

JAHRESBERICHT 2022

Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ)

Schwerpunktthema

LASSEN SIE UNS ÜBER GELD REDEN!



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

Inhalt

Teil A - Erster Überblick	5
Über diesen Bericht	6
EINS. Einleitung	7
1.1 Vorwort	7
1.2 Vision und Ansatz	9
Teil B - Lernen & Arbeiten	11
ZWEI. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz	
im Bereich Bildung und Arbeit	13
2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	13
2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems	14
2.3 Verschiedene Lösungsansätze	14
2.4 Unser Lösungsansatz	16
2.4.1 Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung	16
2.4.2 Unser Lösungsansatz im Bereich Beschäftigung – Unterstützung	18
2.4.3 Unser Lösungsansatz im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM in betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt	20
Schwerpunktthema: Lassen Sie uns über Geld reden!	23
Aktuelle Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten	24
Glossar	25
Lösungsvorschläge	27
Stimmen von Werkstattbeschäftigten zu Fragen über Lohn und Leben im HPZ	30
DREI. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen	
im Bereich Bildung und Arbeit	40
3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung	40
3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung	42
3.3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und in den allgemeinen Arbeitsmarkt	46
3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung in allen Bereichen	48
3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge im Bereich Arbeit	49
VIER. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit	50
4.1 Planung und Ausblick	50
4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	51

3

Teil C - Kinder fördern	53
FÜNF. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz	
im Bereich Kinderförderung	54
5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	54
5.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems	56
5.3 Alternative Lösungsansätze	56
5.4 Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben	59
SECHS. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen	
im Bereich Kinderförderung	63
6.1 Eingesetzte Ressourcen 2022	63
6.2 Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkungen	64
6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung	69
6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge	70
SIEBEN. Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung	71
7.1 Planung und Ausblick	71
7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	72
Neues im Bereich Kinderförderung: Interview mit der Leiterin der inklusiven Gruppen am Standort Hochbend	74
Teil D - Zur Organisation	77
ACHT. Organisationsprofil	78
8.1 Allgemeine Angaben und Organigramm	78
8.2 Handelnde Personen	80
Neues aus dem HPZ: Interview mit dem Leitungsteam von injob	81
8.3 Governance der Organisation	84
8.3.1 Geschäftsführung	84
8.3.2 Aufsicht	84
8.3.3 Interessenkonflikte	85
8.3.4 Internes Kontrollsystem	86
8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen	86
8.4.1 Eigentümerstruktur	86
8.4.2 Mitgliedschaften	87
8.4.3 Kooperationen	88
8.5 Umwelt- und Sozialprofil	89
NEUN. Finanzen	90
9.1 Buchführung und Rechnungslegung	90
9.2 Vermögensrechnung	91
9.3 Einnahmen und Ausgaben	93
9.4 Finanzielle Situation und Planung	95
Endnoten	97





ERSTER ÜBERBLICK

Über diesen Bericht

Im Schwerpunkt bezieht sich dieser Bericht auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ) über den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022. Das HPZ bietet verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderung an. Die vorliegende Wirkungsberichterstattung bezieht sich auf die Angebote des HPZ in der Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf sowie im Bereich Arbeit mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM). Sitz der Organisation ist Hochbend 21 in 47918 Tönisvorst.

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

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an:

info@hpzkrefeld.de

Weitere Informationen zum SRS finden Sie unter:

www.social-reporting-standard.de

Die Berichtsumsetzung erfolgte mit der Unterstützung von:

Konrad Bartsch, xit GmbH, www.xit-online.de

Projektkoordination:

Jeanette Echterhoff, HPZ

Gestaltung, Illustrationen und Layout:

Andrea Wagner, www.buero-wagner.com

Fotografie:

Christoph Buckstegen, www.christophbuckstegen.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

EINS.

Einleitung

1.1 Vorwort



Dr. Michael Weber,
Geschäftsführer HPZ

Liebe Leserinnen und Leser,

es mag vielleicht etwas provokant klingen, wenn man in sozialen Organisationen anfängt, über Geld zu reden. Aber Werkstätten für behinderte Menschen haben noch nie in vollem Umfang dem Typus der sozialen Organisation entsprochen. Hier arbeiten Menschen, und sie erhalten für ihre Arbeit eine Lohnzahlung. Das gilt nicht nur für die hauptamtlichen Fachkräfte, sondern auch für die Klienten der Organisation, für die Menschen mit Behinderung. Die Art, wie die Löhne für Menschen mit Behinderung in Werkstätten zustande kommen, und nicht zuletzt die Höhe dieser Löhne, sind in den letzten Jahren vermehrt kritisiert worden. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Vorworts steht ein vom Bundesarbeitsministerium in Auftrag gegebenes Gutachten kurz vor der Veröffentlichung. Sein Anspruch ist hoch: ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem soll entwickelt werden.

Der vorliegende Jahresbericht des HPZ behandelt das Entgeltsystem in Werkstätten als sein Schwerpunktthema. Es kommen die subjektive Sicht unserer Mitarbeiter auf die Bedeutung von Lohnzahlung ebenso zur Sprache wie konkrete Lösungsvorschläge für die künftige Gestaltung des Entgeltsystems, die von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten entwickelt wurden.

Aus meiner Sicht gibt es in diesem Zusammenhang eine zentrale Frage. Sind Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten arbeiten, Arbeitnehmer mit Anspruch auf Mindestlohn und auf eine angemessene Vorkehrung gegen Arbeitslosigkeit (Einzahlung in die Arbeitslosenversicherung)? In diesem Falle muss ihr Einkommen erheblich gesteigert werden, und zwar unter Einsatz von öffentlichen Transferzahlungen, weil Werkstätten diese Einkommen nicht erwirtschaften können. Oder sind Menschen mit Behinderung ausschließlich „Rehabilitanden“, denen eine Beschäftigungsmöglichkeit geboten wird und die im besten Falle auf eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden? In diesem Falle spielt Geld eine untergeordnete Rolle.

Mein Standpunkt ist klar: Wer Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten arbeiten, den Arbeitnehmerstatus versagt, diskriminiert sie. Unser Grundgesetz, das europäische Recht und die UN-Behindertenrechtskonvention sind in diesem Punkt eindeutig. Vor diesen Gesetzen und Regelungen sind wir alle gleich. Wer Werkstätten als außerhalb des Arbeitsmarktes liegend betrachtet, und ihren behinderten Mitarbeitern lediglich ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis zugesteht, hat schon jetzt ein verkürztes, rein ökonomisches Verständnis des Marktgeschehens in unserer Gesellschaft. Ein Arbeitnehmerstatus mit Teilhabeanspruch (z. B. Rentenzahlungen aus öffentlichen Mitteln als Nachteilsausgleich) ist möglich und ist bereits zum jetzigen Zeitpunkt Realität, wenn man an die Situation von schwerbehinderten Menschen und die für sie geltenden Schutzbestimmungen denkt.

Aber reichen rechtliche und ethische Argumente aus, wenn es um die Durchsetzung politischer Konzepte geht? Hier ist Skepsis angebracht. Die Reform des Entgeltsystems in Werkstätten wäre nicht der erste Fall, in dem geltendes Recht aus finanzpolitischen Erwägungen gebeugt wird. Um ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem für Menschen mit Behinderung in Werkstätten zu schaffen, müsste die Regierung erhebliche Beträge aus dem Bundeshaushalt aktivieren. Da ist es doch politisch opportun, Menschen mit Behinderung auf ihre geringe ökonomische Leistungskraft zu verweisen, sie unzureichend und weit jenseits des Mindestlohnes zu vergüten, ihnen die Vorteile eines Beschäftigungsverhältnisses auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt in Aussicht zu stellen und die Werkstätten dafür zu kritisieren, dass sie die entsprechenden „Übergänge“ nicht zustande bringen und sie deshalb im Zustand einer „Sonderwelt“ verharren. Wenn dann noch unter den Werkstattbeschäftigten die Angst geschürt wird, Nachteilsausgleiche wie Rentenzahlungen oder Kündigungsschutzregelungen zu verlieren, wird ein Reformmodell „Arbeitnehmerstatus mit Teilhabeanspruch“ rasch diskreditiert, sogar unter denjenigen, die davon eigentlich profitieren sollen.

Werkstätten für behinderte Menschen müssen als Teil eines inklusiven Arbeitsmarktes verstanden werden. Teilhabe am Arbeitsleben darf nicht auf den ersten Arbeitsmarkt beschränkt werden. Auch geschützte Arbeitsverhältnisse wie Werkstätten gehören dazu. Die Entgeltgestaltung in diesen Arbeitsverhältnissen muss aber diskriminierungsfrei erfolgen und sich am Mindestlohn orientieren – und das wird dann richtig teuer.

Ich kenne viele Werkstattverantwortliche, denen die Belange von Menschen mit Behinderung am Herzen liegen. Sie wissen um die hohen politischen Hürden, die einem gerechten Entgeltsystem in Werkstätten entgegenstehen und die den Arbeitnehmerstatus der Werkstattmitarbeiter verhindern. Sie sind vorsichtig und backen lieber kleinere Brötchen, wenn es um rudimentäre Verbesserungen der Einkommenssituation ihrer Mitarbeiter geht. Das mag tatsächlich eine Strategie sein, die am Ende mehr Erfolg verspricht.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen des Berichts!

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

1.2 Vision und Ansatz

Eine Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderung gleichberechtigt am sozialen und beruflichen Leben teilhaben. So lässt sich unsere Vision im Heilpädagogischen Zentrum Krefeld – Kreis Viersen (HPZ) auf den Punkt bringen. Rein formal ist diese Chancengleichheit bereits gegeben. Ohne einen fairen Nachteilsausgleich können viele Menschen diese soziale Teilhabe allerdings nicht erleben. Diese Aufgabe übernehmen die Werkstätten, um Teilhabe am Arbeitsleben auch faktisch zu ermöglichen. Wir wollen Menschen Beschäftigung, Selbstbestätigung und Förderung geben und ein Umfeld bieten, in dem sie Anerkennung, Selbstwirksamkeit und Wertschätzung erfahren.

Diese Vision teilen wir in allen Bereichen des HPZ und allen Leistungen, die wir erbringen. 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. Unsere Aufgabe ist es, sie zu fördern, zu betreuen und bei ihrer Entwicklung zu unterstützen. Wir schaffen die individuell nötigen Rahmenbedingungen, damit sie sich entwickeln und ihre Persönlichkeit entfalten können.

Allen Menschen, die wegen einer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, bieten wir Ausbildungsmöglichkeiten und einen Arbeitsplatz an. Wir machen hier keine Ausnahme, egal um welche Behinderung es sich auch handeln mag und wie schwer sie ausgeprägt ist. In unseren Werkstätten finden sie speziell auf sie zugeschnittene Arbeitsplätze und sie erhalten eine besondere Förderung, Betreuung oder Pflege. Über unseren Bereich injob betreuen wir sie auf Außenarbeitsplätzen bei externen Unternehmen. Hier sind wir stets auf der Suche nach passenden Kooperationspartnern.

Mehr zur neuen Marke injob unter dem Dach des HPZ erfahren Sie im Interview mit Rebecca Hermes und Thomas Dorneth auf Seite 81.

Auch den Kleinsten bieten wir die notwendige Umgebung und unterstützen die Kinder mit speziellen Förderangeboten und Therapien. Dies gilt für unsere Angebote der heilpädagogischen und interdisziplinären Frühförderung und unsere heilpädagogischen Kindertagesstätten. An beiden unserer Kita-Standorte werden Kinder mit und ohne Förderbedarfe betreut – durch diese gelebte Inklusion wollen wir bewusst auf unsere Vision einer Gesellschaft, die durch gleichberechtigte Teilhabe geprägt ist, hinwirken.

Mehr zum Miteinander von Kindern mit und ohne Förderbedarfe erfahren Sie im Interview mit Dunja Zitzewitz auf Seite 74.

Zum Schwerpunktthema

In unserer Vision steht das Erfahren von Anerkennung, Selbstwirksamkeit und Wertschätzung als zentrales Ziel unseres Wirkens. Diese Begriffe können für jeden einzelnen natürlich etwas ganz Individuelles bedeuten.

Wenn man von Anerkennung und Wertschätzung in einem Arbeitskontext spricht, kommt man um einen zentralen Punkt nicht herum: die Entlohnung.

Im Schwerpunktthema des diesjährigen Berichts gehen wir genau hierauf ein, also

Mehr zum diesjährigen Schwerpunktthema Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten und Entgeltreform erfahren Sie ab Seite 23.

LASSEN SIE UNS ÜBER GELD REDEN!





LERNEN & ARBEITEN

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



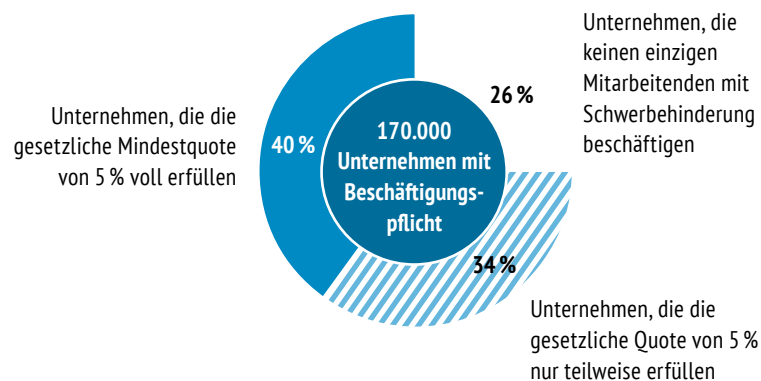
ZWEI.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Bildung und Arbeit

2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

In der Wirtschaft ist der seit Jahren bestehende Fachkräftemangel mittlerweile zu einem generellen Arbeitskräftemangel gewachsen. Für Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, Personal zu gewinnen und freie Stellen zu besetzen. Trotz dieser Situation bleibt eine Gruppe potenzieller Arbeitnehmer beim Recruitment allerdings weiterhin größtenteils ausgeklammert: Menschen mit Behinderung.

Von den über 170.000 Unternehmen in Deutschland, die mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen müssten, erfüllen lediglich rund 40 % diese gesetzliche Vorgabe. Ein Viertel dieser Unternehmen beschäftigt sogar keinen einzigen schwerbehinderten Arbeitnehmer und zahlt stattdessen lieber die volle Ausgleichsabgabe.¹



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

2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems

Rechtlich formal herrscht für den Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben Gleichberechtigung. Faktisch sind die Teilhabemöglichkeiten im Bereich der beruflichen Bildung und am Arbeitsleben aber für Menschen mit Behinderungen aus verschiedenen Gründen eingeschränkt (s. Grafik). In der Summe der genannten Punkte verschließt sich der Arbeits- und Ausbildungsmarkt über weite Strecken einer Beschäftigung und einer Qualifizierung, gerade von Menschen mit geistiger und schwerstmehrfacher Behinderung. Wenn aber Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen, dann fehlt auch ein wichtiges Umfeld sozialer und persönlicher Entwicklung, mit Folgen für die soziale Integration und die persönliche Lebensqualität. Wenn Menschen nicht Teil des Beschäftigungssystems sind, sind sie insgesamt in der Gesellschaft wenig sichtbar und geraten als Gruppe von Bürgern leicht in Vergessenheit.

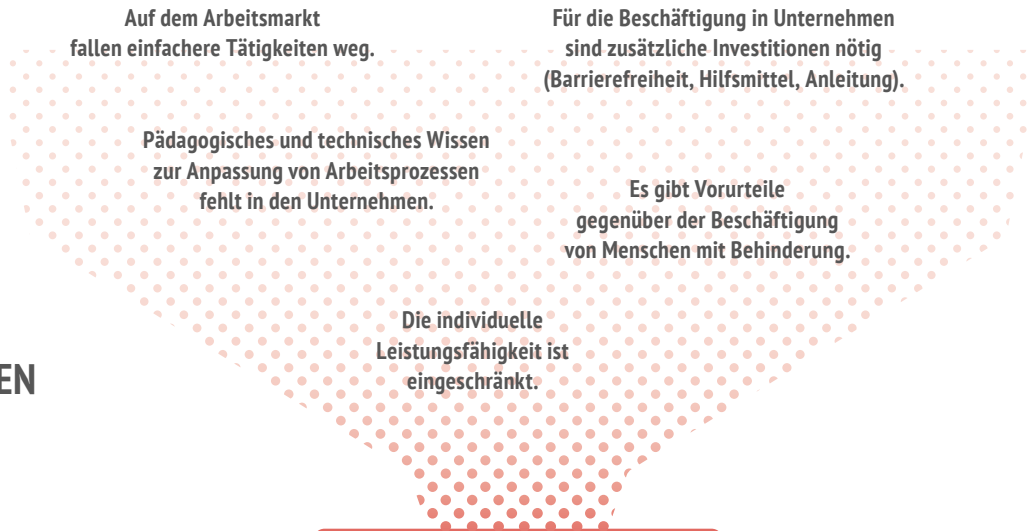
2.3 Verschiedene Lösungsansätze

Seit rund 50 Jahren haben Menschen mit Behinderungen, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben sowie auf Förderung und Bildung durch eine WfbM. Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen erfüllen somit auf Grundlage des SGB IX und der eigens erlassenen Werkstättenverordnung (WVO) eine öffentliche Aufgabe im Auftrag des Staates.

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

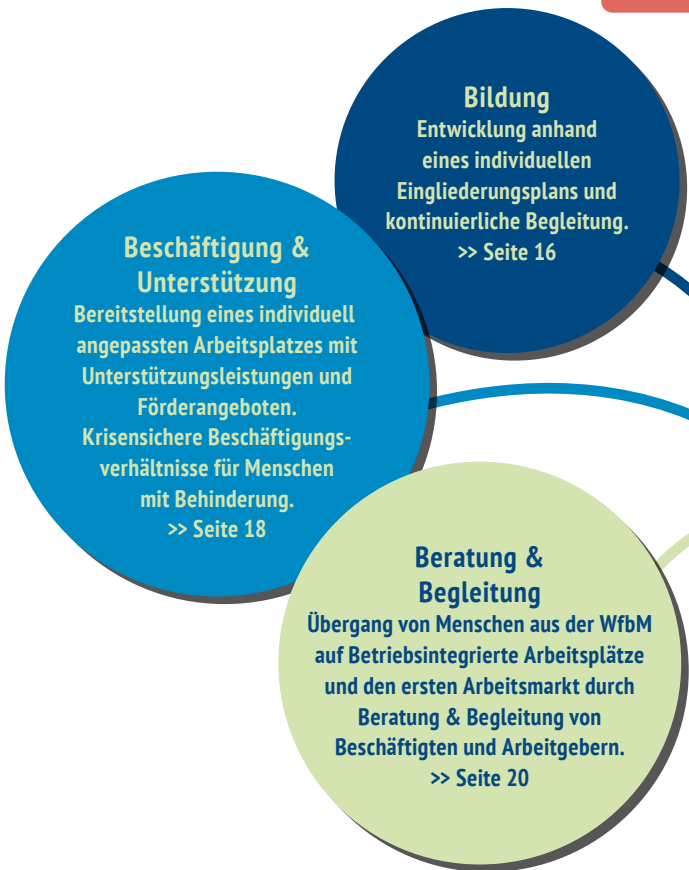
- **Berufsbildungswerke**, in denen junge Menschen mit Behinderung qualifiziert werden.
- **Marktnahe Alternativen im Arbeitsbereich**: Hierzu zählen Inklusionsfirmen, Inklusionsprojekte, Zweckbetriebe und teilweise auch Zeitarbeitsfirmen.
- **Budget für Arbeit**: Arbeitgeber erhalten einen Lohnkostenzuschuss für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wenn ein tarif- oder ortsübliches Entgelt bezahlt wird.
- **Zuverdienstprojekte**, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.
- **Andere Leistungsanbieter**: Seit 2018 können Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Aufnahme in eine WfbM haben, auch Beschäftigungsangebote bei anderen Leistungsanbietern wahrnehmen. Aktuell existieren bundesweit knapp 100 dieser anderen Leistungsanbieter.²
- In insgesamt 688 WfbM nehmen bundesweit rund 310.000 Menschen am Arbeitsleben teil. In der Region um die Stadt Krefeld und im Kreis Viersen ist das HPZ die einzige WfbM als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe und Förderung am Arbeitsleben.³

URSACHEN



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

PROBLEM



UNSER LÖSUNGSANSATZ
WIR GLEICHEN AUS



WIRKUNG

FOLGEN

Fehlende soziale Teilhabe
Verringerte Lebensqualität

Menschen mit Behinderung geraten als Gruppe in Vergessenheit

2.4 Unser Lösungsansatz

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

2.4.1 Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung

Ganz unabhängig von Art und Schwere der Behinderung ist es im HPZ möglich, an einer zweijährigen berufsbildenden Maßnahme teilzunehmen. Ziel des Berufsbildungsbereichs ist es, dass Menschen mit Behinderung nach der Teilnahme in der Lage sind, zumindest ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Die erste Orientierung über die 17 angebotenen Berufsfelder erfolgt im dreimonatigen Eingangsverfahren und über kurze Praktika im Arbeitsbereich.



LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN

Ressourcen des HPZ

Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (geistige Behinderung/ psychische Behinderung)

Orientierung für Menschen mit Behinderung, die sich für einen **Werkstattplatz** interessieren: Aufnahme- und Beratungsgespräche, Praktika, Eingangsverfahren, Fachausschüsse, Aufnahmen

Berufliche Bildung: personenbezogene, individuell gestaltete und den Möglichkeiten entsprechende Berufsbildung, in der Regel 24 Monate

Berufsorientierung

Erwerb von sozialen und berufsspezifischen Kompetenzen

Physisches und psychisches Wohlbefinden

 Persönliche Entwicklung, Anerkennung
Entfaltung der Persönlichkeit

Menschen mit schwerstmehrfacher Behinderung

Leistungen wie für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und zusätzlich: **Pflegeleistungen**

Information und Entlastung
Eltern und Angehörige

Angehörigenkontakte

Verlässlicher Partner
Kostenträger

Auftragerfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX, Werkstättenverordnung)

Effiziente Erfüllung der Leistungsvereinbarung und des gesetzlichen Auftrages

2.4.2 Unser Lösungsansatz im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

Wer nach der Berufsbildung nicht in eine reguläre Ausbildung bzw. Stelle des ersten Arbeitsmarktes oder in eine andere Maßnahme wechselt, findet im Arbeitsbereich des HPZ einen individuell angepassten Arbeitsplatz mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten. Die Arbeitsplätze werden in der konkreten Aufgabenstellung, den Arbeitsprozessen, den Hilfsmitteln und Unterstützungsleistungen auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten individuell zugeschnitten. Es werden gezielt Aufträge akquiriert, die sich in Aufgaben zerlegen lassen, die den verschiedenen Anforderungsniveaus der Menschen mit Behinderung gerecht werden. Individuelle Aufgaben müssen gleichermaßen machbar und anspruchsvoll sein. So entstehen Erfolgserlebnisse und Entwicklungsmöglichkeiten, die dann auch Ansatzpunkte für Förderung und Bildung darstellen.



LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN

Ressourcen des HPZ

Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (geistige Behinderung/ psychische Behinderung)

- Förderung und Beschäftigung
- Arbeitsbegleitende Maßnahmen und sonderpädagogische Betreuung
- Auswahl geeigneter Produktionsaufträge
- Mitwirkung

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion

Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit

Menschen mit schwerstmehrfacher Behinderung

 Leistungen wie für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und zusätzlich: **Pflegeleistungen**

Physisches und psychisches Wohlbefinden

Eltern und Angehörige

Angehörigenkontakte

Information und Entlastung

Verlässlicher Partner

Kostenträger und Partner

Auftragsbefreiung

Effiziente Erfüllung

Politik und Gesellschaft

Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses

Öffentliche Aufmerksamkeit

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

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



LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN

Ressourcen des HPZ

Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (geistige Behinderung / psychische Behinderung)

- Unterstützung, Information und Beratung im Hinblick auf Übergangsmöglichkeiten und die Erstellung eines passgenauen Fähigkeitsprofils
- Gezielte Förderung und Training in Einzel- und Gruppenmaßnahmen
- Intensive Betreuung von Praktika
- Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und intensive Betreuung von Mitarbeitenden

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

Arbeitgeber

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

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

Gesellschaft

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

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

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

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



CLASSIC DENIM WEAR
Vintage Denim Clothing
Registered Trademark

1782024

Schwerpunktthema

LASSEN SIE UNS ÜBER GELD REDEN!

Auf den folgenden Seiten behandeln wir das Thema Einkommen von Werkstattbeschäftigten aus verschiedenen Perspektiven:

Wie viel Geld haben Beschäftigte in WfbM zur Verfügung, um damit ihren Lebensunterhalt zu bestreiten? Diese einfache Frage ist tatsächlich nicht einfach zu beantworten. Wir versuchen trotzdem, die aktuelle Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten im bisherigen überkomplexen Entgelt- und Sozialversicherungs- und Sozialhilfesystem akkurat darzustellen.

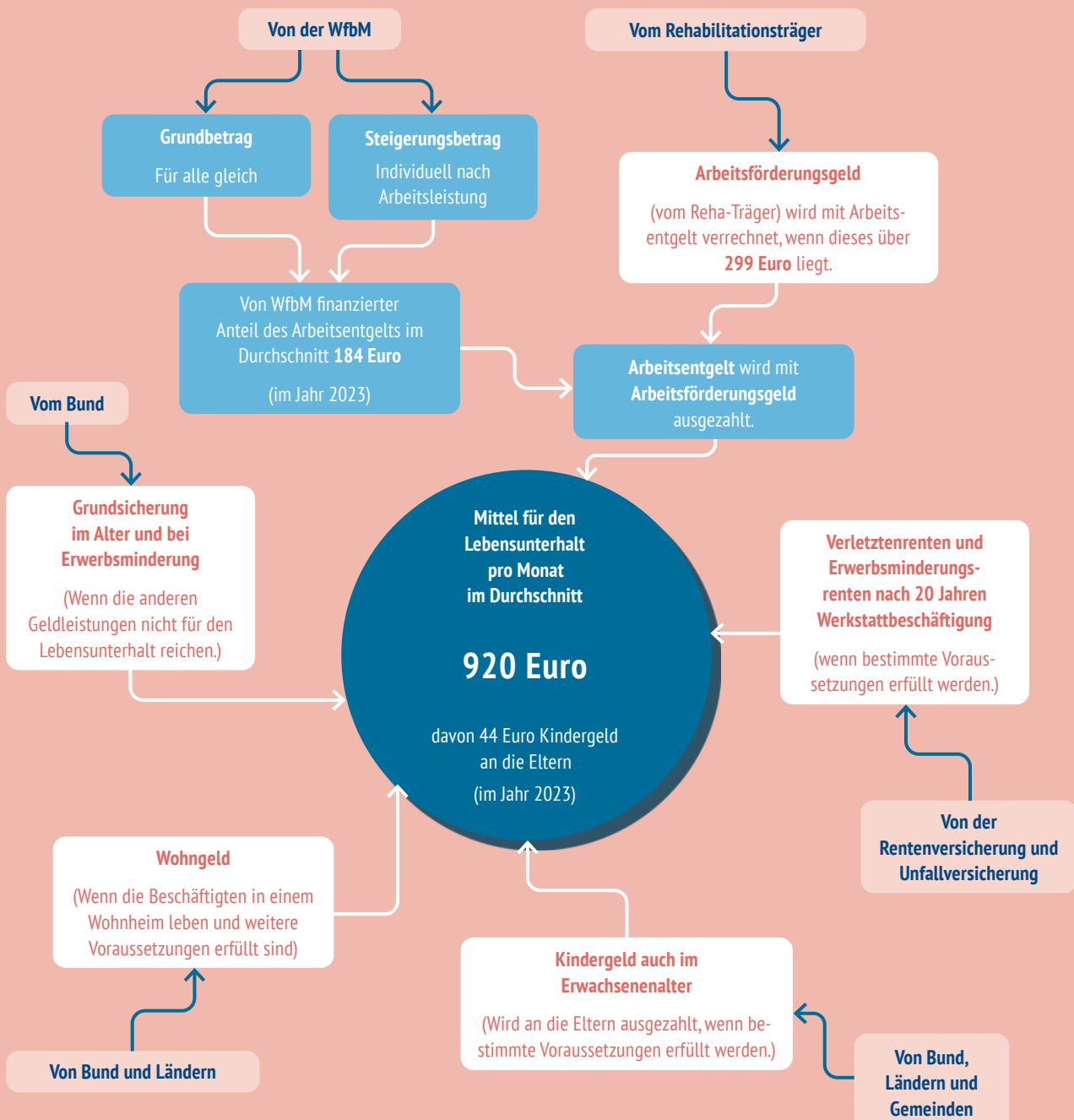
Wie kann das Entgeltsystem grundlegend reformiert werden, damit sich die Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten verbessert? Wir stellen zwei konkrete Vorschläge der BAG WfbM zur Entgeltreform vor.

Was sagen die Werkstattbeschäftigten selbst zu ihrer Einkommenssituation? Wir haben mit Werkstattbeschäftigten auch – aber nicht nur – über ihren Werkstattlohn gesprochen.

Aktuelle Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten

Das Arbeitsentgelt, also der Geldbetrag, den die Beschäftigten direkt von der Werkstatt bekommen, macht nur einen Teil der Geldleistungen aus, die die Beschäftigten bekommen. Darüber hinaus beteiligen sich auch der Bund, die Bundesländer, die Kommunen und Sozialversicherungsträger. Trotzdem steht dieses Arbeitsentgelt oft im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion.

Die Übersicht zeigt die einzelnen Leistungen, aus denen sich die Mittel zusammensetzen können, die Werkstattbeschäftigte für ihren Lebensunterhalt zur Verfügung haben. Nicht abgebildet sind Sozialversicherungsbeiträge, die für die Werkstattbeschäftigten abgeführt werden und langfristig z. B. die Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren Werkstattbeschäftigung ermöglichen.



Glossar

Arbeitsentgelt

Das Arbeitsentgelt wird von der WfbM an die Beschäftigten ausbezahlt. Es setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:

1. Grundbetrag

Dieser ist für alle Werkstattbeschäftigten einer WfbM gleich. Der Grundbetrag ist in den vergangenen Jahren schrittweise erhöht worden und ist für das Jahr 2023 auf mindestens 126 Euro pro Monat festgesetzt.

2. Steigerungsbetrag

Dieser ist individuell von der Arbeitsleistung abhängig. Innerhalb der WfbM hat auch der Werkstattträt ein Mitspracherecht bei der Festlegung des Steigerungsbetrags.

Aber: Die Mittel, die eine WfbM als Arbeitsentgelt auszahlen kann, muss diese durch ihre Wirtschaftstätigkeit selbst erwirtschaften. Damit ist die Höhe des Arbeitsentgelts auch direkt von der wirtschaftlichen Situation der Werkstatt abhängig und kann nicht beliebig angesetzt werden.

Arbeitsförderungsgeld

Zusätzlich zum Arbeitsentgelt erhalten Werkstattbeschäftigte noch Arbeitsförderungsgeld in Höhe von 52 Euro pro Monat. Dieses wird auch von der WfbM ausbezahlt, allerdings vom Rehabilitationsträger an die Werkstatt erstattet.

Aber: Das Arbeitsförderungsgeld wird mit dem Arbeitsentgelt verrechnet, wenn dieses über 299 Euro liegt. Wenn das Arbeitsentgelt also über 351 Euro pro Monat liegt, entfällt das Arbeitsförderungsgeld vollständig. Im Jahr 2021 haben 4 von 5 Werkstattbeschäftigten Arbeitsförderungsgeld erhalten.

Erwerbsminderungsrente

Ungefähr 4 von 10 Werkstattbeschäftigten erhalten eine Rente aufgrund einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung. Hier gilt eine Sonderregelung für Werkstattbeschäftigte, die nach 20 Jahren Werkstattbeschäftigung greift. In diesen Fällen lag die Rentenhöhe im Jahr 2021 im Durchschnitt bei monatlich 970 Euro.

Aber: Die Entscheidung ob und wann eine Antragstellung auf Neuberechnung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung für den Werkstattbeschäftigten vorteilhaft ist, gestaltet sich sehr komplex und muss bei jedem Einzelfall gut abgewogen werden.

Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Diese Sozialleistung soll die Lücke schließen, wenn die weiteren Mittel zum Lebensunterhalt nicht ausreichen, um diesen zu decken. Im Jahr 2021 haben gut ein Drittel aller Werkstattbeschäftigten Grundsicherungsleistungen erhalten. Diese lagen im Schnitt bei 681 Euro pro Monat.

Aber: Vielfach wird der Anspruch auf Grundsicherung nicht wahrgenommen, obwohl er Werkstattbeschäftigten zusteht. In diesen Fällen haben die Werkstattbeschäftigten weniger Geld zum Lebensunterhalt zur Verfügung, als es beim Bezug von Grundsicherung vorgesehen ist.

Kindergeld

Eltern von Kindern mit Behinderung steht in vielen Fällen auch dann Kindergeld zu, wenn diese erwachsen sind, aber aufgrund einer Behinderung nicht in der Lage sind, sich selbst zu unterhalten. Im Jahr 2021 wurde bei knapp 19 % der Werkstattbeschäftigten Kindergeld gezahlt. Für diese Werkstattbeschäftigten rechnerisch 219 Euro monatlich.

Aber: Diese Geldleistung steht zunächst einmal den Eltern der Werkstattbeschäftigten zu. Inwieweit man es daher zum Lebensunterhalt der Werkstattbeschäftigten dazuzählen kann, hängt also auch damit zusammen, wie die Eltern das Kindergeld verwenden.

Wohngeld

Wenn Werkstattbeschäftigte in einem Wohnheim leben, können sie noch Wohngeld erhalten.

Aber: Der Anspruch auf Wohngeld ist wiederum an den Umfang der Arbeitszeit in der WfbM geknüpft.

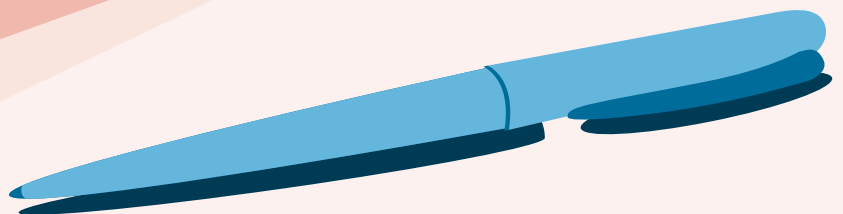
Diese generelle Übersicht gilt allerdings nicht für jeden einzelnen Werkstattbeschäftigten. Wie sich diese Mittel zum Lebensunterhalt im Einzelfall zusammensetzen, ist nämlich von vielen Voraussetzungen und Regelungen bestimmt und nur schwer nachzuvollziehen. Selbst Experten sind sich oft nicht einig, weshalb viele Fragen zu diesen komplexen Verflechtungen der einzelnen Geldleistungen schon vor Gericht geklärt werden mussten. Für die Werkstattbeschäftigten selbst, überwiegend Menschen mit einer geistigen und/oder psychischen Beeinträchtigung, sind diese Zusammenhänge oft nicht nachvollziehbar.

Außerdem werden manche Geldleistungen so miteinander verrechnet, dass eine Steigerung bei einem Bestandteil der Mittel zum Lebensunterhalt dazu führt, dass eine andere Geldleistung entsprechend gekürzt wird. So bleibt den Werkstattbeschäftigten zum Beispiel von einer Erhöhung des Arbeitsentgelts in viele Fällen unter dem Strich nicht mehr Geld zur Verfügung, als sie vorher bekommen haben.

Insgesamt steht fest: Die ungefähr 920 Euro pro Monat, die Werkstattbeschäftigte im Durchschnitt zur Verfügung haben, reichen nicht, um damit den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Dieser Betrag ist auch deshalb im Durchschnitt so niedrig, weil in diesem überkomplexen System oftmals bestehende Leistungsansprüche aus Unwissenheit, Scham oder anderen Gründen schlicht nicht geltend gemacht werden.



Diese Situation muss sich ändern!



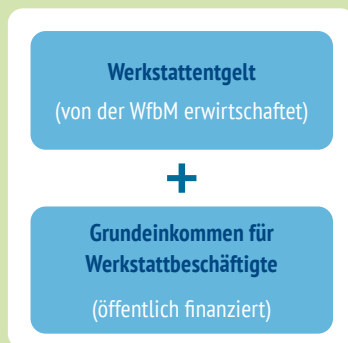
Wie kann eine gerechte Entgeltreform zur Verbesserung der Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten aussehen?

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) hat hierzu zwei Vorschläge für die Reform des Entgeltsystems gemacht, damit alle Werkstattbeschäftigten ein Einkommen beziehen, mit dem sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

Bei beiden Vorschlägen erhalten die Werkstattbeschäftigten ihr Einkommen direkt von der Werkstatt. Keiner wird gegenüber der jetzigen Situation schlechter gestellt, wenn zum Beispiel noch andere Geldleistungen bewilligt wurden.

Vorschlag 1:

Grundeinkommen für Werkstattbeschäftigte



Das Einkommen wird von der Werkstatt ausbezahlt.

Jede Person erhält unabhängig von der eigenen Leistungsfähigkeit ein auskömmliches Einkommen aus der Werkstattbeschäftigung.

Das Einkommen setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:

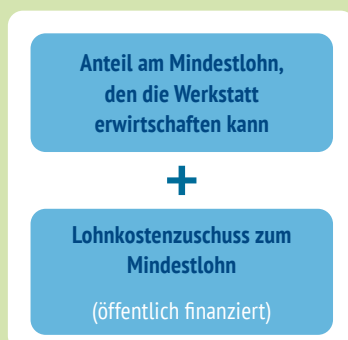
– dem pauschalierten Grundeinkommen.

Dieses ist für alle Beschäftigten gleich hoch und liegt über den bisherigen Grundsicherungsleistungen. Das Grundeinkommen wird öffentlich finanziert, aber von der Werkstatt ausbezahlt.

– dem Entgelt aus der Werkstattbeschäftigung. Dieses wird wie bisher aus dem Arbeitsergebnis der Werkstatt ausbezahlt und setzt sich aus einem für alle gleich hohen Grundbetrag und einem individuellen Betrag, der mittels einer transparenten Entgeltordnung festgelegt wird, zusammen.

Vorschlag 2:

Arbeitnehmerstatus mit Teilhabeanspruch (Mindestlohn für Werkstattbeschäftigte)



Das Einkommen wird von der Werkstatt ausbezahlt.

Jede Person erhält unabhängig von der eigenen Leistungsfähigkeit zumindest den Mindestlohn.

Das Einkommen setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:

– dem Lohnkostenzuschuss, der staatlich finanziert ist und sich an der Höhe des Mindestlohns orientiert.

– dem Beitrag aus der Werkstattbeschäftigung, der von der Werkstatt finanziert wird. Dieser schließt gegebenenfalls die Lücke zwischen Lohnkostenzuschuss und Mindestlohn. Darüber hinaus wird mit diesem variablen Einkommensbestandteil die individuelle Leistung anerkannt.

Die beiden Vorschläge **Grundeinkommen für Werkstattbeschäftigte** und **Arbeitnehmerstatus mit Teilhabeanspruch** (Mindestlohn für Werkstattbeschäftigte) zielen darauf ab, gleich mehrere Probleme und Kritikpunkte an der aktuellen Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten zu beheben und die Grundlage für ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem zu schaffen.

Was beide Vorschläge zur Entgeltreform dabei im Kern unterscheidet:

Beim Vorschlag **Grundeinkommen für Werkstattbeschäftigte** bleibt das aktuell bestehende arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis erhalten.

Beim Vorschlag **Arbeitnehmerstatus mit Teilhabeanspruch** (Mindestlohn für Werkstattbeschäftigte) werden die Werkstattbeschäftigten zu Arbeitnehmern mit Teilhabeanspruch. Dies bedeutet eine Anstellung mit Arbeitsvertrag und Entlohnung mit Mindestlohn. Der Teilhabeanspruch beinhaltet neben einem Lohnkostenzuschuss den Anspruch auf individuelle Unterstützung und Begleitung am Arbeitsplatz.



Was beide Vorschläge gleichermaßen verbessern:

1. Die Werkstattbeschäftigung allein sorgt für ein auskömmliches Einkommen!

Beide Vorschläge würden ein monatliches Einkommen zwischen 1.400 Euro und 1.700 Euro bedeuten. Damit würde es deutlich über der Grundsicherung liegen. Die unsägliche Situation, dass man trotz einer Beschäftigung in einer WfbM noch auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen ist, weil man sonst nicht genug Geld für den eigenen Lebensunterhalt zur Verfügung hat, würde entfallen.

2. Die verwirrende Komplexität der separaten Geldleistungen aus unterschiedlichen Quellen mit der dazugehörigen Antragstellung und gegenseitigen Verrechnung einzelner Einkommensbestandteile wird deutlich reduziert!

Dies macht das Entgeltsystem für die Werkstattbeschäftigten und alle anderen deutlich leichter zu verstehen. Zudem wird das Entgeltsystem hierdurch auch gerechter. Bisher gibt es viele Fälle bei denen Leistungen nicht ausbezahlt werden, weil aufgrund von Unwissenheit nicht der richtige Antrag an die richtige Institution gestellt wurde, obwohl eigentlich ein Anspruch darauf besteht.

3. Werkstattbeschäftigte können auch in Zukunft von der Kernleistung der WfbM profitieren. Nämlich von individuell angepassten arbeitsbegleitenden Förder-, Bildungs- und Therapiemaßnahmen!

Bei beiden Vorschlägen zahlt die WfbM das gesamte Einkommen an die Beschäftigten aus. Weil dieses Einkommen aus Werkstattbeschäftigung aber zum Teil öffentlich finanziert wird, sind die Werkstätten nicht gezwungen den Leistungsumfang an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zu reduzieren, um die gestiegenen Einkommen selbst erwirtschaften zu können. Damit bleibt die rehabilitative Kernaufgabe der Werkstätten unangetastet und Werkstätten können auch weiterhin eine personenzentrierte Förderung und Absicherung von Menschen mit Behinderung im Sinne fairer Chancengleichheit erbringen.

4. Allen Menschen steht der Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben offen.

Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bleiben Leistungsberechtigte und bekommen, unabhängig davon, welche Arbeitsleistung sie erbringen können, Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Stimmen von Werkstattbeschäftigten zu Fragen über Lohn und Leben im HPZ:

DANIELA SCHAEBEN

36 Jahre, lebt in einer Wohneinrichtung. Sie hat ein gutes Verhältnis zu ihren Eltern und ihrem Bruder. Seit 2006 ist sie Mitarbeiterin im HPZ in der Hauswirtschaft.

„Ich bin stolz, dass ich im HPZ bin. Wenn ich Arbeit habe, bin ich generell froh. Da ist mir eigentlich alles andere fast egal, was ich mache. Mit meinem Lohn bin ich glücklich und komme gut damit aus. Meine geschiedenen Eltern, die ich immer wieder besuche, unterstützen mich. Meine Mutter ist meine Betreuerin, mein Bruder vertritt sie, wenn sie mal nicht kann. Sobald ich meine Lohnabrechnung habe, kommt meine Mutter und bringt mir mein monatliches Geld. Dafür habe ich unterschiedliche Umschläge: einer ist für Privatgeld, ein anderer für mein Shopping-Geld, wenn ich Geburtstags- oder Weihnachtsgeschenke kaufen muss. Wenn ich etwas zum Anziehen brauche, frage ich meine Mutter. Meine Eltern unterstützen mich, damit ich mit einer Freundin in einer Reisegruppe der Lebenshilfe verreisen kann. Ich habe alles, was ich brauche. Das Wichtigste für mich ist: dass ich und meine Familie gesund bleiben.“





ADOLF FINKEN

60 Jahre – Vorsitzender des HPZ-Werkstattrates, seit 1995 im HPZ tätig. Ab 2005 unterschiedliche Tätigkeiten im Werkstattrat, seit 2017 zweiter Vorsitzender für das Gesamt-HPZ und ab Juli 2022 zum ersten Vorsitzenden aufgestiegen. Sein Büro in der HPZ-Hauptverwaltung teilt er mit der zweiten Vorsitzenden und ihrem Assistenten. Er ist ein enthusiastischer, kommunikativer Netzwerker und bezeichnet sich als „politischen Menschen mit Helfersyndrom.“

„Das jetzige Entlohnungssystem ist veraltet, aber auch in Ordnung. Vorausgesetzt man bekommt Grundsicherung und/oder EU-Rente. Die Schwächsten brauchen natürlich viel Unterstützung. Sie können gar nicht über Geld nachdenken. Andere ohne Grundsicherung und Rückhalt durch Angehörige können vom Lohn hier nicht leben. Von den fitten Kollegen, die anspruchsvolle Arbeit an Maschinen, in der Druckerei, Metall- oder Holzverarbeitung leisten, höre ich oft, dass sie mit ihrem niedrigen Lohn unzufrieden sind. Sie leisten pünktlich Superarbeit. Da ist noch Luft nach oben, da müsste man sich was einfallen lassen. Ich bin mit der Geschäftsleitung dazu im Austausch.

Ich finde schlimm, dass das Image der Werkstätten in der Öffentlichkeit immer noch schlecht ist. Wir haben mehr Wertschätzung verdient. Unsere HPZ-Jobcoaches unterstützen auch die Stärkeren mit unterschiedlichen Möglichkeiten, sogar arbeitsmarktähnliche Aufgaben zu erfüllen. Die Unternehmer draußen müssten mehr über die unterschiedlichen Modelle, mit uns zu arbeiten, wissen. Dann könnte auf beiden Seiten Geld verdient werden. Fest steht: Die Werkstätten werden auch künftig für Menschen mit Behinderungen gebraucht. Viele kommen vom ersten Arbeitsmarkt zu uns, weil es dort so stressig ist. Manche sind durch den Druck dort oder durch einen Unfall krank geworden. Hier im HPZ herrschen beschützte Arbeitsbedingungen und mit Behinderung darf man hier viel mehr machen, weil einen die Gruppenleiter fördern.

Klar. Als Werkstatt-Mitarbeitende müssen wir sparsam haushalten, wie auch die Menschen draußen: beim Discounter kaufen, keine Markenprodukte. Meinen Wunschurlaub in einem tollen Hotel kann ich mir nur alle paar Jahre mal leisten.“



DOMINIK BAUMGARTNER

35 Jahre, gebürtiger Bayer. Arbeitet seit 4 Jahren auf dem BiAp bei der Aschenbach & Voss GmbH in Krefeld in der Konfektionierung von Metallteilen und in der Nachkontrolle. Er lebt ledig in der City von Krefeld und ist Selbstfahrer zur Arbeitsstätte.

„Geld ist was Schönes. Aber nicht alles. Es wird gern gemeckert in Deutschland. Klar, könnte es mehr sein. So um den Dreh 100 bis 200 Euro monatlich mehr. Es darf dabei nicht über die Grenzen der Grundsicherung gehen, sonst bringt es nichts. Mhm, es fällt mir schwer, die richtige Antwort zu geben. Mein Arbeitsplatz hier ist mein Glück. Denn es gibt keinen Druck. Ich will hier auf dem BiAp unbedingt bis zur Rente arbeiten. Meine Chefs hier sind nett. Die kümmern sich, wenn's mir mal nicht gut geht. Wir sind hier eine kleine Gruppe und haben mehr Platz als in der Werkstatt. Ich kann es nicht gut mit so vielen Menschen. Wenn ich allein für mich arbeiten will, kann ich das hier viel besser.

Als Saisonarbeiter daraußen verdienst du auch nicht viel mehr. Ich habe mal in einem Betrieb gearbeitet, in dem Gurken in Gläser abgefüllt wurden. Es gab da nur Stress mit allem. Wenn du zwei Mal fehlst, biste direkt weg. Wenn ich gesund bin und mit meiner Familie in Bayern alles okay ist – dann bin ich zufrieden und beruhigt. Ich bin auch bescheiden, achte auf Sonderangebote und habe keine teuren Hobbies. Im Urlaub fahre ich natürlich nach Bayern.“



THOMAS VON BERG

46 Jahre, hat sich zuerst mit einer abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildung als Mensch mit Behinderung zur Bürokratie auf dem ersten Arbeitsmarkt versucht, bis er vor 19 Jahren zunächst widerwillig zum HPZ kam. Jetzt ist er dort mit seinem Arbeitsplatz in der Verpackung, wo er sich um die Warenannahme und Abwicklung kümmert, sehr zufrieden. Er bekommt keine Grundsicherung, aber EU-Rente.

„Gut, dass meine ‚Chefin‘ beim HPZ damals sofort erkannt hat, dass ich vieles mitbringe und drauf habe. Eine Werkstatt war für mich der allerletzte Ausweg. Meine Chefin hat mir sehr geholfen, mit meiner Behinderung zu leben und zu arbeiten. Die Bezahlung ist echt bescheiden. Ich verdiene zwischen 300 und 330 Euro, so 12 Euro pro Tag. Klar, wir sind eine Werkstatt für Behinderte und werden nach dem Solidaritätsprinzip bezahlt. Trotzdem: die Starken unter uns leisten richtig was. Dafür sollten wir besser bezahlt werden. Ich persönlich möchte sagen können: ‚Meinen Lohn habe ich mir selbst erwirtschaftet und muss nicht vom Amt leben.‘ Mehr Geld für unsere Leistung wäre Wertschätzung. Wenn die Starken von uns anstelle von EU-Rente, Grundsicherung oder ALG2 einen Lohn von 800 monatlich vom HPZ bekämen, das wäre mal was für unser Selbstwertgefühl! Okay, ich kann von dem Geld, was ich jetzt bekomme, gut leben und immer etwas zurücklegen. Aber so ein paar Wünsche hab ich schon.“

KIRSTIN OLDAL

60 Jahre, arbeitet seit 20 Jahren im HPZ, aktuell im Arbeitsbereich Sonderpädagogische Betreuung (ASB) am Standort Siemensstraße in der Elektrokonfektionierung. Sie möchte am liebsten gar nicht in Rente gehen. Die Arbeit im Kontakt mit Kollegen und Gruppenleitern ist ihr wichtig. Sie lebt in einem Wohnheim in Krefeld, da sie wegen ihrer Schwerstbehinderung auf Hilfe angewiesen ist.

„Mit meinem Lohn bin ich eigentlich glücklich. Es könnte mehr sein. Aber wenn ich mehr verdiene, kommt der Landschaftsverband und nimmt es mir wieder weg, weil ich im Wohnheim lebe. Das wird von den Sozialämtern bezahlt. Auch andere Sachen, die ich brauche. Ob ich finanziell gut versorgt bin, weiß ich gar nicht. Weil ich keine Ahnung davon habe. Aber ich weiß, dass ich nicht alles haben kann. Für den Theaterkurs zahle ich extra, weil er mir Spaß macht und Abwechslung bringt.

Ich hoffe, ich bekomme einen neuen E-Rolli bewilligt, weil ich mich sonst nicht bewegen kann. Gerne hätte ich eine Musikanlage und einen modernen Fernseher. Aber eigentlich ist es mir wichtiger, dass ich gesund bleibe. Besonders wünschte ich, dass die Betreuer mehr Zeit für uns haben. Vielleicht würde ich sogar mehr dafür zahlen. Denn ich kann nicht alles machen und brauche immer jemanden, der mir hilft oder mich begleitet, wenn ich mal raus will. Wenn keiner Zeit hat, werde ich immer so traurig und muss mich zusammenreißen. Dann freue ich mich auf einen neuen Tag, wenn ich im HPZ arbeiten kann.“





SARAH STÄDTER

Frauenbeauftragte im HPZ, 37 Jahre, allein erziehende Mutter einer Tochter. Arbeitet seit 2006 im HPZ, als Frauenbeauftragte seit 2017. Seit ihrer 2. Amtsperiode macht sie das 3 Tage Vollzeit. Sie ist stolz darauf, dass sich ihr Einsatz bei den HPZ-Mitarbeiterinnen herumgesprochen hat.

„Aus meiner Arbeit als Frauenbeauftragte habe ich viel Positives für mich gezogen. Es ist eine anspruchsvolle Arbeit, so wie die Tätigkeit als Sekretärin. Leider werde ich wie jeder HPZ-Mitarbeitende bezahlt. Generell komme ich über die Runden: mit Grundsicherung, Unterhaltsvorschuss und Wohngeld für mein Kind. Weil das Geld monatlich am zehnten überwiesen wird, muss ich es mir anders einteilen. Ich habe einen Freund. Wir müssen überlegen, ob wir in ein oder zwei Jahren heiraten. Dann bekäme ich keine Grundsicherung mehr. Wie viel meinem Kind und mir monatlich zustünde, weiß ich nicht. In so einem Fall wäre ich auf mehr Lohn angewiesen. Die Erwerbsminderungsrente würde mir weiterhin bezahlt.“

Als Frauenbeauftragte habe ich den Eindruck, dass Werkstätten in der Steinzeit stehen geblieben sind. In meinen Gesprächen mit den anderen Frauen, erfahre ich immer wieder, dass das Geld knapp ist. In den höchsten Lohngruppen mit schwierigen Arbeiten an Maschinen oder Computern arbeiten hauptsächlich Männer – maximal drei Frauen, weil man ihnen weniger zutraut. Um sie besser zu fördern brauchen sie Schulungen, dazu fehlen Gruppenleiter. Ich wünsche mir für unsere Arbeit mehr Wertschätzung und Geld. Ein Urlaub am Meer, den ich ohne meine Eltern finanzieren kann, ist mein Traum. Das muss nicht weit weg sein, denn aus gesundheitlichen Gründen darf ich nicht fliegen.“

JÜRGEN JANSEN

46 Jahre, Vater von vier Söhnen, zu denen er keinen Kontakt hat. Der ausgebildete Speditions- und Logistikkaufmann hat eine erworbene Behinderung. Seit 2006 ist er Mitarbeiter im ASB im HPZ Krefeld Siemensstraße, wo er in der Elektrokonnektionierung arbeitet. Er lebt in einem Wohnheim in Krefeld.

„Durch meine Arbeit in dem Modellprojekt erlebe ich die Wertschätzung, die mir durch meinen Lohn fehlt. Ganze 116 Euro – das ist ein Taschengeld! Okay, die Sozialhilfe zahlt mein Wohnheim, die Vorschussleistungen für meine vier Kinder und alles, was ich brauche wegen meiner Einschränkungen. Pflegestufe 3. Ich bekomme auch schon EU-Rente. Die 700 Euro finde ich wenig für jemanden, der eine Lehre und Umschulung hinter sich hat. Ständig muss ich auf's Geld schauen und mich hinten anstellen. Hobbies habe ich als Rollifahrer keine. So ein Urlaub in Spanien wäre mal was. Nur damals, während meiner Bundeswehrzeit war ich in Wilhelmshaven an der Nordsee stationiert. Das hat mir gefallen. Ein neues Laptop – das wär was. So wie früher. Damit könnte ich mich weiterbilden. Mein Handy ist auch kaputt. So eine Lohnerhöhung mit 30 Euro mehr im Monat – das wär's schon.“





ULRIKE SCHÄFER

52 Jahre, lebt in einer Wohneinrichtung der Lebenshilfe. Seit 1989 ist sie Mitarbeiterin des HPZ. Lange Jahre arbeitete sie in einer Verpackungsgruppe der Produktion, unterstützte die Zentrale und wechselte danach in den ASB. Seit neuestem hat sie wegen ihres Rollis mit elektrischer Antriebshilfe den Auftrag für Botendienste innerhalb der Werkstatt.

„Mit meiner Arbeit bin ich sehr zufrieden und gehe gerne ins HPZ arbeiten. Vor allem seit ich neben der Verpackung auch noch die Botengänge mit meinem Rollis für meine Gruppenleiterin mache, gondele ich durchs ganze Haus, verteile Unterlagen, bekomme welche zurück und rede mit den Leuten. Ich weiß nicht, wie viel ich mehr verdienen darf, ohne dass es mir von höherer Stelle wieder abgenommen wird. Das gefällt mir gar nicht. Pro Monat bekomme ich etwa 100 Euro raus. Dazu kommen ein Mal im Jahr eine Leistungszulage und Sonderzahlung, wenn wir gut gearbeitet haben. In den ASBen gibt es leider nur Grundlohn im Gegensatz zu denen, die fitter sind und mehr können. Die verdienen mehr.“

Für meine Botendienste - finde ich – stünde mir auch mehr zu. Ich würde mich generell über einen Lohn um die 200 Euro freuen. Okay, ich ziehe mich gerne schön an, gehe auch regelmäßig zum Frisör und gehe gerne Essen. Das muss ich jetzt alles planen und auf einige Dinge aus dem Supermarkt verzichten. Ja, und Urlaub muss auch drin sein.“

DR. THOMAS DELSCHEN

Bis zu seiner Pensionierung im Mai 2022 Präsident des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz (LANUV NRW), war bis 2020 viele Jahre Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld und in dieser Funktion im Beirat des HPZ. Seine Aufgaben als Beiratsvorsitzender nimmt er weiterhin wahr. Er ist zweifacher Vater, u. a. einer 32-jährigen Tochter mit Behinderung, die von der Kita an das HPZ besucht und heute dort als Mitarbeiterin tätig ist. Aus Überzeugung ist er Botschafter und Verfechter der Existenz der WfbM nach dem NRW-Modell.



„Die Bandbreite unter den Mitarbeitenden im HPZ ist groß: von den stärker Gehandicapten bis zu den Leistungsstarken. Von denen, die selbständig oder betreut wohnen bis zu denen, die noch bei Ihren Eltern leben. Von denen, die Grundsicherung erhalten bis zu jenen, die sich und ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren oder z. B. von ihren Eltern finanziert werden. Der niedrige Werkstattlohn wirkt sich natürlich bei diesen am schmerzlichsten aus. Jeder Euro mehr an Werkstattentgelt kommt ihnen direkt zu Gute. Es ist auch verständlich, dass die leistungsstärkeren Mitarbeitenden – und insbesondere diejenigen, die vielleicht vom ersten Arbeitsmarkt kommen oder dort eine Ausbildung abgeschlossen haben – die Entlohnung als ungerecht und zu niedrig empfinden. Sie beklagen ein Gefühl der geringen Wertschätzung und möchten ihr Leben aus eigener Kraft finanzieren können. Das im HPZ bestehende System aus Grundlohn und Leistungsstufen kommt diesen Wünschen zwar schon entgegen, aber doch nur in sehr eingeschränktem Umfang.

Grundsätzlich steht in Deutschland aber jedem mittellosen Menschen, der aus eigener Kraft seinen Lebensunterhalt nicht bestreiten kann, Grundsicherung zu. Bei Volljährigen gilt das auch unabhängig vom Einkommen der Eltern. Insofern sollte in den meisten Fällen durch Werkstattlohn und Grundsicherung sichergestellt sein, dass ein (sicher bescheidener) Lebensunterhalt gesichert ist.

Studien zeigen, dass Menschen sich stark über ihre Arbeit definieren. So ist sicher auch für die meisten der Mitarbeitenden die Beschäftigung in der Werkstatt selbst wichtig und sinngebend, nicht so sehr die Höhe des Entgeltes. Trotzdem wäre es m. E. politisch sinnvoll zu prüfen, ob Sozialleistungen wie die Grundsicherung oder ein Grundeinkommen zukünftig nicht vielleicht über die Werkstatt ausgezahlt werden sollten und damit das Werkstattentgelt auf ein auskömmliches Niveau heben.

Allerdings: schon jetzt gibt das HPZ das wirtschaftliche Arbeitsergebnis der Werkstatt zumeist zu über 90 % durch das Arbeitsentgelt an die Mitarbeitenden weiter. Und im „Solidarsystem Werkstatt“ erhalten auch diejenigen ein Entgelt, die aufgrund ihrer Einschränkungen selbst kaum oder nur wenig erwirtschaften. Insofern sind höhere Transferzahlungen an die Mitarbeitenden der Werkstatt zwingend nur durch entsprechende Zuweisungen aus staatlichen Mitteln möglich. An einer „Werkstatt für alle“ als Inklusionsort für Arbeit sollte aber in jedem Fall festgehalten werden.“



MARTINA CLEVER-DELSCHEN

Grundschullehrerin im Ruhestand.

„Unsere Tochter Johanna geht seit vielen Jahren mit großer Freude in die Werkstatt. Sie erzählt und berichtet gern über ihre Arbeit in der Verpackung. Das Schlimmste für unsere Tochter ist, wenn es keine Arbeit gibt. Das ist für sie und ihre vier WG-Mitglieder bei der Lebenshilfe, die nicht weit von unserem Haus im gleichen Ort leben, erheblich wichtiger als das Entgelt. Die Tagesstruktur, die sie durch die Arbeit erfahren, ist wichtig für ihr Wohlbefinden. Sie fahren alle zusammen gerne zur Arbeit ins HPZ, arbeiten dort aber in unterschiedlichen Gruppen. Da Johanna und teilweise auch die anderen MitbewohnerInnen den Wert von Geld nur wenig einschätzen können, interessiert sie das Entgelt nur zweitrangig. Dennoch ist es auch ihnen wichtig, dass sie für ihre Arbeit ein Gehalt bekommen und monatlich ihren Gehaltsbogen abheften können. Unsere Johanna lebt insgesamt wirklich sparsam, mit ihrem Entgelt aus dem HPZ und der Grundsicherung kommt sie gut über die Runden. Aber dann und wann gönnt sie sich auch gerne etwas: einen richtig schönen Eisbecher, ein schickes Sweatshirt oder eine entspannende Fußpflege.

Ich kann aber gut verstehen, dass den Leistungsstärkeren in der Werkstatt eine höhere Entlohnung für ihre Wertschätzung und ihr Selbstwertgefühl wichtig ist. Nachvollziehbar auch der Wunsch, dass sich ihre Leistung auch im Lohn ausdrückt. Für Aufstocker und Mitarbeitende in den Niedriglohngruppen gilt darüberhinaus: Sie brauchen mehr Geld, um gerade in Zeiten der steigenden Kosten über den Monat zu kommen.

Allerdings müssen wir ihnen klarmachen auch zu bedenken, dass sie in der Werkstatt in einem geschützten Rahmen unter stressarmen Arbeitsbedingungen mit der notwendigen Unterstützung in ihrem Tempo arbeiten können. Der erste Arbeitsmarkt stellt da viel härtere Bedingungen.“

DREI.

Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung und Arbeit

3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2022

für den Berufsbildungsbereich mit
Eingangsverfahren der Werkstatt
(BBB)

Personalkosten:

2.997.000 € für Gehälter
659.000 € für soziale Abgaben
228.000 € für die betriebliche
Altersversorgung des
HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche
Aufwendungen: 1.566.000 €
Abschreibungen: 157.000 €

- Stand Mai 2023 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2022

Menschen mit Behinderung (geistige, psychische und schwerstmehrfache Behinderung)

Orientierung:

für insgesamt 197 Menschen mit Behinderungen (Durchschnitts-
belegung im Jahr 2022)

- 162 Aufnahme- und Beratungsgespräche (davon
90 Menschen mit geistiger Behinderung und
72 Menschen mit psychischer Behinderung)
- 125 Aufnahmen in Berufsbildungsbereich

Berufliche Bildung entsprechend der individuellen Möglichkeiten:

- Angebot von 7 Qualifizierungsbausteinen in 2022 gem. §§ 68 BBIG
mit Zertifikat der IHK bei bestandenem Abschluss
- Große Auswahlmöglichkeit an Berufsbildern im HPZ: Insgesamt
liegen für 17 unterschiedliche Berufsbilder Bildungsrahmen-
pläne vor
- Es gibt 2 anerkannte IHK Praxislehrgänge
- Im HPZ gibt es 17 bundeseinheitliche Zertifikate zum Abschluss
des Berufsbildungsbereiches

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheim-
personal, Elternabende
3 Infoveranstaltungen an Schulen

Kostenträger

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

Ressourcen des HPZ

ERREICHTE WIRKUNGEN 2022

Menschen mit Behinderung (geistige, psychische und schwerstmehrfache Behinderung)

Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:

- 87 Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat
- 87 Absolventen wechselten 2022 in den Arbeitsbereich des HPZ
- Außerhalb der WfbM wurden 2022 insgesamt 62 Praktika absolviert

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

- 97 % der Teilnehmenden verstehen sich im BBB gut mit den Kollegen
(Quelle: ITA-Benchmarking* 2022)
- 82 % der Teilnehmenden aus dem Berufsbildungsbereich geben an, dass die Angebote und Maßnahmen in der Werkstatt ihnen helfen, im Alltag besser klarzukommen
(Quelle: ITA-Benchmarking 2022)
- 68 % der Teilnehmenden finden im Bildungsangebot etwas, das ihnen gefällt
(+16 % gegenüber ITA 2019, Quelle: ITA-Benchmarking 2022)

Eltern und Angehörige

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

2022 konnten 3 Informationsveranstaltungen an Förderschulen durchgeführt werden. Dort wurden Eltern und Lehrer über die Arbeits- und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung informiert.

Kostenträger

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

* ITA-Benchmarking

Das HPZ sucht gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche und nimmt daher regelmäßig, zuletzt 2020, am Benchmarking zur Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA) teil und betreibt damit eine regelmäßige Kennzahlenmessung. Einige der dort verwendeten Zahlen stammen aus der Mitarbeiterbefragung, die regelmäßig alle paar Jahre durchgeführt wird.

3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 1 –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2022

für den Arbeitsbereich der Werkstatt (AB)

Personalkosten:

19.457.000 € für Gehälter
 4.280.000 € für soziale Abgaben
 1.483.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 15.563.000 €
 Abschreibungen: 2.003.000 €

- Stand Mai 2023 -

Ressourcen des HPZ

ERBRACHT LEISTUNGEN 2022

Menschen mit Behinderung

– Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

Beschäftigung von 1.843 Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM (Durchschnittsbelegung im Jahr 2022)

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

- 98 % der Mitarbeiter haben einen vollständigen, individuellen Förderplan, der nicht älter als ein Jahr ist
- Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: 10 Stunden je Mitarbeiter
- 106 Praktika in den HPZ-Werkstätten
- 62 Praktika außerhalb der WfbM
- Auswahl geeigneter Produktionsaufträge durch Abteilungsleitung Produktion und Werkstattleitungen; Durchführung von Aufträgen durch Gruppenleitungen
- Mitwirkung: Werkstatttrat (Unterstützung bei der Einhaltung von Gesetzen und Regeln und regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung) (11-mal in 2022; normaler Turnus monatlich)
- Ärztliche Betreuung und 297 spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen

ERREICHTE WIRKUNGEN 2022

Menschen mit Behinderung

- Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt -

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion
für 1.843 Menschen mit Behinderungen
(Durchschnittsbelegung im Jahr 2022)

Beitrag zur **Anerkennung und Selbstbestätigung** durch jährliche
Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit
Behinderungen in Höhe von - je nach Lohnstufe - 2.441 € bis
8.001 € (netto).

3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 2 –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2022

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2022

Ressourcen des HPZ

Menschen mit schwerstmehrfacher Behinderung

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

- Fallgruppe A: 217
- Fallgruppe B: 205
- Fallgruppe C: 431

Pflegeleistungen:

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

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Kostenträger und Partner

- Erfüllung der öffentlichen Aufgabe des Rechtsanspruchs auf berufliche Bildung, Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine WfbM auf Grundlage des SGB IX und der Werkstättenverordnung
- Erfüllung von Kundenaufträgen
- 7.841.000 € Kundenumsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen (gegenüber 7.020.000 € im Vorjahr)
- 54,4 % Umsatzanteil Top-Ten-Kunden

Politik und Gesellschaft

- Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses:
- Teilnahme an 3 Fachveranstaltungen
 - 10 Presseartikel über das HPZ

siehe vorhergehende Doppelseite

ERREICHTE WIRKUNGEN 2022

Menschen mit Schwerstmehrfacher Behinderung

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

Eltern und Angehörige

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

Kostenträger und Partner

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

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

Reklamationsquotient 2022: 0,04 %

Reklamationsquotient 2021: 0,06 %

Politik und Gesellschaft

Öffentliche Aufmerksamkeit.

Aktive Teilnahme an der öffentlichen Debatte rund um die Umsetzung des BTHG und die Entgeltreform.

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

EINGESETZTE RESSOURCEN 2022

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

Personalkosten:

837.000 € für Gehälter
240.000 € für soziale Abgaben und für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 631.000 €
Abschreibungen: 80.000 €

- Stand Mai 2023 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2022

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

Profilabgleich und Training:

- 22 offene Sprechstunden mit 38 Teilnehmern
- 138 Informations- und Beratungsgespräche (Vorjahr: 114)
- 60 akquirierte Mitarbeiter mit Veränderungswunsch
- Einrichtung von 2 Übergangsgruppen mit 12 Teilnehmern
- Betreuung der 105 Mitarbeiter auf Einzelaußenarbeitsplätzen

Arbeitgeber

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

Gesellschaft

- 7 Teilnahmen an Arbeitskreisen

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

Ressourcen des HPZ

ERREICHTE WIRKUNGEN 2022

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

Teilhabe am Arbeitsleben:

- 202 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 198 besetzt
 - 105 Einzelaußenarbeitsplätze
 - 95 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz
 - Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 3 Mitarbeitern
 - Rückkehr von 0 Mitarbeitern aus dem ersten Arbeitsmarkt zurück in die WfbM
- 100 % der Beschäftigten geben an, dass sie im Vorfeld ein Praktikum gemacht hat. Hier belegt das HPZ gemeinsam mit drei anderen Werkstätten den 1. Rang. (Quelle: ITA-Benchmarking 2022).

Arbeitgeber

Bei der aktuellen Befragung von Unternehmen (2022), in denen betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) besetzt worden sind, gaben fünf von sechs der Unternehmen an, dass sie vom HPZ genug Unterstützung bei Problemen bekommen.

Gesellschaft

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

Kostenträger

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

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

3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung in allen Bereichen

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

Zertifizierung

- Das HPZ ist seit September 2012 nach der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ (AZAV) zertifiziert. Damit kann das HPZ seinen Anspruch als „Werkstatt für Arbeit und Bildung“ mit hoher Qualität nachweisen.

Beschwerdemanagement und Verbesserungen

- Kennzeichen des Qualitätsmanagementsystems sind unter anderem interne Audits und Managementbewertungen an allen Werkstattstandorten. Es wird ein systematisches Beschwerdemanagement gelebt, einschließlich der Berücksichtigung regelmäßiger Teilnehmerbefragungen. Im Zuge kontinuierlicher Verbesserungsprozesse werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur) entwickelt und angepasst.

Überprüfungen und Risikobewertungen

- Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation des HPZ wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.
- Auf der Grundlage eines umfassenden Risikofrüherkennungssystems findet regelmäßig eine Risikobewertung statt.
- Eine Antikorruptionsrichtlinie regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.

Kundenbefragungen

- Regelmäßig erfolgen Kundenbefragungen für die einzelnen Dienstleistungsbereiche. Die Ergebnisse werden kontinuierlich im Sinne einer strategischen Ausrichtung im Hinblick auf Kundenzufriedenheit, Umgang mit Beschwerden und Reklamationen ausgewertet.

Benchmarking

- Das HPZ sucht des Weiteren gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche und nimmt daher jährlich am Benchmarking der Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA) teil und betreibt damit eine regelmäßige Kennzahlenmessung. Es werden wiederholt sehr gute Ergebnisse erzielt.

SROI

- Das HPZ engagiert sich seit dem Jahr 2011 stark im Bereich der innovativen Wirkungsmessung und hat in Zusammenarbeit mit dem Forschungs- und Beratungsunternehmen xit GmbH verschiedene Dimensionen der Wirkung in Form des Social Return on Investments (SROI 1 bis 5) wiederholt berechnet und weiterentwickelt, eine Sozialbilanz erstellt und macht die Erkenntnisse im Rahmen von Veröffentlichungen und Vorträgen in der Fachöffentlichkeit bekannt.

Mitarbeitermaßnahmen

- Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von Supervisionen bzw. Coachings. Im Jahr 2022 waren dies insgesamt 24 Stunden für individuelle Maßnahmen und 327 Stunden für Gruppenmaßnahmen.
- Individuelle, jährliche Teilhabepläne aller Mitarbeiter und jährliche Zielvereinbarungen mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) bilden die Grundlage zur Planung der Förderung.
- Bereits zum neunten Mal in Folge legt das HPZ mit dem vorliegenden Bericht die externe Berichterstattung auf Grundlage des Social Reporting Standards vor. Auch dies ist ein weiterer Ausdruck der starken Wirkungsorientierung und Innovationsbereitschaft des HPZ.

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

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

Fachbereich injob Inklusion

Im neu aufgestellten Fachbereich injob Inklusion am Niederrhein, der aus dem Fachbereich Integration (FBI) hervorgegangen ist, hat das HPZ die Schnittstelle zwischen Werkstatt und privatwirtschaftlichen Unternehmen deutlich ausgebaut. Neben der neuen Namensgebung gab es strukturelle Veränderungen. Die Aufgabenbereiche zur Akquise, Einrichtung und Betreuung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BiAp) für Einzelpersonen oder Gruppen, sowie die Unterstützung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei externen Unternehmen sind nun in einem Fachbereich des HPZ gebündelt. Bei injob arbeiten 17 Angestellte in engem Austausch gemeinsam daran, für Menschen mit Behinderung das für sie passende Arbeitsumfeld zu finden. Im letzten Jahr konnte ein neuer Gruppen-BiAp eröffnet werden. Zudem war das letzte Jahr auch dadurch geprägt, die Belegung vorhandener BiAps zu stabilisieren und neu zu besetzen, wenn diese aufgrund der Coronapandemie von den Beschäftigten abgebrochen wurden. Zudem sind mehrere Einzel-BiAps aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Kooperationsunternehmen (Energiekrise, Ukrainekrieg, Inflation) weggefallen. Trotz dieser Effekte wurden 3 zusätzliche Außenarbeitsplätze im Vergleich zu 2021 besetzt.

Es konnten insgesamt wieder mehr Sprechstundenangebote, gemeinschaftliche Angebote und Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden, als in den Pandemiejahren zuvor.

Alle Gruppen konnten mit zwei Gruppenleitern ausgestattet werden und damit die direkte Betreuung der Menschen mit Behinderung verbessert werden.

3 Übergänge auf den Ersten Arbeitsmarkt

Die Zielvereinbarungen mit dem Kostenträger Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnten zum überwiegenden Teil erfüllt werden. Knapp verfehlt wurde die Anzahl von Übergängen auf den ersten Arbeitsmarkt. Laut Zielvereinbarung sollten 2022 vier Übergänge auf den Arbeitsmarkt realisiert werden. Es wechselten drei Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Gewaltschutzbeauftragter

Gewaltschutz ist ein Thema, das bewegt und in Werkstätten allgemein mit hoher Priorität behandelt wird. Daher ist die Einrichtung eines ausgebildeten Gewaltschutzbeauftragten für das HPZ ein wichtiger Schritt, um präventiv gegen Gewalt jeglicher Art vorzugehen und einen professionellen Umgang mit Aggressionen, Gewalt und Grenzverletzungen zu leben. Gleichzeitig leistet das HPZ einen effektiven Beitrag zur Gewaltprävention und bietet eine Anlaufstelle bei aufkommenden Fragen oder Problemen. Der ausgebildete Gewaltschutzbeauftragte ist aber auch professioneller Ansprechpartner für die Durchführung von Workshops und Informationsveranstaltungen.

VIER.

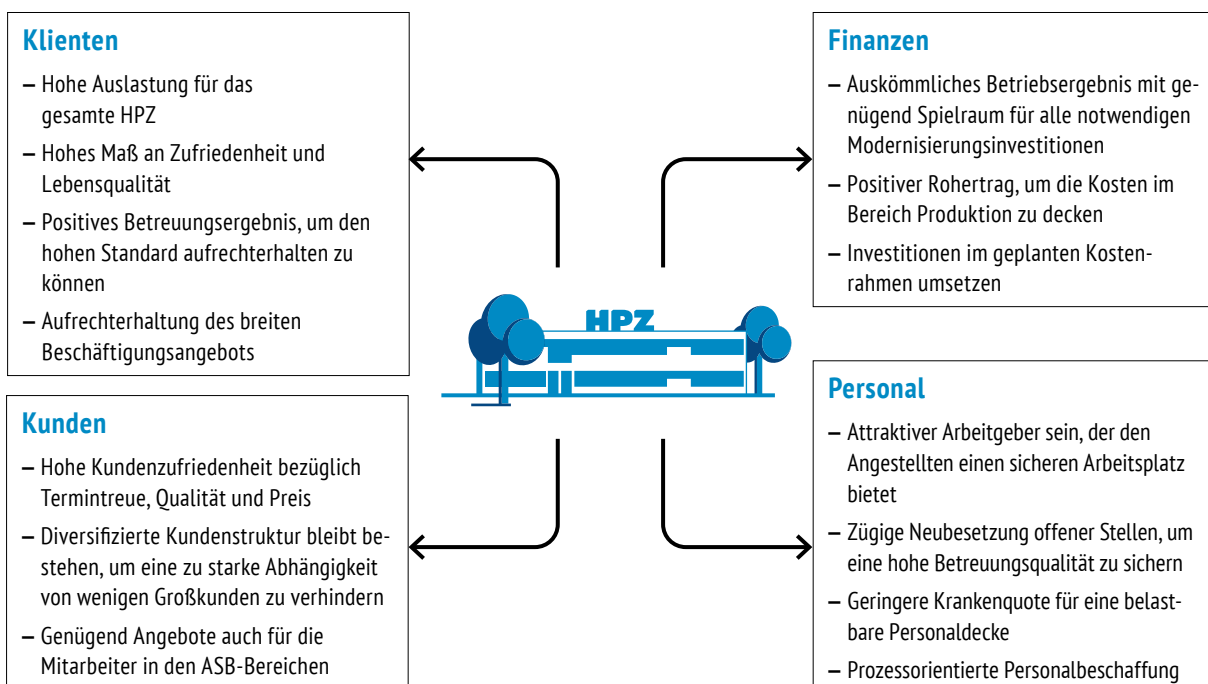
Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit

4.1 Planung und Ausblick

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

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

2022 ARBEITETEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:



4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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

CHANCEN

AUS UNSERER SICHT

Chance 1: Entgeltreform

Warum?

Die noch nicht endgültig verfasste Entgeltreform für das WfbM-System wird oftmals als Bedrohung für die bestehenden Werkstattangebote wahrgenommen. Dennoch bietet die politisch angezielte Reform des Entgeltsystems auch ein window of opportunity, Werkstätten weiterzuentwickeln, den Stellenwert von Werkstattbeschäftigung gesellschaftlich aufzuwerten und damit attraktiver zu machen.

Wie bereiten wir uns vor?

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

Chance 2: Weiterhin eine sichere und gewaltfreie Arbeitsumgebung bieten

Warum?

Der gesellschaftliche Wandel führt seit Jahrzehnten zu mehr Achtsamkeit bezüglich Gewaltvorkommnissen. Das MAGS-NRW (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) möchte den Gewaltschutz in sozialen Einrichtungen verbessern. Dies betrifft auch die Gewaltprävention in WfbM. Viele dokumentierten Übergriffe der letzten Jahre (Wallraff-Doku, Wittekindshof) zeigen die Notwendigkeit eines verbesserten Gewaltschutzes.

Wie bereiten wir uns vor?

Wir schaffen eine eigene Stelle für Gewaltschutz im HPZ. Unser bestehendes Gewaltschutzkonzept wird weiterentwickelt und durch weitere Maßnahmen ergänzt, z. B. durch:

- Konkrete Thematisierung von Gewaltschutz bei Stellenausschreibungen und Einarbeitung neuer Kollegen.
- Verbindliche Selbstverpflichtungserklärung zum Thema Gewaltschutz.

- Die verpflichtende Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses.
- Die Durchführung von mehrtägigen Deeskalationstrainings.
- Die Ausbildung von Werkstattmitarbeitern zu Botschaftern und damit eine Inklusion der leistungsberechtigten Personen im Bereich Gewaltschutz.
- Die aktive Netzwerkarbeit mit anderen Einrichtungen bezüglich Gewaltschutz.
- Das Bekenntnis zum Gewaltschutz durch die Unterzeichnung der „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung“

RISIKEN

AUS UNSERER SICHT

Risiko 1: Fachkräftemangel

Warum?

Auch das HPZ bekommt den Fachkräftemangel immer mehr zu spüren. Grund dafür ist zum einen insbesondere der demografische Wandel, aber auch die fehlende Attraktivität von sozialen/pflegerischen Berufen. Hier werden oft schlechte Rahmenbedingungen als Argument genannt. Darüber hinaus kann auch die zunehmende Globalisierung ein Grund für den herrschenden Fachkräftemangel sein. Gut ausgebildete Fachkräfte können sich ihre Arbeitsstellen heutzutage aussuchen und werden zum Teil von Wettbewerbern abgeworben.

Wie bereiten wir uns vor?

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, möchten wir insbesondere unsere Nachwuchskräfte stärken. Hierzu haben wir bereits unser Ausbildungskonzept umgestellt, sodass wir den Auszubildenden eine breitgefächerte und attraktive Ausbildung bieten können. Wir optimieren außerdem unser Personalmarketing, durch welches unsere gute Unternehmenskultur, unsere geregelten Arbeitszeiten und unsere Benefits besser herausgestellt werden. Darüber hinaus versuchen wir für unsere Angestellten viele attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen, um unser Personal zu halten und zu fördern. Hierbei wird insbesondere Wert auf die Entwicklung der Angestellten durch Fort- und Weiterbildungen gelegt.





KINDER FÖRDERN

Wir begleiten ins Leben. Die Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf im HPZ besteht aus den drei Angebotsformen der Heilpädagogischen Frühförderung (FF), der Interdisziplinären Frühförderung (IFF) und den Heilpädagogischen Kindertagesstätten (HP-Kita) „Waldnielwichtel“ und „Waldwichtel“ mit angeschlossenen inklusiven Kita-Gruppen.

FÜNF.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung

5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Kinder stehen im Fokus der Aufmerksamkeit – bei ihren Eltern sowieso, aber auch in der Gesellschaft als Ganzes. Die nachwachsende Generation wird schließlich Probleme lösen müssen, die sich für uns bereits sichtbar am Horizont auftürmen: Der Klimawandel wird mit Wucht Einfluss auf das Leben nehmen und der Fachkräftemangel wird sich weiter zuspitzen und die Arbeitslandschaft verändern. Ganz zu schweigen von der Sicherheitslage, Energiekrisen und -wenden, Fragen des sozialen Friedens und der Demokratie, etc ... Ohne Frage: Die Kinder sind die Hoffnungsträger der Gesellschaft. Damit gehen sehr hohe Erwartungen einher, die erstmal erfüllt werden müssen ...

Auf Eltern und Kindern lasten diese Erwartungen mitunter schwer. Sie spüren den Druck von allen Seiten und machen ihn sich zudem selbst. Die Spanne, in der die Entwicklung eines Kindes als „normal“ einzustufen ist, scheint immer enger zu werden.

Wenn sich bereits Eltern von Kindern im durchschnittlichen Entwicklungsspektrum darum sorgen, dass ihr Kind die Anforderungen und Erwartungen nicht erfüllen könnte, sind Kinder mit einer drohenden oder bereits diagnostizierten Behinderung erst recht gefährdet. Eine Gesellschaft, die sich in den Spagat aus Leistungsorientierung auf der einen Seite und dem Ziel „Inklusion“ auf der anderen Seite begibt, 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.

In Nordrheinwestfalen ist die Anzahl von Kindern mit dem offiziellen Status einer Schwerbehinderung zwischen 2011 und 2021 um 582 Personen gestiegen. Dies entspricht einer Zunahme von 8,4 % in 10 Jahren.⁴ Diese Kinder benötigen eine bedarfs- und kindgerechte Förderung und Therapieangebote, um sie bei Ihrer Entwicklung optimal zu unterstützen. Bei der Aufnahmesituation von Kindern, die neu in unsere Heilpädagogischen Kindertagesstätte kommen, erleben wir leider ganz konkret, dass es bisher nicht ausreichend Angebote gibt, um jedes Kind mit Förderbedarf zur richtigen Zeit mit den nötigen Leistungen zu unterstützen. So konnten wir im letzten Jahr leider 19 Kindern mit Aufnahmewunsch keinen Platz in unseren heilpädagogischen Kita-Gruppen geben. Sie können frühestens im Sommer dieses Jahres aufgenommen werden. Zusätzlich wurden bereits weitere 46 Kinder für eine Aufnahme im Sommer 2023 angemeldet. Wir werden aber in diesem Jahr insgesamt voraussichtlich nur 33 Kinder neu aufnehmen können und somit 32 Kinder auf 2024 vertrösten müssen. Das Problem verschärft sich also von Jahr zu Jahr.

Gesellschaft

Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

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

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

Errungenschaften der modernen Geburtsmedizin schaffen veränderte Bedarfe für intensive, pflegerische und therapeutische Betreuung.

Familie

Ein zersplittertes Hilfesystem bedeutet eine Vielzahl von Entscheidungen und Zuständigkeiten.

Eltern stehen unter hohem Rechtfertigungsdruck bezüglich der Grundsituation und der gewählten Leistungen.

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

URSACHEN

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

PROBLEM



UNSER
LÖSUNGSANSATZ:
WIR GLEICHEN AUS

WIRKUNG

FOLGEN

Kinder können ihre Selbstwirksamkeit nicht erleben und Entwicklungspotenziale werden nicht ausgeschöpft. Daher fällt es Kindern schwer, einen Platz in der Gesellschaft zu finden.

Familiensysteme sind den vielfältigen Anforderungen nicht gewachsen; Konflikte und Folgeprobleme entstehen.

5.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems

Nicht jedes Kind kann den hohen Anforderungen der Gesellschaft gerecht werden. Das ist zunächst eine rein neutrale Beobachtung. Dieses Phänomen wird allerdings zum Problem für die Kinder, deren Familien und die Gesellschaft, weil daraus unerwünschte Folgen entstehen können. Damit ist es die Aufgabe der Gesellschaft, an den Ursachen dieses Phänomens anzusetzen, Hürden für eine aktive Teilhabe in der Gesellschaft abzubauen und, wenn dies nicht möglich ist, zumindest die Aufgabe wahrzunehmen, negative Folgen für Kinder, deren Familien und die Gesellschaft zu verhindern.

Diesen gesellschaftlichen Auftrag übernimmt das HPZ. Wir arbeiten dafür, dass sich Kinder trotz einer deutlichen Abweichung von der erwarteten „Norm“ ohne Stigmatisierung kindgerecht entwickeln können.

5.3 Alternative Lösungsansätze

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

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

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

1. PROBLEM:

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

Dies bedeutet,

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

2. PROBLEM:

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

Dies bedeutet,

- dass die Heilpädagogische Förderung durch die Eltern organisiert werden muss. Infolgedessen entsteht eine hohe organisatorische und zeitliche Belastung.
 - Ergo-, Physio- und Sprachtherapie müssen über Einzelverordnungen abgedeckt werden, die den Verordnungsregelungen der Krankenkassen unterliegen. Dies kann zu Therapiepausen führen und Eltern müssen nach 10-20 Behandlungen neue Verordnungen besorgen. Die Interdisziplinäre Frühförderung des HPZ läuft mindestens ein Jahr ohne weitere Verordnungen.
 - dass die Vernetzung und Abstimmung zwischen den einzelnen Förderangeboten viel schwieriger umzusetzen sind, da in der Regel wenig Kontakt zwischen den einzelnen Disziplinen/Arztpraxen besteht. In der Interdisziplinären Frühförderung des HPZ arbeiten Spezialisten unterschiedlicher Fachrichtungen bei der Förderung eines Kindes eng zusammen und stehen in direktem Austausch miteinander.
-

3. PROBLEM:

Neben den Angeboten unserer Heilpädagogischen Kindertagesstätte gibt es Regel-Kitas, die Einzelintegration anbieten oder inklusive Kitas (ehemals integrative Kitas) mit keinem oder eingeschränktem Förderangebot.

Nach unserer Erfahrung würde jedoch ein Großteil unserer Kitakinder überhaupt keine Kita besuchen, weil die Schwere der Behinderung eine der hier genannten Betreuungsformen unmöglich macht.

Dies bedeutet,

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



5.4 Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben

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



Mehr zum Start und den ersten Monaten der inklusiven Kita-Gruppen am Standort Hochbend erfahren Sie aus dem Interview mit Dunja Zitzewitz auf Seite 74, die diese Gruppen leitet.

Im letzten Sommer haben wir einen konkreten Schritt hin zu gelebter Inklusion umgesetzt und am Kita-Standort Hochbend zwei Inklusionsgruppen für jeweils 5 Kinder mit und 10 Kinder ohne Förderbedarf gestartet. Die Kinder erleben ihren Kita-Alltag gemeinsam mit den Kindern aus den heilpädagogischen Kita-Gruppen im täglichen Spiel und Austausch auf dem Spielhof und in den gemeinsam genutzten Räumlichkeiten. Zugleich sind 3 der 11 heilpädagogischen Kita-Gruppen in den Neubau in Waldniel umgezogen. An diesem Kooperationsstandort betreibt das DRK eine eigene Kita.

Mit diesen Weiterentwicklungen wollen wir den Kindern ganz konkret die kindgerechten Rahmenbedingungen geben, die sie für ihren Weg ins Leben brauchen. Wir wollen hier den Grundstein dafür legen, dass sie in eine Zukunft starten können, in der das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen auf früh erlernten und im Alltag erfahrenen Basics des Miteinanders aufbaut. **Darum begleiten wir ins Leben.**

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

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

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



LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN

Ressourcen des HPZ

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

- Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)
- Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)
- Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-Kita)
- Förderung in inklusiven Kita-Gruppen
- Förderung entsprechend der Kinderbedürfnisse

- Jedes Kind darf sich als Kind entwickeln.
- Das Kind ist in seiner Lebenssituation emotional stabil.
- Das Entwicklungspotenzial des Kindes wird weitestgehend ausgeschöpft.
- Erleben von Inklusion als Normalität im Kita-Alltag.

Eltern

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

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

Kindergärten und Schulen in der Region

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

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

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

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

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

Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen, örtl. Sozialämter)

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

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



SECHS.

Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung

6.1 Eingesetzte Ressourcen 2022

	Personalkosten:			Sachkosten:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Alters- versorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
HP-Kita					
Heilpädagogische Kindertagesstätten	1.981.000 €	455.000 €	159.000 €	628.000 €	182.000 €
IFF					
Interdisziplinäre Frühförderung	712.000 €	166.000 €	56.000 €	211.000 €	14.000 €
FF					
Mobile Heilpädagogische Frühförderung	332.000 €	73.000 €	25.000 €	58.000 €	7.000 €
Gesamt	3.025.000 €	694.000 €	240.000 €	897.000 €	203.000 €

- Stand Mai 2023 -

6.2 Erbrachte Leistungen und Erreichte Wirkung

ZIELGRUPPE KINDER

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

Ressourcen des HPZ

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2022

Heilpädagogische Kindertagesstätten „Waldwichtel“ und „Waldnielwichtel“ (HP-Kita)

Therapieleistungen:

- Ergotherapie 1.679 Stunden
- Physiotherapie 2.051 Stunden
- Sprachtherapie 1.955 Stunden
- Motopädie 2.716 Stunden

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

Heilpädagogische Förderung aller Kinder in den HP-Kita-Gruppen

Kindergartenalltag mit professioneller Betreuung, Förderung und Therapie der Kita-Kinder in 11 HP-Kita-Gruppen und den 2 inklusiven Kita-Gruppen durch multidisziplinäres Team an zwei Standorten

In 2022 konnten 4 **Veranstaltungen** durchgeführt werden.

ERREICHTE WIRKUNGEN 2022

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

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

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

Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)

Förderung und Therapieangebote für 197 Kinder (84 aus Krefeld und 101 aus dem Kreis Viersen).
Die Anzahl der Kinder, die wir mit unseren Leistungen erreichen können, hängt immer von Art und Umfang der individuellen Förderbedarfe ab und kann daher von Jahr zu Jahr schwanken.

Pädagogische Angebote:

- Heilpädagogik: 55 Fördereinheiten* pro Woche
- Motopädie: 49 Fördereinheiten pro Woche

Therapieleistungen:

- Sprachtherapie: 76 Fördereinheiten pro Woche
- Physiotherapie: 59 Fördereinheiten pro Woche
- Ergotherapie: 59 Fördereinheiten pro Woche

Gruppenangebote (in insgesamt 7 Gruppen):

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

Diagnostik zur Feststellung des Förderbedarfs und zur Festlegung der Fördermaßnahmen

Alle Angebote individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams

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

Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)

Insgesamt 52 Erstbesuche bei betroffenen Familien
In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2022 insgesamt 181 Kinder von der FF profitiert:

- Regelmäßige Hausbesuche: 132 Kinder
- Förderung in der Kita der Kinder: 44 Kinder
- In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: 5 Kinder

Die Anzahl der Kinder, die wir mit unseren Leistungen erreichen können, hängt immer von Art und Umfang der individuellen Förderbedarfe ab und kann daher von Jahr zu Jahr schwanken.

Gruppenangebote:

- Eltern-Kind-Gruppe: 46 Kinder
- Psychomotorisches Turnen: 53 Kinder

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

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

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

6.2 Erbrachte Leistungen und Erreichte Wirkung – Fortsetzung –

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2022

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

Eltern

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

- IFF rund 950 geplante plus viele nicht-terminierte Kurzgespräche aufgrund von kurzfristigem Bedarf
- FF bei jedem Hausbesuch
- HP-Kita insgesamt 171 Entwicklungsstandgespräche, Schulberatungsgespräche, Hilfeplangespräche, sozialrechtliche Beratungsgespräche

Durchschnittliche Dauer eines vereinbarten Gesprächs: 45-60 Minuten

Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfsangebotslandschaft:

- Je nach Bedarf bei Eltern, deren Kinder in FF/IFF/ HP-Kita gefördert werden
- Zudem 34 Beratungsgespräche aufgrund externer Anfragen

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

Kindergärten und Schulen in der Region

Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort

- 11 Hospitationen von externen Fachkräften in der IFF
- 22 Hospitationen von IFF-Mitarbeitern in anderen Einrichtungen
- 21 Hospitationen von FF-Mitarbeitern in Regel-Kitas
- 36 Hospitationen und Beratungen in Regel- und Integrativ-Kitas

Kooperation der IFF in der Region mit 6 Regel-Kitas: insgesamt 77 Kinder werden vor Ort gefördert (IFF: 26 Kinder und FF: 51 Kinder)

Beratung und Stärkung der Kompetenzen der Fachkräfte in den Kitas

Moderation bei 16 Elterngesprächen in Regel-Kitas

Übergangsmanagement bei 79 Schulübergängen durch HP-Kita, FF oder IFF

Konkrete Unterstützung der Lehrer (AOSF* und anschließende Beratung der Lehrer) in 38 Fällen durch die HP-Kita, ausführlicher Entwicklungsstandbericht mit:

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

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

Unterstützung bei der Diagnostik in 91 Fällen durch beigesteuerte Berichte und Einschätzungen (Methodik: Langzeitbeobachtung, Testverfahren und Berichte)

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

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

eingeschätzt (Abgrenzung medizinischer von familiären Problemlagen). Im Jahr 2022 gab es 17 dieser Anfragen.

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

Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

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

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

ERREICHTE WIRKUNGEN 2022

Eltern

Konkrete Entlastung der Eltern von rund 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 Gesamtsituation auszubauen.

Kindergärten und Schulen in der Region

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

schulischen Umgebung durch die Frühförderung oder HP-Kita stärker begleitet wird (2011: 5 Kinder; 2022: 12 Kinder)

- Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt 69 Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem
- Konkrete Entlastung der Lehrer in 57 Fällen im Rahmen der AOSF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

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

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

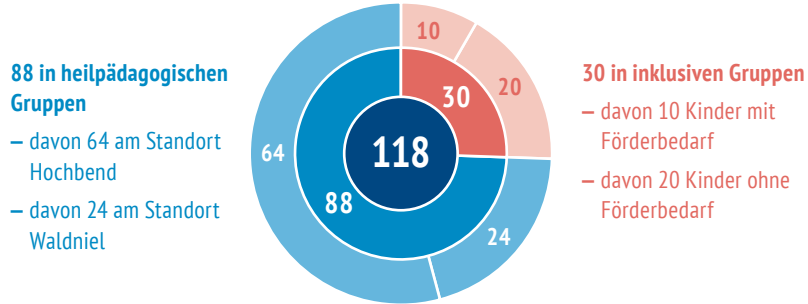
Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

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

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

Belegungsstruktur der Heilpädagogischen Kindertagesstätte Belegungsdaten, Stand 31.12.2022

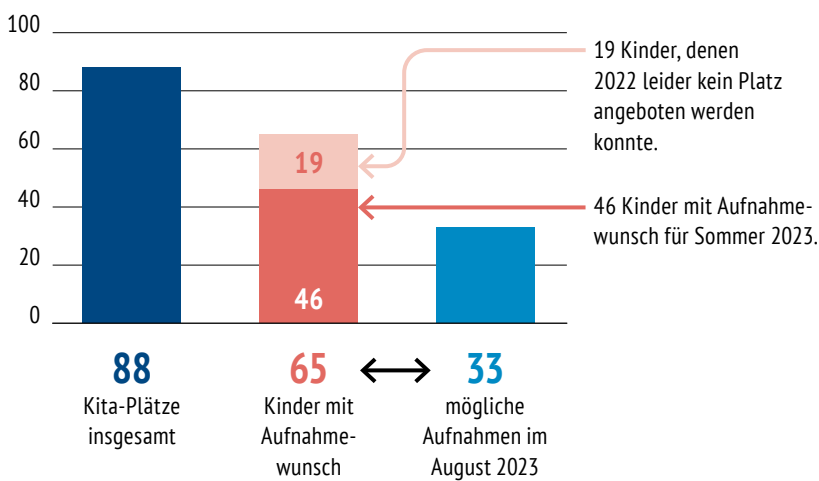
Insgesamt bietet das HPZ 118 Kindern einen Kita-Platz



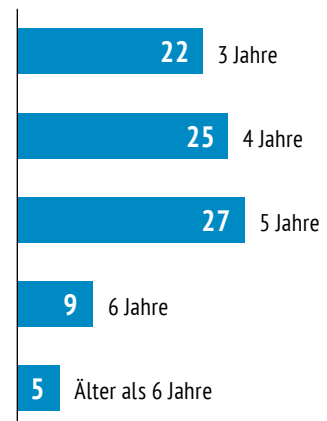
Folgende Angaben beziehen sich auf die heilpädagogischen Kita-Plätze

Belegungsquote

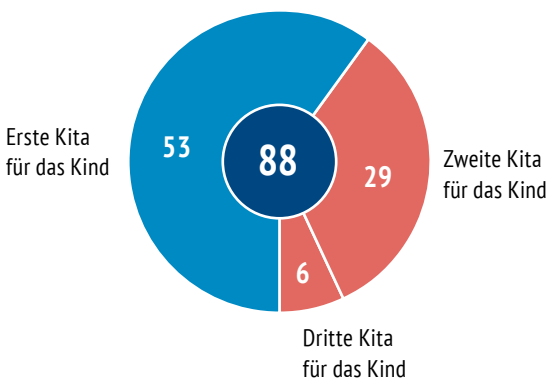
im Jahresverlauf 2022: 88 Kinder (98,15%)



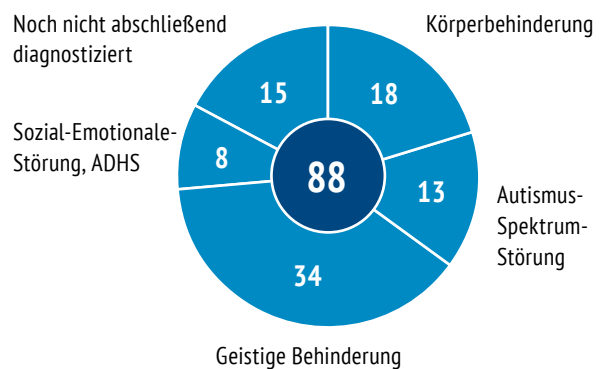
Alter der Kinder



Zugangswege in die HP-Kita-Gruppen



Art der Entwicklungsbesonderheit



6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung

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

1. Optimierung

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

2. Fortbildungen

Zielorientiertes Konzept zur Qualifizierung und Fortbildung der Fachkräfte, ein bis zwei individuell fachspezifische Fortbildungen im Jahr je Fachkraft zu relevanten Themen über externe Anbieter oder den HPZ-Fortbildungskatalog.

3. Risikobewertung

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

4. Antikorruptionsrichtlinie

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

5. Teilhabeplanungen

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

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

6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge

Neue zusätzliche Kita

Im August 2022 konnten wir eine neue Kindertagesstätte und interdisziplinäre Frühförderstelle in Waldniel eröffnen und in der Kindertagesstätte in Hochbend nach einer kurzen Umbauphase mit einem erweiterten Konzept starten.

In **Waldniel** bietet das HPZ **24 Kindern** mit Förderbedarf in den Räumen der „Waldnielwichtel“ drei heilpädagogische Kita-Gruppen an. Neben dem Kita-Alltag bekommen die Kinder hier alle notwendigen Therapien im Tagesverlauf. Im gleichen Gebäude bietet die interdisziplinäre Frühförderung Heilpädagogische, Motopädische-, Ergo-, Sprach- und Physiotherapeutische Förderung für Kinder von der Geburt bis zur Einschulung an.

Austausch mit DRK-Kita

Mit der DRK-Kita, die im selben Gebäude beheimatet ist, gibt es einen engen Austausch und eine Kooperation.

Inklusion

Bei den „Waldwichteln“ in **Tönisvorst-Hochbend** bietet das HPZ nun **94 Kindern** eine gemeinsame Kita für Kinder ohne und mit Förderbedarf an. Es gibt hier **64 heilpädagogische Kita-Plätze** in acht Gruppen für Kinder mit Förderbedarf und **30 Plätze** in zwei KiBiz-geförderten Gruppen, die von Kindern mit und ohne Förderbedarf im Alter von zwei Jahren bis zur Einschulung besucht werden können.

Dadurch können wir nun an zwei Standorten mit jeweils anderen Modellen zeigen, dass Inklusion funktioniert!

SIEBEN.

Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung

7.1 Planung und Ausblick

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

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

2022 ARBEITETEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:

Klienten und Kooperationspartner

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

- Verhandlungen mit den Kostenträgern und den politischen Gremien auf kommunaler und Landesebene sowie auf Ebene des Paritätischen Wohlfahrtsverbands (DPWV)

Ausbau der interdisziplinären Arbeit

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

Finanzen

Kostendeckende Finanzierung

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



7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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

CHANCEN AUS UNSERER SICHT

Chance: Gelebte Inklusion im Kindergartenalltag ermöglichen

Warum?

Weil es Zeit dafür ist! Wir haben uns bewusst dafür entschieden die Voraussetzungen zu schaffen, damit Kindergartenkinder mit und ohne Förderbedarfen gemeinsam aufwachsen können und damit von klein auf Anderssein als Normalität erfahren. Seit letzten Sommer bieten wir die konkreten Rahmenbedingungen hierfür. Nun gilt es diese Idee mit unserer Arbeit zu füllen und diese Chance zu nutzen.

Wie haben wir uns vorbereitet?

Wir haben die Heilpädagogischen Kita-Gruppen auf zwei Standorte aufgeteilt, an denen jeweils auch Kinder ohne Förderbedarf den gemeinsamen Kindergartenalltag erleben können. Am Standort Waldniel arbeiten wir hierfür mit einer Kita des DRK in enger Kooperation zusammen. An unserem „Stammsitz“ in Hochbend haben wir zwei inklusive Gruppen eröffnet in denen 10 Kinder mit und 20 Kinder ohne Förderbedarf unter einem Dach mit unseren Heilpädagogischen Kita-Gruppen betreut werden.

RISIKEN AUS UNSERER SICHT

Risiko 1: Finanzierungslücke durch das BTHG

Warum?

Durch die BTHG-Umstellung entsteht bei der Frühförderung eine Finanzierungslücke, die eine qualitativ gleichbleibend hohe Leistung erschwert. Bei der Mobilen

Frühförderung sind die Fachkräfte immer mehr mit Verwaltungsaufgaben und Dokumentation beschäftigt, wodurch weniger Zeit für die eigentlichen Therapien bleibt.

Wie bereiten wir uns vor?

Wir suchen Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern, um eine geeignete Lösung für die Frühförderung zu finden. Da einige Leistungen, die gerade im niederschweligen Bereich von größter Wichtigkeit für die optimale Begleitung betroffener Familien ist, nicht mehr über den FF-Kostenträger finanziert werden, sind wir mit den Kommunen auf der Suche nach einer adäquaten Lösung im Gespräch. Seit August 2022 können wir im Kreis Viersen bereits ein niederschwelliges Beratungsangebot im Rahmen von Krisenintervention anbieten. Hier finanziert der Kreis aus Eigenmitteln 1,5 Stellen. Dieses Angebot, was die weggebrochenen Leistungen der Frühförderung ersetzt, wurde schon in den ersten Monaten von vielen Eltern dankbar angenommen. Die bisherigen Rückmeldungen sind ausnahmslos positiv.

Risiko 2: Fachkräftemangel

Warum?

Der allgemeine Fachkräftemangel in sozialen Berufen wirkt sich auf den Bereich Kinderförderung zunehmend aus. Im Bereich heil-/pädagogischer Fachkräfte und Therapeuten gibt es kaum noch adäquate Bewerbungen. Wir versuchen nach wie vor zumindest im pädagogischen Bereich unseren Angestelltenbedarf durch eigenausgebildete Fachkräfte zu decken. Neben der geringen Zahl der adäquat ausgebildeten Fachkräfte spielt sicherlich auch die Lohnstruktur eine entscheidende Rolle, da gerade im Bereich der „Zweitkräfte“ in den Gruppen (Eingruppierung SUE 4) keinerlei finanzielle Anreize bestehen.

Wie bereiten wir uns vor?

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



Neues im Bereich Kinderförderung

Interview mit der Leiterin der inklusiven Gruppen am Standort Hochbend

Dunja Zitzewitz:
Leiterin der inklusiven Gruppen am Standort Hochbend

Sehr geehrte Frau Zitzewitz, seit letztem Sommer gibt es bei den „Waldwichteln“ in Tönisvorst-Hochbend neben den heilpädagogischen Kita-Plätzen auch 30 Plätze in zwei inklusiven KiBiz-geförderten Gruppen. Davon 10 Plätze für Kinder mit Förderbedarf. Sie leiten diese beiden neuen Gruppen.

Was sind Ihre Erfahrungen aus den ersten Monaten dieser Zusammenarbeit in Form des neuen Konzepts für Kinder mit und ohne Förderbedarfen am Standort der Heilpädagogischen Kindertagesstätte des HPZ in Hochbend?

„Im letzten Sommer war es zu Beginn durchaus eine Herausforderung, mit einem neu zusammengestellten Team gleich 30 neue Aufnahmen auf einmal zu stemmen. Aber alles in allem haben wir das ganz gut gemeistert und sind hier durchaus auch ein bisschen stolz auf uns. Wir sind im Team gut aufeinander eingespielt. Das gilt für uns in den KiBiz-Gruppen genauso wie in der Zusammenarbeit mit den Betreuer:innen und Therapeut:innen aus dem heilpädagogischen Bereich unsere Kita in Hochbend.

In den letzten Monaten sind drei Kinder aus heilpädagogischen Kita-Gruppen zu uns in den KiBiz-Bereich gewechselt. Das unterstreicht zum einen die gute Arbeit im heilpädagogischen Bereich und zeigt auch die Stärke unseres auf alle Kinder ausgerichteten Konzepts: Auch bei internen Wechseln können die Kinder ihre Freundschaften und sozialen Kontakte am gleichen Standort in gewohnter Umgebung aufrechterhalten.“

Welche Rückmeldungen bekommen Sie von den Eltern der von Ihnen betreuten Kinder?

„Die Rückmeldungen, die wir bekommen, sind durchwegs positiv. Dabei kann man aber auch sagen, dass sich die Eltern unserer Kita-Kinder wohl in den allermeisten Fällen ganz bewusst für unsere Kita und unser Konzept entschieden haben. Die Eltern melden uns zurück, dass die Gemeinschaft hier in unserer Kita das Sozialverhalten der Kinder positiv stärkt und sie sich für ihre Kinder ein unverkrampftes Miteinander wünschen.“

„Die Gemeinschaft hier in unserer Kita stärkt das Sozialverhalten der Kinder.“

Die Mutter eines Kindes mit Förderbedarf aufgrund von Kommunikationsschwierigkeiten hat uns ein Feedback gegeben, das uns hier auch ganz gerührt hat. Ihr Kind, das für sein letztes Kindergartenjahr von einer anderen Einrichtung zu uns gewechselt ist, hat zum ersten Mal in seiner Kindergartenzeit zuhause von anderen Kindern berichtet und diese auch als seine Freunde bezeichnet. Dieser Einzelfall zeigt ganz konkret auf, welche Wirkung die positive, offene Atmosphäre unserer Kita auf die Kinder haben kann und so eine Rückmeldung bestärkt uns auch in unserer täglichen Arbeit mit den Kindern. Für die Zukunft der Kinderbetreuung wäre es natürlich



am besten, wenn generell alle Kitas dieses Miteinander von Kindern mit und ohne Förderbedarf bieten können. Aber das ist wohl leider noch ein langer Weg und bis dahin nehmen wir hier mit unserem Konzept eine Vorreiterrolle ein.“

Wie erleben Sie das Miteinander der Kinder am gemeinsamen Kita-Standort?

„Außerhalb der Gruppenräume interagieren die Kinder aus allen Bereichen unseres Standorts jeden Tag miteinander. Auf dem Flur und dem Hof findet ganz viel Austausch statt. Die Kinder untersuchen zum Beispiel gemeinsam neugierig die Hilfsmittel wie Gehhilfen und Rollstühle, probieren sie selber aus und bewundern auch die Fähigkeiten sich geschickt damit fortzubewegen.“

„Die Kinder gehen ganz natürlich und neugierig miteinander um und das gemeinsame Spielen steht einfach im Mittelpunkt.“

In Spielsituationen ist es unglaublich schön zu sehen, wie selbstverständlich die Kinder miteinander umgehen, auch wenn die Beeinträchtigung des Gegenübers offensichtlich ist. Die Kinder gehen ganz natürlich und neugierig miteinander um und das gemeinsame Spielen steht einfach im Mittelpunkt. Dabei zeigen die Kinder eine ganz intuitive Rücksichtnahme und Ausgrenzung ist gar kein Thema. Wir Erwachsene machen uns hier vielleicht viel mehr Gedanken als nötig.“

Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute für Ihre Arbeit mit den Kindern!



ZUR ORGANISATION

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



ACHT.

Organisationsprofil

8.1 Allgemeine Angaben

Name der Organisation	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
Sitz der Organisation	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
Gründung der Organisation	1967
Niederlassungen	47929 Grefrath-Vinkrath, An der Schanz 3 41334 Nettetal-Breyell, Am Bahndamm 15-17 47906 Kempen, Heinrich-Horten-Straße 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Straße 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75-83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Straße 15 47807 Krefeld-Fischeln, Kommunikationsstraße 7
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Kontaktdaten	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: +49 2156 4801-0 Fax: +49 2156 4801-22 info@hpzkrefeld.de https://www.hpz-krefeld-viersen.de
Link zur Satzung	https://hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Originalsatzung_08_04_2016.pdf
Link zum Leitbild	http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild
Registereintrag	Krefeld HRB 8983
Gemeinnützigkeit	Das HPZ ist seit Gründung im Sinne der §§ 51 ff. AO vom Finanzamt Kempen als gemeinnützig anerkannt. Der Gemeinnützigkeitszweck ist die Förderung des Wohlfahrtswesens. Der letzte Freistellungsbescheid ist vom 07.02.2022.
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Tim Steger
Werkstatt	Vorsitzender: Adolf Finken, stellvertretende Vorsitzende: Elisabeth Woyke
Frauenbeauftragte	Sarah Städter, Stefanie Weyers und Jeannette Helgers
Youtube-Kanal	https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos
Facebook	https://www.facebook.com/search/top/?q=HPZ
Instagram	https://instagram.com/hpz_krefeld/

Personalprofil des HPZ-Fachpersonals	Angaben in Personen (umgerechnet in Vollzeitstellen)	2022	2021
	Hauptamtliche Angestellte (inkl. FSJ-ler und Praktikanten)	658 (605)	622 (597)
	Honorarkräfte	18	18

Organigramm

Stand: 01.06.2023



Geschäftsführer
Dr. Michael Weber



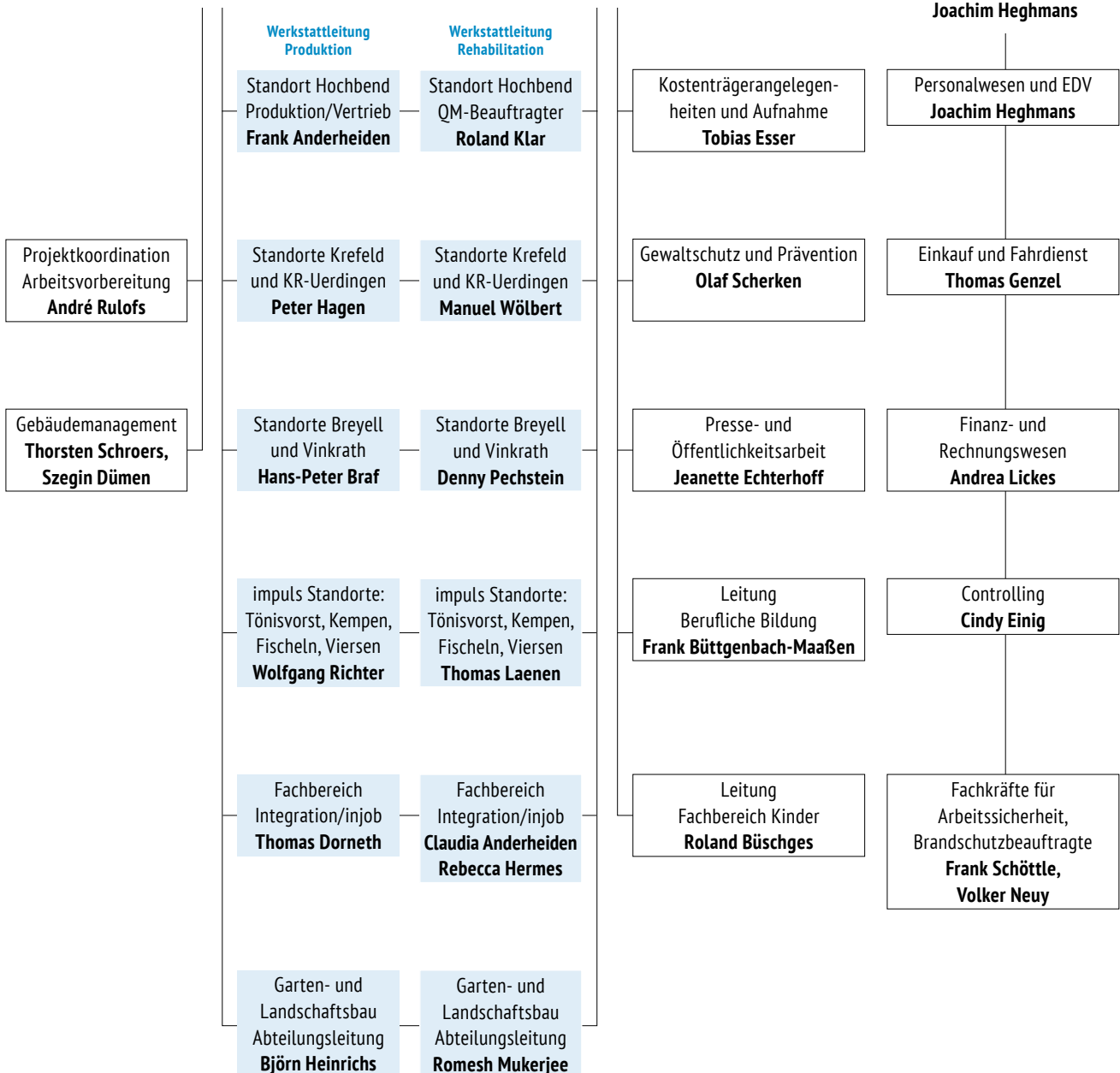
Geschäftsführer Produktion/Technik
Michael Schake



Geschäftsführer Rehabilitation
Stefan Rennen



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



8.2 Handelnde Personen

– **Dr. Michael Weber: Geschäftsführer**

Koordiniert die fachlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten des HPZ und vertritt das HPZ nach außen. Er ist seit 01.01.2017 Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in NRW.

Vorstandsmitglied der BAG WfbM seit dem 10.06.2021

– **Stefan Rennen: Geschäftsleiter Rehabilitation**

Er steht für eine positive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten im HPZ. Ihm ist es wichtig, dass jedem Mitarbeiter ein Angebot zur individuellen, ziel- und personenzentrierten Förderung gemacht werden kann. Mit seinem Team möchte er Ideen zur Entwicklung des HPZ beisteuern und umsetzen, um so den Ausbau des Unternehmens positiv zu beeinflussen.

– **Michael Schake: Geschäftsleiter Produktion und Technik**

Leitet gemeinsam mit den Werkstattleitern in allen Werkstätten die Produktion und ist zuständig für die Akquise von Aufträgen sowie das Gebäudemanagement an allen neun Standorten.

– **Joachim Heghmans: Kaufmännischer Leiter / Personalleiter**

Er kümmert sich um alle kaufmännischen Fragen des HPZ und ist für personelle Angelegenheiten der Angestellten verantwortlich.



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

Neues aus dem HPZ

Interview mit dem Leitungs-Team von injob



Berufliche Inklusion
am Niederrhein

Sehr geehrte Frau Hermes, sehr geehrter Herr Dorneth, Sie leiten seit letztem Jahr zusammen mit Ihrer Kollegin Frau Anderheiden das Team von **injob Berufliche Inklusion am Niederrhein innerhalb des HPZ. Damit sind Sie die Schnittstelle zwischen Werkstatt und privat-wirtschaftlichen Unternehmen, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung dabei zu unterstützen, das für sie passende Arbeitsumfeld zu finden. Sie sind allerdings nicht neu in diesem Thema: injob ist aus dem bisherigen Fachbereich Integration (FBI) hervorgegangen, in dem Sie auch schon zusammengearbeitet haben.**

Was waren die Gründe für den Relaunch Ihres Tätigkeitsbereichs unter der neuen Marke injob?

Frau Hermes: „Im FBI haben wir nur Mitarbeitende auf Einzelarbeitsplätzen bei externen Firmen betreuen können, die Gruppenarbeitsplätze waren an den Werkstattbereich angegliedert. Hier haben wir uns in den letzten zwei Jahren ganz neu aufgestellt und die Betreuung aller Außenarbeitsplätze bei uns gebündelt. Diese strukturelle Änderung wollten wir auch mit einem neuen Namen für unseren Tätigkeitsbereich zeigen. Ebenso sollte eine gewisse Abgrenzung zur Werkstatt erkennbar sein, für Menschen, die die Arbeit innerhalb einer Werkstatt für sich ablehnen. Hier haben wir eine Schnittstelle geschaffen, die den Einstieg für viele erleichtert.“

Herr Dorneth: „Uns war es wichtig, den Bereich der beruflichen Inklusion bereits im Namen erkennbar zu machen. Die Marke injob steht für berufliche Inklusion am Niederrhein. Unsere Mitarbeitenden sollen nicht im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung tätig sein, sondern die Chance auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erhalten. Das ist unser Ziel und wir wollen alle Möglichkeiten ausschöpfen, dies für möglichst viele Mitarbeitenden zu erreichen.“

„mehr Chancen auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis“

Was sind Ihre Aufgaben bei injob und wie hat sich Ihre Arbeit im Vergleich zu vorher geändert?

Frau Hermes: „Mit der Neuausrichtung unseres Bereichs im HPZ hat auch ganz konkret bei uns eine weitere Spezialisierung bei unseren Tätigkeiten stattgefunden – zuvor waren wir ja ein bisschen „Mädchen für alles“. Unser Team ist mit der Umstrukturierung gewachsen. Damit ging eine Spezialisierung der Fachkräfte und eine klare Aufgabenverteilung im Team einher. So habe ich jetzt unter anderem den klaren Auftrag – und auch die nötigen zeitlichen Ressourcen – um neue Arbeitgeber für unsere Mitarbeitenden zu finden und für eine Zusammenarbeit zu gewinnen, weil sich mein Kollege Herr Dorneth im Schwerpunkt um die produktionsbetreffenden Themen kümmert.“

Herr Dorneth: „Als Abteilungsleiter Produktion habe ich ein vielfältiges Spektrum an Tätigkeiten. Einen neuen Gruppen-BiAp (= betriebsintegrierten Arbeitsplatz) einzurichten, erfordert viele kleine und größere Schritte. Nach der Planungsphase und den Preisverhandlungen mit dem Arbeitgeber muss das passende Personal angeworben und der Arbeitsplatz eingerichtet werden. Nach der Umsetzung bleibe ich natürlich sowohl mit dem Arbeitgeber als auch mit den vermittelten Mitarbeitenden im regelmäßigen Austausch. Auch die passenden Fachkräfte vor Ort und die Gruppenleiter müssen ausgewählt, angeleitet und organisatorisch geführt werden. Dazu kommen natürlich noch viele weitere Aufgaben bei injob – aber hier liegt der Kern meiner Tätigkeit. Im Vergleich zu meiner bisherigen Tätigkeit als Abteilungsleiter Produktion einer Werkstatt haben sich viele Kleinigkeiten geändert, der deutlichste Unterschied liegt aber bei der Mobilität und den vielen Terminen bei externen Firmen.“

„Am Ende sind sie meist überrascht von ihrem Können und begeistert von ihrem neuen Tätigkeitsfeld.“

Welche Rückmeldungen erhalten Sie von den Mitarbeitenden, die Sie in Arbeitsplätze bei externen Partnern vermitteln und dort betreuen? Und welche Resonanz bekommen Sie von den externen Firmen, mit denen Sie zusammenarbeiten?

Herr Dorneth: „Die Rückmeldungen sind am Ende fast durchweg positiv. Wir zwingen niemanden auf einen Außenarbeitsplatz. Oft ist hier viel Überzeugungsarbeit nötig, da die Mitarbeitenden Angst vor dem Neuen haben und ihre Fähigkeiten unterschätzen. Daher unterbreiten wir ihnen Arbeitsangebote, bieten Praktika an und unterstützen sie in dieser Zeit intensiv. Und am Ende sind sie meist überrascht von ihrem Können und begeistert von ihrem neuen Tätigkeitsfeld. Dabei identifizieren sie sich oftmals sehr mit ihrem Arbeitgeber und vergessen ganz, dass sie eigentlich (noch) Mitarbeitende des HPZ sind. Auch die Arbeitgeber sind häufig von den Fähigkeiten der Mitarbeitenden überrascht, so dass wir einen deutlichen Zuwachs sowohl bei den Einzel- als auch bei den Gruppen-BiAp haben. Wir konnten auch die Zahl der Mitarbeitenden steigern, die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommenen wurden.“

Das Leitungs-Team von injob, von links: Claudia Anderheiden, Thomas Dorneth und Rebecca Hermes



Frau Hermes: Wir bekommen ja auch indirekte „Rückmeldungen“, die uns in unserer Arbeit bestärken. Es gibt zum Beispiel Mitarbeitende, die während ihrer Beschäftigung in der Werkstatt viele Fehlzeiten haben. Hier käme man vielleicht nicht direkt auf den Gedanken, dass genau für diese Mitarbeitenden eine Vermittlung in einen BiAp das Passende wäre. Hier hatten wir schon Fälle, bei denen Fehlzeiten mit einem Schlag gar kein Thema mehr waren, sobald sich das Arbeitssetting verändert hatte, weil sich die Mitarbeitenden in der neuen Beschäftigung wohlfühlen und sich mit ihrer Arbeit anders identifizieren.

Herr Dorneth: Natürlich klappt die Vermittlung nicht in jedem Einzelfall. Manchmal geht es auch schief. Das Wichtigste ist hier die gute Vorarbeit, um den passenden Arbeitsplatz für die einzelne Person zu finden. Unterm Strich nehmen wir aber wahr, dass injob sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch die kooperierenden Arbeitgeber eine Win-win-Situation schafft.

„Ein weiterer Erfolg ist, dass wir unser Angebot an Gruppenarbeitsplätzen außerhalb der Werkstatt ausbauen konnten.“

Auf welche Erfolge der ersten Monate von injob sind Sie besonders stolz?

Herr Dorneth: Ich glaube, dass ich hier für unser ganzes Team spreche, wenn ich die direkten Reaktionen unserer Mitarbeitenden als größtes Erfolgserlebnis nenne. Der Stolz und die Freude, die sie zeigen, wenn sie am neuen Arbeitsplatz glücklich geworden sind, bestärkt uns einfach in unserer Arbeit!

Frau Hermes: Da gebe ich dem Kollegen recht! Ein weiterer Erfolg ist, dass wir unser Angebot an Gruppenarbeitsplätzen außerhalb der Werkstatt ausbauen konnten. Wir haben das Spektrum der Tätigkeiten erweitert, bei denen unsere Mitarbeitenden extern eingesetzt werden können. Neben Verpackung wie bisher gibt es jetzt auch Gruppenarbeitsplätze im Bereich Metall, Hauswirtschaft und Bürotätigkeiten. Das macht es besser möglich, den richtigen Platz für den einzelnen Mitarbeitenden zu finden und macht BiAps so auch für die Mitarbeitenden viel attraktiver. Zusätzlich wird dadurch auch die Akquise für Einzelaußenarbeitsplätze einfacher. Wir können hier für neue Mitarbeitende, die wir noch nicht so genau kennen, eine Testphase in einer Außenarbeitsgruppe durchführen – sozusagen als Zwischenschritt zum Einzelaußenarbeitsplatz – um die Passgenauigkeit der Tätigkeiten und der Fähigkeiten für einen Einzel-BiAp zu testen.

Herr Dorneth: Im Rückblick auf die Turbulenzen durch Corona sind wir alle, auch die Jobcoaches in unserem Team, sehr stolz darauf, dass wir die Anzahl der Einzelaußenarbeitsplätze in Kooperationsfirmen hochhalten konnten.

Vielen Dank für das Gespräch und weiterhin alles Gute für Ihre Arbeit bei injob!

8.3 Governance der Organisation

8.3.1 Geschäftsführung

Die Geschäftsleitung besteht aus dem Geschäftsführer, Dr. Michael Weber, Joachim Heghmans (Personalleiter, Kaufmännischer Leiter, Einzelprokura), Michael Schake (Geschäftsleiter Produktion/Technik, Einzelprokura) und Stefan Rennen (Geschäftsleiter Rehabilitation, Einzelprokura).

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

8.3.2 Aufsicht

Beirat

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

Mitglieder des Beirats:

- Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Mitglied des Präsidiums des Kreises der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- Stadt Krefeld: Sabine Lauxen (Beigeordnete der Stadt Krefeld), Wolfgang Merkel (Ratsherr Stadt Krefeld);
- Kreis Viersen: Jens Ernesti (Sozialdezernent des Kreises Viersen), Frank Olislagers, (Sozialamtsleiter des Kreis Viersen)
- Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Prof. Dr. Elmar Berendes (stellv. Vorsitzender der Lebenshilfe Viersen); Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Sebastian Krins (Steuerberater, Diplom-Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte)
- Agentur für Arbeit Krefeld: Dr. Bettina Radermacher Bensing (bis 06.2022), danach Rainer Imkamp (bis 09.2022), danach bis heute Dr. Sarah Borgloh (Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit)

Gesellschafterversammlung

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

Mitglieder der Gesellschafterversammlung:

- Stadt Krefeld: Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungsdirektor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- Kreis Viersen: Jens Ernesti (Sozialdezernent des Kreises Viersen)
- Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. agr. Thomas Delschen (Mitglied des Präsidiums des Vereins Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Sebastian Krins (Steuerberater, Diplom-Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte)

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

8.3.3 Interessenkonflikte

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

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

8.3.4 Internes Kontrollsystem

Interne Revision	Beauftragung einer externen Gesellschaft (Dr. Heilmaier & Partner GmbH) mit regelmäßiger Prüfung, in der Regel im Zweijahresrhythmus. 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. Es ist ein monatliches Produktionsergebnis hinzugekommen. Zusätzlich wird einmal monatlich über die Zahl der betriebsintegrierten Arbeitsplätze und die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt berichtet. Bei Abweichungen erfolgte jeweils eine Ursachenanalyse und Maßnahmenentwicklung. Das Finanz-Controlling wird durchgeführt vom Bereich „Finanz- und Rechnungswesen, Controlling“ unter enger Einbindung der Geschäftsführung und der drei Geschäftsleiter. Das BiAp-Controlling erfolgt durch den Fachbereich injob.
Risikomanagement	Ein Risikofrüherkennungssystem liegt vor und wird jährlich überprüft.
Vieraugenprinzip	Gilt durchgängig für Unterschriftenregelung.
Korruptionsprävention	Antikorruptionsrichtlinien sind implementiert.
Qualitätsmanagement	AZAV-Zertifizierung
Fachliche Entwicklung	Regelmäßige Teilnahme am Benchmarking für den Reha-Bereich und Berufsbildungsbereich.
Interne Entwicklung	Es erfolgt eine regelmäßige Evaluierung der HPZ-Besprechungsstruktur.

8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen

8.4.1 Eigentümerstruktur

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

8.4.2 Mitgliedschaften

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

- **Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen**
Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene.
- **Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG WfbM)**
Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer ist Vorstandsmitglied der BAG WfbM,, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, Werkstättentag
- **Verein zur Förderung der Werkstätten für Behinderte Menschen am Niederrhein (VWN)**
Zusammenschluss einiger AWN-Werkstätten in einem Verein zur Realisierung von Weiterbildungsangeboten (Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, FAB), HPZ-Geschäftsführer ist Vorstandsmitglied und Dozent in der FAB-Weiterbildung, Teilnahme an VWN-Vorstandssitzungen und Dozententätigkeit in der FAB-Weiterbildung
- **V.V.V. Venlo B.V.**
Networking-Unterstützung von Partnerunternehmen in Deutschland und den Niederlanden, Business-Club-Mitgliedschaft Netzwerk-Partner-Vertrag, Akquisition von grenzüberschreitenden Aufträgen für die WfbM, Abstimmungsgespräche zur Auftragsakquisition, Teilnahme an den regelmäßigen Netzwerk-Events, redaktionelle Unternehmensvorstellung auf der Website des VVV-Venlo
- Deutsche Gesellschaft für Management und Controlling in der Sozialwirtschaft (DGCS)
- Deutsches Rotes Kreuz
- Kommunalen Arbeitgeberverband NRW
- Allgemeiner Verband niederrheinischer Arbeitgeber
- Rheinischer Gemeindeunfallversicherungsverband
- Rheinische Versorgungskasse
- Verein Creditreform
- Niersverband
- Verein der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
- Gemeindepsychiatrischer Verbund Mönchengladbach (GPV)
- Handwerkskammer Krefeld
- IHK Krefeld
- BG / UK
- Landesverband von Eltern-, Angehörigen- und Betreuerbeiräten in Werkstätten und Wohnrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung in NRW (LVEB)
- „vediso“ (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e.V.)

8.4.3 Kooperationen

Neben den verschiedenen Mitgliedschaften gibt es noch weitere Kooperationen.

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

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

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

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

– **Verein Kindertraum e.V.**

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

– **Internationaler Bund (IB)**

Vermittlung von bis zu 8 Freiwilligen im HPZ im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres, um den Freiwilligen den Erwerb von Fertigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung zu ermöglichen; Grundlage ist ein Kooperationsvertrag

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

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

– **Gemeinde Schwalmatal** im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus-Programms „Stärkung der Teilhabe älterer Menschen – gegen Einsamkeit und soziale Isolation“

8.5 Umwelt- und Sozialprofil

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

- **Im jährlichen Fortbildungskatalog** werden ca. 20 verschiedene Veranstaltungen angeboten. Die Fortbildungen befassen sich mit Grundlagenthemen wie Aufsichtspflicht und Haftung in WfbM oder richtigen Verhaltensweisen bei epileptischen Anfällen und der individuellen Teilhabeplanung. Aber auch fachspezifische Themen wie z.B. interkulturelle Kompetenz, psychische Störungen und Demenz bei Menschen mit Behinderung oder Aggression als Mitteilungsmethode bei eingeschränkter Kommunikation werden angeboten. Zum Thema Gesundheitsschutz gibt es Seminare zu Zeitmanagement, Rückenschule, Resilienztraining, Burnout erkennen und vorbeugen. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfsspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten.
- **Betriebliche Altersvorsorge:** Alle Angestellten erhalten eine betriebliche Zusatzrente aufgrund der vom HPZ gezahlten Umlage an eine Pensionskasse (Rheinische Versorgungskasse).
- Von den 658 Angestellten im HPZ sind **mehr als die Hälfte der Personen weiblich** (59 %).
- **Mitarbeiter-Zeitung:** In der Regel erscheint der HPZ-Report dreimal jährlich. Seit 2015 gehören je ein Mitarbeiter mit geistiger/körperlicher Behinderung und ein Mitarbeiter mit psychischer Erkrankung zum Redaktionsteam.
- **Coaching und Supervision** werden als Instrumente der Personalentwicklung eingesetzt; es existiert eine entsprechende „Richtlinie für Coaching und Supervision im HPZ“, die hierfür umgesetzt wird.
- 2018 wurden eine **psychosoziale Beratung** sowie eine kostenfreie und anonyme psychologische Beratung eingerichtet, die extern erfolgt.
- **Etablierung von KommMit:** Feedbackinstrument zur Befragung im Rahmen der Dienstbesprechung zu den Themen Zusammenarbeit, Kommunikation, Teambesprechung und Führung.

NEUN.

Finanzen

9.1 Buchführung und Rechnungslegung

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

Aktiva	Berichtsjahr 2022		Vorjahr 2021
	€	€	€
A Anlagevermögen			
I. Immaterielle Vermögensgegenstände entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte & Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten & Werten		106.764,00	128.173,00
II. Sachanlagen			
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	28.123.577,85		26.960.808,85
2. Technische Anlagen und Maschinen	583.541,00		588.999,00
3. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	1.990.327,00		2.016.739,00
4. geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	27.365,00	30.724.810,85	348.620,64
III. Finanzanlagen			
Wertpapiere des Anlagevermögens		11.349.556,66	12.572.626,07
		42.181.131,51	44.615.966,56
B Umlaufvermögen			
I. Vorräte			
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	482.751,44		338.663,32
2. Fertige Erzeugnisse und Waren	72.102,82	554.854,26	76.152,74
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände			
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) davon gegenüber Gesellschaftern: 23.787,73 € (Vorjahr: 14.774,04 €)	894.424,48		723.106,46
2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	9.837.630,87	10.732.055,35	6.672.795,86
III. Wertpapiere sonstige Wertpapiere		-	-
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks		1.646.096,39	2.498.209,65
C Rechnungsabgrenzungsposten		17.732,18	41.174,24
Summe		55.131.869,69	54.966.068,83

9.2 Vermögensrechnung

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

Passiva	Berichtsjahr 2022		Vorjahr 2021
	€	€	€
A Eigenkapital			
I. Gezeichnetes Kapital		31.850,00	31.850,00
II. Gewinnrücklagen			
1. Freie Rücklagen	40.611.703,00		41.433.453,00
2. Zweckgebundene Rücklagen	6.243.763,99	46.855.466,99	5.984.211,56
III. Bilanzgewinn		34,71	770,12
		46.887.351,70	47.450.284,68
B Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens		2.331.129,21	2.477.228,56
C Rückstellungen			
sonstige Rückstellungen		2.188.830,73	1.783.769,46
D Verbindlichkeiten			
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	-		-
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	-		-
3. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 1.274.056,51 € (Vorjahr: 1.534.286,20 €) davon gegenüber Gesellschafter: 168,50 € (Vorjahr: 80,07 €)	1.274.063,10		1.534.286,20
4. Sonstige Verbindlichkeiten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 2.142.964,96 € (Vorjahr: 1.505.613,42 €) davon aus Steuern: 485.925,17 € (Vorjahr: 388.685,23 €) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit: 219.566,32 € (Vorjahr: 0,00 €)	2.142.964,96	3.417.028,06	1.505.613,42
E Rechnungsabgrenzungsposten		307.529,99	214.886,51
Summe		55.131.869,69	54.966.068,83

Gewinn- und Verlustrechnung	Berichtsjahr 2022		Vorjahr 2021
	€	€	€
1. Umsatzerlöse		8.160.162,86	7.288.873,43
2. Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger		66.473.601,30	62.886.464,74
3. Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen		-4.049,92	20.895,14
4. sonstige betriebliche Erträge		964.434,55	440.497,67
5. Materialaufwand			
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.433.478,74		-1.484.296,72
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-167.555,42	-1.601.034,16	-134.031,16
6. Rohergebnis		73.993.114,63	69.018.403,10
7. Personalaufwand*			
a) Löhne und Gehälter	-30.924.147,83		-29.321.069,41
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung; davon für Altersversorgung: -1.951.676,49 € (VJ): -1.866.405,55 €	-22.344.485,24	-53.268.633,07	-22.014.455,82
8. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		-2.362.728,47	-2.418.004,82
9. sonstige betriebliche Aufwendungen		-17.951.810,88	-15.159.880,31
10. Betriebsergebnis		409.942,21	104.992,74
11. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens		69.911,54	38.961,88
12. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: 2.084,00 € (VJ: 0,00 €)		169.368,46	197.897,41
13. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens		-1.197.054,94	-301.296,81
14. Zinsen und ähnliche Aufwendungen davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: 0,00 € (VJ: 3.536,00 €)		-262,81	-3.536,00
15. Ergebnis nach Steuern		-548.095,54	37.019,22
16. sonstige Steuern		-14.837,44	-13.882,93
17. Jahresüberschuss/-fehlbetrag		-562.932,98	23.136,29
18. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr		770,12	708,39
19. Einstellung in Gewinnrücklagen		-1.260.852,43	-1.108.374,56
20. Entnahme aus Gewinnrücklagen		1.823.050,00	1.085.300,00
Bilanzgewinn		34,71	770,12

* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung.

** inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

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

9.3 Einnahmen und Ausgaben

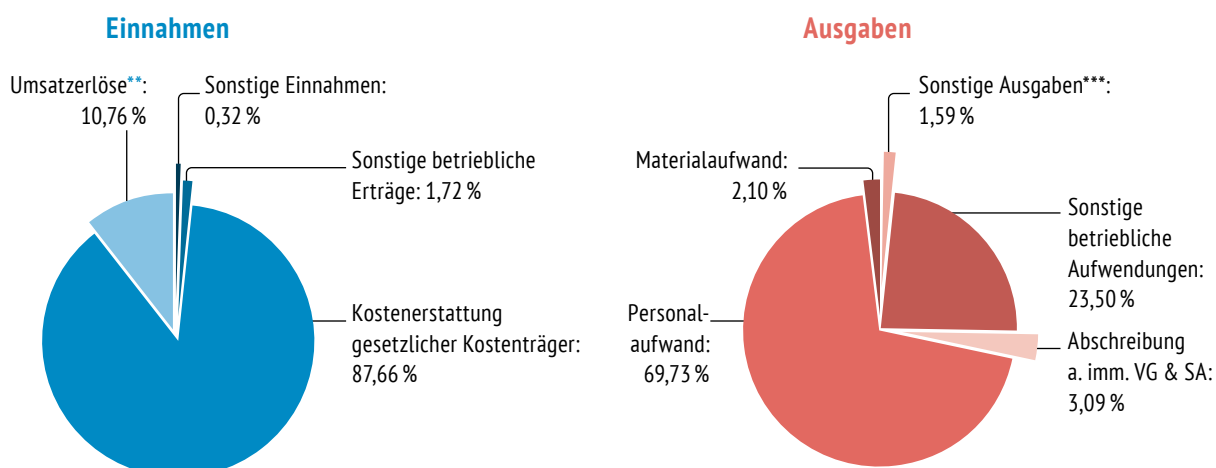
Einnahmen	2022		2021	
	€	%	€	%
Umsatzerlöse	8.156.112,94	10,76	7.309.768,57	10,31
davon Umsatzerlöse	8.160.162,86	10,76	7.288.873,43	10,28
davon Bestandsveränderungen	-4.049,92	-0,01	20.895,14	0,03
Kostenerstattung gesetzlicher KTR	66.473.601,30	87,66	62.886.464,74	88,73
Sonstige betriebliche Erträge	964.434,55	1,27	440.497,67	0,62
Sonstige Einnahmen	239.280,00	0,32	236.859,29	0,33
davon Erträge a. WP und Ausleihungen des FAV	69.911,54	0,09	38.961,88	0,05
davon Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	169.368,46	0,22	197.897,41	0,28
Summe Einnahmen	75.833.428,79	100,00	70.873.590,27	100,00

Ausgaben	2022		2021	
	€	%	€	%
Materialaufwand	-1.601.034,16	2,10	-1.618.327,88	2,28
Personalaufwand	-53.268.633,07	69,73	-51.335.525,23	72,46
Abschreibung a. imm. VG & SA	-2.362.728,47	3,09	-2.418.004,82	3,41
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-17.951.810,88	23,50	-15.159.880,31	21,40
Sonstige Ausgaben	-1.212.155,19	1,59	-318.715,74	0,45
dv. Abschreibungen a. FA und WP des UV	-1.197.054,94	1,57	-301.296,81	0,43
dv. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-262,81	0,00	-3.536,00	0,00
dv. Sonstige Steuern	-14.837,44	0,02	-13.882,93	0,02
Summe Ausgaben	-76.396.361,77	100,00	-70.850.453,98	100,00

Jahresüberschuss

-562.932,98

23.136,29



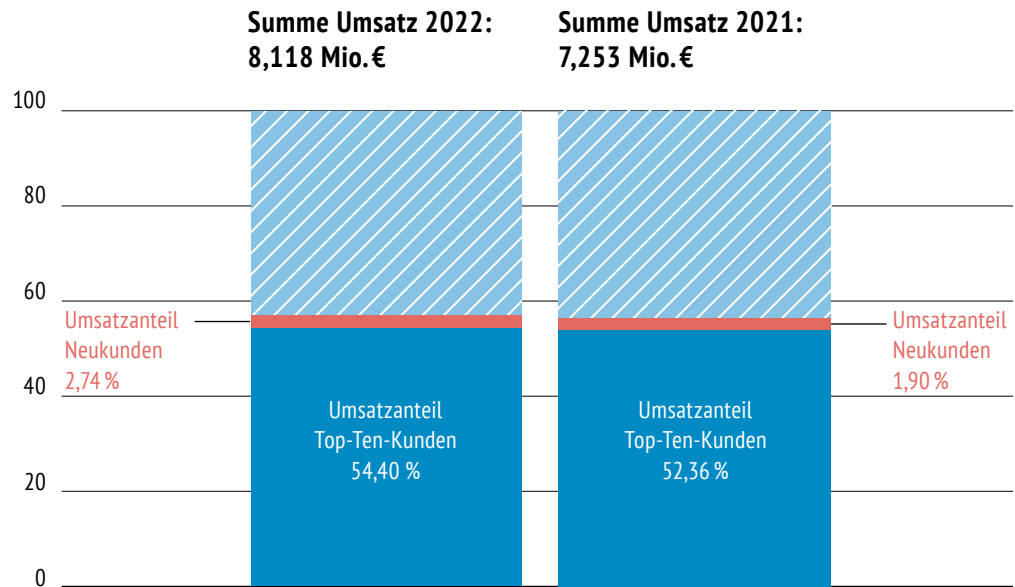
Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)

Bereich	Umsatz 2022	im Vergleich zu 2021	Differenz in %
Verpackung	3.207.000 €	3.713.000 €	15,78 %
Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp)	763.000 €	878.000 €	15,07 %
Garten- und Landschaftspflege	675.000 €	753.000 €	11,56 %
Metall	640.000 €	628.000 €	-1,88 %
Kunststoff/Acryl	365.000 €	419.000 €	14,79 %
Montage	379.000 €	407.000 €	7,39 %
Druckerei	256.000 €	270.000 €	5,47 %
Fahrradreparatur	252.000 €	246.000 €	-2,38 %
Holz	203.000 €	224.000 €	10,34 %
Hauswirtschaft	126.000 €	176.000 €	39,68 %
Wäscherei (1 von 2 Betrieben in 2021 eingestellt)	108.000 €	80.000 €	-25,93 %
Elektro	27.000 €	21.000 €	-22,22 %
Büro- dienstleistungen	22.000 €	21.000 €	-4,55 %
Maler (Betrieb in 2021 eingestellt)	9.000 €	0 €	-100,00 %
Sonstige	221.000 €	282.000 €	27,60 %
Summe Umsatz	2021: 7,253 Mio. €	2022: 8,118 Mio. €	11,43 %

Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

Summe Umsatz entspricht der Summe der UE G+V

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



9.4 Finanzielle Situation und Planung

Der aktuell immer noch andauernde Krieg in Europa führte 2022 zu einigen Problemen, wie der Energiekrise und Lieferkettenproblemen, denen das HPZ ausgesetzt war. Darüber hinaus betrug die durchschnittliche Inflationsrate 6,9 % (2021: 3,1 %). Um dieser Inflation entgegenzuwirken erhöhte die EZB im letzten Quartal 2022 den Leitzins. Der Wertpapiermarkt reagierte daraufhin mit der Ausgabe von Wertpapieren mit höheren Zinsversprechen, welches in Folge dazu führte, dass nicht rechtzeitig abgestoßene Wertpapiere zum Stichtag 31.12.2022 Buchwertverluste ausweisen mussten. Während in der Vergangenheit die guten Ergebnisse der ausgelagerten Vermögensverwaltung oftmals zu einem stabilen Unternehmensergebnis beitragen haben, verhält sich der Ausweis des diesjährigen Finanzergebnisses erstmalig gegenläufig.

Hingegen hat sich das operative Geschäft der Werkstatt im abgeschlossenen Geschäftsjahr sehr gut entwickelt und konnte das Unternehmensergebnis stützen bzw. den Ausweis des Buchwertverlustes reduzieren. Die Belegungszahlen haben sich im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig entwickelt. Die gestiegenen Kostenätze und die zeitnah reduzierten belegungsabhängigen Kosten wirkten diesem Effekt jedoch erfolgreich entgegen. Der Bereich der Umsatzerlöse entwickelte sich erfreulich positiv und konnte die gestiegenen Löhne der Mitarbeiter vollumfänglich kompensieren.

Für den Bereich Kinder, und hier insbesondere die Frühförderungen, war das abgeschlossene Geschäftsjahr aus finanzieller Sicht sehr schwierig. Durch die Umstellung der Finanzierungssystematik im Bereich der Mobilen Frühförderung ist beispielsweise jede nicht stattgefundene Fördereinheit, bedingt durch kurzfristige Absagen von Eltern oder erkrankter Mitarbeiter, fehlender Ertrag. Insgesamt werden die Ergebnisstrukturen der Frühförderungen in 2023 noch einmal untersucht und für das laufende Geschäftsjahr optimiert.

Zu Beginn des neuen Kindergartenjahres 2022 nahm die Dependance der reinen heilpädagogischen HPZ-Kindertagesstätte Waldwichtel Tönisvorst mit drei Gruppen in Waldniel ihren Betrieb auf. Zusammen mit einem fremden Einrichtungsträger KiBiz-finanzierter Gruppen, wurde die Inklusion am Standort neu definiert und wird jetzt so gelebt.

Nahezu zeitgleich wurde der freigewordene Platz am Standort Tönisvorst durch KiBiz-finanzierte Gruppen aufgefüllt, so dass auch an diesem Standort eine Öffnung der heilpädagogischen Kindertagesstätte erfolgreich umgesetzt wurde.

Für das Geschäftsjahr 2023 geht das HPZ weiterhin von einer angespannten wirtschaftlichen Lage aus, solange der Krieg in Europa noch andauert. Die derzeitige Inflationsschätzung (Quelle: Wirtschaftswoche vom 10.05.23) liegt für 2023 bei etwa 5,1 %. Lieferengpässe und Energieknappheit werden auch dieses Jahr erwartet. Die daraus resultierenden Folgen auf das HPZ sind schwer prognostizierbar.

Endnoten

- 1 Vgl. Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit 2022**.
Url: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>,
aufgerufen am 24.05.2023
- 2 Vgl. REHADAT: **Adressen Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG**.
URL <https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/>, aufgerufen am 17.04.2023
- 3 Vgl. BAG WfbM: **Die BAG WfbM**. URL: <https://www.bagwfbm.de/page/24>,
auf-gerufen am 03.05.2023.
- 4 Eigene Berechnungen aus der **Statistik der schwerbehinderten Menschen in NRW** nach Altersgruppen; Zeitbezug 2011 und 2021; landesdatenbank.nrw.de



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

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