

JAHRESBERICHT 2023

Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ)

NEUE
PERSPEKTIVEN

Schwerpunktthema

**DER
BERUFS
BILDUNGS
BEREICH
IM HPZ**



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: Neue Perspektiven – der Berufsbildungsbereich im HPZ | 23 |
| Der Berufsbildungsprozess im HPZ in drei Bausteinen..... | 24 |
| Erläuterungen zur vorherigen Doppelseite | 26 |
| Geplante Weiterentwicklung des BBB im HPZ | 27 |
| Stimmen von Werkstattbeschäftigten, die am BBB teilnehmen | 28 |
| Interview mit dem Geschäftsführer des HPZ | 36 |
| DREI. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen | |
| im Bereich Bildung und Arbeit | 38 |
| 3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung | 38 |
| 3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung | 40 |
| 3.3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und in den allgemeinen Arbeitsmarkt | 44 |
| 3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung in allen Bereichen | 46 |
| 3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge im Bereich Arbeit | 47 |
| VIER. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit | 48 |
| 4.1 Planung und Ausblick | 48 |
| 4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken | 49 |

| | |
|---|-----------|
| Teil C - Kinder fördern | 51 |
| FÜNF. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung | 52 |
| 5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems | 52 |
| 5.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems | 54 |
| 5.3 Alternative Lösungsansätze | 54 |
| 5.4 Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben | 57 |
| SECHS. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung | 61 |
| 6.1 Eingesetzte Ressourcen 2022 | 61 |
| 6.2 Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkungen | 62 |
| Der Förderprozess in drei Bausteinen..... | 66 |
| 6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung | 70 |
| 6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge | 71 |
| SIEBEN. Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung | 72 |
| 7.1 Planung und Ausblick | 72 |
| 7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken | 73 |
| Neues im Bereich Kinderförderung – Niederschwelliges Beratungsangebot im Rahmen von Krisenintervention | 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 – Wir stellen vor: Die neue HPZ-Website ist live | 81 |
| 8.3 Governance der Organisation | 82 |
| 8.3.1 Geschäftsführung | 82 |
| 8.3.2 Aufsicht | 82 |
| 8.3.3 Interessenkonflikte | 83 |
| 8.3.4 Internes Kontrollsystem | 83 |
| 8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen | 84 |
| 8.4.1 Eigentümerstruktur | 84 |
| 8.4.2 Mitgliedschaften | 84 |
| 8.4.3 Kooperationen | 85 |
| 8.5 Umwelt- und Sozialprofil | 86 |
| NEUN. Finanzen | 88 |
| 9.1 Buchführung und Rechnungslegung | 88 |
| 9.2 Vermögensrechnung | 88 |
| 9.3 Erträge und Aufwendungen | 91 |
| 9.4 Finanzielle Situation und Planung | 93 |
| Endnoten | 95 |



Nikias Rizzo



ERSTER ÜBERBLICK

Niklas Rizzo, Schlosserei, probiert gerne Neues aus und übt gerade den Umgang mit einer modernen Kreissäge.

Über diesen Bericht

Im Schwerpunkt bezieht sich dieser Bericht auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ) über den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023. 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 zehnte 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

Interviews mit Klient:innen:

Ulrike M. Brinkmann, b:kw – büro für kommunikation & wertedesign, www.bk-w.de

EINS. Einleitung



Dr. Michael Weber,
Geschäftsführer HPZ

1.1 Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

der vorliegende Jahresbericht knüpft dort an, wo wir im Jahr 2022 aufgehört haben: bei der Entgelt Diskussion in Werkstätten. Das mag zunächst überraschend klingen, weil es in dem Jahresbericht 2023 doch in großen Teilen um den Berufsbildungsbereich im HPZ geht. Bekanntlich werden dort keine Entgelte wie im Arbeitsbereich gezahlt. Stattdessen steht die Bildung unserer Teilnehmer im Vordergrund. Was hat also die Entgeltreform mit dem Berufsbildungsbereich der Werkstätten zu tun? Nun, aus Sicht des zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) so einiges. Zu einer Reform des Entgeltsystems kann man sich in der Bundespolitik zurzeit nicht durchringen. Man hat erkannt, dass eine Erhöhung der Werkstattlöhne unter den aktuellen Bedingungen nicht finanzierbar ist. Die Werkstätten selbst können entsprechende Lohnsteigerungen nicht erwirtschaften. Und Subventionen aus öffentlichen Haushalten sind angesichts deren prekärer Finanzlagen auch nicht realisierbar. Man hat sich deshalb in der Politik für eine „Verschiebung“ der Diskussion entschieden. Die Zugangszahlen in die Werkstätten seien zu hoch – und damit natürlich auch die Kosten für die öffentlich-rechtlichen Träger der Eingliederungshilfe –, zu wenige Menschen mit Behinderung würden den Weg in den ersten Arbeitsmarkt finden. In den Werkstätten gebe es einen Rutschbahneffekt vom Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich der Werkstätten, der im Sinne der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt unterbrochen werden müsse. So entstand die Idee im BMAS, den Berufsbildungsbereich aus den Werkstätten „herauszulösen“ und die entsprechenden Leistungen öffentlich auszuschreiben.

Mittlerweile ist man von diesen Ideen ein Stück weit abgekommen. Der neue Aktionsplan des BMAS sieht diese Maßnahmen nicht mehr explizit vor – in die Zukunft gerichtete Andeutungen sind allerdings weiter vorhanden. Wir im HPZ konzentrieren uns so lange auf unseren eigentlichen Auftrag, nämlich stetig an der Verbesserung unserer Leistungen für Menschen mit Behinderung zu arbeiten. Statt dessen können wir uns hier im HPZ auf das besinnen, was unser eigentlicher Auftrag ist, nämlich an der stetigen Verbesserung unserer Leistungen für Menschen mit Behinderung zu arbeiten. Und da sind wir im Berufsbildungsbereich des HPZ auf einem guten Weg. Wie dieser Weg aussieht, schildern im vorliegenden Bericht nicht zuletzt unsere Teilnehmer selbst. Deren Einschätzungen und Bewertungen sind uns wichtig, und wir empfehlen diese Lektüre all jenen, die die Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit der Bildungsarbeit im Werkstätten gerne in Frage stellen.

Sie sehen, die Diskussion um den gesellschaftlichen Stellenwert von Werkstätten geht weiter. Und wir mischen uns in diese Diskussion mit der Darstellung der Wirkungen und der Wirksamkeit unserer Leistungen für Menschen mit Behinderung gerne ein.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen des Berichts!

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ



Stefan Kreuzer hat den
IHK Praxislehrgang
„Papierschneider an der
elektronischen Papierschneidemaschine“
erfolgreich absolviert.

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.

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.

Im Bereich Kinderförderung haben wir ein neues niederschwelliges Beratungsangebot für Eltern aufgebaut. Mehr dazu auf Seite 74.

Mehr zum diesjährigen Schwerpunktthema Berufsbildung im HPZ erfahren Sie ab Seite 23.

Im Schwerpunktthema des diesjährigen Berichts widmen wir uns der Arbeit in unserem Berufsbildungsbereich. Hier geben wir einen Überblick zu den einzelnen Schritten im Berufsbildungsprozess – von der Kontaktaufnahme bis zum Abschluss. Zudem geben Klient:innen Auskunft über ihre Erfahrungen mit der **Berufsbildung im HPZ.**



LERNEN & ARBEITEN

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

Jonathan Goure Bi arbeitet seit 2023 im Bereich Verpackung und Konfektionierung. Er möchte Musiker werden und hat schon eigene Songs bei Youtube veröffentlicht.



Lisa Kamphausen arbeitet bei impuls in der manuellen Verpackung. Ihr Ziel ist ein Job in der Hauswirtschaft.

ZWEI.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Bildung und Arbeit

2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Unsere Gesellschaft steht vor der Herausforderung, das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen umzusetzen und erlebbar zu machen. Die Lösung kann nicht darin bestehen, Menschen einfach in irgendeine Beschäftigung zu vermitteln, nur um formal dieser Aufgabe gerecht zu werden. Wenn man das Credo zum Wunsch- und Wahlrecht ernst nimmt, müssen den Betroffenen breit gefächerte Beschäftigungsmöglichkeiten von Anfang an angeboten werden, beginnend bereits bei der Auswahl eines Berufsbildes, das den eigenen Neigungen entspricht. Dabei gehört es dazu, verschiedene Berufsfelder auszuprobieren, um die besten Übereinstimmungen mit eigenen Stärken und Vorlieben zu finden. Diese Prozesse des Ausprobierens und Entdeckens sind fundamentale Schritte auf dem Weg zu einer erfüllenden beruflichen Laufbahn. Geduld mit sich selbst und das Sammeln von Einblicken ermöglichen es, letztendlich die individuelle Berufung zu entdecken und einer erfüllenden Tätigkeit nachzugehen. Diese Herausforderung besteht für alle Menschen gleichermaßen.

Für Menschen mit Behinderungen – insbesondere Personen mit schweren geistigen oder mehrfachen Behinderungen – ist die Herausforderung besonders groß. Sie benötigen speziell zugeschnittene Arbeitsplätze und die individuell notwendige Unterstützung, um Teilhabe am Arbeitsleben mit verschiedenen Tätigkeiten auszuprobieren und langfristig zu erfahren. Leider bietet der allgemeine Ausbildungs- und Arbeitsmarkt solche Rahmenbedingungen nicht annähernd in ausreichendem Maße. Werkstätten bieten insbesondere für Menschen mit erheblichen Behinderungen ein Umfeld für Berufsbildung und Beschäftigung, in dem die Mitarbeitenden soziale Teilhabe, Wertschätzung und Selbstwirksamkeit erleben 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 Bürger:innen leicht in Vergessenheit.

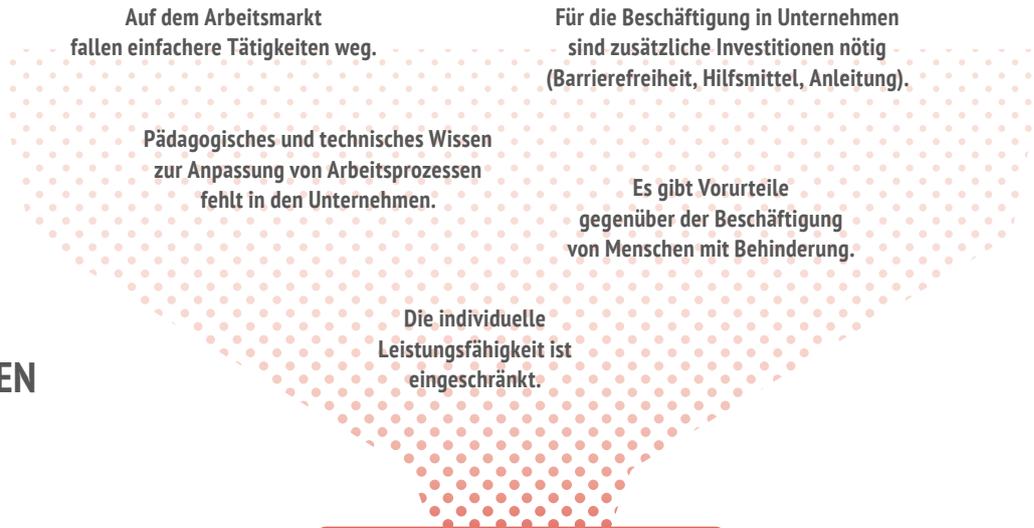
2.3 Verschiedene Lösungsansätze

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 kommen diese nur für einen Bruchteil der Beschäftigten in der WfbM in Betracht. 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 105 dieser anderen Leistungsanbieter.¹
- Insgesamt 731 WfbM bieten Menschen mit Behinderungen bundesweit eine Teilhabe am Arbeitsleben. Allein in den 688 Werkstätten, die der BAG WfbM angehören, nehmen 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.²

URSACHEN



PROBLEM

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

PROBLEM



UNSER LÖSUNGSANSATZ
WIR GLEICHEN AUS



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.

Mehr zum diesjährigen
Schwerpunktthema
Berufsbildung im HPZ
erfahren Sie ab Seite 23.



UNSERE 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

Menschen mit schwerstmehrfacher Behinderung

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

- Physisches und psychisches Wohlbefinden
- Persönliche Entwicklung, Anerkennung
- Entfaltung der Persönlichkeit

Eltern und Angehörige

Angehörigenkontakte

Information und Entlastung

Verlässlicher Partner

Kostenträger

Auftragserfüllung (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.



UNSERE 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

Auftragserfüllung

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.



UNSERE 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 zur 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 Berührungängsten
- 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 Berührungängsten und Vorbehalten

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

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



Schwerpunktthema

Neue Perspektiven – der Berufsbildungsbereich im HPZ

Auf den folgenden Seiten behandeln wir das diesjährige Schwerpunktthema aus verschiedenen Perspektiven:

Wir zeigen den Weg auf, den man in unserem Berufsbildungsbereich beschreiten kann. Vom ersten Kontakt mit dem HPZ bis zum erfolgreichen Abschluss der Bildungsmaßnahme und weiteren Schritten im Anschluss an die Berufsbildung im HPZ.

Was sagen die Teilnehmenden und Absolvent:innen selbst zum Berufsbildungsbereich im HPZ? Wir haben mit aktuellen und ehemaligen Teilnehmenden des BBB über Ihre Erfahrungen im Berufsbildungsbereich gesprochen.

Unser Geschäftsführer Herr Dr. Michael Weber ist durch sein Engagement im Vorstand der BAG WfbM* ganz nah dran an der politischen Diskussion rund um die Zukunft des Berufsbildungsbereichs. In einem Interview gibt er Einblicke zur aktuellen Lage in der politischen Diskussion und wie wir den BBB im HPZ weiterentwickeln werden.

* Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Der Berufsbildungsprozess im HPZ in drei Bausteinen



2

Orientierung & Berufsfeldfindung

DAS EINGANGSVERFAHREN 1 - 3 Monate

Zunächst findet zusammen mit dem/der Interessent:in die **Eingangsdiagnostik** statt.

Erprobung im Tätigkeitsfeld für 1 - 3 Monate.
Je nach Wunsch und Neigung kann der/die Interessentin in

- unterschiedlichen BBB-Gruppen oder
- auf einem BiAP

Tätigkeiten in verschiedenen Berufsbildern ausprobieren.

**individueller
Eingliederungs-
plan
→ S. 26**

AUFNAHME- ENTSCHEIDUNG

Wenn die Interessent:in in den Berufsbildungsbereich im HPZ kommen will und der Reha-Träger grünes Licht gibt, geht es mit dem Eingangsverfahren weiter.

ENTSCHEIDUNG FÜR BBB IM HPZ

Wenn sich die Klient:in für den BBB entscheidet und ein passendes Berufsbild für sich gefunden hat, dann wird ein individueller Eingliederungsplan erstellt und die Berufsbildungsmaßnahme individuell geplant.

3

Lernen & Entwickeln im BBB

DIE BERUFSBILDUNGSMASSNAHME in der Regel 24 Monate

- Im BBB werden der Klient:in berufsbildspezifische Kompetenzen mithilfe von harmonisierten Bildungsrahmenplänen vermittelt. Je nach den Bedarfen der Klient:in geschieht dies ganz individuell auf dem Kompetenzlevel, das zur Klient:in passt. Die Bildungsrahmenpläne bieten hier abgestufte Lerninhalte, die modular kombiniert werden können.
- Im BBB geht es nicht nur um das Erlernen berufsspezifischer Fähigkeiten. Vielmehr steht eine umfassende Kompetenzvermittlung im Mittelpunkt unserer Arbeit:

```
graph TD; A[Methodische Kompetenzen] --- B[Soziale, kommunikative & interkulturelle Kompetenz]; B --- C[Personale Kompetenzen]; C --- D[Allgemeine Grundfähigkeiten]; D --- E[Aktivitäts- & Umsetzungskompetenzen]; E --- A;
```

- Insgesamt stehen im BBB des HPZ 17 unterschiedliche Berufsbilder zur Auswahl.
- Lernen ist nicht alles! Auch im BBB werden begleitende Maßnahmen angeboten, um die Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.

**Bildungs-
begleiter
→ S. 26**

- Im BBB werden der Klient:in berufsbildspezifische Kompetenzen mithilfe von harmonisierten Bildungsrahmenplänen vermittelt. Je nach den Bedarfen der Klient:in geschieht dies ganz individuell auf dem Kompetenzlevel, das zur Klient:in passt. Die Bildungsrahmenpläne bieten hier abgestufte Lerninhalte, die modular kombiniert werden können.
- Im BBB geht es nicht nur um das Erlernen berufsspezifischer Fähigkeiten. Vielmehr steht eine umfassende Kompetenzvermittlung im Mittelpunkt unserer Arbeit:

Erläuterungen zur vorherigen Doppelseite

1

Zielgruppen für den BBB im HPZ

Mit unserem Berufsbildungsbereich wenden wir uns primär an zwei Zielgruppen. Darüber hinaus steht der BBB aber auch anderen offen (z.B. Menschen mit einer Schwerstmehrfachbehinderung)

Junge Menschen mit Beeinträchtigung, denen wir nach ihrer Schulzeit Teilhabe am Arbeitsleben bieten. Dies sind vor allem - aber nicht ausschließlich - Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung.

Menschen bei denen im Verlauf ihres Lebens eine psychische Erkrankung eintritt. Hier bieten wir mit unserem implus-Bereich innerhalb des HPZ ein zielgruppenge-rechtes Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben, das auch den BBB beinhaltet.

2

Für alle BBB-Teilnehmenden wird ein **individueller Eingliederungsplan** erstellt und anschließend fortlaufend aktualisiert. Er umfasst Angaben zur Art und Schwere der Behinderung sowie relevante Informationen zur persönlichen und beruflichen Situation der teilnehmenden Person. Es werden klare Eingliederungsziele definiert und die Maßnahmen festgelegt, um diese Ziele zu erreichen. Dazu gehört die Vorgehensweise zur Persönlichkeitsentwicklung ebenso, wie der individuelle Unterstützungsbedarf für die berufliche Bildung. Der Plan enthält Informationen zu Betriebspraktika oder externen Lernorten, berichtet über Entwicklungsfortschritte und Änderungen im Vorgehen. Zudem bewertet er den Erreichungsgrad des Eingliederungsziels und nennt den verantwortlichen Bildungsbegleiter.

3

Alle Teilnehmende werden von Beginn des Eingangsverfahrens bis zum Ende des Berufsbildungsbereiches durch einen **Bildungsbegleiter** unterstützt. Der Bildungsbegleiter hat im Wesentlichen die Aufgabe der Berufswegeplanung, des Austauschs zwischen den beteiligten Personen, der Dokumentation und der Steuerung der angebotenen Qualifizierungsmöglichkeiten. Dabei werden die Kolleg:innen, die unmittelbar mit der Förderung und Begleitung der teilnehmenden Person betraut sind, in die Entscheidungen mit einbezogen. Durch diesen Austausch im Team werden richtungsweisende Hinweise erfasst, die in die Berufswegeplanung einfließen. Im Mittelpunkt des Austausches steht dabei immer die am BBB teilnehmende Person mit ihren Wünschen und Bedürfnissen.

Info

Der im Schaubild abgebildete Prozess zeigt die Hauptstationen auf dem Weg bis zum erfolgreichen Abschluss der Berufsbildungsmaßnahme. Das bedeutet jedoch nicht, dass dieser Weg für jede teilnehmende Person gleich aufgebaut ist. Je nach Bedarfslage und individuellen Vorlieben kann der Weg im Detail auch anders aussehen. Auch wenn Klient:innen feststellen, dass der BBB in ihrer aktuellen Lebenssituation nicht das ist, was sie gerade wollen und die Bildungsmaßnahme abbrechen, steht die Tür in unseren BBB auch zukünftig für sie offen.

Geplante Weiterentwicklung des BBB im HPZ

Mehr MÖGLICHKEITEN zum Ausprobieren

Für unsere Zielgruppe, die nach der Schulzeit in den BBB einsteigt, werden wir die bisher 5 BBB-Standorte an 3 großen Standorten zusammenlegen.

Damit bieten wir eine größere Auswahl an unterschiedlichen Berufsbildern je Standort und es wird für die Klient:innen weniger Wechsel bei den Ansprechpersonen geben.

Mehr ZEIT zum Ausprobieren

Wir planen die Orientierungsphase während der Bildungsmaßnahme deutlich auszudehnen und damit das Wunsch und Wahlrecht der Klient:innen noch weiter zu stärken.

(1. BBB-Jahr Orientierung in verschiedenen Berufsbildern,
2. BBB-Jahr Spezialisierung im Wunsch-Berufsbild)

Mehr Lehrgänge mit ANERKANNTEM ABSCHLUSS

Wir werden unser Angebot an Praxislehrgängen und Assistenzlehrgängen generell ausbauen.

Dieses Angebot richtet sich sowohl an BBB-Teilnehmende als auch an Mitarbeitende aus dem Arbeitsbereich im HPZ.

Mit diesen auch außerhalb der Werkstatt anerkannten Abschlüssen wollen wir die berufliche Entwicklung der Klient:innen weiter unterstützen.

BBB als EIGENER FACHBEREICH

Wir werden den BBB als eigenen Fachbereich unter dem Dach des HPZ zusammenfassen.

Bisher war dieser organisatorisch dem jeweiligen Werkstattstandort zugeordnet.

Stimmen von Werkstattbeschäftigten, die am BBB teilnehmen

Jonathan: „Den BBB finde ich cool, aber ich will später woanders mehr Geld verdienen“



JONATHAN



[www.youtube.com/
watch?v=zCigYup81YQ](https://www.youtube.com/watch?v=zCigYup81YQ)

Jonathan G., 20 Jahre. Arbeitet seit Herbst 2023 im BBB, Abteilung Konfektionierung und Verpackung des HPZ Krefeld, Siemensstraße. In seinem Song, der auf youtube zu hören ist, stellt er sich selbst dar und vor: „Ich bin geboren an der Küste, wo das Elfenbein liegt. Mein Name ist Jonathan, Wie die Möwe, die fliegt. Ich konnte nicht laufen, Ich konnte nicht stehen, Aber ich habe ein Herz,...“

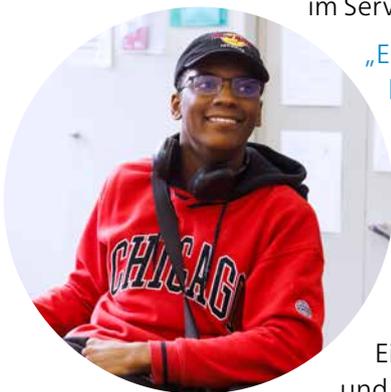


Wie er zum HPZ kam?

Jonathan hat nach der Schule direkt im BBB des HPZ angefangen:

„Wenn ich ehrlich bin, hatte ich keine Ahnung, wo ich nach der Schule hinmöchte. Daher haben meine Lehrer mir gesagt, dass ich sowieso nicht viel anderes machen kann, als ins HPZ zu gehen. Ich bin etwas langsam. Okay. Mir war das egal, wohin ich komme. Außerdem kann ich versuchen, mir in der Zwischenzeit etwas Eigenes aufzubauen. Und ich kann ja immer noch von hier weg, wenn ich es möchte und einen besseren Job gefunden habe.“

Während seines Schulpraktikums absolvierte er bereits im HPZ ein Praktikum im Service-Bereich. Damals hat er Brötchen verkauft und Kartons gefaltet.



„Es hat mir sehr gefallen. Weil ich auch ein paar Tage aus der Schule herauskam.“ (Lachen) Jonathan startete dann nach den Sommerferien direkt in seine jetzige Abteilung des BBB: „Konfektionierung und Verpackung“. Auch sein „Kumpel“ Matthis aus der früheren Schule ist in seiner Gruppe. Jonathan weiß schon, dass sein nächstes BBB-Projekt der Anstrich der Küche sein wird.

„Meine Lieblingsarbeit. Dreckarbeit,“ sagt er lachend. Jonathan gefällt es im HPZ sehr gut. Vor allem, dass er dort passgenau zu seinen Einschränkungen immer wieder neue Berufsbereiche kennenlernen und ausprobieren kann.

Was er nicht so gut findet?

„Ich weiß nicht, wie ich das sagen soll. Denn eigentlich geht es mir gut hier. Aber boooaaah. Wenn ich ganz ehrlich bin. Ich hoffe, dass ich niemandem wehtue ... aaaber, das Geld! Man bekommt hier viel zu wenig. Es ist ja schon ein bisschen gut. In Afrika gibt es so was überhaupt nicht. Zumindest glaube ich das. Denn ich habe so was dort noch nie gesehen. Gut, ich lebe jetzt hier bei meinen Eltern. Da kann ich das Geld als Taschengeld behalten. Ich weiß schon, Geld ist nicht alles. Aber so wenig – das macht keinen Spaß.“

Deshalb fange ich schon mal an, mir etwas Neues aufzubauen. Am liebsten möchte ich Songs produzieren. Der erste läuft schon auf Youtube.“ Von seiner Familie, die hauptsächlich aus Musikern besteht und in Bands spielt oder singt, weiß er, dass das Musik Business auch hart ist. „Deshalb mache ich mir keinen Stress. Hier im HPZ habe ich es ja ziemlich gut.“



NIKLAS



Niklas R., 21 Jahre. Arbeitet seit 2021 im HPZ und seit November 2023 in der Schlosserei. Bei seiner Abschlussfeier der Franziskus-Förderschule in Viersen hatte er noch keinen Plan, wie und wo er seinen Wunsch „irgendwas mit Metallverarbeitung“ beruflich umsetzen könne. Seine Lehrer gaben ihm den entscheidenden Tipp. Und so wechselte er nach den Sommerferien 2021 von der Schule ins HPZ. Seine zwei Jahre Berufsbildungsphase hat er bis 2023 planmäßig, zielstrebig und erfolgreich durchlaufen.

Wie er zum HPZ kam?

Beim obligatorischen dreitägigen Schulpraktikum im Jugendzentrum Mönchengladbach entdeckte er seine Berufung: „Zuerst gab’s Holzwerken und dann die folgenden zwei Tage Metallverarbeitung. Das hat mir gut gefallen, und ich wusste: Das will ich machen! In der Schule war ich dann noch sehr unsicher, wo ich die Ausbildung machen könnte. Seitdem ich mich fürs HPZ entschieden habe, macht mir die Arbeit sehr viel Spaß. Ich bereue meinen Schritt nicht. Ich wollte ja schon immer was Handwerkliches machen.“ Niklas startet in der Schlosserei zunächst „nur“ als Aushilfe. So konnten sich Niklas und auch die Gruppenleitung ein Bild verschaffen. Es freut Niklas besonders, dass er wohnortnah in der Tönisvorster Schlosserei seinen Arbeitsplatz gefunden hat.

Was ihn besonders stolz macht?

Zusammen mit einem Kollegen wird er auf eine neue moderne Kreissäge eingearbeitet. Eine Umstellung gegenüber der alten. Aber Neues kennenzulernen, sich weiter zu entwickeln, das reizt ihn. „Ja, ich arbeite immer wieder an besonderen Projekten. Darauf bin ich stolz. Das Team und unser Zusammenhalt sind echt toll. Wir sprechen uns immer gut ab. Ich fühle mich mit allen wohl – mit der Gruppenleitung und den Kollegen.“



A young man with dark hair and glasses, wearing a blue t-shirt with 'Niklas Rizzo' printed on it, is sitting in a chair at a white table. He is looking slightly to his left with a slight smile. On the table in front of him is a tall glass of dark beer. The background is a plain, light-colored wall.

Niklas: „Weil ich hier meinen Traumberuf habe, bleibe ich so lange wie möglich.“

Was er nicht so gut findet?

Seine Familie ist noch etwas skeptisch. Vor allem, ob er all den Herausforderungen gewachsen ist. Und: „es gibt auch Sachen, auf die ich nicht so viel Bock habe. Mathe – zum Beispiel. Da muss alles immer so genau sein. Auch beim Messen. Das haut bei mir nicht immer so hin. Aber man bekommt hier ja Unterstützung.“

Wie es für ihn nach dem BBB weitergeht?

Niklas fühlt sich wunschlos glücklich an seinem Arbeitsplatz. „Ja, ich habe schon mal darüber nachgedacht, ob eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt etwas für mich ist. Aber, solange ich nicht weiß, ob es mir woanders wirklich gefällt, bleibe ich lieber hier.“

Würde er anderen Schulabgängerinnen und -gängern zum BBB einer Werkstatt raten?

„Auf jeden Fall. Hier kann es jeder erst mal versuchen. Wer nicht so gut ist, bekommt hier erst mal Unterstützung. Und das ist sehr wichtig, glaube ich.“



LISA

Lisa K., 33 Jahre. Arbeitet seit August 2023 in der HPZ-Schwester Werkstatt für Menschen mit psychischen Erkrankungen, bei impuls in Kempen. Dort ist sie in der „Manuellen Verpackung“ und wird dort noch in andere Arbeitsbereiche reinschnuppern können. Ihr erklärtes Ziel: ein Job in der Hauswirtschaft.

Was sie vor Eintritt in den BBB gemacht hat?

Sie wollte etwas mit Malerei oder Illustration machen. Nach zunächst „lückenlosem“ Lebenslauf mit Grafikdesign-Studium, Praktikum in einem Animationsstudio kam es 2018 zur ersten von sieben depressiven und einer psychotischen Episode mit jeweils mehrwöchigen Aufenthalten in Psychiatrien und bei Reha-Maßnahmen. In den BBB einer Werkstatt für Menschen mit psychischen Erkrankungen wechseln? Keinesfalls.

Wie sie zu IMPULS kam?

Die Idee kam von Lisa K's Psychotherapeutin. „Wir suchten gemeinsam etwas, was länger anhält und mir Sicherheit gibt. Weder Berufstrainingsmaßnahmen noch Reha hatten bisher funktioniert.“ Mit ihrem großen Leidensdruck vor Augen stellte sie sich gegen alle ihre inneren Widerstände und Ängste bei impuls vor und machte dort sogar ein Praktikum. „Was mich am Ende wirklich überzeugt hat, war, dass eine Fachkraft mir sagte: ‚In Ihrer Situation würde es auch mir nicht leicht fallen, hier anzufangen.‘ Das war der Punkt, wo ich mich verstanden gefühlt und eingewilligt habe, es doch zu versuchen.“

Was ihr nicht leicht fiel?

Auf Werkstätten hatte sie wie viele andere Menschen vorurteilsbehaftet geschaut. Aber sehr schnell erlebte sie, wie herzlich sie von allen aufgenommen wurde und dass sie sich in der Werkstatt im Gegensatz zum Arbeiten im ersten Arbeitsmarkt noch nie zuvor so wohlgeföhlt hat. „Ich muss sagen: für Leute, die meine Problematik haben, ist es das Richtige. Heute freue ich mich, wenn ich meine Kollegen wiedersehe und stelle mich immer gerne direkt dazu. Weil ich mich von ihnen total akzeptiert fühle. Meine Angst vorher war eigentlich nicht, dass ich die Menschen ablehnte. Es war vielmehr meine Angst: wie soll das zusammen funktionieren?“





Lisa: „Im BBB hatte ich keine Episode mehr und fühle endlich wieder Motivation zum Arbeiten.“

Was sie gut findet?

Hier bei Impuls wurde ihr Kreislauf als „Drehtürpatientin“ unterbrochen. „Normalerweise wäre ich jetzt schon wieder in der Klinik gewesen.“ Hier findet sie die Sicherheit, die sie braucht, und noch genügend Kraft für ihr Hobby Graphic Novels zu illustrieren und zu schreiben. Ihre Themen: die Psyche. Da ein „Vor-Sich-Hinwursteln“ allein nicht gut für ihre Psyche ist, schätzt sie ihre Kollegen und die Gruppenleitung, die sie in Krisenmomenten durch ihre Anwesenheit auffangen.

Was ihr im BBB nicht gefällt?

„Die Stühle hier!“ (Lacher). „Ansonsten tut es mir hier einfach nur gut: die Tagesstruktur, die Routinen ... Mein Körper kann sich darauf einrichten. Wenn ich mal schlecht drauf bin, drängt mich niemand. Ich würde heute allen, die mit einem psychischen Hintergrund aus Klinikaufenthalten kommen, empfehlen, hier den Wiedereinstieg zu wagen. Als ich kam, war ich lebensmüde. Perspektivlos. Hier lebe ich wieder auf. Ich spüre eine Motivation, es nochmals mit einer Arbeit zu versuchen.“

Wie soll es nach dem BBB weitergehen?

Noch hat Lisa 1,5 Jahre BBB vor sich. Danach kann sie sich vorstellen, auf dem ersten Arbeitsmarkt im Bereich Hauswirtschaft zu arbeiten. Unter der Bedingung: der Arbeitgeber müsste ihr die gleichen Sicherheiten und das Verständnis bieten wie Impuls. „Wenn ich wieder mal ‚Melancholie‘ habe, dann sollen Chef oder Chefin mich einfach in eine unaufgeräumte und ungeputzte Kammer schicken, wo ich heulen und gleichzeitig alles wieder schön machen kann.“ Keinesfalls will sie nochmals als Freelancerin arbeiten, wo ihr jede Sicherheit fehlt, was sie krank macht.

NIKITA



Nikita: „Ich arbeite am liebsten auf einem Betriebs-integrierten Arbeitsplatz“

Nikita W., 21 Jahre. Hat nach ihrem BBB im August 2023 im HPZ Tempelsweg auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz angefangen. Leider konnte die Kooperation nicht verlängert werden. injob, die Abteilung des HPZ mit ihrem Team aus Jobcoaches für berufliche Inklusion am Niederrhein, unterstützt und begleitet Nikita. Nicht nur bei der Suche nach einem geeigneten Unternehmen, sondern auch im gesamten Arbeitsprozess.

Was sie vor Eintritt in den BBB gemacht hat?

Immer schon wollte sie im Bereich Erziehung arbeiten. Ihr Schülerpraktikum absolvierte Nikita in einem Kindergarten. Die Arbeit mit den Kindern stellte sich für sie zu anstrengend heraus **„Es war dort für mich zu laut und wuselig“**. Nach der Schule meldete sie sich auf Empfehlung ihrer Lehrer zunächst für den BBB im HPZ Krefeld und startete dort in der „Näherei“. Da sie aber lieber auf einem BiAp, einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz, statt in der Werkstatt arbeiten wollte, kam für sie der Fachbereich injob des HPZ ins Spiel. Dieser setzt sich aus Jobcoaches zusammen, die motivierte HPZler:innen fit für geeignete betriebsintegrierte Arbeitsplätze – einzeln oder in einer Gruppe – machen. Sie begleiten aber auch diejenigen, die sich stark genug fühlen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Was läuft mit injob anders?

Für Menschen, die nicht in unseren Werkstattstandorten arbeiten möchten, haben wir den Fachbereich injob gegründet. Dieser ermöglicht einen Einstieg in die Arbeit über Außenarbeitsplätze. Sowohl im Gruppenkontext, als auch auf Einzelarbeitsplätzen kann man sich hier erproben. Um unseren Mitarbeitenden ebenso die Möglichkeit einer individuellen beruflichen Bildung anzubieten, organisieren wir Kleingruppen (bis 6 Mitarbeiter) aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern, die an einem Tag pro Woche einen Bildungstag in den Räumlichkeiten des Fachbereich injob wahrnehmen. Die positive Entwicklung, dass immer mehr Menschen den Werkstatteintritt auf einem Außenarbeitsplatz nutzen, hat bei uns dazu geführt, dass wir sogar zu Beginn des Jahres 2024 eigenes Personal für die Durchführung einstellen konnten. Inhaltlich und fachlich laufen alle Informationen gebündelt und gut strukturiert hier zusammen.

Die Förderung erfolgt individuell. Alle Mitarbeiter erhalten Fördermaterial nach ihrem Entwicklungsstand und ihren Interessen, in enger Abstimmung mit den jeweiligen Jobcoaches und Gruppenleitern und den Auffälligkeiten am Arbeitsplatz. Somit stellen wir eine ganzheitliche Förderung sicher, die den Belangen aller Beteiligten gerecht wird. Besonders hervorzuheben ist hierbei die gezielte Projektarbeit der Gruppen.

Nikita hatte sich mit ihrer Gruppe für ein Upcycling-Projekt eines ausrangierten Fahrrades entschieden. Dieses wurde als Spende zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeitenden haben die Gestaltung nach Anleitung geplant und umgesetzt. Das Rad ist jetzt eine üppig bepflanzte Gartendeko auf dem Gelände des Standortes Tempelsweg in Tönisvorst und gleichzeitig ein sichtbares Zeichen für die kreativen Angebote des Fachbereichs.



Wie ihr injob hilft, für sie den passenden BiAp zu finden?

Der nächste BiAp in der Verpackung eines Unternehmen passte für Nikita und machte ihr viel Spaß. Da diese Kooperation mit dem HPZ nicht weitergeführt werden konnte, ist injob bereits dabei, ein neues geeignetes Unternehmen zu finden.

In der Zwischenzeit wird Nikita mit ihren Kollegen von ihrem Gruppenleiter auf ihre neue berufliche Herausforderung vorbereitet. In der Wartezeit hat Nikita das oben beschriebene Projekt ausgeführt, worauf sie stolz ist. „Es war sehr viel Arbeit,“ erzählt Nikita, aber die hat sich gelohnt bei der vielen Zustimmung, die sie dafür erhält. Jetzt freut sie sich, baldmöglichst auf ihrem neuen BiAp beginnen zu können.



Nachtrag der Redaktion: Nikita absolviert gerade bei einem möglichen Arbeitgeber ein Praktikum. Im Anschluss soll es hier zu einem offiziellen Vertrag kommen.

Zukunft des Berufsbildungsbereichs als Teil von Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Interview mit dem Geschäftsführer des HPZ

Sehr geehrter Herr Dr. Weber, in den letzten Jahren hat sich die öffentliche Debatte rund um Werkstätten vor allem um die Höhe der Werkstattentgelte gedreht. Jetzt wurde auch die Zukunft des Berufsbildungsbereichs in den Blickpunkt der Diskussion gerückt, weil sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine generelle Entkopplung von Berufsbildungsbereich und Werkstatt vorstellen kann. Wie kam es dazu, dass es jetzt auf einmal um den BBB geht und auf was zielt dieser Reformvorschlag ab?

„Die aktuelle Diskussion über die Zukunft des Berufsbildungsbereichs in Werkstätten steht im Zusammenhang mit der Entgeltdiskussion in Werkstätten. Dieser Zusammenhang mag auf den ersten Blick überraschen. Aus Sicht des zuständigen Ministeriums (BMAS) geht es aber schlicht darum, die Zugangszahlen in Werkstätten zu reduzieren, indem der Berufsbildungsbereich aus den Werkstätten „herausgelöst“ und öffentlich ausgeschrieben wird. Daraus könnten sich in der Folge finanzielle Spielräume für eine verbesserte Entlohnung einer geringeren Zahl von Werkstattmitarbeiter:innen ergeben. Unter den aktuellen Haushaltsbedingungen des Bundes sind diese Spielräume nicht vorhanden. Es geht also leider nicht um verbesserte Bildungschancen für Menschen mit Behinderung, sondern um die Bewältigung finanzieller Herausforderungen im System der Eingliederungshilfe.“

„Aus Sicht des zuständigen Ministeriums (BMAS) geht es schlicht darum, die Zugangszahlen in Werkstätten zu reduzieren.“

Die deutschlandweite Interessenvertretung der WfbM-Mitarbeitenden Werkstatträte Deutschland e.V. hat sich in einer Stellungnahme³ zu den Auslagerungsplänen des BBB durchaus kritisch geäußert. Sie befürchtet einen Qualitätsverlust der Berufsbildungsmaßnahmen und dass die Qualifizierung im BBB ihre Praxisnähe verliert, wenn der BBB nicht mehr an Werkstätten angegliedert ist. Wie stehen der Werkstattrat im HPZ und das HPZ als Ganzes einer möglichen Ausgliederung des BBB gegenüber?

„Es hat in der Tat erheblichen Protest gegen die Ideen des BMAS gegeben, sowohl von Seiten der Werkstatträte als auch von Seiten der Werkstätten. Ich selbst halte die – bewusst diffus gehaltenen – Vorschläge des BMAS zur Herauslösung und Ausschreibung des BBB für schlicht rechtswidrig. Zusammen mit einem Vorstandskollegen der BAG WfbM haben wir das in einer Veröffentlichung auch zum Ausdruck gebracht. Mittlerweile ist man im Hause des BMAS wohl auch selbst davon überzeugt, diesen Reformweg einer Herauslösung und Ausschreibung des BBB nicht weiter verfolgen zu wollen.“

Mehr zur Weiterentwicklung des Berufsbildungsbereichs ab Seite 23.



Trotz der ungewissen Situation was die Zukunft des BBB als Bestandteil von Werkstätten angeht, haben Sie sich im HPZ einiges vorgenommen, was die Weiterentwicklung des Berufsbildungsbereichs im HPZ angeht. Welche Veränderungen sind geplant und worauf zielen diese ab?

„Es geht um eine qualitative Aufwertung unseres BBB, und zwar aus Sicht unserer Teilnehmenden. Wir sind eine große Organisation, die Menschen mit Behinderung eine Vielzahl interessanter Einsatzmöglichkeiten bietet. Diese Chancenvielfalt wollen wir künftig stärker dadurch nutzen, dass wir den BBB zentralisieren und den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, standortübergreifend Erfahrungen machen zu können. Und auch unsere Bildungsleistungen wollen wir verbessern, wollen sie z. B. durch die Einführung von Zertifikatslehrgängen praxisnäher gestalten, so dass der ein oder andere BBB-Teilnehmer auch die Perspektive eines künftigen Einsatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt vor Augen haben kann.“

„Wir wollen unsere Bildungsleistungen zum Beispiel durch die Einführung von Zertifikatslehrgängen praxisnäher gestalten.“

Da haben Sie sich einiges vorgenommen. Wäre es an dieser Stelle nicht sicherer, erst die politische Entscheidung zur Zukunft des BBB abzuwarten, bevor Sie im HPZ diesen ganzen Aufwand zur Weiterentwicklung des Berufsbildungsbereichs betreiben?

„Was unsere strategische Ausrichtung angeht, gibt es im HPZ eine klare Richtschnur. Wir brauchen keine Anstöße von außen, um konsequent und kontinuierlich qualitative Verbesserungen im Sinne unserer Beschäftigten anzustreben. Das gilt für den Berufsbildungsbereich genauso wie für den Arbeitsbereich. Natürlich gibt es finanzielle Restriktionen unseres Handelns, die durch die Kostenträger gesetzt werden. Ich bin aber fest davon überzeugt, dass unsere Fachkräfte und ihr professionelles Handeln entscheidend dafür sind, ob sich Menschen mit Behinderung bei uns wohl fühlen und sich in ihrer Persönlichkeit weiter entwickeln können. Gute Ratschläge und praxisferne Visionen von Seiten der Politik oder der Kostenträger sind mir an dieser Stelle weniger wert als die Erfahrungen und das Engagement unserer Fachkräfte.“

Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute für die Weiterentwicklung des Berufsbildungsbereichs im HPZ!

DREI. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung und Arbeit

3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2023

für den
Berufsbildungsbereich mit
Eingangsverfahren der Werkstatt
(BBB)

Personalkosten:

- 3.507.000 € für Gehälter
(▲ 2.997.000 € im Vorjahr)
- 729.000 € für soziale Abgaben
(▲ 659.000 € im Vorjahr)
- 257.000 € für die betriebliche
Altersversorgung des
HPZ-Fachpersonals
(▲ 228.000 € im Vorjahr)

Sachkosten:

- Sonstige betriebliche
Aufwendungen: 2.026.000 €
(▲ 1.566.000 € im Vorjahr)
- Abschreibungen: 173.000 €
(▲ 157.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2024 -

ERBRACHT LEISTUNGEN 2023

Menschen mit Behinderung

(geistige, psychische und schwerstmehrfache Behinderung)

im Vorjahr

- Orientierung** für insgesamt **194** Menschen mit Behinderungen (Durchschnittsbelegung in 2023) ▲ 197
- **220** Aufnahme- und Beratungsgespräche (davon **125** Menschen mit geistiger Behinderung und **95** Menschen mit psychischer Behinderung) ▲ 162 ▲ 90/72
- **138** Aufnahmen in Berufsbildungsbereich ▲ 125
- Berufliche Bildung entsprechend der individuellen Möglichkeiten:**
- Angebot von **11** Qualifizierungsbausteinen in 2022 gem. § 68 BBIG mit Zertifikat der IHK bei bestandenem Abschluss ▲ 7
- Große Auswahlmöglichkeit an Berufsbildern im HPZ: Insgesamt liegen für **17** unterschiedliche Berufsbilder Bildungsrahmenpläne vor ▷ 17
- Es gibt **2** anerkannte IHK Praxislehrgänge ▷ 2
- Im HPZ gibt es **17** bundeseinheitliche Zertifikate zum Abschluss des Berufsbildungsbereiches ▷ 17

Eltern und Angehörige

im Vorjahr

- Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende
- 2** Infoveranstaltungen an Schulen ▼ 3

Kostenträger

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

ERREICHTE WIRKUNGEN 2023

Menschen mit Behinderung

(geistige, psychische und schwerstmehrfache Behinderung)

im Vorjahr

Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:

- **88** Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat ▲ 87
- **88** Absolventen wechselten 2022 in den Arbeitsbereich des HPZ ▲ 87
- Außerhalb der WfbM wurden 2023 insgesamt **108** Praktika absolviert ▲ 62

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz

(Quelle: ITA-Benchmarking* 2022):

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

* ITA-Benchmarking

Das HPZ sucht gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche und nimmt daher regelmäßig, zuletzt 2022, 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.

Eltern und Angehörige

im Vorjahr

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

2023 konnten **2** Informationsveranstaltungen an Förderschulen durchgeführt werden. Dort wurden Eltern und Lehrer über die Arbeits- und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung informiert. ▼ 3

Kostenträger

Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit der Agentur für Arbeit (für BBB)

3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 1 –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2023

für den Arbeitsbereich der Werkstatt (AB)

Personalkosten:

21.468.000 € für Gehälter

(▲ 19.457.000 € im Vorjahr)

4.464.000 € für soziale Abgaben

(▲ 4.280.000 € im Vorjahr)

1.575.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

(▲ 1.483.000 € im Vorjahr)

Sachkosten:

Sonstige betriebliche

Aufwendungen: 19.811.000 €

(▲ 15.563.000 € im Vorjahr)

Abschreibungen: 1.907.000 €

(▼ 2.003.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2024 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2023

Menschen mit Behinderung

– Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

im Vorjahr

Beschäftigung von **1.869** Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM (Durchschnittsbelegung im Jahr 2023) ▲ 1.843

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

– **97 %** der Mitarbeiter haben einen vollständigen, individuellen Förderplan, der nicht älter als ein Jahr ist ▼ 98%

– Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: **16** Stunden je Mitarbeiter:in ▲ 10

– **163** Praktika in den HPZ-Werkstätten ▷ 106

– **108** Praktika außerhalb der WfbM ▲ 62

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

– Mitwirkung: **17** Treffen des Werkstattrats in 2023 (Unterstützung bei der Einhaltung von Gesetzen und Regeln und regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung) ▲ 11-mal

– Ärztliche Betreuung und **485** spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen ▲ 297

ERREICHTE WIRKUNGEN 2023

Menschen mit Behinderung

- Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt -

im Vorjahr

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für **1.869** Menschen mit Behinderungen (Durchschnittsbelegung im Jahr 2023)

▲ 1.843

Beitrag zur **Anerkennung und Selbstbestätigung** durch jährliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderungen in Höhe von – je nach Lohnstufe – **2.442 € bis 7.975 €** (netto).

▷ 2.441 €
bis 8.001 €

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz (Quelle: ITA-Benchmarking 2022):

- **95 %** der Mitarbeitenden gaben an, dass sie in der Werkstatt insgesamt die Unterstützung bekommen, die sie brauchen (Rang 3 von 17)
- **88 %** der Mitarbeitenden geben an, dass sie in der Werkstatt immer wieder etwas dazulernen (Rang 4 vom 17)

3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 2 –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2023

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2023

| Menschen mit Schwerstmehrfacher Behinderung | | im Vorjahr |
|---|--|------------|
| Erhöhter Pflege- und Betreuungsaufwand (nach SGB IX, § 136, Abs.3) mit aufsteigender Intensität von A bis C. | | |
| – Fallgruppe A: 206 | | ▼ 217 |
| – Fallgruppe B: 208 | | ▲ 205 |
| – Fallgruppe C: 463 | | ▲ 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 | | im Vorjahr |
|--|--|---------------|
| 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 | | |
| 9.407.000 € Kundenumsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen | | ▲ 7.841.000 € |
| 55,9 % Umsatzanteil Top-Ten-Kunden | | ▲ 54,4 % |

| Politik und Gesellschaft | | im Vorjahr |
|---|--|------------|
| Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses: | | |
| – Aktive Mitwirkung in Interessenvertretungen der Werkstätten (LAG WfbM NRW und der BAG WfbM) | | |
| – 11 Presseartikel über das HPZ | | ▲ 10 |

siehe vorhergehende Doppelseite

ERREICHTE WIRKUNGEN 2023

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.

Kostenträger und Partner

im Vorjahr

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 2023: **0,08 %**

▼ 0,04 %

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 2023

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

Personalkosten:

1.138.000 € für Gehälter

(▲ 837.000 € im Vorjahr)

311.000 € für soziale Abgaben und für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

(▲ 240.000 € im Vorjahr)

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 989.000 €

(▲ 631.000 € im Vorjahr)

Abschreibungen: 94.000 €

(▲ 80.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2024 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2023

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

im Vorjahr

Profilabgleich und Training:

- 22 offene Sprechstunden mit 21 Teilnehmern ▼ 22/38
- 90 Informations- und Beratungsgespräche ▼ 138
- 103 akquirierte Mitarbeitende mit Veränderungswunsch ▲ 60
- Einrichtung von 3 Übergangsgruppen mit 17 Teilnehmern ▲ 2/12
- Betreuung der 103 Mitarbeitenden auf Einzelaußenarbeitsplätzen ▼ 105

Arbeitgeber

im Vorjahr

- 24 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern ▷ 24
- 399 Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche ▼ 334
- 1.540 Besuche bei Arbeitgebern mit BiAp ▲ 1.047

Gesellschaft

im Vorjahr

- 16 Teilnahmen an Arbeitskreisen ▲ 7

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

ERREICHTE WIRKUNGEN 2023

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

im Vorjahr

Teilhabe am Arbeitsleben:

| | |
|---|----------------|
| – 212 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 195 besetzt | ▲ 202 ▼ 198 |
| – 103 Einzelaußenarbeitsplätze | ▼ 105 |
| – 74 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz | ▼ 95 |
| – Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 6 Mitarbeitenden | ▲ 3 |
| – Rückkehr von 0 erfolgreich vermittelten Mitarbeitenden aus dem ersten Arbeitsmarkt zurück in die WfbM | ▷ 0 |
| 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). | ▷ 100 % |

Arbeitgeber

Bei der letzten 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 zur Belegung von BiAps konnte 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 Mitarbeitenden 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.
- Gewaltschutzkonzept
 - Für das Gesamte HPZ wurde ein neues Gewaltschutzkonzept ausgearbeitet und in 2023 implementiert, um weiterhin eine gewaltfrei Arbeits- und Betreuungsumgebung für alle Klient:innen sicherzustellen.
- 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.
- 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.
 - 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.
- SROI
 - Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von Supervisionen bzw. Coachings. Im Jahr 2023 waren dies insgesamt 224 Stunden für individuelle Maßnahmen und 270 Stunden für Gruppenmaßnahmen.
- Mitarbeitermaßnahmen
 - Individuelle, jährliche Teilhabepläne aller Mitarbeitenden und jährliche Zielvereinbarungen mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) bilden die Grundlage zur Planung der Förderung.
 - Bereits zum zehnten 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

Nach § 12 Abs. 5 der Werkstättenverordnung hat die Werkstatt die Zahlung von Arbeitsentgelten aus dem Arbeitsergebnis vorzunehmen.

Im letzten Quartal des abgeschlossenen Geschäftsjahr konnte eine längst fällige Preisanpassung aufgrund steigender Lohn- und Materialkosten bei den Produktions- und Dienstleistungskunden durchgesetzt werden. Dies hatte unmittelbar positiven Einfluss auf das Arbeitsergebnis der Mitarbeiter. Somit konnten die an die Mitarbeiter des Arbeitsbereichs auszuschüttende Sonderzahlung um eine zusätzliche und einmalige Inflationsausgleichszahlung ergänzt werden.

Fachbereich injob

Wie bereits in den Vorjahren entwickelte sich der Bereich betriebsintegrierter Arbeitsplätze weiterhin erfreulich positiv bei steigender Nachfrage. Somit konnten die Umsatzerlöse 2023 der Außenarbeitsplätze um weitere 26 % gesteigert werden (Steigerung 2022 / 2021: 15 %).

6 Übergänge auf den Ersten Arbeitsmarkt

Die Zielvereinbarungen mit dem Kostenträger Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnten zum überwiegenden Teil erfüllt werden. Bei der Anzahl von BiAps haben wir mit 195 Plätzen (Einzel- und Gruppenarbeitsplätze) die Zielvereinbarung von 104 Plätzen deutlich übererfüllt. Bei den Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben wir mit 6 Übergängen die Zielvereinbarung von 10 Übergängen nicht erreichen können.

Gewaltprävention

Gewaltschutz ist ein Thema, das bewegt und in Werkstätten allgemein mit hoher Priorität behandelt wird. Seit letztem Jahr arbeitet ein ausgebildeter Gewaltschutzbeauftragter im HPZ, was unser Bestreben unterstützt, präventiv gegen Gewalt jeglicher Art vorzugehen und einen professionellen Umgang mit Aggressionen, Gewalt und Grenzverletzungen zu leben. Gleichzeitig leisteten wir im 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, Informationsveranstaltungen und die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes.

Ausbau der Produktionstätigkeiten für Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen

Enge Zusammenarbeit von Reha und Produktion

Mitarbeitende mit komplexen Beeinträchtigungen und/oder einem höheren Betreuungsaufwand sollen intensiver in produktive Tätigkeiten eingebunden werden. Hierzu arbeiten die Bereiche Reha und Produktion seit letztem Jahr eng zusammen, um gemeinsam Ziele und Maßnahmen zu definieren und noch intensiver miteinander zu kooperieren.

Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen erfahren durch diese Einbindung in das Produktionsgeschehen der Werkstatt spürbare Erfolgserlebnisse und eine offensichtlichere Teilhabe an Arbeitsprozessen.

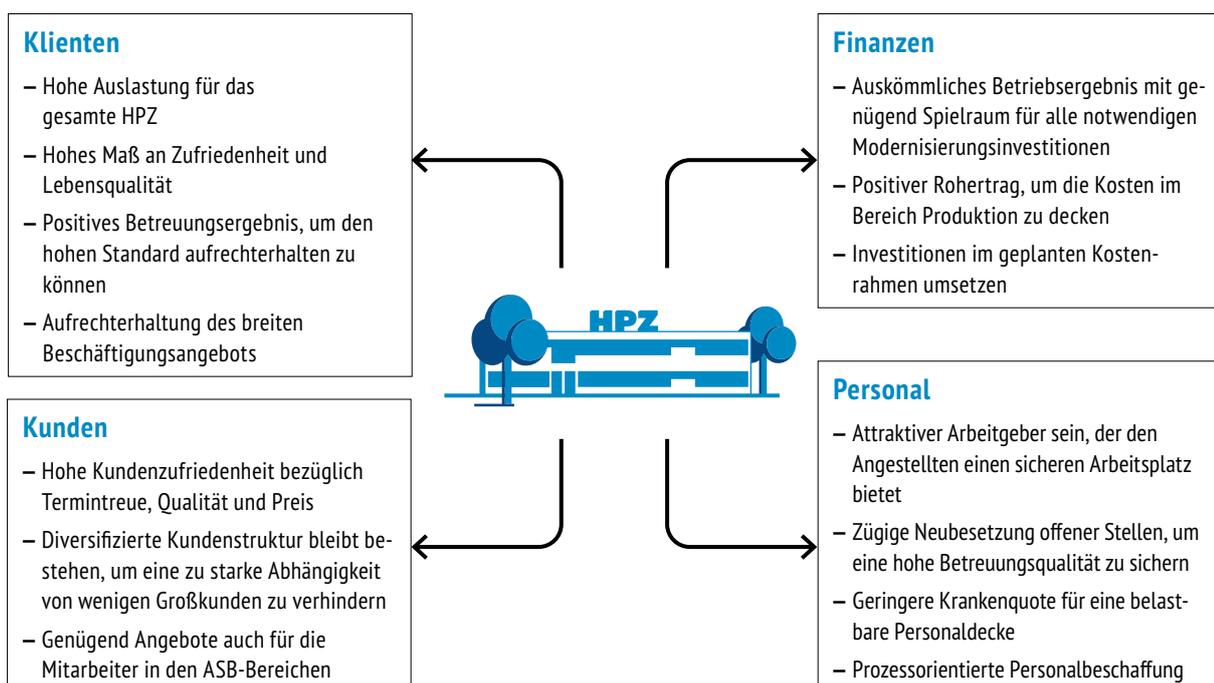
VIER. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit

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.

2024 ARBEITEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:



4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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

CHANCEN AUS UNSERER SICHT

Chance 1: Zukunft des Berufsbildungsbereichs (BBB)

Warum?

Die Veränderungen in der Werkstattlandschaft in Hinblick auf die Weiterentwicklung des Berufsbildungsbereiches sind im Moment unklar. Diese Tatsache betrachten wir als Chance, weil eine Mitgestaltung und dadurch eine kontinuierliche Erhöhung der Qualität der Bildungsleistungen möglich wird.

Wie bereiten wir uns vor?

Wir werden die BBB-Konzeption des HPZ durch die Orientierung an harmonisierten Bildungsrahmenplänen, durch die Einführung von Zertifikaten und Qualifizierungsbausteinen und, wenn möglich, auch durch die Etablierung von Fachpraktiker- und Werkerausbildungen systematisch verbessern. Organisatorisch arbeiten wir an einer stärkeren Zentralisierung des Berufsbildungsbereichs, so dass die Maßnahmeteilnehmer im Sinne eines personenzentrierten Ansatzes die Gelegenheit haben, die Einsatzbereiche im HPZ in ihrer ganzen Breite kennenzulernen.

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

- Die Sensibilisierung der Belegschaft durch mehrtägige De-eskalationstrainings, die Thematisierung bei der Einarbeitung neuer Kolleg:innen, die verpflichtende Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und die Verbindliche Selbstverpflichtungserklärung zum Thema Gewaltschutz.
- Das Bekenntnis zum Gewaltschutz durch die Unterzeichnung der „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen WfbM“.
- Die Ausbildung von Werkstattmitarbeitenden zu Botschaftern und damit eine Inklusion der leistungsberechtigten Personen im Bereich Gewaltschutz.

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.

Risiko 2: Zukunft des Berufsbildungsbereichs (BBB)

Warum?

Die Veränderungen im Berufsbildungsbereich durch politische Vorgaben können auch ein Risiko darstellen. Es steht aktuell zur Diskussion, den BBB aus den Werkstätten herauszulösen und die Berufsbildungsmaße in getrennt agierenden Einrichtungen durchzuführen. Hier sehen wir insbesondere ein Risiko im drohenden Qualitätsverlust der Leistungserbringung, was schließlich zu Lasten der Lernenden ginge.

Wie bereiten wir uns vor?

Wir stellen Entscheidungen über den Kauf oder die langfristige Anmietung von Immobilien für einen zentralisierten Berufsbildungsbereich bis auf weiteres zurück (Vermeidung betriebswirtschaftlicher Risiken) und nutzen die vorhandene bauliche Infrastruktur im HPZ für die Bereitstellung von Bildungsleistungen und Praktika.



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.

Annika Werth, arbeitet in einer Kindertagesstätte und absolviert den IHK-Zertifikatslehrgang „Assistent:in in der Kindertagesstätte“, den das HPZ dieses Jahr erstmalig anbietet.



FÜNF.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung

5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Die Kindheit verfliegt in Windeseile! Diese Feststellung ist nicht bloß eine wehmütige Erkenntnis von uns Erwachsenen. Sie bezieht sich ebenso ganz objektiv auf das entscheidende Zeitfenster, in dem Kinder mit einer drohenden oder bereits diagnostizierten Behinderung am meisten von einer maßgeschneiderten Unterstützung profitieren können. Während dieser Lebensphase besteht die Möglichkeit, durch passgenaue Therapie und Förderung bestehende Entwicklungsverzögerungen auszugleichen und bislang unentdeckte Entwicklungspotenziale zu entfalten. Dies wiederum kann einen nachhaltigen Effekt auf die Lebensqualität des Kindes im weiteren Verlauf des Lebens haben.

Bisher wurde im Konjunktiv formuliert und darin sehen wir auch das gesellschaftliche Problem, dem wir mit unseren Angeboten im Bereich Kinderförderung begegnen. Das entscheidende Zeitfenster der frühen Kindheit kann nur dann für die nachhaltige Verbesserung der Lebenssituation von Kindern mit einer drohenden oder bereits diagnostizierten Behinderung genutzt werden, wenn differenzierte Therapie- und Förderangebote in ausreichendem Maße bestehen und wenn diese dem Kind auch individuell und bedarfsgerecht zugutekommen.

Weil es nicht ausreichend viele Förder- und Therapiemöglichkeiten gibt und der Weg bis zum für ihr Kind passenden Angebot mühsam und von Umwegen geprägt ist, bedeutet das vor allem für die Familien eine große Herausforderung, die Situation mit einem behinderten Kind zu meistern. Gründe sind ein Hilfesystem mit komplexen Zuständigkeitsbereichen ohne zentrale Steuerung und bürokratische Hürden.

Für die Familien gestaltet es sich sehr schwierig, die Situation mit einem behinderten Kind zu meistern. Zum einen mangelt es schlicht an ausreichend Förder- und Therapieangeboten. Zudem ist der Weg zum passenden Angebot für ihr Kind mühsam und von Umwegen geprägt, was für die Familien eine beträchtliche Herausforderung darstellt. Dies liegt nicht nur an einem Hilfesystem mit komplexen Zuständigkeitsbereichen ohne zentrale Steuerung, sondern auch an formalen Hürden, die manche Eltern abschrecken und so die Förderung des Kindes verzögern oder gar verhindern.

Das Ausmaß des Problems wird uns auf zwei Wegen bewusst:

- Wir müssen immer wieder **Familien verträsten**, weil die Zahl der Anfragen die Zahl unserer Therapie- und Betreuungsplätze übersteigt.
- Von den Eltern, deren Kinder wir betreuen, bekommen wir immer wieder die Rückmeldung, wie schwierig, zeitaufwendig und frustrierend es war im bestehenden zersplitterten Hilfesystem mit all seinen **bürokratischen Hürden** das passgenaue Unterstützungsangebot für ihr Kind zu finden.

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.

Für manche Kinder mit Förderbedarf bietet solch eine Einrichtung genau die richtige Entwicklungsumgebung. Nach unserer Erfahrung würde jedoch ein Großteil unserer Kitakinder in den Heilpädagogischen Kita-Gruppen überhaupt keine Kita besuchen, weil die Schwere der Behinderung eine der hier genannten Betreuungsformen unmöglich macht.

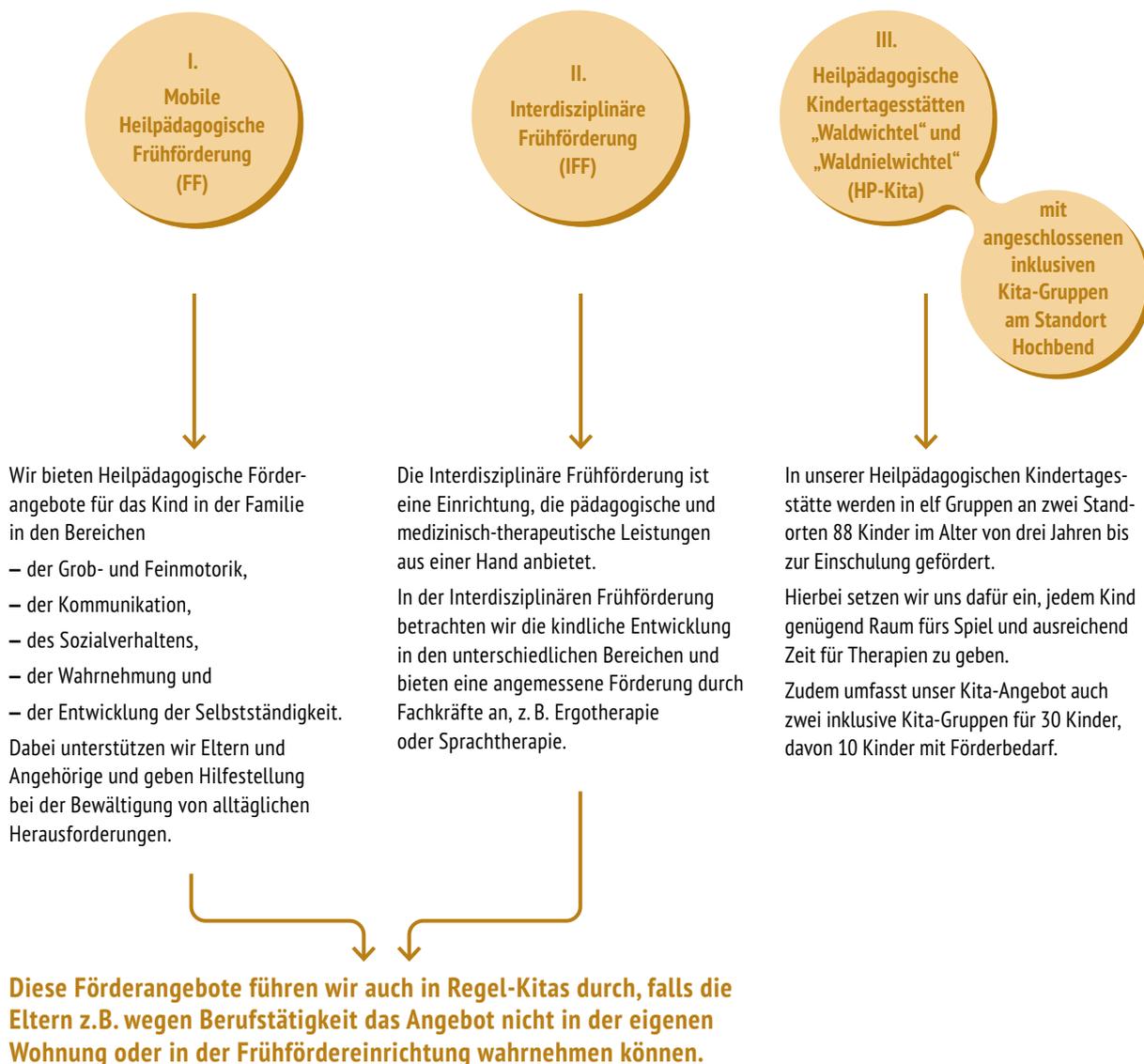
Dies bedeutet,

- 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:



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 Fachkräfte 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. Hier haben wir unser Leistungsangebot im letzten Jahr ausgebaut, um betroffene Eltern noch früher beratend unterstützen zu können.

Mehr zu unserem neuen
Beratungsangebot
im Rahmen von
Krisenintervention
erfahren Sie auf Seite 74.



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
- Kostentlastung 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
- Übergangsmangement inklusive Planung weiterer Fördermaßnahmen mit Lehrer:innen

- Qualitätssteigerung der Beratungsleistung in kooperierenden Kindergärten für die Eltern
- Positiver Start in den Einrichtungen für Kinder, Eltern und Mitarbeitende
- Stärkung der Handlungssicherheit der Mitarbeitenden 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 Kinderärzt:innen 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



PROJEKT
WIR ZÜCHTEN
MARIENKÄFER

HILL USA
SALERNTAL
SALERNTAL

SECHS.

Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung

6.1 Eingesetzte Ressourcen 2023

| | Personalkosten: | | | Sachkosten: | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Gehälter | Soziale Abgaben | Betriebl. Alters- versorgung | Sonstige betriebl. Aufwendungen | Abschreibungen |
| HP-Kita | 2.155.000 € | 455.000 € | 163.000 € | 561.000 € | 126.000 € |
| Heilpädagogische Kindertagesstätten | (▲ 1.981.000 € im Vorjahr) | (▷ 455.000 € im Vorjahr) | (▲ 159.000 € im Vorjahr) | (▼ 628.000 € im Vorjahr) | (▼ 182.000 € im Vorjahr) |
| Inklusive KITA-Gruppen | | | | | |
| Waldwichtel | 323.000 € | 67.000 € | 24.000 € | 18.000 € | 1.000 € |
| IFF | 919.000 € | 188.000 € | 68.000 € | 251.000 € | 11.000 € |
| Interdisziplinäre Frühförderung | (▲ 712.000 € im Vorjahr) | (▲ 166.000 € im Vorjahr) | (▲ 56.000 € im Vorjahr) | (▲ 211.000 € im Vorjahr) | (▼ 14.000 € im Vorjahr) |
| FF | | | | | |
| Mobile Heilpädagogische Frühförderung | 329.000 € (▲ 332.000 € im Vorjahr) | 68.000 € (▼ 73.000 € im Vorjahr) | 25.000 € (▷ 25.000 € im Vorjahr) | 60.000 € (▲ 58.000 € im Vorjahr) | 7.000 € (▷ 7.000 € im Vorjahr) |
| Gesamt | 3.726.000 € (▲ 3.025.000 € im Vorjahr) | 779.000 € (▲ 694.000 € im Vorjahr) | 280.000 € (▲ 240.000 € im Vorjahr) | 890.000 € (▼ 897.000 € im Vorjahr) | 145.000 € (▼ 203.000 € im Vorjahr) |

- Stand Mai 2024 -

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

siehe Seite 63.

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2023

| Heilpädagogische Kindertagesstätten „Waldwichtel“ und „Waldnielwichtel“ (HP-Kita) | im Vorjahr |
|--|-------------|
| Therapieleistungen: | |
| – Ergotherapie 1.652 Stunden | ▼ 1.679 |
| – Physiotherapie 1.987 Stunden | ▼ 2.051 |
| – Sprachtherapie 2.161 Stunden | ▲ 1.955 |
| – Motopädie 2.812 Stunden | ▲ 2.716 |
| 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 | ▷ 11 ▷ 2 |
| In 2023 konnten 5 Veranstaltungen durchgeführt werden. | ▲ 4 |

ERREICHTE WIRKUNGEN 2023

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) | im Vorjahr |
|--|-------------------|
| Förderung und Therapieangebote für 226 Kinder (87 aus Krefeld und 139 aus dem Kreis Viersen). | ▲ 197 ▲ 84/101 |
| 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: 176 Fördereinheiten* pro Woche | ▲ 55 |
| – Motopädie: 69 Fördereinheiten pro Woche | ▲ 49 |
| Therapieleistungen: | |
| – Sprachtherapie: 59 Fördereinheiten pro Woche | ▼ 76 |
| – Physiotherapie: 53 Fördereinheiten pro Woche | ▼ 59 |
| – Ergotherapie: 68 Fördereinheiten pro Woche | ▲ 59 |
| Gruppenangebote (in insgesamt 7 Gruppen): | ▷ 7 |
| – Unter anderem Marburger Konzentrationstraining, LUBO (Programm zur Förderung sozialer Kompetenzen) | |
| – 4 bis 7 Kinder je Gruppe | ▷ 3-7 |
| – Betreuungsschlüssel: 2 bis 3 Kinder je Erzieher:in | ▷ 2-3 |
| 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) | im Vorjahr |
|--|------------|
| Insgesamt 61 Erstbesuche bei betroffenen Familien | ▲ 52 |
| In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2023 insgesamt 183 Kinder von der FF profitiert: | ▲ 181 |
| – Regelmäßige Hausbesuche: 141 Kinder | ▲ 132 |
| – Förderung in der Kita der Kinder: 51 Kinder | ▲ 44 |
| – In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: 7 Kinder | ▲ 5 |
| 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: 39 Kinder | ▼ 46 |
| – Psychomotorisches Turnen: 54 Kinder | ▲ 53 |
| Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus 10 heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften | ▲ 9 |

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 2023

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

Ressourcen des HPZ

siehe Seite 63.

| Eltern | im Vorjahr | Kindergärten und Schulen in der Region | im Vorjahr |
|---|---------------------------|--|---|
| <p>Beratung und Anleitung für die Arbeit mit den Kindern zu Hause und den generellen Umgang mit der Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> – IFF 931 geplante plus viele nicht-terminierte Kurzgespräche aufgrund von kurzfristigem Bedarf – FF bei jedem Hausbesuch – HP-Kita insgesamt 186 Entwicklungsstandgespräche, Schulberatungsgespräche, Hilfeplangespräche, sozialrechtliche Beratungsgespräche <p>Durchschnittliche Dauer eines vereinbarten Gesprächs: 45-60 Minuten</p> | <p>▼ 950</p> <p>▲ 171</p> | <p>Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 16 Hospitationen externer Fachkräfte in der IFF – 31 Hospitationen von IFF-Mitarbeitenden in anderen Einrichtungen – 29 Hospitationen von FF-Mitarbeitenden in Regel-Kitas – 43 Hospitationen und Beratungen in Regel- und Integrativ-Kitas <p>Kooperation der IFF in der Region mit 7 Regel-Kitas: insgesamt 79 Kinder werden vor Ort gefördert (IFF: 24 Kinder und FF: 55 Kinder)</p> <p>Beratung und Kompetenzausbau der Fachkräfte in den Kitas</p> <p>Moderation bei 36 Elterngesprächen in Regel-Kitas</p> <p>Übergangmanagement bei 91 Schulübergängen durch HP-Kita, FF oder IF</p> <p>Konkrete Unterstützung der Lehrer:innen (AOSF* und anschließende Beratung der Lehrer:innen) in 34 Fällen durch die HP-Kita, ausführlicher Entwicklungsstandbericht mit: Entwicklung des Kindes seit Aufnahme, IST-Stand der Entwicklung, Entwicklungsprognose (wenn möglich), Empfehlung zu zukünftigen Fördermaßnahmen</p> | <p>▲ 11</p> <p>▲ 22</p> <p>▲ 21</p> <p>▲ 36</p> <p>▲ 6</p> <p>▲ 77</p> <p>▲ 26/51</p> <p>▲ 16</p> <p>▲ 79</p> <p>▼ 38</p> |
| <p>Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfsangebotslandschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Je nach Bedarf bei Eltern, deren Kinder in FF/IFF/HP-Kita gefördert werden – Zudem 57 Beratungsgespräche aufgrund externer Anfragen <p>Begleitung (z. B. Trauerbegleitung in der Verarbeitung, ein Kind mit Behinderung zu haben) in Form von Gesprächen mit unseren Heilpädagog:innen</p> | <p>▲ 34</p> | | |

ERREICHTE WIRKUNGEN 2023

| Eltern | Kindergärten und Schulen in der Region | im Vorjahr |
|--|---|-------------------------------------|
| <p>Konkrete Entlastung der Eltern von über 500 Kindern, weil die Organisation und Durchführung von Förderangeboten und Therapien durch das HPZ übernommen wurden.</p> <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Bessere Einschätzung & 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; 2023: 23 Kinder) – Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt 71 Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem – Konkrete Entlastung der Lehrer in 61 Fällen im Rahmen der AOSF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit | <p>▲ 12</p> <p>▲ 69</p> <p>▲ 57</p> |

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

im Vorjahr

Unterstützung bei der Diagnostik in **123** Fällen durch beigesteuerte Berichte und Einschätzungen (Methodik: Langzeitbeobachtung, Testverfahren und Berichte)

▲ 91

Systematische Vernetzung und fachlicher Austausch mit Kinderärzt:innen 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 2023 gab es **19** dieser Anfragen.

▲ 17

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)

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.

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

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 Klient:innen 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 nordrhein-westfälischen Schulen festgelegt.

Der Förderprozess in drei Bausteinen

ZUGANGSWEGE IN UNSERE HPZ-KITA:

- Interdisziplinäre oder heilpädagogische Frühförderung,
- andere Kita, bei der das Förderangebot nicht passend war,
- Empfehlung von Kinderärzt:innen für unser Kita-Angebot,
- unser niederschwelliges Beratungsangebot im Rahmen von Krisensituationen, die in Zusammenhang mit der Diagnose einer Behinderung des Kindes stehen
- oder die Eltern sind auf einem anderen Weg auf uns aufmerksam geworden.

1

Erstkontakt & Kennenlernen

Die Eltern kommen mit ihrem Kind zu einem ersten **Kennenlern-Gespräch** zu uns in die Kita. Das Kind geht direkt mit den anderen Kindern spielen, während die Eltern umfassend informiert werden:

- Informationen zum **Leistungsangebot** im Bereich Kinderförderung im HPZ
- Beratung zu den formalen **Rahmenbedingungen des Kostenträgers** für die Aufnahme des Kindes

Aufnahmewunsch und Eingangsdiagnostik:

Wenn die Eltern die Aufnahme ihres Kindes ins HPZ wünschen, dann führt das HPZ die **Eingangsdiagnostik** durch und erstellt einen **Kurzbericht** mit Einschätzungen und fachlichen Empfehlungen für den LVR.

Die **Eingangsdiagnostik** wird vor Ort im HPZ durchgeführt. Zuerst werden alle bereits vorliegenden Diagnostiken (z.B. vom Kinderarzt) gesichtet, um sich ein umfassendes Bild zum bereits festgestellten Förderbedarf und den bisherigen Therapiemaßnahmen zu machen. Daran schließt eine „Spielbeobachtung“ des Kindes an. Im nächsten Schritt wird der Förderbedarf des Kindes festgehalten und die geeigneten Fördermaßnahmen inkl. geeigneter medizinischer Hilfsmittel beschrieben.

NACH DER KITA:

- Regelschule mit und ohne zusätzlicher Unterstützung (Schulassistenz im Rahmen gemeinsamer Unterricht)
- Sämtliche Förderschulen mit unterschiedlichem Schwerpunkt nach Förderbedarf:
 - motorisch, Körperliche Entwicklung
 - kognitive Entwicklung
 - Schule Schwerpunkt lernen
 - Schule Schwerpunkt soziale, emotionale Entwicklung
 - jeweils Förderschulen für Förderbedarf im Bereich: Sehen, Hören, Sprache

Letztlich treffen die Eltern die Entscheidung darüber, in welche Schule ihr Kind nach der Kita gehen soll.

AUFNAHME- ENTSCHEIDUNG

Die endgültige Entscheidung dazu, ob das Kind im HPZ aufgenommen werden kann liegt beim LVR als Kostenträger.

Dieser nimmt auch eine weitere Beurteilung des Förderbedarfes mit Hilfe des Bedarfsermittlungsinstruments BEL_NRW KiJu vor.

Dann wird entschieden, ob die Kostenzusage für einen Platz in einer HP Gruppe oder einer inklusiven KiBiz-Gruppe gilt.

2

Betreuung & Förderung in der Kita

Jedes Kind mit Förderbedarf profitiert bei uns von den folgenden Leistungen – unabhängig davon ob es in einer HP-Gruppe oder einer inklusiven KiBiz-geförderten Gruppe betreut wird:

- Interdisziplinäre fallbezogene Zusammenarbeit zwischen **Pädagog:innen, Pflegefachkräften und Therapeut:innen im Team des HPZ**. Der interne kindbezogene Austausch findet kontinuierlich statt.
- Interdisziplinäre fallbezogene Zusammenarbeit mit **externen Experten** (z. B. Kinderärzt:innen, Sozialpädagogischen Zentren, Reittherapie). Der kindbezogene Austausch in diesem Netzwerk findet jedes halbe Jahr statt.

Für jedes Kind mit Förderbedarf wird ein individueller **Teilhabeplan** erstellt. Dieser wird einmal im Jahr überarbeitet und die Passgenauigkeit der durchgeführten Maßnahmen und des Fördersettings überprüft. Je nach Entwicklung des Kindes ist es möglich, dass das Kind von einer HP-Gruppe in eine KiBiz-geförderte Gruppe wechselt oder andersherum. In einzelnen Fällen kann das Kind auch in eine Kita ohne Förderangebot wechseln, wenn kein Förderbedarf mehr besteht.

BERATUNG UND ÜBERGANGSMANAGEMENT BEIM SCHULSTART

3

Unterstützung beim Übergang in die Schule & darüber hinaus

Ungefähr ein Jahr vor dem Ende der Kita-Zeit beginnen wir, die Eltern umfassend dazu zu beraten, welche Schulform für ihr Kind am besten geeignet ist und welche Fördermaßnahmen in dem Schulsetting vorhanden sein sollten.

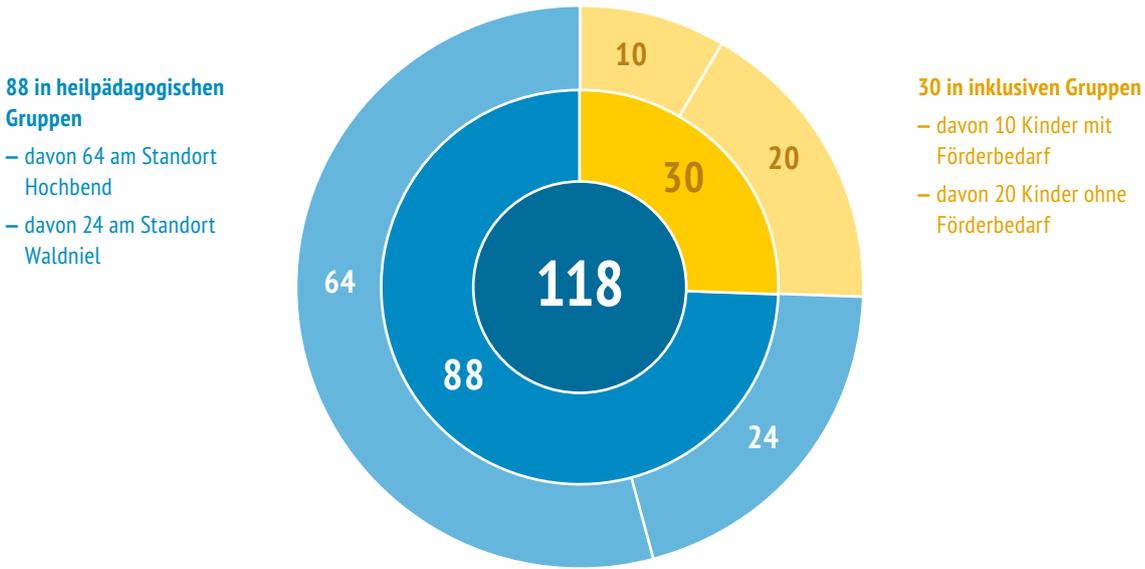
In diesem Rahmen fertigen wir für jedes Kind auch einen ausführlichen Entwicklungsstandbericht an, den die Eltern bekommen.

Zudem arbeiten wir eng mit dem Gesundheitsamt und dem Schulamt zusammen, die ebenfalls jeweils Empfehlungen für eine passende Schule an die Eltern verfassen. Hier stehen wir für Fragen zur Entwicklung des Kindes zur Verfügung. Für die Einschätzung des Schulamts kommen eine Grundschullehrer:in und eine Förderschullehrer:in zu uns in die Kita, um dort das Kind mit seinen Förderbedarfen direkt kennenzulernen.

Auch wenn das Kind unsere Kita verlassen hat und zur Schule geht oder anderweitig betreut wird, stehen wir für Rückfragen der Eltern, Lehrer und Betreuer zur Verfügung. Diese Form der **langfristigen Kooperation** ist uns wichtig, um die Entwicklung der Kinder bestmöglich zu unterstützen. In Einzelfällen werden wir sogar Jahre nachdem das Kind unsere Kita verlassen hat um Rat gefragt.

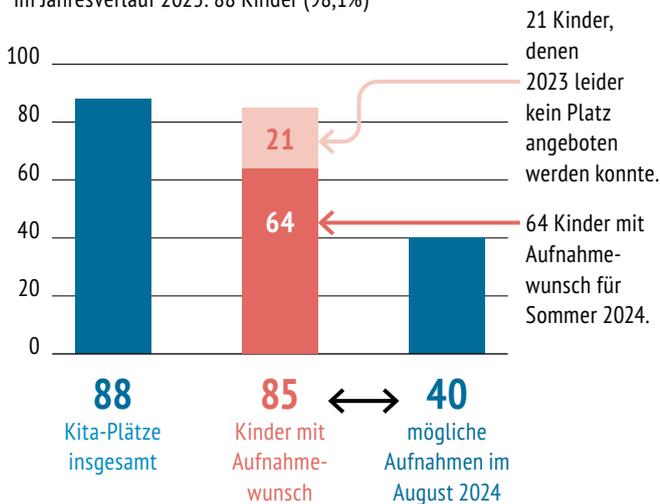
Belegungsstruktur der Heilpädagogischen Kindertagesstätte Belegungsdaten, Stand 31.12.2023

Insgesamt bietet das HPZ 118 Kindern einen Kita-Platz



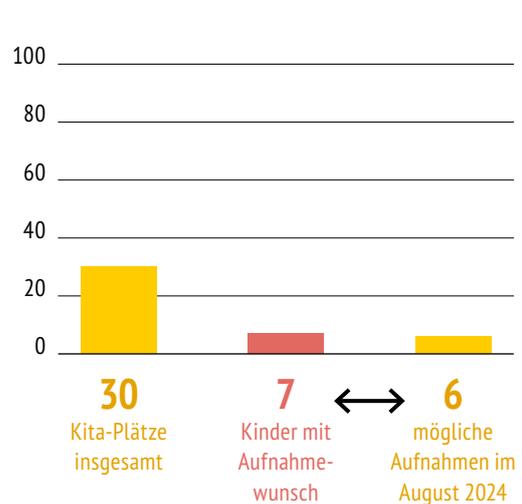
Belegungsquote der HP-Kita-Gruppen

im Jahresverlauf 2023: 88 Kinder (98,1%)

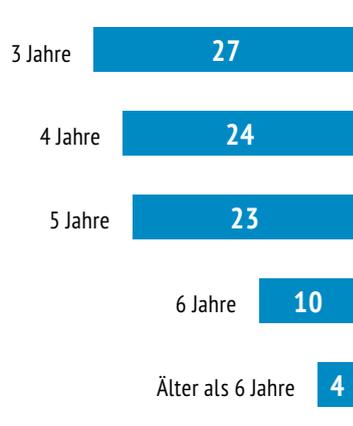


Belegungsquote der inklusiven Kita-Gruppen

im Jahresverlauf 2023: 30 Kinder (78,1%)



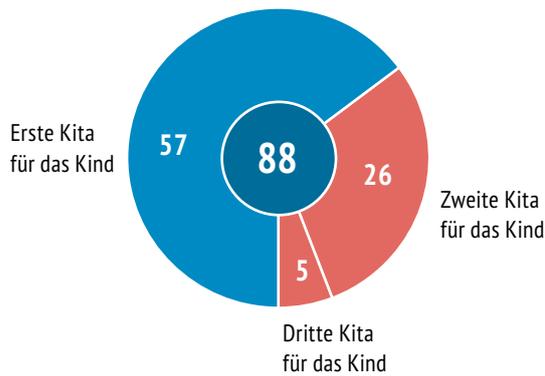
Alter der Kinder in den HP-Kita-Gruppen



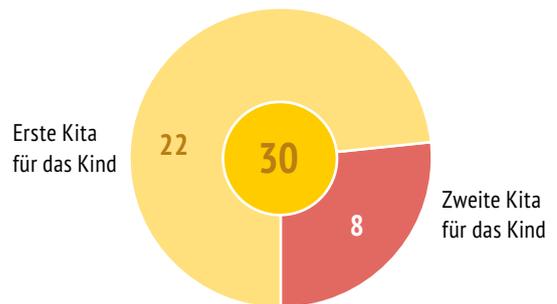
Alter der Kinder in den inklusiven Kita-Gruppen



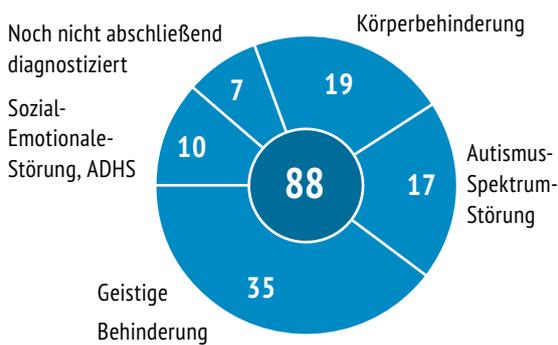
Zugangswege in die HP-Kita-Gruppen



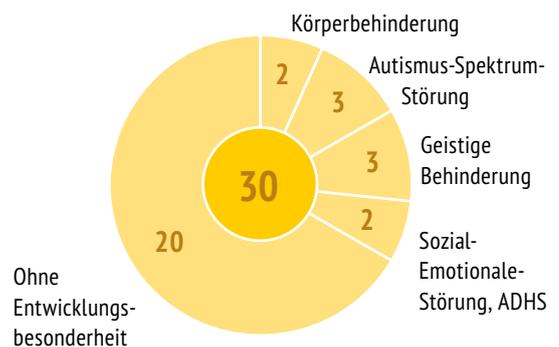
Zugangswege in die inklusiven Kita-Gruppen



Art der Entwicklungsbesonderheit in den HP-Kita-Gruppen



Art der Entwicklungsbesonderheit in den inklusiven Kita-Gruppen



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

Nachdem wir im Jahr 2022 unsere Angebote um HP-Kitagruppen und eine interdisziplinäre Frühförderstelle ausgeweitet haben und zugleich 30 Kita-Plätze für Kinder mit und ohne Förderbedarf an unserem Standort in Hochbend aufgebaut haben, können wir mit Stolz berichten, dass sich das neue Konzept bewährt hat. Alle unsere Angebote im Bereich Kinderförderung wurden im vergangenen Jahr gut nachgefragt und auch die Neuerungen sind mittlerweile etabliert. In der Anfangsphase der KiBiz-Gruppen am Standort Hochbend konnten nicht gleich von Beginn an alle Plätze für Kinder ohne Förderbedarf besetzt werden. Dies ist der vorgegebenen Altersstruktur in den KiBiz-Gruppen geschuldet und bei Neustarts üblich. Die Kosten der nicht besetzten Plätze trägt – laut Vertrag – der Kreis Viersen. Stattdessen haben wir auf den nicht regulär besetzten Plätzen kurzfristig Kinder betreut, die von der plötzlichen Schließung ihrer eigentlichen Kita in Tönisvorst betroffen waren, weil dort ein Wasserschaden eingetreten ist und zudem großer Personalmangel herrschte.

Neues Angebot zu Krisenintervention

Im vergangenen Jahr haben wir unser Angebotsportfolio noch weiter ausgebaut und um ein niederschwelliges Beratungsangebot im Rahmen von Krisenintervention ergänzt, das von betroffenen Familien aus Krefeld und dem Kreis Viersen in Anspruch genommen werden kann. Mehr dazu erfahren Sie auf Seite 74.

SIEBEN.

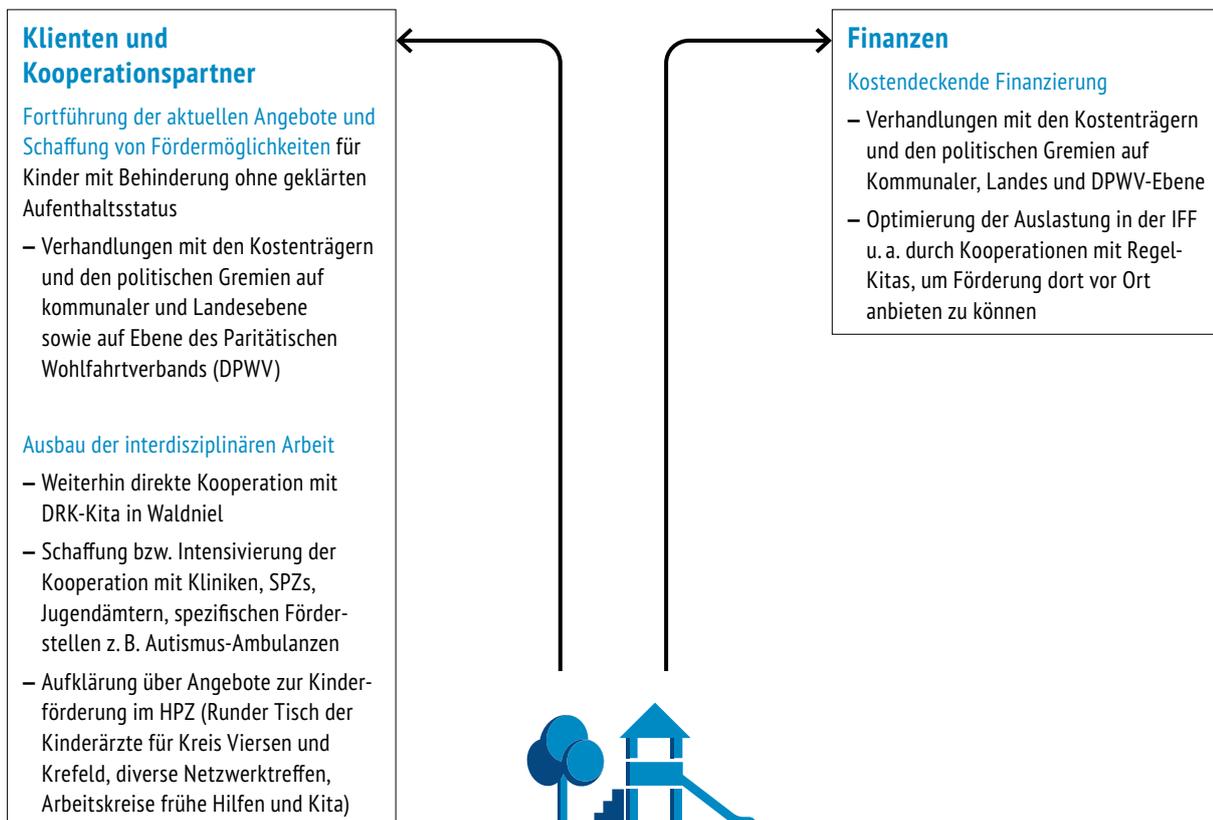
Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung

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.

2024 ARBEITEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:



7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

Gesellschaftliche Entwicklungen und externe Einflussfaktoren können Chance und Risiko zugleich sein. In der folgenden Übersicht sind die 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 Sommer 2022 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: Wachsende bürokratische Hürden gefährden passgenaue Hilfsangebote für die Kinder

Warum?

Die Zunahme an bürokratischen Vorgaben der Kostenträger (LVR/ Krankenkassen) machen die Verfahren zur Erlangung von Hilfeleistungen für Familien immer komplexer, was auf viele Eltern abschreckend wirkt, so dass zur Verfügung stehende Hilfsangebote nicht bei den betroffenen Kindern ankommen, was zu Lasten der Entwicklung der Kinder gehen kann.

Wie bereiten wir uns vor?

Wir versuchen die Eltern bei diesen Prozessen so gut wie möglich zu unterstützen. Führen Gespräche mit den Entscheidungsträgern bei den Kostenträgern, um bürokratische Hürden zu minimieren.

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 SUE4) 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

Niederschwelliges Beratungsangebot im Rahmen von Krisenintervention

Individuell und unbürokratisch

Im Zusammenhang mit der Diagnose einer Behinderung bieten wir für Familien aus dem Kreis Viersen und der Stadt Krefeld individuelle und unbürokratische Beratung an.

Unterstützungsbedarf

Unser Beratungsangebot richtet sich an Eltern, die sich in belastenden Situationen im Kontext der kindlichen Entwicklung befinden. Sei es, dass die Nachricht über einen bevorstehenden Unterstützungsbedarf bei einem noch ungeborenen Kind eingetroffen ist, oder dass Ihr Kind kürzlich geboren wurde und besondere Risiken oder Entwicklungsauffälligkeiten aufweist. Ebenso bieten wir Unterstützung für Eltern von Kindern im Säuglingsalter bis zur Einschulung an, wenn die Entwicklung Anlass zur Sorge gibt und weiterführende diagnostische Maßnahmen erforderlich sind.

Kein Rezept oder Antrag nötig

Unser Beratungsangebot kann in Anspruch genommen werden, ohne dass ein Rezept oder ein Antrag erforderlich ist. Die Kontaktaufnahme erfolgt unkompliziert per Telefon oder E-Mail, und innerhalb von 10-14 Tagen wird ein Termin für ein erstes persönliches Gespräch bei der Familie zu Hause vereinbart. Mit fundiertem heilpädagogischem Fachwissen, umfassender Erfahrung und Einfühlungsvermögen unterstützen wir dabei, die aktuelle Situation zu verstehen, zu ordnen und gemeinsam Perspektiven zu entwickeln. Die Beratung kann bis zu vier weitere Folgetermine umfassen, die ausschließlich beratenden Charakter haben und ohne Fördermaßnahmen stattfinden. Bei Bedarf können auch Gespräche mit Kitas, Ärzten und Therapeuten integriert werden. Abschließend erhalten die Eltern eine ausformulierte heilpädagogische Stellungnahme.





ZUR ORGANISATION

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

Marvin Piron hat den Qualifizierungsbaustein „Durchführen von Rasenpflegemaßnahmen Schwerpunkt kommunaler und gewerblicher Bereich“ absolviert, der von der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen der zuständigen Kammer genehmigt ist.

ACHT.

Organisationsprofil

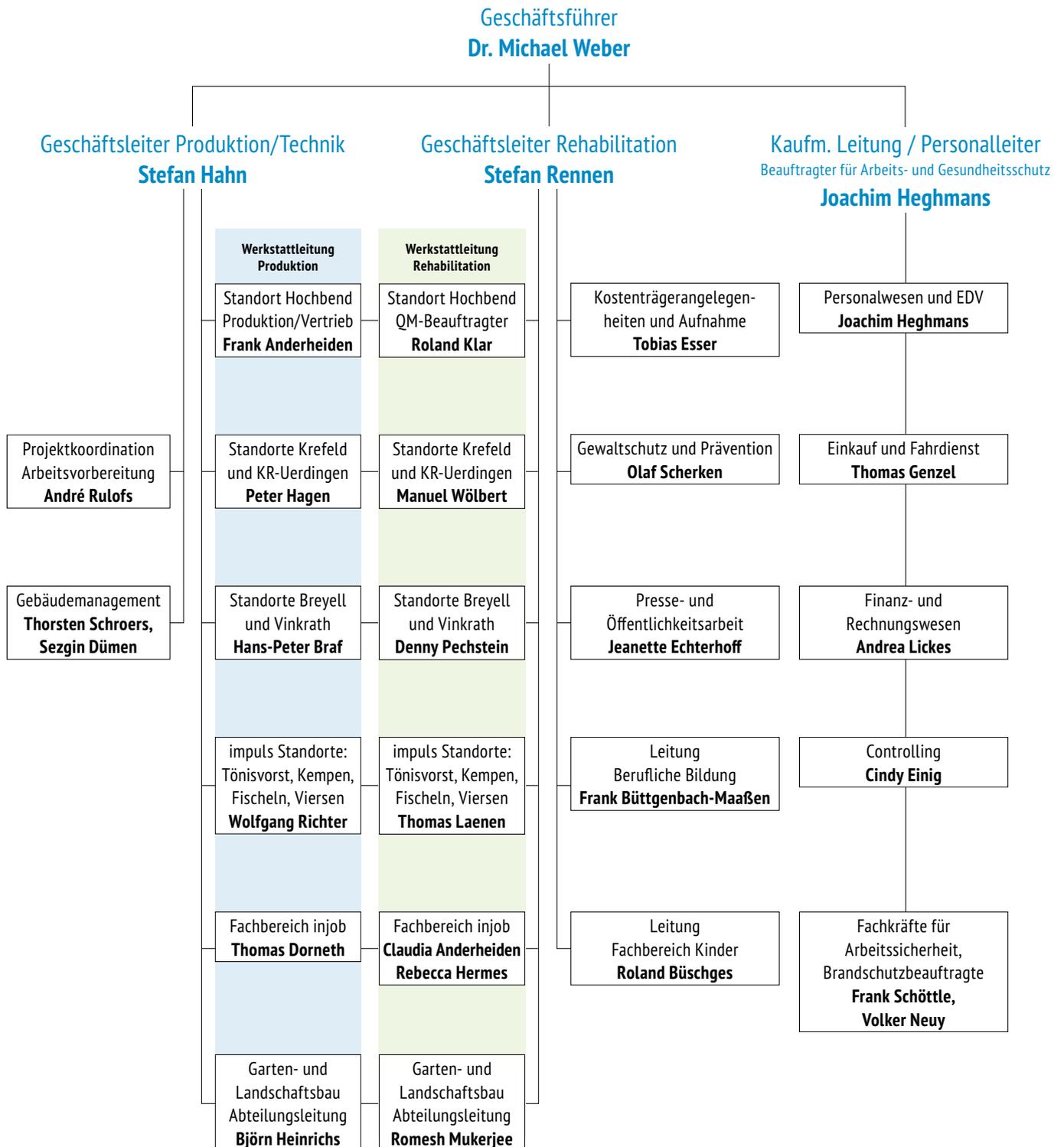
8.1 Allgemeine Angaben

| | |
|---------------------------|---|
| 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://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2023/10/Original-satzung_08_04_2016.pdf |
| Link zum Leitbild | https://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2024/03/HPZ_Leitbild_2024.pdf |
| 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: Thomas Kemmerzell |
| 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/HPZKrefeldViersen |
| Instagram | https://instagram.com/hpz_krefeld/ |

| Personalprofil des HPZ-Fachpersonals | Angaben in Personen (umgerechnet in Vollzeitstellen) | 2023 | 2022 |
|--------------------------------------|---|-----------|-----------|
| | Hauptamtliche Angestellte, inkl. FSJ und Praktikant:innen | 685 (633) | 658 (605) |
| | Honorarkräfte | 18 | 18 |

Organigramm

Stand: 01.04.2024



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 personen-zentrierten 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.

Stefan Hahn (seit 1.4.2024):
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 Heghman:
Kaufmännischer Leiter / Personalleiter

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

Neues aus dem HPZ

Wir stellen vor: Die neue HPZ-Website ist live!

Zur Website:



Vielleicht haben Sie die neue Internetpräsenz des HPZ schon entdeckt? Wir freuen uns sehr, dass die neue Website Anfang des Jahres live gegangen ist.

Die HPZ-Homepage ist vom Design her nicht nur zeitgemäß und modern, sondern auch übersichtlich und responsive. Responsive heißt, dass sich die Seite automatisch an die Größe und Auflösung des jeweiligen Bildschirms anpasst. So können Sie unsere Inhalte immer optimal lesen und nutzen, egal ob Sie einen PC, ein Tablet oder ein Smartphone verwenden.

Das frische und lebendige Design soll unsere Marke und unsere Werte widerspiegeln: Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt. So sind auch die Menschen, die Sie auf der Seite sehen, sehr präsent und authentisch. Wir arbeiten bewusst nicht mit Stockbildern, sondern zeigen genau die Menschen, die bei uns arbeiten.

Die Navigation der neuen Webseite orientiert sich am Prinzip One-Pager, ohne Untermenüs. Das heißt, wir haben die Navigation so vereinfacht, dass Sie nicht mehr durch viele Unterseiten navigieren müssen, um das zu finden, was Sie suchen. Wichtig war uns bei der Neuausrichtung, dass die Inhalte zielgruppenspezifisch ausgerichtet sind. Wir haben unsere Inhalte so strukturiert, dass sie den Bedürfnissen und Interessen unserer verschiedenen Zielgruppen entsprechen. Ob Sie ein Mensch mit Beeinträchtigung sind, Mutter oder Vater eines Kindes, Kunde oder Industriepartner oder auch Bewerber:in, Sie finden schnell und einfach die Informationen, die für Sie relevant sind.

Vielen Dank an alle, die bei der Umsetzung der Seite geholfen haben!

Wir hoffen, dass Ihnen die neue Homepage gefällt und dass Sie sie regelmäßig besuchen.

Feedback und Anregungen, wie wir unsere Website noch weiter verbessern können, senden Sie gerne an

j.echterhoff@hpzkrefeld.de

8.3 Governance der Organisation

8.3.1 Geschäftsführung

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

Die Geschäftsleitung tagt einmal wöchentlich. Die Vergütung des Geschäftsführers erfolgt nach freier Vereinbarung. Die Vergütung der drei weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung 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. 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 in der Regel im Zweijahresrhythmus durch die Wirtschaftsprüfung- / Steuerberatungsgesellschaft Dr. Heilmaier & Partner GmbH. Als Jahresabschlussprüfer ist zurzeit die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft dhpG Wirtschaftsprüfer Rechtsanwälte Steuerberater GmbH & Co. KG bestellt.

8.3.3 Interessenkonflikte

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

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

8.3.4 Internes Kontrollsystem

| | |
|------------------------------|--|
| 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 erfolgten jeweils eine Ursachenanalyse und Maßnahmenentwicklung. Das Finanz-Controlling wird durchgeführt vom Bereich „Finanz- und Rechnungswesen, Controlling“ unter enger Einbindung der Geschäftsführung und der drei Geschäftsleiter. Das BiAp-Controlling erfolgt durch den Fachbereich 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, Werkstädtentag
- **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
- 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 Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung in NRW (LVEB)
- „vediso“ (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e.V.)

8.4.3 Kooperationen

Neben den verschiedenen Mitgliedschaften gibt es noch weitere Kooperationen.

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

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

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

Im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbands Rheinland Zusammenarbeit bei Fragen der Ausweitung und Aufrechterhaltung des Angebots von Übergängen von Mitarbeitenden 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 Schwalmtal** 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 685 Angestellten im HPZ sind **mehr als die Hälfte der Personen weiblich** (60 %).
- **Mitarbeiter-Zeitung:** In der Regel erscheint der HPZ-Report 2x jährlich. Seit 2015 gehören je eine Person mit geistiger/körperlicher Behinderung und eine Person mit psychischer Erkrankung aus unserem Mitarbeitendenkreis 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.



Steffen Putlitz absolviert den Qualifizierungsbaustein „Durchführen von Gehölzschnittmaßnahmen Schwerpunkt kommunaler und gewerblicher Bereich“, der ebenfalls von der Landwirtschaftskammer NRW genehmigt ist.

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 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft dhpG GmbH, Krefeld.

9.2 Vermögensrechnung

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

| Aktiva | Berichtsjahr 2023 | | Vorjahr 2022 |
|--|--------------------------|----------------------|----------------------|
| | € | € | € |
| A Anlagevermögen | | | |
| I. Immaterielle Vermögensgegenstände | | | |
| entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte & Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten & Werten | | 61.864,00 | 106.764,00 |
| II. Sachanlagen | | | |
| 1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken | 26.740.876,85 | | 28.123.577,85 |
| 2. Technische Anlagen und Maschinen | 643.023,00 | | 583.541,00 |
| 3. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung | 1.961.405,00 | | 1.990.327,00 |
| 4. geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau | 78.370,76 | 29.423.675,61 | 27.365,00 |
| III. Finanzanlagen | | | |
| Wertpapiere des Anlagevermögens | | 11.830.839,26 | 11.349.556,66 |
| | | 41.316.378,87 | 42.181.131,51 |
| B Umlaufvermögen | | | |
| I. Vorräte | | | |
| 1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe | 417.691,70 | | 482.751,44 |
| 2. Fertige Erzeugnisse und Waren | 94.907,45 | 512.599,15 | 72.102,82 |
| 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: 38.606,64 € (Vorjahr: 23.787,73 €) | 909.293,38 | | 678.736,80 |
| 2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) | 5.374.472,74 | 6.283.766,12 | 10.053.318,55 |
| III. Wertpapiere | | | |
| sonstige Wertpapiere | | - | - |
| IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben | | | |
| Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks | | 8.679.384,21 | 1.646.096,39 |
| C Rechnungsabgrenzungsposten | | 11.087,10 | 17.732,18 |
| Summe | | 56.803.215,45 | 55.131.869,69 |

| Passiva | Berichtsjahr 2023 | | Vorjahr 2022 |
|---|--------------------------|----------------------|----------------------|
| | € | € | € |
| A Eigenkapital | | | |
| I. Gezeichnetes Kapital | | 31.850,00 | 31.850,00 |
| II. Gewinnrücklagen | 41.214.503,00 | | |
| 1. Freie Rücklagen | | | 40.611.703,00 |
| 2. Zweckgebundene Rücklagen | 6.976.554,00 | 48.191.057,00 | 6.243.763,99 |
| III. Bilanzgewinn | | 67,91 | 34,71 |
| | | 48.222.974,91 | 46.887.351,70 |
| B Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens | | 2.135.728,51 | 2.331.129,21 |
| C Rückstellungen sonstige Rückstellungen | | 2.029.729,04 | 2.188.830,73 |
| 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: 1.424.924,47 € (Vorjahr: 1.274.056,51 €) davon gegenüber Gesellschafter: 242,61 € (Vorjahr: 168,50 €) | 1.424.927,47 | | 1.274.063,10 |
| 4. Sonstige Verbindlichkeiten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 2.692.790,46 € (Vorjahr: 2.142.964,96 €) davon aus Steuern: 409.382,41 € (Vorjahr: 485.925,17 €) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit: 208.226,17 € (Vorjahr: 219.566,3 €) | 2.692.790,46 | 4.117.717,93 | 2.142.964,96 |
| E Rechnungsabgrenzungsposten | | 297.065,06 | 307.529,99 |
| Summe | | 56.803.215,45 | 55.131.869,69 |

| Gewinn- und Verlustrechnung | Berichtsjahr 2023 | | Vorjahr 2022 |
|--|-------------------|----------------|----------------|
| | € | € | € |
| 1. Umsatzerlöse | | 9.778.313,45 | 8.160.162,86 |
| 2. Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger | | 76.246.176,67 | 66.473.601,30 |
| 3. Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen | | 22.804,63 | -4.049,92 |
| 4. sonstige betriebliche Erträge | | 735.021,26 | 964.434,55 |
| 5. Materialaufwand | | | |
| a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren | -1.810.243,74 | | -1.433.478,74 |
| b) Aufwendungen für bezogene Leistungen | -340.940,72 | -2.151.184,46 | -167.555,42 |
| 6. Rohergebnis | | 84.631.131,55 | 73.993.114,63 |
| 7. Personalaufwand* | | | |
| a) Löhne und Gehälter | -35.247.605,08 | | -30.924.147,83 |
| b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung; davon für Altersversorgung: -2.112.951,91 € (Vorjahr: -1.951.676,49 €) | -23.597.294,79 | -58.844.899,87 | -22.344.485,24 |
| 8. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen | | -2.224.477,16 | -2.362.728,47 |
| 9. sonstige betriebliche Aufwendungen | | -22.652.850,06 | -17.951.810,88 |
| 10. Betriebsergebnis | | 908.904,46 | 409.942,21 |
| 11. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens | | 349.392,76 | 69.911,54 |
| 12. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: 2.251,00 € (Vorjahr: 2.084,00 €) | | 180.460,36 | 169.368,46 |
| 13. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens | | -84.297,50 | -1.197.054,94 |
| 14. Zinsen und ähnliche Aufwendungen davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) | | - | - 262,81 |
| 15. Ergebnis nach Steuern | | 1.354.460,08 | -548.099,78 |
| 16. sonstige Steuern | | - 18.836,87 | - 14.837,44 |
| 17. Jahresüberschuss/-fehlbetrag | | -1.335.623,21 | -562.932,98 |
| 18. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr | | 34,71 | 770,12 |
| 19. Einstellung in Gewinnrücklagen | | -1.807.990,01 | -1.260.852,43 |
| 20. Entnahme aus Gewinnrücklagen | | 472.400,00 | 1.823.050,00 |
| Bilanzgewinn | | 67,91 | 34,71 |

* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung.

** inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

9.3 Erträge und Aufwendungen

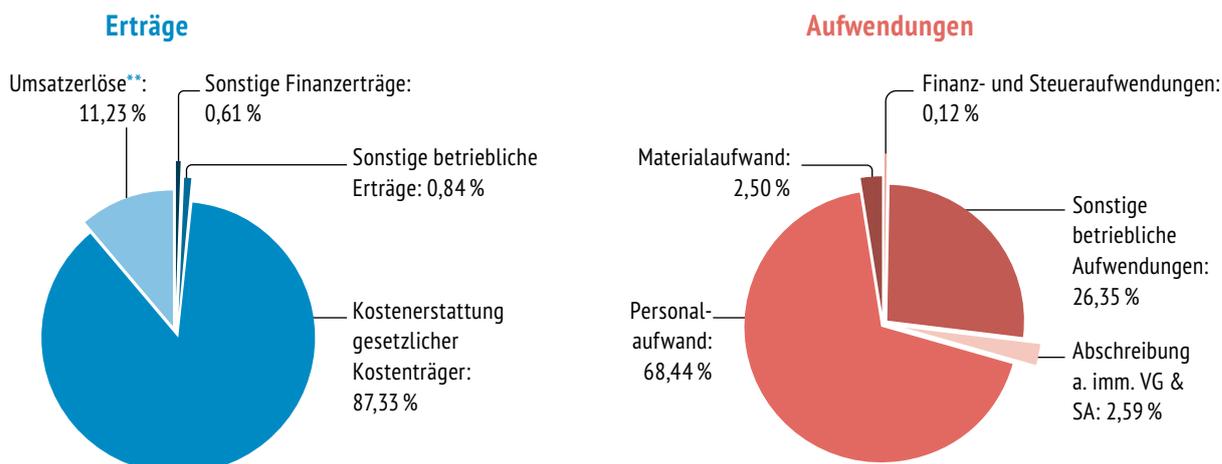
| Erträge | 2023 | | 2022 | |
|--|----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| | € | % | € | % |
| Umsatzerlöse | 9.801.118,08 | 11,23 | 8.156.112,94 | 10,76 |
| davon Umsatzerlöse | 9.778.313,45 | 11,20 | 8.160.162,86 | 10,76 |
| davon Bestandsveränderungen | 22.804,63 | 0,03 | -4.049,92 | -0,01 |
| Kostenerstattung gesetzlicher KTR | 76.246.176,67 | 87,33 | 66.473.601,30 | 87,66 |
| Sonstige betriebliche Erträge | 735.021,26 | 0,84 | 964.434,55 | 1,27 |
| Sonstige Finanzerträge | 529.853,12 | 0,61 | 239.280,00 | 0,32 |
| davon Erträge a. WP und Ausleihungen des FAV | 349.392,76 | 0,40 | 69.911,54 | 0,09 |
| davon Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge | 180.460,36 | 0,21 | 169.368,46 | 0,22 |
| Summe Erträge | 87.312.169,13 | 100,00 | 75.833.428,79 | 100,00 |

| Aufwendungen | 2023 | | 2022 | |
|---|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| | € | % | € | % |
| Materialaufwand | -2.151.184,46 | 2,50 | -1.601.034,16 | 2,10 |
| Personalaufwand | -58.844.899,87 | 68,44 | -53.268.633,07 | 69,73 |
| Abschreibung a. imm. VG & SA | -2.224.477,16 | 2,59 | -2.362.728,47 | 3,09 |
| Sonstige betriebliche Aufwendungen | -22.652.850,06 | 26,35 | -17.951.810,88 | 23,50 |
| Finanz- und Steueraufwendungen | -103.134,37 | 0,12 | -1.212.155,19 | 1,59 |
| dv. Abschreibungen a. FA und WP des UV | -84.297,50 | 0,10 | -1.197.054,94 | 1,57 |
| dv. Zinsen und ähnliche Aufwendungen | - | 0,00 | -262,81 | 0,00 |
| dv. Sonstige Steuern | -18.836,87 | 0,02 | -14.837,44 | 0,02 |
| Summe Aufwendungen | -85.976.545,92 | 100,00 | -76.396.366,01 | 100,00 |

Jahresüberschuss

1.335.623,21

-562.932,98



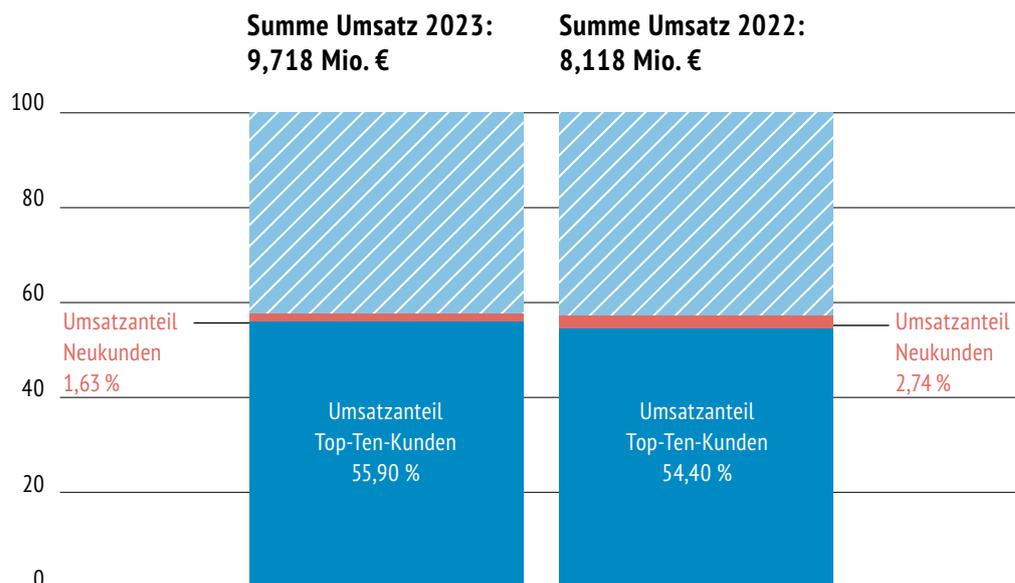
Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)

| Bereich | Umsatz 2023 | im Vergleich zu 2022 | Differenz in % |
|--|---------------------------|---------------------------|----------------|
| Verpackung | 4.709.000 € | 3.713.000 € | 26,82 % |
| Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) | 1.103.000 € | 878.000 € | 25,63 % |
| Garten- und Landschaftspflege | 814.000 € | 753.000 € | 8,10 % |
| Metall | 723.000 € | 628.000 € | 15,13 % |
| Montage | 512.000 € | 407.000 € | 25,80 % |
| Kunststoff/Acryl | 471.000 € | 419.000 € | 12,41 % |
| Druckerei | 298.000 € | 270.000 € | 10,37 % |
| Fahrradreparatur | 260.000 € | 246.000 € | 5,69 % |
| Holz | 234.000 € | 224.000 € | 4,46 % |
| Hauswirtschaft | 223.000 € | 176.000 € | 26,70 % |
| Wäscherei | 52.000 € | 80.000 € | -35,00 % |
| Bürodienstleistungen | 21.000 € | 21.000 € | 0,00 % |
| Elektro | 16.000 € | 21.000 € | -23,81 % |
| Kaffeerösterei (Neu!) | 13.000 € | 0 € | 100,00 % |
| Sonstige | 269.000 € | 282.000 € | -4,61 % |
| Summe Umsatz | 2023: 9,718 Mio. € | 2022: 8,118 Mio. € | 19,71 % |

Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

Summe Umsatz entspricht der Summe der UE G+V WfbM

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



9.4 Finanzielle Situation und Planung

Das HPZ trotzte den düsteren Prognosen einer weiterhin angespannten wirtschaftlichen Lage für 2023 und übertraf alle ursprünglichen Ergebniserwartungen und -planungen.

Der Jahresüberschuss in Höhe von 1,3 Mio. € ist im Wesentlichen auf gestiegene Umsatzerlöse, eine Nachzahlung der Kostensätze des Vorjahres sowie auf die „Erholung“ des Wertpapierergebnisses zurückzuführen.

Seit 2019 sind die Grundbeträge der Mitarbeiterlöhne stetig gestiegen. Weiteren Herausforderungen, wie die Energiekrise und Lieferkettenproblematik, konnte der Produktionsbereich der Werkstatt durch längst fällige Preiserhöhungen gegenüber der Produktions- und Dienstleistungskundschaft erfolgreich entgegenwirken. Neben einer gestiegenen Belegung, trugen die final verhandelten Kostensätze ebenfalls zu einer Verbesserung der aktuellen Ergebnissituation bei. Dem Vorjahr 2022 sind zudem Leistungsträgererstattungen in Höhe von rund 435.000 € zuzurechnen. Ebenso erholte sich das Finanzergebnis im Vergleich zum Vorjahr (2022: - 958.000 €) um 1.404.000 € auf 445.000 €. Den benannten positiven Ergebniseinflüssen stehen aber auch mindernde Einflussgrößen gegenüber. Somit sank bspw. das Ergebnis der sonstigen betrieblichen Erträge im Jahresvergleich, aufgrund der entfallenden Weiterberechnungsmöglichkeiten von Covid19-Testungskosten, um 163.000 €. Ein weiterer und ursprünglich höherer erwarteter Anstieg der Energiekosten traf das Werkstatteergebnis mit nur 460.000 €.

Der Bereich Kinder belastete das Jahresergebnis mit insgesamt 359.000 €. Davon sind 125.000 € der heilpädagogischen Kita zuzurechnen, da die TVöD-Personalkostenerhöhungen noch nicht an den Leistungsträger weitergegeben werden konnten. Eine Nachzahlung für 2023 ist nach erfolgter Kostensatzverhandlung durchaus möglich, aber derzeit noch nicht gesichert. Die Auslastung der HP-Gruppen lag mit durchschnittlich 86,5 Kindern bei 98,3 % und die Auslastung der KiBiz-Gruppen lag mit durchschnittlich 27,9 Kindern bei 93,1 %. Das Ergebnis der KiBiz-Gruppen konnte ergebnisneutral dargestellt werden.

Die Interdisziplinären Frühförderungen schließen das Geschäftsjahr mit einem negativen Ergebnis von 199.000 € ab. Bereits im Vorjahr wurde festgestellt, dass die Kostensätze nicht mehr auskömmlich sind. Somit wurde der Vergütungsvertrag fristgerecht zum 31.12.2023 gekündigt und die Verhandlungsunterlagen rechtzeitig eingereicht. Dem HPZ wurde zugesichert, dass die neuen Kostensätze rückwirkend zum 01.01.2024 angepasst werden. Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Interdisziplinären Frühförderungen, trotz gleichbleibender Kostensätze, eine Ergebnisverbesserung um 48.000 € aus eigener Kraft erzielen.

Auch für die mobilen Frühförderungen wurden die nicht auskömmlichen Kostensätze des Vorjahres fristgerecht zum Ende des Jahres gekündigt und zu Neuverhandlungen seitens des HPZ aufgerufen. Die Unterlagen wurden rechtzeitig eingereicht. Das HPZ wartet auf ein Angebot des Leistungsträgers oder auf Verhandlungstermine. Die Preisanpassung würde ebenfalls rückwirkend zum 01.01.2024 erfolgen. Die mobilen Frühförderungen schließen das Geschäftsjahr mit einem negativen Ergebnis in Höhe von 35.000 € ab und konnten, trotz unveränderter Kostensätze, die Leistungsfähigkeit um insgesamt 102.000 € verbessern.

Für das Geschäftsjahr 2024 sieht der Wirtschaftsplan ein positives Betriebsergebnis in Höhe von 298.000 € vor.

Endnoten

- 1 Vgl. REHADAT: **Adressen Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG.**
URL: <https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/>, aufgerufen am 07.03.2023
- 2 Vgl. BAG WfbM: **Menschen in Werkstätten 11.12.23.**
URL: <https://www.bagwfbm.de/page/25>, aufgerufen am 07.03.2023
- 3 Vgl. Werkstattträte Deutschland e.V.: **Stellungnahme zum Dialog-Prozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur „Weiterentwicklung der Werkstätten“ Oktober 2023.**
URL: <https://www.xn--werkstatttrte-deutschland-zbc.de/sites/default/files/download-dokumente/2023-10-31-stellungnahme-dialog-wrd.pdf>,
aufgerufen am 28.03.2024



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