

# JAHRESBERICHT 2024

Heilpädagogisches Zentrum  
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ)



Schwerpunktthema

**TEILHABE AN ARBEIT FÜR ALLE –  
OHNE WENN UND ABER!**

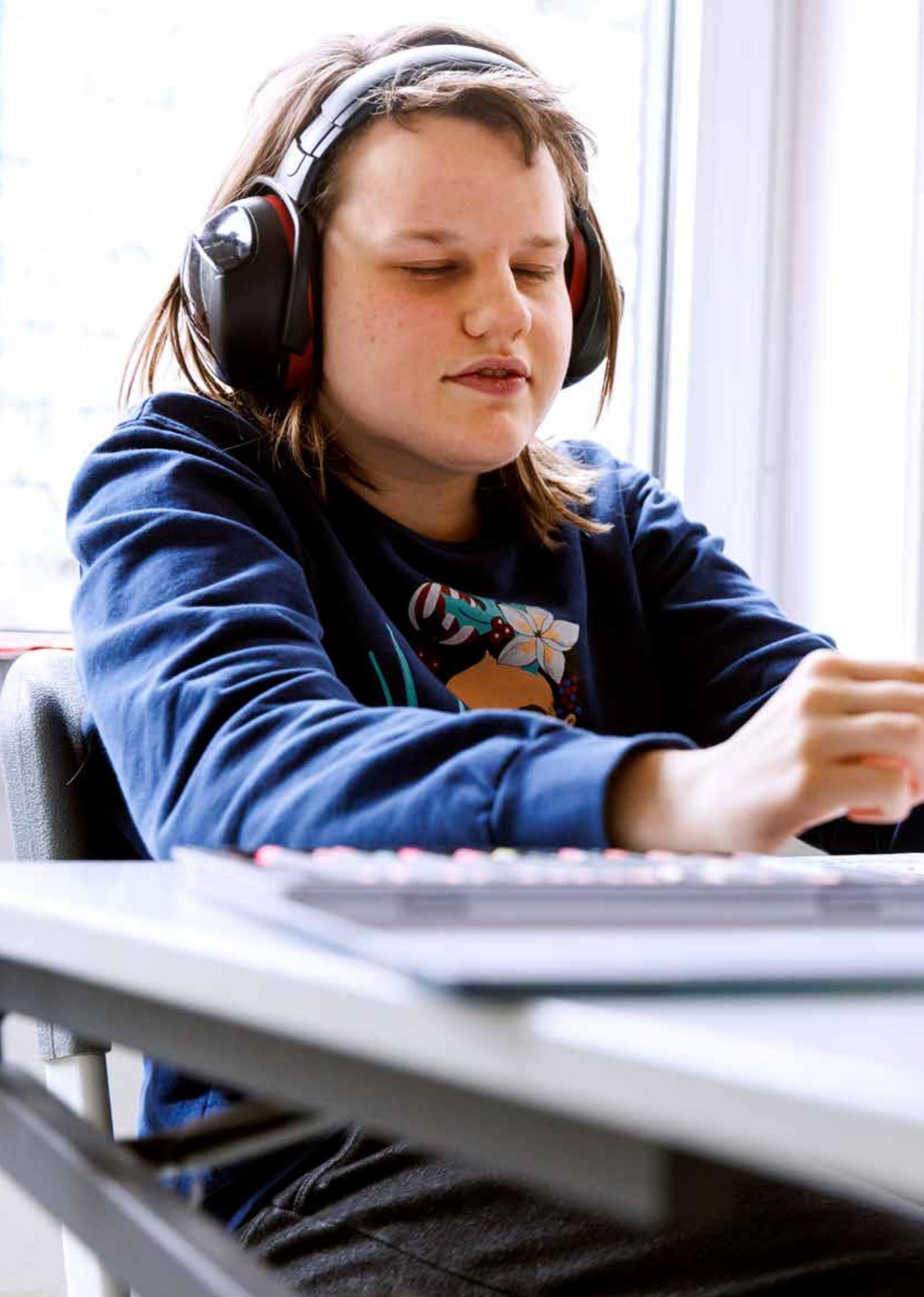


Heilpädagogisches Zentrum  
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

# Inhalt

<b>Teil A – Erster Überblick .....</b>	<b>5</b>
Über diesen Bericht .....	6
<b>EINS. Einleitung .....</b>	<b>7</b>
1.1 Vorwort .....	7
1.2 Vision und Ansatz .....	9
<b>Teil B – Lernen &amp; Arbeiten .....</b>	<b>11</b>
<b>ZWEI. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz</b>	
<b>im Bereich Bildung und Arbeit .....</b>	<b>13</b>
2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems .....	13
2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems .....	13
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
<b>Schwerpunktthema: Teilhabe an Arbeit für alle – ohne Wenn und Aber! .....</b>	<b>23</b>
Zwei wichtige Bereiche für mehr Teilhabe .....	24
Interviews im HPZ .....	26
Interview mit Dr. Caren Keeley, Universität zu Köln .....	34
<b>DREI. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung und Arbeit .....</b>	<b>38</b>
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 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 Erfolg im Bereich Arbeit .....	47
<b>VIER. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit .....</b>	<b>48</b>
4.1 Planung und Ausblick .....	48
4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken .....	50

<b>Teil C – Kinder fördern</b>	<b>53</b>
<b>FÜNF. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung</b>	<b>55</b>
5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	55
5.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems	56
5.3 Alternative Lösungsansätze	58
5.4 Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben	61
<b>SECHS. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung</b>	<b>65</b>
6.1 Eingesetzte Ressourcen 2024	65
6.2 Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkung	66
6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung	76
6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge	77
<b>SIEBEN. Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung</b>	<b>78</b>
7.1 Planung und Ausblick	78
7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	79
<b>Teil D – Zur Organisation</b>	<b>81</b>
<b>ACHT. Organisationsprofil</b>	<b>82</b>
8.1 Allgemeine Angaben	82
8.2 Handelnde Personen	84
Neues aus dem HPZ	85
8.3 Governance der Organisation	87
8.3.1 Geschäftsführung	87
8.3.2 Aufsicht	87
8.3.3 Interessenkonflikte	88
8.3.4 Internes Kontrollsystem	88
8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen	89
8.4.1 Eigentümerstruktur	89
8.4.2 Mitgliedschaften	89
8.4.3 Kooperationen	90
<b>NEUN. Finanzen</b>	<b>92</b>
9.1 Buchführung und Rechnungslegung	92
9.2 Vermögensrechnung	92
9.3 Erträge und Aufwendungen	95
9.4 Finanzielle Situation und Planung	97
Endnoten	99





# ERSTER ÜBERBLICK

Was uns leitet, unsere Haltung und die Motivation hinter unserem täglichen Tun. Ein erster Eindruck davon, wer wir sind und wofür wir stehen.

# Über diesen Bericht

Im Schwerpunkt bezieht sich dieser Bericht auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ) über den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024. 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 elfte Jahresbericht nach dem SRS-Standard des HPZ.

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

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

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

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

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

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

**Projektkoordination:**

Jeanette Echterhoff, HPZ

**Gestaltung, Illustrationen und Layout:**

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

**Fotografie:**

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

**Interviews mit Klient:innen:**

Jeanette Echterhoff, HPZ

# EINS. Einleitung



Dr. Michael Weber,  
Geschäftsführer HPZ

## 1.1 Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

„Wir werden die Teilhabechancen von Menschen mit komplexen Behinderungen verbessern“. Diese Absichtserklärung findet sich im aktuellen Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD. Man könnte diese Aussage auch als Überschrift für den vorliegenden HPZ-Jahresbericht verwenden.

Die Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ist seit jeher ein bundesweit umstrittenes Thema. Wenn Menschen mit Behinderung kein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbringen, erlangen sie keinen Zugang zur Werkstatt. So sieht es zumindest das neunte Sozialgesetzbuch vor. In vielen Bundesländern – mit Ausnahme NRW – werden diese Menschen in Tagesfördereinrichtungen versorgt und betreut. In Nordrhein-Westfalen wird das Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit großzügig – und wie ich meine: richtig – ausgelegt, so dass auch Menschen mit stärkeren Einschränkungen in Werkstätten tätig sein können und die Vorteile einer Lohnzahlung und einer Erstattung der Rentenversicherungsbeiträge erfahren.

Aber diese materiellen Vorteile sind nicht alles. Entscheidend ist die Qualität der Betreuung und Förderung dieser Menschen und ihre reale Teilhabe an Arbeitsprozessen. Im HPZ wird all das in den ASB- und ASI-Abteilungen geleistet. Der vorliegende SRS-Bericht hat sich zum Ziel gesetzt, diese Betreuungs- und Förderungsqualität sichtbar werden zu lassen und damit den NRW-Weg als richtig und passend für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu kennzeichnen. Auch bundesweit ist dieses Thema hoch aktuell, nicht nur aufgrund des aktuellen Koalitionsvertrags. Die BAG WfbM hat den Forschungs- und Handlungsbedarf auf diesem Feld erkannt und gemeinsam mit der Universität Köln das Forschungsprojekt „Gemeinsam Perspektiven schaffen (GPS)“ auf den Weg gebracht. Ein ausführliches Interview mit der Projektleiterin der Uni Köln, Dr. Caren Keeley, ist eine Bereicherung unseres Jahresberichts.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre unseres Berichts!

**Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ**



## 1.2 Vision und Ansatz

Unsere Vision im Heilpädagogischen Zentrum Krefeld – Kreis Viersen (HPZ) ist eine Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderung gleichberechtigt am sozialen und beruflichen Leben teilhaben. Auf dem Papier ist diese Chancengleichheit bereits verankert, doch ohne einen fairen Nachteilsausgleich bleibt sie für viele Betroffene unerreichbar. Hier setzen wir Werkstätten an: Wir schaffen die Voraussetzungen, damit Teilhabe am Arbeitsleben nicht nur eine Möglichkeit, sondern gelebte Realität wird. Unser Ziel ist es, Menschen Beschäftigung, Selbstbestätigung und Förderung zu bieten – in einem Umfeld, das Anerkennung, Selbstwirksamkeit und Wertschätzung vermittelt.

Diese Grundüberzeugung prägt sämtliche Bereiche des HPZ und alle unsere Leistungen. Auch wenn sich unsere Angebote je nach Altersgruppe unterscheiden, haben sie eines gemeinsam: Der Mensch steht im Mittelpunkt. Unsere Aufgabe ist es, ihn in seiner Entwicklung zu begleiten, zu fördern und zu betreuen. Dafür schaffen wir individuell angepasste Rahmenbedingungen, die persönliches Wachstum und Entfaltung ermöglichen.

Allen Menschen, die aufgrund einer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bieten wir Ausbildungsplätze und Arbeitsmöglichkeiten. Dabei machen wir keine Unterschiede – unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung. In unseren Werkstätten finden sie auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitsplätze sowie besondere Unterstützung in Form von Förderung, Betreuung oder Pflege.

Auch für die Kleinsten schaffen wir eine Umgebung, in der sie bestmöglich gefördert werden. Ob in der heilpädagogischen und interdisziplinären Frühförderung oder in unseren Kindertagesstätten – wir bieten gezielte Unterstützungsangebote und Therapien. An beiden Kita-Standorten werden Kinder mit und ohne Förderbedarf gemeinsam betreut. Durch diese gelebte Inklusion tragen wir aktiv zu unserer Vision einer Gesellschaft bei, die von echter Teilhabe und Gleichberechtigung geprägt ist.

Mehr zum Thema  
ASB und ASI erfahren  
Sie ab Seite 23.

### Zum Schwerpunktthema

Wir wollen allen Menschen Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Das ist unser Ansporn, und zwar ohne Wenn und Aber!

Um diesem Anspruch auch gegenüber Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen, herausfordernden Verhaltensweisen, Mehrfachbehinderungen oder auch Autismus-Spektrum-Störungen gerecht zu werden, gibt es bei uns im HPZ zwei Arbeitsbereiche, die passgenau auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppen ausgerichtet sind. In diesem Jahr stellen wir daher unseren Arbeitsbereich für sonderpädagogische Betreuung (ASB) und unseren Arbeitsbereich soziale Integration (ASI) vor.



# 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.





## 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. Insbesondere bei der Bevölkerungsgruppe von Menschen mit Behinderung sprechen die Zahlen hier eine deutliche Sprache: Es gelingt uns als Gesellschaft noch nicht diese Herausforderung zu meistern. In Deutschland lebten zum Jahresende 2023 rund 7,9 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung, wobei diese Anzahl gegenüber 2021 um rund 67.000 Menschen angewachsen ist.<sup>1</sup> Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Schwerbehinderung lag im Jahr 2023 bei 11,0 %, während die allgemeine Arbeitslosenquote im selben Zeitraum 5,7 % betrug.<sup>2</sup>

Arbeitslosigkeit  
bei Menschen mit  
Schwerbehinderung

Im Oktober 2024 waren insgesamt 177.280 Menschen mit Behinderung arbeitslos – ein Anstieg von fast 24.000 im Vergleich zum gleichen Zeitraum im Jahr 2019. Damit übersteigt die Zahl sogar das Niveau des Corona-Jahres 2020. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich generell in zwei Richtungen: Während die Nachfrage im Dienstleistungssektor hoch bleibt, kommt es insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, in der Industrie, im Handwerk sowie in der wirtschaftlich sensiblen Zeitarbeit zu Stellenrückgängen. Gerade in diesen Bereichen sind Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich häufig tätig, was ihr Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, erheblich erhöht. Folglich verschlechtern sich ihre sowieso schon schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter.<sup>3</sup>

Mangelnde  
Betätigungsangebote

Insbesondere für Personen mit schweren geistigen oder mehrfachen Behinderungen ist die Herausforderung ein passendes Arbeitsumfeld zu finden besonders groß. Sie benötigen speziell zugeschnittene Arbeitsplätze und die individuell notwendige Unterstützung, um Teilhabe am Arbeitsleben langfristig erfahren zu können. Leider bietet der allgemeine Arbeitsmarkt solche Rahmenbedingungen nicht annähernd in ausreichendem Maße. Werkstätten bieten insbesondere für Menschen mit erheblichen Behinderungen ein Umfeld für Beschäftigung, in dem die Mitarbeitenden soziale Teilhabe, Wertschätzung und Selbstwirksamkeit erleben können.

### 2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems

Auf dem Papier 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 S. 15). In der Summe der genannten Punkte verschließt sich der Arbeits- und Ausbildungsmarkt über weite Strecken einer Beschäftigung

Eingeschränkte  
Teilhabe

und einer Qualifizierung, gerade von Menschen mit geistiger und mehrfacher 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

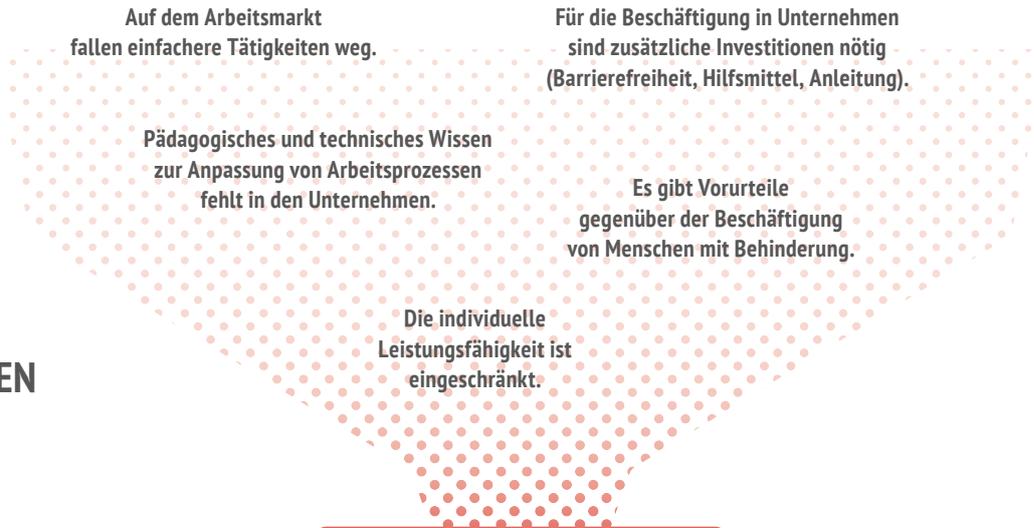
Seit mittlerweile über 50 Jahren haben Menschen mit Behinderungen, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben sowie auf Förderung und Bildung durch eine WfbM. Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen erfüllen 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 Behinderung und/oder komplexen Beeinträchtigungen, 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 111 dieser anderen Leistungsanbieter.▮
- **Insgesamt 733 WfbM** bieten Menschen mit Behinderungen bundesweit eine Teilhabe am Arbeitsleben. Allein in den 682 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.

Für Menschen mit sehr schweren Beeinträchtigungen sind die Teilhabemöglichkeiten nochmals stärker eingeschränkt. In den allermeisten Bundesländern stehen dieser Zielgruppe spezielle Tagesförderangebote offen. Diese bieten tagesstrukturierende Tätigkeiten, jedoch keinen Bezug zum Erleben von Arbeit. Nordrhein-Westfalen bietet als einziges Bundesland auch dieser Zielgruppe die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben unter dem Dach einer WfbM.

**URSACHEN**



**PROBLEM**

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



**UNSER LÖSUNGSANSATZ:  
WIR GLEICHEN AUS**



**FOLGEN**

Fehlende soziale Teilhabe

Verringerte Lebensqualität

Menschen mit Behinderung geraten als Gruppe in Vergessenheit

Teilhabe am Arbeitsleben bleibt unerfüllte Zusage unserer Gesellschaft

## 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.



## 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, 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 komplexen Beeinträchtigungen

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 komplexen Beeinträchtigungen

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. Bei uns im HPZ übernimmt diese Aufgabe der Fachbereich **injob – Berufliche Inklusion am Niederrhein**.



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

- Abbau von 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:innen
- 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

# Teilhabe an Arbeit für alle – ohne Wenn und Aber!

Auf den folgenden Seiten behandeln wir das diesjährige Schwerpunktthema.

Zunächst erfahren Sie, was unsere beiden Bereiche [Arbeitsbereich sonderpädagogische Betreuung \(ASB\)](#) und [Arbeitsbereich soziale Integration \(ASI\)](#) ausmacht und wie dort für und mit unseren Mitarbeitenden gearbeitet wird.

Vier Mitarbeitende aus dem ASB und ASI geben einen ganz persönlichen Einblick zu ihrer Tätigkeit bei uns im HPZ.

Frau Dr. Caren Keeley vom Lehrstuhl für Pädagogik und Rehabilitation bei Menschen mit geistiger und komplexer Behinderung der Universität zu Köln zeigt in einem Interview auf, wie Teilhabe an Arbeit für alle Menschen möglich ist.

## Zwei wichtige Bereiche für mehr Teilhabe

### ASB

#### Arbeitsbereich sonderpädagogische Betreuung

Im Arbeitsbereich für Sonderpädagogische Betreuung werden Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen gefördert, betreut und gepflegt. Der Schwerpunkt liegt auf ganzheitlicher und personenzentrierter Unterstützung, die neben den pflegerischen Aspekten die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen soll.

Die Tätigkeiten im ASB sind so gestaltet, dass sie als sinnvoll und wertvoll erlebt werden können und zugleich eine produktive oder an die Produktion angelehnte Arbeit ermöglichen. Ein erhöhter Personalschlüssel sowie ein erweitertes Raum- und Förderkonzept, gewährleisten eine individuelle Betreuung und eine optimale Unterstützung.

Ziel ist es, die persönliche und berufliche Eingliederung zu stärken und eine möglichst selbstbestimmte Teilhabe zu ermöglichen.

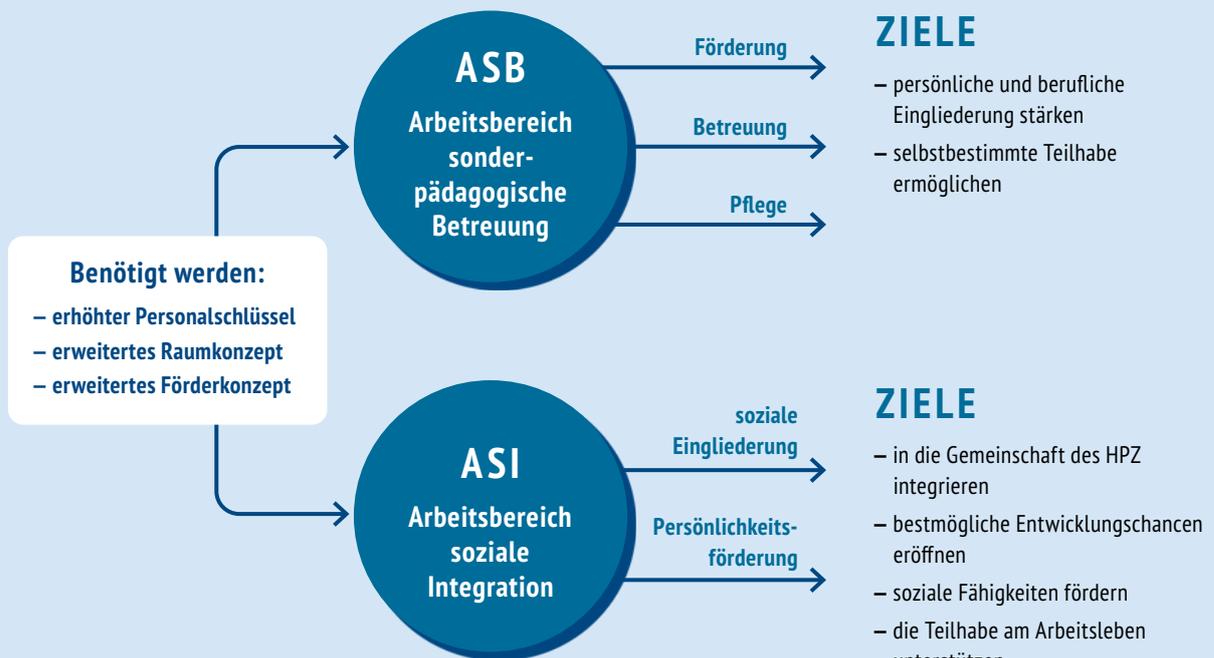
### ASI

#### Arbeitsbereich soziale Integration

Im Arbeitsbereich soziale Integration steht die soziale Eingliederung und die Persönlichkeitsförderung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen, Mehrfachbehinderungen oder auch Autismus-Spektrum-Störungen im Mittelpunkt.

Der ASI hat das Ziel die Menschen, die teilweise auch auto- oder fremdaggressive Handlungsmuster sowie parafunktionale Auffälligkeiten zeigen, in die Gemeinschaft des HPZ zu integrieren, um bestmögliche Entwicklungschancen zu eröffnen. Gleichzeitig sollen ihre sozialen Fähigkeiten gefördert sowie eine Teilhabe am Arbeitsleben unterstützt werden.

Auch im Arbeitsbereich für soziale Integration ist der Personalschlüssel deutlich höher als in den anderen Werkstattbereichen. Es ist wichtig zu betonen, dass die individuellen organisatorischen und strukturellen Maßnahmen im ASI auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Menschen mit Beeinträchtigung zugeschnitten sind.



### Wer kommt zu uns in den ASB und ASI?

In diesen Arbeitsbereichen ermöglichen wir Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit **(mehreren) schwerwiegenden Beeinträchtigungen**, die in Kombination auftreten und ihre gesamte Lebensführung betreffen. Dies bedeutet, dass neben einer **schweren geistigen Behinderung** oft auch eine **körperliche Behinderung, sensorische Einschränkungen (z. B. Blindheit, Gehörlosigkeit), epileptische Anfälle** oder **schwere chronische Erkrankungen** vorliegen.

### Was bedeuten diese Beeinträchtigungen für die Lebensführung der Menschen?

- **Sehr eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit:** Viele sind **nicht sprechend** und benötigen unterstützte Kommunikation (z. B. Gebärden, Piktogramme oder technische Hilfsmittel).
- **Eingeschränkte Selbstständigkeit:** Sie benötigen in fast allen Lebensbereichen Unterstützung, z. B. bei der Körperpflege, Nahrungsaufnahme oder Mobilität.
- **Erhöhte gesundheitliche Anforderungen:** Oft sind regelmäßige medizinische Versorgung und pflegerische Maßnahmen notwendig.
- **Herausforderndes Verhalten:** Aufgrund von Schwierigkeiten in der Kommunikation und Wahrnehmung treten häufig selbstverletzendes Verhalten, stereotype Bewegungen oder starke emotionale Reaktionen auf.

## Interviews im HPZ

### Ein Wort vorweg

An dieser Stelle wollen wir Mitarbeitende direkt zu Wort kommen lassen. Teilweise haben diese jedoch Beeinträchtigungen, welche die Kommunikationsfähigkeiten stark einschränken. Trotzdem wollen wir Ihnen hier den Raum geben, um ihre Meinungen auszudrücken. Deshalb wurden die Aussagen zum Teil in Interviewform „übersetzt“, um sie in diesem Berichtsformat wiedergeben zu können. Die hier abgedruckten Inhalte wurden vorab von den Angehörigen oder gesetzlichen Betreuer:innen darauf geprüft, dass sie auch die Meinung der befragten Personen widerspiegeln und diesen keine Worte in den Mund gelegt wurden.

Paul hat eine mittelgradige Intelligenzminderung mit Verhaltensstörung, Epilepsie und eine Autismus-Spektrumsstörung. Ein klarer und strukturierter Arbeitsablauf ist für ihn besonders wichtig. Zur visuellen Orientierung der Tagesstruktur hat er einen bebilderten TEACCH<sup>1</sup> Tagesplan bzw. Stundenplan. Der TEACCH-Ansatz dient zur Visualisierung und Strukturierung in Alltagssituationen mit dem Ziel, selbstständig arbeiten und leben zu können.

Eine vertrauensvolle Beziehungs- und Bindungsarbeit ist für die Arbeit mit Paul unerlässlich.

#### Paul berichtet:

„Ich war auf der LVR Förderschule in Rheindalen. Ich war auch mal kurz in einer anderen Abteilung, da habe ich

gearbeitet, das klappte nicht so gut. Dann bin ich in die ASI Gartengruppe gekommen und jetzt arbeite ich in der Kerzenmanufaktur. Hier ist gut für mich, dass es ruhig ist und ich mich gut konzentrieren kann.

Besonders gerne bedachte ich Kerzenformen oder bereite kleine Wachsstücke für bunte Kerzen vor. Eigentlich kann ich alles arbeiten, es klappt gut.

Wenn etwas nicht so gut klappt, kann ich meine Gruppenleiterinnen immer fragen, damit sie helfen. Ich habe einen Zettel, da schreibe ich mir alles auf, was ich schon gemacht habe. Da steht schon ganz viel drauf. Ich mag meine Kollegen, es gibt keine Probleme.

Mir gefällt hier, wie es läuft. Für mich klappt das hier alles gut.“

<sup>1</sup> TEACCH = Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children. Übersetzt bedeutet dies „Behandlung und pädagogische Förderung autistischer und kommunikationsbehinderter Kinder“





**„Mir gefällt hier, wie es läuft. Für mich klappt das hier alles gut.“**

**PAUL**

**ASI Breyell**

Paul Freitag ist 29 Jahre alt und arbeitet seit Januar 2017 im Arbeitsbereich soziale Integration in der Kerzenmanufaktur am HPZ-Standort in Breyell. Bevor er Ende 2024 in die Kerzenmanufaktur kam, arbeitete er in der Gartengruppe.

# SILKE

ASB Hochbend

**„Was ich mir wünsche?  
Wieder eine große  
Karnevalsfeier ...“**

Silke Pieper ist 44 Jahre alt und arbeitet seit 2003 in der ASB am Standort Hochbend. Sie hat eine geistige Behinderung und zusätzlich Einschränkungen in der Bewegung und Sprache. In ihrer emotionalen Regulation und im zwischenmenschlichen Bereich gibt es besondere Herausforderungen.

Das Gespräch war durch die einfühlsame Unterstützung der Gruppenleiterin Frau Zeller, die Silke gut kennt, möglich. Sie unterstützte Silke dabei, Silkes Gedanken und Wünsche auszudrücken: „Silke kann sprechen, man braucht etwas mehr Zeit und Geduld, um sie gut zu verstehen. Mit Aufmerksamkeit und Ruhe, gelingt die Kommunikation jedoch sehr gut.“



### Was hast Du gemacht, bevor Du hier im ASB angefangen hast?

„In der WfbM bin ich schon sehr lange. Bevor ich hier angefangen habe, war ich in der Sebastianusschule. Ich kann mich noch gut an einen Lehrer erinnern, der hieß Wolfgang.“

### Kannst Du kurz Deine Arbeit im ASB beschreiben? Was ist genau Deine Tätigkeit?

„Meine Arbeit hier im ASB macht mir Spaß. Ich bin Oberchefsekretärin und übernehme sogar von meinem Chef<sup>2</sup> in bestimmten Situationen das Telefon. Da vertraut er mir. Ansonsten erledige ich Produktionsarbeit, z. B. Legosteine sortieren, alte Unterlagen schreddern. Einmal in der Woche arbeite ich in der Schlosserei und baue dort Spritzen, Stanzarbeiten und Kupplungen zusammen. Häufig werde ich für meine Arbeit gelobt. Das motiviert und freut mich.“

### Was gefällt Dir an Deiner Arbeit besonders gut? Gibt es eine Tätigkeit, die Du besonders gut kannst?

„Backen ist meine Leidenschaft z. B. Waffeln, Kuchen oder Plätzchen. Das sind immer besondere Tage für mich, wenn es allen schmeckt. Auch die Rhythmik-Gruppe gefällt mir. In meinen Pausen liebe ich es mit meiner Gruppenleiterin Kreuzworträtsel zu machen. Ich mag die Abteilungsfeste und bastele dafür gemeinsam mit meinen Kollegen die Dekoration dafür.“

### Welche Unterstützung/Hilfe bekommst Du im ASB?

„Da ich Probleme mit den Händen habe, brauche ich bei den feinen Arbeiten Unterstützung von einer Gruppenleitung. Dann gelingt es.“

### Wie gefällt Dir die Zusammenarbeit mit den anderen aus Deiner Gruppe? Klappt das gut?

„Mit meinen anderen Kollegen in meiner Gruppe verstehe ich mich gut, auch mit meinen Gruppenleitern. Hier in der Gruppe habe ich auch meinen Liebling kennengelernt. Wir haben uns im letzten Jahr im Juli verlobt, ganz offiziell, die Familie war mit dabei. Das hat mich sehr glücklich gemacht.“

### Was wünschst Du Dir, um Deine Zeit im HPZ noch besser zu gestalten?

„Was ich mir wünsche? Wieder eine große Karnevalsfeier oder einen Pommestag. Ein Süßigkeitenautomat wäre toll.“ Frau Zeller fügt noch hinzu, dass Silke leidenschaftlich gerne Karneval feiert und sich gerne als Frucht, am allerliebsten als Erdbeere verkleidet.

<sup>2</sup> Hier ist der Abteilungsleiter gemeint, der Silke das Telefon überlässt, wenn er z. B. Pause macht oder einen kurzen Termin wahrnimmt.



**Yannik beobachtet  
genau und genießt die  
Gesellschaft anderer.**

# YANNIK

**ASB Vinkrath**

Yannik (30 Jahre alt) zum Beispiel kann aufgrund seiner schweren Behinderung nicht komplex kommunizieren. Um dennoch authentische Rückmeldungen zu unseren Fragen zu erhalten, fand das Gespräch mit Unterstützung seiner Mutter und der Bezugsperson aus der Werkstatt statt. Yannik hat durch Stimmäußerungen, Gesten und nonverbale Reaktionen bestimmte Aussagen bekräftigt oder abgelehnt und dadurch eindeutig signalisiert, was seiner Wahrnehmung und Meinung entspricht.

Durch die enge Begleitung von Personen, die Yannik gut kennen und im Alltag mit ihm interagieren, konnten wir sicherstellen, dass seine Haltung und Sichtweise möglichst präzise wiedergegeben wurden. Das Interview ist somit eine unverfälschte und authentische Wiedergabe Yanniks' Antworten.



### Was hast Du gemacht, bevor Du hier im ASB angefangen hast?

Bevor Yannik den Zusammenbruch hatte, hat er die Realschule besucht. Nach den Krankenhaus- und Reha-Aufenthalten ist er auf die Gerd-Jansen-Schule des LVR's gegangen, bevor er 2013 ins HPZ kam.

### Wie sieht Dein Tag hier im ASB aus? Was machst Du genau?

Yannik ist gerne in dem ASB und nimmt das Gruppengeschehen aufmerksam wahr. Er nimmt eher eine passive Gruppenrolle ein, beobachtet genau und genießt die Gesellschaft anderer. Besonders gerne guckt er seinen Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit zu, auch wenn er die Tätigkeiten selbst nicht ausführen kann. Dank seines ausgeprägten Sprachverständnisses erkennt er feine Nuancen in Gesprächen, versteht Ironie und hat Freude an humorvollen Filmen. Yannik lacht gerne.

### Was gefällt Dir an Deiner Arbeit im ASB? Gibt es eine Tätigkeit, die Dir besonders viel Spaß macht oder, die Du besonders gut kannst?

Yannik übernimmt gerne Abzählarbeiten oder bringt mit seinem Rolli Kartons aus der Gruppe zur Palette. Das ist aufgrund seiner Einschränkung ein großer Kraftakt. Er muss den Karton auf die Beine stellen und hält ihn dann mit den Armen fest. Da Yannik sehr genau ist und ein gutes Verständnis besitzt, führt er gerne und zuverlässig die Endkontrolle von Produkten durch. Außerdem nimmt Yannik an verschiedenen Fördergruppen wie Sport, Backen und Kochen und Snoezelen<sup>3</sup> teil und tätigt verschiedene Förderarbeiten (Lesen von Büchern & Zeitschriften, I-PAD, Rechenaufgaben, LÜK-Kasten, Gesellschaftsspiele)

### Wobei bekommst Du Unterstützung?

Yannik benötigt bei der Essens- und Getränkeaufnahme Unterstützung, sowie bei der Pflege. Die Gruppenleitung hilft ihm beim Transfer mit dem Rolli und bei der Erledigung von Förder- und Produktionsarbeiten. Dazu gehört auch die Vor- und Nachbereitung des Arbeitsplatzes.

### Wie verstehst Du Dich mit den anderen aus Deiner Gruppe?

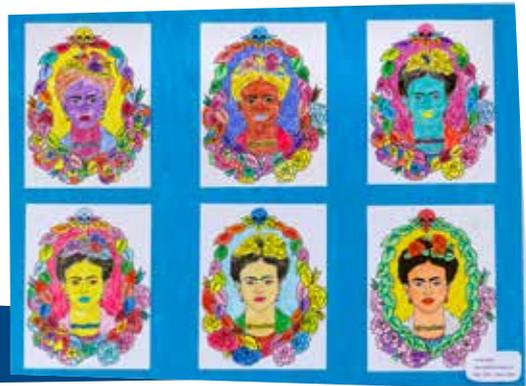
Yannik hat ein gutes Standing innerhalb der Gruppe und pflegt Kontakte mit seinen Kolleg:innen. Wenn andere aktiv den Austausch mit ihm suchen, nimmt er diesen gerne an, auch wenn er selbst eher verschlossen in der Kontaktaufnahme ist. Trotz dieser Zurückhaltung ist er ein geschätztes Gruppenmitglied und wird von allen voll akzeptiert.

### Was wünschst Du Dir, um Deine Zeit im HPZ noch besser zu gestalten?

Auf die Frage, ob Yannik zufrieden im HPZ sei, nickt er deutlich und gibt zu verstehen, dass er glücklich in seiner Gruppe ist. Der Eindruck wird von seiner Mutter bestätigt. Sie erzählt, dass Yannik Entwicklungsschritte in verschiedenen Bereichen gemacht hat und z. B. jetzt einige wenige Worte sagen kann. Zudem sei es eine große Entlastung, dass Therapien wie Logopädie und Ergotherapie während der Arbeitszeit stattfinden.

### Vielen Dank für das Gespräch und weiterhin viel Freude bei der Arbeit!

<sup>3</sup> Der Begriff „Snoezelen“ stammt aus den Niederlanden und setzt sich aus den Wörtern „snuffelen“ (schnüffeln, schnuppern) und „doezelen“ (dösen, entspannen) zusammen. Damit bezeichnet man eine Methode zur sensorischen Stimulation und Entspannung, bei der gezielt Licht, Klänge, Düfte und taktile Reize eingesetzt werden. Snoezelen wird genutzt, um Wahrnehmung, Wohlbefinden und Kommunikation zu fördern.



### Was hast Du gemacht, bevor Du hier im ASI angefangen hast?

„Ich war in der Gerd-Janßen-Schule und bin dort viel spazieren gegangen. Ich habe auch dort schon viele Geschichten geschrieben. Das Malen ist jahrelanges Training. Das mache ich schon, seit ich ein kleines Kind bin. Früher habe ich Barbie-Ausmalbilder und Die Eiskönigin gemalt. Wenn ich hier im HPZ male, habe ich das Gefühl, dass ich nicht einfach Bilder ausmale, sondern Personen. Ich male gerne starke Frauen aus der Vergangenheit, zum Beispiel Harriet Tubman, Frida Kahlo oder Audrey Hepburn. Ich habe auch schon Das Mädchen mit dem Perlenohrring ausgemalt – das ist ein Gemälde von Vermeer. Die Mona Lisa habe ich ebenfalls schon gemalt.

Ich male zum Beispiel auch berühmte Persönlichkeiten, die eigentlich eine weiße Hautfarbe haben, einfach mit einer dunklen Hautfarbe. Ich habe eine große Fantasie und dachte mir, dass ich damit etwas Besonderes mache.“

### Kannst Du kurz Deine Arbeit im ASI beschreiben? Was ist genau Deine Tätigkeit?

„Ich muss im Moment Deckel auf Flaschen machen und diese wiederum in Kartons packen. Aroma-Flaschen packe ich auch ein.“

### Was gefällt Dir an Deiner Arbeit besonders gut? Gibt es eine Tätigkeit, die Du besonders gut kannst?

„Am liebsten verpacke ich die Backaroma-Flaschen. Mir fällt es leicht, mir die Farben zu merken und wie sie angeordnet sind. Ich finde es nur schade, dass wir diese Arbeit schon lange nicht mehr hatten, da ich sie sehr gerne gemacht habe.“

### Welche Unterstützung/Hilfe bekommst Du im ASI?

„Ich bekomme hier Unterstützung beim Schreiben. Dabei helfen mir die Gruppenleiter, indem sie für mich schreiben und ich diktiere, was aufgeschrieben werden soll. Hilfe bekomme ich auch beim Malen. Dann werden mir Bilder aus Filmen oder Serien erstellt, die ich dann ausmalen kann.

Hier bekomme ich auch Hilfe, um mich zu beruhigen. Laufen, Bonbons oder etwas auf dem Laptop gucken kann mir manchmal helfen. Ich gehe hier besonders gerne zum Brunnen in der Nähe, weil es schön ist. Ich mag es auch ganz besonders, wenn das Wasser sprudelt. Das ist ein schönes Gefühl, das macht mich entspannt.

Den Snoezelen-Raum mag ich auch. Der ist schön ruhig, und dort kann ich mich auch entspannen.“

### Wie gefällt Dir die Zusammenarbeit mit den anderen aus Deiner Gruppe? Klappt das gut?

„Es klappt meistens gut. Oftmals wird es mir zu laut, aber da habe ich gelernt, mir meine „Mickymäuse“<sup>4</sup> aufzusetzen.

Am liebsten unterhalte ich mich mit den Gruppenleitern. Sie geben mir ein Wohlfühlgefühl, und sie haben oftmals Antworten auf meine Fragen.“

### Was wünschst Du Dir für die Zukunft?

„Ich wünsche mir, dass viele Menschen meine Bilder sehen werden.“

<sup>4</sup> schallisolierende Kopfhörer



**„Ich wünsche mir, dass viele Menschen meine Bilder sehen werden.“**

**NELE**

**ASI Krefeld**

„Ich bin Nele, 20 Jahre alt, und lebe mit einer Autismus-Spektrum-Störung und einer Zwangsstörung, die oft mit Zwangsgedanken sichtbar wird. Besonders wenn ich angespannt bin, fällt es mir schwer, meine Gedanken zu ordnen und zur Ruhe zu kommen. Seit August 2022 bin ich in der ASI Krefeld.“

Hier in der ASI werde ich dabei unterstützt, mich sicher zu fühlen und meinen Alltag besser zu bewältigen. Die klare Struktur und die festen Rituale helfen mir, mich zu orientieren, und die Gruppenleiter sind da, wenn ich Unterstützung brauche. Das gibt mir Sicherheit und hilft mir, mich wieder zu beruhigen.“

**Interview mit Dr. Caren Keeley,  
Universität zu Köln**

## **Teilhabe an Arbeit ist möglich – für alle Menschen!**



**Sehr geehrte Frau Dr. Keeley, das Recht zur Teilhabe am Arbeitsleben besteht ja für alle Menschen in diesem Land gleich. Hat dieses universelle Recht auch in der tatsächlich gelebten Praxis Bestand?**

Gleich zu Beginn möchte ich wirklich hervorheben, dass das von Ihnen angesprochene Recht auf Arbeit für alle Menschen gilt und wir in Deutschland immer noch die Situation haben, dass Menschen mit komplexen Behinderungen diesen Rechtsanspruch nicht einlösen können oder dürfen. Bis auf Nordrhein-Westfalen besteht in allen Bundesländern für die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein sogenanntes Mindestmaß-Kriterium, welches Menschen, die eben kein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitskraft erbringen können, von diesem Recht ausschließt. Worin genau dieses Mindestmaß besteht – ab wann Arbeit also wirtschaftlich verwertbar ist – ist dabei nicht wirklich festgeschrieben. [Schwer erscheint in diesem Zusammenhang also gar nicht so sehr die Inklusion in Arbeit per se, sondern vielmehr das Mitdenken von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in den bestehenden Strukturen rehabilitativer Hilfen, in welcher Arbeit mit ökonomischer Verwertbarkeit gleichgesetzt wird.](#) Abgesehen von dieser sozialrechtlichen Herausforderung und politischen Hürde, sind es dann im Weiteren auch fehlende Angebote, Konzepte und Maßnahmen, die eine Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit komplexen Behinderungen erschweren.

Arbeit ist aber auch über eine bloße ökonomische Dimension hinaus ein wirklich wichtiger Teil unseres Erwachsenenlebens und erfüllt nicht nur materielle Funktionen, sondern [leistet einen wesentlichen Beitrag zur Persönlichkeitsbildung und -entwicklung, stellt einen Raum für soziale Beziehungen und Anerkennung dar und gibt einem Menschen die Möglichkeit, einen eigenen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten und damit an ihr teilzuhaben.](#) Diese Möglichkeiten, diese Funktionen sollten auch für Menschen mit komplexen Behinderungen zugänglich sein.

## Und welche konkreten Möglichkeiten sehen Sie hier, um Menschen mit komplexen Behinderungen trotzdem in Arbeitsprozesse einzubeziehen?

Inzwischen gibt es viele Beispiele, die verdeutlichen, dass Teilhabe an Arbeit möglich ist. Diese Teilhabe kann sehr unterschiedlich erfolgen und kann sich auf kleinere Phasen am Tag oder auch eine tageweise Beteiligung an größeren Prozessen beziehen. [Alles ist möglich!](#)

Ich kenne Tagesförderstätten, so heißen Arbeitsbereiche für Menschen mit komplexen Behinderungen in vielen anderen Bundesländern, die sich vor allem in den Sozialraum orientieren, wo dann Aufträge für Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts übernommen werden. Das kann zum Beispiel das Abholen von Altpapier oder Altglas sein, das Verteilen von Flyern der Kirchengemeinde oder die Beteiligung an kleinen und kleinsten Hilfsarbeiten auf einem Kinderbauernhof.

Gerade Aufgaben aus dem Bereich der Landwirtschaft oder Landschaftspflege eignen sich meines Erachtens gut, um individuelle Bedürfnisse der einzelnen Personen berücksichtigen zu können. Beispiele, die mir bekannt sind, sind hier zum Beispiel die Mitwirkung bei der Garten- und Landschaftspflege für einen Wohnbereich oder sogar die Pflege eines Teilstückes eines öffentlichen Wanderweges.

### Angaben zur Interviewpartnerin

Als Sonderpädagogin, ehemalige Förderschullehrerin sowie mit ihrer jetzigen Lehr- und Forschungstätigkeit am Lehrstuhl für Pädagogik und Rehabilitation bei Menschen mit geistiger und komplexer Behinderung der Universität zu Köln, ist Frau Dr. Caren Keeley eine ausgesprochene Expertin für die Umsetzung von Teilhabeleistungen für Menschen mit komplexen Behinderungen.

Ein ganz tolles Angebot, das aus mehreren Teilschritten besteht, an dem verschiedenste Personen einer Tagesförderstätte beteiligt sind, habe ich mal in einem Forschungsprojekt kennengelernt. Dort wird gemeinsam mit Menschen mit komplexen Behinderungen Essen aus einem nahe gelegenen Supermarkt „gerettet“, das dann in einem nächsten Schritt sortiert und aufbereitet wird. Am folgenden Tag werden dann aus diesen Lebensmitteln verschiedene Gerichte, auch Säfte oder Marmeladen zubereitet. Auch hier sind Menschen mit komplexen Behinderungen beteiligt. In einem letzten Schritt wird diese Mahlzeit dann ausgeliefert und einer Einrichtung für obdachlose Frauen zur Verfügung gestellt. So haben Menschen mit komplexen Behinderungen die Möglichkeit, sich ihren eigenen Vorlieben und Interessen entsprechend, an einem Arbeitsprozess zu beteiligen, der an verschiedenen Stellen einen gesellschaftlichen Beitrag leistet. Dies ist nur eins von vielen Beispielen, welches die Vielfalt der Möglichkeiten sichtbar macht.

Auch aus der Beteiligung an Produktionsaufgaben gibt es viele Beispiele zur Teilhabe an Arbeit. Vor allem durch den Einsatz assistiver Hilfsmittel, können Möglichkeiten geschaffen werden, an einzelnen Tätigkeitsprozessen teilzuhaben. Dies können reguläre Produktionsaufgaben der WfbM sein, aber auch weitere Beteiligungsmöglichkeiten bei der Herstellung von Produkten oder Dienstleistungen für Betriebe außerhalb der eigenen Einrichtung. Besonders einleuchtend finde ich hier die Zusammenarbeit mit einem Bestattungsinstitut, die sich so gestaltet, dass von Menschen mit komplexen Behinderungen Papier geschreddert wird, welches dann als Füllmaterial für die Bepolsterung von Särgen genutzt wird. Diese Arbeitsangebote habe ich bereits von verschiedensten Einrichtungen gehört.

Der institutionelle Rahmen ist an dieser Stelle erst einmal nicht entscheidend, viel wichtiger sind die individuellen Erfahrungsräume und -möglichkeiten, die der einzelnen Person geboten werden und die ihr Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten ermöglichen. Ganz im Sinne des Auftrags der Werkstätten, nämlich eine personenzentrierte Teilhabe an Arbeit ermöglichen.

### **Welche Rahmenbedingungen müssen vor Ort bestehen und was müssen die pädagogischen Fachkräfte an Qualifikationen und sonstigen Skills mitbringen, damit Inklusion für diese Zielgruppen im Arbeitskontext gelingen kann?**

Oh, da sprechen Sie einen sehr wichtigen Punkt an. Den pädagogischen Fachkräften wird aus meiner Sicht eine sehr hohe Verantwortung übertragen, denn sie sind es, die ohne eindeutige Rahmenbedingungen, Qualitätskriterien, Handlungskonzepte etc. Angebote zur Teilhabe an Arbeit gestalten sollen. *Ich würde mir hier eine intensivere Hinsicht wünschen, denn dafür braucht es entsprechende Ressourcen und Kompetenzen. Und damit meine ich nicht nur Personal- und Zeitressourcen, sondern vor allem Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung.* Kenntnisse in der pädagogischen Diagnostik und in der Unterstützenden Kommunikation, Wissen über Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfsmittel, vor allem aber auch ein anwendungsbezogenes Wissen in der Methodik und Didaktik sind für mich Kompetenzen, die eine Fachkraft benötigt, um personenzentrierte Arbeits- und Bildungsangebote zu gestalten. Tatsächlich ist der Bildungsaspekt für mich ganz besonders zentral. Teilhabe an Arbeit und arbeitsbezogene Bildung sind für mich ganz eng oder sogar untrennbar miteinander verbunden. Ein Kollege von mir, Theo Klauß, hat mal gesagt: Arbeit setzt Bildung und Lernen voraus und ermöglicht gleichzeitig Lernen, da wir Erlerntes anwenden, Kenntnisse und Kompetenzen nutzen und weiterentwickeln. Teilhabe in diesem Lebensbereich erfordert und beinhaltet also Bildung. Dem entsprechend wichtig wären auch didaktische Inhalte in der Ausbildung, also das Wissen darüber, wie man ein Angebot aufbereitet und gestaltet. Neben den fachlichen Kompetenzen sind es dann auch noch einige so genannte Soft Skills wie Kreativität, Eigeninitiative, Offenheit und so etwas wie eine dem Menschen zugewandte Haltung, die eine pädagogische Fachkraft im Idealfall mitbringen sollte.

Wir erwarten also ganz schön viel von den Fachkräften und sollten sie daher dabei unterstützen und befähigen, diesen Anforderungen entsprechen zu können. Das geht mit Sicherheit immer auch mit Anforderungen an die jeweiligen Einrichtungsleitungen einher, denn diese sind schlussendlich diejenigen, die passende Strukturen für die jeweiligen Angebote schaffen, sodass Fachkräfte in ihrer pädagogischen Arbeit handlungssicher sind und trotzdem Raum für Kreativität und Anpassung besteht.

### **Wie bewerten Sie die in NRW bestehenden Angebote für diese Zielgruppe? Werden diese dem Anspruch gerecht, um Menschen mit komplexen Behinderungen und/oder hohem Unterstützungsbedarf Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen?**

Wenn Sie mich nach meiner ehrlichen Meinung fragen, dann würde ich sagen, dass es auch in NRW viele Beispiele guter Praxis gibt, dass aber bei vielen auch noch Luft nach oben ist. Mein Eindruck ist, dass es doch noch häufig eher um Betreuung und Versorgung geht und Angebote zur Teilhabe an Arbeit nicht zentral mitgedacht werden. Verstehen Sie mich bitte nicht falsch, auch diese Maßnahmen sind wichtig, aber jeder Mensch sollte zumindest Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten haben und auf Basis eigener Erfahrungen herausfinden, wie er sein Leben leben möchte. Und damit auch an Arbeit teilhaben können. **Teilhabe am Arbeitsleben heißt mehr, als nur formal in die Werkstatt für behinderte Menschen einbezogen zu sein und entsprechende Leistungen zu erhalten, sondern erfordert das Eröffnen von Möglichkeiten, in welchen auch Menschen mit komplexen Behinderungen sich als Beteiligte an einem gemeinsamen Arbeitsprozess, als Schaffende erleben können** – und hier ist meiner Meinung nach auch in NRW Entwicklungspotential vorhanden. Für die weitere Entwicklung in diesem Bereich wären daher für mich drei Dinge immer mitzudenken und das ist jetzt auch nicht unbedingt neu: **Personenzentrierung, Sozialraumorientierung und Bildung**. Wenn wir vom Menschen aus gehen und seinen individuellen Bedürfnissen und Bedarfen und bei der Suche nach Möglichkeiten auch den Sozialraum mit einbeziehen, dann ist eine Teilhabe an Arbeit und damit auch an der Gesellschaft auch für Menschen mit komplexen Behinderungen möglich. Da, wie oben beschrieben Bildung und Teilhabe für mich zusammengehören, kann oder muss die Bildung hier das Vehikel sein. Bildung zur Teilhabe an Arbeit, das ist dann ein weiterer zentraler Aspekt, den wir bei der zukünftigen Gestaltung von Angeboten berücksichtigen müssen. **Uns fehlen hier immer noch tragfähige Konzepte, so dass eine enge Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis sicherlich wichtig und hilfreich ist. Dafür stehe ich gerne zur Verfügung!**

**Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute für Ihre weitere Forschung und Arbeit!**

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

## 3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2024

für den  
Berufsbildungsbereich mit  
Eingangsverfahren der Werkstatt  
(BBB)

#### Personalkosten:

- 4.037.000 € für Gehälter  
(▲ 3.507.000 € im Vorjahr)
- 877.000 € für soziale Abgaben  
(▲ 729.000 € im Vorjahr)
- 306.000 € für die betriebliche  
Altersversorgung des  
HPZ-Fachpersonals  
(▲ 257.000 € im Vorjahr)

#### Sachkosten:

- Sonstige betriebliche  
Aufwendungen: 2.343.000 €  
(▲ 2.026.000 € im Vorjahr)
- Abschreibungen: 195.000 €  
(▲ 173.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2025 -

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

#### Menschen mit Behinderung (geistige, psychische und komplexe Beeinträchtigungen)

im Vorjahr

<b>Orientierung</b> für insgesamt <b>217</b> Menschen mit Behinderungen (Durchschnittsbelegung in 2024)	▲ 194
– <b>232</b> Aufnahme- und Beratungsgespräche (davon <b>135</b> Menschen mit geistiger Behinderung und <b>97</b> Menschen mit psychischer Behinderung)	▲ 220 ▲ 125 ▲ 95
– <b>131</b> Aufnahmen in Berufsbildungsbereich	▼ 138
<b>Berufliche Bildung entsprechend der individuellen Möglichkeiten:</b>	
– Angebot von <b>11</b> Qualifizierungsbausteinen in 2024 gem. § 68 BBIG mit Zertifikat der IHK bei bestandenem Abschluss	▷ 11
– Große Auswahlmöglichkeit an Berufsbildern im HPZ: Insgesamt liegen für <b>17</b> unterschiedliche Berufsbilder Bildungsrahmenpläne vor	▷ 17
– Es gibt <b>2</b> anerkannte IHK Praxislehrgänge	▷ 2
– Im HPZ gibt es <b>17</b> bundeseinheitliche Zertifikate zum Abschluss des Berufsbildungsbereiches	▷ 17

#### Eltern und Angehörige

im Vorjahr

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende	
<b>2</b> Infoveranstaltungen an Schulen	▷ 2

#### Kostenträger

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

→ **Menschen mit Behinderung**

(geistige, psychische und komplexe Beeinträchtigungen)

im Vorjahr

**Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:**

- 76 Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat ▼ 88
- 76 Absolventen wechselten 2024 in den Arbeitsbereich des HPZ ▼ 88
- Außerhalb der WfbM wurden 2024 insgesamt 115 Praktika absolviert ▲ 108
- 3 Fachkundenachweise zum Praxislehrgang „Papierschneiden an der elektronischen Schneidemaschine“ wurden ausgestellt –
- 6 Absolvent:innen der Zertifikatlehrgänge „Assistent:in in Kita“ in Kooperation mit der IHK –

**Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz**(Quelle: ITA-Benchmarking<sup>5</sup> 2022):

- 97 % der Teilnehmenden verstehen sich im BBB gut mit den Kolleg:innen ▷ 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 %

→ **Eltern und Angehörige**

im Vorjahr

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

- 2024 konnten 2 Informationsveranstaltung an Förderschulen durchgeführt werden. Dort wurden Eltern und Lehrer über die Arbeits- und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung informiert. ▷ 2

→ **Kostenträger**

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

<sup>5</sup> ITA-Benchmarking

Das HPZ sucht gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche und nimmt daher regelmäßig, zuletzt 2024, 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. Diese Befragung fand zuletzt 2022 statt.

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

– Teil 1 –

#### EINGESETZTE RESSOURCEN 2024

für den Arbeitsbereich der Werkstatt (AB)

#### Personalkosten:

23.165.000 € für Gehälter

(▲ 21.468.000 € im Vorjahr)

5.031.000 € für soziale Abgaben

(▲ 4.464.000 € im Vorjahr)

1.753.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

(▲ 1.575.000 € im Vorjahr)

#### Sachkosten:

Sonstige betriebliche

Aufwendungen: 21.012.000 €

(▲ 19.811.000 € im Vorjahr)

Abschreibungen: 1.703.000 €

(▼ 1.907.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2025 -

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

##### Menschen mit Behinderung

##### – Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

im Vorjahr

Beschäftigung von **1.853** Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM (Durchschnittsbelegung im Jahr 2024)

▼ 1.869

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

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

▲ 97%

– Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: **18** Stunden je Person

▲ 16

– **188** Praktika in den HPZ-Werkstätten

▲ 163

– **115** Praktika außerhalb der WfbM

▲ 108

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

– Mitwirkung: Werkstatttrat (Unterstützung bei der Einhaltung von Gesetzen und Regeln und regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung) (**10** mal in 2024; normaler Turnus monatlich)

▼ 17-mal

– Ärztliche Betreuung und **957** spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen

▲ 485

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

Menschen mit Behinderung - Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt -	im Vorjahr
Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für <b>1.853</b> Menschen mit Behinderungen (Durchschnittsbelegung im Jahr 2024)	▼ 1.869
Beitrag zur <b>Anerkennung und Selbstbestätigung</b> durch jährliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderungen in Höhe von – je nach Lohnstufe – <b>2.718 € bis 8.492 €</b> (netto). Für 2024 zusätzlich im Schnitt <b>367 €</b> Inflationsausgleichsprämie.	▲ 2.442 € bis 7.975 € –
Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz (Quelle: ITA-Benchmarking 2022):	
– <b>95 %</b> der Mitarbeitenden gaben an, dass sie in der Werkstatt insgesamt die Unterstützung bekommen, die sie brauchen (Rang 3 von 17)	▷ 95 %
– <b>88 %</b> der Mitarbeitenden geben an, dass sie in der Werkstatt immer wieder etwas dazulernen (Rang 4 vom 17)	▷ 88 %
Selbstwirksamkeit und Lebensqualität (Quelle: ITA-Benchmarking 2024):	
– <b>85 %</b> der Mitarbeitenden gaben an, dass sie auf ihre Arbeit stolz sind	–
– <b>84 %</b> der Mitarbeitenden geben an, dass sie sich in der Werkstatt wohl fühlen	–

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

– Teil 2 –

#### EINGESETZTE RESSOURCEN 2024

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

<b>Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen</b>		im Vorjahr
<b>Erhöhter Pflege- und Betreuungsaufwand (nach SGB IX, § 136, Abs.3)</b> mit aufsteigender Intensität von A bis C.		
– Fallgruppe A: <b>208</b>		▲ 206
– Fallgruppe B: <b>199</b>		▼ 208
– Fallgruppe C: <b>479</b>		▲ 463
<b>Pflegeleistungen</b>		
– Hilfe bei der Nahrungsaufnahme		
– Hilfe bei Toilettengängen		
– Medizinisch-pflegerische Leistungen (Grund- und Behandlungspflege)		

<b>Eltern und Angehörige</b>
Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

<b>Kostenträger und Partner</b>		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		
<b>8.991.000 €</b> Kundenumsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen		▼ 9.407.000 €
<b>55,5 %</b> Umsatzanteil Top-Ten-Kunden		▼ 55,9 %
Kontinuierlich neue Kunden für Services und Produkte von Menschen mit Beeinträchtigung überzeugen: <b>1,2 %</b> Umsatzanteil mit Neukunden		

<b>Politik und Gesellschaft</b>		im Vorjahr
<b>Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses:</b>		
– Teilnahme an <b>2</b> Fachveranstaltungen		–
– <b>16</b> Presseartikel über das HPZ		▲ 11
– Teilnahme an <b>2</b> Gesprächsterminen mit politischen Entscheidungsträger:innen		–
– Ausübung eines Lehrauftrages an der Hochschule Niederrhein		

siehe vorhergehende Doppelseite

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

### Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen

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 2024: **0,06 %**

▼ 0,08 %

### 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 2024

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

#### Personalkosten:

1.296.000 € für Gehälter

(▲ 1.138.000 € im Vorjahr)

369.000 € für soziale Abgaben und für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

(▲ 311.000 € im Vorjahr)

#### Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 1.166.000 €

(▲ 989.000 € im Vorjahr)

Abschreibungen: 90.000 €

(▼ 94.000 € im Vorjahr)

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

##### Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

im Vorjahr

###### Profilabgleich und Training:

- 22 offene Sprechstunden mit 23 Teilnehmern ▲ 22/21
- 98 Informations- und Beratungsgespräche ▲ 90
- 99 akquirierte Mitarbeitende mit Veränderungswunsch ▼ 103
- Einrichtung von 8 Übergangsgruppen mit 20 Teilnehmern ▲ 3/17
- Betreuung der 212 Mitarbeitenden auf Einzel- und Gruppenaußenarbeitsplätzen ▲ 103

##### Arbeitgeber

im Vorjahr

- 34 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern ▲ 24
- 502 Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche ▲ 399
- 1.358 Besuche bei Arbeitgebern mit BiAp ▼ 1.540

##### Gesellschaft

im Vorjahr

- 8 Teilnahmen an Arbeitskreisen ▼ 16

##### Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

### Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

im Vorjahr

#### Teilhabe am Arbeitsleben:

– 213 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 212 besetzt	▲ 212 ▲ 195
– 105 Einzelaußenarbeitsplätze und 108 Plätze in Gruppen-BiAps	▲ 103 –
– 78 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz	▲ 74
– Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 6 Mitarbeitenden	▷ 6
– 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 Prakti- kum 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 (2024), in denen betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) besetzt worden sind, gaben **alle** Unternehmen an, dass sie sich auf die weitere Zusammenarbeit mit dem HPZ freuen, auch wenn nicht direkt der oder die erste Praktikant:in im Unternehmen bleiben sollte.

### 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 Industriekunden 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 gewaltfreie 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 2024 waren dies insgesamt 199 Stunden für individuelle Maßnahmen und 207 Stunden für Gruppenmaßnahmen.
- Mitarbeitermaßnahmen
  - Individuelle, jährliche Teilhabepläne aller Mitarbeitenden und jährliche Zielvereinbarungen mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) bilden die Grundlage zur Planung der Förderung. Für 98 % der Mitarbeitenden liegt ein aktueller Teilhabeplan vor.
  - Bereits zum elften 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. In den Nummern 1 bis 3 des § 12 Abs. 5 WVO ist vorgegeben, wie das Arbeitsergebnis zu verwenden ist. Die Nr. 1 sieht vor, dass mindestens 70 % des Arbeitsergebnisses als Zahlung von Arbeitsentgelten an die Mitarbeiter (unter Umständen auch nachträglich) zu entrichten ist.

Sonderzahlung  
an Mitarbeiter

In der ersten Beiratsitzung des Folgejahres beschließt der Beirat die Höhe der an die Mitarbeiter auszuzahlenden Sonderzahlung aus dem Arbeitsergebnis der Werkstatt. Dies geschieht unter Berücksichtigung des Unternehmensergebnisses und der Interessen der Mitarbeiter. Für das Geschäftsjahr 2024 wurde eine Ausschüttung in Höhe von 1,1 Mio. € (92,9 % des Arbeitsergebnisses 2024) beschlossen.

Die Auszahlung an die Mitarbeiter des Arbeitsbereiches erfolgt im September 2025.

Fachbereich injob

Wie bereits in den Vorjahren entwickelte sich der Bereich betriebsintegrierter Arbeitsplätze weiterhin erfreulich positiv bei steigender Nachfrage. In 2024 konnte die Anzahl von Erstkontakten zu neuen Arbeitgebern auf 34 gesteigert werden. Im Jahr 2023 waren es 24 Erstkontakte. Auch der Austausch mit externen Arbeitgebern wurde weiter intensiviert. So fanden 2024 insgesamt 502 Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche statt, was gegenüber 2023 nochmals eine Steigerung von 26 % bedeutete.

212 von 213  
BiAps besetzt

Die Zielvereinbarungen mit dem Kostenträger Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnten zum überwiegenden Teil erfüllt werden. Bei der Anzahl von BiAps haben wir mit 213 eingerichteten Plätzen (Einzel- und Gruppenarbeitsplätze), von denen 212 erfolgreich besetzt sind, 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.

Enge Zusammenarbeit  
von Reha und Produktion  
zur Einbindung von  
Menschen mit komplexen  
Beeinträchtigungen

Mitarbeitende mit komplexen Beeinträchtigungen und/oder einem höheren Betreuungsaufwand werden intensiver in produktive Tätigkeiten eingebunden. Hierzu arbeiten die Bereiche Reha und Produktion seit längerem eng zusammen, um gemeinsam Ziele und Maßnahmen zu definieren und eng verzahnt miteinander zu kooperieren. Diese Zusammenarbeit von Reha und Produktion wurde im vergangenen Jahr noch weiter intensiviert.

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

6 Absolvent:innen im  
neuen Zertifikatslehrgang

Für unseren Bereich Bildung haben wir unser breites Bildungsangebot noch weiter ausgebaut. Der IHK Zertifikatslehrgang Assistent:in in der Kindertagesstätte ist speziell für Menschen mit Behinderungen konzipiert und ermöglicht ihnen eine qualifizierte berufliche Bildung, die sie dazu befähigt, in Teilbereichen einer Kindertagesstätte eigenständig mitzuarbeiten. In 2024 haben 6 HPZ-Mitarbeitende diese Qualifikation erfolgreich abgeschlossen.

# VIER.

## Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit

### 4.1 Planung und Ausblick

Für unsere strategische Planung unterscheiden wir zwischen übergeordneten Zielen sowie spezifischen Planungen für die einzelnen Bereiche. Durch diese Ausrichtung wollen wir das HPZ als Ganzes weiterentwickeln und für die Ebene der einzelnen Geschäftsbereiche konkrete und messbare Ziele definieren.

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 Arbeitsleben gefunden haben.



#### ÜBERGEORDNETE SCHWERPUNKTE:

##### Planung:

Berufs- und arbeitsbezogene Angebote qualitativ und quantitativ weiter ausbauen



##### Ziel:

**zusätzliche berufliche Perspektiven eröffnen**

#### Übergeordnete Schwerpunkte:

Nach unserem Verständnis haben Rehabilitation und Produktion eine gleichwertige Stellung bei unserer täglichen Arbeit. Dieses System hat sich in der Vergangenheit bewährt, daher wollen wir auch an der Organisationsstruktur der „Doppelspitze“ – von der Geschäftsleitung bis zur Abteilungsleitererebene – festhalten. Die finanzielle Nachhaltigkeit ist nicht nur in der Produktion, sondern in allen Bereichen wichtig. Betriebswirtschaftliche Stabilität ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für das gesamte Unternehmen. Wir wollen weiterhin solide wirtschaften, um unseren Mitarbeitenden mit Behinderung langfristig ein gutes Umfeld zur Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern.

Für alle Geschäftsbereiche gilt gleichermaßen, dass die personenzentrierten, berufs- und arbeitsbezogenen Angebote sowohl qualitativ als auch quantitativ weiter ausgebaut werden. Unser Ziel ist es, berufliche Qualifikation zu vermitteln, die neben der Tätigkeit in der WfbM zusätzliche berufliche Perspektiven eröffnet. Daher werden auch die Assistenzlehrgänge sowie IHK-Praxiskurse konsequent erweitert.

## ASB/ASI

### Planung:

Verstärkte Einbindung unserer Mitarbeitenden in produktive Tätigkeiten;  
Engere Zusammenarbeit der Bereiche Reha und Produktion



### Ziele:

**Erfolgslebnisse bei unseren Mitarbeitenden fördern;**  
**Empfinden für die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten stärken**

### Bereich ASB/ASI:

Mitarbeitende mit komplexen Behinderungen und/oder einem höheren Betreuungsaufwand sollen intensiver in produktive Tätigkeiten eingebunden werden. Hierzu werden die Bereiche Reha und Produktion noch enger zusammenarbeiten, um gemeinsam Ziele und Maßnahmen auszuarbeiten und umzusetzen. Hierdurch erhöhen wir unser Spektrum an Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben. Durch die noch stärkere Einbindung unserer Mitarbeitenden mit komplexen Beeinträchtigungen in Arbeitsprozesse fördern wir Erfolgserlebnisse und wollen ihr Empfinden für die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten stärken.

### Bereich Impuls:

Die Anzahl an Menschen mit psychischer Erkrankung steigt weiter an. Wir gehen davon aus, dass sich diese gesellschaftliche Entwicklung auch durch steigende Klient:innenzahlen in unserem Bereich Impuls widerspiegeln wird. Aus diesem Grund bereiten wir uns schon jetzt auf steigende Belegungszahlen vor und wollen die dortigen Platzzahlen sukzessive ausbauen. Zudem werden wir diesen Bereich organisatorisch und personell weiterentwickeln.

## IMPULS

### Planung:

Ausbau des Platzangebots;  
Organisatorische und personelle Weiterentwicklung



### Ziel:

**Für künftig steigende Klient:innenzahlen gerüstet zu sein**

## INJOB

### Planung:

Förderung von Angebotsausbau der betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze (BiAps)



### Ziel:

**Erhöhung der Anzahl an Mitarbeitenden, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergeleitet werden können.**

### Bereich injob:

Die Erweiterung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarkts ist eine Kernaufgabe des HPZ. Wir fördern den Ausbau der Angebote an betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen (BiAps) durch unseren Fachbereich injob. Durch diesen strukturierten und kontinuierlichen Ausbau der Angebote wollen wir die Anzahl an Mitarbeitenden, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergeleitet werden können, weiter erhöhen.

### Bereich Personal:

Im Kontext des Fachkräftemangels wird es zunehmend schwieriger, innerhalb kurzer Zeit offene Vakanzen mit gut ausgebildeten Fachkräften nachzubeseetzen. Daher legen wir zunehmend Wert darauf, eigene Fachkräfte auszubilden oder durch berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen gezielt fortzubilden.

## PERSONAL

### Planung:

Ausbildung eigener Fachkräfte;  
Gezielte Fortbildung durch berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen



### Ziel:

**Im Kontext des Fachkräftemangels eigene Fachkräfte ausbilden**

## 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: Ausbau des Angebotes an betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen

##### Warum?

Durch die Erweiterung dieses Angebots werden nicht nur neue Arbeitsfelder erschlossen, sondern es entsteht auch die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung aktiv in die Arbeitsprozesse der freien Wirtschaft einzubinden. Dies trägt dazu bei, sie sichtbar zu machen und konkrete Wege aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in die reguläre Beschäftigung zu eröffnen.

Integrative Maßnahmen wie diese kommen nicht nur den betroffenen Menschen zugute, sondern haben auch positive Effekte auf die kooperierenden Unternehmen. Eine diverse Belegschaft führt oftmals zu mehr Kreativität, Innovationskraft und einem verbesserten Betriebsklima. Gleichzeitig unterstreichen sie die gesellschaftliche Relevanz solcher Projekte, die dazu beitragen, Barrieren abzubauen und eine inklusive Arbeitswelt aktiv zu gestalten.

##### Wie bereiten wir uns vor?

Um diese Chance zu nutzen, bereiten wir uns durch kontinuierliche Akquise und die Teilnahme an verschiedenen Netzwerktreffen vor, bei denen aktuelle Entwicklungen und Best Practices ausgetauscht werden. Gleichzeitig spielt die interne Kommunikation eine zentrale Rolle: Freie Plätze auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen werden gezielt beworben, um sowohl Unternehmen als auch potenzielle Kandidat:innen zu erreichen. Ergänzt wird dieser Ansatz durch regelmäßige Besuche von Arbeitsgruppen und Einzelpersonen aus der WfbM auf den BiAps, was den persönlichen Austausch fördert und den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt erleichtert.

#### Chance 2: Berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden weiter fördern (z.B. durch den Ausbau an begleitenden Angeboten im beruflichen Kontext wie die Erweiterung unseres Angebotes bei Zertifikatslehrgängen)

##### Warum?

Die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden noch weiter zu fördern, bietet eine wertvolle Möglichkeit, sowohl die Inklusion als auch die persönliche Weiterentwicklung von Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Ein gezielter Ausbau von Zertifikatslehrgängen trägt dazu bei, den Beschäftigten neue und erweiterte Perspektiven für eine berufliche Karriere zu eröffnen, besonders in Richtung betriebsintegrierte Arbeitsplätze. Durch Qualifizierungsmaßnahmen – sei es mit oder ohne Zertifikat – erhalten Menschen mit Behinderung nicht nur neue berufliche Chancen, sondern auch die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern. Dies stärkt das Selbstwertgefühl und die wahrgenommene Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden und stellt eine Win-win-Situation sowohl für die berufliche als auch die persönliche Entwicklung dar. Für die Mitarbeitenden in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) wird dadurch der Übergang in den Arbeitsmarkt wesentlich erleichtert, da sie mit den notwendigen Kompetenzen ausgestattet werden, die in der freien Wirtschaft gefragt sind.

##### Wie bereiten wir uns vor?

Ein Fokus liegt auf dem kontinuierlichen Ausbau und der Verstärkung von begleitenden Angeboten im beruflichen Kontext. Dies umfasst die Erweiterung des Angebots an Zertifikatslehrgängen und weiterer Qualifikationsmöglichkeiten, um eine breite Palette an Kompetenzen adäquat abzubilden. Ebenso bauen wir die Platzzahlen in speziellen Weiterbildungsprogrammen weiter aus, um noch mehr Teilnehmenden spezifische arbeitsbezogene Kompetenzen vermitteln zu können und ihnen den Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

---

## 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. Es existiert ein starker Wettbewerb zwischen Sozialunternehmen um gut ausgebildete Fachkräfte.

#### 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: Auswirkungen der „Entgeltstudie“<sup>6</sup> in Form nichtintendierter negativer Auswirkungen auf Menschen mit Behinderung

#### Warum?

Die Ergebnisse der Entgeltstudie können als Risiko betrachtet werden, da sie strukturelle Veränderungen bewirken, die negative Auswirkungen auf die Zielgruppe der WfbM-Beschäftigten haben:

#### **Selektive Zugangssteuerung:**

Kostenträger könnten den Zugang zu Leistungen der WfbM restriktiver gestalten, um Kosten und Effizienz zu optimieren.

#### **Erhöhter Druck zum Übergang in den ersten Arbeitsmarkt:**

Die Anpassung der Vergütungsstrukturen an den allgemeinen Arbeitsmarkt setzt nicht nur die Einrichtungen, sondern auch die betreuten Personen unter einen höheren Druck, rasch in reguläre Arbeitsverhältnisse überzugehen.

#### Wie bereiten wir uns vor?

Wir setzen auf eine individuelle, behinderungsspezifische und personenzentrierte konzeptionelle Ausrichtung, die den spezifischen Bedürfnissen unserer Zielgruppe gerecht wird. Dabei konzentrieren wir uns auf den systematischen Ausbau der BiAps sowie die kontinuierliche Erweiterung unserer Qualifizierungsmaßnahmen und berufsspezifischen Förderangebote. Diese strategischen Maßnahmen ermöglichen es uns, flexibel auf zukünftige Herausforderungen zu reagieren und die Weichen für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu stellen.

---

<sup>6</sup> Hiermit ist die Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (2023) gemeint, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben wurde.



# KINDER FÖRDERN

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





# FÜNF.

## Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung

### 5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Auf Kinder und damit die zukünftigen Erwachsenen kommt einiges zu – sie sind die Zukunft, die Hoffnungsträger, die eine Welt gestalten müssen, die sich in rasantem Wandel befindet und in der sich bestehende Gewissheiten auf den Kopf drehen: Der Klimawandel wird sich nicht weniger dramatisch auswirken, nur weil er von aktuellen Entwicklungen in der öffentlichen Wahrnehmung in den Hintergrund gedrängt wurde. Die wirtschaftliche Unsicherheit und der Fachkräftemangel prägen die Arbeitswelt, während politische Spannungen den Frieden in Europa gefährden und Wahlergebnisse die gesellschaftliche Polarisierung aufzeigen. Gerade in den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass soziale Ungleichheiten nicht nur bestehen, sondern sich weiter vertiefen. Bildungschancen, wirtschaftliche Teilhabe und soziale Mobilität hängen mehr denn je von individuellen Startbedingungen ab. Diese Entwicklungen betreffen alle – aber besonders Kinder, die aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen unter erschwerten Bedingungen aufwachsen.

Doch während einerseits über Chancengleichheit und Inklusion diskutiert wird, zeigt sich andererseits, dass die soziale Spaltung zunimmt. Wenn der Zugang zu Bildung, Förderung und gesellschaftlicher Teilhabe zunehmend an materielle und soziale Voraussetzungen geknüpft ist, besteht die Gefahr, dass besonders verletzbare Gruppen weiter ins Abseits gedrängt werden. Inklusion ist daher nicht nur ein pädagogisches Ideal, sondern eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Eine Gemeinschaft, die von Leistungsdruck geprägt ist, muss Inklusion aktiv gestalten – und zwar von Anfang an. Kinder mit individuellen Herausforderungen brauchen nicht nur gleiche Rechte, sondern echte Möglichkeiten, ihr Potenzial zu entfalten. Und ihre Eltern benötigen Unterstützung, um diesen Weg mit Zuversicht und Selbstbewusstsein zu begleiten.

Für die Familien gestaltet es sich unter diesen Bedingungen sehr schwierig, die Situation mit einem Kind mit Behinderung 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 vertrösten**, 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.

## 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.

**Gesellschaft**

**Familie**

**URSACHEN**

Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

Ein zersplittertes Hilfesystem bedeutet eine Vielzahl von Entscheidungen und Zuständigkeiten.

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

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

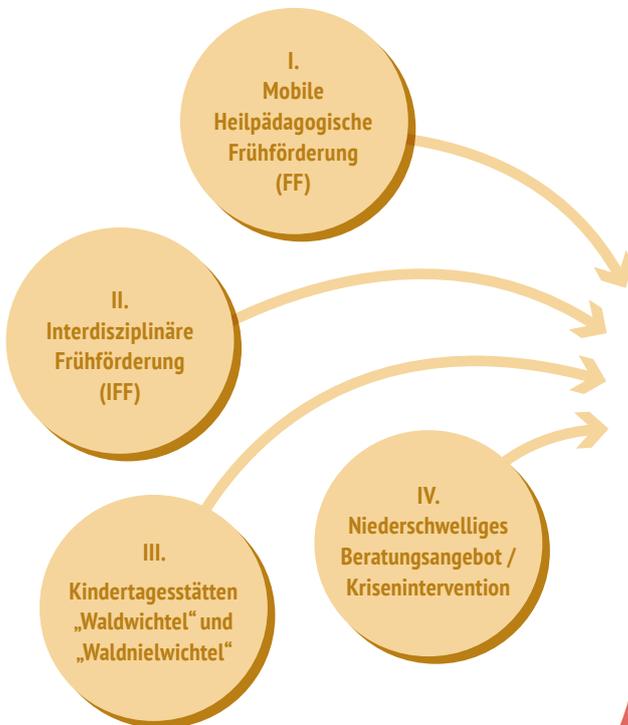
Es existieren Berührungsängste mit Unbekanntem bzw. nicht der „Norm“ Entsprechendem.

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

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

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**



**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.



## 5.3 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.

---

## 4. PROBLEM:

**Fehlende niederschwellige Unterstützung und Beratung in Krisensituationen. Die Diagnose einer Behinderung oder Entwicklungsauffälligkeit kann für Eltern eine enorme emotionale Belastung darstellen. In einer solchen Situation sind schnelle, einfühlsame und unbürokratische Unterstützungsangebote essenziell. Ohne unser Angebot der Krisenintervention stünden viele Familien vor großen Herausforderungen.**

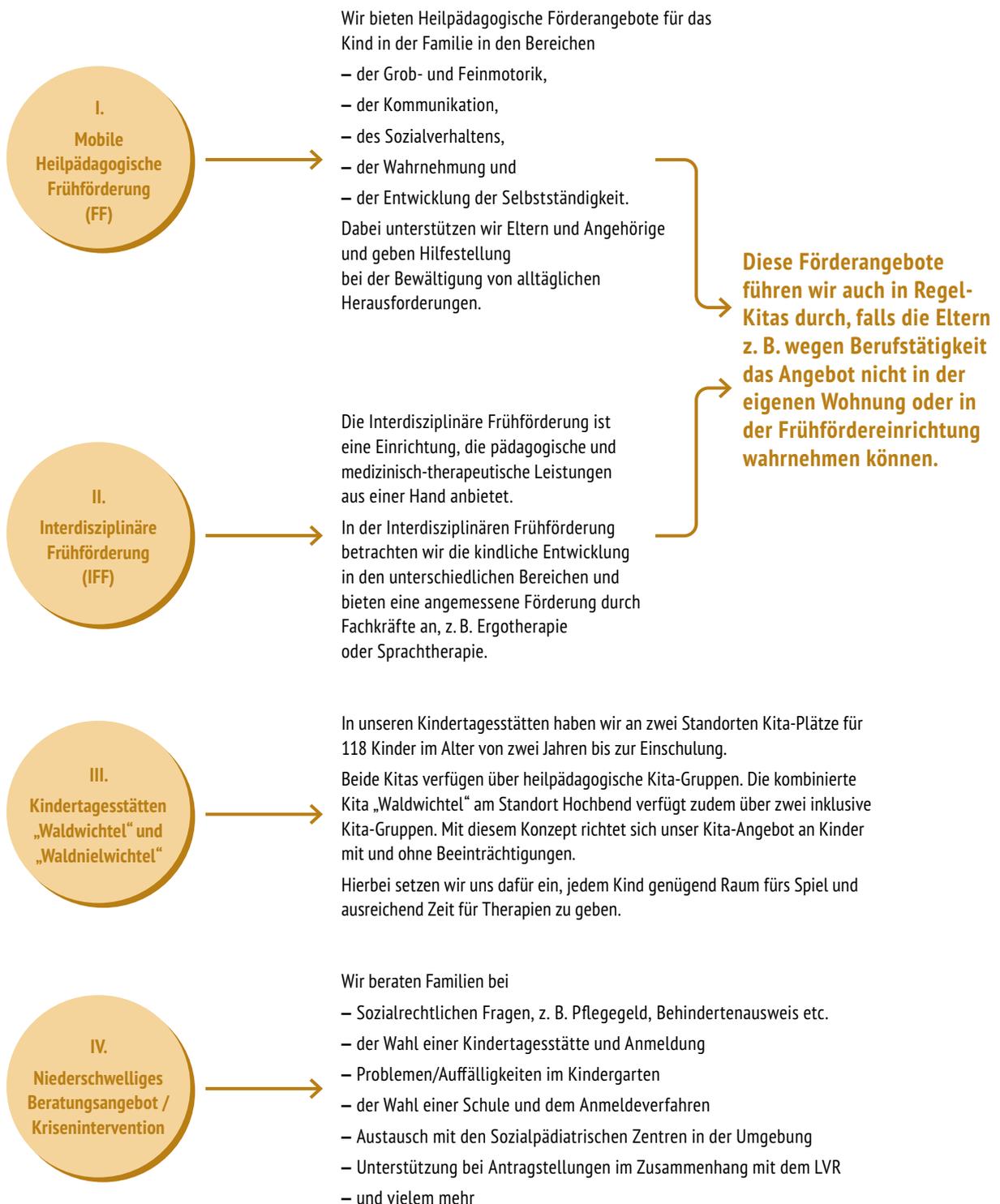
**Dies bedeutet,**

- dass Eltern in einer hochsensiblen Phase allein gelassen werden und keine direkte Anlaufstelle haben, um Sorgen und Unsicherheiten frühzeitig zu besprechen.
  - dass der Zugang zu einer ersten heilpädagogischen Beratung mit langen Wartezeiten oder bürokratischen Hürden verbunden wäre, da für viele reguläre Angebote Verordnungen oder Anträge erforderlich sind.
  - dass Familien möglicherweise keine Unterstützung dabei erhalten, die Situation zu verstehen, zu ordnen und konkrete nächste Schritte zu planen. Dies kann zu Unsicherheit und Überforderung führen.
  - dass der frühe Austausch mit Kitas, Ärzten und Therapeuten erschwert wird, da Eltern ohne fachliche Begleitung oft nicht wissen, welche Unterstützungsmöglichkeiten bestehen und welche Maßnahmen sinnvoll sind.
  - dass wertvolle Zeit verloren ginge, um geeignete Fördermaßnahmen rechtzeitig in die Wege zu leiten und die bestmögliche Entwicklung des Kindes zu unterstützen.
-



## 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 vier 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. Wir entwickeln unser Leistungsangebot kontinuierlich weiter, um betroffene Eltern noch früher beratend unterstützen zu können.



## LEISTUNGEN

## ERWARTETE WIRKUNGEN

Ressourcen des HPZ

**Kinder mit einer verzögerten Entwicklung und/oder einer Behinderung sowie Kinder ohne Förderbedarf**

- Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)
- Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)
- Heilpädagogische Gruppen in unseren Kitas
- 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**

- Niederschwellige Beratungsleistungen und Krisenintervention
- 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
- Übergangsmanagement 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 Teilhabermöglichkeit
- Beratungstätigkeit auf Anfrage
- Klientendokumentation

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



# SECHS.

## Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung

### 6.1 Eingesetzte Ressourcen 2024

	Personalkosten:			Sachkosten:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Altersversorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
<b>HP-Kita</b>	2.337.000 €	518.000 €	177.000 €	570.000 €	126.000 €
Heilpädagogische Kindertagesstätten	(▲ 2.155.000 € im Vorjahr)	(▲ 455.000 € im Vorjahr)	(▲ 163.000 € im Vorjahr)	(▲ 561.000 € im Vorjahr)	(▷ 126.000 € im Vorjahr)
<b>KiBiz-Gruppen<sup>7</sup></b>	338.000 €	78.000 €	27.000 €	26.000 €	3.000 €
<b>IFF</b>	1.019.000 €	229.000 €	79.000 €	246.000 €	10.000 €
Interdisziplinäre Frühförderung	(▲ 919.000 € im Vorjahr)	(▲ 188.000 € im Vorjahr)	(▲ 68.000 € im Vorjahr)	(▼ 251.000 € im Vorjahr)	(▼ 11.000 € im Vorjahr)
<b>FF</b>	332.000 €	77.000 €	27.000 €	53.000 €	6.000 €
Mobile Heilpädagogische Frühförderung	(▲ 329.000 € im Vorjahr)	(▲ 68.000 € im Vorjahr)	(▲ 25.000 € im Vorjahr)	(▼ 60.000 € im Vorjahr)	(▼ 7.000 € im Vorjahr)
<b>Gesamt</b>	<b>4.026.000 €</b> (▲ 3.726.000 € im Vorjahr)	<b>902.000 €</b> (▲ 779.000 € im Vorjahr)	<b>310.000 €</b> (▲ 280.000 € im Vorjahr)	<b>895.000 €</b> (▲ 890.000 € im Vorjahr)	<b>145.000 €</b> (▷ 145.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2025 -

<sup>7</sup> Kibiz steht für **Kinderbildungsgesetz**. Es ist ein Gesetz des Landes NRW, das die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für frühkindlichen Bildung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen regelt.

## 6.2 Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkung

### ZIELGRUPPE KINDER

Für diese Zielgruppe haben wir die erbrachten Leistungen nach Angebotsform aufgeschlüsselt:

#### EINGESETZTE RESSOURCEN 2024

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

<p><b>Kindertagesstätten: „Waldwichtel“ mit 8 heilpädagogischen und 2 KiBiz-Gruppen und „Waldnielwichtel“ mit heilpädagogischen-Gruppen in Waldniel</b></p>	im Vorjahr
<hr/>	
<b>Therapieleistungen:</b>	
– Ergotherapie <b>1.589</b> Stunden	▼ 1.652
– Physiotherapie <b>1.610</b> Stunden	▼ 1.987
– Sprachtherapie <b>2.341</b> Stunden	▲ 2.161
– Motopädie <b>3.360</b> Stunden	▲ 2.812
<hr/>	
Jede Förderung wird 1-2 mal pro Woche angeboten. Alle Angebote sind individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams.	
<hr/>	
<b>Heilpädagogische Förderung</b> aller Kinder in den HP-Kita-Gruppen	
<b>Kindergartenalltag</b> mit professioneller Betreuung, Förderung und Therapie der Kita-Kinder durch multidisziplinäres Team an <b>zwei</b> Standorten	
In 2024 konnten <b>5 Veranstaltungen</b> durchgeführt werden.	
	▷ 5

<p><b>Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)</b></p>	im Vorjahr
<hr/>	
Förderung und Therapieangebote für <b>244</b> Kinder ( <b>94</b> aus Krefeld und <b>150</b> aus dem Kreis Viersen).	▲ 226 ▲ 87/139
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.	
<hr/>	
<b>Pädagogische Angebote:</b>	
– Heilpädagogik: <b>186 Fördereinheiten<sup>8</sup></b> pro Woche	▲ 176
– Motopädie: <b>20 Fördereinheiten</b> pro Woche	▼ 69
<hr/>	
<b>Therapieleistungen:</b>	
– Sprachtherapie: <b>57 Fördereinheiten</b> pro Woche	▼ 59
– Physiotherapie: <b>46 Fördereinheiten</b> pro Woche	▼ 53
– Ergotherapie: <b>42 Fördereinheiten</b> pro Woche	▼ 68
<hr/>	
<b>Gruppenangebote (in insgesamt 4 Gruppen):</b>	▼ 7
– Unter anderem Marburger Konzentrationstraining, LUBO (Programm zur Förderung sozialer Kompetenzen)	
– <b>4 bis 7</b> Kinder je Gruppe	▷ 4-7
– Betreuungsschlüssel: <b>2 bis 3</b> Kinder je Erzieher:in	▷ 2-3
<hr/>	
Diagnostik zur Feststellung des Förderbedarfs und zur Festlegung der Fördermaßnahmen	
<hr/>	
Alle Angebote individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams	
<hr/>	
Professionelle Förderung und Therapie der Kinder durch multidisziplinäres Team und engen Personalschlüssel	

siehe vorhergehende Seite

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

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

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

Dabei gibt es für jedes Kind einen Entwicklungsplan, der vierteljährlich überprüft wird. 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.

<sup>8</sup> Eine Fördereinheit umfasst 45 Minuten Arbeit direkt mit dem Kind zuzüglich Vor- und Nachbereitung sowie Fall- und Elterngespräche.

## ZIELGRUPPE KINDER

Für diese Zielgruppe haben wir die erbrachten Leistungen nach Angebotsform aufgeschlüsselt:

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2024

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

<b>Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)</b>	im Vorjahr
In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2024 insgesamt <b>122</b> Kinder von der FF profitiert:	▼ 183
– Regelmäßige Hausbesuche: <b>38</b> Kinder	▼ 141
– Förderung in der Kita der Kinder: <b>96</b> Kinder	▲ 51
– In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: <b>7</b> Kinder	▷ 7
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.	
<b>Gruppenangebote:</b>	
– Eltern-Kind-Gruppe: <b>17</b> Kinder	▼ 39
– Psychomotorisches Turnen: <b>12</b> Kinder	▼ 54
Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus <b>10</b> heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften	▷ 10

<b>Niederschwelliges Beratungsangebot / Krisenintervention</b>	im Vorjahr
Schnelle Erreichbarkeit: Nach der Kontaktaufnahme innerhalb von 10-14 Tagen ein Erstgespräch	
Insgesamt <b>124</b> Erstberatungen bei betroffenen Familien	▲ 61
bis zu 4 Folgetermine möglich – bei Bedarf auch Gespräche mit Kitas, Ärzt:innen und Therapeut:innen	
Nach Abschluss erhalten die Familien eine schriftliche, heilpädagogische Stellungnahme	

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

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

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

Dabei gibt es für jedes Kind einen Entwicklungsplan, der vierteljährlich überprüft wird. 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.

## ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

Folgende Leistungen gelten für alle unsere Angebotsformen zusammen:

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2024

## ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

Eltern	im Vorjahr
Beratung und Anleitung für die Arbeit mit den Kindern zu Hause und den generellen Umgang mit der Situation:	
– Beständige Erreichbarkeit unseres niederschweligen Beratungsangebots, Krisenintervention und <b>124</b> Erstberatungen	–
– IFF rund <b>940</b> geplante plus viele nicht-terminierte Kurzgespräche aufgrund von kurzfristigem Bedarf	▲ 931
– FF bei jedem Hausbesuch	
– HP-Kita insgesamt <b>940</b> Entwicklungsstandgespräche, Schulberatungsgespräche, Hilfeplangespräche, sozialrechtliche Beratungsgespräche	▲ 186
Durchschnittliche Dauer eines vereinbarten Gesprächs: <b>45-60 Minuten</b>	
Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfsangebotslandschaft:	
– Je nach Bedarf bei Eltern, deren Kinder in FF/IFF/HP-Kita gefördert werden	
– Zudem <b>60</b> Beratungsgespräche aufgrund externer Anfragen	▲ 57
Begleitung (z. B. Trauerbegleitung in der Verarbeitung, ein Kind mit Behinderung zu haben) in Form von Gesprächen mit unseren Heilpädagog:innen	

Kindergärten und Schulen in der Region	im Vorjahr
Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort:	
– <b>23</b> Hospitationen externer Fachkräfte in der IFF	▲ 16
– <b>139</b> Hospitationen von Kriseninterventions-Mitarbeitenden in Regel-Kitas	
– <b>20</b> Hospitationen in Regel-/Integrativ-Kitas durch HP-Kita	▼ 43
Kooperation der IFF in der Region mit <b>7</b> Regel-Kitas: insgesamt <b>128</b> Kinder werden vor Ort gefördert (IFF: <b>32</b> Kinder und FF: <b>96</b> Kinder)	▷ 7 ▲ 79 ▲ 24/55
Beratung und Kompetenzausbau der Fachkräfte in den Kitas	
Teilnahme an mehreren Elterngesprächen in Regel-Kitas	
Übergangsmangement bei <b>95</b> Schulübergängen durch unsere Kitas, FF oder IFF	▲ 91
Konkrete Unterstützung der Lehrer:innen ( <b>AO-SF<sup>9</sup></b> und anschließende Beratung der Lehrer:innen) in <b>34</b> Fällen durch die HP-Kita, Erstellung eines ausführlichen Entwicklungsstandsberichts	▷ 34
Entwicklung des Kindes seit Aufnahme – IST-Stand der Entwicklung Entwicklungsprognose (wenn möglich), Einschätzung der Fördermöglichkeiten und Empfehlung zu zukünftigen Fördermaßnahmen	

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

### Eltern

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

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

### Kindergärten und Schulen in der Region

im Vorjahr

- 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; 2024: **28** Kinder) ▲ 23
- Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt **46** Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem ▼ 71
- Konkrete Entlastung der Lehrer in **46** Fällen im Rahmen der AO-SF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit ▼ 61

<sup>9</sup> In der Ausbildungsordnung Sonderpädagogische Förderung NRW (AO-SF) sind unter anderem die Vorgaben und Rahmenbedingungen für die sonderpädagogische Förderung behinderter Kinder in nordrhein-westfälischen Schulen festgelegt.

## ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

Folgende Leistungen gelten für alle unsere Angebotsformen zusammen:

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2024

## ERBRACHTE LEISTUNGEN 2024

### Ärzte, Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt) und weitere Einrichtungen

im Vorjahr

Unterstützung bei der Diagnostik in **129** Fällen durch beigesteuerte Berichte und Einschätzungen (Methodik: Langzeitbeobachtung, Testverfahren und Berichte)

▲ 123

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 2024 gab es **30** dieser Anfragen.

▲ 19

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.)

**95** Hospitationen und Termine von Kriseninterventions-Mitarbeitenden in anderen Einrichtungen<sup>10</sup>

▲ 31

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

Anfertigung von Berichten mit detaillierten Informationen zur Entwicklung der Kinder

Übernahme des gesetzlichen Auftrags zur Teilhabeermöglichung

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

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2024

### Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

- Kosten- und Zeitersparnis bei der Diagnosestellung in Sozialpädiatrischen Zentren (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

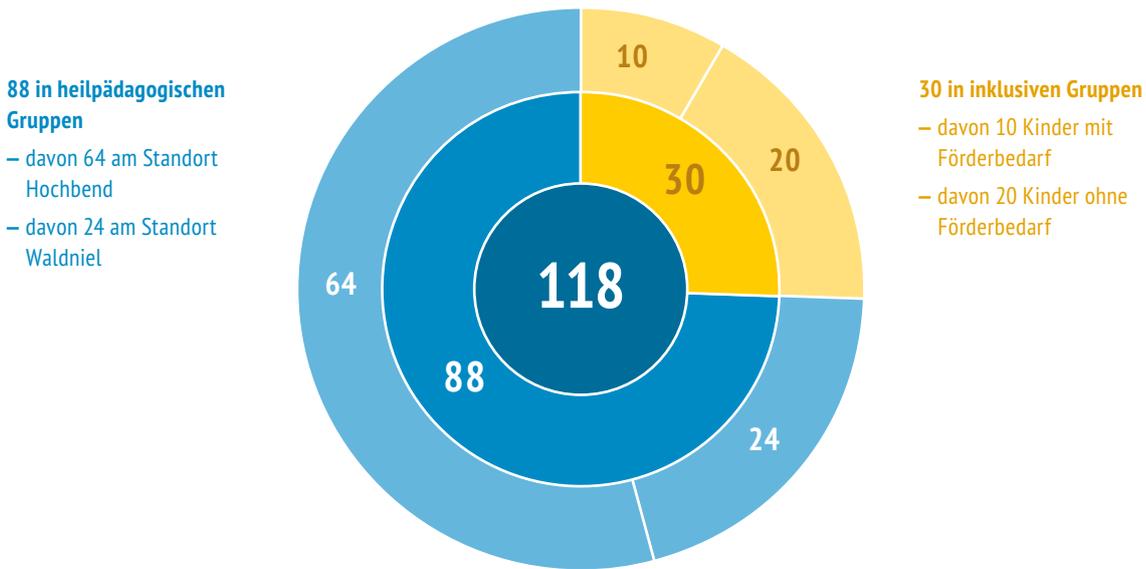
### Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

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.

<sup>10</sup> Beratungsstellen von Caritas und Diakonie, Sozialdienst katholischer Frauen Krefeld e. V. (Frauen- und Kinderschutzhaus), Kinderärzt:innen, Jugendamt (Kita, ASD, ...), Sozialpädiatrische Zentren, Niedergelassene Therapeuten, Frühe Hilfen, Kita Einstieg, KIMMBO, PÄD-Netz, Jobcenter, Verfahrenslotsen, Medizinischer Dienst, Frauenhäuser, Spielgruppen und Tagesmütter.

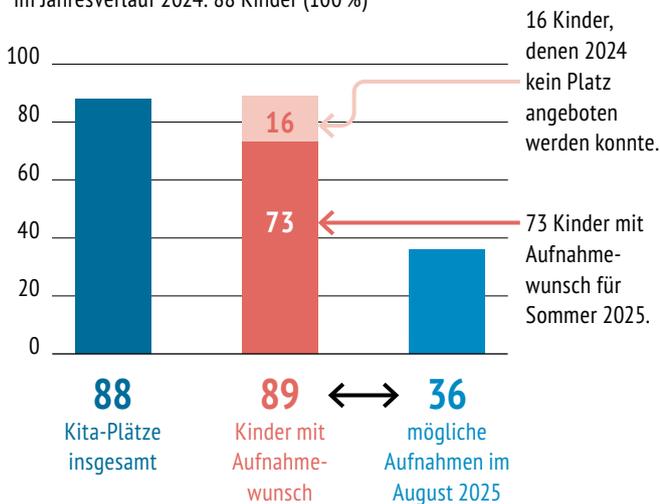
## Belegungsstruktur unserer Kindertagesstätten Belegungsdaten, Stand 31.12.2024

Insgesamt bietet das HPZ 118 Kindern einen Kita-Platz



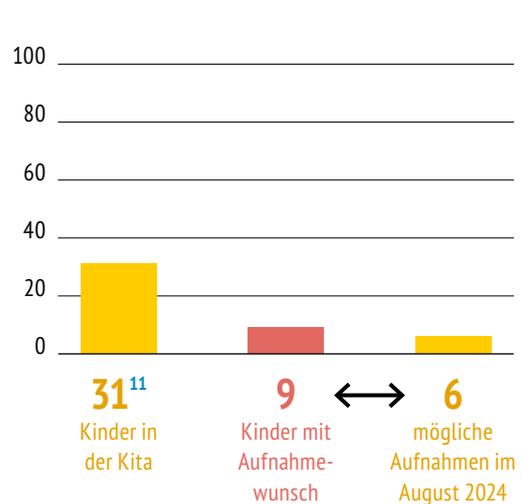
### Belegungsquote der HP-Kita-Gruppen

im Jahresverlauf 2024: 88 Kinder (100%)



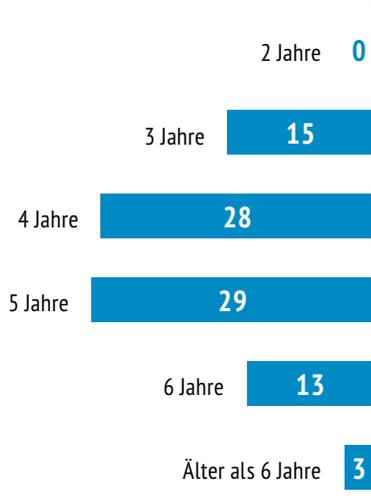
### Belegungsquote der inklusiven Kita-Gruppen

im Jahresverlauf 2024: 31 Kinder (103,3%)



<sup>11</sup> Kurzfristig 31 von 30 Plätzen belegt.

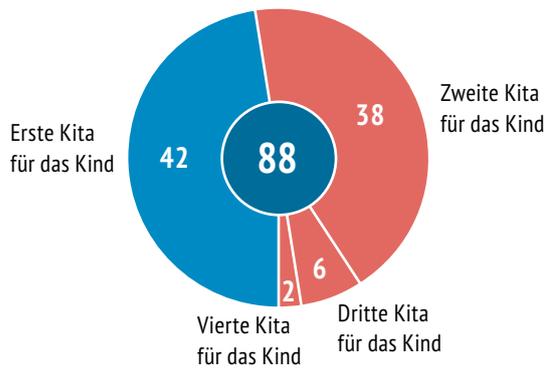
**Alter der Kinder in den HP-Kita-Gruppen**



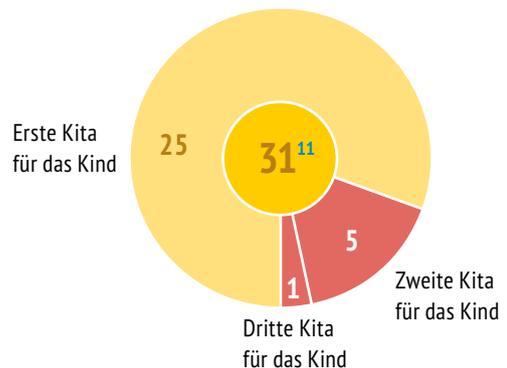
**Alter der Kinder in den inklusiven Kita-Gruppen**



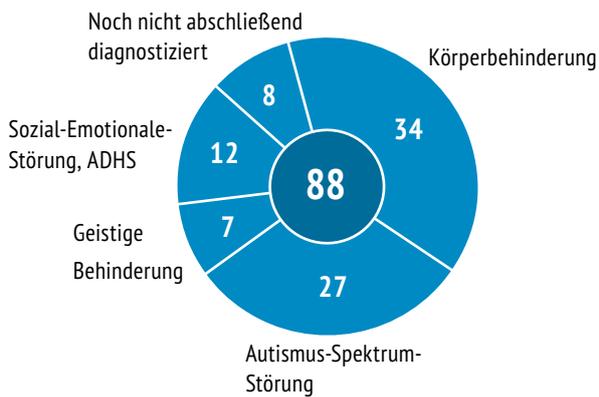
**Zugangswege in die HP-Kita-Gruppen**



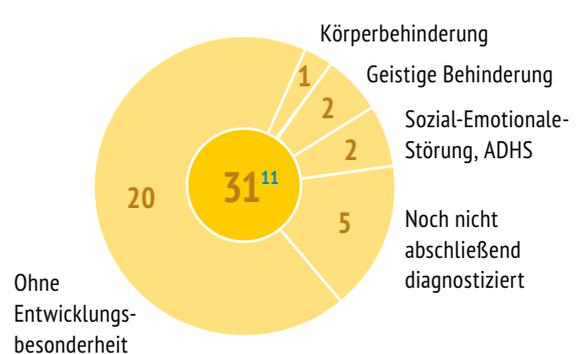
**Zugangswege in die inklusiven Kita-Gruppen**



**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

Die Etablierung der Krisenintervention, ein niederschwelliges Beratungsangebot für Familien im Kreis Viersen und der Stadt Krefeld, ergänzt das Angebot im Bereich Kinder des HPZ für betroffene Familien.

# SIEBEN.

## Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung

### 7.1 Planung und Ausblick

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.

#### 2025 ARBEITEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:

- Aufrechterhaltung der hohen **Auslastungsquote** für alle unsere Angebote im Bereich Kinderförderung, um möglichst vielen Kindern und Familien die nötige Unterstützung geben zu können.
- Bestehende gut laufende **Kooperationen** mit Einrichtungen weiter festigen und neue **Kooperationspartner** gewinnen.
- **Bedarfsgerechte Gruppenangebote** in den verschiedenen Professionen als festen Bestandteil der Förderung installieren (Ergotherapie, feste Gruppe Motopädie zur Wahrnehmung)
- **Netzwerkarbeit** aufrechterhalten und ausweiten (u. a. durch Teilnahme an bestehenden Arbeitskreisen Im Kreis Viersen, Frühe Hilfen, Vorstellung der Frühförderung in neu eröffneten Kitas)
- Den **Standort Waldniel** stärken (u. a. durch exklusive Frühförderangebote wie z. B. Gruppenangebote in der Turnhalle).
- **Frühförderstelle** als Arbeitsplatz bekannter machen (Info-Veranstaltungen an Unis und Hochschulen), um **Fachpersonal** aus den Bereichen Heilpädagogik, Sozialpädagogik und Kindheitspädagogik anzuwerben und die Möglichkeiten in diesen Bereichen bekannter zu machen.
- Kostendeckende **Finanzierung** durch Verhandlungen mit den Kostenträgern und den politischen Gremien auf Kommunal-, Landes- und DPWV-Ebene langfristig sicherstellen.



## 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: Passgenaue Förderung für Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf

##### Warum?

Die Zahl der Kinder mit herausforderndem Verhalten und erhöhtem Förderbedarf ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen – unter anderem als Folge der Corona-Pandemie. Viele dieser Kinder konnten in anderen Einrichtungen nicht adäquat begleitet werden und haben dort keinen Zugang zu passender Unterstützung gefunden. Für unsere Angebote zur Kinderförderung ergibt sich hier eine bedeutende Chance: Wir können genau diesen Kindern und ihren Familien ein individuell zugeschnittenes Förderangebot machen, das auf ihre speziellen Bedürfnisse eingeht.

##### Wie haben wir uns vorbereitet?

Wir haben unser pädagogisches Konzept weiterentwickelt und auf die Bedürfnisse von Kindern ausgerichtet, die in klassischen Betreuungssystemen scheitern. Unsere multiprofessionellen Teams wurden gezielt fortgebildet, um flexibel und kindzentriert auf individuelle Entwicklungsverläufe einzugehen. Zudem haben wir, insbesondere durch die Etablierung unseres niederschweligen Beratungsangebots/ Krisenintervention, unsere Aufnahmeprozesse angepasst, um Familien frühzeitig zu beraten und gezielt zu begleiten.

### 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 eigen- ausgebildete Fachkräfte zu decken.

##### Wie bereiten wir uns vor?

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





# ZUR ORGANISATION

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

# ACHT.

## Organisationsprofil

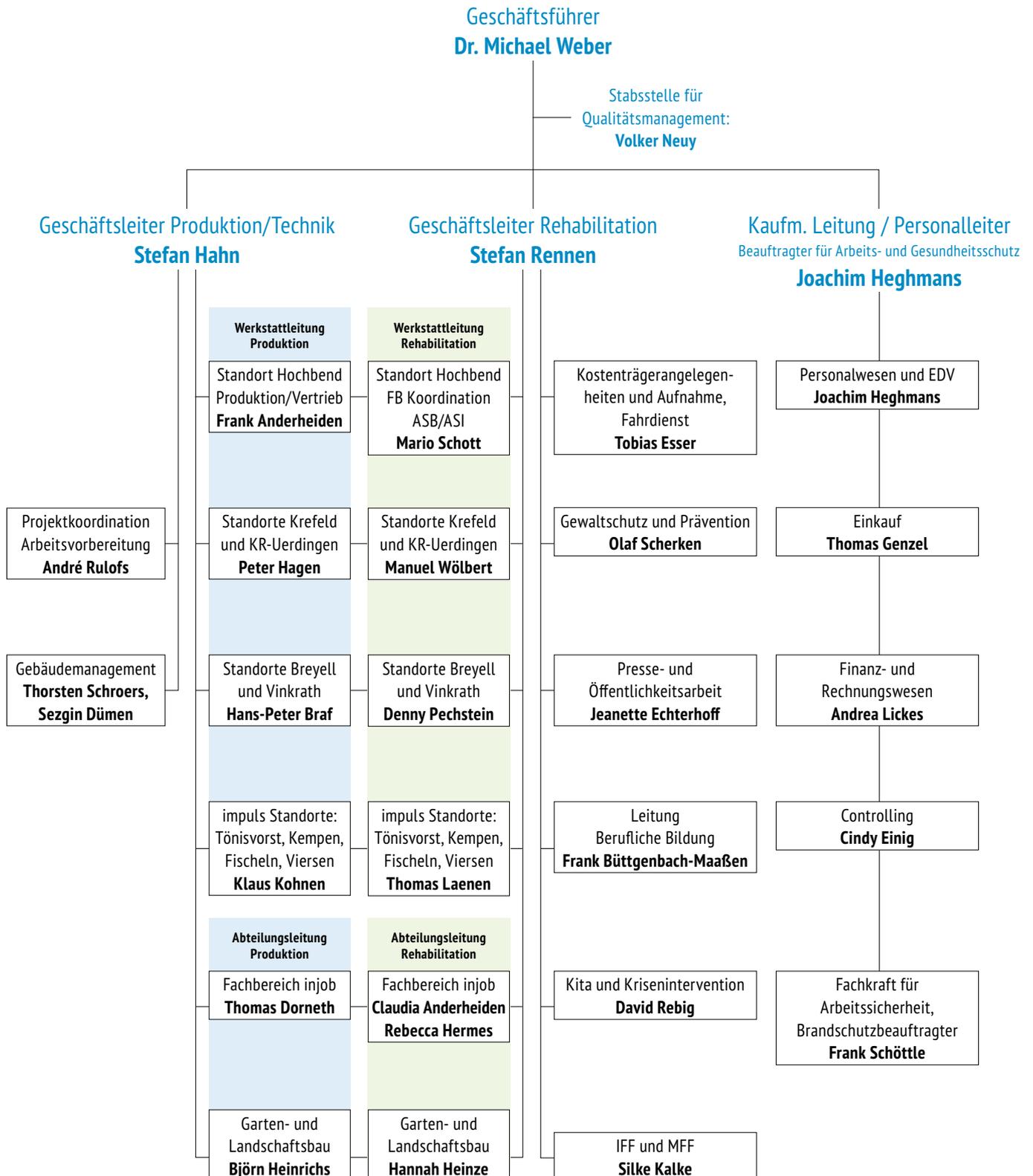
### 8.1 Allgemeine Angaben

Name der Organisation	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH	
Sitz der Organisation	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst	
Gründung der Organisation	1967	
Niederlassungen	47929 Grefrath-Vinkrath, An der Schanz 3 41334 Nettetal-Breyell, Am Bahndamm 15-17 47906 Kempen, Heinrich-Horten-Straße 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Straße 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75-83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Straße 15 47807 Krefeld-Fischeln, Kommunikationsstraße 7	
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	
Kontaktdaten	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: +49 2156 4801-0 Fax: +49 2156 4801-22 info@hpzkrefeld.de https://www.hpz-krefeld-viersen.de	
Link zur Satzung	<a href="https://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2025/05/Gesellschaftsvertrag_HPZ_20160408.pdf">https://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2025/05/Gesellschaftsvertrag_HPZ_20160408.pdf</a>	
Link zum Leitbild	<a href="https://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2024/03/HPZ_Leitbild_2024.pdf">https://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2024/03/HPZ_Leitbild_2024.pdf</a>	
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 20.01.2025.	
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Thomas Kemmerzell	
Werkstatrat	Vorsitzender: Adolf Finken, stellvertretende Vorsitzende: Elisabeth Woyke	
Frauenbeauftragte	Sarah Städter, Stefanie Weyers und Jeannette Helgers (bis 11/2024)	
Youtube-Kanal	<a href="https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos">https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos</a>	
Facebook	<a href="https://www.facebook.com/HPZKrefeldViersen">https://www.facebook.com/HPZKrefeldViersen</a>	
Instagram	<a href="https://instagram.com/hpz_krefeld/">https://instagram.com/hpz_krefeld/</a>	

Personalprofil des HPZ-Fachpersonals	Angaben in Personen (umgerechnet in Vollzeitstellen)	2024	2023
	Hauptamtliche Angestellte, inkl. FSJ und Praktikant:innen	708 (652)	685 (633)
	Honorarkräfte	18	18

# Organigramm

Stand: 01.05.2025



## 8.2 Handelnde Personen

**Dr. Michael Weber:**  
**Geschäftsführer**

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

Vorstandsmitglied der BAG WfbM seit dem 10.06.2021



**Stefan Rennen:**  
**Geschäftsleiter Rehabilitation**

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

**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

## Vorstellung von Stefan Hahn – seit 2024 Geschäftsleiter Produktion und Technik

**Hallo Herr Hahn, Sie sind jetzt schon einige Monate als Geschäftsleiter für Produktion und Technik hier bei uns im Team. Wie sind Sie denn eigentlich auf das HPZ gestoßen?**

Um ehrlich zu sein, hatte ich vom HPZ vorher noch nichts gehört. Durch die Kooperation mit der Leverkusener Werkstatt für Menschen mit Behinderung bei meiner vorherigen Tätigkeit, bin ich in diese Richtung aufmerksam geworden. Und dann, wie das manchmal so ist, habe ich durch Zufall online die Stellenausschreibung gesehen. [Es hat bei mir gleich „Klick“ gemacht](#) – ich wollte gerne mal etwas Anderes, etwas Sinnhaftes machen und dabei neue berufliche Erfahrungen sammeln. Im weitesten Sinne kann man sagen, wollte ich gerne so etwas wie einen Beitrag für das Gemeinwohl leisten.

**Was haben Sie vorher gemacht?**

Vorher war ich Geschäftsführer in Neuss bei einem Unternehmen für Blechbearbeitung und Maschinenanlagenbau. Davor – und eigentlich fast immer – war ich im Automotive Sektor unterwegs. Ich habe dabei sowohl den Mittelstand als auch die Konzernwelt kennengelernt.

Ursprünglich bin ich Ingenieur, genauer gesagt Ingenieur für Werkstofftechnik mit Schwerpunkt Hüttenwesen.



## Was konnten Sie in Ihrem ersten Jahr bei uns lernen, beobachten, was hat Sie erstaunen lassen?

Ganz ehrlich? Ich war beeindruckt von der Komplexität des HPZ. Das hatte ich so nicht erwartet. Es ist wirklich ein großes Unternehmen mit all seinen Standorten, die alle ein klein bisschen anders ticken und alle eine eigene „Standortkultur“ haben. Das ist bemerkenswert. Besonders ist mir das hohe Engagement der Kolleg:innen aufgefallen. Hier geben alle ihr Bestes und es wird mit Herz gearbeitet.

## Mit welchem Ziel sind Sie gestartet?

Mein Hauptziel war und ist es, meine Erfahrungen einzubringen und den Mitarbeitenden etwas zurückzugeben. Das klingt vielleicht etwas abgedroschen, aber ich möchte wirklich dazu beitragen, dass sich die Belegschaft weiterentwickelt und wir gemeinsam die Zukunft des HPZ gestalten. Mir ist es wichtig, den Menschen hier zu zeigen, wie wertvoll ihre Arbeit ist.

## Welche Herausforderungen sehen Sie?

Wir stehen definitiv an einem Wendepunkt. Wirtschaftlich und konjunkturell gibt es einige Themen, die uns beschäftigen. Der Druck auf uns als Leistungserbringer nimmt zu und wir müssen uns kontinuierlich anpassen. Werkstätten für Menschen mit Behinderung hatten lange ein eher unscheinbares Dasein, aber heute ist mehr Transparenz gefragt. Besonders wenn es um die beruflichen Wege von Menschen mit Beeinträchtigung geht, gibt es mittlerweile mehr individuelle Möglichkeiten und eine deutlich höhere Akzeptanz in der Gesellschaft. Das ist toll, bedeutet aber auch, dass wir als Einrichtung flexibler und breiter aufgestellt sein müssen. Ich betrachte das als echte Chance für uns.

## Was ist bei uns anders als in Ihrem vorherigen Job?

Das Spannungsfeld hier ist sehr interessant – schon die Frage, wer unser Kunde ist, verdeutlicht, wie facettenreich und anspruchsvoll diese Arbeit ist. Und dann kommen noch die verschiedenen Perspektiven der Kolleg:innen hinzu. Die Pädagogen sehen manche Dinge ganz anders als die Produktionsverantwortlichen. Diese Vielfalt macht die Arbeit spannend, abwechslungsreich und nie langweilig.

## Wenn Sie nicht mit der Arbeit beschäftigt sind, wo findet man Sie dann?

In meiner Freizeit bin ich gerne mit meiner Familie unterwegs. Ich habe zwei erwachsene Kinder und einen kleinen 3-1/2-jährigen (alles Jungs ☺). Bei uns ist also immer was los. Außerdem spiele ich in einer Cover-Rock-Band Gitarre und singe im Background. Das ist für mich ein super Ausgleich, da kann ich richtig abschalten. Und wenn ich nicht in meiner Band spiele, schnappe ich mir meinen Fotoapparat oder mein Motorrad – beides Hobbys, die mir sehr am Herzen liegen.

## 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, Einzelprokura) 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 bis 12/24 (Sozialamtsleiter des Kreis Viersen), Ronald Rosenzweig ab 12/24 (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 bis 12/24 (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: Dr. Andreas Coenen (Landrat 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

<b>Interne Revision</b>	Beauftragung einer externen Gesellschaft (Dr. Heilmaier & Partner GmbH) mit regelmäßiger Prüfung, in der Regel im Zweijahresrhythmus. Die inhaltliche Ausrichtung des Prüfungsauftrages wird zwischen Geschäftsführer und Beiratsvorsitzenden abgestimmt.
<b>Controlling</b>	Rechnungswesen und Controlling sind installiert. Es werden einmal im Quartal betriebswirtschaftliche Auswertungen auf Basis einer Kosten- / Leistungsrechnung vorgenommen. Es ist ein monatliches Produktionsergebnis hinzugekommen. Zusätzlich wird einmal monatlich über die Zahl der integrierten Arbeitsplätze und die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt berichtet. Bei Abweichungen erfolgen 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.
<b>Risikomanagement</b>	Ein Risikofrüherkennungssystem liegt vor und wird jährlich überprüft.
<b>Vieraugenprinzip</b>	Gilt durchgängig für Unterschriftenregelung.
<b>Korruptionsprävention</b>	Antikorruptionsrichtlinien sind implementiert.
<b>Qualitätsmanagement</b>	AZAV-Zertifizierung
<b>Fachliche Entwicklung</b>	Regelmäßige Teilnahme am Benchmarking für den Reha-Bereich und Berufsbildungsbereich.
<b>Interne Entwicklung</b>	Es erfolgt eine regelmäßige Evaluierung der HPZ-Besprechungsstruktur.

## 8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen

### 8.4.1 Eigentümerstruktur

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

### 8.4.2 Mitgliedschaften

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

- **Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen**  
Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene.
- **Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG WfbM)**  
Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer ist Vorstandsmitglied der BAG WfbM, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, Werkstättag
- **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 Wohnrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung in NRW (LVEB)
- „vediso“ (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e. V.)
- Netzwerk Zertifikatslehrgänge „netZ“

### 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“

– **IHK mittlerer Niederrhein**

## 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 708 Angestellten im HPZ sind **60% der Personen weiblich**.
- **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 **psychoziale Beratung** sowie eine kostenfreie und anonyme psychologische Beratung eingerichtet, die extern erfolgt.
- **Etablierung von KommMit:** Feedbackinstrument zur Befragung im Rahmen der Dienstbesprechung zu den Themen Zusammenarbeit, Kommunikation, Teambesprechung und Führung.

# NEUN.

## Finanzen

### 9.1 Buchführung und Rechnungslegung

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

### 9.2 Vermögensrechnung

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

<b>Aktiva</b>	<b>Berichtsjahr 2024</b>		<b>Vorjahr 2023</b>
	€	€	€
<b>A Anlagevermögen</b>			
<b>I. Immaterielle Vermögensgegenstände</b>			
entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte & Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten & Werten		<b>58.208,00</b>	<b>61.864,00</b>
<b>II. Sachanlagen</b>			
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	25.571.713,85		26.740.876,85
2. Technische Anlagen und Maschinen	670.553,00		643.023,00
3. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	2.196.607,09		1.961.405,00
4. geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	55.843,23	<b>28.494.717,17</b>	78.370,76
<b>III. Finanzanlagen</b>			
Wertpapiere des Anlagevermögens		<b>12.679.155,25</b>	<b>11.830.839,26</b>
		<b>41.232.080,42</b>	<b>41.316.378,87</b>
<b>B Umlaufvermögen</b>			
<b>I. Vorräte</b>			
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	459.116,40		417.691,70
2. Fertige Erzeugnisse und Waren	85.123,47	<b>544.239,87</b>	94.907,45
<b>II. Forderungen und sonstige Vermögensstände</b>			
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) davon gegenüber Gesellschaftern: 17.640,68 € (Vorjahr: 38.606,6 €)	801.198,87		909.293,38
2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	7.039.137,91	<b>7.840.336,78</b>	5.374.472,74
<b>III. Wertpapiere</b>			
sonstige Wertpapiere		-	-
<b>IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben</b>			
Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks		<b>7.425.771,42</b>	<b>8.679.384,21</b>
<b>C Rechnungsabgrenzungsposten</b>		<b>121.206,69</b>	<b>11.087,10</b>
<b>Summe</b>		<b>57.163.635,18</b>	<b>56.803.215,45</b>

<b>Passiva</b>	<b>Berichtsjahr 2024</b>		<b>Vorjahr 2023</b>
	€	€	€
<b>A Eigenkapital</b>			
<b>I. Gezeichnetes Kapital</b>		<b>31.850,00</b>	<b>31.850,00</b>
<b>II. Gewinnrücklagen</b>			
1. Freie Rücklagen	42.001.003,00		41.214.503,00
2. Zweckgebundene Rücklagen	7.096.513,00	<b>49.097.516,00</b>	6.976.554,00
<b>III. Bilanzgewinn</b>		<b>151,97</b>	<b>67,91</b>
		<b>49.129.517,97</b>	<b>48.222.974,91</b>
<b>B Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens</b>		<b>1.991.795,78</b>	<b>2.135.728,51</b>
<b>C Rückstellungen</b>			
sonstige Rückstellungen		<b>2.150.184,50</b>	<b>2.029.729,04</b>
<b>D Verbindlichkeiten</b>			
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: 1.264.775,07 € (Vorjahr: 1.424.924,47 €)	1.264.775,07		1.424.927,47
4. Sonstige Verbindlichkeiten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 2.131.131,91 € (Vorjahr: 2.692.790,46 €) davon aus Steuern: 445.276,19 € (Vorjahr: 409.382,41 €) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit: 231.398,13 € (Vorjahr: 208.226,17 €)	2.316.097,45	<b>3.580.872,52</b>	2.692.790,46
<b>E Rechnungsabgrenzungsposten</b>		<b>311.264,41</b>	<b>297.065,06</b>
<b>Summe</b>		<b>57.163.635,18</b>	<b>56.803.215,45</b>

Gewinn- und Verlustrechnung	Berichtsjahr 2024		Vorjahr 2023
	€	€	€
1. Umsatzerlöse		9.320.998,58	9.778.313,45
2. Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger		81.399.574,74	76.246.176,67
3. Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen		-9.783,98	22.804,63
4. sonstige betriebliche Erträge		309.449,96	735.021,26
5. Materialaufwand			
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.672.811,10		-1.810.243,74
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-241.077,93	-1.913.889,03	-340.940,72
6. Rohergebnis		89.106.350,27	84.631.131,55
7. Personalaufwand <sup>12</sup>			
a) Löhne und Gehälter	-37.238.779,13		-35.247.605,08
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung; davon für Altersversorgung: -2.368.602,50 € (Vorjahr: -2.112.951,91 €)	-25.407.771,64	-62.646.550,77	-23.597.294,79
8. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		-2.041.876,49	-2.224.477,16
9. sonstige betriebliche Aufwendungen		-24.178.134,62	-22.652.850,06
10. Betriebsergebnis		239.788,39	908.904,46
11. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens		463.714,85	349.392,76
12. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: 0,00 € (Vorjahr: 2.251,00 €)		237.982,90	180.460,36
13. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens		-12.150,33	-84.297,50
14. Zinsen und ähnliche Aufwendungen davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: -2.082,00 € (Vorjahr: 0,00 €)		-2.082,60	0,00
15. Ergebnis nach Steuern		927.253,21	1.354.460,08
16. sonstige Steuern		-20.710,15	-18.836,87
17. Jahresüberschuss/-fehlbetrag		906.543,06	1.335.623,21
18. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr		67,91	34,71
19. Einstellung in Gewinnrücklagen		-1.456.900,00	-1.807.990,01
20. Entnahme aus Gewinnrücklagen		550.441,00	472.400,00
<b>Bilanzgewinn</b>		<b>151,97</b>	<b>67,91</b>

<sup>12</sup> Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung.

<sup>13</sup> inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

### 9.3 Erträge und Aufwendungen

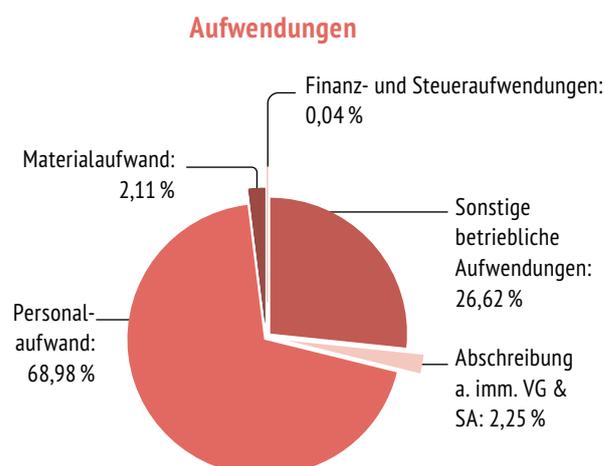
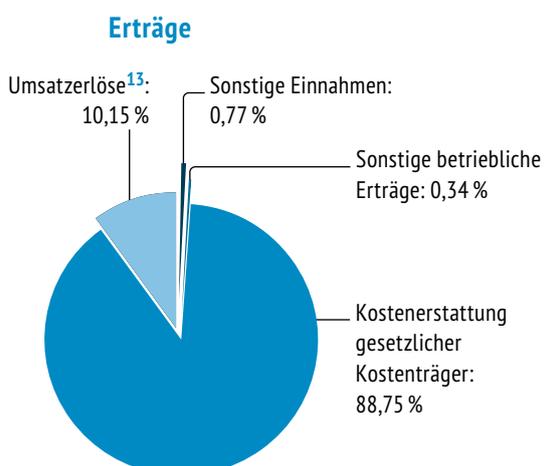
Erträge	2024		2023	
	€	%	€	%
<b>Umsatzerlöse</b>	<b>9.311.214,60</b>	<b>10,15</b>	<b>9.801.118,08</b>	<b>11,23</b>
davon Umsatzerlöse	9.320.998,58	10,16	9.778.313,45	11,20
davon Bestandsveränderungen	-9.783,98	-0,01	22.804,63	0,03
<b>Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger</b>	<b>81.399.574,74</b>	<b>88,75</b>	<b>76.246.176,67</b>	<b>87,33</b>
<b>Sonstige betriebliche Erträge</b>	<b>309.449,96</b>	<b>0,34</b>	<b>735.021,26</b>	<b>0,84</b>
<b>Sonstige Einnahmen</b>	<b>701.697,75</b>	<b>0,77</b>	<b>529.853,12</b>	<b>0,61</b>
davon Erträge a. WP und Ausleihungen des FAV	463.714,85	0,51	349.392,76	0,40
davon Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	237.982,90	0,26	180.460,36	0,21
<b>Summe Erträge</b>	<b>91.721.937,05</b>	<b>100,00</b>	<b>87.312.169,13</b>	<b>100,00</b>

Aufwendungen	2024		2023	
	€	%	€	%
<b>Materialaufwand</b>	<b>-1.913.889,03</b>	<b>2,11</b>	<b>-2.151.184,46</b>	<b>2,50</b>
<b>Personalaufwand</b>	<b>-62.646.550,77</b>	<b>68,98</b>	<b>-58.844.899,87</b>	<b>68,44</b>
<b>Abschreibung a. imm. VG &amp; SA</b>	<b>-2.041.876,49</b>	<b>2,25</b>	<b>-2.224.477,16</b>	<b>2,59</b>
<b>Sonstige betriebliche Aufwendungen</b>	<b>-24.178.134,62</b>	<b>26,62</b>	<b>-22.652.850,06</b>	<b>26,35</b>
<b>Sonstige Ausgaben</b>	<b>-34.943,08</b>	<b>0,04</b>	<b>-103.134,37</b>	<b>0,12</b>
dv. Abschreibungen a. FA und WP des UV	-12.150,33	0,01	-84.297,50	0,10
dv. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-2.082,60	0,00	-	0,00
dv. Sonstige Steuern	-20.710,15	0,02	-18.836,87	0,02
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>-90.815.393,99</b>	<b>100,00</b>	<b>-85.976.545,92</b>	<b>100,00</b>

Jahresüberschuss	2024	2023
	<b>906.543,06</b>	<b>1.335.623,21</b>



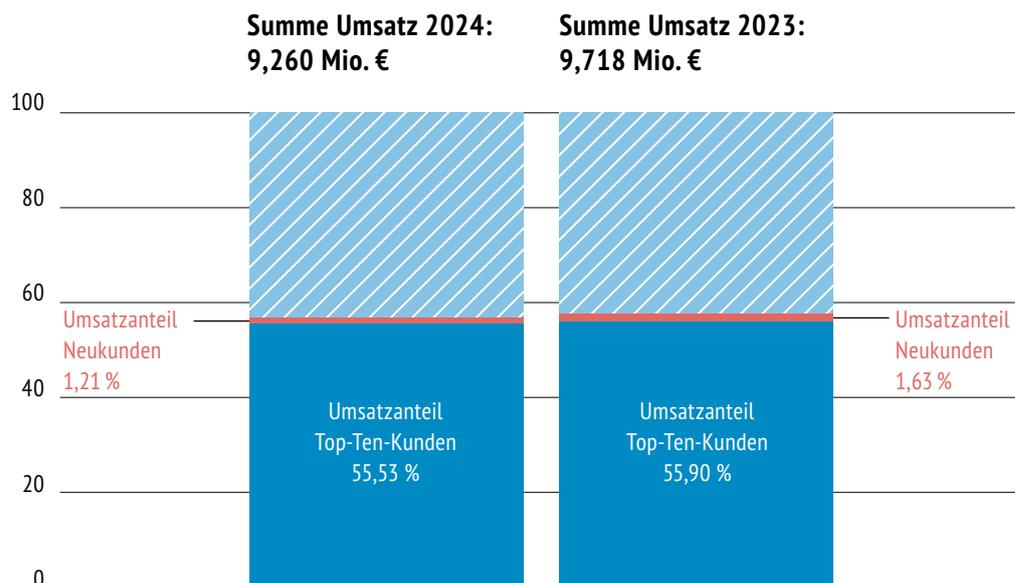
## Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)

Bereich	Umsatz 2024	im Vergleich zu 2023	Differenz in %
Verpackung	4.339.000 €	4.709.000 €	-7,86 %
Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp)	1.104.000 €	1.103.000 €	0,09 %
Garten- und Landschaftspflege	1.022.000 €	814.000 €	25,55 %
Metall	642.000 €	723.000 €	-11,20 %
Montage	409.000 €	512.000 €	-20,12 %
Kunststoff/Acryl	439.000 €	471.000 €	-6,79 %
Druckerei	276.000 €	298.000 €	-7,38 %
Fahrradreparatur	254.000 €	260.000 €	-2,31 %
Holz	244.000 €	234.000 €	4,27 %
Hauswirtschaft	260.000 €	223.000 €	16,59 %
Wäscherei	51.000 €	52.000 €	-1,92 %
Bürodienstleistungen	11.000 €	21.000 €	-47,62 %
Elektro	16.000 €	16.000 €	0,00 %
Kaffeerösterei (Neu!)	35.000 €	13.000 €	169,23 %
Sonstige	158.000 €	269.000 €	-41,26 %
<b>Summe Umsatz</b>	<b>2024: 9,260 Mio. €</b>	<b>2023: 9,718 Mio. €</b>	<b>-4,71 %</b>

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

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland befand sich 2024 weiterhin in einer Phase der Rezession (BIP 2023: -0,3 %; 2024: -0,2 %). Die Inflationsrate lag im Jahresdurchschnitt 2024 bei 2,2 % und damit deutlich unter den Vorjahreswerten von 5,9 % (2023) und 6,9 % (2022).

Die HPZ Krefeld – Kreis Viersen GmbH konnte das Geschäftsjahr 2024 mit einem positiven Jahresüberschuss in Höhe von 906.500 € abschließen und übertraf somit alle Ergebniserwartungen und -planungen.

Korrespondierend zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ist das gute Ergebnis jedoch nicht auf die operativen Werkstattleistungen des Geschäftsjahres, sondern auf Sondereffekte zurückzuführen. Somit haben das Finanzergebnis, zusammen mit nachträglichen Leistungsträgererstattungen für das Geschäftsjahr 2022, das Unternehmensergebnis positiv beeinflusst.

### Werkstätten

Im Werkstattbereich waren die Umsatzerlöse im Vergleich zum Vorjahr um rund 490.000 € rückläufig, da die Preiserhöhung des Vorjahres von durchschnittlich 19 % nicht dauerhaft gehalten werden konnte. Durch Anpassungen im Wareneinsatz konnte der Umsatzrückgang teilweise aufgefangen werden.

Neben einer beständigen Belegungsentwicklung trugen die final verhandelten Kostensätze zu einer Stabilisierung der aktuellen Ergebnissituation bei und konnten das Rohergebnis verbessern, um die gestiegenen Personalkosten und die sonstigen betrieblichen Aufwendungen vollumfänglich zu kompensieren. Im sonstigen betrieblichen Aufwand sind gestiegene Fahrtkosten der Zubringerlinien, höhere Instandhaltungsaufwendungen sowie Kosten für die ERP-Systemumstellung enthalten.

Insgesamt hat der Werkstattbereich im abgelaufenen Geschäftsjahr alle Kosten gut getragen, aber keine Ergebnisreserven für Folgejahre aufbauen können.

### **Kindertagesstätten**

Das Jahresergebnis der Kindertagesstätten beinhaltet erhöhte Ausgaben für die Instandsetzung des Waldes. Diese „Rekultivierungsmaßnahmen“ sind Aufwendungen, die das HPZ nahezu allein zu tragen hat und die Kosten daher auf mehrere Jahre verteilt. In den Kostensätzen der Kindertagesstätte sind für die Waldpflege nur geringfügige Anteile, rund um das Kita-Gebäude, enthalten. Die Kosten für sonstige Instandhaltungsmaßnahmen inkl. Waldarbeiten beliefen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf rund 100.000 € und führten in Summe zu einem Jahresfehlbetrag in Höhe von 45.000 €. Insgesamt konnten die operativen Bereiche der Kindertagesstätten (HP- und KiBiz-Bereich) aufgrund erfolgreich abgeschlossener Kostensatzverhandlung im HP-Bereich wieder kostendeckend arbeiten.

### **Frühförderungen**

Während die Interdisziplinären Frühförderungen das Geschäftsjahr mit einem vorläufigen negativen Ergebnis von 37.000 € abschließen, konnten die mobilen Frühförderungen ein positives Jahresergebnis in Höhe von 51.000 € ausweisen. In beiden Bereichen wurden die Kostensatzverhandlungen im letzten Jahr erfolgreich abgeschlossen und rückwirkend zum 01.01.2024 abgerechnet.

Das Geschäftsmodell Frühförderung ist das einzige im HPZ, das abhängig von der Anzahl der Leistungserbringungen (Menge x Preis) ist. Werden weniger Fördererheiten erbracht, beispielsweise aufgrund von Beschäftigungsverboten oder sonstigen Ausfällen, führt dies sofort zu Umsatzeinbußen. Personalausfälle müssen direkt aufgefangen werden, was sich teilweise nur mit Zeitverzug realisieren lässt. Aus diesem Grund ist die Ergebnisverbesserung von 248.000 € im Vergleich zum Vorjahr (davon IFF: +162.000 € und MFF: +86.000 €) eine sehr gute Leistung.

Für das Geschäftsjahr 2025 sieht der Wirtschaftsplan ein positives Jahresergebnis in Höhe 26.000 € vor.

## Endnoten

- a Vgl. Statistisches Bundesamt. **Pressemitteilung zur Schwerbehindertenstatistik.**  
Url: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html), aufgerufen am 18.03.2025
- b Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit 2024.** S.13  
Url: <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2024.pdf?v=21b7f1e6>, aufgerufen am 18.03.2025
- c Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit 2024.** S.16  
Url: <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2024.pdf?v=21b7f1e6>, aufgerufen am 18.03.2025
- d Vgl. REHADAT: **Adressen Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG.**  
Url: [https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/index.html?query=%28anderer%20Leistungsanbieter%29&filter=%28art\\_adr%3A%28%22anderer%20Leistungsanbieter%22%29%29%20AND%20doc\\_type%3AADR&listtitle=Andere%20Leistungsanbieter&mode=list](https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/index.html?query=%28anderer%20Leistungsanbieter%29&filter=%28art_adr%3A%28%22anderer%20Leistungsanbieter%22%29%29%20AND%20doc_type%3AADR&listtitle=Andere%20Leistungsanbieter&mode=list), aufgerufen am 18.03.2025
- e Vgl. BAG WfbM: **Menschen in Werkstätten 04.09.2024.**  
Url: <https://www.bagwfbm.de/page/25>, aufgerufen am 18.03.2025



**Heilpädagogisches Zentrum**  
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

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