

Arbeit, die Sinn macht



„Förderung durch sinnstiftende Arbeit“ – dieses Leitmotiv prägt die Arbeit des HPZ Krefeld. Mit dem Projekt PONTE ist 2023 eine Initiative entstanden, die soziale Teilhabe, handwerkliche Qualität und Unternehmertum auf besondere Weise verbindet. Ein Gespräch über Motorik, Manufakturkaffee und Märkte – und über eine Brücke, die mehr ist als ein Symbol.

In der ehemaligen Wäscherei des HPZ an der Adolf-Dembach-Straße 15 in Krefeld-Uerdingen liegt heute ein anderer Duft in der Luft – erdig, nussig, leicht süßlich. Die 69-kg-Säcke mit Rohkaffee aus Guatemala lassen keinen Zweifel: Hier wird geröstet. Es zischt und knackt im Röstautomaten, fast wie bei Popcorn. Wer klassischen Kaffeeduft erwartet, wird überrascht: Frisch geröstete Bohnen riechen zunächst eher nach gerösteten Kernen oder Pinien. Erst nach einigen Tagen entfaltet sich das volle Aroma, das wir mit Kaffee verbinden.



Im Gespräch mit Stefan Hahn (Mitte, Geschäftsleiter Produktion und Technik), Rainer Beck (links, Werkstattleiter Produktion) und Christian Blau (rechts, Gruppenleiter und Röstmeister) im Heilpädagogischen Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ) über Kaffee, Klimapakt und eine neue Sicht auf Inklusion.

sind für unserer Mitarbeitenden ein echtes Highlight – denn hier erleben sie unmittelbar, wie ihre Arbeit ankommt.

Hahn: Genau das ist unser Ziel: Selbstwirksamkeit durch Arbeit. Wenn unsere Mitarbeitenden merken, dass sie etwas schaffen, was zählt, ist das der größte Antrieb.

„Gerade dieser Außenkontakt ist für viele ein echtes Highlight.“
Christian Blau

Und warum „PONTE“?

Blau: Ponte ist Italienisch für Brücke. Gemeint ist natürlich die Uerdinger Brücke, aber auch eine sinnbildliche Verbindung: zwischen Wirtschaft und Sozialem, zwischen hochwertigen Produkten und gesellschaftlichem Mehrwert – und nicht zuletzt zwischen Menschen.

Wie wirtschaftlich ist ein solches Projekt?

Hahn: Es ist auf jeden Fall ambitioniert. Wir stehen im Wettbewerb mit etablierten Manufakturen. Aber: Wir haben seit Kurzem das Bio-Zertifikat, planen das Fair-Trade-Siegel, und die Rückmeldungen sind durchaus positiv. Ziel ist, die Rösterei wirtschaftlich so aufzustellen, dass von den aktuell sechs Mitarbeitenden auf zwölf aufgestockt werden kann – das ist die Schwelle, ab der die Stelle eines Gruppenleiters über den Landschaftsverband Rheinland (LVR) finanziert wird.

Blau: Manufakturkaffee ist teurer als das Industrieprodukt. Aber geschmacklich liegen wir weit vorne – wir schaffen ein Genussprodukt. Aktuell verkaufen wir den PONTE-Kaffee auf Märkten, in Obstläden und über den Direktvertrieb. Langfristig wollen wir die Marke weiter ausbauen. Denkbar ist eine Untermarkenlinie, zum Beispiel mit Taschen aus den Kaffeesäcken oder anderen Upcycling-Produkten.

Teilhabe als Standortfaktor

Wie funktionieren betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze (BIAP)?

Hahn: Das HPZ betreibt insgesamt neun Werkstätten – fünf für Menschen mit geistiger und vier für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. Insgesamt bieten wir in Krefeld und im Kreis Viersen rund 2.000 Menschen mit Beeinträchtigungen eine sinnvolle Beschäftigung und berufliche Perspektive.

Seit Oktober 2023 röstet das HPZ Krefeld seinen eigenen Kaffee. PONTE heißt das Projekt, Italienisch für Brücke. Und genau das will es sein: eine Verbindung zwischen Menschen, zwischen sozialem Engagement und wirtschaftlichem Handeln, zwischen individueller Förderung und gemeinschaftlichem Erfolg.

Sie haben 2023 die Rösterei PONTE eröffnet, gemeinsam mit und für die Mitarbeitenden in den Werkstätten. Wie kam es zu der Gründung?

Hahn: Die Wäscherei, die wir zuvor in diesen Räumlichkeiten betrieben haben, wurde aus wirtschaftlichen Gründen nicht fortgeführt. Also haben wir überlegt, was wir stattdessen hier machen könnten. Die Idee zur Rösterei war zunächst unkonventionell, aber genau deshalb spannend.

Blau: Vor dem Projekt hatte ich keinerlei Erfahrung mit Rohkaffee. Ich habe Fortbildungen gemacht, andere Röstereien besucht, Gespräche mit Experten geführt und mir Schritt für Schritt alles angeeignet. Heute rösten wir hier im Gewerbegebiet Uerdingen-Nord etwa 250 bis 300 Kilo im Monat. Das variiert je nach Bedarf und Anfrage. Aktuell arbeiten sechs Mitarbeitende aus den Werkstätten in der Rösterei, unser Ziel ist es aber, genug Arbeit für zwölf Mitarbeitende zu schaffen.

Was ist das Besondere an PONTE?

Blau: Der Röstprozess bei uns dauert rund 20 bis 30 Minuten – das ist deutlich länger als bei Industriekaffee, der teilweise in 90 Sekunden durchläuft. Unsere Bohnen kommen aus Guatemala und Uganda, handverlesen, ohne Monokultur und ohne Glyphosat. So entsteht ein säurearmer, hochwertiger Kaffee mit Charakter.

Beck: Und unsere Mitarbeitenden sind in allen Schritten eingebunden: Rösten, Verpacken, Etikettieren, Auslieferung und Verkauf auf Märkten. Das ist keine Beschäftigung, sondern Arbeit mit Anspruch.

Hahn: Unser sozialer Hintergrund mag Aufmerksamkeit erzeugen – aber er ersetzt keine Qualität. Letztlich entscheidet der Geschmack.

„Unsere Mitarbeitenden merken, ob sie wirklich gebraucht werden – oder ob es nur eine Maßnahme ist.“
Stefan Hahn

Wie sieht der Arbeitsalltag in der Rösterei aus?

Blau: Wir rösten etwa einmal pro Woche, je nach Bedarf. Zusätzlich bearbeiten wir Bestellungen, drucken Etiketten, verpacken den Kaffee und beschicken mittwochs unseren Marktstand in Uerdingen. Dazu kommen dann weitere Außentermine auf Märkten, bei denen neben dem Kaffee natürlich auch weitere Produkte des HPZ angeboten werden. Diese Außenkontakte

Etwa 200 von ihnen arbeiten jedoch nicht in den Werkstätten, sondern sind direkt in BIAPs in Unternehmen tätig, entweder auf Einzelarbeitsplätzen oder als Teil einer Gruppe. Dabei übernehmen sie einfache, aber wertvolle Aufgaben und werden von Gruppenleitenden begleitet. In Krefeld sind aktuell ca. 60 Mitarbeitende auf diese Weise integriert – selbstständig, verlässlich und motiviert.

Beck: Diese Form der Teilhabe ist für viele ein Meilenstein. Aber der Schritt raus ist nicht leicht. Die Werkstätten bieten ein hohes Maß an Sicherheit und sozialer Einbettung. In der freien Wirtschaft fehlen diese Strukturen, dafür gibt es echte Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Es ist unsere Aufgabe, Mitarbeitende zu ermutigen und passgenaue Lösungen zu finden. Manche scheuen den Wechsel, nicht etwa aus Desinteresse, sondern weil er auch mit Ängsten verbunden ist.

Hahn: Umso wichtiger ist es, dass wir die Betriebe gut vorbereiten und begleiten. Wir schauen genau, welcher Mitarbeiter was kann, und gehen dann aktiv auf die Unternehmen zu.

„Der Alltag in unseren Werkstätten ist oft komfortabler als in der freien Wirtschaft. Umso wichtiger ist es, den nächsten Schritt zu ermöglichen, nicht zu erzwingen.“
Stefan Hahn

Beck: Unsere Berufsausbildung dauert 24 Monate. In dieser Zeit geht es nicht nur um Fachwissen, sondern auch um Alltagsstruktur, Persönlichkeitsentwicklung und Belastbarkeit.

Hahn: Und wir setzen verstärkt auf Bildung: Mit der IHK bieten wir zum Beispiel Weiterbildungen zur Kita-Assistenz an.

Wie wirkt sich die aktuelle wirtschaftliche Lage auf das HPZ aus?

Hahn: Deutlich. Der Trend geht vom Outsourcing zurück zum Insourcing, viele Unternehmen holen Arbeiten wieder ins Haus. Entsprechend sind unsere Aufträge rückläufig. Aber wir reagieren darauf: weg vom reinen Produktionsdruck, hin zu mehr pädagogischer Förderung.

Gesellschaftliches Engagement und Nachhaltigkeit

Was wünschen Sie sich von der Krefelder Unternehmenslandschaft?

Hahn: Offenheit. Unsere Mitarbeitenden nehmen niemandem etwas weg. Im Gegenteil: Sie entlasten, übernehmen einfache, aber wichtige Aufgaben. Und sie bringen genau das mit, was oftmals fehlt: Freude an der Arbeit, Motivation und Verlässlichkeit.

Das HPZ ist der 50. Klimapartner der Stadt Krefeld. Was bedeutet das konkret?

Hahn: Wir verstehen Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe – und Nachhaltig-



Die Uerdinger Rheinbrücke als starkes Symbol im Raum – Sinnbild für die Brücken, die PONTE-Kaffee zwischen Herkunft, Handwerk und Krefeld schlägt.

„Unsere Leute nehmen niemandem den Arbeitsplatz weg. Sie entlasten und sie leisten wertvolle Arbeit.“
Stefan Hahn

keit ebenso. Deshalb setzen wir im HPZ auf umfassende Bildungsmaßnahmen: Unsere Mitarbeitenden erhalten Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Umweltbewusstsein, Ressourcenschonung und nachhaltigem Handeln. Parallel dazu treiben wir konkrete Maßnahmen voran: den Umstieg auf E-Mobilität, die Planung einer Photovoltaikanlage für unsere Standorte sowie die Förderung der ÖPNV-Nutzung anstelle des klassischen Abholdiens. Letzteres verstehen wir nicht nur als ökologischen Fortschritt, sondern auch als wichtigen Schritt zur Selbstständigkeit und gesellschaftlichen Teilhabe unserer Mitarbeitenden.



Christian Blau veranschaulicht den sorgfältigen Ernteprozess der Kaffeeirschen auf der Plantage in Guatemala.



Frisch geröstet und voller Aroma – die Kaffeebohnen verlassen die Trommel.