

JAHRESBERICHT 2025

Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ)

Schwerpunktthema

**BEGEGNUNGSFÖRDERNDE
INKLUSIVE ARBEITSPLÄTZE**



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

Inhalt

Teil A – Erster Überblick	5
Über diesen Bericht	6
EINS. Einleitung	7
1.1 Vorwort	7
1.2 Vision und Ansatz	9
Teil B – Lernen & Arbeiten	11
ZWEI. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz	
im Bereich Bildung und Arbeit	13
2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	13
2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems	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
Schwerpunktthema: Begegnungsfördernde inklusive Arbeitsplätze	24
Die begegnungsfördernden inklusiven Angebote beim HPZ	25
Interviews im HPZ	28
DREI. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung und Arbeit	32
3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung	32
3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung	34
3.3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt	38
3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung in allen Bereichen	41
3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolg im Bereich Arbeit	42
VIER. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit	47
4.1 Planung und Ausblick	47
4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	50

Teil C – Kinder fördern	53
FÜNF. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung	55
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
SECHS. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung	65
6.1 Eingesetzte Ressourcen 2025	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
SIEBEN. Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung	78
7.1 Planung und Ausblick	78
7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	79
Teil D – Zur Organisation	81
ACHT. Organisationsprofil	82
8.1 Allgemeine Angaben	82
8.2 Handelnde Personen	84
8.3 Governance der Organisation	85
8.3.1 Geschäftsführung	85
8.3.2 Aufsicht	85
8.3.3 Interessenkonflikte	86
8.3.4 Internes Kontrollsystem	86
8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen	87
8.4.1 Eigentümerstruktur	87
8.4.2 Mitgliedschaften	87
8.4.3 Kooperationen	88
NEUN. Finanzen	90
9.1 Buchführung und Rechnungslegung	90
9.2 Vermögensrechnung	90
9.3 Erträge und Aufwendungen	93
9.4 Finanzielle Situation und Planung	95
Endnoten	98





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 01.01.2025 bis zum 31.12.2025. 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 zwölfte Jahresbericht nach dem SRS-Standard des HPZ.

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an:

info@hpzkrefeld.de

Weitere Informationen zum SRS finden Sie unter:

www.social-reporting-standard.de

Die Berichtsumsetzung erfolgte mit der Unterstützung von:

Maximilian Bergdolt, xit GmbH, www.xit-online.de

Projektkoordination:

Jeanette Echterhoff, Sophie Schepp, HPZ

Gestaltung, Illustrationen und Layout:

Andrea Wagner, www.buero-wagner.com

Fotografie:

Christoph Buckstegen, www.christophbuckstegen.de

Interviews mit Klient:innen:

Jeanette Echterhoff, HPZ

EINS.

Einleitung



Dr. Michael Weber,
Geschäftsführer HPZ

1.1 Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn es um etwas wirklich Erläuterungsbedürftiges in Werkstätten geht, dann ist es das weite Spektrum von Menschen mit Behinderung und das ebenso weite Spektrum von Arbeitsplätzen für diese Menschen. In Gesprächen mit Außenstehenden, die die Werkstattrealität nicht kennen – und das sind die meisten in der Gesellschaft –, stelle ich immer wieder fest, dass sie diese Differenziertheit unserer Arbeit nicht kennen. Sie unterschätzen damit die Komplexität unserer Arbeit, weil unsere Mitarbeiter sehr unterschiedliche Bedürfnisse haben und wir daher in unseren Arbeitsangeboten entsprechend breit gestreut agieren müssen.

Der vorliegende Jahresbericht hat sich zum Ziel gesetzt, ein bestimmtes Segment von Arbeitsplätzen näher zu beleuchten, die wir einigen unserer Mitarbeiter anbieten können. Werkstätten sind ja häufig dem Vorurteil ausgesetzt, dass sie Menschen mit Behinderung „hinter ihren Mauern“ beschäftigen und damit auch aus der Gesellschaft ausgrenzen. Wir beschäftigen natürlich eine Vielzahl unserer Mitarbeiter genau so, wie das Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes auch tun, in Fabrikhallen ohne großen Kundenkontakt. Solche Arbeitsplätze sind per se nicht schlechter als solche, die einen direkten Kundenkontakt ermöglichen. Entscheidend ist aber, dass wir als Werkstatt eine breite Palette von Einsatzmöglichkeiten haben. Wir öffnen uns in den Sozialraum und beschäftigen unsere Mitarbeiter auch auf sogenannten begegnungsfördernden Arbeitsplätzen. Ganz besonders stolz sind wir auf unser Café in Bracht, nicht zuletzt auch deshalb, weil es dort ein vorzügliches Kuchenangebot gibt – ich spreche hier aus Erfahrung ...

Auf die kommt es natürlich nicht an. Viel wichtiger ist es, dass wir den unterschiedlichen Bedürfnissen und den Bedarfen unserer Mitarbeiter entgegenkommen. Und da gibt es eben eine Reihe von Menschen mit Behinderung, für die ein regelmäßiger Kundenkontakt genau das Richtige ist. Solche „inklusive“ Angebote sind aber nicht per se besser als die Einsatzmöglichkeiten, die wir unseren Menschen mit hohen Einschränkungen bieten können, zumeist in Verbindung mit intensiver Betreuung und Pflege.

Das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen ist ein Kompetenzzentrum für Bildung, Qualifizierung und Übergangsgestaltung und berücksichtigt dabei die breite Palette von Bedürfnissen unserer Klienten. In dieser Aufgabenstellung liegt die Zukunft für Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Der vorliegende Jahresbericht beleuchtet intensiv die Einsatzmöglichkeiten unserer Mitarbeiter auf begegnungsfördernden Arbeitsplätzen und macht damit die Vielfalt unserer Angebote deutlich.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre unseres Berichts!
Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

ANNO DOMINI MDCCCCL.



1

PONTÉ

Café im alten Bürgermeisteramt

PONTÉ

OPEN



Café im alten Bürgermeisteramt

1.2 Vision und Ansatz

Eine Gesellschaft, welche Menschen mit Behinderung die gleichberechtigte Teilhabe am sozialen und beruflichen Leben ermöglicht, ist die klare Vision des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen (HPZ). Doch ohne einen fairen Nachteilsausgleich bleibt dieses Ziel – obwohl gesetzlich bereits verankert – für viele Betroffenen unerreichbar. An dieser Stelle kommen Werkstätten ins Spiel: Hier werden die Voraussetzungen geschaffen, um die Teilhabe am Arbeitsleben zu realisieren. Wir bieten Menschen mit Behinderung Beschäftigung, ermöglichen Selbstbestätigung und bieten Förderung, sowie ein Arbeitsumfeld, welches von Anerkennung, Selbstwirksamkeitserfahrungen und Wertschätzung geprägt ist.

Dieser Ansatz ist tief in unserer Unternehmenskultur und unserem Selbstverständnis verankert. Im Mittelpunkt aller Arbeitsbereiche und Leistungsangebote des HPZ steht deshalb der Mensch. Denn unabhängig von der Altersgruppe oder Angebotsform bleibt es unsere Aufgabe diesen bei seiner Entwicklung zu begleiten, zu fördern und zu betreuen. Um dies zu gewährleisten, bieten wir innerhalb unserer Angebotsformen individuell angepasste Rahmenbedingungen, die persönliches Wachstum und Entfaltung ermöglichen.

Unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung bieten wir ein bedürfnisorientiertes und individuell zugeschnittenes Arbeitsangebot, sowie Unterstützung in Form von Förderung, Betreuung und Pflege. Unsere Werkstätten bieten deshalb Ausbildungsplätze und Arbeitsmöglichkeiten für all jene Menschen, welche aufgrund einer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können.

Aus unserer Überzeugung beginnt Teilhabe und Gleichberechtigung bereits im Kindesalter. Sowohl in der heilpädagogischen und interdisziplinären Frühförderung als auch in unseren Kindertagesstätten bieten wir Unterstützungsangebote und Therapien. Beide Kita-Standorte sind von gelebter Inklusion geprägt und Kinder mit und ohne Förderbedarf werden gemeinsam betreut. Wir schaffen so eine Umgebung, welche Kinder bestmöglich fördert und zu einer inklusiven Gesellschaft beiträgt.

Mehr zum Thema
begegnungsfördernde
inklusive Arbeitsplätze
erfahren Sie ab Seite 23.

Zum Schwerpunktthema

Ein Arbeitsplatz ist mehr als reine Beschäftigung! Er ist ein zentraler Bestandteil der sozialen Teilhabe und Begegnungsort unterschiedlicher Gruppen und Gesellschaftsschichten!

Gerade im Kontext der Inklusion sind wir bestrebt Arbeitsplätze anzubieten, welche Begegnungen ermöglichen und Berührungspunkte abbauen. Die begegnungsfördernden inklusiven Arbeitsplätze beim HPZ decken deshalb insbesondere den Servicebereich ab um explizite Begegnungsorte zu schaffen. In diesem Jahr stellen wir zwei dieser Arbeitsbereiche ausführlich vor und lassen auch unsere Klient:innen zu Wort kommen.



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

Arbeitslosigkeit
bei Menschen mit
Schwerbehinderung

2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Die Corona-Pandemie hat die zuvor positive Entwicklung der Inklusionslage auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung nachhaltig unterbrochen. Durch die Verschlechterung der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den Folgejahren hat sich diese negative Entwicklung weiter verfestigt und fortgesetzt. Im Oktober 2025 waren mit über 185.000 Personen mehr als 8.000 Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres. Noch ernüchternder fällt der Vergleich mit dem Jahr 2019 aus: Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist seitdem um mehr als 30.000 gestiegen.^a Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung lag im Jahr 2024 bei 11,6 % (Vorjahr: 11,0 %) und stieg damit erstmals seit 2012 zwei Jahre in Folge an.^b

Neben der angespannten gesamtwirtschaftlichen Lage wirkt sich auch der strukturelle Wandel des Arbeitsmarktes negativ aus. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich der deutsche Arbeitsmarkt zunehmend zu einer Dienstleistungsgesellschaft entwickelt. Da Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich häufig in industriellen Bereichen tätig sind, verschlechtern sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich.

Diese Zahlen und Entwicklungen verdeutlichen die gesellschaftliche Herausforderung, das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen umzusetzen und erlebbar zu machen. Denn Arbeit ist weit mehr als bloße Beschäftigung. Sie ist ein zentraler Bestandteil sozialer Teilhabe und vermittelt Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Am Arbeitsplatz entstehen soziale Kontakte und Netzwerke, aus denen nicht selten auch private Beziehungen und Freundschaften erwachsen. Darüber hinaus kann eine Beschäftigung das Selbstwertgefühl stärken und die Selbstwirksamkeit positiv beeinflussen.

Fehlende
Betätigungsangebote
und Begegnungsrahmen

Um Zukunftsperspektiven zu sichern und einen wirksamen Beitrag zur Inklusion zu leisten, ist es deshalb notwendig, auch Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten, die im Dienstleistungssektor angesiedelt sind und Begegnung ausdrücklich fördern. Der allgemeine Arbeitsmarkt bietet solche Rahmenbedingungen bislang jedoch bei Weitem nicht in ausreichendem Maße. Inklusive, begegnungsfördernde Arbeitsplätze in Werkstätten ermöglichen Menschen mit Behinderung ein Umfeld der Beschäftigung und Unterstützung, in dem soziale Teilhabe, Wertschätzung und Selbstwirksamkeit unmittelbar erfahrbar werden.

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 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.

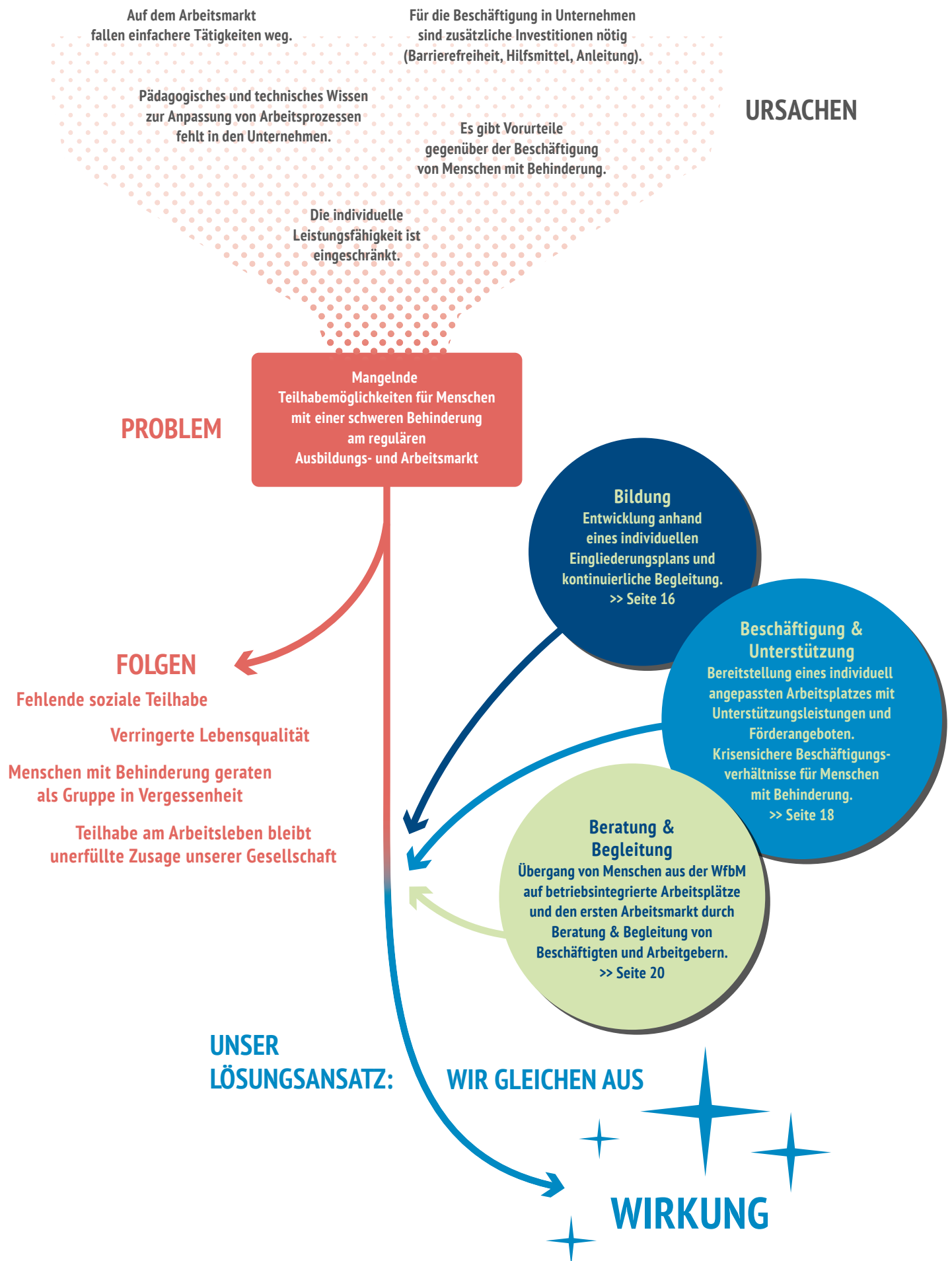
2.3 Verschiedene Lösungsansätze

Bereits seit über 50 Jahren besteht für Menschen mit Behinderung, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, in Deutschland ein rechtlicher Anspruch 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 143 dieser anderen Leistungsanbieter.^c
- **Insgesamt 730 amtlich anerkannte WfbM** bieten Menschen mit Behinderungen bundesweit eine Teilhabe am Arbeitsleben. Allein in den 684 Werkstätten, die der BAG WfbM angehören, nehmen rund 300.000 Menschen am Arbeitsleben teil.^d 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.

Die Auflistung verdeutlicht, dass für Menschen mit Behinderung kaum Arbeitsangebote existieren, welche sowohl die Begegnung mit Menschen ohne Behinderung als Kund:innen oder Kolleg:innen ermöglichen, als auch eine individuelle und bedürfnisorientierte Begleitung anbieten. Klassische Angebote aus diesem Bereich bieten entweder eine weitestgehend segregierte Beschäftigung oder eine Tätigkeit ohne zusätzliche Förderangebote am ersten Arbeitsmarkt.



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 Berührungsängsten
- Entlastung und Unterstützung der Angestellten durch Übernahme von Niscentätigkeiten 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 Berührungsängsten und Vorbehalten

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

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





Schwerpunktthema

Begegnungsfördernde inklusive Arbeitsplätze

Auf den folgenden Seiten behandeln wir das diesjährige Schwerpunktthema.

Wir stellen Ihnen unsere Arbeitsbereiche der begegnungsfördernden inklusiven Arbeitsplätze vor und wie dort für und mit unseren Mitarbeitenden gearbeitet wird.

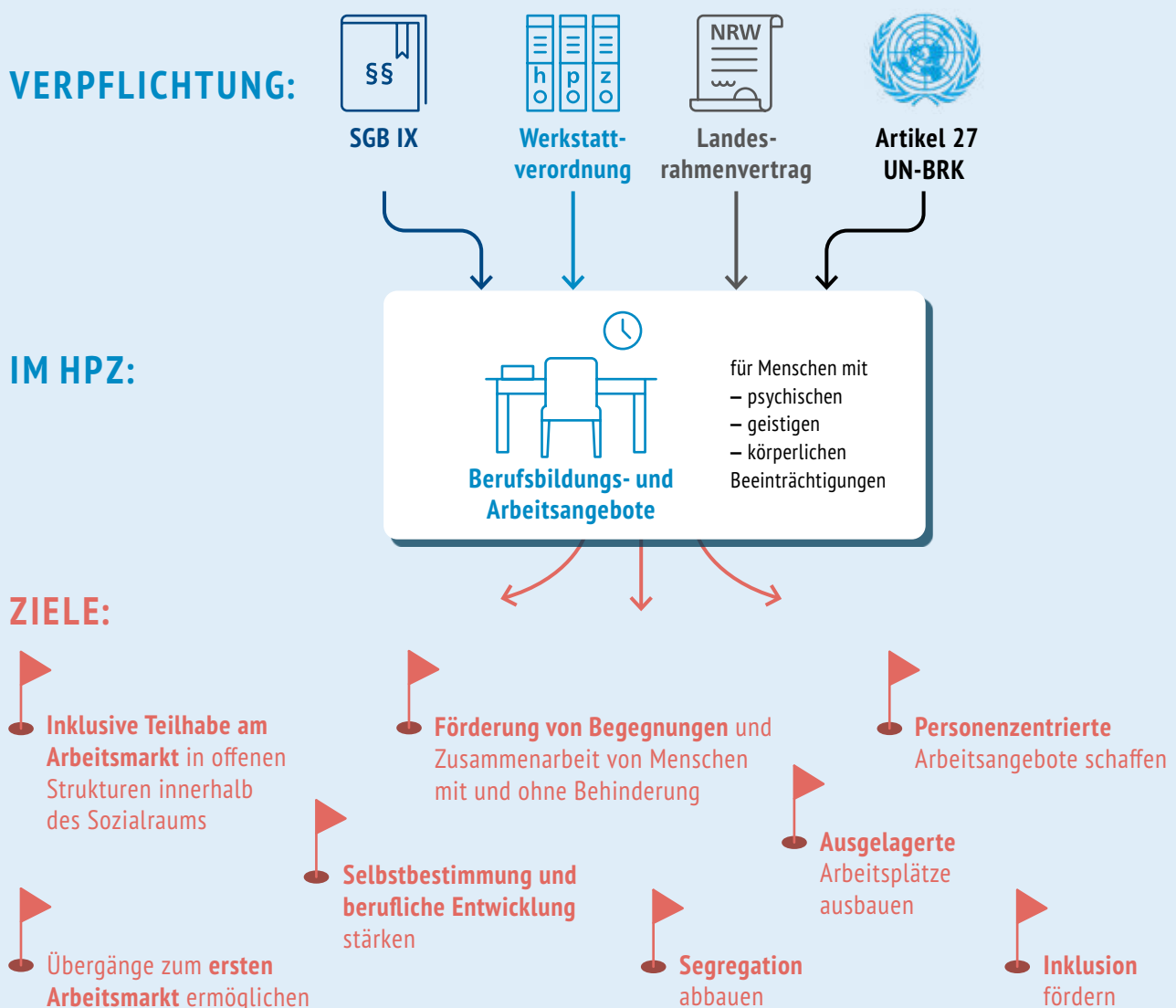
Zwei Mitarbeitende geben hierzu einen persönlichen Einblick zu ihrer Tätigkeit bei uns im HPZ und ihren Kontakt zu Kolleg:innen und Kund:innen.

Begegnungsfördernde inklusive Arbeitsplätze

Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet auch Begegnungen

Begegnungsfördernde inklusive Arbeitsplätze stellen keine spezifisch im Sozialgesetzbuch verankerte Leistungsform dar. Jedoch verpflichtet sowohl das **SGB IX**, als auch die **Werkstattverordnung** und der **Landesrahmenvertrag des Bundeslandes NRW** die Leistungsträger dazu ein breites Spektrum von Berufsbildungs- und Arbeitsangeboten für Menschen mit Behinderung anzubieten.

Im Kontext der **Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention** versteht das HPZ dieses Recht nicht nur als segregierte Beschäftigung, sondern ist bestrebt Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze nach ihren individuellen Bedürfnissen und Interessen anzubieten, welche Begegnungen ermöglichen und damit Inklusion fördern. Die begegnungsfördernden inklusiven Arbeitsplätze richten sich dabei sowohl an Menschen mit psychischen und geistigen als auch mit körperlichen Beeinträchtigungen.



Die begegnungsfördernden inklusiven Angebote beim HPZ

Das HPZ bietet drei Arbeitsbereiche an, welche explizit als begegnungsfördernde inklusive Arbeitsplätze ausgestaltet sind.

1. Unsere Bistros



In unseren Bistros an den Standorten **Kempen** und **Krefeld-Fischeln** erwarten Sie allerlei Köstlichkeiten: Von Warm- und Kaltgetränken über kleine Snacks und wechselnde Mittagsangebote findet man dort alles, was das Herz begehrt. Auch frische Teilchen, selbst gebackener Kuchen und die beliebten Nussecken werden von unseren Mitarbeiter:innen vor Ort verkauft.

Kund:innen können dort also nicht nur unseren hauseigenen PONTE-Kaffee probieren, sondern sich auch mit selbstgekohtem Essen stärken. Dabei werden Sie von unserem zuvorkommenden und gut gelaunten Personal bedient.

Gleichzeitig dient das Bistro als interner Treffpunkt, wo auch HPZ-Mitarbeitende gerne ihre Mittagspause verbringen oder sich nach Feierabend noch etwas süßes Gebäck gönnen.

2. Café

Seit Januar 2025 betreiben wir im alten **Bürgermeisteramt in Bracht** ein inklusives Café. Neben einer herzlichen Atmosphäre bieten wir unseren Gästen ein vielfältiges Angebot: Selbstgebackene Torten, Kuchen, Muffins und Cupcakes laden zum Genießen ein, während mittags warme Speisen serviert werden. Auch Frühstück kann bestellt werden. Den passenden Begleiter dazu liefert der hochwertige PONTE Kaffee aus unserer Kaffeerösterei in Uerdingen.



Die Geschichte des alten Bürgermeisteramts reicht bis ins frühe 19. Jahrhundert zurück. Im Jahr 1820 war das Haus so baufällig, dass es abgerissen werden musste. Das neue Bauwerk, das 1827 errichtet wurde, entspricht im Wesentlichen dem, was heute noch steht. In den 1880er Jahren und 1905 musste es renoviert werden. Die Außenfassade blieb aber immer erhalten. Das Haus hatte vielfältige Funktionen. Es diente nicht nur als Gemeindebüro, sondern auch als Versammlungsort, Schreibstube, Archiv, Wachstube und Gefängnis. Heute beherbergen die alten Gemäuer ein gemütliches Café, das zum Verweilen und Genießen einlädt.

Mit diesem Café ist ein Begegnungsort geschaffen worden, an dem Menschen mit und ohne Behinderung zusammenkommen können. Regelmäßig finden im Café Veranstaltungen und Themenabende statt.



3. Kaffeerösterei

An unserem Standort in **Uerdingen** rösten wir in unserer hauseigenen Kaffeerösterei Bohnen frisch in kleinen Mengen und mit viel Sorgfalt. Mitarbeiter:innen wird durch diesen neuen Fachbereich eine interessante Teilnahme am Arbeitsleben ermöglicht.

Mit der Entscheidung eine Kaffeerösterei zu eröffnen haben wir uns einer Kunst verschrieben, die auf eine lange handwerkliche Tradition zurückblicken kann. Kaffee ist eines der aromareichsten Lebensmittel, die man produzieren kann. Dies ermöglicht eine Geschmacksvielfalt, wie man sie sonst von keinem anderen Lebensmittel kennt. Mit unseren Sorten Barista, Espresso und Tradizionale haben wir eine Basis geschaffen, die für eine sehr gute gleichbleibende Qualität stehen.

Im Gegensatz zu den Großröstereien geht es uns nicht um Gewinnoptimierung, sondern um ein nachhaltiges Produkt, was mit Leidenschaft und viel Gefühl hergestellt wird. Dafür stehen nicht nur die Angestellten, die in diesem Bereich tätig sind, sondern auch die hier anwesenden Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung.

Jede Tasse unseres Kaffees verbindet Menschen. Menschen mit und ohne Handicap, Menschen in Guatemala und in Deutschland. Dafür steht die Uerdinger Brücke. Den Rohkaffee in Bioqualität beziehen wir über ProGua e.V..



Seit Juni 2025 ist unser PONTÉ Kaffee offiziell nach der EU-Verordnung 2018/848 BIO-zertifiziert. Damit darf unser PONTÉ Kaffee offiziell das EU-Bio-Siegel „DE-ÖKO-007 Nicht-EU-Landwirtschaft“ sowie das deutsche „Bio nach EG-Öko-Verordnung“-Siegel führen. Die Entscheidung für eine eigene Zertifizierung fiel bewusst und als Bekenntnis zu Qualität, Nachhaltigkeit und gelebte Inklusion.

Unseren PONTÉ Kaffee können Sie in unserer Rösterei und in unserem Onlineshop erwerben. Regelmäßig nehmen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden auch an Wochen- und Weihnachtsmärkten teil.

**Unsere Überzeugung:
Unser Kaffee verbindet Menschen!**

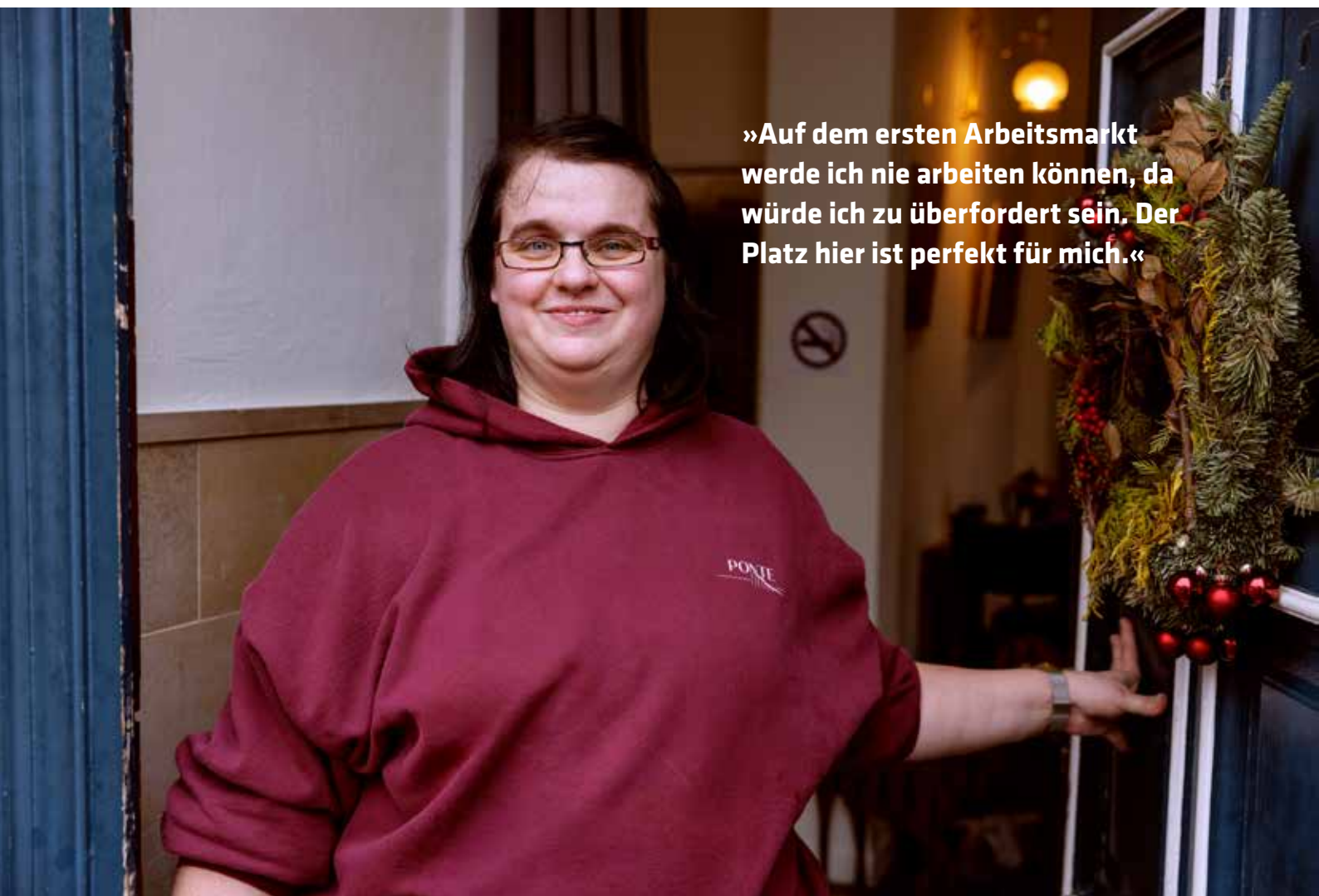
Interviews im HPZ

Ein Wort vorweg

Die Interviews wurden redaktionell bearbeitet. Antworten und Wiederholungen wurden gekürzt sowie Aussagen zur besseren Lesbarkeit neu strukturiert. Inhalt und Sinn der Aussagen blieben hierbei unverändert. Zusätzlich wurden die Antworten anonymisiert und die Nennung von Namen und externen Firmen entfernt.

LISSY WOYKE

Café PONTE im alten Bürgermeisteramt



»Auf dem ersten Arbeitsmarkt werde ich nie arbeiten können, da würde ich zu überfordert sein. Der Platz hier ist perfekt für mich.«

Über ihre Arbeitsstationen vor dem Café:

Ich habe am Standort in Hochbend gearbeitet und war vorher 2. Vorsitzende vom Werkstatttrat. Das hat mir auch viel Spaß gemacht, aber ich wollte nicht mehr nur im Büro sitzen. Ich brauche Bewegung.

Davor war ich auf einem Außenarbeitsplatz und davor in der Montage am Standort in Breyell.

Alles hat mir Spaß gemacht, aber die Arbeit im Café hier macht mir von allem am meisten Spaß. Ich backe und koche so gerne und deswegen ist es hier so schön und ich habe auch kein Problem am Wochenende zu arbeiten.

Über einen klassischen Arbeitstag:

Ich fange meist um 8 Uhr an. Zuerst wird alles geputzt. Dann fangen wir an die Tische einzudecken. Wenn Frühstück bestellt wurde, bereiten wir das am Vortag vor. Ich backe auch Kuchen und Torten.

Über den Kontakt zu Kund:innen:

Der Kontakt zu den Kunden gefällt mir. Wir haben vier Leute, die regelmäßig kommen, entweder mittwochs oder freitags. Eine ältere Dame, die häufig kommt, trinkt immer zwei Tassen Kaffee. Bei der zweiten Tasse möchte sie immer ein Glas heißes Wasser. Das weiß ich jetzt und kann ihr das direkt bringen. Auch andere Kunden kenne ich schon und weiß, dass die zum Beispiel keine Milch möchten und den Kaffee schwarz trinken. Ich glaube, die freuen sich, dass ich das schon weiß.

Ein älterer Mann kommt regelmäßig und wir unterhalten uns. Es ist schön, dass die Menschen mit uns reden und nicht so abweisend sind. Hier im Ort haben uns alle so genommen, wie wir sind.

Über das Arbeitsklima:

Ich verstehe mich hier mit allen gut. Es ist ein schönes Arbeitsklima. Wir haben auch schwächere, aber denen helfen wir.

Wir sind ein kunterbuntes Team. Jeder kann was anderes gut. Wenn ich Hilfe benötige, frage ich meine Gruppenleiter, wie ich es besser machen kann.

Über ihre beruflichen Ziele in den nächsten Jahren:

Hier weiterarbeiten und weiter in der Gastronomie bleiben. Das macht mir Spaß.

Auf dem ersten Arbeitsmarkt werde ich nie arbeiten können, da würde ich zu überfordert sein. Der Platz hier ist perfekt für mich.

Ich wollte eigentlich immer etwas in der Küche machen, weil ich so gerne backe und koche. Ich probiere gerne neue Rezepte. Letztens habe ich zu Hause zum ersten Mal Pralinen gemacht, vielleicht mache ich die auch demnächst mal hier.





UWE ORTMANN

Bistro

Über seine Arbeitsstationen vor dem Bistro:

Ich war in Tönisvorst bei den Gärtnern. Ich habe Gärtner gelernt. Dann hat man mich in Kempen gefragt, ob ich im Altenheim arbeiten möchte. Dort habe ich 5 Jahre gearbeitet. In dieser Zeit habe ich viel gelernt. Es war eine schöne Arbeitsstelle.

Manchmal war es auch traurig, weil mir die Menschen ans Herz gewachsen sind. Im Altenheim sind auch Menschen gestorben. Zwischendurch habe ich in der Küche gearbeitet.

Das Altenheim wollte die Stelle nicht mehr neu besetzen. Es wurden nur noch Leute für die Wäsche gebraucht. Die andere Stelle hat das Altenheim wieder mit eigenen Leuten besetzt. Das fand ich sehr schade, weil es eine schöne Zeit war. Danach bin ich nach Bockum in die Küche gekommen.

Über seinen Weg ins Bistro und sein Interesse an dem Arbeitsbereich:

Ich habe in Bockum in der Hauswirtschaft gearbeitet. Dort war meine jetzige Gruppenleiterin auch schon. Wir haben vorher schon geübt, Kuchen zu backen und Sachen zu verkaufen. Ich war der Erste, der sich für diesen Arbeitsbereich interessiert hat. Mir gefällt die Vielfalt. Ich lerne andere Menschen kennen, die ich vorher nicht kannte. Ich koche und backe verschiedene Sachen. Ich arbeite dabei mit Kolleginnen und Kollegen zusammen.



Über einen klassischen Arbeitstag:

Morgens starte ich um 7 Uhr. Dann ziehe ich meine Arbeitskleidung an. In der Kantine hängt ein Dienstplan. Dort kann ich meine Aufgaben nachlesen. Danach arbeite ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen zusammen. Alleine klappt das für mich nicht. Wir machen dann zum Beispiel Vorbereitungen für das Mittagessen. Wir braten Sachen an oder schalten die Fritteuse an.

Wir kochen jeden Tag. Manchmal machen wir besondere Sachen, zum Beispiel Pizza oder besondere Kuchen für Geburtstage.

Wir bereiten auch Bestellungen für Gäste von außen vor, zum Beispiel Canapés, Brötchen oder Weckmänner.

Sauberkeit ist bei uns sehr wichtig. Wenn es nicht sauber ist, kommen die Kunden nicht mehr. Auch Müll rausbringen gehört dazu. Spülen gehört auch zur Arbeit.



Über die Unterstützung durch die Fachkräfte:

Wenn ich mal etwas nicht gut lesen kann oder Sachen abwiegen muss, bekomme ich Hilfe. Mein Gruppenleiter erklärt mir alles. Man muss auf die Gruppenleitungen zugehen, dann helfen sie gerne. Davor braucht man keine Angst haben. Wenn man einen Fehler gemacht hat, kann man das mit der Gruppenleitung besprechen. Das finde ich sehr gut.



Was ihm besonders gut gefällt:

Mir gefällt, dass wir mit den Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten und nicht alleine. Ich freue mich, dass ich nette Kolleginnen und Kollegen habe. Zusammenzuarbeiten macht richtig Spaß. Wir helfen uns gegenseitig und können andere um Hilfe fragen, wenn wir sie brauchen.

Über die Ausflüge und Betriebsfeiern:

Zu besonderen Anlässen wie Osterfrühstück, Sommerfest oder Weihnachtsfeier bereiten wir auch Speisen für unseren Standort vor. Am besten gefällt mir, wenn wir mit der Gruppe etwas Schönes unternehmen, zum Beispiel bei der Weihnachtsfeier oder auf unserem Gruppenausflug.

Über den Kontakt zu Kund:innen:

Manchmal gehe ich zu den Kunden, wenn ich etwas gekocht habe, und frage, ob es ihnen geschmeckt hat. Die Kunden sagen dann, ob es gut war. So lernt man die Kunden kennen. Es gibt viele nette Kunden, mit denen man Spaß haben kann.

Wenn man an der Kasse arbeitet, kommt man auch mit den Kunden in Kontakt. Es gibt viele nette Stammkunden, mit denen man richtig Spaß haben kann. Man muss natürlich immer freundlich und nett sein.

Über seine beruflichen Ziele in den nächsten Jahren:

Ich möchte weiterhin im Bistro arbeiten – am liebsten für die nächsten 25 Jahre. Dann komme ich vielleicht auch im Rollstuhl noch hierher.

»Mir gefällt, dass wir mit den Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten und nicht alleine.«



DREI.

Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung und Arbeit

3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2025

für den
Berufsbildungsbereich mit
Eingangsverfahren der Werkstatt
(BBB)

Personalkosten:

4.364.000 € für Gehälter
(▲ 4.037.000 € im Vorjahr)

986.000 € für soziale Abgaben
(▲ 877.000 € im Vorjahr)

334.000 € für die betriebliche
Altersversorgung des
HPZ-Fachpersonals
(▲ 306.000 € im Vorjahr)

Sachkosten:

Sonstige betriebliche
Aufwendungen: 2.439.000 €
(▲ 2.347.000 € im Vorjahr)

Abschreibungen: 156.000 €
(▼ 195.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2026 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Menschen mit Behinderung (geistige, psychische und komplexe Beeinträchtigungen)

im Vorjahr

Orientierung für insgesamt **230** Menschen mit
Behinderungen (Durchschnittsbelegung in 2025)

▲ 217

– **207** Aufnahme- und Beratungsgespräche
(davon **129** Menschen mit geistiger Behinderung und
78 Menschen mit psychischer Behinderung)

▼ 232

▼ 135

▼ 97

– **124** Aufnahmen in Berufsbildungsbereich

▼ 131

**Berufliche Bildung entsprechend der individuellen
Möglichkeiten:**

– Angebot von **6** Qualifizierungsbausteinen in 2025 gem.
§ 68 BBIG mit Zertifikat der IHK bei bestandenem Abschluss

▼ 11

– Große Auswahlmöglichkeit an Berufsbildern im HPZ:
Insgesamt liegen für **17** unterschiedliche Berufsbilder
Bildungsrahmenpläne vor

▷ 17

– Es gibt **8** anerkannte IHK Praxislehrgänge

▲ 2

– Im HPZ gibt es **17** bundeseinheitliche Zertifikate zum Abschluss
des Berufsbildungsbereiches

▷ 17

Eltern und Angehörige

im Vorjahr

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheim-
personal, Elternabende

4 Infoveranstaltungen an Schulen

▲ 2

Kostenträger

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

ERREICHTE WIRKUNGEN 2025

→ **Menschen mit Behinderung**

(geistige, psychische und komplexe Beeinträchtigungen)

im Vorjahr

Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:

- **79** Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat ▲ 76
- **98** Absolventen wechselten 2025 in den Arbeitsbereich des HPZ ▲ 76
- Außerhalb der WfbM wurden 2025 insgesamt **63** Praktika absolviert ▼ 115
- **0** Fachkundenachweise zum Praxislehrgang „Papierschneiden an der elektronischen Schneidemaschine“ wurden ausgestellt ▼ 3
- **0** Absolvent:innen der Zertifikatlehrgänge „Assistent:in in Kita“ in Kooperation mit der IHK ▼ 6

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz(Quelle: ITA-Benchmarking¹ 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 %

¹ ITA-Benchmarking

Das HPZ sucht gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche und nimmt daher regelmäßig, zuletzt 2025, 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.

→ **Eltern und Angehörige**

im Vorjahr

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

2025 konnten **4** 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

3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 1 –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2025

für den Arbeitsbereich der Werkstatt (AB)

Personalkosten:

24.124.000 € für Gehälter

(▲ 23.165.000 € im Vorjahr)

5.451.000 € für soziale Abgaben

(▲ 5.031.000 € im Vorjahr)

1.845.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

(▲ 1.753.000 € im Vorjahr)

Sachkosten:

Sonstige betriebliche

Aufwendungen: 19.517.000 €

(▼ 21.012.000 € im Vorjahr)

Abschreibungen: 1.650.000 €

(▼ 1.703.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2026 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Menschen mit Behinderung

– Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

im Vorjahr

Beschäftigung von **1.824** Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM (Durchschnittsbelegung im Jahr 2025)

▼ 1.853

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

– **100 %** der Mitarbeiter:innen haben einen vollständigen, individuellen Förderplan, der nicht älter als ein Jahr ist

▲ 98 %

– Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: 23 Stunden je Person

▲ 18

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

▲ 188

– **63** Praktika außerhalb der WfbM

▼ 115

– 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 2025; normaler Turnus monatlich)

▷ 10-mal

– Ärztliche Betreuung und **343** spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen

▼ 957

ERREICHTE WIRKUNGEN 2025

Menschen mit Behinderung

- Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt -

im Vorjahr

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für **1.824** Menschen mit Behinderungen (Durchschnittsbelegung im Jahr 2025)

▼ 1.853

Beitrag zur **Anerkennung und Selbstbestätigung** durch jährliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter:innen mit Behinderungen in Höhe von – je nach Lohnstufe – **2.649 € bis 8.362 €** (netto).
2025 konnte **keine** zusätzliche Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt werden.

▼ 2.718 €
bis 8.492 €
▼ 367 €

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

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

▷ 95 %
▷ 88 %

Selbstwirksamkeit und Lebensqualität (Quelle: ITA-Benchmarking 2024):

- **85 %** der Mitarbeitenden gaben an, dass sie auf ihre Arbeit stolz sind
- **84 %** der Mitarbeitenden geben an, dass sie sich in der Werkstatt wohl fühlen

▷ 85 %
▷ 84 %

3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 2 –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2025

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen

im Vorjahr

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

– Fallgruppe A: **196**

▼ 208

– Fallgruppe B: **200**

▲ 199

– Fallgruppe C: **492**

▲ 479

Pflegeleistungen

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

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Kostenträger und Partner

im Vorjahr

Erfüllung der öffentlichen Aufgabe des Rechtsanspruchs auf berufliche Bildung, Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine WfbM auf Grundlage des SGB IX und der Werkstättenverordnung

Erfüllung von Kundenaufträgen

8.424.000 € Kundenumsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen

▼
8.991.000 €

54,63 % Umsatzanteil Top-Ten-Kunden

▼ 55,50 %

Kontinuierlich neue Kun:innen für Services und Produkte von Menschen mit Beeinträchtigung überzeugen: **2,24 %** Umsatzanteil mit Neukund:innen

▲ 1,21 %

Politik und Gesellschaft

im Vorjahr

Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses:

- Teilnahme an **3** Fachveranstaltungen
- **7** Presseartikel über das HPZ
- Teilnahme an 3 Gesprächsterminen mit politischen Entscheidungsträger:innen
- Ausübung eines Lehrauftrages an der Hochschule Niederrhein

▲ 2
▼ 16
▲ 2

siehe vorhergehende
Doppelseite

ERREICHTE WIRKUNGEN 2025

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 2025: **0,07 %**

▲ 0,06 %

Politik und Gesellschaft

Öffentliche Aufmerksamkeit.

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

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

EINGESETZTE RESSOURCEN 2025

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

Personalkosten:

1.334.000 € für Gehälter

(▲ 1.296.000 € im Vorjahr)

390.000 € für soziale Abgaben und für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

(▲ 369.000 € im Vorjahr)

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 1.020.000 €

(▼ 1.166.000 € im Vorjahr)

Abschreibungen: 84.000 €

(▼ 90.000 € im Vorjahr)

- Stand Mai 2026 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

im Vorjahr

Profilabgleich und Training:

- 20 offene Sprechstunden mit 25 Teilnehmern
- 139 Informations- und Beratungsgespräche
- 80 akquirierte Mitarbeitende mit Veränderungswunsch
- Einrichtung von 1 Übergangsgruppen mit 8 Teilnehmern
- Betreuung der 214 Mitarbeitenden auf Einzel- und Gruppenaußenarbeitsplätzen

▼▲ 22/23

▲ 98

▼ 99

▼ 8/20

▲ 212

Arbeitgeber

im Vorjahr

- 29 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern
- 733 Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche
- 1.245 Besuche bei Arbeitgebern mit BiAp

▼ 34

▲ 502

▼ 1.358

Gesellschaft

im Vorjahr

23 Teilnahmen an Arbeitskreisen

▲ 8

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

ERREICHTE WIRKUNGEN 2025

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

im Vorjahr

Teilhabe am Arbeitsleben:

- **251** betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp),
davon **214** besetzt ▲ 213
▲ 212
- **108** Einzelaußenarbeitsplätze und
106 Plätze in Gruppen-BiAps ▲ 105
▼ 108
- **163** Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen
betriebsintegrierten Arbeitsplatz ▲ 78
- Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungs-
pflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung
von **5** 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 Praktikum gemacht hat. Hier belegt das HPZ gemeinsam mit drei anderen Werkstätten den 1. Rang. (Quelle: ITA-Benchmarking 2022). ▷ 100 %

Arbeitgeber

Bei der letzten Befragung von Unternehmen (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 gewerblichen Kunden zu verbessern.

Zertifizierung

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

Gewaltschutzkonzept

- Das Gewaltschutzkonzept, das 2023 implementiert wurde, hat sich weiter etabliert, sodass eine gewaltfreie Arbeits- und Betreuungsumgebung gewährleistet wird.

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 Teilnehmer:innenbefragungen. 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.

SROI

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

Maßnahmen für Mitarbeitende

- Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von Supervisionen bzw. Coachings. Im Jahr 2025 waren dies insgesamt 386 Stunden für individuelle Maßnahmen und 293 Stunden für Gruppenmaßnahmen.
 - Individuelle, jährliche Teilhabepläne aller Mitarbeitenden und jährliche Zielvereinbarungen mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) bilden die Grundlage zur Planung der Förderung. Für 100 % der Mitarbeitenden liegt ein aktueller Teilhabeplan vor.
 - Bereits zum zwölften 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

Sonderzahlung an Mitarbeiter:innen

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:innen (unter Umständen auch nachträglich) zu entrichten ist.

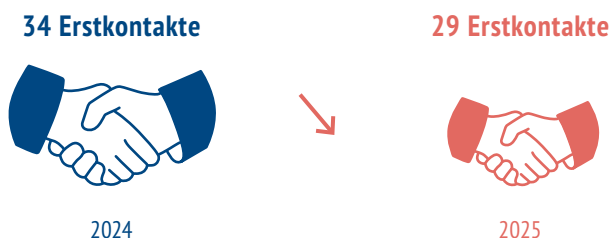
In der ersten Beiratssitzung des Folgejahres beschließt der Beirat die Höhe der an die Mitarbeiter:innen auszuzahlenden Sonderzahlung aus dem Arbeitsergebnis der Werkstatt. Dies geschieht unter Berücksichtigung des Unternehmensergebnisses und der Interessen der Mitarbeiter:innen. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde eine Ausschüttung in Höhe von 773,4 T € (97,57 % des Arbeitsergebnisses 2025) beschlossen.

Die Auszahlung an die Mitarbeiter:innen des Arbeitsbereiches erfolgt im September 2026.

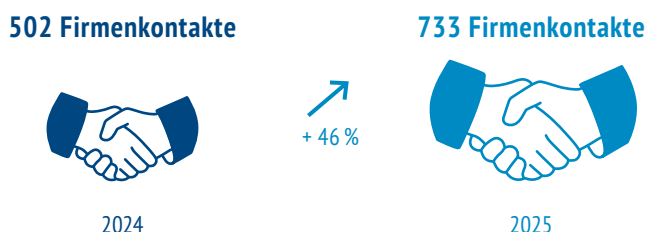


Fachbereich injob

Wie bereits in den Vorjahren herrschte im Bereich **betriebsintegrierter Arbeitsplätze eine große Nachfrage**. In 2025 konnten **29 Erstkontakte** zu neuen Arbeitgebern erzielt werden. Im Jahr 2024 waren es 34 Erstkontakte.

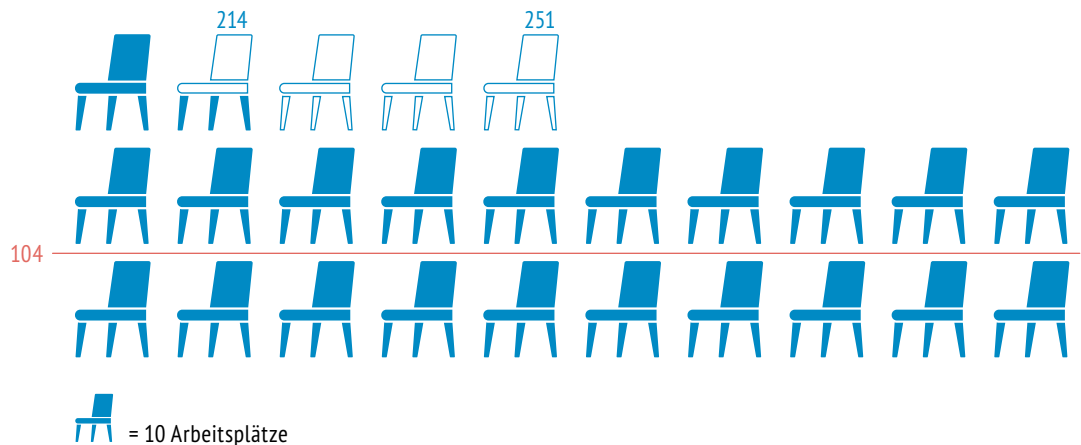


Auch der Austausch mit **externen Arbeitgebern** wurde weiter intensiviert. So fanden 2025 insgesamt **733 Firmenkontakte** in Form persönlicher Gespräche statt, was gegenüber 2024 nochmals eine **Steigerung von 46 %** bedeutete.

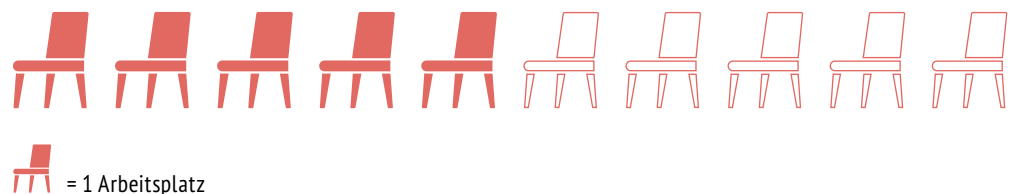


214 von 251 BiAps besetzt

Die Zielvereinbarungen mit dem Kostenträger Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnten **zum überwiegenden Teil erfüllt werden**. Bei der Anzahl von BiAps haben wir mit 251 eingerichteten Plätzen (Einzel- und Gruppenarbeitsplätze), von denen **214 erfolgreich besetzt** sind, die Zielvereinbarung von 104 Plätzen deutlich übererfüllt.



Bei den Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben wir mit **5 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.

Es wurden keine Zertifikatslehrgänge umgesetzt.

Es waren ursprünglich zwei Zertifikatslehrgänge geplant. Die Umsetzung wurde auf die zweite Jahreshälfte verschoben bzw. geplant. In diesem Zeitraum teilte die IHK Mittlerer Niederrhein mit, dass die bestehende Kooperationsvereinbarung in ihrer bisherigen Form nicht fortgeführt werden könne. In der Folge fanden im zweiten Halbjahr intensive Abstimmungen und Verhandlungen mit der IHK statt. Diese konnten erfolgreich abgeschlossen werden, sodass seit dem 22.12.2025 eine neue Kooperationsvereinbarung besteht. Das HPZ ist weiterhin und nach wie vor die einzige Werkstatt, in der Teilnehmende nach erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat der IHK erhalten können.

1. Assistent:in im Seniorenheim

Für den Lehrgang „Assistent:in im Seniorenheim“ waren 5 Teilnehmer:innen aus dem CDG und eine Teilnehmerin aus dem Fischers-Meyers-Stift vorgesehen. Dieser Lehrgang wurde mehrmals terminlich nach hinten verschoben. Nach Vertragsverhandlungen im August/September mit dem CDG ist eine Reduzierung der Anzahl von Mitarbeiter:innen auf dem Gruppen-BiAp geplant.

Daraufhin wurde von den Verantwortlichen der Gruppenaußenarbeitsplätze beschlossen keinen Lehrgang durchzuführen.

2. Assistent:in im Gastgewerbe

Der Lehrgang war für die zweite Jahreshälfte 2025 geplant. Eine Umsetzung konnte aufgrund von Einwänden der IHK Mittlerer Niederrhein zur aktuellen Vertragsgestaltung nicht erfolgen.

Dies stellt die eine Seite der Medaille dar und beschreibt äußere Rahmenbedingungen, wie etwa die Vertragsverhandlungen mit der IHK sowie die Reduzierung der Anzahl von Teilnehmer:innen an einem Außenarbeitsplatz. Diese Aspekte stehen möglicherweise im Vordergrund der Darstellung im SRS-Bericht.

Selbstkritisch sind darüber hinaus weitere Aspekte zu betrachten, die dazu geführt haben, dass kein Zertifikatslehrgang umgesetzt wurde. In der ersten Jahreshälfte bestand die Kooperationsvereinbarung mit der IHK Mittler Niederrhein noch fort, sodass ein Lehrgangsstart grundsätzlich möglich gewesen wäre.

In den Jahren 2016 bis 2023 wurden insgesamt acht Lehrgänge in der Garten- und Landschaftspflege in Kooperation mit der Landwirtschaftskammer durchgeführt. Infolge mehrerer Personalwechsel besteht derzeit jedoch keine Initiative zur Durchführung weiterer Zertifikatslehrgänge. Sicherlich muss man aktuell dem Fachbereich zu Gute halten, dass eine Umstrukturierung stattfindet.

Ergänzend ist selbstkritisch festzuhalten, dass bislang keine Initiative zur Entwicklung und Umsetzung eines qualitativ hochwertigen, anerkannten Zertifikatslehrgangs mit einem Umfang von mindestens 140 Unterrichtseinheiten innerhalb einer Werkstatt ergriffen wurde.

Vor dem Hintergrund, dass der Fachbereich Garten- und Landschaftspflege in den Jahren 2016 bis 2023 insgesamt acht entsprechende Lehrgänge erfolgreich umgesetzt hat, wäre eine vergleichbare Umsetzung grundsätzlich auch in anderen Bereichen möglich gewesen – auch im Jahr 2025.

Nach fachlicher Einschätzung fehlt es derzeit weniger an strukturellen Voraussetzungen als vielmehr an einer klaren internen Impulsgebung und Koordination innerhalb der Werkstätten, um den damit verbundenen organisatorischen und personellen Mehraufwand aktiv anzustoßen und nachhaltig zu tragen.

Planungen für das Jahr 2026:

1. Für den 17.03.2026 ist der Start des **Praxislehrgangs „Assistent:in im Gastgewerbe“** mit Umsetzung der theoretischen Übungseinheiten im Café Bracht angekündigt und geplant.

Die abschließende Zustimmung der IHK Mittlerer Niederrhein steht noch aus. An diesem Lehrgang werden 3 Teilnehmer:innen aus dem Café Bracht und 3 Teilnehmer:innen von anderen BiAp's teilnehmen, welche im Gastgewerbe tätig sind.

2. Darüber hinaus steht das HPZ im Austausch mit der Handwerkskammer Düsseldorf, um den **Zertifikatslehrgang „Assistent:in im Metallbau“** am Standort Hochbend umzusetzen. Eine Kooperationsvereinbarung mit der Handwerkskammer liegt noch nicht vor.



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 Abteilungsleiterenebene – 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 personen-zentrierten, 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:

**Erfolgs-erlebnisse bei unseren Mitarbeitenden fördern;
Empfinden für die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten stärken**

Bereich ASB/ASI:

Mitarbeitende mit komplexen Behinderungen und/oder einem höheren Betreuungsaufwand werden bereits intensiver in produktive Tätigkeiten eingebunden. Hierzu arbeiten die Bereiche Reha und Produktion noch enger zusammen, 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. [Am Standort Uerdingen soll in 2026 ein weiterer ASI-Schwerpunkt entstehen, um die Bedarfe in diesem Bereich bedienen zu können.](#)

Bereich Impuls:

Entgegen dem gesellschaftlichen Trend sind die Zahlen im Bereich Impuls bei uns rückläufig und spiegeln sich nicht in unseren Belegungszahlen wider. Dadurch entwickeln wir aktuell den Bereich BBB fachlich und personell so weiter, dass wir ein gut aufgestellt sind und für die Zielgruppe weiter attraktiv bleiben. Auch strukturelle und konzeptionell Überlegungen sind in der Diskussion.

IMPULS

Planung:

Ausbau des Platzangebots;
Organisatorische und personelle Weiterentwicklung



Ziel:

Für künftig steigende Klient:innen-zahlen 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 Vakanzen mit gut ausgebildeten Fachkräften nachzubeseetzen. Daher legen wir zunehmend Wert darauf, eigene Fachkräfte auszubilden oder durch berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen gezielt fortzubilden.

Planung: Aufbau eines HPZ-eigenen Nachwuchskräfteführungsprogramms.

Ziel: Durch ein modular aufgebautes und auf das HPZ abgestimmtes Trainingsprogramm sollen potenzielle Nachwuchsführungskräfte frühzeitig auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereitet werden und ihre fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen weiterentwickelt werden. Führungskompetenzen, Verantwortungsbewusstsein und Identifikation mit den Werten des Unternehmens sollen dadurch gestärkt werden. Gleichzeitig soll das Instrument als Personalbindungsmaßnahme genutzt werden, um engagierten Angestellten eine Perspektive im Unternehmen bieten zu können.

PERSONAL

Planung:

Ausbildung eigener Fachkräfte;
Gezielte Fortbildung durch berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen;
Finanzielle Bezuschussung von „förderungsfähigen Personen“



Ziel:

Im Kontext des Fachkräftemangels eigene Fach- und Führungskräfte ausbilden

BBB

Planung:

Erstellung eines „Qualitäts- und Leistungshandbuchs“;
Überarbeitung aller Bildungsrahmenpläne;
Umsetzung weiterer Praxislehrgänge und Qualifizierungsbausteine in Zusammenarbeit mit den Kammern



Ziele:

Prozesse im BBB standardisieren und harmonisieren;
die Qualität der beruflichen Bildung erhöhen;
Durchlässigkeit zum 1. Arbeitsmarkt

Neues aus dem BBB:

Seit dem 11.11.2025 liegt eine neue Vorgabe, das HeGa-Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich vor.

Bis Ende 2026 muss der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit ein „Qualitäts- und Leistungshandbuch“ eingereicht werden um Prozesse im BBB zu standardisieren und zu harmonisieren sowie die Qualität der beruflichen Bildung zu erhöhen. Außerdem soll die Durchlässigkeit zum 1. Arbeitsmarkt verstärkt werden.

Eine Umsetzung der in dem Handbuch beschriebenen Abläufe muss ab spätestens 01.01.2027 erfolgen.

Zur Standardisierung setzen alle BBB-Abteilungen seit dem 01.09.2025 die Lerneinheiten „Vorbereitung auf das Arbeitsleben“ verpflichtend um.

Seit 2025 kommen einmal im Quartal die Ansprechpartner der Agentur für Arbeit in die Impuls-Werkstätten und in den FB injob, um den BBB-Teilnehmer als Ansprechpartner und Berater zur Verfügung zu stehen.

2025 wurden zwei neue BBB-Gruppen ins Leben gerufen. Am Standort Impuls Kempen wurde der BBB Medientechnologie ins Leben gerufen. Am Standort Krefeld wurde eine BBB-Gruppe (Hausmeisterservice) installiert. 2026 bietet jeder Standort als arbeitsbegleitende Maßnahme ein „Mobilitätstraining“. Zudem ist das HPZ Koordinator für Nordrhein-Westfalen im „Netzwerk Zertifikatslehrgänge“.

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: Aufbau des Angebotes an begegnungsfördernden Arbeitsplätzen, Öffnung in den Sozialraum:

Warum?

Die Entwicklung begegnungsfördernder Arbeitsplätze stellt einen zentralen Baustein zur sozialräumlichen Öffnung der Werkstatt für behinderte Menschen dar. Insbesondere das inklusive Café fungiert hierbei als niedrigschwelliger Begegnungsraum, der Mitarbeitenden vielfältige Teilhabe- und Interaktionsmöglichkeiten mit der Öffentlichkeit eröffnet. Durch die direkte Einbindung in kundennahe Arbeitsprozesse erweitern die Mitarbeitenden nicht nur ihre fachlichen und lebenspraktischen Kompetenzen, sondern stärken zugleich ihre sozialen, kommunikativen und personalen Fähigkeiten.

Wie bereiten wir uns vor?

Der regelmäßige Kontakt mit Gästen, externen Kooperationspartnern sowie unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen fördert Selbstwirksamkeitserfahrungen, unterstützt die Entwicklung eines positiven beruflichen Selbstverständnisses und trägt nachhaltig zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Darüber hinaus ermöglicht die Öffnung in den Sozialraum realitätsnahe Arbeitssituationen, die Übergangsperspektiven auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begünstigen können. Insgesamt leisten begegnungsorientierte Arbeitsangebote damit einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung von Inklusion, zur gesellschaftlichen Sichtbarkeit der Mitarbeitenden sowie zur Stärkung ihrer individuellen Teilhabechancen.

Chance 2: Berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden weiter fördern unter anderem durch den Ausbau an beglei- tenden Angeboten im beruflichen Kontext (z.B. Erweiterung des Angebotes bei Zertifikatslehrgängen, siehe dazu auch weitere Infos zu den Zertifikatslehrgängen auf S. 44)

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.

GENERELLES RISIKO:

Gesamtwirtschaftliche Situation in Deutschland

Die gesamtgesellschaftliche Situation in Deutschland führt zu einer angespannten Auftragslage und beeinflusst somit auch das HPZ negativ. Durch diese Situation entsteht auch das Risiko, dass der Lohn der Werkstattmitarbeiter:innen nicht mehr erwirtschaftet werden kann.

WEITERE RISIKEN AUS UNSERER SICHT

Risiko 1: Fachkräftemangel und gegebenenfalls Rückgang der Belegungszahlen

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 breit gefächerte 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.

Um dem Rückgang der Belegungszahlen entgegenzuwirken, entwickeln wir insbesondere den BBB fachlich, konzeptionell und personell weiter fort.

Risiko 2: Auswirkungen der „Entgeltstudie“², dadurch Zugangssteuerung zur WfbM und höherer Druck bezüglich Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt

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.

² 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

„Die nächste Generation wird mit Gegebenheiten konfrontiert werden, die wir heute noch nicht zu Ende gedacht haben.“

Im Kontext der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und Entwicklungen der letzten Jahre wirkt dieses Zitat des deutschen Schriftstellers Horst-Joachim Rahne^e beinahe, wie eine Drohung und tatsächlich wird auf die kommenden Generationen einiges zukommen.

Die Relevanz des Klimawandels ist durch aktuelle politische Gegebenheiten zunehmend in den Hintergrund geraten, bleibt jedoch eine wissenschaftliche Tatsache. Die Auswirkungen werden insbesondere künftige Generationen betreffen. Auch die Arbeitswelt befindet sich im rasanten Wandel. Schon heute wird diskutiert welche Jobs in naher Zukunft durch den Einsatz von KI und der technologischen Entwicklung ersetzt werden können. Gleichzeitig führt die wirtschaftliche Entwicklung zu einem angespannten Arbeitsmarkt, welcher zwar von einem Fachkräftemangel geprägt ist, gleichzeitig jedoch – im Vergleich zu früheren Jahren – geringere Einstiegschancen für junge Akademiker bietet. Und während Lebenshaltungskosten insbesondere in Ballungsgebieten immer weiter steigen werden öffentliche Debatten über die geringe Arbeitsbereitschaft der jungen Generation geführt. Während bereits heute absehbar ist, dass das Rentensystem aufgrund des demographischen Wandels einer Überarbeitung bedarf, wird die Verantwortung und Bildung einer auskömmlichen Altersvorsorge an das Individuum und das Elternhaus abgegeben. Im Kontext dieser Entwicklungen ist es verständlich, wenn junge Menschen die Argumente der Dankbarkeit und Zukunftssicherung im Zuge der Diskussion um die Wiedereinführung einer Wehrpflicht als blanken Hohn empfinden.

Die Entwicklungen machen deutlich, dass der Zugang zu Bildung, Förderung und gesellschaftlicher Teilhabe auch in Zukunft zunehmend von materiellen und sozialen Voraussetzungen bestimmt sein wird. Insbesondere vulnerable Gruppe geraten – auch in aktuellen Diskussionen um Kosteneinsparungen der öffentlichen Hand – verstärkt ins Abseits. Dieser Trend wird sich, bei anhaltender politischer Polarisierung und sozialer Spaltung, vermutlich fortsetzen. Inklusion ist daher nicht nur ein pädagogisches Ideal, sondern eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Eine Gemeinschaft, die von Leistungsdruck und Spaltung geprägt ist, muss Inklusion aktiv gestalten – und zwar von Anfang an, um eine gerechte und empathische Gesellschaft zu formen. Denn 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.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erschweren es Familien zunehmend den herausfordernden Alltag mit einem Kind mit Behinderung zu meistern. Dies liegt an nicht ausreichend vorhandenen Förder- und Therapieangeboten, jedoch auch an den der Komplexität des Hilfesystems, unklaren Zuständigkeiten und der fehlenden zentralen Steuerung des Systems. Dies führt zu formalen Hürden, welche den Zugang zu passenden Angeboten erschweren und viele Eltern überfordern und verunsichern. Dieser Umstand kann zu einer Verzögerung der Förderungsbeginns des Kindes führen oder die Inanspruchnahme gar gänzlich 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.

Der erschwerte Zugang zu Inklusionsleistungen wirkt sich nicht nur negativ auf die zukünftige Entwicklung des Kindes aus, er führt auch zu einem nicht ausreichenden Förder- und Betreuungsangebot in der Gegenwart und damit zu einer geringeren Lebensqualität des Kindes und der Angehörigen. Ein Umstand der sich auch mit späterer Förderung nicht ausgleichen lässt. Denn um mit den Worten des deutschen Lyrikers Joachim Ringelnatz^f zu schließen: „*Die Kindheit ist keine »Vorbereitungszeit«, sondern besitzt Eigenwert.*“

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

Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

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

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

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

Familie

Ein zersplittertes Hilfesystem bedeutet eine Vielzahl von Entscheidungen und Zuständigkeiten.

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

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

URSACHEN

PROBLEM

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

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.

UNSER LÖSUNGSANSATZ:

WIR GLEICHEN AUS

WIRKUNG

I.
Mobile
Heilpädagogische
Frühförderung
(FF)

II.
Interdisziplinäre
Frühförderung
(IFF)

III.
Kindertagesstätten
„Waldwichtel“ und
„Waldnielwichtel“

IV.
Niederschwelliges
Beratungsangebot /
Krisenintervention

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.

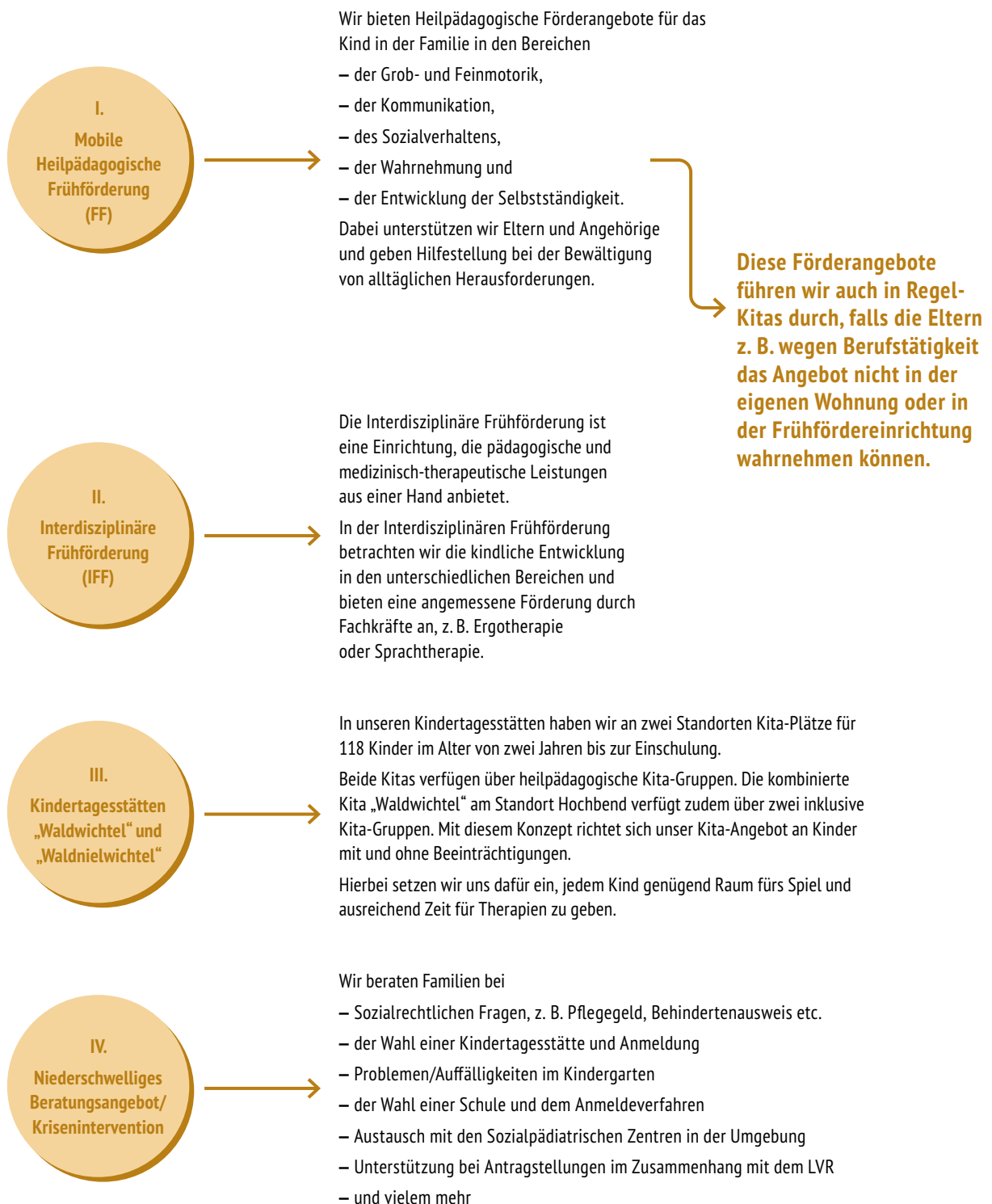
Dies bedeutet,

- 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

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
- Kostenentlastung der Eltern
- Entdramatisierung und Normalisierung
- Erfahrung von Wertschätzung

Kindergärten und Schulen in der Region

- Fachlicher, kollegialer Austausch, Beratung und Hospitationen
- Konkrete Kooperation
- Moderation bei Elterngesprächen
- 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 Teilhabeermöglichung
- 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 2025

	Personalkosten:			Sachkosten:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Alters- versorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
HP-Kita					
Heilpädagogische Kindertagesstätten (für 2025 inkl. KiBiz-Gruppen)	2.959.000 € (▲ 2.337.000 € im Vorjahr)	665.000 € (▲ 518.000 € im Vorjahr)	225.000 € (▲ 177.000 € im Vorjahr)	675.000 € (▲ 570.000 € im Vorjahr)	133.000 € (▲ 126.000 € im Vorjahr)
IFF					
Interdisziplinäre Frühförderung	931.000 € (▼ 1.019.000 € im Vorjahr)	211.000 € (▼ 229.000 € im Vorjahr)	73.000 € (▼ 79.000 € im Vorjahr)	261.000 € (▲ 246.000 € im Vorjahr)	7.000 € (▼ 10.000 € im Vorjahr)
FF					
Mobile Heilpädagogische Frühförderung	397.000 € (▲ 332.000 € im Vorjahr)	90.000 € (▲ 77.000 € im Vorjahr)	31.000 € (▲ 27.000 € im Vorjahr)	55.000 € (▲ 53.000 € im Vorjahr)	5.000 € (▼ 6.000 € im Vorjahr)
	4.287.000 € (▲ 4.026.000 € im Vorjahr)	966.000 € (▲ 902.000 € im Vorjahr)	329.000 € (▲ 310.000 € im Vorjahr)	991.000 € (▲ 895.000 € im Vorjahr)	145.000 € (▷ 145.000 € im Vorjahr)
Gesamt					

- Stand Mai 2026 -

6.2 Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkung

ZIELGRUPPE KINDER

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

EINGESETZTE RESSOURCEN 2025

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Kindertagesstätten: „Waldwichtel“ mit 8 heilpädagogischen und 2 KiBiz-Gruppen ³ und „Waldnielwichtel“ mit heilpädagogischen-Gruppen in Waldniel		im Vorjahr
Therapieleistungen:⁴		
– Ergotherapie 1.008 Stunden		▼ 1.589
– Physiotherapie 1.275 Stunden		▼ 1.610
– Sprachtherapie 1.844 Stunden		▼ 2.341
– Motopädie 2.820 Stunden		▼ 3.360
Jede Förderung wird 1-2 mal pro Woche angeboten. Alle Angebote sind individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams.		
Heilpädagogische Förderung aller Kinder in den HP-Kita-Gruppen		
Kindergartenalltag mit professioneller Betreuung, Förderung und Therapie der Kita-Kinder durch multidisziplinäres Team an zwei Standorten		
In 2024 konnten 5 Veranstaltungen durchgeführt werden.		▷ 5

Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)		im Vorjahr
Förderung und Therapieangebote für 238 Kinder (83 aus Krefeld und 155 aus dem Kreis Viersen).		▼ 244 ▼ 94 / ▲ 150
Die Anzahl der Kinder, die wir mit unseren Leistungen erreichen können, hängt immer von Art und Umfang der individuellen Förderbedarfe ab und kann daher von Jahr zu Jahr schwanken.		
Pädagogische Angebote:		
– Heilpädagogik: 83 Fördereinheiten⁵ pro Woche		▼ 186
– Motopädie: 21 Fördereinheiten pro Woche		▲ 20
Therapieleistungen:		
– Sprachtherapie: 63 Fördereinheiten pro Woche		▲ 57
– Physiotherapie: 54 Fördereinheiten pro Woche		▲ 46
– Ergotherapie: 63 Fördereinheiten pro Woche		▲ 42
Gruppenangebote (in insgesamt 8 Gruppen):		▲ 4
– Unter anderem Marburger Konzentrationstraining, LUBO (Programm zur Förderung sozialer Kompetenzen)		
– 4 bis 6 Kinder je Gruppe		▲ 4-7
– Betreuungsschlüssel: 2 bis 3 Kinder je Therapeut:in		▷ 2-3
Diagnostik zur Feststellung des Förderbedarfs und zur Festlegung der Fördermaßnahmen		
Alle Angebote individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams		
Professionelle Förderung und Therapie der Kinder durch multidisziplinäres Team und engen Personalschlüssel		

siehe vorhergehende Seite

ERREICHTE WIRKUNGEN 2025

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 eine individuelle Entwicklungsstand-Erhebung und daraus interdisziplinär abgeleitete Förderziele, Inhalte für die Elternarbeit und ggf. Hilfsmittelversorgungen, welche spätestens halbjährlich evaluiert und dementsprechend fortgeschrieben oder erneuert werden.

Uns ist es sehr wichtig, die Individualität eines jeden Kindes in den Vordergrund zu stellen und gemeinsam mit den Eltern, die bestmögliche Förderung für jedes Kind zu erreichen.

Es ist immer wieder schön zu sehen, wenn die uns anvertrauten Kinder ihren ganz eigenen Weg, mit passender pädagogischer und therapeutischer Förderung, gehen dürfen und viel weiter kommen, als sie selbst oder ihr Umfeld dies für möglich gehalten haben.

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.

³ 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.

⁴ Die Zahlen sind, auf Grund mehrerer Langzeiterkrankungen unter den therapeutischen Fachkräften, niedriger als im letzten Jahr.

⁵ 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 2025

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)

im Vorjahr

In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2025 insgesamt **158** Kinder von der FF profitiert:

▲ 122

– Regelmäßige Hausbesuche: **60** Kinder

▲ 38

– Förderung in der Kita der Kinder: **97** Kinder

▲ 96

– In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: **1** Kind

▼ 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.

Gruppenangebote:

– Eltern-Kind-Gruppe: **17** Kinder

▷ 17

– Psychomotorisches Turnen: **12** Kinder

▷ 12

Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus **10** heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften

▷ 10

Niederschwelliges Beratungsangebot/ Krisenintervention

im Vorjahr

Schnelle Erreichbarkeit: Nach der Kontaktaufnahme innerhalb von 10-14 Tagen ein Erstgespräch

Insgesamt **179** Erstberatungen bei betroffenen Familien

▲ 124

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 2025

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

Wir erleben diese Wirkung Schritt für Schritt, wenn wir die Kinder in der Frühförderung auf ihrem Weg begleiten.

Die Förderbedarfe der Kinder sind dabei so individuell, wie die Kinder selbst. Aus diesem Grund stimmen wir die einzelnen Fördermaßnahmen in einem Förder- und Behandlungsplan für jedes Kind individuell ab.

Die Förder- und Behandlungspläne werden vierteljährlich überprüft und die Ziele mit den Eltern besprochen.

Der Förderzeitraum kann von einem Jahr bis max. zum Schuleintritt andauern.

Ein großer Teil der Förderkinder besucht die Regelgrundschule, oder aber auch eine Förderschule im Bereich Sprache, motorische Entwicklung oder die Schule für geistige Entwicklung.

Die passende Schulform wird in intensiven Gesprächen mit den Eltern besprochen und wir stehen im engen Austausch mit den Gesundheitsämtern und den Schulen.

Im Förderzeitraum kann das Angebot der therapeutischen Maßnahmen im Bereich der Interdisziplinären Frühförderung variieren und ist abhängig vom Entwicklungstempo oder -verlauf jedes einzelnen Kindes.

Bei einem Großteil unserer Förderkinder können wir Erfolge in der Entwicklung der Kinder sehen.

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Folgende Leistungen gelten für alle unsere Angebotsformen zusammen:

EINGESETZTE RESSOURCEN 2025

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Eltern

im Vorjahr

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

- FF bei jedem Hausbesuch
- HP-Kita insgesamt **260** Entwicklungsstandgespräche, Schulberatungsgespräche, Hilfeplangespräche, sozialrechtliche Beratungsgespräche

▲ 236

Durchschnittliche Dauer eines vereinbarten Gesprächs: 45-60 Minuten

Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfsangebotslandschaft:

- Je nach Bedarf bei Eltern, deren Kinder in FF/IFF/HP-Kita gefördert werden
- Zudem **58** Beratungsgespräche aufgrund externer Anfragen, inklusive Telefonate

▼ 60

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:

- **21** Hospitationen externer Fachkräfte in der IFF
- **106** Hospitationen von Kriseninterventions-Mitarbeitenden in Regel-Kitas⁶
- **8** Hospitationen in Regel-/Integrativ-Kitas durch HP-Kita⁷

▼ 23

▼ 139

▼ 20

Kooperation der IFF in der Region mit **1** Regel-Kitas⁸

▼ 7

Beratung und Kompetenzaufbau der Fachkräfte in den Kitas

Teilnahme an mehreren Elterngesprächen in Regel-Kitas

Konkrete Unterstützung der Lehrer:innen (AO-SF⁹ und anschließende Beratung der Lehrer:innen) in **32** 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 2025

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; 2025: **36** Kinder) ▲ 28
- Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt **42** Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem ▼ 46
- Konkrete Entlastung der Lehrer in **42** Fällen im Rahmen der AO-SF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit ▼ 46

⁶ Die Zahlen sind, auf Grund mehrerer Langzeiterkrankungen unter den therapeutischen Fachkräften, niedriger als im letzten Jahr.

⁷ Durch das weiter steigende Arbeitsaufkommen sind diese Hospitationen kaum noch möglich. Diese bieten grundsätzlich freiwillig an und es besteht keinerlei Verpflichtung auf unserer Seite dazu. Die Familien werden aber gebeten sich zur Beratung und Besichtigung bei uns in der Kita zu melden.

⁸ Inklusive Kooperation am Standort in Waldniel mit Nachbarkita vom DRK.

⁹ 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 2025

Folgende Leistungen gelten für alle unsere Angebotsformen zusammen:

EINGESETZTE RESSOURCEN 2025

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2025

Ärzte, Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt) und weitere Einrichtungen

im Vorjahr

Unterstützung bei der Diagnostik in **82** Fällen durch beigesteuerte Berichte und Einschätzungen von Kinderärzt:innen, SPZ Krefeld, Niedergelassenen Therapeuten (Methodik: Langzeitbeobachtung, Testverfahren und Berichte)

▼ 129

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 2025 gab es **32** dieser Anfragen.

▲ 30

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.)

58 Hospitationen und Termine von Kriseninterventions-Mitarbeitenden in anderen Einrichtungen¹⁰

▼ 95

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 2025

Ärzt:innen 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)

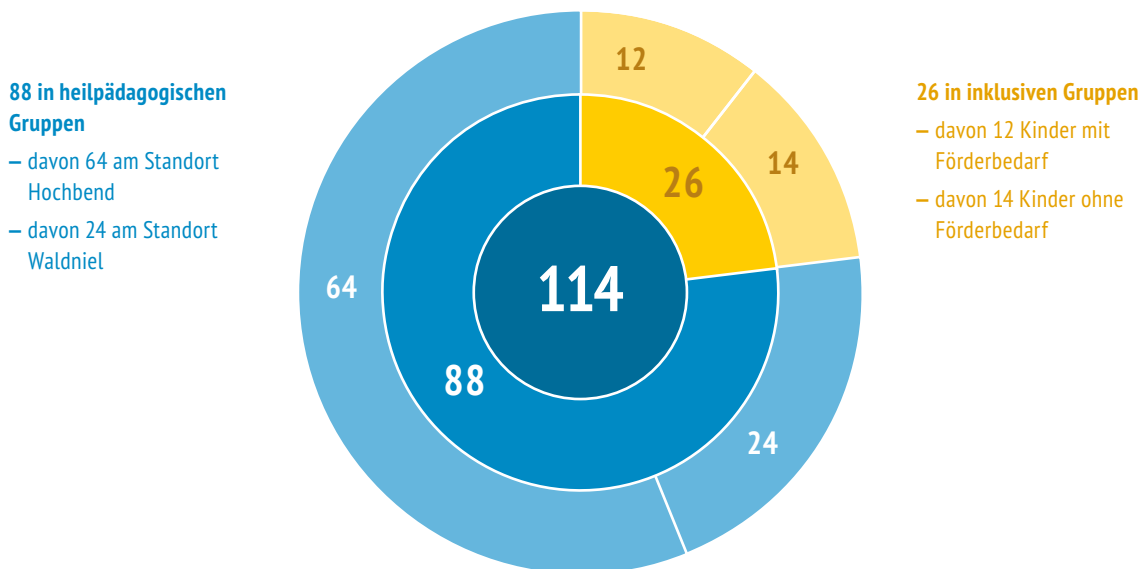
Berichte werden z. B. von den Sozialämtern bei der Genehmigung von Anträgen auf Kostenübernahme (Eingliederungshilfe) genutzt. Dadurch werden entsprechende Gutachten, z. B. des Gesundheitsamts eingespart.

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

Die Zahlen sind, auf Grund mehrerer Langzeiterkrankungen unter den therapeutischen Fachkräften, niedriger als im letzten Jahr.

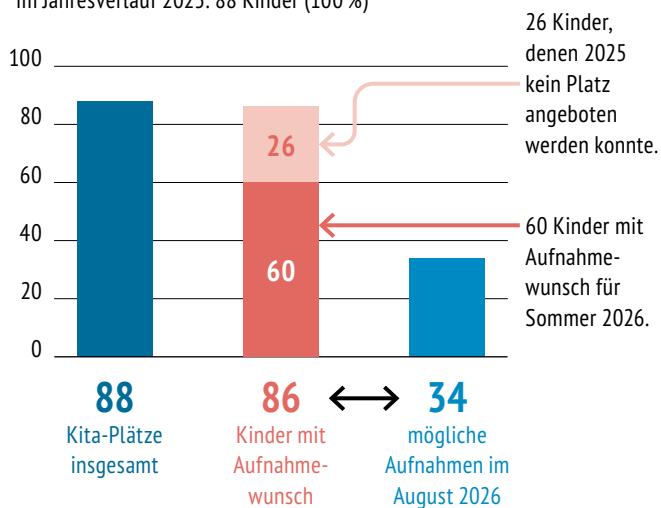
Belegungsstruktur unserer Kindertagesstätten Belegungsdaten, Stand 31.12.2025

Insgesamt bietet das HPZ 118 Kindern einen Kita-Platz



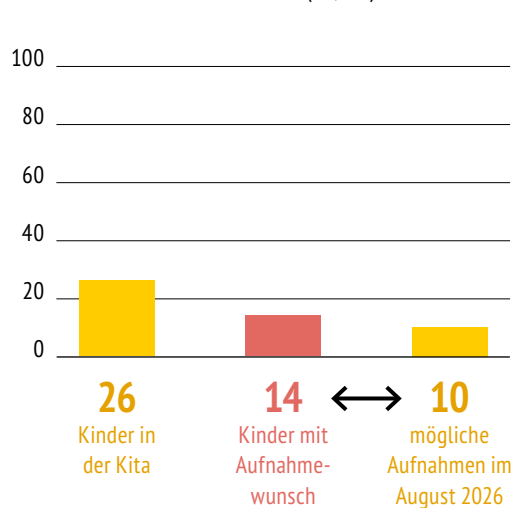
Belegungsquote der HP-Kita-Gruppen

im Jahresverlauf 2025: 88 Kinder (100 %)

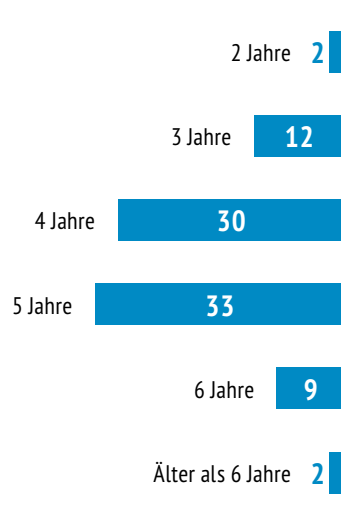


Belegungsquote der inklusiven Kita-Gruppen

im Jahresverlauf 2025: 26 Kinder (86,6 %)



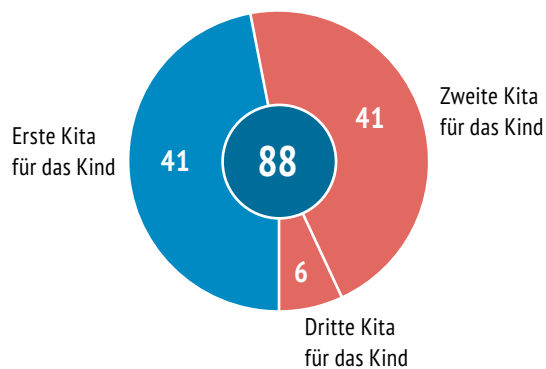
Alter der Kinder in den HP-Kita-Gruppen



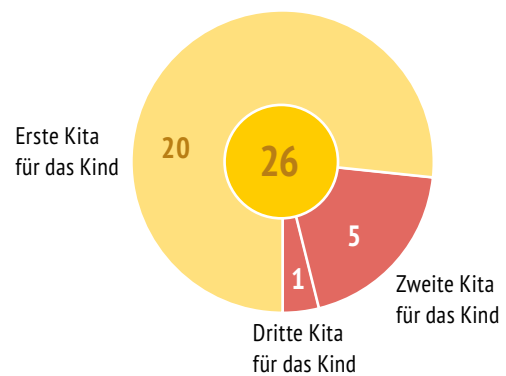
Alter der Kinder in den inklusiven Kita-Gruppen



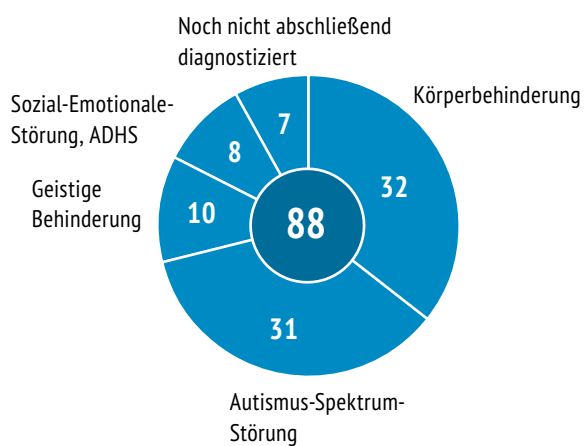
Zugangswege in die HP-Kita-Gruppen



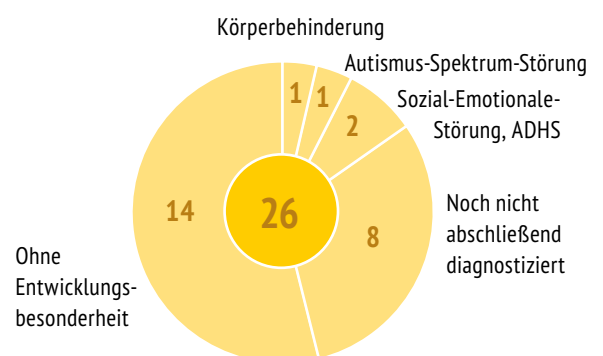
Zugangswege in die inklusiven Kita-Gruppen



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 UND KINDERSCHUTZ

Durch unser „institutionelles Schutz Konzept“ im Bereich Kinder, werden Risikoanalysen zu den verschiedensten Themen durchgeführt. Ziel ist den Rahmen für die Entwicklung der Kinder so sicher wie möglich zu gestalten, mögliche Stolpersteine und Risikofaktoren in der Förderung, dem Gebäude oder der Rahmenbedingungen im Allgemeinen zu erkennen und dementsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

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 Kolleg:innen für Kolleg:innen (u. a. Fortbildungsveranstaltungen zu ADHS, FAS, Kindeswohlgefährdung, Handling, Testverfahren, Therapie-methoden, 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 in den letzten Jahren gut nachgefragt und auch die Neuerungen sind mittlerweile etabliert. Die Kita Waldwichtel wurde somit zu einer kombinierten Kindertagesstätte mit zwei inklusiven und acht heilpädagogischen Kita Gruppen, welche in der weiten Umgebung somit eine einzigartige Art der Inklusion bietet, indem mehr Kinder mit, als ohne Förderbedarf betreut werden. Hier dürfen alle Kinder voneinander, gemeinsam und individuell lernen und dabei individuell pädagogisch und therapeutische Unterstützung erfahren..

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.

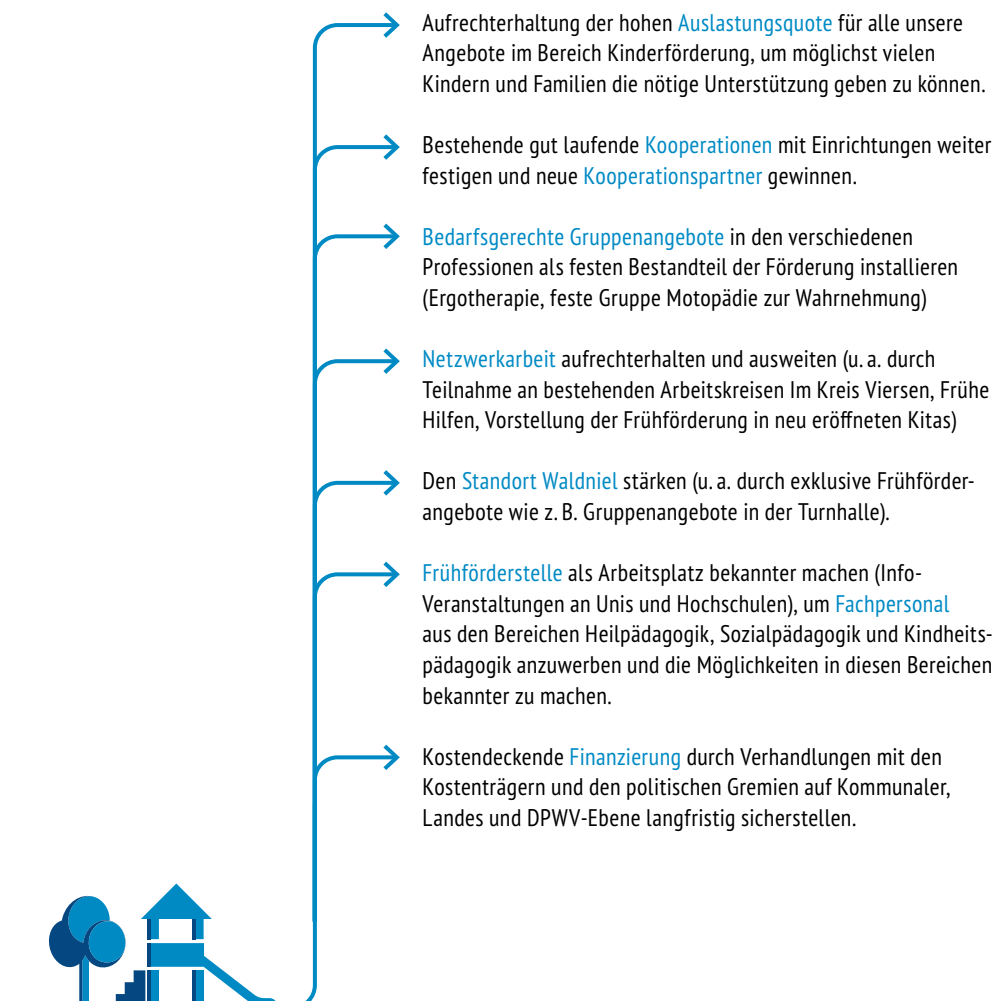
SIEBEN.

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.

2026 ARBEITEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:



7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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

CHANCEN AUS UNSERER SICHT

Chance: 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 eigenausgebildete 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.

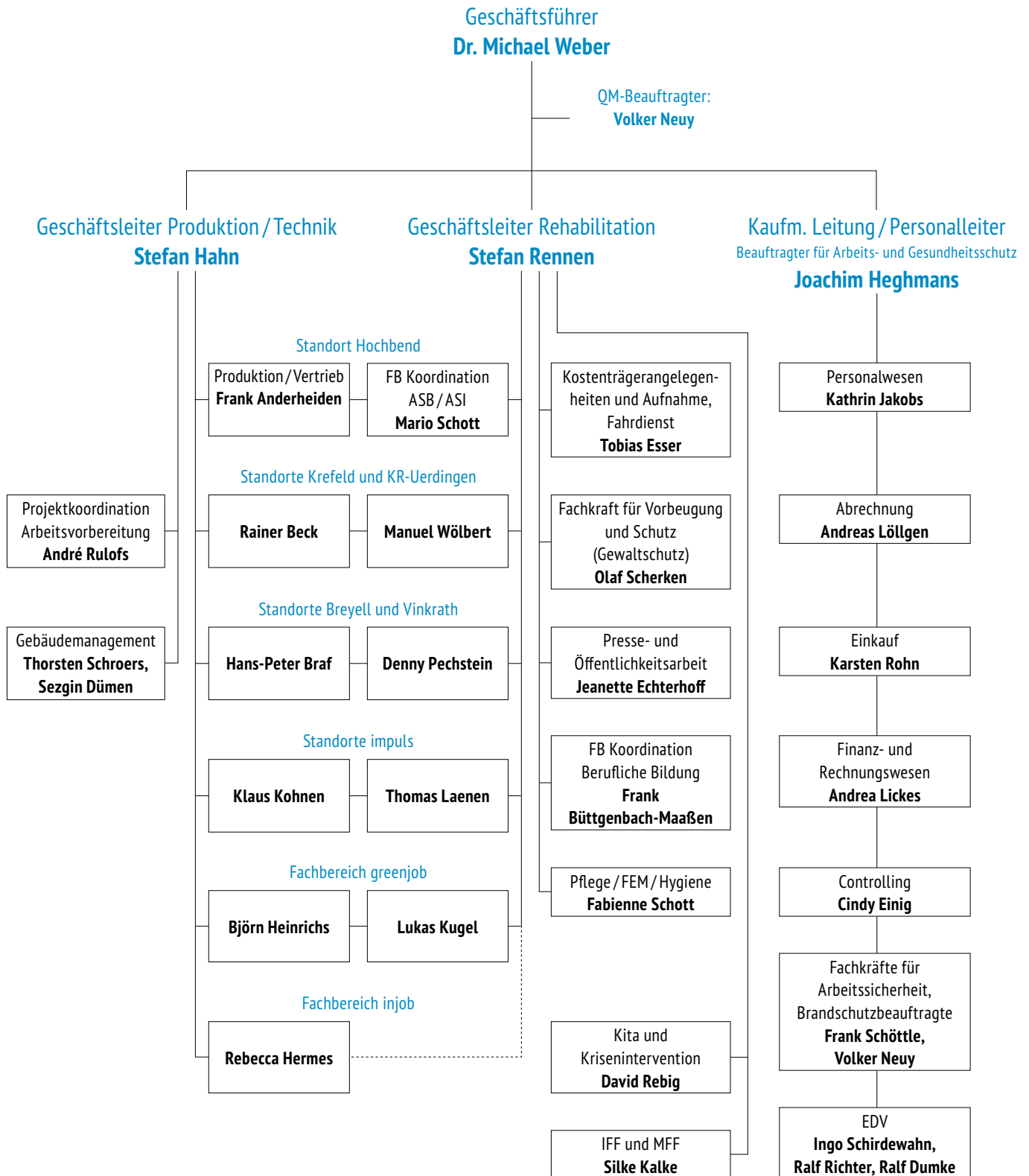
Organisationsprofil

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 41366 Schwalmthal, Stöckenerweg 11a		
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung		
Kontaktdaten	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: +49 2156 4801-0 Fax: +49 2156 4801-22 info@hpzkrefeld.de https://www.hpz-krefeld-viersen.de		
Link zur Satzung	https://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2025/05/Gesellschaftsvertrag_HPZ_20160408.pdf		
Link zum Leitbild	https://www.hpz-krefeld-viersen.de/wp-content/uploads/2024/03/HPZ_Leitbild_2024.pdf		
Registereintrag	Krefeld HRB 8983		
Gemeinnützigkeit	Das HPZ ist seit Gründung im Sinne der §§ 51 ff. AO vom Finanzamt Kempen als gemeinnützig anerkannt. Der Gemeinnützigkeitszweck ist die Förderung des Wohlfahrtswesens. Der letzte Freistellungsbescheid ist vom 20.01.2025.		
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Thomas Kemmerzell		
Werkstattrat	Vorsitzender: Adolf Finken, stellvertretende Vorsitzende: Elisabeth Woyke		
Frauenbeauftragte	Sarah Städter und Stefanie Weyers (bis 11/2025); seit 11/2025: Iris Kochem, Jana Lenßen und Lissy Woyke		
Youtube-Kanal	https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos		
Facebook	https://www.facebook.com/HPZKrefeldViersen		
Instagram	https://instagram.com/hpz_krefeld/		
Personalprofil des HPZ-Fachpersonals	Angaben in Personen (umgerechnet in Vollzeitstellen)	2025	2024
	Hauptamtliche Angestellte, inkl. FSJ und Praktikant:innen	720 (661)	708 (652)
	Honorarkräfte	18	18

Organigramm

Stand: 01.05.2026



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 allen Mitarbeiter:innen 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:
Geschäftsleiter Produktion und Technik

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



Joachim Heghmans:
Kaufmännischer Leiter / Personalleiter

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

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), Gisela Klaer (Ratsfrau der Stadt Krefeld)
- Kreis Viersen: Jens Ernesti (Sozialdezernent des Kreises 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: Hasan Klauser (Vorsitzender 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: Anke Müller (, Leiterin des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- Kreis Viersen: Dr. Andreas Coenen (Landrat des Kreises Viersen), seit 1.11.2025 Bennet Gielen
- Lebenshilfe Kreis Viersen e.V.: Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer der Lebenshilfe Kreis Viersen e.V.)
- Lebenshilfe Krefeld e.V.: Dr. agr. Thomas Delschen (Mitglied des Präsidiums des Vereins Lebenshilfe Krefeld e.V.)
- Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V. Krefeld: Sebastian Krins (Steuerberater, Diplom-Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte)

Eine interne Revision erfolgt in der Regel im Zweijahresrhythmus durch die Wirtschaftsprüfung- / Steuerberatungsgesellschaft Dr. Heilmaier & Partner GmbH. Als Jahresabschlussprüfer ist zurzeit die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft dhpg Wirtschaftsprüfer Rechtsanwälte Steuerberater GmbH & Co. KG bestellt.

8.3.3 Interessenkonflikte

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

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

8.3.4 Internes Kontrollsystem

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

8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen

8.4.1 Eigentümerstruktur

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

8.4.2 Mitgliedschaften

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

- **Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen**
Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene
- **Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG WfbM)**
Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer ist Vorstandsmitglied der BAG WfbM, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, 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 Wohneinrichtungen 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 Schwalmthal** 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, Burn-out 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 720 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 **psychosoziale Beratung** sowie eine kostenfreie und anonyme psychologische Beratung eingerichtet, die extern erfolgt.
- **Etablierung von KommMit:** Feedbackinstrument zur Befragung im Rahmen der Dienstbesprechung zu den Themen Zusammenarbeit, Kommunikation, Teambesprechung und Führung.

NEUN.

Finanzen

9.1 Buchführung und Rechnungslegung

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

9.2 Vermögensrechnung

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

Aktiva		Berichtsjahr 2025		Vorjahr 2024
		€	€	€
A Anlagevermögen				
I. Immaterielle Vermögensgegenstände				
entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte & Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten & Werten			37.114,00	58.208,00
II. Sachanlagen				
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	24.718.913,85			25.571.713,85
2. Technische Anlagen und Maschinen	916.368,00			670.553,00
3. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	2.204.179,09			2.196.607,09
4. geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	55.843,23	27.895.304,17		55.843,23
III. Finanzanlagen				
Wertpapiere des Anlagevermögens		12.797.514,27		12.679.155,25
		40.729.932,44		41.232.080,42
B Umlaufvermögen				
I. Vorräte				
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	411.433,06			459.116,40
2. Fertige Erzeugnisse und Waren	85.123,47	496.556,53		85.123,47
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände				
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) davon gegenüber Gesellschaftern: 8.231,65 € (Vorjahr: 17.640,68 €)	1.110.676,69			801.198,87
2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	4.809.908,24	5.920.584,93		7.039.137,91
III. Wertpapiere				
sonstige Wertpapiere		-		-
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben				
Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks		9.056.269,89		7.425.771,42
C Rechnungsabgrenzungsposten		257.253,16		121.206,69
Summe		56.460.596,95		57.163.635,18

Passiva	Berichtsjahr 2025		Vorjahr 2024
A Eigenkapital	€	€	€
I. Gezeichnetes Kapital		31.850,00	31.850,00
II. Gewinnrücklagen			
1. Freie Rücklagen	42.003.303,00		42.001.003,00
2. Zweckgebundene Rücklagen	6.835.351,00	48.838.654,00	7.096.513,00
III. Bilanzgewinn		165,87	151,97
		48.870.669,87	49.129.517,97
B Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens		1.822.994,53	1.991.795,78
C Rückstellungen sonstige Rückstellungen		2.052.445,80	2.150.184,50
D Verbindlichkeiten			
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	-		-
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	-		-
3. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 1.445.726,19 € (Vorjahr: 1.264.775,07 €) davon gegenüber Gesellschafter: 0,81 € (Vorjahr: 4.237,97 €)	1.445.726,19		1.264.775,07
4. Sonstige Verbindlichkeiten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 1.908.902,73 € (Vorjahr: 2.316.097,45 €) davon aus Steuern: 484.058,42 € (Vorjahr: 445.276,19 €) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit: 3.348,20 € (Vorjahr: 231.398,13 €)	1.908.902,73	3.354.628,92	2.316.097,45
E Rechnungsabgrenzungsposten		359.857,83	311.264,41
Summe		56.460.596,95	57.163.635,18

Gewinn- und Verlustrechnung	Berichtsjahr 2025		Vorjahr 2024
	€	€	€
1. Umsatzerlöse		8.946.519,07	9.320.998,58
2. Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger		82.511.421,07	81.399.574,74
3. Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen		18.378,07	-9.783,98
4. sonstige betriebliche Erträge		276.859,58	309.449,96
5. Materialaufwand			
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.882.800,84		-1.672.811,10
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-87.574,49	-1.970.375,33	-241.077,93
6. Rohergebnis		89.782.802,46	89.106.350,27
7. Personalaufwand ¹¹			
a) Löhne und Gehälter	-38.415.685,93		-37.238.779,13
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung; davon für Altersversorgung: -2.506.718,62 € (Vorjahr: -2.368.602,50 €)	-27.105.067,72	-65.520.753,65	-25.407.771,64
8. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		-1.950.781,78	-2.041.876,49
9. sonstige betriebliche Aufwendungen		-22.864.286,96	-24.178.134,62
10. Betriebsergebnis		-553.019,93	239.788,39
11. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens		146.675,61	463.714,85
12. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)		262.244,56	237.982,90
13. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens		-89.989,25	-12.150,33
14. Zinsen und ähnliche Aufwendungen davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: -3.739,00 € (Vorjahr: -2.082,60 €)		-3.739,60	-2.082,60
15. Ergebnis nach Steuern		-237.828,01	927.253,21
16. sonstige Steuern		-21.020,09	-20.710,15
17. Jahresüberschuss/-fehlbetrag		-258.848,10	906.543,06
18. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr		151,97	67,91
19. Einstellung in Gewinnrücklagen		-1.044.800,00	-1.456.900,00
20. Entnahme aus Gewinnrücklagen		1.303.662,00	550.441,00
Bilanzgewinn		165,87	151,97

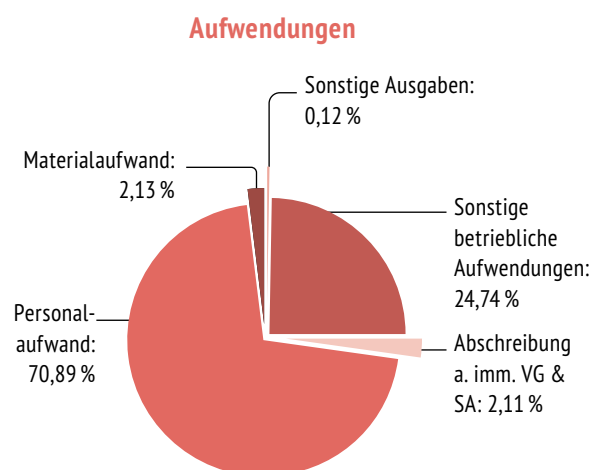
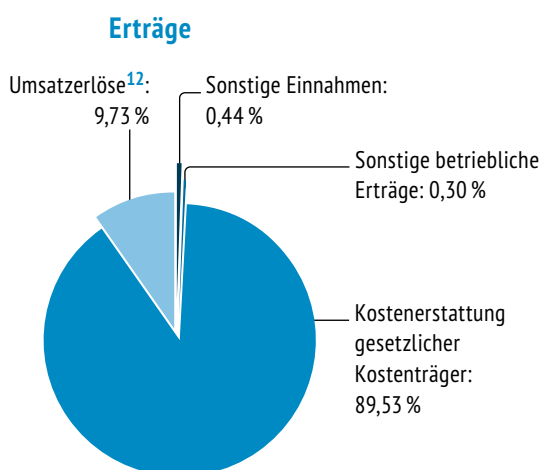
¹¹ Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung.

9.3 Erträge und Aufwendungen

Erträge	2025		2024	
	€	%	€	%
Umsatzerlöse	8.964.897,14	9,73	9.311.214,60	10,15
davon Umsatzerlöse	8.946.519,07	9,71	9.320.998,58	10,16
davon Bestandsveränderungen	18.378,07	0,02	-9.783,98	-0,01
Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger	82.511.421,07	89,53	81.399.574,74	88,75
Sonstige betriebliche Erträge	276.859,58	0,30	309.449,96	0,34
Sonstige Einnahmen	408.920,17	0,44	701.697,75	0,77
davon Erträge a. WP und Ausleihungen des FAV	146.675,61	0,16	463.714,85	0,51
davon Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	262.244,56	0,28	237.982,90	0,26
Summe Erträge	92.162.097,96	100,00	91.721.937,05	100,00

Aufwendungen	2025		2024	
	€	%	€	%
Materialaufwand	-1.970.375,33	2,13	-1.913.889,03	2,11
Personalaufwand	-65.520.753,65	70,89	-62.646.550,77	68,98
Abschreibung a. imm. VG & SA	-1.950.781,78	2,11	-2.041.876,49	2,25
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-22.864.286,96	24,74	-24.178.134,62	26,62
Sonstige Ausgaben	-114.748,34	0,12	-34.943,08	0,04
dv. Abschreibungen a. FA und WP des UV	-89.989,25	0,10	-12.150,33	0,01
dv. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-3.739,00	0,00	-2.082,60	0,00
dv. Sonstige Steuern	-21.020,09	0,02	-20.710,15	0,02
Summe Aufwendungen	-92.420.946,06	100,00	-90.815.393,99	100,00

Jahresüberschuss	-258.848,10	906.543,06
-------------------------	--------------------	-------------------



¹² inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

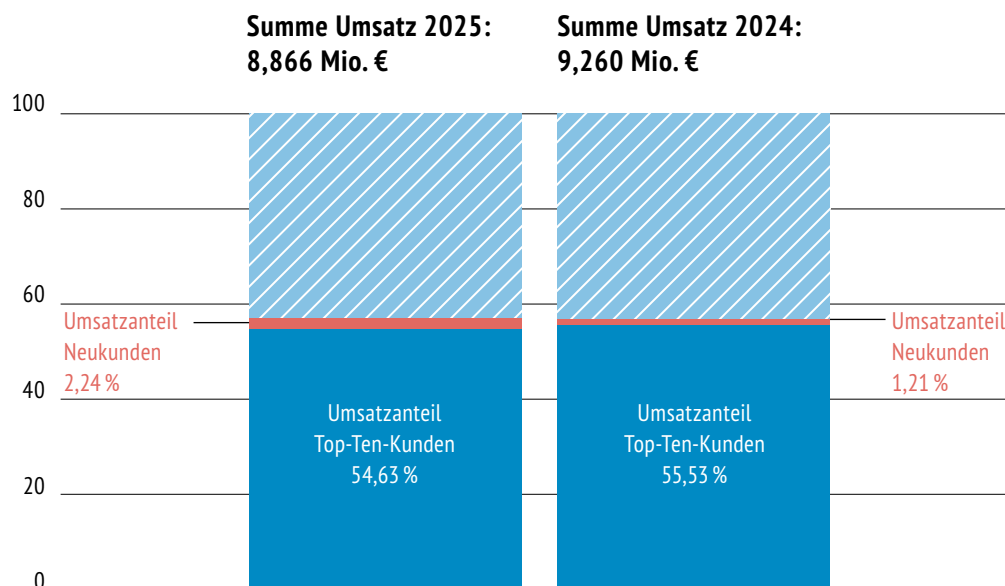
Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)

Bereich	Umsatz 2025	im Vergleich zu 2024	Differenz in %
Verpackung	3.855.000 €	4.339.000 €	-11,15 %
Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp)	1.178.000 €	1.104.000 €	6,70 %
Garten- und Landschaftspflege	956.000 €	1.022.000 €	-6,46 %
Metall	663.000 €	642.000 €	3,27 %
Montage	375.000 €	425.000 €	-11,76 %
Kunststoff/Acryl	408.000 €	439.000 €	-7,06 %
Druckerei	238.000 €	276.000 €	-13,77 %
Fahrradreparatur	253.000 €	254.000 €	-0,39 %
Holz	246.000 €	244.000 €	0,82 %
Hauswirtschaft	275.000 €	260.000 €	5,77 %
Wäscherei	52.000 €	51.000 €	1,96 %
Büro- dienstleistungen	20.000 €	11.000 €	81,82 %
Café Ponte (Neu!)	53.000 €	0 €	-
Kaffeerösterei	53.000 €	35.000 €	51,43 %
Sonstige	241.000 €	158.000 €	52,53 %
Summe Umsatz	2025: 8,866 Mio. €	2024: 9,260 Mio. €	-4,25 %

Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

Summe Umsatz entspricht der Summe der UE G+V WfbM

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

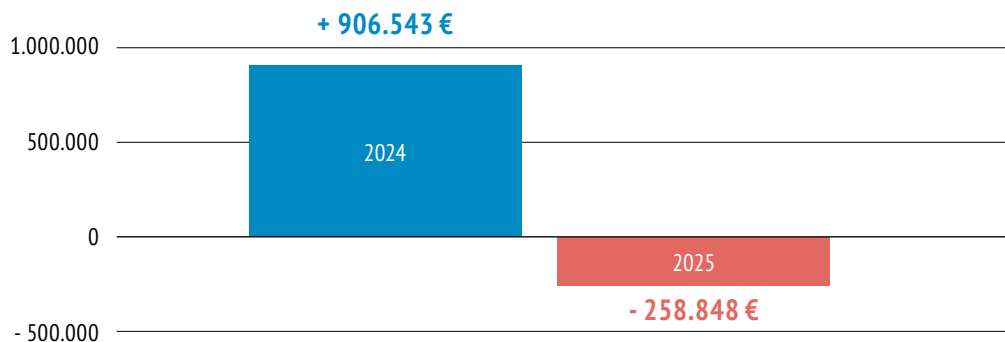


9.4 Finanzielle Situation und Planung

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland zeigte im Jahr 2025 nach den rezessiven Vorjahren erste Anzeichen einer Stabilisierung. Bei moderater Inflation blieben die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen insgesamt jedoch weiterhin angespannt.

Die HPZ Krefeld – Kreis Viersen GmbH schloss das Geschäftsjahr 2025 mit einem **Jahresfehlbetrag von -258.848 €** ab und verzeichnete damit eine deutliche Ergebnisverschlechterung gegenüber dem Vorjahr (Jahresüberschuss: 906.543 €). Ursächlich hierfür waren insbesondere deutlich gestiegene Personalaufwendungen, die trotz gesunkener sonstiger betrieblicher Aufwendungen und gesteigener Einnahmen nicht vollständig kompensiert werden konnten. Belastend wirkten sich darüber hinaus rückläufige Umsatzerlöse im Werkstattbereich aus.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass insbesondere die gestiegenen Personalkosten bei gleichzeitig begrenzten Anpassungsmöglichkeiten das Jahresergebnis der Gesellschaft maßgeblich beeinflusst haben.



Werkstätten

Im Werkstattbereich gingen die Umsatzerlöse im Jahr 2025 zurück. Hintergrund ist vor allem, dass Preisanpassungen der Vorjahre am Markt nicht dauerhaft durchgesetzt werden konnten und sich dadurch Auftragsvolumina verringert haben.

Zudem ist die Belegung im Arbeitsbereich im Jahresverlauf zurückgegangen, während sich die Zahl der Angestellten gegenüber dem Vorjahr erhöht hat. Eine kurzfristige Anpassung der Personalkapazitäten ist nur eingeschränkt möglich, da ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse unbefristet ist und sich der Personaleinsatz am individuellen Betreuungsbedarf orientiert.

Vor diesem Hintergrund entwickelten sich die Personalkosten deutlich dynamischer als die Erträge aus Leistungsträgererstattungen, die diese Entwicklung nicht im gleichen Maße ausgleichen konnten.

Insgesamt konnte der Werkstattbereich durch gegenläufige Entwicklungen auf der Ertrags- und Aufwandsseite ein ausgeglichenes Ergebnis erreichen. Dies verdeutlicht einerseits die Stabilität des Bereichs, zeigt jedoch zugleich die bestehenden Herausforderungen.

Kindertagesstätten

Das Ergebnis der Kindertagesstätten war im Jahr 2025 durch mehrere Belastungsfaktoren geprägt. Wesentliche Einflüsse waren zusätzliche Aufwendungen im Zusammenhang mit Maßnahmen im Waldgelände sowie ein vom Träger zu übernehmender Finanzierungsanteil im KiBiz-Bereich.

Diese Aufwendungen stellen besondere Belastungen des Berichtsjahres dar und sind nur eingeschränkt über die bestehenden Finanzierungssysteme gedeckt.

Auch unabhängig von diesen Effekten konnte im laufenden Betrieb keine vollständige Kostendeckung erreicht werden. Das verbleibende Defizit ist im Wesentlichen auf den Einsatz von Fremdpersonal zurückzuführen, der im Berichtsjahr insbesondere zur Kompensation krankheitsbedingter Ausfälle erforderlich war.

Damit handelt es sich nicht um eine dauerhafte strukturelle Unterdeckung, sondern um eine im Berichtsjahr entstandene vorübergehende Belastung infolge kurzfristig erforderlicher personeller Maßnahmen zur Sicherstellung des Betriebs.

Frühförderungen

Die interdisziplinären Frühförderstellen schlossen das Geschäftsjahr mit einem negativen Ergebnis ab. Ursächlich hierfür ist insbesondere, dass die erforderliche Anpassung der Vergütungssätze im Berichtsjahr noch nicht wirksam wurde.

Dadurch konnten die gestiegenen Kosten – insbesondere im Personalbereich – nicht im gleichen Zeitraum refinanziert werden. Zusätzlich wirkten sich erhöhte krankheitsbedingte Ausfälle belastend aus, da diese sowohl die Leistungserbringung als auch die Wirtschaftlichkeit unmittelbar beeinflussen.

Die Ergebnisentwicklung ist somit vor allem auf zeitliche Verzögerungen in der Refinanzierung sowie auf kurzfristige personelle Belastungen im Berichtsjahr zurückzuführen.

Die mobilen Frühförderangebote entwickelten sich im Jahr 2025 insgesamt positiv. Zwar wurden auch hier Vergütungsanpassungen erst zeitlich verzögert wirksam, im Jahresverlauf konnte jedoch eine stabilisierende Wirkung erzielt werden.

Dadurch gelang es, die Kostenentwicklung auszugleichen und ein positives Ergebnis zu erreichen. Die Entwicklung zeigt, dass bei wirksamer Refinanzierung eine stabile wirtschaftliche Grundlage besteht.

Ausblick

Für das Geschäftsjahr 2026 wird derzeit ein negatives Jahresergebnis erwartet.

Die geplante Entwicklung ist durch mehrere Faktoren geprägt. Im Werkstattbereich wirken sich insbesondere rückläufige Belegungszahlen sowie ein anhaltender Umsatzrückgang belastend aus. Gleichzeitig bestehen weiterhin nur eingeschränkte Möglichkeiten, die Personalkapazitäten kurzfristig anzupassen.

Auch im Bereich Kinder wird für das kommende Jahr ein negatives Ergebnis erwartet. Ursächlich hierfür sind unter anderem geplante Instandsetzungsmaßnahmen, die zu zusätzlichen Aufwendungen führen werden.

Insgesamt wird die wirtschaftliche Entwicklung weiterhin maßgeblich von den Belegungszahlen, der Kostenentwicklung im Personalbereich sowie einzelnen aufwandsintensiven Maßnahmen in den Leistungsbereichen beeinflusst.

Endnoten

- a** Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit 2025**. S.16
Url: <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2025.pdf?v=00914778>, aufgerufen am 13.03.2026
- b** Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit 2025**. S.17
Url: <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2025.pdf?v=00914778>, aufgerufen am 13.03.2026
- c** 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, aufgerufen am 13.03.2026
- d** Vgl. BAG WfbM: **Mitgliederstatistiken zum 01 Januar 2024**.
Url: https://bagwfbm.de/wp-content/uploads/2026/02/BAGWfbM_Mitgliederstatistik_Januar_2024.pdf, aufgerufen am 13.03.2026
- e** Rahn (2015): Kleines Wörterbuch meiner Aphorismen. Engelsdorfer Verlag
- f** Joachim Ringelnatz (1883 -1934)
-



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

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