



Leitbild der SPZ-gGmbH

(erarbeitet von der Geschäftsführung und den Teamleitungen,
zusammengestellt von der Geschäftsführerin und
abgestimmt mit den Teamleitungen in der Zeit bis August 2007,
verabschiedet in der Gesellschafterversammlung am 20. September 2007 –
danach regelmäßig überarbeitet unter Einbeziehung von Nutzer*innen)

Stand 6/2023



	Seite
1. Der Träger.....	3
2. Ziele und Zielgruppen.....	3
3. Grundsätze unserer Arbeit.....	4
4. Führungsverständnis.....	5
5. Qualitätsstandards.....	6
6. Kooperation, Vernetzung und Versorgungsauftrag.....	6
7. Visionen – SPZ 2028.....	7

1. Der Träger

Der „**Sozialpsychiatrisches Zentrum Leverkusen e. V.**“ wurde am 1. April 1987 auf Initiative einer Reihe von leitenden Mitarbeiter*innen der Stadt Leverkusen gegründet. Der Verein sollte Hilfen für psychisch Kranke bündeln und damit auch chronisch Erkrankten ein Leben „in der Gemeinde“, also außerhalb eines psychiatrischen Krankenhauses, ermöglichen. Die Vereinsgründung ist damit – wie vielerorts im Rheinland – zu sehen als eine Konsequenz der Psychiatrie-Enquête. Durch sie wurden im Jahr 1975 die allgemeinen Missstände in der Versorgung von chronisch psychisch kranken Menschen einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht. Ebenso wichtig für die weitere Entwicklung waren die „Empfehlungen der Expertenkommission der Bundesregierung zur Reform der Versorgung im psychiatrischen und psychotherapeutisch/psychosomatischen Bereich“, mit denen 1988 Leitlinien für die Zukunft der Versorgung psychisch kranker Menschen festgelegt wurden.

Am 11. Mai 1994 wurde dann die **SPZ-gemeinnützige GmbH, Leverkusen** (im weiteren kurz „SPZ-gGmbH“) – zunächst nur als Bauträger für das neu zu errichtende Wohnheim – gegründet. Alleingesellschafter war der SPZ Leverkusen e. V. Zum 1. Januar 1997 übernahm die GmbH dann die Geschäfte des Vereins; seither ist sie der Träger der sozialpsychiatrischen Dienstleistungen des SPZ Leverkusen.

Kurz vorher, nämlich am 2. Oktober 1996, wurde der **Début-Dienstleistungs-Zentrum Leverkusen e. V.** als eigenständiger Träger des Integrationsbetriebes gegründet.

Mit der Zusammenführung der beiden Vereine im Dezember 2010, der damit verbundenen Umfirmierung des bisherigen SPZ Leverkusen e. V. zum „**SPZ-Début e. V.**“ und der Übertragung des Dienstleistungsbereichs von Début an die SPZ-gGmbH sind die Ressourcen der beteiligten Träger nun gebündelt: im Jahr 2023 bietet die SPZ-gGmbH mit ca. 80 Mitarbeiter*innen, die an sechs verschiedenen Standorten tätig sind, zahlreiche Hilfen in den Bereichen Beratung, Behandlung, Jugend- und Familienhilfen, Wohnen, Arbeit und Tagesstruktur.

2. Ziele und Zielgruppen

Die Angebote des SPZ Leverkusen richteten sich bis 2011 zunächst ausschließlich an erwachsene „psychisch Kranke, psychisch Behinderte und ihre Angehörigen“ aus Leverkusen. Diese sollten durch individuelle Beratung, Betreuung und Behandlung unterstützt werden, für sie und mit ihnen sollte eine gesellschaftliche und berufliche Eingliederung erreicht werden.

Mit der Gründung des Début-Dienstleistungs-Zentrum Leverkusen e. V., dem Träger des Integrationsbetriebes des SPZ Leverkusen, wurde bereits 1996 ein erster Schritt in Richtung auf die Erweiterung der Zielgruppe gemacht. Hier hieß es in der Satzung: Vereinszweck ist es, „die soziale und berufliche Integration psychisch Kranker und anderer *Personen mit Handicaps* zu unterstützen und zu fördern“.

Mit der Zusammenführung von SPZ und Début Ende 2010 hat sich daher auch die Zielgruppe des SPZ erweitert. Laut Satzung sind es jetzt die „psychisch kranken, behinderten und benachteiligten Menschen sowie ihre Angehörigen“, an die sich das Angebot richtet.

Auch wenn die damit verbundene Öffnung sich bislang noch nicht auf den Schwerpunkt der Arbeit im SPZ ausgewirkt hat, so ist es doch vorstellbar, dass die immer stärker werdende Marktorientierung auch innerhalb des sozialen Sektors, aber auch die guten Erfahrungen, die wir zwischenzeitlich mit einer Integration verschiedener Zielgruppen gemacht haben, zu einer Erweiterung der Zielgruppen im gesamten SPZ führen wird.

Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn das Angebot des SPZ unabhängig vom Alter allen offen stünde, die einen entsprechenden Hilfebedarf haben. Die Öffnung für Kinder und Jugendliche mit psychischen Problemen steht und fällt jedoch mit der Bereitstellung ausreichender finanzieller Ressourcen.

Wir sind froh, mit der Einrichtung eines Beratungsangebotes für junge Menschen ab 15 Jahren („jetzt.du“) seit 2011 einen ersten Schritt gemacht zu haben. Seit Juli 2017 bieten wir im Rahmen der Ambulanten Erziehungshilfen, die ab 2022 mit dem Clearing-Angebot zu Jugend- und Familienhilfen erweitert wurden, außerdem auch Unterstützung für Kinder und Jugendliche an, in deren Familie jemand psychisch erkrankt ist. Dabei kann es sich bei der psychischen Erkrankung auch um eine Suchterkrankung handeln.

3. Grundsätze unserer Arbeit

Das Verstehen von Menschen und das Anbieten von professioneller Hilfe setzt eine **respektvolle Offenheit** für Menschen mit ihrer Besonderheit, ihrer Art der Lebensgestaltung und ihren sozialen Beziehungen voraus. Es erfordert eine von Mitgefühl, Akzeptanz und Verlässlichkeit geprägte Beziehung und ein von der Frage nach dem Sinn von Verhaltensweisen geleitetes, wohlwollendes Interesse.

Diese Grundannahme sowie unsere fachliche Kompetenz stellen wir im SPZ Leverkusen in den Dienst unserer zielorientierten Arbeit. **Wir verstehen psychische Symptome als eine mögliche Antwort auf vielfältige, überfordernde Einflüsse und schmerzhaft oder gar traumatisierende Verletzungen, die der Betreffende in seiner Beziehung zu anderen erlebt hat.** Symptome können damit bei der Bewältigung von subjektiv ausweglosen Situationen helfen oder sogar als einzige Lösung gesehen werden. Sie sind aber in der Regel auch ein kommunikatives Angebot. Sie prägen die Verhaltensweisen in Bezug auf andere und verändern damit Beziehungen. Bezugspersonen (z. B. Freund*innen, Partner*innen, Familienangehörige) beziehen wir daher nach Absprache in die Arbeit ein. Dabei thematisieren wir Verhaltensmuster in Beziehungen, wir helfen, diese zu verändern und ermöglichen damit ein besseres Verständnis füreinander.

Im Rahmen der vorhandenen Mittel und Möglichkeiten stellen wir den Hilfesuchenden ein bedarfsgerechtes und vielfältiges Angebot zur Verfügung. Unsere Arbeit orientiert sich dabei an den **individuellen Ressourcen** des Einzelnen. Die unterschiedlichen gesellschaftlich, kulturell oder religiös bestimmten Lebensbedingungen werden dabei berücksichtigt. Niemand wird im SPZ Leverkusen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder der sexuellen Orientierung benachteiligt.

Wir unterstützen den **Selbsthilfegedanken**, Selbsthilfeprojekte und sonstige Eigeninitiativen der Betroffenen und ihrer Angehörigen ausdrücklich; Selbstheilungskräfte und Kompetenzen der einzelnen Person werden mobilisiert. Die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Beratung und Begleitung, Öffentlichkeitsarbeit und sonstige Hilfen sind dabei wesentliche Faktoren.

Darüber hinaus nutzen wir die besonderen Erfahrungen und Kompetenzen, die unsere Klient*innen und deren Angehörige durch die psychische Erkrankung gemacht haben, zur Verbesserung der Qualität unserer Arbeit. Wer sollte schließlich besser wissen als diese „Expert*innen aus Erfahrung“, welche Gefühle eine psychische Erkrankung bei den Betroffenen selbst und bei ihrer Umgebung hervorruft, was in einer solchen Situation als hilfreich erlebt wird und was dem Genesungsprozess zu- oder abträglich ist?!

Die seit 2021 unter Mitarbeit von Peer-Berater*innen implementierte Peer-Beratung sowie Genesungsgruppe sind hier ein weiterer Baustein, um die Selbstermächtigung, Akzeptanz, Teilhabe und Antistigmatisierung in der Arbeit mit Erfahrungsexpert*innen im SPZ zu fördern.

Bei unserer Arbeit gehen wir grundsätzlich davon aus, dass jeder Mensch Verantwortung für sich selbst trägt. - Das bedeutet aber auch, dass wir unsere Hilfen generell als ein Angebot verstehen, für das sich jemand freiwillig entscheiden muss. Die Grenzen der Eigenverantwortung bzw. Selbstbestimmung werden dabei durch drohende Selbst- oder Fremdgefährdung definiert.

In allen Diensten des SPZ arbeiten wir beständig daran, ein Klima von Offenheit, Klarheit und Wertschätzung im Umgang miteinander zu gestalten.

Das dient auch der **Prävention von Gewalt**, die in den unterschiedlichen Erscheinungsformen, wie psychische und strukturelle, aber auch körperliche und sexualisierte Gewalt, ausgeübt werden kann. Wir sind bestrebt, Gewaltvorkommnisse zu verhindern und beschreiben in einem **Gewaltschutzkonzept** Handlungsansätze zur Gewaltvorbeugung und Regelungen zum Umgang mit Gewalt.

4. Führungsverständnis

Die Mitarbeiter*innen sind die entscheidenden Faktoren bei der Realisierung der Unternehmensziele; ohne sie sind weder die hohen Vorgaben an die Qualität, noch die Vorgaben an die Quantität der Arbeit umzusetzen. Dementsprechend wird der Auswahl geeigneter Mitarbeiter*innen besondere Bedeutung beigemessen. Neben der – jedenfalls bei den Fachkräften - unabdingbaren fachlichen Eignung sind hier die entsprechende menschliche Eignung sowie die Teamfähigkeit besonders wichtig.

Daneben kann es aber auch die Erfahrung aus persönlicher Betroffenheit sein, die eine*n Mitarbeiter*in in besonderer Weise befähigt, Menschen mit einer psychischen Erkrankung zu unterstützen. Auch diese Kompetenzen im Interesse der Klient*innen nutzbar zu machen, ist ein wichtiges Element der Dienstleistungen des SPZ Leverkusen. So bieten seit 2021 auch Peer-Berater*innen Angebote im SPZ an.

Wichtig ist uns auch die Förderung und Einbeziehung ehrenamtlicher Arbeit insbesondere dort, wo die professionelle Unterstützung, die wir unseren Klient*innen bieten können, an Grenzen zeitlicher, finanzieller oder sonstiger Art stößt.

Für alle Mitarbeiter*innen gibt es tragfähige Einarbeitungskonzepte, die kontinuierlich einer Prüfung und Verbesserung unterzogen werden. Die laufende Förderung der Mitarbeiter*innen durch eine gezielte Fortbildungsplanung (und deren Umsetzung!), durch regelmäßige Gespräche, kollegiale Beratung und die Organisation von Supervision sind wesentliche Aufgaben für alle Mitarbeiter*innen mit Leitungsverantwortung.

Angesichts der erheblichen - insbesondere psychischen - Belastungen durch eine Tätigkeit in einem Sozialpsychiatrischen Zentrum messen wir der Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen eine besondere Bedeutung bei. Durch die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist dieses Ziel in allen Bereichen und auf allen Ebenen präsent und eine kontinuierliche Aufgabe für die verantwortlichen Leitungskräfte. Ebenso gilt es jedoch, die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter*innen für die Realisierung einer allgemein gesunden Lebensweise zu fördern und sie zu ermutigen, realistische Grenzen ihrer persönlichen Belastbarkeit explizit zu definieren.

Das SPZ Leverkusen ist hierarchisch organisiert mit einer klaren Differenzierung von Entscheidungsbefugnissen und Zuständigkeiten. Jede*r Mitarbeiter*in kennt – dank klarer Aufgabenbeschreibungen und Handlungsanweisungen – seine/ihre Verpflichtungen und deren Grenzen. Der Führungsstil ist dabei kooperativ-integrativ. Transparenz – auch und gerade im Prozess der Entscheidungsfindung - sowie die möglichst weitgehende Einbeziehung der Mitarbeiter*innen

in diese Prozesse wirken sich positiv auf deren Arbeitszufriedenheit und auf die Identifikation mit dem Unternehmen aus. Die Beteiligung der Mitarbeiter*innen beim Zustandekommen von Entscheidungen sichert zugleich deren Qualität, denn auf diese Weise werden unterschiedlichste Sichtweisen in den Entscheidungsprozess miteinbezogen.

Konstruktive Kritik, ein respektvoller, im wahrsten Sinne des Wortes „kollegialer“ Umgang miteinander und – vor allem – Lob sind zentrale Instrumente bei der Mitarbeiterführung; auch hier ist die Ressourcenorientierung, der Blick auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter*innen und deren Förderung handlungsleitend – nicht der Blick auf Mängel und/oder Lücken. Dementsprechend verstehen wir uns als „fehlerfreundlich“: Fehler sind für uns eine Lernchance und ein Hinweis, wie wir die Qualität unserer Arbeit weiter verbessern können.

5. Qualitätsstandards

Als Mitarbeiter*innen der SPZ-gGmbH sind wir kontinuierlich bemüht, einen hohen Qualitätsstandard für unsere Arbeit zu erzielen und zu erhalten. Wesentlich sind dabei die hohe – fachliche und menschliche – Qualifikation der Mitarbeiter*innen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, die beschriebene Grundhaltung umzusetzen.

Um dies zu realisieren, ist besondere Sorgfalt bei der Auswahl geeigneter Mitarbeiter*innen unabdingbar. Die Tatsache, dass unterschiedliche Berufs- und Personengruppen vertreten sind, stellt sicher, dass ein ganzes Spektrum an Kompetenzen vorhanden ist. Alle Mitarbeiter*innen des SPZ müssen sich auf der Grundlage einer fundierten Planung kontinuierlich fortbilden. Regelmäßige Teamsitzungen, die Mitarbeit in relevanten Arbeitskreisen und Gremien sowie die Möglichkeit zur Reflexion des eigenen beruflichen Handelns durch Mitarbeitergespräche, Supervision u. ä. müssen vorhanden sein. Hilfreich ist außerdem eine klare Organisationsstruktur im SPZ, bei der der vertikale und horizontale Informationsfluss sowie die regelmäßige Überprüfung der Einhaltung von Qualitätsstandards ausreichend sichergestellt sind.

Die Mitarbeiter*innen arbeiten zuverlässig, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Vorgaben der jeweiligen Kostenträger an der Umsetzung der vereinbarten Ziele. Dabei berücksichtigen wir die besonderen Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsbereiches und evaluieren die Wirksamkeit unseres Tuns. Eine interne AG Qualität sorgt für die Umsetzung der Rahmenvorgaben zur Qualitätssicherung. Die Einbeziehung relevanter Bezugssysteme von Klient*innen ist für uns selbstverständlicher Standard der Arbeit im SPZ. Die Arbeit erfolgt planvoll und zielgerichtet; unsere Dokumentation ist professionell und nachvollziehbar. Wir identifizieren uns mit unserer Aufgabe und mit der Arbeit des SPZ; die Beteiligung bei der Erarbeitung und der Weiterentwicklung von Leitlinien ist dafür eine unabdingbare Voraussetzung.

Anregungen von Nutzer*innen, zu denen auch z. B. Angehörige zählen, nehmen wir im persönlichen Gespräch, durch systematische Befragungen, aber auch durch einen Beschwerderat, dem jeweils eine Vertretung der Klient*innen, der Angehörigen und der Mitarbeiter*innen angehören, auf und setzen diese im Sinne einer kontinuierlichen Qualitätssicherung um.

6. Kooperation, Vernetzung und Versorgungsauftrag

Gemäß der ursprünglichen vertraglichen Vereinbarung mit der Stadt Leverkusen ist die SPZ-gGmbH zuständig für die Koordination der Versorgung psychisch kranker und behinderter Menschen sowie ihrer Angehöriger in der Stadt Leverkusen. Sie ist Anlaufstelle für alle, die im Zusammenhang mit psychischer Erkrankung Information, Rat und Hilfe suchen – natürlich auch für Angehörige, Institutionen usw. Sie vermittelt an interne und externe Hilfsangebote und versteht sich in diesem Sinne auch als Clearingstelle.

Ein derart umfassender Versorgungsauftrag ist nur realisierbar in enger Kooperation mit den anderen Trägern der sozialen/psychiatrischen Versorgung in der Region. In Wahrnehmung ihres Koordinationsauftrages beteiligt sich die SPZ-gGmbH daher an der diesbezüglichen Gremienarbeit und sucht aktiv das Gespräch mit den verantwortlichen Akteuren.

Die Angebote des SPZ für die Zielgruppe orientieren sich an deren Bedarf. Dieser ist natürlich keine statische Größe und bedarf der regelmäßigen Überprüfung. Dort, wo wir für einen festgestellten Bedarf weder aus eigener Kraft noch mit Unterstützung von Kooperationspartnern ein entsprechendes Angebot bereitstellen können, sind die Verantwortlichen über die bestehende Versorgungslücke zu informieren; die SPZ-gGmbH beteiligt sich in diesen Fällen an der Suche nach alternativen Lösungen.

7. Visionen – SPZ 2028

Für die Zukunft des SPZ wird es von entscheidender Bedeutung sein, ob es uns gelingt, sowohl in Bezug auf die Art des Angebotes als auch in Bezug auf die Zielgruppe für kommende Entwicklungen offen zu sein. Bestandteile des „SPZ 2028“ werden sicher weitere kinder- und jugendpsychiatrische Hilfen und weitere Dienstleistungen über das Internet sein. Neben der bisherigen Onlineberatung und den während der Corona-Pandemie erprobten Videokonferenzen wird die Kommunikation verstärkt über immer neue Plattformen und die sozialen Medien laufen, so dass weitere virtuelle Dienstleistungen entstehen.

Nachhaltigkeit und der verantwortungsbewusste Umgang mit den knapper werdenden Ressourcen wird zunehmend handlungsleitend bei unserer Arbeit sein.

Vermutlich wird der Bedarf für unsere Beratungsleistungen, auch in Bezug auf psychisch erkrankte Menschen mit einem Fluchthintergrund, weiter steigen.

Vielleicht werden wir neue Wohnformen anbieten; möglicherweise werden dabei gut vernetzte, aber mehr abgeschlossene Wohneinheiten mit einem höheren oder niedrigeren Grade der Selbstorganisation und einer guten Anbindung an das Hilfenetzwerk von ambulanter Pflege und Betreuung eine Rolle spielen.

Übergänge zwischen ambulanten und stationären Dienstleistungen ebenso wie Übergänge zwischen verschiedenen ambulanten Dienstleistungen werden einfacher werden müssen. Eine Vereinheitlichung von Finanzierungssystemen könnte diesen Prozess sehr erleichtern – sofern sie nicht mit einem höheren Verwaltungsaufwand einhergeht. Menschen mit einem sehr komplexen Hilfebedarf, die zunehmend vom bisherigen Hilfesystem nicht erreicht werden, benötigen einen niederschweligen Zugang zu Hilfen, sie benötigen Strukturen, die ein SGB-übergreifendes Denken und Arbeiten ermöglichen, auch im Bereich Beschäftigung und Tagesstruktur.

Das neue Bundesteilhabegesetz (BTHG) mit der Umstellung II wird in den nächsten Jahren gravierende Änderungen bringen, die wir in Art und Umfang zurzeit noch nicht ganz einschätzen können.

Pflege wird angesichts der demographischen Entwicklung immer wichtiger werden. Kunden- und Bedarfsorientierung wird dabei eine immer größere Bedeutung gewinnen; ob dies dann tatsächlich auch realisier- und finanzierbar ist, wird sich zeigen.

Der bürokratische Aufwand und die damit verbundenen Kosten werden weiter kontinuierlich steigen – trotz aller gegenteiligen Bestrebungen. Gleiches gilt für die beständig steigenden Sicherheitsanforderungen und sonstigen Regulierungen, deren gemeinsames Ziel es ist, Haftungs- und Regressansprüche gegen die Berufsgenossenschaften und sonstigen Versicherer zu vermeiden. Diese Vorgaben bringen einen ständig steigenden Aufwand mit sich und führen uns inzwischen teilweise an die Grenzen unserer Handlungsfähigkeit.

In jedem Fall reduzieren sie Zeiten, die die Fachkräfte für konkrete Arbeit mit Nutzer*innen unserer Dienste einsetzen könnten. Und sie führen durch zusätzliche Personalkosten im Ver-

waltungsbereich zu Kostensteigerungen für die einzelnen Dienste, die am Ende zu mehr Arbeitsdruck und Stress bei allen Mitarbeitenden bei der Erbringung von abrechenbaren Leistungen beitragen. Eine Verschlinkung bürokratischer Hürden wäre auch im Sinne niederschwelliger Hilfen deshalb für alle Beteiligten wünschenswert.

Eine große Herausforderung wird der sich auch bei uns seit 2022 abzeichnende Fachkräftemangel sein. Aufgrund der demographischen Entwicklung befinden wir uns dabei erst am Fuße des Berges. Bei der Konkurrenz um die immer weniger werdenden kompetenten Mitarbeiter*innen werden wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber ständig belegen müssen, zu der auch eine gute Bezahlung gehört.

Auch auf politischer Ebene müssen wir uns dafür einsetzen, dass die damit verbundenen Personalkostensteigerungen von Kostenträgern über die Vergütungen der Leistung ausgeglichen werden. Nur dann werden wir unser großes Spektrum an Dienstleistungen, für das es eine hohe Nachfrage gibt, weiterhin anbieten können.

Neue Wege der Personalakquise sind zu beschreiten, und vermutlich müssen auch bestehende Dienstleistungen und Angebote an die neue Personalsituation angepasst werden.

Die Beteiligung von Peer-Berater*innen wird zunehmend wichtig sein, um an den Bedürfnissen der Betroffenen orientierte Hilfen anzubieten, aber auch die Arbeit von Ehrenamtlichen, die einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Krankenkassen sollten in der (Mit-)Finanzierung unserer Gesundheitsdienstleistungen künftig eine größere Rolle spielen, als dies zurzeit noch der Fall ist. Mit dem Einstieg in die Ambulante Psychiatrische Pflege, die Soziotherapie und die Integrierte Versorgung wurden hier bereits erste Schritte getan. Wie aus dem Ausstieg der Krankenkassen aus den Verträgen der Integrierten Versorgung 2022 erkennbar, scheint diese Entwicklung, die wir in den letzten Jahren mit viel Engagement betrieben haben, inzwischen zu stagnieren.

Angesichts der Knappheit an Wohnraum wird es für Menschen mit auffälligem Verhalten zunehmend schwieriger, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Die Zahl der schwer erreichbaren Klient*innen, aber auch die Kinderschutzfälle in Multiproblemfamilien nehmen schon jetzt dramatisch zu, ausreichende und passgenaue Hilfen oder Psychotherapieplätze stehen auch im Erwachsenenbereich nicht zur Verfügung.

Um Lösungen für diese vielfältigen Herausforderungen zu finden, werden vermutlich in den nächsten Jahren vermehrt enge Kooperationen mit anderen Trägern, Austausch mit Betroffenen sowie die Leistungserbringung in Trägernetzwerken, wie wir es schon in verschiedenen Bereichen in Ansätzen praktizieren, zu neuen Arbeitsformen werden, die viel Agilität erfordern. – Nur auf diese Weise werden wir wahrscheinlich sowohl ein breites, sich veränderndes und den Bedarfen angepasstes Hilfsangebot weiterentwickeln als auch Arbeitsplätze in diesem Bereich langfristig sichern können.

Leverkusen, 22. Juni 2023

gez. Rita Apke, Geschäftsführerin