

Kompaktkurs Teil 1
Landgut Nemt 16.11-17.11

**„Organisation und Finanzierung von sozialen
Dienstleistungen in der Landwirtschaft“**

Donnerstag , 16. November

9.00 Uhr -17.00 Uhr

Überblick über Möglichkeiten

- Vorstellung von unterschiedlichen Praxisbeispielen und ihren Hintergründen
- Sammlung der Fragen der Teilnehmenden

Einkommen aus sozialen Angeboten- welche Wege gibt es?

- Einführung in die relevanten Aspekte der Vergütung sozialer Leistungen im Sozialrecht
- Möglichkeiten und Nischen für Einsteiger*innen & landwirtschaftliche Betriebe

Umsetzungsoptionen

- Wie kann ein soziales Angebot konkret aussehen?
- Anforderung an Infrastruktur, Mitarbeitende, Planung und Kommunikation
- Vergütung und Vorteile für den Betrieb



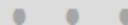
Welche sozialen Dienstleistungen kann man anbieten und wer übernimmt jeweils die Vergütung?

Welche Bedingungen muss mein Betrieb bzw. mein Team erfüllen, um eine soziale Dienstleistung anbieten zu können?

Wie berechne ich den Aufwand und die Vergütung für die soziale Dienstleistung?

*Wie ist die Nachfrage für derartige Angebote und wie finden potentielle Kund*Innen denn zu uns?*

Was muss ich für die Versicherung und die Arbeitssicherheit beachten?



Freitag 17. November

9.00 Uhr -17.00 Uhr

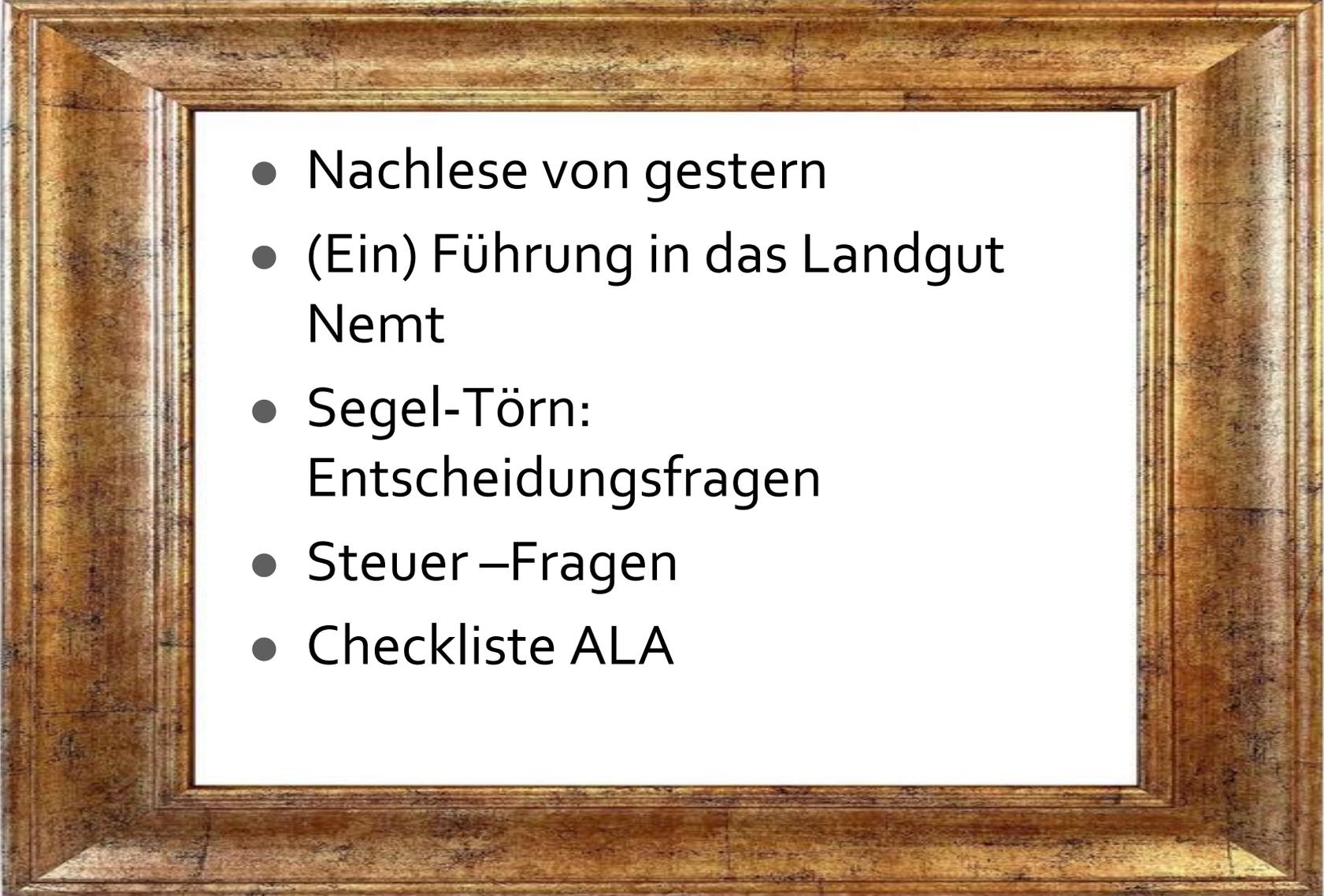
Entscheidungsfindung

- Vorstellung von Entscheidungsfragen
- Arbeitsphase: Erhebung der Ausgangssituation und der Ziele der Teilnehmenden bzw. ihrer Betriebe
- Auswertung und individuelle Beratung

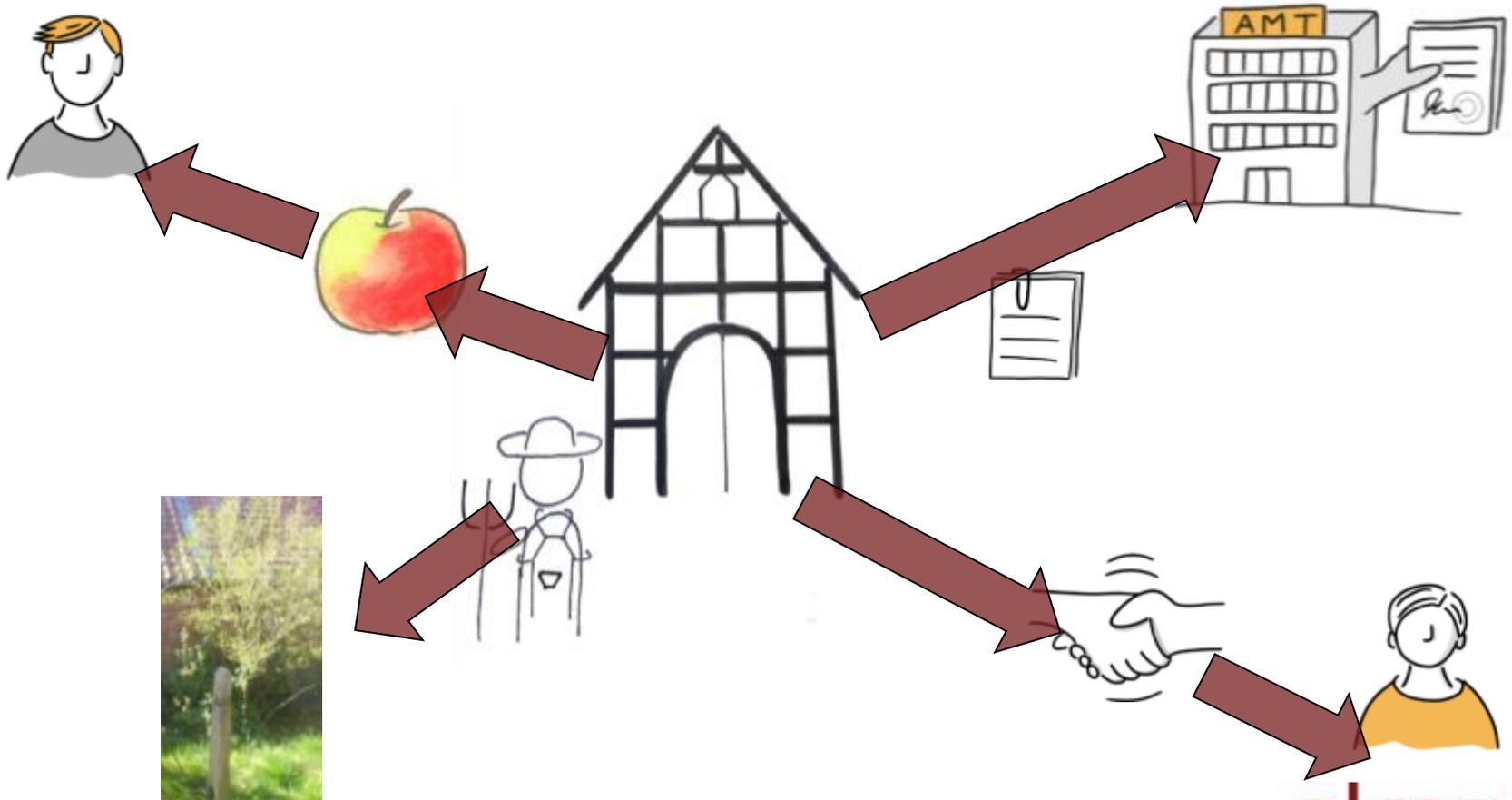
Betriebsführung auf dem Landgut

Ausblick auf die Umsetzung

- Planungs- und Umsetzungsschritte
- Steuerliche Bewertung eines sozialen Betriebszweiges
- Leistungs- und Vergütungsvereinbarung – was bedeutet das und wie komme ich dahin?

- 
- Nachlese von gestern
 - (Ein) Führung in das Landgut Nempt
 - Segel-Törn:
Entscheidungsfragen
 - Steuer –Fragen
 - Checkliste ALA

besondere Herausforderungen



10.1 Fallstricke und Erfolgsfaktoren beim Einstieg in Betreuungsdienstleistung

Fallstricke und Stolpersteine

- Nicht abgrenzen können
- Überlastung, keine Zeit „für sich“ und die Partnerschaft nehmen
- Überschätzung der eigenen Fähigkeiten
- Konflikte und Probleme als die „eigenen“ annehmen
- Probleme und Konflikte in Partnerschaft und Familie
- Unausgesprochenes
- Keine klaren Regeln und Grenzen
- Mangelhafte Organisation und Zeitmanagement
- Fehlendes „Notfallkonzept“ und „was machen wir wenn...“
- Falsche Motivation: Finanzielles vor Begabung, Freude, Menschen...
- Fehlendes Bewusstsein für andere Individuen, andere Werte, andere Geschichten & Vergangenheiten
- Interne Rollenaufteilung klappt nicht
- Fehlende Zuständigkeiten
- Zu viel läuft nebeneinander
- Interner Informationsfluss
- Fehlende Verbindlichkeiten und Dokumentation

Erfolgsfaktoren

- Bereitschaft (auch andersartige) Menschen aufzunehmen, teilhaben lassen/nehmen
- Mut zu Veränderungen
- Gut funktionierende Partnerschaft und Familie!
- Breite Abstützung durch ältere/jüngere Generation
- Netz von Helfern
- Belastbarkeit, Ausgeglichenheit, Reife, Lebenserfahrung, Toleranz
- Selbstsicherheit, innere Stärke
- Sich abgrenzen können / Abgeben können/Delegieren können
- Fähigkeiten, Menschen aktivieren, beschäftigen, motivieren zu können, weitergeben zu können
- Macht mir/uns Betreuung Spass?
- Freude am Umgang mit Menschen...
- Kommunikative Persönlichkeiten, Kontaktfreudigkeit (zu Betreuende, Ärzte, AHV, Spitex etc)
- Organisationstalent
- Offenes, positives Menschenbild
- Ständige Infragestellung des eigenen Tun's – Erfolgskontrolle und Bereitschaft für Anpassungen
- Angenehmes, schön gestaltetes Umfeld, Atmosphäre
- Offenes Herz, Einfühlungsvermögen

Ausgewählte Ergebnisse: Trägerübergreifende Ausgaben für berufliche Teilhabe



(Ausgaben in Mio. Euro)

Kostenträger	Leistung	2017	2018	2019	2020	2021
Rentenversicherung	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	1.339	1.328	1.289	1.237	1.230
Unfallversicherung	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	182	173	167	165	159
Bundesagentur für Arbeit	Pflichtleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	2.273	2.310	2.384	2.446	2.474
	Ermessensleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	112	113	111	108	106
Integrationsämter	Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	429	567	471	488	450
	Arbeitsmarktprogramme	52	49	50	42	42
Sozialhilfe - Eingliederungshilfe	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gesamt		5.161	5.339	5.061	5.111
	davon Leistungen in anerkannten WfbM	4.838	5.118	5.288	5.022	5.064

Programm

- Überblick über die Möglichkeiten
 - Zu allem gerade so viel Information, dass die Grundlage für eine Bewertung aus Ihrer Sicht gegeben ist
- Ausblick auf die Umsetzung mit/auf Ihrem Betrieb
 - Wie komme ich zu einer Entscheidung, was hierher passt?
 - Welche ersten Schritte kann ich dann planen und angehen?

*Wohin wollen wir hin – und wie kommen wir
da hin?*

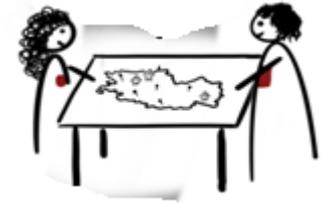


Vision



- Was wollen wir erreichen?
 - Was gibt uns das Gefühl, dass es gut ist, was wir erreicht haben? Was sind Erfolgserlebnisse? Woran macht sich ein Erfolg fest?
- Wo wollen wir in zwei Jahren stehen?
- Was ist die größte Herausforderung auf dem Weg dahin?

Knowhow



- Haben wir Erfahrungen und Interesse, mit Menschen mit Unterstützungsbedarf umzugehen?
- Welche Menschen und welche Unterstützungsbedarfe kennen wir oder stellen wir uns vor?
- Wissen wir, wo wir Informationen und Hilfe bekommen könnten?

Persönliches



- Sind wir uns im Klaren, dass Betreuungsarbeit auch psychisch anstrengend und herausfordernd sein kann?
- Wie viel Rückzugsraum/Zeiten oder Bereiche, in denen wir nicht für Betreuung zuständig sind, brauchen wir im Team und in der Familie?
- In wie weit können wir uns vorstellen, Menschen zu betreuen, die evtl. einen ganz anderen Erfahrungshorizont und andere Werte mitbringen?

Team- Struktur



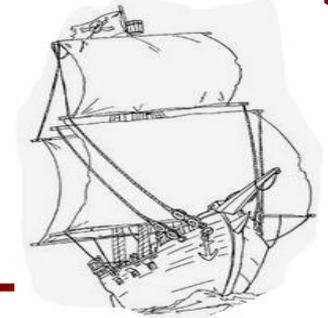
- Wie sehr sind wir bereit unsere Arbeitsstrukturen und unsere Kommunikation zu überprüfen und ggf. an zu passen?
- Welche Stärken und welche Grenzen bringen die Personen mit, die in der Begleitung aktiv sein werden?
- Erkennen wir unsere persönlichen Grenzen und haben Entlastungs- und Vertretungslösungen abgeklärt?

Team- Zeit



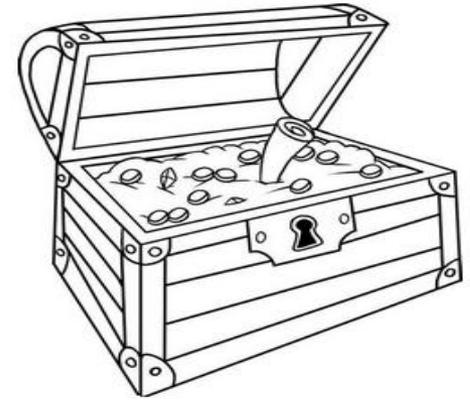
- Welche Aufgaben können oder sollen verlagert werden, um Betreuungszeiten zu gewinnen?
- Wer soll oder kann mit einbezogen werden, um zusätzliche Zeit Ressourcen zu gewinnen?
- Wer von uns kann und möchte (zusätzliche) Zeit aufbringen, um das soziale Angebot zu begleiten? In welchem Umfang?

Betriebliche Potentiale



- In welche Abläufe können die Menschen im Angebot mit einbezogen werden?
- Welche Räumlichkeiten können genutzt werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es für das Angebot bei schlechtem Wetter und im Winter?

Finanzen



- Welche Erwartungen....
- und welche Notwendigkeiten haben wir im Hinblick auf eine Vergütung?
- Welchen Spielraum haben wir für Investitionen?



Rechtsgrundlage	Nr.	Anforderungen	Anforderung erfüllt?		
			Ja	Teilweise	nein
§§ 58 und 219 SGB IX § 5 (1) und (2) WVO	1	Ein angemessenes Angebot an Arbeitsplätzen ist vorhanden			
	2	Die Ausstattung der Arbeitsplätze ist vergleichbar mit denen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt			
	3	Die Durchführung geeigneter arbeitsbegleitender Maßnahmen zum Erhalt und Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ist sichergestellt			
	4	Geeignete arbeitsbegleitende Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Beschäftigten werden sichergestellt			
	5	Möglichkeiten zur Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarkt zum Zweck des Übergangs werden gegeben			
	6	Der Zugang zur Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes als dauerhaft ausgelagerte Plätze werden ermöglicht			
	7	Konzepte: Es liegt ein eigenes Fachkonzept an der Schnittstelle Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (Übergang) vor Es liegt ein eigenes Fachkonzept für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor Es liegt ein eigenes Fachkonzept für die Vorbereitung auf den Ruhestand vor			
§ 6 - 8 WVO	8	Eine Beschäftigung in der Regelarbeitszeit von 35 bis 40 Stunden ist gesichert			
	9	Es besteht die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung			
	10	Eine geeignete räumliche und sächliche Ausstattung (Raumnutzungskonzept) ist vorhanden.			
	11	Die Einbindung in die regionale Wirtschaft ist gegeben			
	12	Die Beschäftigungsplätze sind gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen			
§ 9 WVO	14	Die Betriebsleitung/Fachliche Leitung hat einen Fachhochschulabschluss im kaufm./technischen Bereich mit entsprechender Berufserfahrung und Sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder vergleichbare Qualifikation			
	15	Die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (Gruppenleitungen) erfüllen die Vorgaben der WVO (Facharbeiter, Gesellen, Meister mit mind. 2-jähriger Berufserfahrung und SPZ oder vergleichbare Qualifikation) mit folgendem Standard: 1 zu 12 Regelausstattung Weitere Bedarfsgruppen sind inhaltlich und fachlich zu begründen und mit dem Leistungsträger abzustimmen; Grundlage bildet das individuelle Leistungsangebot des Trägers			
§ 10, 11 WVO	16	Sicherstellung einer psychologischen Betreuung			
	17	Sicherstellung einer anteiligen ärztlichen Betreuung und medizinischen Beratung			
	18	Sicherstellung des Sozialpädagogischen Dienstes (Sozialpäd./Sozialarbeiter) 1 zu 120			
	19	Angebot an zusätzlichen pflegerischen, therapeutischen, sonstigen Fachkräften			
§ 12 WVO	20	Fortbildungsmöglichkeiten für Gruppenleitungen und Fachkräfte bestehen			
	21	Wirtschaftsführung nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen wird gewährleistet			
	22	Buchführung, Betriebsabrechnung, Jahresabschluss erfolgt systematisch			
	23	Arbeitsergebnisrechnung nebst Offenlegung gegenüber REHA-Träger ist gewährleistet			
§ 13 WVO	24	Arbeitsergebnisrechnung nebst Verwendung gegenüber REHA-Träger ist gewährleistet; im Einzelnen: Zahlung Arbeitsentgelt ist sichergestellt Bildung einer Rücklage zum Ausgleich von Ertragsschwankungen ist gesichert Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen sind gesichert			
	25	Werkstattvertrag im Sinne eines arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnisses liegt vor			
	26	Entlohnungssystem besteht und entspricht den gesetzlichen Vorgaben			
§ 14 WVO	27	Abwicklung der sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen und des Arbeitsförderungsgeldes erfolgt sachgerecht und nach den gesetzlichen Vorgaben			
	26	Vorgaben der WMVO und nach § 60 (2) Nr. 5 und 6 (Werkstattatrat und Frauenbeauftragte) werden eingehalten			

Ergänzt durch

- Gewaltschutzkonzept:
- Seit Juni 2021 sind Leistungserbringer in der Eingliederungshilfe dazu verpflichtet Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt vorzuhalten. Hierzu zählt insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes (§ 37a SGB 9).

-
- Praxishilfe "Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern" (Broschüre Lebenshilfe Verlag)

Die von Weibernetz erarbeitete Arbeitshilfe soll Einrichtungen der Behindertenhilfe und Leistungserbringern von Dienstleistungen helfen, ein Gewaltschutzkonzept, wie es der neue Paragraf 37a im Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX) fordert, zu erstellen.