

## Programm

---

ab 08.30 Uhr	Empfang und Begrüssungskaffee
09.15 Uhr	<b>Begrüssung</b> Daniel Schaufelberger, Dozent und Projektleiter, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
09.20 Uhr	<b>Potenzial personenzentrierter Ansätze für die Arbeitsintegration</b> Susanne Aeschbach, Dozentin und Projektleiterin, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
09.55 Uhr	<b>Personenzentrierte Arbeit im Systemgeschäft? Von der Ermöglichung personenzentrierter Arbeit im effizienzgetriebenen Geschäftsmodell des «modernen Arbeitsmarktdienstleisters»</b> Peter Ochs, Selbständiger Organisationsberater, Saarbrücken, D
10.30 Uhr	<b>Feedback aus dem Publikum</b>
10.45 Uhr	Pause
11.15 Uhr	<b>Parallel-Referate: 1. Runde</b> Beschreibung: siehe nachfolgende Seiten
12.25 Uhr	Mittagessen (Stehlunch)
13.45 Uhr	<b>Parallel-Referate: 2. Runde</b> Alle Referate werden sowohl am Vor-, als auch am Nachmittag angeboten
15.00 Uhr	Pause/Wechsel ins Plenum
15.15 Uhr	<b>Feedback aus dem Publikum</b>
15.30 Uhr	<b>Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitsintegration: Eine sozialpolitische Einschätzung</b> Werner Riedweg, Dozent und Projektleiter, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
16.00 Uhr	Apéro

(Änderungen vorbehalten)

### Parallel-Referat 1

#### **Von der Aktivierung zur Befähigung – ein Handlungskonzept für die personenzentrierte Arbeit mit Langzeitarbeitslosen**

Dr. Claus Reis, Professur für Sozialarbeit, Frankfurt University of Applied Sciences, D

Nach einer Einführung in die Komplexität der Problemlagen, mit denen Langzeitarbeitslose in Deutschland konfrontiert sind, folgt die Darstellung eines neu entwickelten Handlungskonzeptes, das zur Zeit in Nordrhein-Westfalen erprobt wird. Es setzt auf die Kombination von interdisziplinären Fallkonferenzen und organisationsübergreifender Planung von Angeboten. Dieses Handlungskonzept bezieht sich theoretisch auf den «Capability Approach».

### Parallel-Referat 2

#### **Beziehungsgestaltung in der Beratung**

Dr. Harald Ansen, Professor Soziale Arbeit, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, D

Die Beziehung gilt als ein entscheidender Wirkfaktor in der Beratung. Jenseits programmatischer Hinweise auf die Relevanz der Beziehung sind methodische Aspekte gefragt, wie der Anspruch einer tragfähigen Arbeitsbeziehung im Beratungsprozess umgesetzt werden kann. Erörtert werden die folgenden Themen: Charakteristika einer Arbeitsbeziehung in der Beratung, Funktionen der Arbeitsbeziehung für einen gelingenden Beratungsprozess, Haltung und Maximen der Beziehungsgestaltung und Methodik der Beziehungsgestaltung

### Parallel-Referat 3

#### **Wie beraten, wenn Sanktionen drohen?**

Patrick Zobrist, Dozent und Projektleiter, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

In der Beratungstheorie wird kritisch darüber diskutiert, ob unter Sanktionsdruck überhaupt «Beratungen» möglich sind und falls ja, was sie bewirken können. Das Referat geht der Frage nach, welche Wirkfaktoren in Zwangskontexten zu beachten sind und wie sie methodisch im Kontext der Arbeitsintegration umgesetzt werden können. Im Fokus stehen die Klärungen von Auftrag und Rollen der Beratenden und ihrer Organisationen, der Klientinnen und Klienten und ihrer Bezugssysteme sowie der auftraggebenden Instanzen. Ein wichtiger Aspekt ist auch die Arbeit am Thema «Veränderungsmotivation» sowie die Gestaltung einer Beratungsbeziehung, welche die «Beziehungsprobleme» unter Sanktionsdruck professionell aufnehmen können.

#### Parallel-Referat 4

### **Individuelles Arbeitsintegrationspotenzial – ein neues Tool**

Chris Mühlebach, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Die Einschätzung der individuellen Voraussetzungen und Chancen von Klientinnen und Klienten zur beruflichen Integration ist Dreh- und Angelpunkt der Arbeit von Professionellen der Arbeitsintegration. Vorgestellt wird ein Instrument für die Praxis, welches Einflüsse der Person, ihrem Umfeld und dem Arbeitsmarkt berücksichtigt und so eine umfassende Einschätzung des individuellen Arbeitsintegrationspotenzials zulässt.

#### Parallel-Referat 5

### **Methoden der Zukunftsplanung**

Christine Ermer, IS-Lehrerin, Heilpädagogische Schule Zürich

Zukunftsplanung ist eine Bündelung personenzentrierter Methoden, die von den Fähigkeiten, Wünschen und Zielen der Betroffenen ausgeht. Mithilfe von vielfältigen, kreativen Methoden werden in der Zukunftsplanung wichtige Übergänge angegangen – zum Beispiel Übergang Schule – Berufsbildung oder Stellenwechsel – und die dafür notwendige Unterstützung geplant und organisiert. Eine Besonderheit der Zukunftsplanung liegt darin, dass auch die Ressourcen des Umfeldes systematisch genutzt werden.

#### Parallel-Referat 6

### **Gestaltung von Erstgesprächen auf dem RAV: Stärken – Schwächen – Handlungsbedarf**

Josef Freinhofer, Personalberater, RAV Baden

Individuelle Biografien von Stellensuchenden treffen auf die Unterstützungslogik der öffentlichen Arbeitsvermittlungszentren: Wie und wo werden Stellensuchende in Zeiten der Aktivierung abgeholt? Erkenntnisse aus einer Master-Arbeit und Empfehlungen für die Beratungspraxis.