

Fallmanager/innen, Case Manager/innen, Persönliche Ansprechpartner/innen und alle anderen Beteiligten aus Einrichtungen, die sich mit der Durchführung von Fallmanagement befassen.

Fortbildungsorte: **Köln, Gütersloh und Berlin**

Preis: **€ 160,00 pro Tag zzgl. gesetzl. MwSt. = € 190,40 und eventuell anfallende Übernachtungs- und Verpflegungskosten.**

Informationen zum Programm und zur Anmeldung erhalten Sie in unseren Büros in Köln und Gütersloh.

Büro Köln

Theodor-Heuss-Ring 23, 50668 Köln
Tel. 0221 - 77 109 258
mobil: 0171 - 860 58 89
e-mail: lauxen-spangenberg@t-online.de

Büro Gütersloh

Hermann-Lietz-Straße 44, 33334 Gütersloh
Tel. 05241-220 34 35
Fax 05241-220 34 36
e-mail: lauxen-spangenberg@t-online.de
e-mail: assist-gt@lauxen-spangenberg.de

In den Fort- und Weiterbildungen werden umfangreiche Dokumentationen und Arbeitsmaterialien in Form von Modulmappen an die Teilnehmer/innen ausgehändigt.

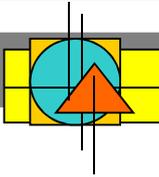
Am Ende des Moduls wird den Teilnehmer/innen ein Zertifikat ausgehändigt.

Bitte beachten Sie unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen.
Eine Anmeldung per Fax ist bis drei Tage vor Fortbildungsbeginn möglich.

Zur Anmeldung benutzen Sie bitte unser Anmeldeformular, das Sie ausgefüllt per Post oder Fax (05241-220 34 36) an uns zurücksenden.

Wir freuen uns auf Sie!

**Alle Seminare können auch als Inhouse-Fortbildung, als Online-Seminare und/oder Webinare gebucht werden.
Sprechen Sie uns an!**



Grundlagen: Fallmanagement Teil I „Überblick, Historie und Funktionen“

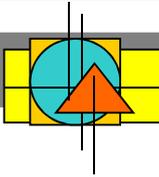
In **Teil 1** des Grundkurses Fallmanagement geht es neben dem historischen Überblick um die Darstellung der Entwicklung, der Funktionen, Aufgaben und Anwendungsbereiche des Fallmanagements (FM). Über die Erläuterung von Grundbegriffen werden Modelle und Konzepte exemplarisch vorgestellt und das Verständnis für die Einsatzmöglichkeiten vertieft. Außerdem werden die Kompetenzen der Fallmanager /innen in Form eines Anforderungsprofils betrachtet. Die Module können einzeln gebucht werden.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Grundelemente des Fallmanagements kennen lernen➤ Zielsetzung des Fallmanagements verstehen➤ Klarheit über die Rolle als Fallmanagerin bzw. Fallmanager gewinnen➤ Einsatzmöglichkeiten des Fallmanagements erkennen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Geschichtliche Entwicklung und Theorien• Definitionen und Grundbegriffe• Ethische Dimensionen des FM• Rechtliche Einordnung• Anforderungsprofil / Kompetenzprofil des Fallmanagers / der Fallmanagerin• Rolle und Rollenverständnis des Fallmanagers / der Fallmanagerin• Funktionen und Aufgaben im Fallmanagement

Grundlagen: Fallmanagement Teil II „Fallsteuerung“

In **Teil 2** des Grundkurses Fallmanagement werden die Teilnehmer/innen Verfahrenssicherheit in der Fallsteuerung erlangen und eine situationsgerechte Beratung praktizieren lernen. Die Phasen des Fallmanagements werden anhand praktischer Übungen erarbeitet. Dabei werden innerhalb der einzelnen Phasen des Fallmanagements die jeweiligen Instrumente, Handlungen und Aufgaben sowie die operative Umsetzung gemeinsam erarbeitet. Die Module können einzeln gebucht werden.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Verfahrenssicherheit in der Fallsteuerung erlangen➤ Sicherheit in der Fallsteuerung erlangen➤ Situationsgerechte Beratung praktizieren➤ Stärken- und Schwächenanalysen, Potential- und Berufspotentialanalysen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Modelle und Konzepte / Phasen (Intake, Assessment, Zielplanung, Hilfeplanung, Leistungssteuerung und Controlling)• Anwendungsbereiche• Zielgruppen• Diagnose und Gestaltung von Arbeitsbeziehungen• Sozialanamnese• Erfassung und Deutung individueller Lebenslagen• Einschätzung von Bewältigungsressourcen• Formulierung von diagnostischen Ergebnissen• Schritte der Fallsteuerung



Einführung in das Fallmanagement Teil 1 „Historie und Gegenwart“

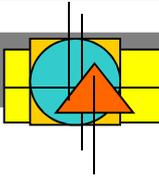
Ausgehend von der geschichtlichen Entwicklung werden Theorien, Definitionen und Grundbegriffe des Fallmanagements erläutert. Es werden die verschiedenen Modelle und Konzepte vorgestellt und Anwendungsbereiche und Zielgruppen betrachtet. Abgerundet wird dieser 1. Teil durch die Erfassung der ethischen Dimension des Fallmanagements und die rechtliche Einordnung. Die Module können einzeln gebucht werden.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Den aktuellen Entwicklungsstand im Fallmanagement kennen lernen➤ Grundelemente des Fallmanagements kennen lernen➤ Die geschichtliche Einordnung des FM kennen➤ Die Zielsetzung des Fallmanagements verstehen➤ Die Einsatzmöglichkeiten des Fallmanagements erkennen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Geschichtliche Entwicklung und Theorien• Definitionen und Grundbegriffe• Modelle und Konzepte / Phasen• Anwendungsbereiche• Zielgruppen• Ethische Grundposition• Rechtliche Einordnung• Rahmenkonzept

Einführung in das Fallmanagement Teil 2 „Rolle und Haltung“

Rolle und Haltung bezieht sich sowohl auf die Rolle und das Rollenverständnis von Fallmanager/innen, als auch auf deren Anforderungs- und Kompetenzprofil. Diese Aspekte werden vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Funktionen von Fallmanager/innen näher betrachtet. Besonders vor dem Hintergrund unterschiedlicher Erwartungshaltungen der jeweiligen beteiligten Personen und Gruppierungen geht es darum, das eigene persönliche und berufliche Handlungsfeld zu erweitern und über das entsprechende Selbstverständnis die Sicherheit zu erlangen, diesen unterschiedlichen Erwartungshaltungen gerecht zu werden. Die Module können einzeln gebucht werden.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Rollenvielfalt kennen lernen und nutzen➤ Grundelemente des Fallmanagements kennen lernen➤ Klarheit über die Rolle als Fallmanagerin bzw. Fallmanager gewinnen➤ Handlungssicherheit erlangen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Anforderungsprofil / Kompetenzprofil des Fallmanagers / der Fallmanagerin• Rolle und Rollenverständnis des Fallmanagers / der Fallmanagerin• Haltung und eigene Erwartungen• Rollenvielfalt als Chance• Funktionen des Fallmanagers / der Fallmanagerin



Einführung in das Fallmanagement Teil 3 „Transitionen“

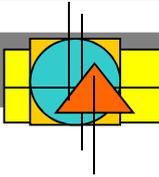
„Transitionen“ beschreibt die Übergangssituationen in der beruflichen Laufbahn und befasst sich mit den Erfordernissen für eine Laufbahnselbstkompetenz. Die Bedeutung des Konzeptes des lebenslangen Lernens für das Fallmanagement rundet diesen 3. Teil der Einführung in das Fallmanagement ab. Hintergrund ist, dass sich ratsuchende Kunden in ihrer Situation gerade mit diesen Fragen auseinandersetzen. Entsprechend sollten Fallmanager/innen ein realistisches Selbstbild fördern und diese Fragestellungen bei der Gestaltung der Integrationsplanung berücksichtigen. Die Module können einzeln gebucht werden.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Die Bedeutung des lebenslangen Lernens erfassen➤ Strategiekonzepte des lebenslangen Lernens kennen lernen➤ Übergangssituationen bewusst wahrnehmen und Chancen erkennen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Transitionen / Übergangssituationen in der beruflichen Laufbahn• Laufbahnentscheidungen, Übergänge und Lebensphasen• Laufbahnselbstkompetenz• Strategiekonzept lebenslanges Lernen• Lernen im Lebenslauf• formales und informelles Lernen• realistische Selbsteinschätzung

Einzelfallbezogenes Fallmanagement: „Beratung und Gesprächsführung im Fallmanagement“

Durch angemessene Kommunikation wird eine situationsgerechte Beratungspraxis ermöglicht, die einvernehmlich und konfliktbewusst die Grundlagen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit schafft. Dieses Modul zielt darauf ab, die Wirkungsweise von Kommunikation einzuschätzen, sie zu beherrschen und sie somit gewinnbringend umzusetzen. Die Module können einzeln gebucht werden.

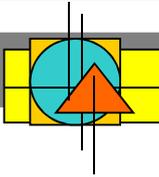
Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Situationsgerechte Beratung praktizieren➤ Die eigenen kommunikativen Fähigkeiten erkennen und einsetzen➤ Alltägliche und schwierige Gesprächssituationen souverän meistern➤ eigenes / fremdes Kommunikationsverhalten analysieren, zielorientiert beeinflussen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Gestaltung von Beratungsprozessen• Ziel-, lösungs-, ressourcenorientierte Ansätze der Beratung und Gesprächsführung• Gesprächstechniken, Empathie und Rollendistanz• Diagnose und Gestaltung von Arbeitsbeziehungen• Umgang mit Zwangskontexten im Spannungsfeld von „Fördern und Fordern“• Fragetechniken• Aktives Zuhören• Überzeugen vs. Überreden / Argumentieren ohne anzugreifen



Einzelfallbezogenes Fallmanagement: „Gesprächsführung in der Interkulturellen Beratung“ Teil 2 „Interkulturelle Beratung“

Die Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdbild sowie dem eigenen kulturalisierenden Blick bilden die Grundlage, fremde Kulturen zu verstehen, Kommunikationsprobleme abzubauen und so die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu finden. So ist Schwerpunkt dieses Moduls der Umgang mit Verschiedenheit und die für den konfliktfreien Umgang notwendige Verständigungsorientierung. Die Module können einzeln gebucht werden.

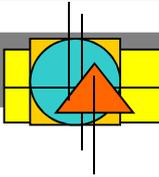
Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Konfliktfreier Umgang mit Verschiedenheit erfahren➤ Vermittlung theoretischer Grundlagen➤ Einblicke in kulturelle Besonderheiten erhalten➤ Sicherheit in der interkulturellen Kommunikation erlangen➤ Entwickeln alltagstauglicher Strategien für die eigene Arbeit
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Interkulturelle Kompetenz• Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdbild sowie dem eigenen kulturalisierenden Blick• Umgang mit Verschiedenheit / Verständigungsorientierung• Was heißt Kultur?• Strukturmerkmale von Kulturen• Vorstellungen und Einstellungen• Leben in einer fremden Kultur• Welche Bedeutung haben diese Themen für den beruflichen Alltag?



Einzelfallbezogenes Fallmanagement: „Anamnese, Profiling und Diagnostik“ Teil 3 „Profiling / Diagnostik“

Profiling oder Profil-Erstellung bedeutet eine systematisch und professionell erstellte Analyse der Fähigkeiten, Neigungen und Hemmnisse von Arbeitssuchenden und dient dazu, die subjektive Ausgangslage des/der Arbeitssuchenden bezüglich seiner/ihrer Wiedereingliederungschancen präzise zu erfassen (Diagnose) und diese mit dem Kontext des regionalen Arbeitsmarktes abzugleichen (Prognose). Der Abgleich (Matching) verfolgt letztlich das Ziel, die nächsten Schritte der Eingliederung bedarfsorientiert einzuleiten. Die Module können einzeln gebucht werden.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Verfahrenssicherheit in der Fallsteuerung erlangen➤ Stärken- und Schwächenanalysen, Potential- und Berufspotentialanalysen anwenden können➤ Bestimmung, Ordnung und Bewertung individueller Lebensbereiche und sozialer Problemfelder➤ Situationsgerechte Beratung praktizieren
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Sozialanamnese• Diagnoseinstrumente (Potentialanalyse, Assessment, Profiling)• Erfassung und Deutung individueller Lebensbereiche und Lebenslagen• Einschätzung von Bewältigungsressourcen• Formulierung von diagnostischen Ergebnissen• Kontextprofil• Beispiele aus der Praxis



Fallmanagement

Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

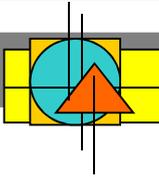
Das Modul beschäftigt sich mit dem theoretischen Hintergrund, dem Grundverständnis, den Methoden und den Möglichkeiten der praktischen Umsetzung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements vor Ort. Es trägt dazu bei, die eigene Position/Funktion und die fachliche Perspektive des beschäftigungsorientierten Fallmanagements zu erkennen. Die Komplexität (Zu- und Abgangssteuerung, Prozessschritte, Abläufe, Arbeitsmittel, Integrationsplanung, Leistungssteuerung und Controlling) des beschäftigungsorientierten Fallmanagements und die institutionellen Umsetzungsmodelle stehen im Mittelpunkt.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Grundverständnis und Grundprinzipien des beschäftigungsorientierten Fallmanagements kennen➤ Prozess- und Leistungsschritte im Überblick kennen lernen➤ Erweiterung der Handlungs- und Fachkompetenz➤ Unterstützung der eigenen Positionierung
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Grundverständnis des beschäftigungsorientierten Fallmanagements (bFM)• Die Bedeutung von „Fördern und Fordern“• Aufgaben, Kompetenzbereiche, Rolle und Funktionen• Das Phasenmodell des bFM• Institutionelle und personelle Anforderungen und Rahmenbedingungen (bezogen auf die Phasen)• Beratung im Rahmen von „Zwangskontexten“• Organisations- und Umsetzungsmodelle in der Praxis• Impulse und Anregungen

Intensivierung der eigenen Kompetenzen im Fallmanagement

In diesem Modul geht es u.a. um die „Selbstreflexion“ der eigenen Beratungskompetenzen. Fallmanager/innen sind immer wieder gefordert, ihr eigenes Kommunikationsverhalten zu reflektieren, um den unterschiedlichen individuellen und situativen Gesprächsverläufen (Kooperations- und Kommunikationsstilen) professionell begegnen zu können. Das Modul greift verschiedene Situationen des Arbeitsalltags auf und weist weitere Wege der zielgerichteten Bearbeitung und der Selbsterfahrung auf. Motivierende Gesprächsführung, konstruktive Konfliktbewältigung und größere Sicherheit im Umgang mit belastenden Beratungssituationen sind die Stichworte zu den Inhalten dieses 2-tägigen Moduls.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Konfliktfreier Umgang mit „schwierigen“ Kunden➤ Motivation durch Gespräch➤ Besseres Fallverständnis durch kollegiale Fallberatung/Fallbesprechung/Feedback➤ Entwickeln alltagstauglicher Strategien für die eigene Arbeit
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Aufgaben- und Kompetenzbereiche• Selbst- und Fremdwahrnehmung, soziale Wahrnehmungsverzerrungen• Grundlagen der Kommunikation und Beratung• Verbale und nonverbale Kommunikation• Verständliche Formulierungen (Probleme u. Ziele)• Feedbackgespräche führen• Umgang mit „schwierigen“ Kunden/Kundinnen• Beratung in Zwangskontexten• Methoden von der Praxis für die Praxis



Fallmanagement

Der Rollenkonflikt im Fallmanagement des SGB II – Fallmanager/innen zwischen „Fördern“ und „Fordern“

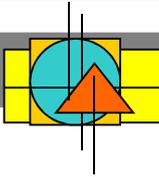
Das Modul beschäftigt sich mit der eigenen Position, der Rolle, dem Rollenverständnis, der inneren Haltung und den Funktionen als Fallmanager/in im Rahmen des SGB II. Das Fallmanagement im SGB II ist sehr komplex und die Rollenvielfalt stellt die Fallmanager/innen vor große Herausforderungen. Sie sind gehalten, immer wieder die Balance zwischen „Fördern“ und „Fordern“ herzustellen. Dies bedeutet für die Fallmanager/in einen ständigen Spagat im Rahmen ihrer täglichen Arbeit. Im Modul erhalten die Fallmanager/innen Anregungen und Impulse zur Selbstreflexion und zu Bewältigungsstrategien.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Sicherheit und Stärkung in der Berufsrolle➤ Klarheit im Rollen- und Aufgabenprofil bekommen➤ Handlungskompetenz➤ Bewältigungsstrategien anwenden lernen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Grundmerkmale und Ablaufmodell des Fallmanagements• „Fördern und Fordern“• Rolle, Rollenverständnis und Funktionen der Fallmanager/in im Rahmen des SGB II• Die Anforderungen an die Fallmanager/in im SGB II• Innere Haltung und Beratungskontext• Möglichkeiten und Grenzen des Fallmanagements in der Praxis• Rollenkonflikt der Fallmanagerin / des Fallmanagers• Bewältigungs- und Handlungsstrategien

Potenzialanalyse, Sozialanamnese und Hilfeplanung im Fallmanagement

Potenzialanalyse und Sozialanamnese sind Bausteine einer systematisch und professionell erstellten Analyse der Fähigkeiten, Neigungen, sozialen Faktoren, familiären Situation, der aktuellen Lebenssituation, der beruflichen und schulischen Biografie, und der Hemmnisse von Arbeitsuchenden. Beide dienen dazu, die Ausgangslage des/der Arbeitsuchenden bezüglich seiner/ihrer Integrationschancen präzise und ganzheitlich zu erfassen und diese in die Integrationsplanung einfließen zu lassen um eine möglichst erfolgreiche Hilfeplanung durchzuführen.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Verfahrenssicherheit in der Integrationsplanung➤ Sozialanamnese und Hilfeplanung praktizieren➤ Bestimmung, Ordnung und Bewertung sozialer Problemfelder, Ziele definieren➤ Integrationsplanungen und Hilfepläne an Beispielen aus der Praxis üben und erstellen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Grundlagen der Anamnese / Sozialanamnese• Möglichkeiten u. Grenzen der Anamnese• Individuelle und weitere unterstützende Ressourcen erkennen und nutzen / Ressourcenstörer verringern• Methoden und Techniken der Anamnese• Anamneseleitfäden entwickeln• Integrations- und Hilfeplanung (Hilfeplan/Eingliederungsvereinbarung EGV)• Beispiele aus der Praxis / Übungen



Integrations- und Hilfeplan als erfolgreiche Instrumente im Fallmanagement

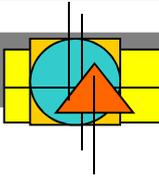
Im Prozess der Integrations- und Hilfeplanung müssen soziale Problemlagen bewertet und geordnet werden, damit mit der Bildung einer individuellen Rangfolge die Grundlage für die erfolgreiche Verwirklichung eines Integrationsplans / Hilfeplans gelegt werden kann. Nur wenn Stärken und Schwächen ausreichend analysiert und verdeutlicht wurden und die daraus resultierende Zielvereinbarung auch die Zustimmung des Hilfesuchenden findet, kann ein dauerhafter Erfolg erzielt werden.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ lernen, Ziele gemeinsam mit dem/der Hilfesuchenden festzulegen➤ Notwendige Schritte vereinbaren, um einen effektiven und dauerhaften Integrationserfolg zu erzielen➤ Möglichkeiten und Grenzen der Hilfeplanung kennen lernen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Einführung in soziale Prozesse / Betrachtung und Bewertung von Hilfesituationen• Hilfeplan als zentrales Steuerungsinstrument• Beurteilung der (möglichen) Hilfen• Ziele formulieren, festlegen und verbindliche u. realistische Zielvereinbarung treffen• die Notwendigkeit der Zusammenarbeit aller Akteure und Beteiligten erkennen und nutzen• (Erfolgs-)Kontrollinstrumente gewinnbringend einsetzen

Motivieren – aber wie? – Aktivierungsstrategien

Motivation wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die sowohl in der Persönlichkeitsstruktur eines Menschen begründet liegen als auch von der jeweiligen Situation abhängig sind, in der er/sie sich gerade befindet. Als Motivation wird allgemein verstanden, eine bestimmte Verhaltensweise zu zeigen oder eine konkrete Handlung auszuführen. Die Stärke der Motivation beeinflusst im Allgemeinen die Intensität und Dauerhaftigkeit dieser Bereitschaft. Das Modul vermittelt den Weg, dem/der Arbeitssuchenden motiviert und überzeugend die verschiedenen Chancen und Möglichkeiten aufzeigen und sie/ihn auf dem Weg in die Arbeitswelt zu unterstützen.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Überblick über die aktuellen Motivationsmodelle➤ In Theorie und Praxis verschiedene Möglichkeiten kennen, sich selbst und andere Menschen zu motivieren➤ Entwicklung der Motive der eigenen Arbeit➤ Übertragen der Methoden auf die Arbeit mit Arbeitssuchenden
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Motivationsmodelle in der Praxis• Wichtige Motive (Leistung, Macht, Anschluss) und deren Entwicklung• Prinzipien der Motivation und ihre praktische Umsetzung• Mechanismen der Leistungsmotivation• Motivations- und Aktivierungsstrategien• Erfolgskontrolle und Erfolgsergebnis• Übungen



Beratungskompetenz im Fallmanagement

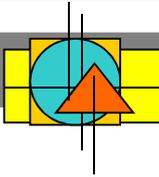
Durch angemessene Kommunikation wird eine situationsgerechte Beratungspraxis ermöglicht, die einvernehmlich und konfliktbewusst die Grundlagen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit schafft. Dieses Modul zielt darauf ab, die Wirkungsweise von Kommunikation einzuschätzen, sie zu beherrschen und sie somit gewinnbringend umzusetzen.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Situationsgerechte Beratung praktizieren➤ Schwierige Gesprächssituationen meistern➤ Kommunikative Kompetenzen ziel- und ergebnisorientiert einsetzen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Beratungsethik/ -atmosphäre/ -inhalte/ -technik/ -stil• Gestaltung von Beratungsprozessen• Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze der Beratung und der Gesprächsführung• Fragetechniken (ressourcen- u. lösungsorientierte)• Formulierungsübungen• Gesprächstechniken, Empathie und Rollendistanz• Diagnose und Gestaltung von Arbeitsbeziehungen• Umgang mit Zwangskontexten im Spannungsfeld von „Fördern und Fordern“

Fallkonferenzen / Hilfeplankonferenzen und Mind-Mapping als erfolgreiche Instrumente des Fallmanagements

Fallkonferenzen, Hilfeplangespräche und Mind-Mapping sind einige Instrumente und Arbeitshilfe für die Anwendung eines erfolgreichen Fallmanagements. In Fallkonferenzen werden gemeinsam mit allen Beteiligten (Fallmanager/in, Versorgungsanbietern, den Klienten) gemeinsame Vereinbarungen und Absprachen getroffen, um eine möglichst qualitative und erfolgreiche Integration für den Klienten zu erreichen.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Systematische Vorbereitung von Fallkonferenzen/Hilfeplankonferenzen➤ Sicherheit in der ergebnisorientierten Steuerung von Fallkonferenzen erlangen➤ Lösungsorientierte Gesprächsführung und unterschiedliche Standpunkte im Rahmen der Hilfeplanung integrieren
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Instrumente und Arbeitshilfen des Netzwerkmanagements (z.B. Mind-Map, Soziogramm)• Kommunikationsmodelle in Kooperationsstrukturen• Systematische und strukturierte Vorbereitung einer Fallkonferenz/Hilfeplankonferenz• Erfolgreiche Gesprächsführung und Durchführung von Fallkonferenzen/Hilfeplankonferenz• Moderation, Struktur, Dokumentation und Ergebnissicherung von Fallkonferenzen/Hilfeplankonferenzen• Kooperationsbeziehungen tragfähig gestalten



Arbeitsmarktpolitische Instrumente in der Praxis der SGB II-Träger - praktische Lösungsansätze

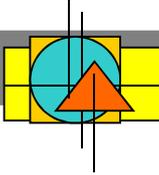
Dieses Modul vermittelt die Kenntnisse der differenzierten Arbeitsmarktinstrumente für Erwerbsfähige. Um die Instrumente im Rahmen der praktischen Arbeit effektiv und effizient für die Arbeitsuchenden einzusetzen und so den Integrationserfolg zu erhöhen ist es neben dieser Kenntnis erforderlich, die praktische Umsetzung mit entsprechenden Übungen zu erproben.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Kennen der aktuellen unterschiedlichen Arbeitsmarktinstrumente➤ Sicherheit in der Anwendung und im Umgang mit dem Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente erlangen➤ Effektiver und effizienter Einsatz im Sinne eines erfolgreichen individuellen Integrationsprozesses
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Das Fördern über persönliche Ansprechpartner/innen• Eingliederungsvereinbarung als Instrument (Ziele, Aufgaben, Inhalte)• Aktuelle berufliche Eingliederungsleistungen und arbeitsmarktpolitische Instrumente• Kommunale Eingliederungsleistungen (Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, psychosoziale Beratung, Suchtberatung)• Einstiegsgeld• Leistungen zur Beschäftigungsförderung• Freie Förderung• Institutioneller Nachrang gegenüber Einrichtungen und Dritten• Regionale Beschäftigungsstrukturen nutzen

Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und SGB III

Im Modul wird ein systematischer Überblick gegeben. Dabei wird die Notwendigkeit der Ausübung des pflichtmäßigen Ermessens an beispielhaften Eingliederungsmaßnahmen detailliert besprochen. Ein weiterer Schwerpunkt des Moduls bildet die Bedeutung der Eingliederungsvereinbarung und deren inhaltliche Ausgestaltung, sowie weitere arbeitsmarktpolitische Instrumente. Ziel ist es, die flexiblen Handlungsmöglichkeiten zu nutzen um eine individuelle Eingliederungsstrategie mit den Arbeitsuchenden zu erarbeiten.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Kenntnisse über die Eingliederungsleistungen des SGB II erlangen➤ einen systematischen Überblick über die Eingliederungsleistungen des SGB II erhalten➤ sichere Anwendung der Eingliederungsvereinbarung
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Begriffe, Inhalte, Grundsätze der Beratung und Vermittlung• Rechte und Pflichten der Arbeitsuchenden• Eingliederungsvereinbarung (Inhalt und Form)• Eingliederungsleistungen des SGB II• Voraussetzungen der Ermessensleistungen• Leistungen an Arbeitnehmer/innen• Abgrenzung der Leistungen• Möglichkeiten



Sanktionsregelungen nach dem SGB II

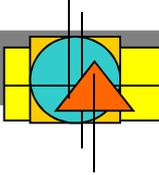
Die Sanktionsregelungen nach dem SGB II sind verschärft worden und es ist geplant, diese weiterhin zu verschärfen, um Kosten einzusparen und dem Grundprinzip „Fordern“ und „Fördern“ Rechnung zu tragen. Die Sanktionsregelungen sollen dazu beitragen, dass ein wirkungsvolles Handlungsinstrument für die Praxis geschaffen wird. Geplant ist, unklare Formulierungen im § 31 SGB II zu konkretisieren.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Darlegung der geplanten Neuregelungen des § 31 SGB II➤ Aufzeigen der auslegungsbedürftigen Aspekte➤ Problemlagen erkennen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Sanktionsvoraussetzungen und Sanktionstatbestände• Rechtsfolgenbelehrung,• Sanktionsregelungen und Sanktionsdauer für unter 25 Jährige und über 25 Jährige Leistungsbezieher/innen• Der regelmäßige Eintritt der Rechtsfolge• Sonderregelung des Eintritts der Rechtsfolge bei der Verhängung einer Sperrzeit durch die Bundesagentur• Wiederholte Pflichtverletzungen• Aktuelle Rechtsprechung

Fallmanagement im SGB XII

Durch die Einführung des SGB XII sind die Träger der Sozialhilfe zur Beratung der Leistungsempfänger/innen verpflichtet worden. Ein Grundprinzip des Fallmanagements nach SGB XII besteht in der Zusammenführung von Fach- und Ressourcenverantwortung im Sinne einer integrierten Hilfeplanung unter Einbeziehung der Betroffenen. Die Betroffene/ der Betroffene soll aktiv in eine Zielvereinbarung mit einbezogen werden. Für viele Fallmanager/innen bedeutet dies eine Auseinandersetzung mit einer neuen Klientel von Leistungsberechtigten. Weiterer Schwerpunkt in diesem Modul bildet die individuelle Hilfeplanung mit einer anschließenden Zielvereinbarung gemeinsam mit dem/der Leistungsberechtigten.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Einblick erhalten in das Fallmanagement im Rahmen des SGB XII➤ Kennen lernen der Fallmanagement-Konzeption und Abläufe im SGB XII➤ Gestaltungsmöglichkeiten individueller Hilfeplanung kennen und anwenden lernen➤ Treffen von Zielvereinbarungen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Was bedeutet Fallmanagement im SGB XII?• Welche Konzeption und Ablauforganisation sind erforderlich für das Fallmanagements im SGB XII?• Gewinnung des Leistungsberechtigten zur Mitarbeit• Gestaltung einer selbstbestimmten Hilfeplanung• Treffen von individuellen Zielvereinbarungen in der Hilfeplanung• Notwendige Ressourcen eines erfolgreichen Fallmanagements im SGB XII• Erfolge und Wirkungen des Fallmanagements im SGB XII



Arbeitsmarktmanagement – Der Arbeitsmarkt und die zielgruppenspezifische Aufarbeitung

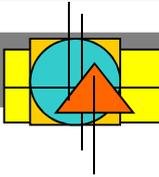
Nach § 3 SGB II können Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden, soweit sie zur Vermeidung oder Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit für die Eingliederung erforderlich sind. Dabei kommt es darauf an, Erwerbsfähige zu Eigenaktivitäten anzuregen, sie dabei u.a. durch gezielte Beratung und Information zu unterstützen und zudem vermittlerische Aktivitäten einzuleiten. Dabei ist es für Fallmanager/innen und Arbeitsvermittler/innen hilfreich, arbeitsmarktliche Zusammenhänge sowie Kenntnisse hinsichtlich der auf dem Arbeitsmarkt einwirkenden Einflussfaktoren zu haben. In diesem Modul werden die o.a. Aspekte unter praxisrelevanten Gesichtspunkten erarbeitet, aufbereitet und gegenwartsbezogen beleuchtet.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Gezielte Beratung innerhalb der Grundsicherung➤ Effektive, effiziente Informationen an Arbeitsuchende/adäquate Informationsmitteilung➤ Verständnis für arbeitsmarktliche Zusammenhänge➤ Erlangung von Kenntnissen hinsichtlich der auf den Arbeitsmarkt einwirkenden Einflussfaktoren
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Angebot und Nachfragesystem im Arbeitsmarkt• Einflussfaktoren des Arbeitsmarktes• Trends, Wandel, Entwicklungen der Arbeitslandschaft u.der beruflichen Anforderungen• Instrumente der Arbeitsmarktintegration im SGB II• Eingliederungsleistungen (§ 16ff. SGB II)• Vermittlungsbudget nach § 45 SGB II• Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 46 SGB II• Aktivierungshilfen für U25 Jährige

Physische und psychische Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit – Handlungs- und Lösungsansätze

Der Verlust des Arbeitsplatzes hat gravierende Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Betroffenen. Die psychischen und physischen Belastungen sind individuell verschieden wie auch die Reaktionen auf den Verlust des Arbeitsplatzes. Die psychischen Auswirkungen reichen von Depression über Angstsymptome und psychosomatische Symptome bis hin zu mangelndem Selbstwertgefühl. Die physischen Auswirkungen reichen von Magen-Darm-Erkrankungen über asthmatische Beschwerden und Schlafstörungen bis hin zur Immunschwäche. In diesem Modul wird aufgezeigt, wie diesem Zustand durch erfolgreiche Methoden und Lösungsansätze begegnet werden kann.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheitszustand erkennen➤ Kenntnisse über die psychischen und physischen Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit erlangen➤ Erfolgreiche Methoden und Kriterien kennen und anwenden lernen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Einblick in das Fallmanagement (Prozesse/Strukturen/gesundheitsbez. Ausrichtung)• Auswirkungen auf den gesundheitlichen Zustand (physische/psychische)• Ursachen physischer und psychischer Erkrankungen durch Langzeitarbeitslosigkeit• Entwicklung möglicher Lösungsansätze für die Praxis (Förderung der Beschäftigungsfähigkeit)• Erfolgreiche Kriterien der Gesundheitsförderung bei Arbeitsuchenden



Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement im Fallmanagement

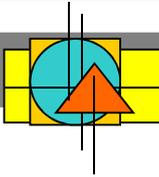
Qualität wird in der DIN ISO 8402 definiert als „die Gesamtheit von Eigenschaften und Merkmalen [...] einer Dienstleistung, die sich auf deren Eignung zur Erfüllung festgelegter oder vorausgesetzter Erfordernisse beziehen.“ Für das Fallmanagement bedeutet das, Hilfen in möglichst effizienter und effektiver Weise nach Maßgabe qualitativer Standards anzubieten.

Ziele:	➤ QM verstehen und für das Fallmanagement relevante Methoden erlernen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Qualitätsstandards und Qualitätsentwicklung• Systematische fallbezogene Leistungsdokumentation• Beteiligungsorientierte Auswertung des Fallverlaufs• Fallübergreifende Analyse und Auswertung der im Monitoring gewonnenen Daten• Notwendigkeit und Verfahren der Dokumentation• Dokumentations- u. Berichtswesen (Was? Wie?)• Arbeit mit Controlling-Instrumenten und Fallkostenmonitoring• Steuerungsrelevante Informationen• Budgetierung• Erfolgsindikatoren / Messung / Instrumente• Evaluationsinstrumente und –verfahren• Modelle aus der Praxis / Umsetzungsstrategien

Netzwerkmanagement – Hilfe- und Unterstützungssysteme identifizieren und erfolgreich einsetzen

Die Teilnehmer/innen lernen Netzwerkarbeit als Kooperation, Verknüpfung von Mitteln und Ressourcen sowie Vermeidung von Doppelarbeit verstehen. Voraussetzung ist ein Wissenstransfer, der wiederum Gegenseitigkeit und Vertrauen bedingt. Entsprechend werden in diesem Modul Regeln und Grundlagen praktischer Netzwerkarbeit vermittelt.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Befähigung zur ressourcen- und netzwerk-orientierten Arbeit erlangen➤ Systemsteuerung und Anwendungsbezug erreichen➤ Kennen lernen und nutzen der bestehenden Ressourcen➤ Synergien nutzen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Netzwerktheorien und Netzwerkarbeit• Aufbau, Pflege und Nutzung sozialer und institutioneller Netzwerke - auf der Einzelfallebene und auf der fallübergreifenden Ebene• Kenntnisse regionaler Angebote und Strukturen• Kooperationsmanagement zwischen unterschiedlichen Institutionen und Trägertypen, Verbundsystemen und Netzwerken• Kooperationsbeziehungen• Arbeiten mit und in Gruppen• Anstoßen von Ressourcen• Selbsthilfeorganisation



Motiviert, ziel- und stärkenorientiert den Arbeitsalltag bewältigen

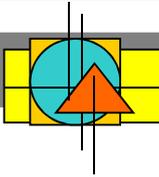
Motivation wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die sowohl in der Persönlichkeitsstruktur eines Menschen begründet liegen als auch von der jeweiligen Situation abhängig sind, in der er/sie sich gerade befindet. Als Motivation wird allgemein verstanden, eine bestimmte Verhaltensweise zu zeigen oder eine konkrete Handlung auszuführen. Die Stärke der Motivation beeinflusst im Allgemeinen die Intensität und Dauerhaftigkeit dieser Bereitschaft. In diesem Modul geht es um den Zusammenhang zwischen Motivation, Zielorientierung und Zielentwicklung sowohl im Rahmen der Eigen- als auch der Fremdmotivation diese bewusst wahrzunehmen und kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Möglichkeiten kennen, sich selbst und andere Menschen zu motivieren➤ Entwicklung von Visionen, Zielen und Motive für die eigene Arbeit➤ Übertragung der Methoden auf die Arbeit mit Arbeitssuchenden
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Prinzipien der Motivation und ihre praktische Umsetzung (z.B. Selbstmotivation, Selbstverantwortung)• Leistungsmotivation und Motivationsstrategien• „Wieder“ Freude und Spaß im Arbeitsalltag haben• Entdeckungsreise: Eigene Stärken erkennen und entwickeln / Visionsreisen und Zielorientierung• Das Team als Motivationsförderer / Teamvisionen und Teamziele entwickeln und setzen / Übungen

Die Kollegin/der Kollege ist psychisch erkrankt - wie gehe ich mit ihr/ihm und dieser Situation um?

Durch immer größeren Leistungsdruck, den Verlust von Sicherheiten, Alltags- und Zukunftsängsten steigt die psychische Belastung von Mitarbeiter/innen. Jedes Unternehmen, jede Behörde ist davon betroffen. Voraussetzungen für Lösungsansätze sind, das Problemverständnis zu erhöhen, das Wissen über psychische Erkrankungen und den Umgang mit Betroffenen und dem Umfeld zu erweitern und Berührungsängste zu überwinden. Möglichst frühzeitig sollte die Problematik erkannt und mit den Betroffenen kommuniziert werden. Das Modul greift diese Thematik auf und zeigt Wege, zu handeln.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Sensibilisierung für die Thematik➤ Enttabuisierung der Thematik➤ Entwicklung konkreter Handlungsstrategien und -empfehlungen➤ Berührungsängste überwinden➤ Sicherheit im Umgang mit den Betroffenen Kolleginnen und Kollegen erlangen
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Problembewusstsein und Problemverständnis psychischer Erkrankungen im Arbeitsalltag• Welche Symptome zeigen psych. Erkrankungen?• Welche Frühwarnsysteme gibt es?• Welche Arten psychischer Erkrankungen gibt es?• Was können Auslöser psy. Erkrankungen sein?• Welche Auswirkungen können psychische Erkrankungen im Arbeitskontext haben?• Welche Handlungsstrategien und -empfehlungen sind möglich?

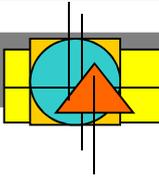


Das Arbeiten im Team

Teams funktionieren dann gut, wenn die Beteiligten in der Lage sind, Synergien wahrzunehmen, diese für die Arbeit gewinnbringend einzusetzen, sich gegenseitig zuarbeiten und so durch Wertschätzung, Akzeptanz und Toleranz, die Effektivität, die Effizienz und das Leistungspotential im Team erkannt, entwickelt und genutzt wird.

Ziele:	<ul style="list-style-type: none">➤ Teamarbeit als sinnvolle, effektive und effiziente Arbeit kennen lernen und anwenden➤ Synergien erkennen, wahrnehmen und nutzen➤ Steigerung der Effektivität und Effizienz im Umgang miteinander
Themen:	<ul style="list-style-type: none">• Die Bedeutung der Teamarbeit im Arbeitsalltag• Leistungsvorteile von Teams (die emotionale und sachliche Ebene)• Teamfindungsprozesse• Teamentwicklung (Phasen, Schritte, Chancen und Grenzen)• Die Rollen im Team / „Spielregeln/Regeln“ im Team• Kommunikation und Kooperation im Team• Störungen, Spannungen und Konflikte im Team (Ursachen erkennen und Bewältigungsstrategien entwickeln)• Handlungsstrategien und -empfehlungen• Synergien effektiv und effizient nutzen• Teamvisionen und Teamziele

Erfahrungsaustausch - Dialog-, und Impulsrunden zu fachspezifischen Themen und Fragen aus den unterschiedlichen Anwendungsfeldern des Fallmanagements



+++ zusätzlich in 2021 +++

Konzepte und Modelle des Fallmanagements in der Praxis

Workshop - Methoden im Kontext der Zielarbeit für die Praxis

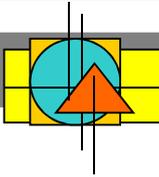
Praxishilfen für das Fallmanagement

Der/die Fallmanager/in als Netzwerker/in

Instrumente im Fallmanagement und die Anwendung in der Praxis

Umsetzungsstrategien des Fallmanagements

**Detaillierte Informationen auch zu diesen
zusätzlichen Angeboten erhalten Sie gerne telefonisch
unter 0221 - 77 109 258.**



**+++ Spezifische
fach-, themen-, anlass- und vertiefungsbezogene
Fort- und Weiterbildungen,
Workshops und Dialogrunden
in 2020 +++**

**Vertiefungs- und Austauschmodule, Workshops und Dialogrunden für
ausgebildete Case Managerinnen und Case Manager im Gesundheits- und Sozialwesen
und in der Beschäftigungsförderung**

**Offene Module, Weiterbildungsreihen, Workshops und Dialogrunden
„Die/der Fremde in der Fremde“ – Interkulturelle Kompetenzen
intensivieren und vertiefen**

Einführung und Überblick psychischer Erkrankungen (mehrere Teile)

Netzwerkerin / Netzwerker und Netzwerkmanagement heute und in der Zukunft

Zukunftsplanung

**Sehr gerne teilen wir Ihnen weitere
detaillierte Informationen zu unseren Angeboten
unter unserer Telefonnummer 0221 - 77 109 258 und / oder
per Email info@lauxen-spangenberg.de mit.**

Wir freuen uns sehr auf Sie!

**Lauxen-Spangenberg Personal-
entwicklung & Training GmbH
Theodor-Heuss-Ring 23
50668 Köln**

Verbindliche Anmeldung

Seminartitel: _____

Köln Gütersloh Datum: _____

Name: _____

Vorname: _____

Tätigkeitsfeld:

Rechnungsanschrift **Privat**

Straße: _____

Plz: _____ Ort: _____

Tel. (_____) _____ Fax: (_____) _____

e-Mail: _____ @ _____

Rechnungsanschrift **Dienstlich**

Arbeitgeber: _____

Straße: _____

Plz: _____ Ort: _____

Tel. (_____) _____ Fax: (_____) _____

e-Mail: _____ @ _____

Ich bin damit einverstanden, dass meine Angaben von der Lauxen-Spangenberg Personalentwicklung & Training GmbH zwecks regelmäßiger Zusendung von Informationsmaterialien erfasst werden. Die Teilnahmebedingungen sind mir bekannt und ich erkenne sie mit meiner Unterschrift an.

Datum: _____ Unterschrift: _____