

# Abschlussarbeiten der Ausbildung zum LOA-Trainer 2006-2008

Titel der Arbeit	Inhalt der Arbeit	VerfasserIn	Kontakt
<b>"Herausforderung LOA"</b> Synergien und Wechselwirkungen bei der Einführung von LOA in einem Teilbereich einer bestehenden Nacherziehungseinrichtung.	Erfahrungen bei der Umsetzung lösungsorientierter Arbeitsweisen in einer Projektwohngruppe. Wie reagierte das bestehende Umfeld auf die Einführung des LOA, welche Wechselwirkungen traten an den Schnittstellen auf und wie kann bei ähnlichen Projekten der Veränderungsprozess gestaltet werden?	Michael Bufler	<a href="mailto:michael-bufler@gmx.de">michael-bufler@gmx.de</a>
<b>LOA-Entwicklungsgespräche</b> Planung, Durchführung und Auswertung von hilfreichen LOA-Entwicklungsgesprächen in externen Ausbildungsbetrieben	Pers.Motivation der Arbeit, Unterscheidung von verschiedenen Gesprächen, Gesprächsvorbereitungen und Gesprächsraster	Remo Dalla Vecchia	<a href="mailto:remo.dallavecchia@bluewin.ch">remo.dallavecchia@bluewin.ch</a>
<b>Reflexion der Oasengespräche</b>	Die Oasengespräche mit den Klienten werden auf Video aufgezeichnet und anhand diesen Aufzeichnungen ausgewertet. Fokus auf Struktur, Rahmen und Gelungenes. Anregungen und Tipps werden nach Wunsch miteinbezogen.	Regula Koller	<a href="mailto:ricola_ai@gmx.ch">ricola_ai@gmx.ch</a>
<b>Eltern als wichtige Ressource ihres Kindes</b> Zusammenarbeit in familienergänzenden Institutionen lösungsorientiert gestalten	Gestützt auf die lösungsorientierten Grundannahmen werden Instrumente und ein weiterentwickeltes Gedankenkonzept vorgestellt. Diese sollen die Zusammenarbeit zwischen der Institution und den Eltern, auch aus schwierigen Lebenssituationen, fördern, so dass die Eltern eine wichtige Ressource für ihr Kind sein oder wieder werden können.	Marlen Bless	<a href="mailto:marlen.bless@bluewin.ch">marlen.bless@bluewin.ch</a>
<b>Stärken erkennen, Schwung gewinnen</b> Elternbildungskurs, für Eltern von Eltern	LOA-Trainer unterstützt dreiköpfige Elterngruppe, die schon LOA-Erfahrungen in ihren Familien gemacht haben, bei der Vorbereitung und Durchführung von drei Kursabenden im Quartierzentrum. Ausgewertet durch Teilnehmerinnen und Vorbereitungsgruppe.	Peter Imfeld	<a href="mailto:imfeld-peter@bluewin.ch">imfeld-peter@bluewin.ch</a>
<b>Einführung ins Reflecting Team</b>	Einführung und Anwendung vom Reflecting Team in der Ausbildungsstätte Auboden für neue und interessierte MitarbeiterInnen u.a. mit einem Interview von erfahrenen MitarbeiterInnen.	Jeanette Hasler	<a href="mailto:wohnen@auboden.ch">wohnen@auboden.ch</a>
			<a href="mailto:jeanette.hasler@bluewin.ch">jeanette.hasler@bluewin.ch</a>
<b>Beurteilung und Lohneinstufung von Mitarbeitenden an einem geschützten Arbeitsplatz</b>	Die Aufgabe besteht darin, ein faires Lohn- und Beurteilungssystem zu unterhalten, das unterschiedliche Leistungsfähigkeiten der Betreuten berücksichtigt. Wir wollen kein System pflegen, welches ausschliesslich die Produktivität berücksichtigt, sondern die individuellen Schritte und Erfolge in Selbst- und Fremdbeurteilung reflektieren und in die Arbeitsentschädigung einbeziehen. Die Arbeit zeigt den Entwicklungsprozess auf. Zum andern zeigte es die Haltung, unsere Lösung und Verantwortlichkeiten in der Mitarbeiterentwicklung im geschützten Arbeitsbereich auf. <a href="#">Zur PowerPoint-Präsentation der Abschlussarbeit</a>	Christian Brönimann	<a href="mailto:christian.broenimann@betula.ch">christian.broenimann@betula.ch</a>

# Abschlussarbeiten der Ausbildung zum LOA-Trainer 2006-2008

Titel der Arbeit	Inhalt der Arbeit	VerfasserIn	Kontakt
"Nimm 2!" oder "Wie aus einem MitarbeiterInnen-Gespräch ein Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräch entstehen kann"	Vom Kanton Bern sind klare Strukturen für die Mitarbeiterbeurteilung vorgegeben. Wie kann man diese vorgegebenen Strukturen verändern (erweitern), damit es nicht bei der blossen jährlichen "Pflicht- Beurteilung" bleibt? Persönliche Erfahrungen als Gruppenleiter eines 5er-Teams.	Ruedi Arnold	<a href="mailto:arcla@bluewin.ch">arcla@bluewin.ch</a>
<b>Der Teamprozess im Dialog mit dem lösungsorientierten Werkzeug</b> Werdegang der Lösungsorientierten Arbeit im Schulinternat Rosenhügel, Urnäsch (Dokumentation)	Beschreibung des lösungsorientierten Teamprozesses am Beispiel eines Teams im Schulinternat und dessen Auswirkung auf die gesammte Institution. Persönliche Erfahrungen als LOA -Trainer. (Beschreibung der Einführung in die lösungsorientierte Arbeit im Schulinternat.)	Markus Haldner	<a href="mailto:rendlah@vtxmail.ch">rendlah@vtxmail.ch</a>
<b>Vom Eintritt bis zum Austritt</b> Prozessablauf der verschiedenen Gesprächsformen im Kinderheim Lindenberg	Konzeptionelle Entwicklung eines roten Fadens durch die verschiedenen Gesprächsformen. So sollen Zielsetzungen, Zielüberprüfungen und die Feinabstimmung der Ziele von Gespräch zu Gespräch gewährleistet werden. Ausarbeitung der dazugehörigen Gesprächsraster und Vorlagen. Einführung und Auswertung des neuen Prozessablaufes mit dem Gesamtheim. Aufbau eines Schulungsprogramms fürs Gesamtheim, neue Mitarbeiter und Sozialpädagogen in Ausbildung.	Stefan Hitz und Daniel Gschwind	<a href="mailto:steffhitz@gmx.ch">steffhitz@gmx.ch</a>
			<a href="mailto:gschwind.daniel@gmx.ch">gschwind.daniel@gmx.ch</a>
<b>Einführung in eine lösungsorientierte Pädagogik</b>	Grundsätze von LOA - sie sollen Lehrpersonen und Lernenden helfen sich am Gelingen zu orientieren und dabei erfolgreiche Unterrichtende und erfolgreiche Unterrichtete werden. Erfolg motiviert! Am Schluss findet sich ein Konzept für einen Lehrerimpulstag.	Philippe Junod	<a href="mailto:philippe.junod@bzwil.ch">philippe.junod@bzwil.ch</a>
			<a href="mailto:p.junod@gmx.net">p.junod@gmx.net</a>
<b>„WIR PROBIERENS!“</b> - ein Kurzfilm Ein Schulteam übt die Einführung lösungsorientierter Elemente.	Der Film zeigt Ausschnitte zu folgenden Stichworten: 1. Blickwechsel und Komplimente 2. ein Schülergespräch 3. Klären und klar sein - es gilt! 4. Rollenspiele: was tun (anstatt) ? 5. Visionen pflegen	Mathias Finger	<a href="mailto:mfinger@bluewin.ch">mfinger@bluewin.ch</a>
<b>Kompetenzen für lösungsorientiertes Arbeiten</b>	Ist lösungsorientiertes Handeln eine Haltung, eine Kunst oder eine Technik? Welche Kompetenzen gilt es in einer LoA-Weiterbildung zu vermitteln oder auszubauen? Eine Sammlung von Stichwörtern aus den Bereichen "Gesprächsführung", "Beziehungsgestaltung", "Reflexion" und "Differenzierung".	Dieter Elmer	<a href="mailto:d.elmer@schulberater.ch">d.elmer@schulberater.ch</a>

## Abschlussarbeiten der Ausbildung zum LOA-Trainer 2006-2008

Titel der Arbeit	Inhalt der Arbeit	VerfasserIn	Kontakt
Entwicklung eines Unterstützungssystems in Krisensituationen ... für Kinder, Jugendliche und MitarbeiterInnen im Jugendhilfezentrum St. Anton, Riegel	Krisendefinition und -verständnis im LOA; Darstellung vorhandener Unterstützungssysteme. Strukturelle Rahmenbedingungen und inhaltliche Anforderungen an ein Präventionsteam mit Darstellung eines möglichen Beratungsablaufes. Planung der Einführung des Unterstützungssystems.	Michael Eisele Joachim Welter	<a href="mailto:eisele.michael@gmx.de">eisele.michael@gmx.de</a> <a href="mailto:familywelter@aol.com">familywelter@aol.com</a>
Einführung des LOA ohne expliziten Auftrag der Leitung oder der Teammitglieder	Dokumentation der Einführung der Arbeit mit dem LOA auf einer sozialpädagogischen Wohngruppe im Kinderdorf Pestalozzi, Trogen. Für die Einführung dieses Ansatzes bestand kein eigentlicher Auftrag.	Hanspeter Zwicker	<a href="mailto:hp.zwicker@bluewin.ch">hp.zwicker@bluewin.ch</a>