

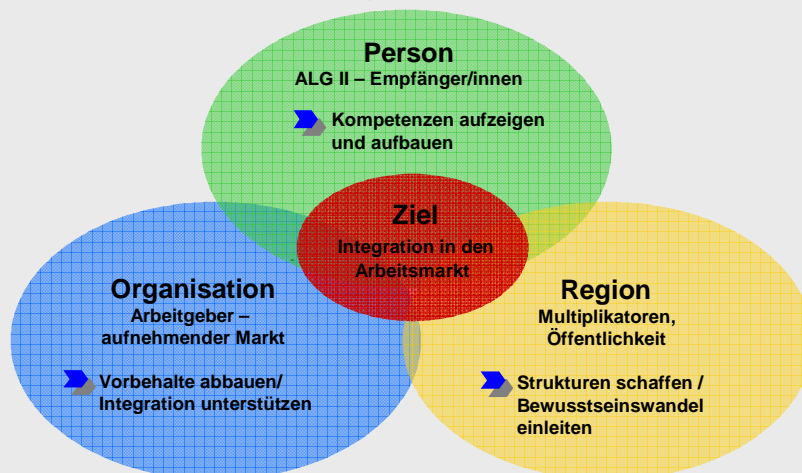
Pakt⁵⁰

FÜR NÜRNBERG
UND FÜRTH

**Regionalkonferenz 25./26.2. 2008 in
Bamberg**

**"Empowerment- Motivation wecken oder
zum Glück zwingen?"**

Pakt50 für Nürnberg – Grundidee 2005- 2007



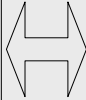
Was ist das Innovative am Pakt50?

Empowermentmodell der Aktivfirma

Betriebsleitung

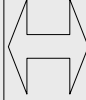
Recherche

Stellen- und
Informationsrecherche
via Internet, Zeitungen,
Firmenhomepages, etc.



Organisation

Besprechung des
Angebots:
Pflege und Erstellung von
Daten und Profilen;
Organisation der
Gruppenaktivitäten;
Verwaltung der Büromittel

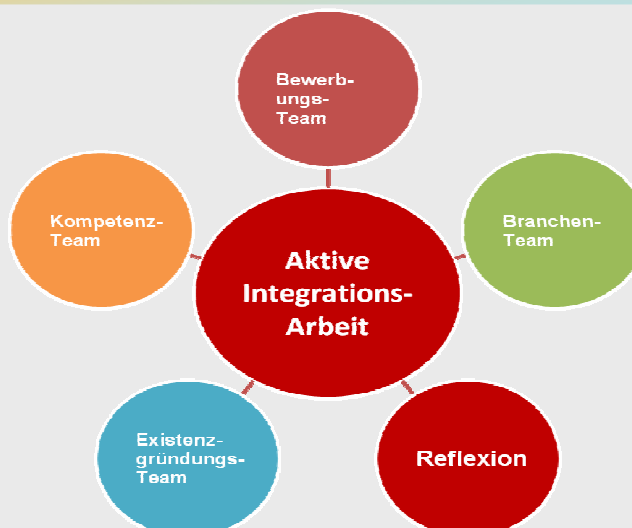


Akquise

Kontakt zu Arbeitgebern;
Besprechung des
Bewerbungsverfahrens

Zusätzlich und parallel: Bewerbungsunterstützung - Schulungen und Projekte –
Kompetenzbilanzierung – Abgleichung Unrealistischer Vorstellungen in Einzel- und
Gruppengesprächen (Gehaltsprognosen – AM-Angebote)

Aktive Integrations- Arbeit



Empowerment im Beratungs- und Integrationsprozess

- | | | |
|---|--------|--------------------------------------|
| • Augenhöhe | statt→ | Hierarchie |
| • Stärkenansatz | statt→ | Defizitansatz |
| • Gruppendynamik | statt→ | Einzelkämpfertum |
| • Persönlichkeitsentwicklung | statt→ | Verunsicherung |
| • Teamorientiertes Lernen | statt→ | Maßnahmen |
| • Arbeit für sich und andere | statt→ | Arbeit für sich |
| • Aktivierung und Arbeitsaufträge | statt→ | Resignation |
| • Selbsterkenntnis | statt→ | Inaktivität und
Maßnahmenkarriere |
| • Entwicklung von
Arbeitsmarktstrategien | statt→ | Direktversorgung |

Präsenzphasen und Heimarbeitsphasen

Möglichkeiten und Grenzen

- Psychisch leicht instabile TN können stabilisiert und integriert werden (entscheidend ist die Gruppenkonstellation)
- Erfolgreicher Perspektivenwechsel mittels Einzelcoaching und Gruppengesprächen bei möglichst vielen Teilnehmern
- Entwicklung der Eigeninitiative bringt den entscheidenden Vorteil
- Kunden mit unterschiedlichem Bildungsstand, mit/ohne Berufsausbildung, Herkunft usw. können teilnehmen
- Kostenfaktor