Modulhandbuch
Dienst zur betrieblichen Inklusion

Vorwort

Bezahlte Arbeit, wenn möglich, auf dem ersten Arbeitsmarkt, besitzt eine zentrale Stellung im Hinblick auf die materielle Sicherung und die gesellschaftliche Anerkennung eines jeden Menschen. Die Entwicklung des Selbstwertgefühls und der Identität stehen in engem Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit.

Als oberstes, zu erreichendes, Ziel steht daher ganz klar die Reintegration oder Erstetablierung des Klienten auf dem ersten Arbeitsmarkt, in einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit. Für viele unserer Klienten stellt der Weg, der bis zu diesem Ziel führt, jedoch eine enorme Herausforderung dar. Die Hindernisse und Anforderungen können einschüchternd und demotivierend wirken. Daher ist es wichtig, mögliche „Meilensteine“ auf diesem Weg zu benennen und als Zwischenziele hervorzuheben. So werden Erfolge für den Klienten positiv und motivationsfördernd erfahrbar gemacht und können als Fundament für weitere Maßnahmen genutzt werden.

Zielstellungen

- Kontaktaufnahme bei Nichteinhalten von Gesprächsterminen mit dem Jobcenter
- Begleitung bei ausstehenden Behördengängen
- Begleitung bei anstehenden Arztbesuchen
- Schaffung von Tagesstruktur
- Erstellen aussagekräftiger und aktueller Bewerbungsunterlagen
- Vermittlung grundlegender Items für eine erfolgreiche Bewerbung
- Vermittlung von Normen und Verhaltensweisen im Praktikum und in sozialversicherungspflichtigen Anstellungen
- Begleitung bei Bewerbungsgesprächen, Probearbeit, Praktika und Probezeit
- Information über Fördermaßnahmen zur/bei erfolgreicher Aufnahme einer Arbeitstätigkeit
- Aufrechterhaltung der Motivation

Modul 1: Erstkontakt/Erstgespräch/Erste Orientierung

Zielgruppe	Das Angebot des Dienstes zur betrieblichen Inklusion richtet sich an Personen mit dem Wunsch zu arbeiten, welche jedoch Unterstützung bei der Suche und Aufnahme einer geeigneten beruflichen Tätigkeit benötigen. Insbesondere konzentriert sich der Dienst auf folgende Personenkreise:
	• erwachsene Menschen, deren Teilhabe am betrieblichen Arbeitsleben durch chronische Krankheit, Unfall oder Behinderung erschwert wird und die deshalb einen besonderen Unterstützungsbedarf haben. Hierzu zählen zum Beispiel Menschen mit einer dauerhaften, auch teilweisen Erwerbsminderung jedoch ohne einen festgestellten Grad der Behinderung.
	• Menschen mit einer Behinderung im Übergang von Schule zu Beruf
	• Menschen im Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX:
	  ○ insbesondere dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen
	  ○ Menschen mit Behinderung, die grundsätzlich Zugang zu einer WfbM hätten
	• Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen, bei denen die Anwendung des Zugangskriteriums „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ eine Aufnahme in eine WfbM ausschließt.

Ziel	Ziel ist es, ein klares Bild über den Klienten zu ermitteln. Welche Vorerfahrungen, Kompetenzen und Fähigkeiten bestehen? Wie sehen Vermittlungshemmnisse aus, welche Möglichkeiten oder Erschwernisse bestehen durch den Sozialraum, persönliche Vorerfahrungen? Durch aufgeführte Methoden soll eine Arbeitsgrundlage geschaffen werden, von deren Ausgangspunkt alle weiteren Maßnahmen ausgehen können. Am Ende dieses Moduls steht ein individueller Maßnahmenplan/Durchführungsplan.
Erfolgsindikator	Erstellung einer realitätsbasierten Selbsteinschätzung Bereitschaft Vermittlung und/oder weiterführende Module in Anspruch zu nehmen
Methoden	(Angewandte Methoden richten sich nach dem individuellen Bedarf) • Individuelle Lebensweltanalyse/Stadtteilbegehung/Sozialanamnese/Sozialraumorientierung • Betrachtung biografischer Daten • Unterstützte Selbsteinschätzung
Personal	• Projektkoordinator:in (Sozialpädagoge:in) • Mitarbeiter:in (Ergotherapeut:in, Autismusberater:in, Jobcoach)
Material	• Erstaufnahmebogen DBI
Räumlichkeiten	• Büroräume Dienst zur betrieblichen Inklusion (DBI) Kirchstraße 12a, 39340 Haldensleben
Erläuterung	Nachdem ein Klient an den Dienst zur betrieblichen Inklusion herantritt oder der Dienst durch andere Träger für den Klienten beauftragt wurde, erfolgt die erste Kontaktaufnahme. Dies geschieht persönlich oder telefonisch. Der Termin für ein erstes Treffen kann in den Büroräumen des DBI stattfinden oder aufsuchend in der Wohnung des Klienten. Während des Erstgespräches wird eine kurze Übersicht über die Tätigkeit des DBI gegeben. Erläuterungen über genaue Abläufe und Verfahrensweisen, die für einen Klienten anfangs verwirrend oder überfordernd sein könnten, werden nach Möglichkeit nach oder am Ende des Erstgesprächs ausgeführt. Der Klient wird gebeten, seine Situation zu schildern und auch die Umstände, die nach seiner Meinung zum Istzustand geführt haben. Wichtig ist bei dieser ersten biografischen Schilderung, dass der Mitarbeiter möglichst den Redefluss des Klienten nicht stört und auch eher unwahrscheinliche Sachverhalte erst einmal unkommentiert aufnimmt. Durch dieses aktive Zuhören kann der Mitarbeiter Informationen zur Person gewinnen, erste Rückschlüsse auf weitere Verfahrensweisen und Vermittlungshemmnisse schließen und baut nach Möglichkeit von Anfang an eine Vertrauensbasis und eine positive Assoziation gegenüber dem Mitarbeiter auf. Anschließend geht der Mitarbeiter nun dazu über, seinerseits spezifische Fragen an den Klienten zu stellen. Diese dienen zum einen dazu, die Eckdaten des Klienten zur weiteren Verwendung im Erstaufnahmebogen zu erfassen, wie auch um einzelne Ausführungen in

	seiner Schilderung zu spezifizieren. Wenn es sich nicht bereits aus den Schilderungen des Klienten ergeben hat, versucht der Mitarbeiter herauszufinden, in welche berufliche Richtung sich der Klient, unter Zuhilfenahme des Dienstes, orientieren möchte. Es ist abzuklären, wie mobil der Klient ist: Hat der er ein eigenes KFZ, ist befähigt mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu fahren, haben Erkrankungen Einfluss auf die Teilnahme am Straßenverkehr usw. Auch gilt es zu klären, ob akute Erkrankungen vor einer Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt auf ihren aktuellen Behandlungszustand hin abzuklären sind. Die Sozialanamnese ist ebenfalls Teil der Befragung durch den Mitarbeiter. Sie soll die gesellschaftliche Stellung und das soziale Umfeld eines Klienten beleuchten und etwaige Ursachen für Vermittlungserschwernisse aufzeigen. Beeinflussende Faktoren können sein: Status innerhalb der Familie, schwerwiegende Erkrankungen in der Familie, Suchterkrankungen, berufliche Situation von Angehörigen, Abschlüsse, Bildungsstand, Berufshistorie, finanzielle Situation, Religionszugehörigkeit, biografische Ereignisse wie Heimaufenthalt, gesetzliche Betreuung, Haftstrafe, Kindesverlust, Freizeitaktivitäten, Nebentätigkeiten, private Interessen, usw. Eine Sozialraumbegehung kann relevant sein, wenn der Klient Unterstützung durch den Mitarbeiter braucht bzw. wünscht, um sich etwa über potenzielle Arbeitgeber in unmittelbarer Umgebung und/oder die Anbindungen an die öffentlichen Verkehrsmittel zu informieren. Auch kann es relevant werden, wenn es darum geht, Örtlichkeiten zu benennen, die der Klient nach Möglichkeit vermeiden sollte, wenn er eine erfolgreiche Etablierung auf dem ersten Arbeitsmarkt anstrebt. Am Ende des ersten Treffens soll im Rahmen des Möglichen eine Selbsteinschätzung des Klienten stehen, in welcher er Stärken und Schwächen benennt. Somit können die aufgeführten Fähigkeiten und Stärken ressourcenorientiert genutzt werden, einen potenziellen Arbeitgeber zu finden und falls nötig, Strategien zur Reduzierung der Defizite erarbeitet werden.

Modul 2: Potenzial Assessment

Zielgruppe	Klienten, bei denen sich nach dem Erstkontakt zeigt, dass sie keine klaren Vorstellungen über die eigenen, für eine bezahlte Beschäftigung nutzbringenden, Fähigkeiten haben oder der bereits vorhandenen Fähigkeiten nicht für die geäußerten Berufswünsche passend sind.
Ziel	Schaffung eines klaren Bildes über die bestehenden Befähigungen und Möglichkeiten. Auf der Basis dieser Erkenntnisse kann eine zielgerichtete Befähigung, die Beseitigung von erkannten Defizienten bzw. eine passende Arbeitsplatzsuche durchgeführt werden.
Erfolgsindikatoren	Dokumentierte Befähigungsanalyse zur Verfügung für Klient und Mitarbeiter Gemeinsam erstellter Maßnahmenplan mit konkreten Handlungsansetzen, zur Vermittlung oder zum Abbau von Vermittlungshemmnisen.
Methoden	(Angewandte Methoden richten sich nach dem individuellen Bedarf) • Motoriktestung • Testung geistiger Fähigkeiten • Potenzial Assessment
Personal	• Projektkoordinator:in (Sozialpädagoge:in) • Mitarbeiter:in (Ergotherapeut:in, Autismusberater:in, Jobcoach) • Psychologe:in
Material	• Hamet–e • Hamet–2 • Allensbacher Feinmotoriktest • Analysebogen Rhein/Main
Räumlichkeiten	• Büroräume Dienst zur betrieblichen Inklusion (DBI) Kirchstraße 12a, 39340 Haldensleben • Schulungsräume Jacob-Bührer-Straße 5, 39343 Hundisburg
Erläuterung	Eine Analyse im Bereich geistiger und motorischer Fähigkeiten kann Orientierungshilfe liefern, wenn eine Rückkehr in den bisherigen Beruf nicht möglich ist oder eine erstmalige Etablierung auf dem ersten Arbeitsmarkt angestrebt wird. Zum systematischen und strukturierten Erkennen individueller Potenziale und Entwicklungschancen sind die Mitarbeiter des DBI in der Anwendung standardisierter Förderdiagnostik-Testverfahren ausgebildet. Für die psychologische Fähigkeits- und Leistungsdiagnostik stehen dem DBI die Mitarbeiter des Psychologischen Dienstes der Lebenshilfe Ostfalen gGmbH zur Verfügung. So erhält der Klient selbst, ebenso wie die Mitarbeiter des Dienstes, eine aussagekräftige Übersicht über die Potenzialverteilung des Klienten, was eine gezielte und effektive Suche nach geeigneter Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erleichtert.

Modul 3: Bearbeitung und Minderung von Vermittlungshemmnissen

Zielgruppe	Personen, bei denen durch die vorangegangenen Erhebungs- und Ermittlungsmethoden Hemmnisse und Defizite für den Arbeitsmarkt benannt werden konnten.
Ziel	Beseitigung oder Nivellierung von Vermittlungshemmnissen zur Schaffung der bestmöglichsten Ausgangslage für eine Arbeitssuche.
Erfolgsindkatoren	Abschluss des als geeignet/notwendig festgelegten Schulungsmoduls Gemeinsam erstellte, aussagekräftige Bewerbungsunterlagen Dokumentierte Einhaltung einer gemeinsam vereinbarten Tagesstruktur
Methoden	(Angewandte Methoden richten sich nach dem individuellen Bedarf) • Schulung: Jobsuche, Bewerbungsgespräch, Umgang mit dem Chef, Kollegen und Kunden, Stress und Motivation, Sozialkompetenz, Konfliktprävention, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz • Begleitetes Erstellen von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen • Fahr- und Wegetraining: „Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel“ • Schaffung von Tagesstruktur • Arbeit mit Ämtern, Schulen und Ärzten, um bestmögliche Voraussetzungen für eine Etablierung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.
Personal	• Projektkoordinator:in (Sozialpädagoge:in) • Mitarbeiter:in (Ergotherapeut:in, Autismusberater:in, Jobcoach)
Material	• Schulungsmaterialien
Räumlichkeiten	• Büroräume Dienst zur betrieblichen Inklusion (DBI) Kirchstraße 12a, 39340 Haldensleben • Schulungsräume Jacob-Bührer-Straße 5, 39343 Hundisburg
Erläuterung	Unbearbeitete Sachverhalte, die einer Vermittlung des Klienten hinderlich sind, werden mit Unterstützung des Dienstes möglichst geklärt. Dies können etwa ausstehende Diagnostiken bei Ärzten sein, fehlende Unterlagen, Behördengänge oder Schuldenproblematiken. Hier unterstützen die Mitarbeiter aktiv durch Beratung und Begleitung oder vermitteln in entsprechende Netzwerke. Gerade bei langer Abwesenheit von einer regelmäßigen Tätigkeit oder wenn diese bisher noch gar nicht stattgefunden hat, kann es passieren, dass einem Klienten der geregelte Tagesablauf entgleitet oder gar kein bekanntes Konzept darstellt. Natürlich ist eine funktionierende Tagestruktur eine unabdingbare Voraussetzung für das Arbeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt, wenn es um Pünktlichkeit und Eigenverantwortung geht. Der DBI unterstützt bei der Schaffung einer solchen Struktur. Hierfür kann ein gemeinsamer Plan erarbeitet werden, der momentane Tagesablauf dokumentiert und auf Optimierungen hin begutachtet werden. Gemeinsame Termine, welche vom Klienten Eigeninitiative verlangen, können zur praktischen Umsetzung vereinbart werden. Motivationsgespräche und das Eruieren von Hindernissen unterstützen beim Durchhalten. Der DBI bietet ein umfassendes Kurskonzept, welches durch modularen Aufbau individuell an die Bedürfnisse des Klienten angepasst werden kann und einen permanenten Einstieg in bereits laufende Kurstermine erlaubt. Im Kurs werden ebenso Teilnehmer berücksichtigt, die noch nie auf dem Ersten Arbeitsmarkt tätig waren, wie solche, die nach längerer Unterbrechung lediglich eine Auffrischung oder Präzisierung zeitgemäßer Verhaltensweisen bedürfen. Die Inhalte unterteilen sich dabei in mindestens 5 Module, welche folgende Themen abdecken: **Jobsuche:** • Wo lassen sich Stellenangebote finden? • Wer kann mir helfen? Wie sind diese zu lesen? • Wie kann man geeignete von ungeeigneten Angeboten unterscheiden? **Bewerbungsgespräch:** • Richtige Vorbereitung und Durchführung, Verhaltensweisen, Gestik und Auftreten, was ist zu vermeiden? • Zulässige und unzulässige Fragen, Tipps und Tricks zur Selbststärkung,

	Motivationsmethoden. **Umgang mit Chef, Kollegen und Kunden:** • Stärkung und Ausbau sozialer Kompetenzen • Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz • Verhaltensweisen • ungeschriebene Gesetze • Firmenpolitik. **Selbstschutz und Motivation:** • Stress • Konfliktprävention • Mobbing • sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bewerbungsunterlagen werden mit den Klienten im Rahmen des Kursangebotes oder separat erstellt. Ziel ist es hierbei, nicht nur den Klienten mit aussagekräftigen und überzeugenden Unterlagen für eine, nach Möglichkeit bereits konkrete, Bewerbung auszustatten, sondern ihn darüber hinaus auch zu befähigen, dies in Zukunft selbständig zu tun. Die Kriterien aktueller Bewerbungsgepflogenheiten werden dabei ebenso vermittelt wie Wichtigkeit grundlegender Aspekte, wie Rechtschreibung, Lückenlosigkeit und Form. Zur selbständigen Erreichung werden Hilfestellungen gegeben und Vorlagen geschaffen, die vom Schreiben der Bewerbung, über den Lebenslauf, bis zum Gang zum Briefkasten reichen. Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln kann gemeinsam mit dem Mitarbeiter erlernt und trainiert werden. Fahrpläne an Haltestellen und Bahnhöfen richtig lesen, Ticketkauf, „Was tun, wenn ich falsch gefahren bin?“, Nutzung von digitalen Angeboten der Verkehrsbetriebe. Somit wird nicht nur die Voraussetzung geschaffen, zu weiter entfernten Arbeitsangeboten zu gelangen, sondern auch ein Stück selbstbestimmtes Leben.

Modul 4: Gemeinsame Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz

Zielgruppe	• Klienten mit genügenden Voraussetzungen, um eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. • Firmen, die eine generelle Bereitschaft zu Beschäftigung von Klienten äußern, sich aber noch mit Bedenken zur Umsetzbarkeit tragen.
Ziel	• Finden eines Arbeitgebers, der den Ansprüchen des Klienten genügt und ihm einen Probearbeitstag, ein Praktikum oder eine Anstellung ermöglicht. • Beratung von Firmen um Umgang mit Klienten des DBI (Behinderung, eingeschränkte Arbeitsfähigkeit, chronische Erkrankung etc.). Abbau von Bedenken, Schaffung einer kooperativen und aufgeschlossenen Grundeinstellung.
Erfolgsindikatoren	• Vereinbaren eines Probearbeitstages, eines Praktikums oder einer Anstellung
Methoden	(Angewandte Methoden richten sich nach dem individuellen Bedarf) • Akquise (Neu oder aus Firmenpool) • Begleitete Vorstellungsgespräche mit Vor- und Nachbereitung • Motivation des Klienten • Beratung von Firmen zu Krankheitsbildern • Beratung von Firmen zu Möglichkeiten, Vorteilen und finanziellen Förderungen beim Einstellen eines Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung etc. • Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung
Personal	• Projektkoordinator:in (Sozialpädagoge:in) • Mitarbeiter:in (Ergotherapeut:in, Autismusberater:in, Jobcoach)
Material	
Räumlichkeiten	• Büroräume Dienst zur betrieblichen Inklusion (DBI) Kirchstraße 12a, 39340 Haldensleben
Erläuterung	Der Dienst zur Betrieblichen Inklusion kann auf einen umfangreichen Pool kooperativer Firmen und Betriebe zurückgreifen. Mit diesen Unternehmen besteht oder bestand eine Zusammenarbeit und die Bereitschaft der Firmen, Klienten aus der Zielgruppe des Dienstes, als Praktikanten oder Arbeitskräfte einzustellen ist bestätigt. Sollte aus diesem Bestand kein passendes Unternehmen gefunden werden, betreibt der DBI zielgerichtete Akquise. Hierbei wird der potenzielle Arbeitgeber darüber beraten, was es heißt einen Arbeitnehmer aus der Zielgruppe des DBIs zu beschäftigen. Eventuelle Herausforderungen durch ein spezifisches Krankheitsbild werden genauso benannt, wie die Förderinstrumente, welche bei einer Beschäftigung zum Tragen kommen können. Wird ein Datum für ein Bewerbungsgespräch vereinbart, wird dem Klienten die Angst vor einem solchen Termin genommen und in Gesprächen die Chance für ihn herausgestellt. Ein Bewerbungsgespräch wird durch die Mitarbeiter des DBIs begleitet. Natürlich ist es am Klienten, bei einem Bewerbungsgespräch zu überzeugen, dennoch stehen die Mitarbeiter des DBIs gegeben Falls bereit, um unterstützend zu intervenieren. Vielen Klienten ist allein das Wissen eine Begleitperson bei sich zu haben, eine ausreichende Stütze, um Gelerntes anzuwenden und ein Bewerbungsgespräch (nicht selten zum ersten Mal) erfolgreich zu absolvieren. Bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung liegt die Verantwortung, beim Benennen von potenziellen Gefahren und Unfallrisiken am Arbeitsplatz, bei der Firma. Der DBI wiederum führt die Risiken auf, welche durch eine Erkrankung, Medikation oder anderweitige Beeinträchtigung entstehen können. Die letztliche Gefährdungsbeurteilung ergibt sich aus diesen Faktoren und verbleibt im Betrieb, wie auch beim DBI.

Modul 5: Begleitung von Probearbeit, Praktika und Arbeitsplatz auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt

Zielgruppe	• Klienten die einen Probearbeitstag, ein Praktikum oder einen Arbeitsplatz auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten haben. • Firmen, die einen Probearbeitstag, ein Praktikum oder einen Arbeitsplatz auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht haben.
Ziel	• Eine erfolgreiche Durchführung eines Probearbeitstags, eines Praktikum oder einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. • Klärung von Problemen und Unstimmigkeiten, Schaffung von Akzeptanz des neuen Praktikanten/Mitarbeiters. • Einstimmung und Orientierungshilfe für den Klienten am neuen Arbeitsplatz. • Begleitung und Unterstützung beim Budget für Arbeit.
Ergfolgsindikator	• Absolvieren eines Probearbeitstage oder eines Praktikums • Regelmäßige eines Budgetnehmers
Methoden	(Angewandte Methoden richten sich nach dem individuellen Bedarf) • Regelmäßiges Aufsuchen des Klienten am Arbeitsplatz (einmal wöchentlich oder bei Bedarf) • Einzelgespräche mit dem Klienten • Einzelgespräche mit Anleitern, Kollegen, Vorgesetzten des Klienten • Moderation und Schlichtung bei auftretenden Problemen oder Unstimmigkeiten • Ganztägige Begleitung am Arbeitsplatz zur besseren Eingewöhnung • Nachbereitung bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses
Personal	• Projektkoordinator:in (Sozialpädagoge:in) • Mitarbeiter:in (Ergotherapeut:in, Autismusberater:in, Jobcoach)
Material	
Räumlichkeiten	vor Ort
Erläuterung	Die Begleitung des Klienten beinhaltet regelmäßige Besuche, welche auf unterschiedlichste Weise genutzte werden können. Dies können Entlastungsgespräch bei emotionalen Anliegen sein oder Dinge, den unmittelbaren Arbeitsalltag betreffend. So etwa Moderation zwischen Arbeitgeber, Kollegen und dem Klienten. Die Mitarbeiter des DBIs verstehen sich hierbei als Mittler zwischen den besonderen Bedürfnissen und Voraussetzungen des Klienten und den Ansprüchen des beschäftigenden Unternehmens. Ziel ist es einen Weg zu bereiten, an dessen Ende eine Balance zwischen Anforderung und Fähigkeit steht, welche die Begleitung durch den Mitarbeiter nicht länger nötig werden lässt. Die Besuchszeiten variieren hierbei gemäß den Anforderungen. Ist lediglich eine routinierte Begutachtung nötig ist das Aufsuchen, einmal in der Woche, für eine Stunde oder weniger ausreichend. Bei anderen Bedarfen kann sich eine Begleitung über einen gesamten Arbeitstag, mehrmals in der Woche ergeben, bis die problematische Situation abgestellt ist. Dem Arbeitgeber stehen die Mitarbeiter des DBI dabei zur Verfügung, wenn es darum geht die erkrankungsbedingten Bedarfe des Klienten und den adäquaten Umgang mit diesen, zu verdeutlichen und in einen funktionierenden Arbeitsalltag einzufügen. Auch achten die Mitarbeiter des Dienstes darauf, dass die Auflagen und Bedarfe des Klienten vom Arbeitgeber berücksichtigt und eingehalten werden. Im Idealfall mündet dieser Prozess in eine vollkommende Selbstständigkeit des Klienten, die keiner Unterstützung mehr bedarf. Dann endet die aktive Tätigkeit des Dienstes. Nicht immer führen ein Praktikum, Probearbeiten oder die Probezeit einer aufgenommenen Beschäftigung jedoch zu einem langfristigen Arbeitsverhältnis. Sollte dieses nicht zustande kommen, unterstützen die Mitarbeiter den Klienten dabei, einen Einbruch in der Motivation und dem Selbstwertgefühl zu vermeiden oder zu minieren. Frustration oder Resignation soll unbedingt vermieden werden und der vermeintliche Rückschlag, lediglich als Trittstein auf dem Weg zum wirklich geeigneten Job betrachtet werden. Die Arbeit des Dienstes wird durch regelmäßige Auswertungsgespräche, Feedbackbögen an

	Klienten und Unternehmen und Beschwerdemanagement evaluiert.