

Gemeente Dalfsen - Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Dalfsen

Het college van de gemeente Dalfsen,
Gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;
Gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Dalfsen;
besluit vast te stellen de volgende beleidsregels:
“Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Dalfsen”

Inleiding

Deze beleidsregels zijn een uitwerking van Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015. De regels bevatten onder andere het instrumentenpakket voor werkgevers. Deze regels zijn in afstemming met de regiogemeenten IJssel-Vecht tot stand gekomen. In de beleidsregels wordt een onderscheid gemaakt tussen instrumenten ten behoeve van uitstroom naar werk (hoofdstuk 2) en overige instrumenten, waarbij verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt dan wel participatie het doel is (hoofdstuk 3).

Voor het overige wordt verwezen naar de betreffende verordeningen en de Participatiewet.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Doelgroep

1. Voor het bepalen van de inzet van instrumenten of voorzieningen wordt onderscheid gemaakt tussen personen met een grote, dan wel korte afstand tot de arbeidsmarkt. Deze tweedeling bepaalt grofweg welk perspectief iemand op de arbeidsmarkt heeft.
 - a. Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Specifiek voor deze doelgroep biedt het college instrumenten aan ten behoeve van zo snel en duurzaam mogelijk uitstroom naar werk.
 - b. Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt ervan uitgegaan dat de persoon niet binnen één jaar geschikt is voor de arbeidsmarkt. Specifiek voor deze doelgroep biedt het college instrumenten en voorzieningen aan ten behoeve van uitstroom naar werk waarbij verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt dan wel participatie het doel is.
2. Binnen de in artikel 1 bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt kan een persoon vervolgens een algemeen profiel gegeven worden om de inzet van instrumenten en/ voorzieningen te bepalen. Dit kan zijn:
 - a. Werk: belanghebbende heeft perspectief op regulier werk.
 - b. Meedoen: belanghebbende kan wel meedoen, maar heeft (nog) geen perspectief hebben op regulier werk.
 - c. Zorg: voor belanghebbende is zorg de eerste stap, alvorens naar een volgende stap naar maatschappelijke participatie of werk aan de orde is.
3. Per instrument of voorziening volgt uit de voorwaarden aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Gemotiveerd kan hiervan worden afgeweken. Al naar gelang de noodzaak kunnen de instrumenten in combinatie met elkaar of na elkaar toegepast worden.

Artikel 2 Concurrentieverhoudingen/ verdringing op de arbeidsmarkt

Verdringing op de arbeidsmarkt is van toepassing als voor de werkzaamheden binnen het afgelopen jaar nog werd betaald, of als de organisatie waarbij de werkzaamheden worden uitgevoerd, een vacature heeft ontstaan voor dezelfde of bijna dezelfde werkzaamheden.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen algemene bijstand

Artikel 3 Ontheffing van de arbeidsverplichting

1. De plicht tot arbeidsinschakeling valt uiteen in drie onderdelen:
 - a. de arbeidsplicht (om algemeen geaccepteerde arbeid te proberen te verkrijgen);
 - b. de re-integratieplicht (meewerken aan een onderzoek voor mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en gebruikmaken van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling) en
 - a. de verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie.

2. Het college kan binnen de in artikel 9 lid 2 van de Participatiewet geformuleerde kaders, in individuele gevallen tijdelijke ontheffing verlenen als het gaat om:
 - a. zorg voor een of meer ten laste komende (kleine) kinderen;
 - b. mantelzorg: wanneer het verrichten van mantelzorg niet te combineren is met het verrichten van arbeid en er geen vergoeding voor verleende zorg wordt ontvangen;
 - c. medisch/ psychische en sociale omstandigheden: ter beoordeling van de noodzaak kan er zonedig externe advisering worden ingewonnen;
 - d. noodzakelijke scholing: wanneer noodzakelijke scholing niet te combineren is met het verrichten van arbeid kan het college geheel of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht verlenen.
3. De ontheffing kan geheel of gedeeltelijk zijn en is in beginsel altijd tijdelijk.
4. Op basis van een herbeoordeling kan het college besluiten een ontheffing na afloop van de vastgestelde periode te verlengen, intrekken of wijzigen.

Artikel 4 Aanbod ondersteuning en voorzieningen

1. De in deze beleidsregels genoemde voorzieningen kunnen alleen worden ingezet voor zover in de verordening is bepaald dat deze voor de betreffende doelgroep kan worden ingezet.
2. Ter voorbereiding van de een zorgvuldige besluitvorming van de aan te bieden voorzieningen, kan het college diagnostische instrumenten inzetten. Daarmee kunnen de lichamelijke en mentale capaciteiten van de belanghebbende worden gemeten.
3. Bij de inzet van voorzieningen wordt gekozen voor de voorziening die adequaat en toereikend is voor een zo duurzaam mogelijke arbeidsinschakeling.
4. Het college stelt voor belanghebbende een doel of traject op. Dit wordt opgenomen bij beschikking (of is hier aanvullend aan) en omvat in ieder geval:
 - a. een uitwerking van de ondersteuning, indien ondersteuning wordt verleend;
 - b. de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling (arbeid- en re-integratieverplichtingen) en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen.
5. Het doel of traject wordt periodiek in samenspraak met de belanghebbende geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Hoofdstuk 2 Instrumentenpakket uitstroom naar werk

Artikel 5 Werkstage

Doel

Een werkstage kan twee doelen hebben.

- het opdoen van specifieke kennis en werkervaring in een arbeidsmatige setting voorafgaand aan de proefplek of een dienstverband;
- het leren functioneren in een arbeidsrelatie, dan wel het screenen van werknemersvaardigheden.

Beide doelen kunnen zowel bij een bij reguliere werkgever als een re-integratiebedrijf vormgegeven worden.

Voorwaarden

Met de werkgever wordt het volgende afgesproken:

- het doel van de werkstage;
- de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
- duur van de werkstage;
- de werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- afspraken over werktijden en verlof.

Termijn

De duur van de werkstage bedraagt maximaal 6 maanden, waarbij verlenging met maximaal 6 maanden mogelijk is. Tijdens de werkstage werkt de werkzoekende onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

Kostprijs

- Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.
- Kan in combinatie met Persoonlijke ondersteuning (zie artikel 11).

Artikel 6 Proefplaatsing

Doel

De proefplaatsing (ook bekend als proefplek) is een voor werkgevers stimulerend middel om werkzoekenden relevante en perspectiefvolle werkervaring te laten opdoen. Daarnaast kan tijdens deze proefperiode beoordeeld worden of de werkzoekende voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats.

De proefplaatsing kan worden ingezet als voorloper op een dienstverband. De proefplaatsing wordt ook gebruikt in de periode dat de loonwaarde moet worden bepaald in het geval er een beroep wordt gedaan op loonkostensubsidie.

Voorwaarden

- a. De werkgever spreekt vooraf schriftelijk de intentie uit om belanghebbende bij goed functioneren een contract van dezelfde of grotere omvang voor minimaal zes maanden aan te bieden.
- b. Er worden alleen werkzaamheden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de proefplaatsing.
- c. Met de werkgever wordt het volgende afgesproken:
 - doel van de proefplaatsing;
 - duur van de proefplaatsing;
 - afspraken over werktijden en verlof;
 - de werkzaamheden die uitgevoerd worden;
 - de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven (optioneel).

Termijn

De duur van een proefplaatsing bedraagt één maand. Verlenging is mogelijk tot maximaal 3 maanden. Tijdens de proefplaatsing werkt de werkzoekende onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

Artikel 7 Indienstnemingssubsidie/ Incidentele loonkostensubsidie

Doel

De indienstnemingssubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot arbeidsmarkt passend is.

Het doel van de indienstnemingssubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten.

Voorwaarden

- De subsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden.

Termijn

De indienstnemingssubsidie wordt maximaal twaalf maanden verstrekt.

Kostprijs

De hoogte van de subsidie wordt bepaald op basis van de individuele omstandigheden, maar bedraagt maximaal 50% van de werkelijke loonkosten ter hoogte van het toepasselijke Wettelijk minimumloon (WML, exclusief werkgeverslasten). Gedurende de afgesproken termijn wordt de subsidie afgebouwd.

Artikel 8 Loonkostensubsidie (structureel)

Doel

Loonkostensubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen van personen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om personen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en hierdoor niet volledig productief zijn.

Voor personen die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij per uur wel volledig productief zijn, kan geen loonkostensubsidie worden ingezet.

Voorwaarden

- Het betreft een werkzoekende die niet in staat is om zelfstandig met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.
- Voorafgaand aan het dienstverband wordt tijdens de inzet van een proefplek de loonwaarde op de werkplek vastgesteld (maximaal 3 maanden) door gebruik te maken van het instrument Dariuz (uitgevoerd door het UWV).
- Loonkostensubsidie wordt verstrekt wanneer een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor tenminste 6 maanden voor tenminste 12 uur per week.

Termijn

De loonkostensubsidie is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden jaarlijks opnieuw beoordeeld. Ook wordt beoordeeld of iemand nog tot de doelgroep behoort. De beoordeling vindt plaats door het UWV.

Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar beoordeeld en vastgesteld.

Kostprijs

- De loonkostensubsidie is een aanvulling op het loon dat op basis van de loonwaarde wordt verdiend, tot het wettelijk minimumloon. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Wanneer de werknemer een cao-loon heeft dat hoger is dan het WML dan komen de loonkosten boven WML voor rekening van de werkgever. De gemeente gaat bij het vaststellen van de loonkostensubsidie dus altijd uit van het WML.
- In de loonkostensubsidie wordt daarnaast een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekering, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximum van het jaarlijks bij ministeriële regeling vast te stellen percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.
- De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
- Advieskosten UWV: zie overzicht dienstenportfolio UWV Participatiewet t.b.v. gemeenten.

Artikel 9 No-Risk polis

Doel

De no-riskpolis is een instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

NB In 2015 geldt de tijdelijke no-risk polis die loopt van 1 januari 2015 t/m 31 december 2015. Met ingang van 2016 geldt een nieuwe vorm, de landelijk no-risk polis.

Voorwaarden

- Zoals opgenomen in artikel 12 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de polisvoorwaarden.
- Alleen in te zetten voor mensen die behoren tot de doelgroep Banenafpraak (o.b.v. beoordeling UWV; doelgroepregister).

Termijn

Zoals opgenomen in artikel 12 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de polisvoorwaarden.

Kostprijs

De kosten bedragen de hoogte van de ziekteuitkering € 141 per ziekmelding.

Artikel 10 Beschut werk

Doel

De voorziening beschut werk is bedoeld voor de mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben om te werken in een dienstbetrekking. Het gaat om bijvoorbeeld mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt.

Voorwaarden

1. Met een diagnose-instrument wordt vastgesteld of:
 - a. mogelijk sprake is van loonwaarde tussen 20% en 40%;
 - b. sprake is duurzaam arbeidsvermogen en;
 - c. de mogelijkheid tot (beperkte) groei van loonwaarde.
2. Bij het UWV wordt advies ingewonnen voor de beoordeling of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
3. Met de cliënt en de werkgever worden eventueel fysieke aanpassingen, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur bepaald. Op grond van artikel 11 en 13 kunnen vergoedingen hiervoor worden verstrekt.

Termijn

De voorziening beschut werken wordt gekoppeld aan de loonkostensubsidie. Deze is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. De loonwaarde en loonkostensubsidie worden in beginsel bij beschut werk eenmaal per drie jaar beoordeeld en vastgesteld.

Kostprijs

Zie artikel 8 loonkostensubsidie.

Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

Doel

Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarbij hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam

kan zijn. Dit betekent dat het moet gaan om ondersteuning op vaste tijden en gedurende een langere periode. In principe zijn drie vormen mogelijk.

• **Jobcoaching/ begeleiding:**

De jobcoach spreekt met de betreffende persoon een individueel begeleidings- en inwerkprogramma op de werkplek af. De jobcoach bewaakt afspraken tussen de werknemer en zijn werkgever en adviseert de werkleiding. Het uiteindelijke doel van de jobcoach is dat degene die begeleid wordt de baan uiteindelijk volkomen zelfstandig kan uitvoeren.

• **Trajectbegeleiding**

Deze vorm van ondersteuning is intensief, maar wel tijdelijk. De ondersteuning is gericht op arbeidsinschakeling.

• **Overige ondersteuning**

Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om kortdurende en in omvang beperkte ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.

Voorwaarden

Het instrument persoonlijke ondersteuning wordt primair gekoppeld aan:

- een proefplaatsing in combinatie met het instrument loonkostensubsidie;
- een werkstage;
- de voorziening beschut werk.

Termijn

- Proefplaatsing/ loonkostensubsidie: in eerste instantie voor de duur van maximaal drie maanden (gedurende de periode proefplaatsing), vervolgens voor maximaal de duur van een jaar. Bij de periodieke beoordeling van de loonwaarde wordt ook de inzet van dit instrument opnieuw beoordeeld.
- Bij de overige voorzieningen/ instrumenten: in eerste instantie voor de duur van maximaal 6 maanden. Vervolgens kan dit periodiek worden verlengd.

Kostprijs

Afhankelijk van het aantal uren.

Artikel 12 Ondersteuning bij leer-werktraject

Doel

Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Voorwaarden

- Dit instrument wordt gekoppeld aan een leer-werkbaan.
- Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.

Termijn

De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Tijdens leer-werkstage vinden tussentijdse evaluatie plaats, daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.

Kostprijs

Persoonlijke ondersteuning (zie artikel 9).

Artikel 13 Verwervingskosten

a. Algemene verwervingskosten

Doel

Het vergoeden van concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een voorziening of instrument of het uitstromen naar betaalde arbeid. Bijvoorbeeld de aanschaf van (persoonlijke) gereedschappen of kleding, zoals een overall en veiligheidsschoenen voor een timmerman.

Voorwaarden

- Het moet gaan om aantoonbare en noodzakelijke kosten.
- Deze kosten kunnen niet vanuit aan een andere voorziening worden vergoed.
- Voor reiskosten voor enkele reizen < 10 kilometer worden geen vergoedingen verstrekt.
- Voor enkele reizen > 10 kilometer kunnen, mits incidenteel en noodzakelijk naar het oordeel van de werkcoach vergoedingen worden verstrekt.
- Voor reiskosten samenhangend met woon-werkverkeer worden in beginsel geen vergoedingen verstrekt. Voorliggende voorzieningen voor mensen met een beperking en zelfredzaamheid/inkomen van de inwoner wordt verondersteld toereikend te zijn.

Termijn

Afhankelijk van de kostensoort.

Kostprijs

Afhankelijk van de feitelijke kosten, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopst adequate oplossing.

b. Werkplekaanpassing

Doel

Het vergoeden van concrete feitelijke kosten die betrekking hebben op:

- Een noodzakelijke aanpassing van de werkplek.
- De aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen.

Voorwaarden

- De vergoeding kan alleen aangevraagd worden als het dienstverband ten minste 6 maanden duurt.
- Als het gaat om een meeneembare werkvoorziening, dan moet de werknemer de vergoeding zelf aanvragen.

Termijn

Niet van toepassing.

Kostprijs

Afhankelijk van de feitelijke kosten, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopst adequate oplossing. Er wordt een drempelbedrag gehanteerd. Aangesloten wordt bij de normbedragen voorzieningen van UWV.

Hoofdstuk 3 Overige instrumenten

Artikel 14 Scholing

Doel

In principe wordt uitgegaan van de kortste weg naar werk. Scholing wordt alleen aangeboden als het zonder deze scholing niet mogelijk is om uit te stromen naar werk.

Wanneer de werkzoekende gebruik maakt van een participatieplaats en niet over een startkwalificatie beschikt, moet aan deze werkzoekende scholing of een opleiding worden aangeboden.

Voorwaarden

- De te starten scholing moet aansluiten bij de mogelijkheden van de werkzoekende en de behoeften op de arbeidsmarkt en zo kort mogelijk duren.
- Scholing wordt niet ingezet als een werkzoekende in de twee jaar voorafgaand aan het verzoek om scholing een beroepsgerichte opleiding met succes heeft afgrond.
- Deze kosten kunnen niet vanuit aan een andere voorziening worden vergoed.

Termijn

Afhankelijk van de scholing.

Kostprijs

Afhankelijk van de feitelijke kosten.

Artikel 15 Sociale activering

Doel

Onder sociale activering wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijke zinvolle activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie en het voorkomen van sociaal isolement. Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of de buurt.

Voorwaarden

- Sociale activering kan alleen worden ingezet omdat arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is.
- Bij trajecten gericht op arbeidsinschakeling vindt periodiek een evaluatiemoment plaats (iedere drie maanden).

Termijn

Er wordt onderscheid gemaakt tussen activering:

- met arbeidsperspectief: gedurende een half jaar, met mogelijkheid van verlenging tot een half jaar.
- zonder arbeidsperspectief: geen beperking in duur.

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

Artikel 16 Uitstroompremie

Doel

Een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid kan een uitstroompremie aanvragen.

Voorwaarden

- Er is sprake van duurzame uitstroom uit de uitkering.
- De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na indiensttreding.
- Personen jonger dan 27 jaar zijn van deze premie buitengesloten.

Termijn

Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering

Kostprijs

De premie bedraagt € 500,00.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 17 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze beleidsregels in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze beleidsregels, afwijken van deze beleidsregels.

Artikel 18 Inwerkingtreding en citeertitel

1. De beleidsregel treedt de dag na bekendmaking in werking, en werkt terug tot 1 januari 2015.
2. Deze regeling wordt aangehaald als 'Beleidsregel re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Dalfsen 2015'.

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Dalfsen in haar vergadering van dag-maand-jaar.

Het college voornoemd,

de burgemeester, de gemeentesecretaris/ algemeen directeur,
 drs. H.C.P. Noten drs. J.H.J. Berends

Voorbeelden van de inzet van voorzieningen, gekoppeld aan de toepasselijke doelgroep

Doelgroep	Voorziening	Ondersteunende voorzieningen
Loonwaarde < 100% WML en eventueel aangewezen op een garantiebaan	Loonkostensubsidie	Jobcoach No risk polis Scholing Werkplekaanpassing
Loonwaarde 20-40% WML en aangewezen op aangepast werk onder aangepaste omstandigheden	Beschut Werk	Jobcoach No risk polis Scholing Werkplekaanpassing
(Tijdelijk) geen loonwaarde (< 20%)	Sociale Activering Arbeidsmatige dagbesteding	Vrijwilligerswerk