

## **Bijlage 1: de werkwijze in het kader van het re-integratiebeleid en een instrumentenoverzicht**

### **Het werkproces**

#### *Melding en aanvraag*

Zowel op dit moment als per 1 januari 2015 zullen mensen op verschillende manieren worden aangemeld in het kader van de Participatiewet. De meeste mensen melden zich bij het Werkplein, omdat zij een beroep willen doen op een vorm van uitkering of omdat ze op zoek zijn naar werk, een vorm van activering of dagbesteding. Daarnaast zullen mensen zich melden bij de wijkteams of hulp- of dienstverlenende instellingen. De omstandigheden en mogelijkheden van de mensen bepalen het traject. Vooralsnog beperken we ons tot mensen die zich melden of gemeld worden voor een vorm van uitkering.

Alle mensen die in aanmerking willen komen voor een uitkering melden zich bij de Servicedesk van het UWV. De aanmelding gebeurt veelal digitaal maar mensen die hulp nodig hebben bij de uitkeringsaanvraag kunnen een afspraak maken met de servicedesk-medewerker.

De medewerker Servicedesk maakt een eerste inschatting van de mogelijkheden van de cliënt en bepaalt daarmee de volgende stap. Als mensen geacht worden direct aan de slag te kunnen en de inschatting dus is dat ze 100% arbeidsvermogen hebben dan wordt het instrument Workfast ingezet. Met dit instrument worden mensen gestimuleerd en ondersteund om binnen 3 maanden een baan te vinden. Als het niet lukt dan worden mensen in traject genomen bij de afdeling Arbeidsintegratie te Amersfoort en volgt een uitgebreide intake en diagnose. Mensen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt vanwege medische, psychische of psychiatrische problemen, de zorg voor jonge kinderen of verslavingsproblematiek worden niet direct aangemeld voor een traject richting werk maar worden geacht eerst te gaan werken aan hun problemen. De klantmanager zorgt ervoor dat de persoon bij de juiste hulpverleningsorganisatie terecht komt, bij voorkeur door de inzet van het Basis team/ Sociaal Team in Leusden. De overige groep wordt aangemeld voor een traject bij Arbeidsintegratie.

#### *Intake en Diagnose*

Bij de afdeling Arbeidsintegratie vindt een uitgebreide intake plaats door cliënten uit te vragen op 8 leefgebieden, te weten:

1. Opleiding, werk en dagbesteding
2. Huisvesting
3. Praktisch functioneren
4. Financiën
5. Lichamelijk functioneren
6. Sociaal functioneren
7. Psychisch functioneren
8. Motivatie

#### *De re-integratieladder*

De intake kan bestaan uit één of meerdere gesprekken gevoerd door een trajectbegeleider. De intake is een diagnosticerend instrument op basis waarvan de trajectbegeleider zich een beeld vormt van de cliënt en vaststelt wat een wenselijk en haalbaar perspectief is.

Vervolgens stelt de trajectbegeleider vast op welke gebieden actie moet worden ondernomen en door wie. Dit wordt vastgelegd in een trajectplan (vanaf 1 januari 2015: plan van aanpak) dat met de cliënt besproken wordt.

*Plaatsing op de re-integratie ladder*

Om de resultaten van de re-integratieactiviteiten meetbaar te maken worden alle cliënten op de re-integratieladder geplaatst. Deze ladder bestaat uit 10 treden waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt wordt aangeduid.



Trede 0:

Er is behoefte aan zorg maar de cliënt is niet probleembewust of bereid om aan problemen te werken.

Trede 1:

De cliënt is gemotiveerd om geholpen te worden maar nog niet klaar om deel te nemen aan activering/werken.

Bij trede 0 en 1 moet met name worden gedacht aan de inzet van hulpverlenende instellingen, zoals de GGZ of verslavingszorg. Ook kunnen mensen op trede 0 of 1 staan

omdat zij vanwege hun persoonlijke omstandigheden nog niet in staat zijn een volgende stap te zetten, bijvoorbeeld een alleenstaande ouder met de zorg voor jonge kinderen.

#### Trede 2:

De cliënt is eraan toe om deel te nemen aan activiteiten, deelname aan het maatschappelijk verkeer. Zelfredzaamheid staat daarbij voorop. Gedacht kan worden aan een empowerment training.

#### Trede 3:

De cliënt is in staat om een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk verkeer dan wel klaar om zich concreet te oriënteren op de toekomst, bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk.

#### Trede 4:

De cliënt is klaar voor het arbeidstoeleidingstraject maar moet zich nog oriënteren op wensen, kansen, vaardigheden en mogelijkheden. Instrumenten die worden ingezet zijn beroepskeuzetesten, loopbaan in perspectief.

#### Trede 5:

De beroepswens is duidelijk maar de (beroeps-)opleiding ontbreekt. Het instrument dat ingezet wordt, is een direct beroepsgerichte opleiding. Dit kan o.a. een MBO(-1)opleiding zijn of een leerwerktraject in de praktijk.

#### Trede 6:

De cliënt is klaar voor de arbeidsmarkt, op zoek naar werk. De cliënt kan deelnemen aan sollicitatietrainingen en/of gemeld worden bij het Werkgeversservicepunt voor directe bemiddeling. Op dit moment kunnen ook instrumenten als proefplaatsingen en plaatsingspremies werkgevers motiveren om een cliënt die langere tijd werkloos is geweest in dienst te nemen.

#### Trede 7:

Parttime werk of kortdurend werk – onvoldoende inkomsten om volledig uit de uitkering te komen.

#### Trede 8:

Een gesubsidieerde baan die wel geleid heeft tot beëindiging van de uitkering.

#### Trede 9:

Regulier werk en beëindiging van de uitkering.

#### *Trajecten*

Alle cliënten worden geplaatst op de re-integratieladder. Het is de bedoeling dat de cliënt door de juiste begeleiding en inzet van passende instrumenten stappen zet op de ladder om uiteindelijk te kunnen uitstromen naar regulier werk. Omdat dit laatste niet voor iedereen haalbaar is, kan het voorkomen dat een cliënt niet alle ladderstappen doorloopt. Het komt ook voor dat een cliënt treden overslaat. Vanzelfsprekend start niet iedereen op trede 0. Bij de verschillende treden worden verschillende instrumenten ingezet.

Veel cliënten hebben bij de start van het traject een grote afstand tot de arbeidsmarkt en werken gedurende het traject toe naar het verkleinen van deze afstand tot het moment dat ze klaar zijn om aan de slag te gaan. Vanzelfsprekend is de ruimte op de arbeidsmarkt mede bepalend voor succes. Maar een goede voorbereiding en sollicitatievaardig de arbeidsmarkt op gaan is natuurlijk wel bevorderlijk. Bij de start van het traject of gedurende het traject kan

echter blijken dat een cliënt een arbeidsbeperking heeft en waarschijnlijk niet voor 100% inzetbaar is bij een werkgever. Op dit moment worden mensen bij wie vermoedelijk sprake is van een structurele arbeidsbeperking aangemeld voor een WSW-indicatie. Afhankelijk van de uitslag wordt de persoon al dan niet geplaatst op de WSW-wachtlIJst, in afwachting van een WSW-plaatsing. In enkele gevallen zijn werkgevers bereid om mensen met een beperkt arbeidsvermogen tegen een lagere loonwaarde te plaatsen met behulp van het instrument loonkostensubsidie. Door middel van een loonwaardemeting wordt de loonwaarde van een persoon op een specifieke werkplek vastgesteld en de werkgever ontvangt aanvullend op de vastgestelde loonwaarde tot maximaal 100% WML loonkostensubsidie.

Illustratief voor de trajecten zijn de ingevoegde portretten van cliënten. Hierin is beschreven welke trajectstappen mensen hebben doorlopen om hun uiteindelijke doel te bereiken. We lichten er enkele voorbeelden uit.

### Bart

*Met zijn eigen bouwbedrijf en twee gouden handen had Bart (42) het goed voor elkaar. Daar kwam echter abrupt een einde aan toen hij getroffen werd door een hartinfarct. Tien dagen heeft hij in coma gelegen en hij moest een operatie ondergaan, met een lange revalidatie en niet aangeboren hersenletsel tot gevolg. Het leven van Bart is na deze gebeurtenis ingrijpend veranderd. Na verloop van tijd beseft hij dat hij nooit meer de oude zou worden en vroeg zich af: 'Wie wil mij nu nog?'.*

Bart wil niets liever dan een betaalde baan maar begint zijn traject op trede 1 van de ladder. Hij heeft nog veel problemen met zijn gezondheid, vooral met zijn fijne motoriek, spraak en reactievermogen. Op het moment dat Bart daartoe fysiek in staat is, wil hij het liefst in zijn oude vak aan de slag. Gedurende een werkervaringsperiode (trede 3) wordt duidelijk dat zijn handen niet meer kunnen wat zijn hoofd wil. Bart gaat een training, Loopbaan in perspectief, volgen (trede 4). Hij blijkt slimmer te zijn dan hij ooit heeft geweten en laat een sterke voorkeur voor de ICT zien. Inmiddels heeft Bart een WSW indicatie. De arbeidsdeskundige van Arbeidsintegratie heeft een garantiëbaan gecreëerd voor mensen met een arbeidshandicap. De baan is Bart op het lijf geschreven. Hij voert voor het eerst van zijn leven een sollicitatiegesprek en wordt aangenomen (trede 9). Zijn trajectbegeleider blijft de eerste tijd zijn jobcoach.

De inzet van de instrumenten trajectbegeleiding, training, jobcarving en jobcoaching lukt om een persoon die een volledig nieuwe en andere start moet maken aan passend werk te helpen.

### Richard

*Richard (33) werkt op dit moment als vrijwilliger bij World Vision. Tegelijkertijd werkt hij stap voor stap toe naar een betaalde baan. Richard kampt met psychische problemen, waar hij steeds beter mee leert omgaan. Vanwege sociale angsten is het aangaan van een gesprek voor hem een ware uitdaging, waarbij hij steeds weer zijn angsten moet overwinnen. De ene keer gaat dat gemakkelijker dan de andere keer. Simpelweg solliciteren was voor hem dan ook nog geen optie op het moment dat hij bij Dinand in traject kwam. Maar, met de juiste begeleiding komt hij steeds dichterbij zijn volgende doel: een volwaardige betaalde baan.*

Richard begint op trede 0 van de re-integratieladder – hij is niet meer in staat om te werken. Na verloop van tijd gaat hij een professioneel hulpverleningstraject in en komt op trede 1 van de ladder. Vervolgens klimt hij door vrijwilligerswerk op te pakken naar trede 3. Dan stroomt hij door naar een vrijwilligersplek die meer gericht is op het opdoen van arbeidsritme en het oefenen in een werksituatie en volgt de training Loopbaan in perspectief om te onderzoeken in welke richting hij zich verder wil ontwikkelen (trede 4). Richard is voldoende gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt en kan trede 5 van de ladder overslaan. Hij is nu in principe klaar om te gaan werken (trede 6) en krijgt hierbij ondersteuning tijdens de sollicitatietraining.

Tijdens het traject zijn verschillende instrumenten ingezet zoals hulpverlening, vrijwilligerswerk, een loopbaantraining en een sollicitatietraining. Wellicht één van de belangrijkste instrumenten in het traject van Richard is de persoonlijke begeleider op wie hij keer op keer heeft kunnen terugvallen, die

hem van advies heeft gediend en in staat is geweest om in het juiste tempo Richard te begeleiden in het beklimmen van de ladder.

Het instrumentarium dat wordt ingezet om het re-integratietraject vorm te geven, kan sterk variëren en is afhankelijk van de mogelijkheden en wensen van de cliënt enerzijds en van de vraag op de arbeidsmarkt anderzijds. De afdeling Arbeidsintegratie beschikt over een scala aan instrumenten dat kan worden ingezet om het traject vorm te geven. Aan het eind van deze bijlage is een opsomming opgenomen van het instrumentarium, gekoppeld aan de trede van de hiervoor beschreven ladder. Mocht de afdeling niet beschikken over een instrument waaraan wel behoefte is dan wordt dat instrument incidenteel op individuele basis ingekocht. Als blijkt dat de behoefte structureler van aard is dan wordt het instrument toegevoegd aan de instrumentenkoffer waarover iedere trajectbegeleider kan beschikken.

Het uiteindelijke doel van een traject wordt bepaald door de mogelijkheden die de cliënt heeft. Het streven is om voor alle cliënten het maximaal haalbare te bereiken. Dat kan ook betekenen dat het doel bereikt is op het moment dat de cliënt een aantal dagdelen per week als vrijwilliger actief is.

### De nieuwe situatie

Vanaf 1 januari 2015 krijgt de gemeente de verantwoordelijkheid om meer mensen dan voorheen met een arbeidsbeperking te begeleiden en zo mogelijk te plaatsen bij werkgevers. Een deel van de mensen kan een beroep doen op de garantiebannen waarover werkgevers zowel uit de marktsector als uit de overheid afspraken hebben gemaakt in het Sociaal Akkoord. Het UWV heeft de functie om vast te stellen of iemand in staat is om het wettelijk minimum loon te verdienen.

Tabel 1: Prognose jaarlijks aantal garantiebannen t.o.v. beschikbare cliënten

Regio Amersfoort			Jaar	2015	2016	2017
Garantiebanen SA	Marktsector			93	112	130
	Overheid			46	46	46
		Totaal		<b>139</b>	<b>158</b>	<b>176</b>
Cliënten beschikbaar garantiebanaan SA	Gemeenten	WWB 30-80%		(250)	(250)	(250)
		Voormalig WSW 30-80%		(25)	(25)	(25)
		Voormalig Wajong 30-80%		(55)	(55)	(55)
			Totaal		330	330
	UWV	Wajong oud 30-80%		280	280	280
		Totaal		<b>605</b>	<b>605</b>	<b>605</b>

Een nieuw te vormen regionaal 'Werkbedrijf', dat gekoppeld is aan de arbeidsmarktregio, krijgt de verantwoordelijkheid voor een goede uitvoering van het Sociaal Akkoord. Het regionaal werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden en UWV. Het SW-bedrijf en relevante onderwijsinstellingen kunnen worden betrokken bij de activiteiten het Werkbedrijf.

Vooralsnog ziet het ernaar uit dat met name Wajongers en mensen met een WSW-indicatie gebruik kunnen maken van de garantieregeling. Dat heeft tot gevolg dat een relatief grote groep WWB-ers met een arbeidsbeperking overblijft die op enige wijze een plek zou moeten krijgen op de arbeidsmarkt. De gemeente moet zoeken naar middelen om de arbeidsmarkt te openen voor deze doelgroep.

De regie voor de uitvoering van de Participatiewet ligt bij de gemeenten. Voor Leusden en Amersfoort is het uitgangspunt dat we dezelfde werkwijze blijven volgen als we nu doen. Dat betekent dat we uitgaan van een goede intake en diagnose op basis waarvan het traject wordt uitgezet. De wijziging in doelgroep en de verplichting die werkgevers op zich hebben genomen in het Sociaal Akkoord maakt het noodzakelijk om op bepaalde punten het instrumentarium uit te breiden. Uitgangspunt daarbij is dat we zoveel mogelijk gebruik blijven maken van het bestaande instrumentarium en streven naar het beste resultaat voor de laagste prijs.

Uit gesprekken met UWV-medewerkers die op dit moment belast zijn met de begeleiding naar werk van mensen in de Wajong, WAO, of WIA blijkt dat zij gedurende de begeleiding van mensen een vergelijkbaar instrumentarium inzetten als de gemeente nu doet voor de WWB-ers. Volgens de begeleiders zijn zijzelf het belangrijkste instrument. Het grote verschil lijkt te zitten in de duur van de trajecten en de inzet van het instrumentarium aan werkgeverskant. Het UWV beschikt over de mogelijkheid om onder andere proefplaatsingen te doen, een no-riskpolis in te zetten, een jobcoach aan te bieden en loondispensatie toe te kennen. De gemeente zal vanaf 2015 ook moeten beschikken over dit instrumentarium. Overigens voert de gemeente wel pilots uit met de inzet van het nieuwe instrumentarium. Tot het structurele instrumentarium van de afdeling Arbeidsintegratie behoort:

- ✓ Trajectbegeleiding, inclusief intake en diagnose;
- ✓ Trainingen, o.a. gericht op activering, vaardigheden en solliciteren;
- ✓ (Begeleid) vrijwilligerswerk;
- ✓ Proefplaatsingen.

Met de volgende instrumenten worden pilots uitgevoerd:

- ✓ Loonkostensubsidie;
- ✓ Jobcoaching
- ✓ No risk polis
- ✓ Jobcarving

Naast bovengenoemde instrumenten zet het UWV 'Werkplekaanpassing' in als instrument. Met de toevoeging van dit laatste instrument is de gemeente volledig geoutilleerd om mensen met een beperking aan de slag te helpen bij welwillende werkgevers.

Het WSP draagt momenteel zorg voor de plaatsing van onder andere Wajongers bij reguliere werkgevers. Het voorbeeld Jeffrey illustreert op welke wijze een plaatsing van een Wajonger tot stand komt.

*Jeffrey (26 jaar) vertelt een werkgever het liefst niet dat hij een Wajongstatus heeft. Hij heeft moeten leren dat het voor hemzelf en de werkgever toch belangrijk is om hierover open te zijn. Dan kan er rekening gehouden worden met zijn beperkingen en kan de werkgever de nodige ondersteuning ontvangen. Maar zoals bij ieder leerproces het geval is, wordt ook Jeffrey door vallen en opstaan wijzer. Met als gevolg dat hij nu succesvol, fulltime aan het werk is als magazijnmedewerker.*

Jeffrey heeft 4 jaar bij een sportwinkel gewerkt. Hij had zijn werkgever niet verteld over zijn Wajongstatus en kreeg steeds meer en complexere werkzaamheden. Op een gegeven moment wordt het hem teveel en uiteindelijk moet hij stoppen. Na een tijdje meldt hij zich bij het UWV en een medewerkster van het WSP gaat met hem aan de slag. Na een uitgebreide intake en diagnose komt Jeffrey erachter dat hij graag taxichauffeur wil worden. Een full time baan als taxichauffeur is vrijwel niet te vinden en daarom gaat de WSP-medewerkster op zoek naar een baan bij een koeriersdienst. De baan wordt gevonden en Jeffrey communiceert open en eerlijk over zijn beperkingen en krijgt een

jobcoach. Omdat het geen full time functie is, blijft Jeffrey solliciteren en vindt er een baan bij als magazijnmedewerker. Na lang twijfelen vertelt Jeffrey over zijn Wajong-status. De werkgever heeft hiermee geen problemen en maakt gebruik van de mogelijkheid om een jobcoach in te zetten en de noriskpolis. De werkgever houdt rekening met de beperkingen van Jeffrey en loopt geen risico. Jeffrey kan gewoon tegen 100% loonwaarde functioneren.

Ook in de toekomst blijft het WSP het gezamenlijke instrument van gemeente en UWV om plaatsing van de brede doelgroep werkzoekenden te bewerkstelligen. Het WSP doet dat door alle werkgevers in de regio te benaderen en waar nodig en mogelijk te ontzorgen.

Het UWV behoudt – ook na 1 januari 2015 – o.a. de verantwoordelijkheid voor de begeleiding en mogelijke plaatsing op de arbeidsmarkt van mensen die een Wajong-status hebben. Om te voorkomen dat werkgevers vanwege de inzet van instrumenten beter kunnen kiezen voor de doelgroep van het UWV dan voor de doelgroep van de gemeente gaan de gemeente en het UWV met elkaar in gesprek om het instrumentarium te harmoniseren. Ook zullen gemeente en UWV samenwerking zoeken in het doorontwikkelen van het instrumentarium.

### *Beschut werken*

De gemeente moet zorg dragen voor het creëren van een aantal beschutte werkplekken. Deze beschutte werkplekken zijn bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werken kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken. Het aantal cliënten dat in de regio Amersfoort beschikbaar komt voor een beschutte werkplek is naar schatting 300 in 2017. Dit past binnen het aantal werkplekken voor de regio budget voor krijgt, namelijk 385. (zie tabel 2).

Tabel 2: Prognose aantal beschutte werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking t.o.v. beschikbare cliënten in regio Amersfoort

		Jaar	2015	2016	2017	2018	2019
Regio Amersfoort							...
Aantal beschutte werkplekken	Totaal						385
Cliënten beschikbaar voor beschutte werkplek	WWB 0-30%		90	90	90		
	Voormalig WSW 0-30%		10	10	10		
	Totaal		100	100	100		

### *Werkgevers en detachering*

De voorkeur gaat uit naar zo veel mogelijk plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers. Dat betekent wel dat reguliere werkgevers bereid moeten zijn om - meer nog dan voorheen – werknemers met beperkt arbeidsvermogen in dienst te nemen. In dat kader is het van belang dat zij goed worden geïnformeerd over de mogelijke inzet van instrumenten op het moment dat de bereidheid er is om te gaan werken met mensen met beperkt arbeidsvermogen. Daarnaast dienen ze te worden geïnformeerd over de verplichtingen die zij zijn aangegaan in het kader van het Sociaal Akkoord. Indien de reguliere werkgevers bij voorkeur mensen met een beperkt arbeidsvermogen te werk willen stellen via een detachingsconstructie dan dient een detachingsorganisatie aan het instrumentarium te worden toegevoegd.

### *Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt of dagbesteding*

Veel jongeren die tot op heden de Wajong-status hebben ontvangen hebben onderwijs gevolgd binnen het praktijkonderwijs. Om te voorkomen dat er informatie en tijd verloren gaat, wordt er contact gezocht met deze vorm van onderwijs om in een vroegtijdig stadium eventuele nieuwe klanten in beeld te krijgen. Voor jongeren die arbeidsvermogen hebben kan gekeken worden naar de mogelijkheden voor passend werk. Jongeren die vanwege de ernst van hun beperking niet in staat zijn om te werken kunnen wellicht met de mogelijkheden die de WMO biedt een passende vorm van dagbesteding aangeboden krijgen.

Het begeleiden van mensen die vallen onder de Participatiewet naar een passende plek op de arbeidsmarkt zal ertoe leiden dat er voortdurend sprake zal zijn van evalueren, aanpassen en creëren van nieuwe instrumenten. De huidige werkwijze van de gemeente biedt daar uitstekend de mogelijkheid voor. Hierna wordt een overzicht gegeven van het instrumentarium en de voorzieningen die nu en in de toekomst worden ingezet.

### **Instrumentenoverzicht**

De verschillende instrumenten die arbeidsintegratie in kan zetten in de trajecten van cliënten kunnen ook gelijktijdig worden ingezet.

De instrumenten kunnen worden gekoppeld aan een trede op de re-integratieladder.

De indelingen op de ladder zoals in het overzicht zijn beschreven, zijn indicaties. De instrumenten worden over het algemeen ingezet tot en met trede 6. Vanaf trede 6 hebben mensen (parttime) werk of studiefinanciering. Heel incidenteel zullen voor de mensen op trede 7 of 8 nog een instrument worden ingezet; op trede 9 zijn mensen uit de uitkering maar kan een instrument ingezet worden om de werkgever te ondersteunen.



De kolom 'Soort traject' heeft met name betrekking op het type en de duur van het traject. De afkortingen die in deze kolom staan genoemd, houden het volgende in<sup>1</sup>:

1. TWK (Traject Werk Kort): Een cliënt wordt begeleid naar werk en er wordt voorzien dat deze cliënt binnen ongeveer een half jaar ook naar werk (of studie) uit zal stromen.
2. TWL (Traject Werk Lang): Een cliënt wordt begeleid naar werk, waarbij de inschatting is dat dit meer dan een half jaar in beslag zal gaan nemen.
3. TSA (Traject Sociale Activering): Hierbij wordt een cliënt begeleid naar sociale activering. Dit betekent dat het doel is dat een cliënt weer maatschappelijk actief wordt, bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk.
4. TZh (Traject Zorg en Hulpverlening): In dit traject wordt een cliënt naar de nodige zorg en hulpverlening begeleid. Een dergelijk traject kan bijvoorbeeld worden ingezet voor cliënten met langdurige psychische/ psychiatrische klachten of cliënten met een verslaving.

Naam instrument	Trede	Soort traject	Doelgroep	Hoofdactiviteit
Trajectbegeleiding AI	alle	alle	Cliënten AI	Begeleiding/coaching
<i>Projecten</i>				
(A&E) <sup>2</sup> Samen Sterk	6	TWK	Stevige aanpak	Solliciteren
Workfast	6	TWK	Diversen	Solliciteren
Sollicitatie ondersteuning AI	6	TWK	Diversen	Solliciteren/Jobhunting
OpStap naar werk	4-6	TWL/TWK	Diversen	Solliciteren
Werkgeversservicepunt	6	TWK	Diversen	Jobmatching
Arbeidstrainingcentrum (ATC)	4	TWK	Jongeren met gedragsproblemen	Werkstages
<i>Opleidingstrajecten</i>				
Status	5	TWK	Klaar om te werken	Schoonmaak
HER	5	TWK	Diversen	Hef-reachtruckcertificaat
Beroepsopleiding (kort)	5	TWK	Klaar om te werken	Divers
Cleanfors (Amfors)	5	TWK	Diversen	Schoonmaak
Zorg en Aandacht (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Thuiszorg
Horeca en Aandacht (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Horeca
Groen (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Groen(voorziening)
Techniek (Amfors)	5	TWL/TWK	Diversen	Metaal
Individuele inkoop leerwerktrajecten	5	TWL/TWK	Diversen	Divers
Taalles	2,3,5	TZH/TSA/TWK/TWL	Diversen	Taalles en stage
<i>Activering</i>				

<sup>1</sup> NB: Het 'Soort traject' wordt ingedeeld op basis van een eerste inschatting van de trajectbegeleider over de mogelijkheden van een cliënt. In de loop van een traject kan het 'Soort traject' moeten worden bijgesteld. Daardoor is het ook zo dat een TWK soms ook net wat langer dan een half jaar kan duren en een TWL soms toch korter.

AE-team (Amfors)	3	TWL	Diversen	Dagritme opbouwen
Empowerment	2	TWL	Diversen	Empoweren
Werk Mee (± 40 deelnemende werkgevers)	3	TSA/TWL	Diversen	Vrijwilligerswerk
Ravelijn	3	TWL/TWK	Diversen	Begeleid vrijwilligerswerk
CNME Landgoed Schothorst	2	TZH/TSA/TWL	Diversen	Groepsactiviteiten natuureducatie
Maatwerktraject Arbeidsgehandicapten (Amfors)	4	TWL	Arbeidsgehandicapten	Divers
Ergocontrol	2	TWL	Grote afstand tot arbeidsmarkt	Bewegen
Klussenbureau (Amfors)	2	TZH/TSA	Daklozen	Vrijwilligerswerk
NLP Coaching	2	TWK/TWL	Diversen	Coaching
HSK/Argonaut	2	TSA/TWK/TWL/TZH	Psychische klachten	Cognitieve gedragstherapie
Woonbegeleiding	2	TZH/TSA/TWL/TWK	Kwetsbare jongeren	Ondersteunende begeleiding
Bewust voor beter	divers	divers	Diversen	Aanvraag PGB
KomActief	2	TWL	Vrouwen	Activering
Cinderella	2	TSA	Vrouwen grote afstand tot arbeidsmarkt	Activering
<i>Opvoeden</i>				
TRAM	4	TWL	Alleenstaande moeders	Training
<i>Beroepskeuze</i>				
Beroepskeuze AI	4	TWL/TWK	Diversen	Testen, gesprek, advies
Loopbaan in perspectief AI	4	TWL/TWK	Diversen	Training, gesprek, advies
Ontdek je talent (Amfors)	4	TWL/TWK	Diversen	Training en advies
<i>Overige</i>				
Minimacoach	divers	divers	(Potentiële) minima	Ondersteuning/verwijzing
Proefplaatsing	6	divers	Klaar om te werken	Vooruitzicht reguliere baan
<i>Pilots</i>				
Workfast voor WW	6		Einde WW-periode	Solliciteren
Actieplan jeugdwerkloosheid	divers	divers	Jongeren tot 27 jaar	Begeleiding
No risk polis	9	divers	Ziekterisico	Plaatsing reguliere baan
Loonkostensubsidie	9	divers	Beperking	Plaatsing reguliere baan
Jobcoaching	9	divers	Beperking	Begeleiding op werkvloer
Jobcarving	9	divers	Beperking	Plaatsing reguliere baan
<i>In ontwikkeling</i>				
Detachering	9	divers	Beperking	Plaatsing reguliere baan