

Begrippenlijst (Infrastructuur) Sociaal ontwikkel- bedrijven

A

- **Arbeidsmarktregio:** Een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en sociale partners binnen een geografisch afgebakend gebied, gericht op het stimuleren van werkgelegenheid en het ondersteunen van werkzoekenden. De arbeidsmarktregio's richten zich op diverse doelgroepen, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, werkzoekenden, jongeren, statushouders en werknemers die zich willen laten om- of bijscholen. Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's, waarin beleid wordt afgestemd op de regionale arbeidsmarktvrage.
- **Arbeidsmatige dagbesteding WMO:** Een vorm van dagbesteding waarbij mensen met een beperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt in een gestructureerde werkomgeving activiteiten uitvoeren met een arbeidsmatig karakter. Dit kan variëren van productie- en dienstverleningstaken tot werkzaamheden binnen een sociale onderneming. Het doel is het bieden van een zinvolle daginvulling en, waar mogelijk, doorstroom naar werk of participatie in de samenleving. Financiering verloopt via de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO), en gemeenten bepalen de toegang en invulling van deze voorziening.

B

- **Banenafpraak:** De Banenafpraak is een afspraak uit 2013 tussen de overheid en werkgeversorganisaties, vastgelegd in de Participatiewet. Het doel is om 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In februari 2025 gaat een wetswijziging naar de Tweede Kamer, waarin onder andere een herziening van de quotumregeling wordt voorgesteld en een uitbreiding van de doelgroep wordt overwogen.
- **Begeleid werken:** Medewerkers die de stap maken naar de constructie Begeleid Werken treden in dienst bij het bedrijf waar zij werkzaam zijn (veelal vanuit een individuele detachering). Jobcoaching wordt voorgezet vanuit Promen en de medewerker treedt in dienst bij een regulier bedrijf met behoud van zijn/haar indicatie WSW. Mocht de medewerker onvrijwillig werkloos worden, dan is er altijd een terugkeergarantie naar een dienstverband bij Promen.
- **Beschut werk:** Werkomgeving speciaal ingericht voor mensen met een arbeidsbeperking die niet in een reguliere baan kunnen werken. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de indicatiestelling en financiering van beschut werk. Mensen die beschut willen werken, kunnen hiervoor naar de gemeente. De gemeente vraagt dan een advies beschut werk bij het UWV aan. Mensen kunnen ook zelf een indicatie beschut werk aanvragen bij het UWV.

De gemeente ontvangt voor de financiering van beschut werk middelen voor de begeleiding in het gemeentefonds. De hoogte van deze middelen is gebaseerd op de

taakstelling beschut werk. De rijksoverheid werkt aan een manier om het budget te baseren op de realisatie per gemeente.

Naast de begeleidingsmiddelen ontvangt de gemeente budget voor loonkostensubsidie in het BUIG-budget.

Meer informatie: [Kennisdocument Beschut Werk](#)

- **Breed offensief:** Een pakket maatregelen van het Ministerie van SZW, gestart in 2020, om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit omvat onder andere vereenvoudiging van regelgeving en financiële stimulansen voor werkgevers.
- **BUIG;** De afkorting BUIG staat voor Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten. Dit is het budget dat gemeenten ontvangen van het Rijk voor de financiering van verschillende inkomensvoorzieningen, waaronder bijstandsuitkeringen (Participatiewet), IOAW (Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers), IOAZ (Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Zelfstandigen), Loonkostensubsidies voor mensen met een arbeidsbeperking die vallen onder de Participatiewet.

C

- **Cao Aan de Slag:** Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers die onder de Participatiewet vallen en een garantiebaan vervullen. De looptijd is van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023, De Cao aan de slag is verlengd tot en met 31 december 2024. De onderhandelingen voor een nieuwe Cao liggen stil (stand van zaken januari 2025) Knelpunt is de looneis. De rijksoverheid wil de gemeenten niet compenseren voor de hogere looneis van de vakbonden.
- **Cao SW:** Collectieve arbeidsovereenkomst voor de (WSW) medewerkers in de sociale werkvoorziening. De huidige looptijd is van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. In de Cao is afgesproken dat de lonen tweemaal per jaar verhoogd worden. De verhoging is conform de 'loonprijscompensatie' (LPO). Gemeenten worden daarvoor gecompenseerd door het rijk.
- **Cedris:** Branchevereniging voor sociale werkbedrijven, die gemeenten en SW-bedrijven ondersteunt bij de uitvoering van sociaal beleid en participatiebevordering.

D

- **Detachering via Promen:** Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers in eerste instantie huiverig zijn om deze doelgroep direct zelf in dienst te nemen en liever op detachingsbasis een kans geeft binnen hun organisatie. Promen neemt dan zelf personen met een indicatie garantiebaan in dienst en detacheert deze om werkgevers te overtuigen iemand een kans te geven en na een tijdelijke detachering zelf in dienst te nemen. Bij groepsdetachering wordt een groep medewerkers onder begeleiding van Promen gedetacheerd.

- **Doorstroompunt:** Onderdeel van de Wet van School naar Duurzaam Werk, gericht op jongeren binnen de RMC- en VSV-aanpak (voortijdig schoolverlaten). Deze regionale knooppunten ondersteunen jongeren bij de overgang van onderwijs naar werk, opleiding of een andere passende voorziening en spelen een rol bij het voorkomen van schooluitval en het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie.

F

- **Functionaliteiten van de Participatiewet (SER en Berenschot):** Breenschot heeft in 2023 onderzoek¹ gedaan naar de infrastructuur van SW bedrijven en heeft in dit onderzoek functionaliteiten onderscheiden die nodig zijn voor een goed werkende infrastructuur om de participatiedoelen van de Participatiewet te realiseren. Het betreft:
 - *Het vinden, herkennen en diagnosticeren van kandidaten:* Dit omvat de brede intake van werkzoekenden, inclusief mensen zonder uitkering zoals schoolverlaters en werklozen met een werkende partner. Afhankelijk van de diagnose worden kandidaten direct geplaatst, voorbereid op werk of doorverwezen naar beschut werk of garantiebanen.
 - *Ontwikkelen van werknemersvaardigheden:* Dit betreft het startklaar maken van mensen voor de arbeidsmarkt via scholing, werkervaring, stabilisatie van hun situatie en activeringstrajecten.
 - *Het bieden van goede matching:* Vraag en aanbod worden afgestemd, inclusief competenties en inzet van re-integratie-instrumenten.
 - *Inspelen op en samenwerken met lokale en regionale werkgeversnetwerken:* Arbeidsmarktregio's spelen hierin een sleutelrol en kunnen initiatieven subsidiëren.
 - *Werkgevers adviseren bij plaatsing en aanpassing van werkprocessen:* Advies over jobcarving, jobcreation en inzet van subsidies en hulpmiddelen.
 - *Duurzame uitstroom naar regulier werk:* Beoogd doel waarbij mensen zes maanden of langer geen uitkering meer ontvangen.
 - *Dienstbetrekking met loonkostensubsidie en begeleiding:* Loonkostensubsidies en begeleiding helpen mensen aan het werk te blijven en hernieuwde inzet bij uitval te faciliteren.
 - *Dienstbetrekking bij een gemeente of sociaal ontwikkelbedrijf:* Opstapbanen, garantiebanen en leerwerktrajecten zijn mogelijk, hoewel de financiering hiervoor niet altijd gedekt is binnen de Participatiewet.
 - *Aan de slag op een beschutte werkplek:* Voor mensen die intensieve ondersteuning nodig hebben.
 - *Uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening:* Het bieden van een beschutte werkomgeving.
- **Forfaitaire loonkostensubsidie;** Een forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet als iemand in dienst treedt en geldt voor een periode van maximaal 6 maanden. In de loop

¹ Onderzoek Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven, Berenschot 2023 [rapport-infrastructuur-sociaal-ontwikkelbedrijven-berenschot.pdf](#)

van die periode wordt de loonwaarde bepaald. De subsidie bedraagt 50 procent van het referentiemaandloon.

De **forfaitaire loonkostensubsidie (LKS) voor beschut werk** is aangekondigd in de voorjaarsnota 2025 en wordt naar verwachting structureel ingevoerd per 1 januari 2028. Zo mogelijk eerder, maar omdat hiervoor een wetswijziging nodig is, is dat streven wellicht niet haalbaar. De reden is dat het huidige systeem van loonwaardemeting niet goed werkt voor beschut werk: het leidt vaak tot een te lage vaststelling van de hoogte van de loonkostensubsidie. Daarnaast veroorzaakt een loonwaardemeting veelal stress bij medewerkers en zijn administratieve lasten hoog.

De forfaitaire LKS wordt naar verwachting vastgesteld op 68% van het wettelijk minimumloon (WML). Tot de wetswijziging in 2028 ontvangen gemeenten tijdelijk extra middelen via de rijksbijdrage beschut werk. Hiertoe worden als ophoging gelden van circa € 2.971 per plek aan toegevoegd. Dit geldt voor de jaren 2025, 2026 en 2027. **Vanaf 2028** wordt de financiering ondergebracht in de BUIG (bijstandsbudget) en geldt **realisatiebekostiging**.

G

- **Garantiebanen:** Banen die zijn gecreëerd binnen de Banenafpraak, specifiek bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Werkgevers in de marktsector en de overheid hebben afgesproken om tot en met 2026 in totaal 125.000 garantiebanen te realiseren.

I

- **ID-banen:** Regeling uit de jaren '90 voor gesubsidieerde banen in de publieke en non-profitsector, bedoeld om langdurig werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De regeling werd in 2004 stopgezet, maar sommige werknemers hebben hun baan behouden door gemeentelijk beleid of overgangsregelingen.
- **Impulsbudget:** Tijdelijke financiële regeling van het Rijk om gemeenten en sociale ontwikkelbedrijven te ondersteunen bij het creëren van meer werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit budget wordt ingezet voor innovatie, begeleiding en duurzame inzetbaarheid van werknemers. De regeling loopt van 2022 tot en met 2026 en het macrobudget bedraagt €50 miljoen per jaar.

L

- **Loonkostensubsidie:** Een financiële compensatie voor werkgevers die werknemers in dienst nemen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De subsidie compenseert het verschil tussen de arbeidsproductiviteit van de werknemer en het minimumloon, waardoor werkgevers worden gestimuleerd om deze doelgroep in dienst te nemen. Gemeenten ontvangen budget voor de betaling van de loonkostensubsidie als onderdeel van de BUIG. De hoogte van het budget is afhankelijk van het aandeel in de landelijke uitgaven in het jaar voor het uitvoeringsjaar.

- **Loonwaardemeting:** Wordt ook wel loonwaardebepaling genoemd. Betreft het proces van beoordelen van de productiviteit van een medewerker: bij een loonwaardemeting wordt bekeken hoe een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt presteert ten opzichte van de reguliere collega die dezelfde taken of dezelfde functie uitvoert. De uitkomst van de loonwaardemeting is bepalend voor de hoogte van de loonkostensubsidie.
- **LKV (Loonkostenvoordeel):** Een financiële tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers uit specifieke doelgroepen aannemen, zoals oudere werknemers of mensen met een arbeidsbeperking. Het LKV verlaagt de loonkosten voor de werkgever en stimuleert duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. De huidige duur van de LKV is maximaal 2 jaar. In het wetvoorstel vereenvoudiging banenafpraak is opgenomen dat deze bijdrage structureel wordt.

N

- **No Riskpolis:** De No Riskpolis is een regeling waarmee het financiële risico voor werkgevers wordt verminderd bij het aannemen van mensen die langdurig ziek waren of werknemers met een arbeidsbeperking. Als een werknemer ziek wordt, kan de werkgever een Ziektewet-uitkering krijgen via het UWV, waardoor het loon doorbetaald wordt zonder extra kosten voor de werkgever. Dit verlaagt de drempel voor bedrijven om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. In de praktijk wordt de No Riskpolis toegepast in trajecten zoals LKS (Loonkostensubsidie) en detacheringstrajecten. De no-riskpolis geldt meestal de eerste 5 jaar dat de werknemer in dienst is. En in sommige gevallen zolang de werknemer werkt.

- **Niet-doelgroep personeel:** Het niet doelgroep personeel bestaat uit de volgende groepen medewerkers:

Nog een **kleine groep Ambtenaren** in dienst van de GR Promen (allemaal staf en leiding). Zij hebben dezelfde rechtspositie als de gemeentelijke ambtenaren, en dezelfde arbeidsvoorwaarden (CAO Gemeenten). Er wordt al langere tijd geen personeel meer aangenomen als ambtenaar binnen de GR Promen. Dat heeft te maken met de ambtelijk status en de bijzondere rechtspositie die deze groep medewerkers heeft (rond ontslag, ziekte e.d.).

Om personeel voor staf en leiding aan te trekken zonder ambtelijke status is zo'n 20 jaar geleden Sterwork BV opgericht (dat maakte de GR meer flexibel en wendbaar). Alle nieuwe medewerkers staf en leiding treden sindsdien als **Contractanten in dienst van Sterwork BV** (dit is evenals Prowork BV een onderliggende BV van Promen Holding BV; de GR Promen is 100% aandeelhouder van Promen Holding BV; Promen Holding BV heeft geen andere activiteit dan het houden van de aandelen van Prowork BV, Sterwork BV en Protalenten BV; deze laatste BV is overigens niet in gebruik). De maandelijkse salariskosten in Sterwork worden doorbelast aan de GR Promen. Sterwork is dus een zgn. verlonings BV. Al Sterwork medewerkers volgen overigens de CAO gemeenten, overeenkomstig de vorengenoemde groep ambtenaren.

Naast de staf en leiding worden onder de niet doelgroep kosten ook de kosten van zgn. **Pw reguliere medewerkers (werkzoekende uitvoerende medewerkers zonder LKS)** in

tijdelijke dienst van de GR Promen opgenomen. Dit zijn uitvoerende medewerkers werkzaam in 1 van de 5 units van ons werkbedrijf (in de werkteams samen met de Wsw en Pw medewerkers). Zij komen in tijdelijke dienst via oa open hiring en soms ook via andere kanalen en op verzoek van gemeenten (zo hebben we in de afgelopen jaren een behoorlijke groep Oekraïners tijdelijk in dienst genomen en eerder ook Syriërs).

De invoering van de nieuwe wet Waadi zo'n 5 jaar geleden is de oorzaak dat deze Pw reguliere medewerkers in dienst zijn gekomen van de GR Promen. Op dat moment was deze groep tijdelijke uitvoerende Pw reguliere medewerkers in dienst van Prowork BV en werden daar maandelijks tegen WML verlood en doorbelast aan Promen. Promen boekte deze kosten net zoals de kosten van uitzendkrachten, rechtstreeks ten laste van de bruto omzetten van Promen. De nieuwe wet WAADI stelde echter dat in dit soort gevallen de arbeidsvoorwaarden van de inlenende organisatie (i.c. Promen) diende te worden toegepast. Oftewel de Cao Wsw arbeidsvoorwaarden. Op dat moment is ervoor gekomen deze tijdelijke medewerkers rechtstreeks in dienst te nemen van de GR Promen met een eigen arbeidsvoorwaardenpakket: zij volgen de CAO Aan de slag van Prowork BV, die ook geldt voor Beschut werkers, Garantie en Opstapbanen).

Volgens de BBV-verslaggevingsvoorschriften dienen alle loonkosten van personeel in dienst van de GR Promen onder de loonkosten te worden verantwoord. Omdat er bij de groep tijdelijke Pw reguliere medewerkers geen sprake is van een indicatie zijn dat de Kosten van het niet-doelgroep personeel geworden.

Tot slot **incidentele inhuur van staf en leiding** onder de Overige personeelskosten niet-doelgroep personeel:

Bij niet tijdig in te vullen vacatures staf en leiding c.q. ter vervanging van de periode bij wisseling staf en leiding personeel dan wel vervanging bij langdurig zieke staf en leiding medewerkers worden er tijdelijk mensen ingehuurd. Via bureaus en soms ook ZZP'ers. Deze inhuurkosten worden onder de overige personeelskosten van de niet-doelgroep verantwoord.

O

- **Opstapbanen:** Gesubsidieerde banen bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen en door te laten stromen naar regulier werk. Opstapbanen worden vaak ingezet voor werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben bij de overgang naar een reguliere baan, bijvoorbeeld door extra begeleiding of een tijdelijke subsidie voor werkgevers.
- **Ondersteuningsprogramma aanpak infrastructuur SW bedrijven:** Het rijk werkt aan een ondersteuningsprogramma waarin SZW, VNG, Divosa en Cedris samenwerken om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te helpen met de beoogde transitie en planvorming. Het programma bestaat uit de oplevering van 4 handreikingen, een ondersteuningsteam (is januari 2025 in oprichting en bereikbaar via socialeinfrastructuur@VNG.nl)

P

- **Participatiewet:** Wet uit 2015 die de Wet sociale werkvoorziening (WSW), de Wet werk en bijstand (WWB) en de Wajong (deels: met uitzondering van de groep die volledig arbeidsongeschikt is) verving. Doel is zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk te begeleiden. Met de invoering van de Participatiewet is instroom in de WSW niet meer mogelijk, de bestaande groep WSW-medewerkers behouden hun rechten. De doelgroep WSW neemt daardoor af. Gemeenten moeten

Participatiewet in Balans: Voorgestelde aanpassing van de Participatiewet die beoogt de hardheid uit de huidige wet meer maatwerk en inkomenszekerheid te bieden voor mensen in de bijstand. Het wetsvoorstel omvat onder andere versoepelingen rondom bijverdiene, eenvoudiger uitvoering voor gemeenten en meer aandacht voor ondersteuning richting werk. De combinatie invoering is gefaseerd en start naar verwachting medio 2025.

- **Praktijkverklaring:** '[Praktijkleren met de praktijkverklaring](#)' is een vorm van prs het werk, eventueel in met een theoretisch deel. Deze vorm van leren is bijaktijkleren: leren in de praktijk tijdens uitstekend geschikt voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie (een diploma havo, vwo of mbo-2 of hoger) die weinig hebben met 'leren in de klas'. De praktijkverklaring is een herkenbaar getuigschrift vanuit het mbo waarmee het perspectief op duurzaam werk voor werkenden en werkzoekenden wordt vergroot. Promen heeft (2022) vier leerlijnen op mbo-niveau 1: groenvoorziening, horeca, logistiek en dienstverlening & zorg.[praktijkvoorbeeld 2022 Promen](#)

R

- **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):** Werknemers (Wsw) kunnen, op basis van afspraken in de Cao Wsw, sinds 2021 maximaal twee jaar voor de ingang van hun wettelijke pensioendatum vervroegd uittreden.
De werkgever betaalt aan medewerkers met een voltijdsdienstverband die gebruik willen maken van de RVU per maand een bedrag ter hoogte van maximaal het RVU-vrijgestelde bedrag ter hoogte van een netto AOW-uitkering van een alleenstaande. De regeling eindigt op 31 december 2025 tenzij de afspraken worden verlengd.
- **Regionale Werkcentra (RWC):** Regionale samenwerkingsverbanden van gemeenten, UWV, sociale partners en werkgevers met als doel om werkzoekenden sneller naar passend werk te begeleiden en om de samenwerking tussen partijen op de arbeidsmarkt te versterken. De RWC's vervangen de loketten van de verschillende organisaties in de arbeidsmarktinfrastructuur als de werkgeversservicepunten en de leerwerkloketten om arbeidsmarktdienstverlening toegankelijker en beter vindbaar te maken. , komt er in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk regionaal loket: het Werkcentrum. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken. Werkgeversservicepunten.
De werkcentra richten zich op brede doelgroepen, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, werkzoekenden en werknemers die zich willen laten om- of bijscholen. Nog niet iedere arbeidsmarktregio heeft ook een RWC. SZW streeft een

realisatie in alle arbeidsmarktregio's op 1 januari 2026. Omdat de aanpassing van de Wet En omdat wetgeving, een aanpassing van de wet SUWI hieromtrent pas 1 juli 2026 verwacht wordt, kan dit ook uitlopen.

- Rijksbijdrage Sociale infrastructuur:** De rijksoverheid stelt vanaf 2024 middelen beschikbaar aan de gemeenten voor de aanpak van de Sociale Infrastructuur.

Extra Begeleidingsmiddelen Beschut werk: Vanaf 2024 is er extra budget toegekend voor de begeleiding van beschut werk, in 2024 bedroeg het extra budget € 2.157 per beschut werk plek.

Impulsbudget: Voor de aanpak van de infrastructuur van de Sociaal ontwikkelingsbedrijven, uit te keren aan de grootste gemeente in een samenwerkingsverband.

Structureel budget: vanaf 2025 stelt de rijksoverheid een budget beschikbaar aan gemeenten dat is bedoeld voor het invullen van (uiteindelijk) 10.000 extra banen binnen sociaal ontwikkelbedrijven. Het gaat dan om banen voor werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een beschutte werkplek, maar ook niet bij een 'reguliere' werkgever aan de slag komen. In de meicirculaire 2025 komt er meer duidelijkheid over dit budget. In de tabel hieronder een overzicht met de macrobedragen.

Bedragen in mln.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Struct.
Extra middelen beschut werk	24,9	26,6	28,4	30,2	32	34	35,8	37,6	39,3	41,1	65,4
Impulsbudget	35	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	28,8	26,1	22,5	19,8	
Rijksbijdrage sociale infrastructuur	19,8	21,4	23	24,7	26,3	28,1	29,7	31,2	32,8	34,3	35,9
Totaal	79,7	79,5	82,9	86,4	89,8	93,6	94,3	94,9	94,6	95,2	101,3

S

- Simpel Switchen in de participatieketen:** Het programma Simpel Switchen in de Participatieketen heeft als doel het makkelijker te maken voor mensen om te schakelen tussen een uitkering en werk, en tussen verschillende vormen van participatie, zoals dagbesteding, beschut werk, de banenafspraken of regulier werk. De complexiteit van het systeem van uitkeringen, toeslagen en indicaties zorgt ervoor dat mensen bij de overstap van de ene situatie naar de andere (bijvoorbeeld van uitkering naar werk, van detachering naar beschut werk of van beschut werk naar arbeidmatige dagbesteding) tegen financiële en administratieve obstakels aanlopen. Het kan gaan om wisselende inkomsten, veranderende toeslagen, de onzekerheid op het recht op een uitkering of een indicatie dagbesteding WMO als werken toch geen optie blijkt. Dit leidt tot onzekerheid en terughoudendheid om stappen te zetten richting werk. Meer informatie: [Vragen en antwoorden over het project Simpel Switchen in de Participatieketen | Rijksoverheid.nl](#)

W

- **Wajong:** De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten is een Nederlandse uitkering voor jongeren die vóór hun 18e jaar of tijdens hun studie een arbeidshandicap hebben gekregen en daardoor niet (of beperkt) kunnen werken. De uitvoering is belegd bij het UWV. Doel is om deze jongeren een inkomenszekerheid en ondersteuning te bieden, zodat zij zo veel mogelijk kunnen meedoen in de samenleving. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de instroom in de “oude” Wajong beperkt tot jongeren zonder arbeidsvermogen. Jongeren die nog wel kunnen werken, komen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente (Participatiewet).

Jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen recht hebben op een uitkering van 75% tot 100% van het wettelijke minimumloon, afhankelijk van de precieze Wajong-regels die op hen van toepassing zijn (er bestaan verschillende regelingen, zoals de oude Wajong en de Wajong 2015).

Als een Wajonger (gedeeltelijk) gaat werken, kan de uitkering (gedeeltelijk) worden aangevuld, zodat werken altijd loont.

- **Wiw (Wet inschakeling werkzoekenden):** Voormalige wet (2004-2009) die bedoeld was om langdurig werklozen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen via gesubsidieerde banen en scholing. Bestaande werknemers die voor de afschaffing al werkzaam waren, behielden hun rechten en konden onder deze regeling blijven werken.
- **Werkgeversservicepunt:** Een WerkgeversServicepunt (WSP) geeft werkgevers advies en ondersteuning bij de werving en selectie van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is het Landelijk WerkgeversServicepunt en er zijn 35 regionale Werkgevers Servicepunten. De WerkgeversServicepunten worden momenteel (2025) vervangen door Regionale Werkcentra.
- **WSW (Wet sociale werkvoorziening):** Wet die tot 2015 gold en was bedoeld om werk te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen sociale werkbedrijven. De WSW is opgegaan in de Participatiewet, maar mensen die al onder de WSW vielen, behouden hun rechten en kunnen blijven werken onder deze regeling.
- **Wet van School naar Duurzaam Werk:** Wetsvoorstel dat beoogt de overgang van jongeren met een beperking van school naar werk te verbeteren. Het richt zich op maatwerkondersteuning, samenwerking tussen onderwijsinstellingen en werkgevers en het voorkomen van langdurige uitval op de arbeidsmarkt.