



Prinsjesdag 2021

Highlights vitaliteit, activering en loopbaan

Prinsjesdag 2021

In dit document leest u de belangrijkste punten uit de Prinsjesdagstukken (Troonrede, miljoenennota en de begrotingen 2022) die relevant zijn voor de branche voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan. De Miljoenennota, de Rijksbegroting, het Belastingplan en alle bijbehorende stukken zijn beschikbaar op de website van [Rijksoverheid](#).

Troonrede

Er is veel onrust en onzekerheid, maar Nederland is en blijft een goed land om in te leven. Dat was de boodschap die Koning Willem-Alexander uitsprak namens de regering. In de Troonrede stond de Koning stil bij de coronacrisis en de gevolgen hiervan voor de Nederlandse samenleving. Hij bedankte allerlei beroepsgroepen en betuigde medeleven aan iedereen die is getroffen. Twee grote vragen moeten beantwoord worden. Zijn we voorbereid op een nieuwe pandemie en hoe zorgen we dat in de toekomst de zorg toegankelijk blijft? De Rijksbegroting 2022 staat in het teken van lopend beleid. Grote nieuwe keuzes voor de langere termijn zijn aan een volgend kabinet. Tegelijkertijd sommige onderwerpen zijn zo urgent, dat stilstand nu ons land onnodig op achterstand zou zetten. Daarom zet de regering in het lopende beleid voor komend jaar een aantal extra stappen, onder andere op het terrein van klimaat, rechtsstaat en woningbouw.

Arbeidsmarkt

De Nederlandse economie staat er goed voor, zeker in vergelijking met andere landen. Dit jaar en volgend jaar veert de Nederlandse economie naar verwachting op en de werkloosheid blijft historisch laag. Ervan uitgaande dat er geen grootschalige nieuwe contactbeperkingen nodig zijn, groeit de economie in 2021 met bijna 4%, gevolgd door 3,5% groei in 2022. De werkloosheid stijgt licht tot 3,5% in 2022. De doorgevoerde steunmaatregelen waren ongekend in financiële omvang en reikwijdte, maar hebben het beoogde effect gehad. De meeste steunmaatregelen eindigen per 1 oktober 2021. Om levensvatbare bedrijven niet onnodig in problemen te brengen, zal ruimhartig worden omgegaan met het terugbetalen van coronasteun.

Sociaal pakket

Tijdens de crisis konden mensen aanspraak maken op passende begeleiding bij het zoeken naar werk of nieuwe bedrijfsactiviteiten en inkomen. Het demissionaire kabinet heeft dat mogelijk gemaakt met een aanvullend sociaal pakket van 1,4 miljard euro dat doorloopt tot eind 2022. Onderdelen van dit pakket zijn inkomensondersteuning, intensieve ondersteuning en goede begeleiding naar werk, scholing en ontwikkeling, de aanpak van jeugdwerkloosheid en de bestrijding van armoede en schulden. Werkenden, werkzoekenden en werkgevers worden op deze manier ondersteund om in te spelen op de nieuwe economische situatie.

– Regionale mobiliteitsteams

Sommige mensen die hun baan verliezen of met werkloosheid worden bedreigd, zijn gebaat bij extra ondersteuning. Voor hen heeft het kabinet samen met werkgevers, werknemers, gemeenten en UWV een nieuwe aanpak ontwikkeld (publiek-private samenwerking). Die aanpak houdt in dat de werkzoekende vroegtijdig bij één loket terecht kan, waarbij wordt bekeken wat het beste aansluit op wat hij nodig heeft. Regionale mobiliteitsteams zullen de werkzoekende en de werkgevers daarbij helpen. Deze nieuwe aanpak wordt zorgvuldig geëvalueerd zodat een volgend kabinet hier lering van kan trekken bij structurele hervormingen.

Hervormingen arbeidsmarkt

De klappen op de arbeidsmarkt vallen vaker bij jongeren, laagopgeleiden, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidsbeperking. Deze groepen werken vaker op onzekere contracten of werken in de sectoren die hard zijn geraakt. Het zijn ook veelal groepen die voor de coronacrisis al een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hadden. Om de positie van deze groepen op de arbeidsmarkt te versterken, zijn structurele hervormingen nodig.

Het demissionaire kabinet doet voorwerk voor hervormingen op de arbeidsmarkt. De besluitvorming wordt overgelaten aan een nieuwe kabinet. De uitdagingen en mogelijke oplossingsrichtingen zijn benoemd in het rapport van de commissie regulering van werk (Borstlap) en het advies 'Het betere werk' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Vitaliteit, activering en loopbaan

Leven lang ontwikkelen

De coronacrisis heeft het belang van een leven lang ontwikkelen onderstreept. Hiermee blijven mensen inzetbaar op een veranderende arbeidsmarkt. Het kabinet stimuleert dat mensen zich gedurende hun loopbaan ontwikkelen.

– STAP-budget

Werkenden en niet-werkenden kunnen vanaf 1 maart 2022 tot € 1.000 aanvragen voor een scholingsactiviteit. Het STAP-budget staat los van de arbeidsrelatie en is beschikbaar voor iedereen: niet alleen werknemers, ook zelfstandigen en werkzoekenden kunnen hier gebruik van maken.

– SLIM

In 2022 is wederom € 49 miljoen beschikbaar vanuit de subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb (SLIM-regeling). Hiermee worden werkgevers in het mkb gestimuleerd om te investeren in de leercultuur.

Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden

In het pensioenakkoord zijn middelen vrij gemaakt om ervoor te zorgen dat mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Via de maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) ondersteunt het kabinet sectoren die investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarnaast is subsidie beschikbaar voor sectoren die knelpunten ervaren bij het treffen van regelingen voor eerder uittreden. Komende jaren volgen nog ten minste drie tijdvakken. Uitbetaling van subsidie vindt gefaseerd plaats in de jaren na subsidietoekenning. Hierdoor is het totale budget van € 1 miljard uitgesmeerd over de jaren 2021 tot en met 2026.

Meerjarig investeringsprogramma Duurzame Inzetbaarheid / Leven Lang Ontwikkelen

In 2020 is het meerjarige investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (MIP) opgezet. Met dit programma is structureel € 10 miljoen beschikbaar. In 2022 lopen de activiteiten van het MIP door, met als doel om bewustwording te creëren en kennis (door) te ontwikkelen. Naast communicatieactiviteiten en het verbinden van wetenschap en praktijk, opent eind 2021 een subsidieregeling om een maatschappelijke beweging te stimuleren waarin interventies, werkwijzen en methodieken op het gebied van DI en LLO vaker, beter en sneller worden toegepast. Dit door het (door)ontwikkelen van praktijk- en wetenschappelijke kennis en deze toepasbaar maken voor bedrijven, sectoren en organisaties. De beoordeling van aanvragen en subsidieverstrekking voor projecten zal naar verwachting in 2022 van start gaan.

Breed offensief

Het Breed offensief is een pakket maatregelen gericht op het verhogen van de kans op werk van mensen met een arbeidsbeperking. Met het breed offensief wordt het voor werkgevers eenvoudiger om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden. Een ander uitgangspunt is dat werken moet lonen. Hiervoor is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Naar verwachting behandelt de Tweede Kamer het wetsvoorstel na het aantreden van een nieuw kabinet. Vanaf 2022 ontvangen gemeenten de middelen voor loonkostensubsidies op basis van realisaties. Hiermee stimuleert het kabinet gemeenten mensen aan het werk te helpen met loonkostensubsidie.

Banenaafspraak

De banenaafspraak uit het Sociaal Akkoord van 2013 heeft tot doel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers. Met de sociale partners is afgesproken 125.000 banen voor deze doelgroep te creëren. De opgave voor markt en overheid tot en met 2020 was om 67.500 extra banen te realiseren ten opzichte van de nulmeting. Door de coronacrisis is de landelijke doelstelling van 67.500 extra banen (sector en markt samen) met 66.097 banen nét niet gehaald. Om mogelijke negatieve werkgelegenheidsgevolgen op te vangen en mensen uit de banenaafspraak zo snel mogelijk weer naar nieuw werk te begeleiden heeft het kabinet € 36 miljoen vrijgemaakt voor de tijdelijke impuls banenaafspraak. Vanwege verschillende redenen is het wetgevingsproces voor het wetsvoorstel vereenvoudigde Wet banenaafspraak sterk vertraagd, waardoor de beoogde

inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2022 onmogelijk is geworden. Om ervoor te zorgen dat een nieuw kabinet een eigen afweging kan maken over een nieuwe vormgeving van de banenafpraak, is besloten om het wetsvoorstel voorlopig niet in te dienen bij de Tweede Kamer.

WIA-criterium voor werknemers met loonkostensubsidie

Invoering van een alternatief criterium is op zijn vroegst mogelijk per 1-1-2023. Het indienen van het wetsvoorstel is aan een volgend kabinet, vanwege de demissionaire status van het huidige kabinet.

Medisch advies van de bedrijfsarts leidend

Het wetsvoorstel waarmee het medisch advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toets op de re-integratie inspanningen door UWV is controversieel verklaard. Als het wetsvoorstel weer in behandeling wordt genomen, is invoering op zijn vroegst mogelijk per 1 juli 2022.

Scholingsexperiment voor WGA-gerechtigden

In overleg met de sociale partners en UWV heeft het kabinet besloten extra te investeren in scholing van mensen met een WGA-uitkering. De komende twee jaar gaat UWV vaker scholing aanbieden. Daarnaast gaat UWV experimenteren met nieuwe vormen van scholing. Voor mensen met taalproblemen start UWV pilots met op werk gerichte taaltrainingen. Verder gaat UWV in 2022 en 2023 experimenteren met de inzet van leerwerkcombinaties onder intensieve begeleiding voor de WGA-uitkeringsgerechtigden.

Re-integratie dienstverlening

De activerende dienstverlening door UWV wordt al enkele jaren grondig onderzocht. Begin 2022 zal naar verwachting zowel het eindrapport van de effectmeting op de WW-dienstverlening als de tussenrapportage van het effect-onderzoek op de WGA-dienstverlening aan de Kamer worden aangeboden. Deze rapportages zullen belangrijke informatiebronnen zijn om de dienstverlening aan werkzoekenden met een WW-uitkering of WGA uitkering verder door te ontwikkelen.

Sociaal-medische beoordelingen

In 2021 wordt het regiemodel voor sociaal-medische dienstverlening door UWV verder ontwikkeld door een jaar lang deze nieuwe werkwijzen te gebruiken in twee districten. Op basis van monitoring en evaluatie werkt UWV toe naar gefaseerde landelijke invoering vanaf 2022. Naar verwachting zal de invoering van een regiemodel en effectievere inzet van de verzekeringsarts in de Ziektewet leiden tot een vermindering van de mismatch tussen het aanbod van en de vraag naar sociaal-medische dienstverlening. Daarnaast wordt de functie van verzekeringsarts hiermee naar verwachting aantrekkelijker en zal UWV met deze veranderingen beter in staat zijn om bij te dragen aan arbeidsparticipatie waar mogelijk en inkomensondersteuning waar nodig.

Wajong

Met ingang van 1 januari 2021 is de wet «Vereenvoudiging regelgeving Wajong» in werking getreden. Met deze wet zijn diverse maatregelen in de Wajong verwerkt die ervoor zorgen dat meer (gaan) werken loont, dat Wajongers altijd terug kunnen vallen op de Wajong en dat Wajongers hun uitkering behouden als zij onderwijs (gaan) volgen. In de zomer van 2021 wordt een analyse naar het effect van corona op de arbeidsmarktkansen van Wajongers afgerond. In het proces tot het nemen van een besluit over het garantiebedrag betreft SZW (belangenvertegenwoordigers van) Wajongers. Beide Kamers worden eind september 2021 geïnformeerd over het al dan niet nemen van een besluit tot verlengen van de termijn van het garantiebedrag in het kader van de crisisbestendigheid.

Inburgering

Het kabinet streeft ernaar dat nieuwkomers zo snel mogelijk de Nederlandse taal leren en kunnen meedoen in de samenleving, het liefst via betaald werk. Daarom heeft het kabinet gewerkt aan een nieuw inburgeringsstelsel, dat start op 1 januari 2022. In het nieuwe stelsel start de inburgering sneller, wordt een hoger taalniveau gevraagd en wordt maatwerk en begeleiding geboden door gemeenten. De gemeenten krijgen een belangrijke rol in de begeleiding van de inburgeraars. Gemeenten begeleiden in het nieuwe stelsel ook gezinsmigranten en overige migranten. De groep die valt onder de huidige wet zal van de gemeenten zoveel mogelijk in de geest van de nieuwe wet ondersteuning ontvangen. Het kabinet heeft hiervoor € 46,5 miljoen aan gemeenten beschikbaar gesteld.

Gelijke kansen voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond

Het kabinet draagt bij aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Zij hebben, óók bij vergelijkbare kwalificaties, een minder stevige positie op de arbeidsmarkt. Om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren onderzocht het kabinet met pilots 'wat werkt'. Een aantal van de onderzochte aanpakken blijkt effectief voor het verbeteren van de arbeidsmarktkansen voor de groep met een migratieachtergrond en gemeenten, scholen en werkgevers zijn enthousiast om deze toe te passen. Ze zien mogelijkheden om achterstanden in het onderwijs te verkleinen en discriminatie tegen te gaan. Samen met de landelijke organisaties van werkgevers, gemeenten en het onderwijs heeft het kabinet afgesproken om de geleerde lessen in de praktijk toe te passen.

Menselijke maat

Het kabinet wil in de sociale zekerheid balans vinden tussen de menselijke maat en het efficiënt bestrijden van fraude.

– Participatiewet

Het kabinet heeft onder andere specifieke aandacht voor de Participatiewet. Deze zomer is het traject een opgavegerichte aanpak Participatiewet gestart. In de eerste helft van 2021 zijn rondetafelgesprekken met gemeenten georganiseerd om een concreet beeld te krijgen van waar de hardheden in de uitvoering optreden. In het traject «opgavegerichte aanpak Participatiewet» worden samen met de gemeenten, bijstandsgerechtigden en andere betrokken stakeholders oplossingsrichtingen uitgewerkt. Er is ook aandacht voor de

uitwerking van concrete relatief snel implementeerbare oplossingen en de eventuele financiële gevolgen. Hierdoor kan het toekomstige kabinet bij aantreden worden geadviseerd over oplossingsrichtingen voor de lange termijn en over concrete verbeteringen voor de tussenliggende periode.

– Uitvoeringsinstanties SVB en UWV

De SVB en UWV gaan er zoveel mogelijk voor zorgen dat burgers terecht kunnen voor reguliere dienstverlening die aansluit bij hun persoonlijke behoeften en bieden waar nodig maatwerk. Hierbij is laagdrempelig contact (zowel bij een fysiek loket, via de telefoon als digitaal) met een professional mogelijk. Daarnaast krijgen professionals van de SVB en UWV de ruimte om met meer tijd en aandacht de burger te kunnen helpen waardoor zoveel mogelijk recht kan worden gedaan aan ieders persoonlijke situatie. De professionals van de SVB en UWV worden ook beter toegerust om burgers te kunnen helpen, door het versterken van ambtelijk vakmanschap.

Loonkostenvoordelen

Om de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak te vergroten, worden twee wijzigingen beoogd in het Loonkostenvoordeel (LKV) banenafpraak. Het LKV banenafpraak wordt structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar na in dienst treden. Daarnaast kunnen werkgevers het LKV banenafpraak toepassen voor alle werknemers die ze in dienst hebben en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden. Ook wordt de doelgroepverklaring afgeschaft. Deze maatregelen vergen wetswijziging en zijn beoogd per 2024.

Loondoorbetaling bij ziekte

Het kabinet komt kleine werkgevers tegemoet in de kosten van loondoorbetaling bij ziekte. Een aantal nieuwe maatregelen maakt de loondoorbetalingsverplichting voor kleine werkgevers makkelijker, duidelijker en goedkoper. Door de gedifferentieerde premie betalen kleine werkgevers minder Aof-premie dan grote werkgevers. Deze premie geldt vanaf 1 januari 2022. Structureel is € 450 miljoen beschikbaar voor kleine werkgevers. Kleine werkgevers kunnen dit geld gebruiken om zich goed te verzekeren, bijvoorbeeld door het afsluiten van de MKB Verzuim-ontzorg-verzekering. In 2022 is er incidenteel € 300 miljoen extra beschikbaar en in 2023 is dat € 150 miljoen.

Ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 krijgen werknemers bij opname van ouderschapsverlof gedurende 9 weken recht op een uitkering. Hiervoor was dit verlof in principe onbetaald. Om ervoor te zorgen dat meer mensen kunnen kiezen hoe ze werk en zorg combineren, krijgen ouders voortaan de eerste 9 weken een uitkering van 50% van hun dagloon (tot 50% van het maximum dagloon).

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Gezond werken (thuis en/of op locatie) begint met een goede Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). De naleving hiervan wordt bevorderd door een meerjarenplan. Onderdeel van dit plan is het vergroten van de bekendheid en het bevorderen dat werkgevers in staat zijn risico's te beheersen.

Thuiswerken

Het kabinet heeft € 5 miljoen vrijgemaakt om thuiswerken te bevorderen en daarbij aandacht te besteden aan de mentale gevolgen en gevolgen voor vitaliteit. Bedrijven mogen hun werknemers een thuiswerkvergoeding van 2 euro per dag geven zonder dat daar belasting over hoeft te worden betaald

Terugdringen burn-out klachten

Het kabinet zet voorts via een brede maatschappelijke en domeinoverstijgende samenwerking in op het terugdringen van burn-out klachten en op meer vitaliteit, met concrete trajecten als 'Bewegen het nieuwe normaal' en 'Elk half uur even bewegen'.

Gevaarlijke stoffen

Het veilig werken met gevaarlijke stoffen blijft een belangrijk thema. Het kabinet brengt fundamentele verbeteringen aan in het asbeststelsel en herziet de Aanvullende Risico-Inventarisatie en –Evaluatie. Deze treedt in 2022 in werking en geldt voor bedrijven waar vergelijkbare risico's zijn als bij bedrijven die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen maar die minder grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen hanteren. Tevens wordt naar aanleiding van het advies van de commissie Heerts gewerkt aan een tegemoetkomingsregeling voor slachtoffers met ernstige beroepsziekten veroorzaakt door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Deze treedt naar verwachting medio 2022 in werking.

Arbovisie 2040

In 2022 wordt een nieuwe lange termijnvisie op het arbobeleid vastgesteld: de Arbovisie 2040. Belangrijke onderwerpen zijn preventie, het verbeteren van de arbeidsgerelateerde zorg en de verbinding daarvan met de reguliere zorg en het verbeteren van de naleving. De Arbovisie zal in 2022 na advies van de SER worden vastgesteld. Het kabinet werkt de Arbovisie samen met vele betrokkenen in het veld uit in een agenda voor de periode 2022-2025, zodat deze gedragen, concrete maatregelen bevat.

Colofon

Dit is een uitgave van OVAL, de brancheorganisatie van arbodiensten, outplacement- en loopbaanbedrijven, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties. Deze uitgave is met zorg samengesteld. Er kan geen aansprakelijkheid worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden.

Internet: www.oval.nl

E-mail: info@oval.nl

Twitter: [@OVAL_branche](https://twitter.com/OVAL_branche)

Telefoonnummer: 013 - 594 44 56

Postadres:

Postbus 4076
5004 JB TILBURG