



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Uitkering betaald ouderschapsverlof omhoog naar 70 procent



Het kabinet wil de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof verhogen van 50 naar 70 procent van het dagloon. Deze verhoging geldt vanaf 2 augustus 2022.

Ouders hebben vanaf 2 augustus aanstaande recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. Door de uitkering te verhogen, maakt het kabinet het eenvoudiger het ouderschapsverlof op te nemen.

Ouders kunnen het betaald ouderschapsverlof aanvragen als zij de negen weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind. In totaal hebben ouders recht op 26 weken ouderschapsverlof in de eerste zeven jaar van een kind.

Toevoegen aan 17 weken ouderschapsverlof

Als niet alle negen weken betaald verlof worden opgenomen in het eerste jaar, kunnen ouders deze weken toevoegen aan de resterende 17 weken ouderschapsverlof. Deze weken zijn onbetaald. Het blijft net als in de huidige situatie voor werkgevers en werknemers wel mogelijk om daar aanvullende afspraken over te maken, bijvoorbeeld in de cao.

De verhoging van het betaald ouderschapsverlof past in de brede agenda van het kabinet om de combinatie van arbeid en zorg aantrekkelijker te maken en om te werken aan de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Hier hoort onder meer het bestrijden van loonverschillen bij, een royalere kinderopvangregeling en het werken aan een betere representatie aan de top bij bedrijven en de overheid.

[Kamerbrief voorhangprocedure wijziging uitkeringspercentage betaald ouderschapsverlof](#)

Verhoging terugkeerpremie eigenrisicodrager ZW



Vanaf 1 januari 2024 krijgen ZW-eigenrisicodragers die willen overstappen naar het UWV geen premiekorting meer.

(Middel)grote werkgevers die eigen risico dragen voor de Ziektewet en overstappen naar de Ziektewet-verzekering bij UWV, krijgen nu 2 jaar lang een premiekorting. Bij de berekening van hun premie kijkt UWV naar de sectorpremie en een individuele premie. Omdat de individuele premie niet altijd vast te stellen is, rekent UWV in de eerste 2 jaar de halve sectorpremie als individuele premie. Dit gaat vanaf 1 januari 2024 veranderen. Vanaf die datum betalen deze werkgevers de volledige sectorpremie als individuele premie.

Afmelden kan 2 keer per jaar

Afmelden voor het eigenrisicodragerschap kan 2 keer per jaar: vanaf 1 juli en 1 december. Het hangt van de datum van afmelden af, wat de gevolgen zijn voor de premiekorting:

- Heeft een werkgever zich afgemeld vanaf 1 januari 2022 of wil hij dit doen vanaf 1 juli 2022, dan betaalt hij bij UWV nog 2 jaar de halve sectorpremie.
- Meldt de werkgever zich vanaf 2023 af? Dan betaalt hij in 2023 minimaal de halve sectorpremie. En vanaf 1 januari 2024 de volledige sectorpremie.

Houd er rekening mee dat het formulier voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap ten minste 13 weken voor de einddatum bij de Belastingdienst binnen moet zijn. Wil een werkgever zich afmelden voor 1 juli 2022, dan moet het formulier dus voor 1 april binnen zijn.

[Afmelden eigenrisicodragerschap](#)

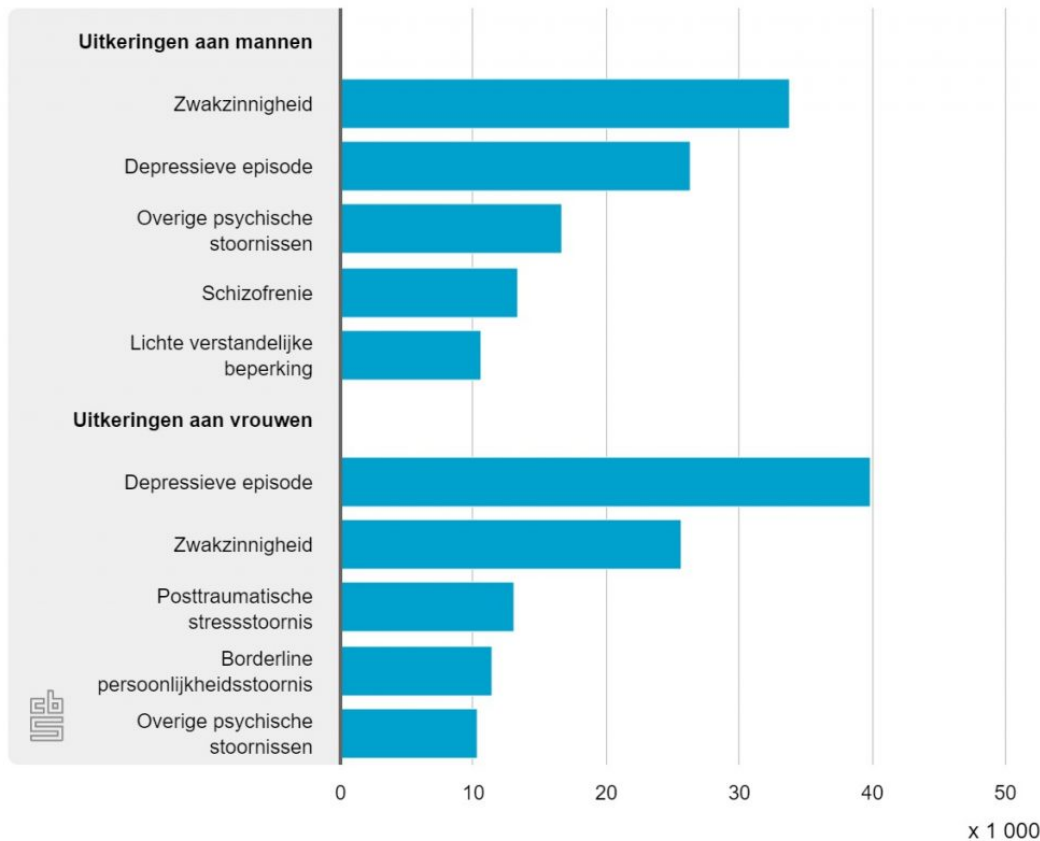
Meeste uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten



In 2020 werden ruim 4 op de 10 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt op grond van psychische klachten. Daarmee is dit nog steeds verreweg de meest voorkomende grond voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, volgens het CBS.

Aan het einde van dat jaar zijn bijna 816.000 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt aan ruim 758.000 mensen. Daarvan gingen er 365.000 naar mannen en 394.000 naar vrouwen. De meeste uitkeringen (346.000, ruim 42%) werden uitgekeerd na diagnoses van psychische stoornissen, nagenoeg net zo veel als tien jaar geleden. Op de tweede plaats staat de hoofdcategorie ziekten van het bot- en spierstelsel (154.000 gevallen), op de derde plaats komen ziekten van het zenuwstelsel, oog en oor (84.000 gevallen).

Meest voorkomende diagnoses arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, eind 2020



Risico bij vrouwen groter

Al sinds 2015 worden er meer uitkeringen verstrekt aan vrouwen dan aan mannen. Een toename die volgens het CBS deels gepaard gaat met een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen, maar ook omdat uit UWV-onderzoek blijkt dat het risico op arbeidsongeschiktheid voor vrouwen fors hoger is dan voor mannen. Dit komt onder meer door verschillen in het soort baan (vrouwen werken bijvoorbeeld veel vaker dan mannen in de zorg) en loon (een lager uurloon betekent een grotere kans op arbeidsongeschiktheid).

Depressies en beperkingen

De vijf meest voorkomende diagnoses bij arbeidsongeschikte vrouwen zijn depressie (10%), verstandelijke beperking (6%), posttraumatische stressstoornis (3%), borderline persoonlijkheidsstoornis (3%) en overige psychische stoornissen (2%).

Bij mannen zijn dat respectievelijk verstandelijke beperking (8%), depressie (7%), overige psychische stoornissen (4%), schizofrenie (3%) en het hebben van een licht verstandelijke beperking (3%).

[42 procent van uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderzoek-en-publicaties/2021/10/42-procent-van-uitkeringen-arbeidsongeschiktheid-door-psychische-klachten)

Handreiking zwangerschap en werk



Met de Handreiking zwangerschap en werk biedt de Stichting van de Arbeid handvatten aan (toekomstige) moeders en vaders en hun werkgevers hoe om te gaan met zwangerschap op het werk.

De handreiking beslaat de periode voorafgaand aan en tijdens de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling. Het behandelt onderwerpen als het contact tussen werkgever en werknemer, verschillende verlofvormen, zwangerschap en gelijke behandeling en ziekte in verband met zwangerschap. Daarnaast geeft de handreiking een gesprekshandleiding om het gesprek tussen werkgever en werknemer te faciliteren over verschillende onderwerpen.

[Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk | SER](#)

Gevolgen uitgestelde zorg door corona



Door de corona-epidemie is veel zorg uitgesteld. Soms is er daardoor sprake van dreigende arbeidsongeschiktheid. Van Gennip pleit voor vrijwillig uitstel van de WIA-keuring.

Kamerlid Stoffer (SGP) heeft vragen gesteld aan minister Van Gennip over mogelijke arbeidsongeschiktheid door uitgestelde zorg vanwege corona. Denk aan iemand met een versleten knie of heup in afwachting een uitgestelde operatie voor een knie- of heupprothese. Stoffer wilde weten of de minister mogelijkheden ziet om deze mensen tegemoet te komen, zodat ze geen WIA-uitkering hoeven aan te vragen.

Minister Van Gennip antwoordt dat werkgever en werknemer in samenspraak de loondoorbetalingsperiode bij ziekte met maximaal één jaar kunnen verlengen. De WIA-aanvraag wordt dan uitgesteld. Als een werknemer daarna recht heeft op een WIA-uitkering betekent dit echter niet dat de inzet op re-integratie stopt. Ook betekent het niet dat de werkgever tot ontslag moet over gaan. Ook de WIA kent mogelijkheden om de re-integratie bij de werkgever voort te zetten.

[Antwoorden op Kamervragen over mogelijke arbeidsongeschiktheid door uitgestelde zorg vanwege corona | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

Overheid zet in op hybride werken



Na twee jaar van veelvuldig thuiswerken, willen veel werkgevers en werkenden ook in de toekomst inzetten op hybride werken. Minister Van Gennip wil de komende jaren stimuleren dat hybride werken structureel vorm krijgt.

Diverse ontwikkelingen en trends maken dat de wijze waarop het werk wordt georganiseerd aan verandering onderhevig is. Hybride werken is daar onderdeel van. Het kabinet ziet dat de ervaringen van afgelopen twee jaar ook bij werkgevers en werkenden geleid hebben tot een nieuwe visie op de inrichting van het werk. Onderzoeken laten zien dat hybride werken aansluit op de wens van veel werkenden om structureel enkele dagen in de week te blijven thuiswerken. Ook past het hybride werken in een moderne cultuur, waarbij we van een aanwezigheidscultuur gaan naar output gericht werken en vertrouwen.

Voordelen van hybride werken

Werkenden en werkgevers hebben ervaren welke voordelen thuiswerken oplevert en dat het kán. Thuiswerken scheelt reistijd, biedt mogelijkheden om werk en privé te combineren, kan kantoorruimte en –kosten reduceren en kan bijdragen aan maatschappelijke doelen zoals het verminderen van CO₂-uitstoot en filevorming. Tegelijkertijd is de ervaring ook dat het echt van belang is om een deel van de tijd fysiek op kantoor of locatie met elkaar te kunnen zijn. Op kantoor ontmoeten werkenden (spontaan) collega's, wordt de organisatiecultuur beter ervaren en kunnen bepaalde werkzaamheden beter uitgevoerd worden, zoals brainstorm- of teambuildingssessies of bepaalde trainingen. Dit heeft een positief effect op de mentale gezondheid van veel werkenden.

Voor de werkgevers zit het belang van hybride werken in beter gemotiveerde medewerkers, het aantrekken van talent, maatschappelijk verantwoord ondernemen en het kostenbesparend werken.

Agenda voor de toekomst van hybride werken

Om deze nieuwe visie op de inrichting van het werk verder te ondersteunen, werkt het kabinet aan een 'Agenda voor de toekomst van hybride werken'. Doel van deze agenda is om het mogelijk te maken dat werkgevers en werknemers hybride werken zo vormgeven dat de ervaren voordelen van het thuiswerken behouden blijven en de nadelen worden weggenomen. De input voor de Agenda voor de toekomst komt onder andere uit het SER-advies over de toekomst van hybride werken, diverse pilots en monitors zoals Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Het kabinet streeft ernaar om voor de zomer met de Agenda voor de toekomst van hybride werken te komen.

Onderzoek hybride werken

Capgemini heeft in opdracht van SZW interviews gehouden met werkgevers en werknemers van tien verschillende organisaties. Het doel van deze interviews was om inzicht te krijgen in hoe het hybride werken in de praktijk binnen organisaties vorm kreeg en hoe deze organisaties zich voorbereiden op de toekomst. De rapportage geeft een mooie inkijk in hoe werkgevers en werknemers binnen deze organisaties het hybride werken voorbereiden en vormgeven, waar zij tegen aan lopen en welke voor- en nadelen zij signaleren.

Andere organisaties kunnen met de voorbeelden en tips uit het rapport hun voordeel doen. Zo wordt als aandachtspunt genoemd dat de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), een wettelijke verplichting op basis van de Arbowet, moet worden geactualiseerd als de omstandigheden zijn veranderd, zoals als gevolg van thuiswerken en hybride werken. Op basis van de Arbowet zijn werkgevers immers verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek en een actuele RI&E. En als tip voor organisaties wordt onder andere geadviseerd om het hybride werken officieel af te trappen, met daarin elke dag aandacht voor wat er nodig is

om succesvol hybride te werken (denk aan teamdialogen opstarten of je week bewust plannen en frequent contact leggen).

Akkoord tussen werkgevers en vakbonden

Werkgevers en vakbonden hebben een akkoord over thuiswerken bereikt in de Sociaal-Economische Raad, meldt [RTL Nieuws op 31 maart jl.](#) Afgesproken is dat werknemers meer vrijheid krijgen om te bepalen waar ze hun werk doen.

Voorwaarde is wel dat een verzoek om thuiswerken ‘redelijk en billijk’ is. In sommige beroepen is het lastig of onmogelijk om je werk vanuit huis te doen. Het recht op thuiswerken gaat ook niet gelden voor bedrijven met minder dan tien werknemers, zo is afgesproken.

[Kamerbrief over stand van zaken hybride werken](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

[Experimenteren met het werken thuis en op kantoor](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

[Hybride werken balans tussen zeggenschap en maatwerk](#) | [SER](#)

CNV: werknemers moeten periodieke loopbaancheck krijgen



Miljoenen werknemers zijn niet goed voorbereid op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit onderzoek van het CNV onder 2200 leden. Het CNV pleit er daarom voor dat alle werkenden een periodieke loopbaancheck krijgen, zodat iedereen kan inspelen op technologische en digitale ontwikkelingen.

‘De arbeidsmarkt en de inhoud van ons werk verandert steeds sneller. Tal van factoren spelen hierin mee: technologie, digitalisering, globalisering en de energietransitie. Zowel werkgevers als werknemers moeten zich voorbereiden op deze transitie,’ stelt Piet Fortuin, CNV-voorzitter. ‘Om die reden pleiten we voor een periodieke loopbaancheck voor alle werkenden. We lopen anders het risico dat honderdduizenden mensen buiten de boot vallen omdat ze te weinig kennis hebben over nieuwe ontwikkelingen.’

7,6 miljoen werkenden

85% van de ondervraagden geeft aan dat zijn of haar werk de afgelopen tien jaar is veranderd. Omgerekend zijn dat 7,6 miljoen werkenden. Fortuin: ‘Als je werk de afgelopen 10 jaar is veranderd is de kans groot dat ook de komende 10 jaar je werk verandert. Toch verwacht 70% van de ondervraagden dat het werk dat ze nu doen, over 10 jaar nog wel bestaat. Een kwart geeft aan niet goed op de hoogte te zijn van de veranderingen die er de komende vijf jaar in het bedrijf aankomen.’

Buiten vakgebied

Een meerderheid van de ondervraagden (66%) volgt vooral opleidingen binnen het vakgebied. Slechts iets meer dan een kwart zegt opleidingen te volgen buiten het vakgebied. Meer dan de helft heeft te weinig tijd om stil te staan bij de volgende stap in de loopbaan. Bij slechts 6% betaalt de werkgever volledig de opleidingen buiten het vakgebied.

Taak voor werkgevers

‘Hier ligt een belangrijke taak: wij pleiten ervoor dat werkgevers hun medewerkers zoveel mogelijk opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Daar hoort ook scholing buiten het primaire vakgebied bij. Met het

oog op de vergrijzing hebben we straks iedereen nodig. Een adequaat opgeleide beroepsbevolking is noodzakelijk. Werkgevers blijven anders achter de feiten aanlopen en steeds moeilijker vakmensen vinden,' stelt Fortuin. 'Werkgevers die nu niet genoeg investeren in hun medewerkers, staan straks met lege handen.'

Loopbaancheck

Het CNV pleit voor een loopbaancheck. Dit betekent dat iedere werkende om de drie jaar zijn loopbaan doorneemt met deskundigen: waar ze nu staan, welke competenties ze hebben en welke stappen ze zetten voor de jaren daarop. Een op de drie ondervraagden ziet zo'n loopbaancheck wel zitten.

[CNV-onderzoek 'Toekomst van werk'](#)

Update Kennisdocument Premiedifferentiatie WW



Van het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW is een nieuwe versie verschenen.

Het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW van maart 2022 kent een aantal wijzigingen ten opzichte van de vorige versie. In hoofdstuk 3 zijn herziene standpunten over de tijdelijke urenuitbreiding en meerdere arbeidsomvangs opgenomen. Paragraaf 3.9 gaat over beoogde wijzigingen die in de toekomst zullen gaan gelden.

De bijlage onder nummer 6 met bijzondere situaties is aangepast. Situatie 2 is nieuw toegevoegd. De antwoorden bij de situaties 1 t/m 5 en 12 zijn aangepast.

[Kennisdocument Premiedifferentiatie WW \(versie maart 2022\)](#) | [Publicatie](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Arbeidsinspectie strenger bij niet in kaart brengen van gevaarlijke stoffen



De Nederlandse Arbeidsinspectie gaat strenger optreden tegen bedrijven die de registratie en beoordeling van gevaarlijke stoffen niet op orde hebben.

Dit wordt mogelijk doordat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving in februari heeft aangepast. Uit inspecties van de

afgelopen jaren bleek dat veel bedrijven dit niet op orde hadden en pas met het gevaarlijke stoffendeel van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) aan de slag gingen als de inspectie langs was geweest.

Direct een boete

Bedrijven kregen bij het ontbreken van het gevaarlijke stoffendeel in de RI&E eerst een waarschuwing en pas bij een herinspectie een boete. Bij deze aanpassing boeteoplegging krijgen deze bedrijven geen waarschuwing, maar direct een boete en is het bedrag van de boete verhoogd. De regels voor bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen zijn niet veranderd, maar de inspectie gaat strenger handhaven om zo de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen te voorkomen en de sancties zijn verzwaard.

Risico's voor gezondheid en veiligheid in kaart brengen

Alle werkgevers zijn verplicht om een RI&E op te stellen. Bij het opstellen van een RI&E worden alle risico's voor gezondheid en veiligheid die op de werkvloer voorkomen geïnventariseerd en wordt de aanpak van die risico's uitgewerkt. Voor bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen is het specifiek verplicht om aandacht te hebben in de RI&E voor die stoffen.

Deze aanvullende verplichtingen zijn vastgelegd in artikel 4.2 van het Arbobesluit. Daar moet onder andere in staan welke blootstelling aan welke gevaarlijke stoffen verwacht kan worden. En welke maatregelen worden genomen zodat geen gezondheidsschade ontstaat als gevolg van het werken met deze stoffen.

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen is schadelijk voor de gezondheid van werknemers en kan tot ernstige beroepsziekten leiden. Jaarlijks sterven er circa 3.000 mensen aan beroepsziekten ten gevolge van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. En nog veel meer mensen lopen onherstelbare gezondheidsschade op.

Bron: nlarbeidsinspectie.nl

Gezonde leefstijl onvoldoende onderwerp van gesprek



Hoe en wanneer ga je een gesprek over een gezonde leefstijl aan? Het blijkt een lastig onderwerp voor zowel werkgevers als werknemers. Dit komt naar voren uit het onderzoek 'Gezonde leefstijl' van Arbo Unie.

Arbo Unie hield een onderzoek naar leefstijl onder meer dan 1.000 werknemers en 400 werkgevers. De belangrijkste resultaten:

- Werkgevers denken dat een derde van hun werknemers geen gezonde leefstijl heeft en 28% van de werkgevers maakt zich daar zorgen over.
- 53% van de werkgevers gaat het gesprek over een gezonde leefstijl niet aan met hun werknemers.
- 78% van de werknemers geeft aan dat het onderwerp 'gezonde leefstijl' niet wordt besproken
- Maar liefst 40% van de werknemers ziet een rol weggelegd voor hun werkgever om daarbij te helpen.

Werkgevers merken wel degelijk dat hun medewerkers niet altijd een gezonde leefstijl hebben, zo is terug te zien in het onderzoek. Dit kan directe gevolgen hebben voor het werkfunctioneren van de werknemer en daarmee het succes van de organisatie. Opvallend is het daarom dat gesprekken tussen werkgevers en werknemers wel kunnen gaan over de werk-privé balans en stress, en nauwelijks over voldoende beweging en de algemene gezondheid. Terwijl het volgens Arbo Unie juist gaat om de combinatie van sociaal-emotionele én fysieke factoren, die bepalen of iemand lekker in zijn vel zit.

Hoe en wanneer dan?

Toch geeft ruim de helft (53%) van de werkgevers aan niet in gesprek te gaan met hun medewerkers over gezonde leefstijl. Tegelijkertijd vindt een derde van de werknemers het lastig hierover te beginnen en vinden ze bovendien dat ze al behoorlijk gezond leven. Werkgevers schatten in dat maar liefst 37% van de werknemers een ongezonde leefstijl heeft en 28% maakt zich zelfs zorgen hierover. En ondanks dat 40% van de werknemers daar een rol ziet weggelegd voor hun werkgever, blijft het gesprek dus uit. Men weet vaak niet precies of het besproken mag worden en zo ja, hoe en wanneer dan? En de meningen zijn verdeeld of het juist past bij goed werkgeverschap of dat het wordt gezien als bemoeizucht.

‘Grijp dit moment aan’

Prof. Dr. Willem van Rhenen, bestuurder bij Arbo Unie en hoogleraar Nyenrode Business University: “We moeten uit deze patstelling zien te komen, want de maatschappelijke belangen zijn te groot, zowel voor werknemers als voor werkgevers. De laatste groep wil goed functionerende werknemers en werknemers willen lekker werken en gezond oud worden. Het is letterlijk van levensbelang om het gesprek over gezonde leefstijl ook op de werkvloer te voeren en in actie te komen.

De werkgever is een hele belangrijke speler in de discussie over leefstijl. We zien dit al bij onderwerpen als roken en alcoholgebruik. Maar nu steeds meer mensen zittend werk doen is het juist belangrijk om het gesprek te hebben over voldoende beweging en gezonde voeding en elkaar te helpen om in actie te komen.”

Bron: www.arbounie.nl

Vraag & Antwoord Subsidieregeling STAP-budget – versie maart 2022



Het ministerie van Sociale Zaken heeft een nieuwe versie van de veelgestelde vragen over het STAP-budget gepubliceerd.

STAP staat voor STimulering ArbeidsmarktPositie. Met het STAP-budget kan subsidie worden aangevraagd om scholing te financieren. De subsidieregeling STAP-budget is in de plaats gekomen van het systeem van fiscale aftrek van scholingskosten, dat per 1 januari 2022 is afgeschaft. Het STAP-budget is bedoeld voor het financieren van scholingsactiviteiten die arbeidsmarktgericht zijn.

200.000 personen

Hoeveel mensen exact scholing kunnen volgen met behulp van een STAP-budget hangt onder meer af van de hoogte van de opleidingskosten per aangevraagde opleiding. In 2022 is er 160 miljoen beschikbaar, in de jaren daarna loopt het budget op tot 200 miljoen. Dit bedrag wordt over de aanvraagtijdvakken verdeeld. De inschatting is dat hiermee ongeveer 200.000 personen per jaar met behulp van een STAP-budget scholing kunnen volgen.

Met het STAP-budget kunnen de volledige scholingskosten worden gefinancierd tot een bedrag van € 1.000. Een aanvulling vanuit de werkgever of een andere partij is mogelijk, maar voorsnog alleen voor scholing die duurder is dan € 1000.

Scholingsregister

Het STAP-scholingsregister geeft alle opleidingen weer waarvoor een STAP-budget kan worden ingezet. Dit register is straks te vinden op stapuwv.nl. Voor het zoeken naar opleidingen kan later in 2022 ook gebruik worden gemaakt van het Nationaal Platform Leren en Ontwikkelen. Opleiders moeten er zelf voor zorgen dat hun scholingsactiviteiten volledig en correct in het scholingsregister worden geregistreerd.

Zelf aanmelden bij opleider

De deelnemer moet zich zelf aanmelden bij de opleider voor de scholingsactiviteit die hij of zij wil volgen. De deelnemer doet dit voordat hij of zij het STAP-budget aanvraagt bij UWV. Bij de aanmelding geeft de opleider een bewijs van aanmelding af. Vervolgens kan de deelnemer met dat bewijs van aanmelding online het STAP-budget aanvragen. Als het STAP-budget wordt toegekend, gaat hiervan een afschrift naar de opleider in de vorm van een inkooporder.

Er zijn jaarlijks zes tijdvakken waarbinnen je STAP-budget kan aanvragen (in 2022 zijn dit er vijf). Tussen het aanvragen en het starten van de opleiding moet minstens 4 weken zitten. Tegelijk mag het niet later dan 3 maanden na afloop van het aanvraagtijdvak waarin het STAP-budget is aangevraagd, beginnen. Dit betekent bijvoorbeeld dat STAP-budget dat wordt aangevraagd op 1 mei, betrekking moet hebben op een opleiding die start tussen 29 mei (4 weken naar het aanvraagmoment) en 1 oktober (3 maanden na sluiting van het aanvraagtijdvak, in dit geval 30 juni).

Als bij de aanvraag van het STAP-budget blijkt dat in dat tijdvak geen budget meer is om nog een STAP-budget toe te kennen, kan de aanvrager in een volgend tijdvak alsnog het STAP-budget aanvragen. Wanneer een opleiding al is begonnen, kan STAP-budget niet meer worden aangevraagd. Dit geldt ook voor opleidingen die zijn gestart voor de invoering van het STAP-budget.

[Vraag & Antwoord Subsidieregeling STAP-budget, versie 1.1 / d.d. 23-03-2022](#)
