

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van \_\_\_\_\_, nr. 2024-0000072007, houdende regels voor subsidieverstrekking voor statushouders ten bevordering van duurzame participatie op de arbeidsmarkt (Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders)

## **De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,**

Gelet op de artikelen 3, eerste en derde lid, en 5 van de Kaderwet SZW-subsidies;

### **Besluit:**

#### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

*aanvraagtijdvak*: een tijdvak als bedoeld in artikel 6, eerste en derde lid, waarin

aanvragen voor subsidie op grond van deze regeling kunnen worden ingediend;

*burgerservicenummer*: het nummer als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van de Wet algemene bepalingen burgerservicenummer;

*minister*: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

*statushouder*: vreemdeling als bedoeld in artikel 8, onderdeel c, van de Vreemdelingenwet 2000;

*Werkgever*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 2. Toepasselijkheid Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS**

Op deze regeling is de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS van toepassing voor zover daar in deze regeling niet van wordt afgeweken.

#### **Artikel 3. Doel van de subsidie**

Het doel van deze regeling is het stimuleren van werkgevers om statushouders in dienst te nemen door hen financieel tegemoet te komen bij het ondernemen van activiteiten op de werkvloer, gericht op het verkleinen van cultuur- en taalverschillen ter bevordering van de duurzame participatie van de statushouder op de arbeidsmarkt.

#### **Artikel 4. Subsidievoorwaarden**

Een werkgever komt in aanmerking voor subsidie ten behoeve van een statushouder indien:

a. de statushouder inburgeringsplichtig is of is geweest op grond van de Wet inburgering of op grond van de Wet inburgering 2021, met dien verstande dat indien de statushouder inburgeringsplichtig is op grond van de Wet inburgering 2021 hij:

1°. de B1-route, bedoeld in artikel 7 van de Wet inburgering 2021, of de zelfredzaamheidsroute, bedoeld in artikel 9 van de Wet inburgering 2021, volgt of heeft behaald; of

2°. de onderwijsroute, bedoeld in artikel 8 van de Wet inburgering 2021, heeft behaald.

b. de statushouder op basis van een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, met een duur van ten minste twaalf maanden voor ten minste 20 uur per week arbeid verricht voor de werkgever die de subsidie aanvraagt;

c. dezelfde subsidiabele kosten niet reeds uit hoofde van deze of een andere regeling worden gefinancierd;

d. de subsidie in overeenstemming is met de de-minimisverordening;

e. de aanvraag niet buiten het aanvraagtijdvak wordt ingediend; en

f. de werkgever individuele begeleiding organiseert en deze op schrift stelt middels een activiteitenplan. Dit activiteitenplan bevat in ieder geval de volgende onderdelen:

1°. taalafspraken: afspraken over het bijbrengen van de Nederlandse taal aan de statushouder welke is gericht op het verkrijgen van specifieke kennis van taal op de werkvloer, de vaktaal en vakterminologie; en

2°. begeleidingsafspraken: afspraken over hoe de begeleiding van de statushouder op de werkvloer wordt vormgegeven. Dit betreft minimaal afspraken over de structuur van de begeleiding evenals over hoe de cultuur van de organisatie wordt bijgebracht waarbij rekening wordt gehouden met de achtergrond van de statushouder.

#### **Artikel 5. Aanvraag subsidie**

1. Een werkgever kan per kalenderjaar maximaal één aanvraag indienen, en met een maximum van vier statushouders per aanvraag. Aan een werkgever kan voor iedere statushouder in het kader van deze regeling maximaal één keer subsidie verstrekt worden.

2. Aanvragen worden ingediend bij de directie Uitvoering Van Beleid door middel van het door de minister vastgestelde aanvraagformulier dat beschikbaar is op [www.uitvoeringvanbeleidszw.nl](http://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl).

3. De aanvraag wordt in ieder geval vergezeld van:

a. de vormgeving van de individuele begeleiding, bedoeld in artikel 4, onderdeel f;

b. een verklaring waarin de werkgever verklaart dat de statushouder waar de subsidie voor wordt aangevraagd, beschikt over documenten waaruit blijkt dat wordt voldaan aan artikel 4, onderdeel a, en bij de start van de werkzaamheden zal beschikken over een document waaruit blijkt dat wordt voldaan aan artikel 4, onderdeel b;

c. het burgerservicenummer van de statushouder of statushouders waarvoor de aanvraag wordt ingediend; en

d. een verklaring als bedoeld in artikel 6, eerste lid, van de de-minimisverordening; en

e. het door de Kamer van Koophandel toegekend uniek nummer, als bedoeld in de Handelsregisterwet 2007.

#### **Artikel 6. Aanvraagtijdvak, subsidieplafond en verdeling**

1. Een subsidieaanvraag kan in het kalenderjaar 2024 bij de minister worden ingediend van maandag 2 september 2024, 09:00 uur tot maandag 30 september 2024, 17:00 uur.
2. Voor het verstrekken van subsidie is voor het kalenderjaar 2024 in totaal een bedrag beschikbaar van ten hoogste € 2,5 miljoen.
3. De minister maakt de aanvraagtijdvakken en de subsidieplafonds voor de kalenderjaren 2025 en 2026 voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar bekend in de Staatscourant.
4. De minister beoordeelt volledige aanvragen aan de hand van het beoordelingskader, dat als bijlage bij deze regeling is gevoegd, en rangschikt de aanvragen van hoog naar laag.
5. De minister verdeelt het ingevolge het subsidieplafond, bedoeld in het tweede en derde lid, beschikbare bedrag op basis van de rangschikking, bedoeld in het vierde lid. Indien aanvragen op een gelijke positie worden gerangschikt en van die aanvragen niet iedere aanvraag kan worden gehonoreerd, beslist de minister op basis van de volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen.
6. De subsidie bedraagt € 6.000,- per statushouder.

#### **Artikel 7. Subsidieverlening**

De Minister besluit binnen 13 weken na afloop van de periode waarin aanvragen kunnen worden ingediend over de subsidieverlening.

#### **Artikel 8. Subsidieverplichtingen**

Aan de werkgever aan wie subsidie wordt verleend, worden, in aanvulling op hoofdstuk 5 van de kaderregeling, de volgende verplichtingen opgelegd:

- a. de werkgever doet geen verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, gedurende de eerste maand na toekenning van de subsidie;
- b. de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval wordt aangewend voor de betaling van de individuele begeleiding op de werkvloer van de statushouder gedurende ten minste één jaar;
- c. de werkgever is verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan het opstellen en uitvoeren van de taal- en begeleidingsafspraken, bedoeld in artikel 4, onderdeel d; en
- d. de subsidiabele activiteiten worden uiterlijk binnen twee jaar na de datum van de subsidieverlening afgerond.

#### **Artikel 9. Weigeringsgrond**

Onverminderd artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht wordt de subsidie in ieder geval geheel of gedeeltelijk geweigerd, indien de subsidieaanvraag niet voldoet aan de bij deze regeling gestelde regels.

### **Artikel 10. Vaststelling en verantwoording**

1. De minister neemt binnen 22 weken na afloop van de datum waarop de activiteiten waarvoor de subsidie wordt verleend, zijn verricht, ambtshalve een besluit over de vaststelling van de subsidie.
2. De werkgever aan wie subsidie is verleend toont op verzoek van de minister, tot zeven jaar na de datum van de vaststelling van de subsidie, aan dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend, zijn verricht en dat is voldaan aan de verplichtingen die zijn verbonden aan de verleende subsidie, aan de hand van ten minste de volgende documenten:
  - a. een activiteitenverslag waaruit blijkt dat de individuele begeleiding is uitgevoerd;
  - b. een loonstaat waaruit blijkt dat de betreffende statushouder loon heeft ontvangen in de periode waarop de subsidie betrekking heeft;
  - c. een kopie van de verblijfsvergunning van de statushouder; en
  - d. een document waaruit de inburgeringsplicht van de statushouder ten tijde van de aanvraag van de subsidie blijkt.
3. De minister kan de subsidievaststelling intrekken of ten nadele van de werkgever die de subsidie is verleend wijzigen, indien de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen geacht wordt niet te hebben voldaan aan de voorwaarden of het doel van deze regeling.

### **Artikel 11. Inwerkingtreding en vervaldatum**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
2. Deze regeling vervalt op PM, met dien verstande dat de regeling zoals die luidde voorafgaand aan de datum met ingang waarvan deze regeling vervalt van toepassing blijft op de dan lopende afwikkeling van besluiten en ingestelde gerechtelijke procedures op grond van deze regeling.

### **Artikel 12. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders.

Deze regeling zal met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

## BIJLAGE BEOORDELINGSKADER SUBSIDIEVERSTREKKING

Deze bijlage behoort bij artikel 6, vierde lid, van de Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders.

# Activiteitenplan

Dit activiteitenplan bestaat uit een aantal vragen die gaan over de activiteiten die u gaat uitvoeren op de werkvloer om de statushouder de (vak)taal te leren en de cultuur van uw organisatie bij te brengen. Op basis van uw antwoorden wordt gekeken of u in aanmerking komt voor de subsidie.

Voor de uitvoering van deze activiteiten mag u gebruik maken van externe organisaties. U kunt hierbij zelf op zoek gaan naar een geschikte partij of informatie inwinnen bij het regionale Werkgeversservicepunt of branchevereniging van de sector waarin u werkzaam bent. Uw regionale werkgeversservicepunt vindt u hier: [werkgeversservicepunten](#).

U kunt subsidie krijgen voor maximaal vier statushouders. De vragen met betrekking tot de statushouder zijn gesteld in enkelvoud. Mocht u voor de verschillende statushouders verschillende activiteiten uitvoeren, maak dan duidelijk in uw antwoorden welke activiteiten u uitvoert voor welke statushouder.

### Functie en taken

<b>Vraag 1</b>	<b>Welke formele functie zal de statushouder krijgen binnen uw organisatie?</b>
<b>Antwoord</b>	

<b>Vraag 2</b>	<b>Welke specifieke taken zal de statushouder uit gaan uitvoeren?</b>
<b>Antwoord</b>	

### Begeleiding op de werkvloer

#### *Aanbrengen van structuur op de werkvloer*

Het aanbrengen van structuur op de werkvloer zorgt voor duidelijkheid voor de statushouder en andere collega's. Het aanbrengen van structuur wordt gedaan door middel van het opstellen van een inwerkprogramma. Bij het opstellen van het inwerkprogramma kunt u de volgende vragen stellen:

- Is het contract duidelijk? Wat zijn de regels rondom ziek melden, te laat komen en het aanvragen van verlof?
- Welke prioritering is er in het aanleren van de taken en werkzaamheden?
- Welke randvoorwaarden moeten worden geregeld voor het uitvoeren van de functie? Bijvoorbeeld welke spullen/kleding is nodig?
- In hoeverre wordt er binnen de organisatie en/of de functie gebruik gemaakt van digitale platforms? Hoe kan de statushouder hier begeleid bij worden?
- Welke informatie is handig om te delen met de statushouder voorafgaand aan zijn eerste werkdag?

Daarnaast moet er sprake zijn van een mentorprogramma. Hierbij moet een medewerker gekoppeld worden aan de statushouder. Bij deze 'buddy' kan een statushouder terecht met al zijn of haar praktische vragen. Deze buddy is ook op de hoogte op welke manieren hulp ingeschakeld kan worden wanneer dit nodig is. Kijk daarbij naar de volgende zaken:

- Ga het gesprek met uw huidig personeel aan en kies een collega die de buddyrol op zich wil pakken.
- Heeft de buddy nog iets nodig om deze taak goed uit te voeren? (Bijv. tijd, tools of een training).
- Creëer vast momenten voor contact tussen de statushouder en buddy en creëer vaste momenten voor evaluatie.
- Zorg dat er contact is met uw gemeente, zodat zaken die geen betrekking hebben op het werk maar over integratie in de samenleving er snel een oplossing gevonden kan worden.

<b>Vraag 3</b>	<b>a) Uit welke onderdelen zal uw inwerkprogramma bestaan?</b> <b>b) Geef voor elk van deze onderdelen aan hoe u hier invulling aan geeft. Formuleer dit SMART en wees zo concreet mogelijk.</b>
<b>Antwoord</b>	

<b>Vraag 4</b>	<b>a) Uit welke onderdelen bestaat uw mentorprogramma?</b> <b>b) Geef voor elk onderdeel aan hoe u hier invulling aan geeft. Formuleer dit SMART en wees zo concreet mogelijk.</b>
<b>Antwoord</b>	

<b>Vraag 5</b>	<b>a) Hoe zorgt uw organisatie ervoor dat de mentor is toegerust om de statushouder te kunnen begeleiden?</b> <b>b) Geef de concrete activiteiten weer die u hiervoor onderneemt.</b>
----------------	--

<b>Antwoord</b>	
-----------------	--

<i>Omgangsvormen tussen de statushouder en overig personeel</i>	
<p>Omgangsvormen op de werkvloer kunnen verschillen door de cultuur en achtergrond van iemand. Voorbeelden hiervan zijn hoe een statushouder kijkt naar hiërarchie en hoe de statushouder gewend is om te communiceren. Verschillende organisaties geven trainingen in culturele diversiteit op de werkvloer. Ook kunt het concept 'Train de trainer' gebruiken, waarbij collega's die kennis hebben van cultuursensitief werken dit ook kunnen overdragen naar (nieuwe) collega's.</p> <p>Het is dan ook van belang dat de omgangsvormen concreet worden gemaakt. Het is hierbij belangrijk dat de statushouder leert over de omgangsvormen van het overig personeel, maar ook andersom. Uw personeel moet voordat de statushouder bij u aan de slag gaat op de hoogte zijn van de nieuwe collega en zijn/haar achtergrond. Het is belangrijk dat ook de organisatie open staat voor de komst van een statushouder.</p> <p>Denk hierbij aan als het gaat om omgangsvormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communicatie: mate van directheid, de mate van assertiviteit, het geven van onderlinge feedback, de werkwijzen die voor een statushouder niet als vanzelfsprekend worden beschouwd.</li> <li>- Gewoontes: rondom lunchen, werktijden, sociale activiteiten, mate van zelfstandigheid en mate van samenwerken.</li> <li>- Wees bewust van (onbewuste) vooroordelen die mee kunnen spelen in de omgang tussen collega's, waaronder statushouders. Bijvoorbeeld over de beeldvorming van statushouders en inburgering. Dit kan inclusie in de weg zitten.</li> </ul>	

<b>Vraag 6</b>	<p>a) <b>Uit welke onderdelen bestaat uw plan om de omgangsvormen van uw organisatie bij te brengen aan de statushouder?</b></p> <p>b) <b>Geef per onderdeel aan welke concrete activiteiten uw organisatie hiervoor onderneemt.</b></p>
<b>Antwoord</b>	

<b>Vraag 7</b>	<p><b>Welke concrete activiteiten onderneemt uw organisatie om uw huidige werknemers voor te bereiden op de komst van een statushouder rekening houdend met de culturele verschillen? Licht deze activiteiten toe.</b></p>
<b>Antwoord</b>	

## Taalafspraken

Een statushouder kan verplichte inburgering moeten volgen of heeft dit al gedaan. Een onderdeel hiervan is taalonderwijs. Dit taalonderwijs is niet gericht op de sector en de functie van de statushouder. De statushouder mist dan meestal ook de vaktaal, dat zijn Nederlandse woorden die specifiek voor die functie gebruikt worden. De werkgever kan hem hierbij helpen.

Bepaal welke woorden, begrippen en vakjargon iemand eerst moet kennen om de taken te kunnen uitvoeren. Stel op basis hiervan een programma op hoe deze woorden kunnen worden bijgebracht aan statushouders gebruiken. Er zijn verschillende vormen om uw taalprogramma vorm te geven:

1. Creëer een map met foto's en het bijbehorende Nederlandse woord.
2. Creëer een e-module.
3. Maak foto's in WhatsApp en spreek daarna het woord in met een geluidsopname
4. Ook zijn er apps beschikbaar waarin woorden die nodig zijn om een bepaald beroep uit te voeren worden verbonden met foto's.
5. Zet taalbuddy's in.

<b>Vraag 8</b>	<p>a) <b>Uit welke onderdelen bestaat uw plan om de statushouder de Nederlandse woorden en vakjargon bij te brengen die nodig zijn om de functie te kunnen uitvoeren?</b></p> <p>b) <b>Geef voor elk van deze onderdelen aan hoe u invulling hieraan geeft. Formulier dit SMART en wees zo concreet mogelijk.</b></p>
<b>Antwoord</b>	

<b>Vraag 9</b>	<p>a) <b>Hoe houdt uw organisatie in de begeleiding rekening met een eventuele taalachterstand van de statushouder?</b></p> <p>b) <b>Licht deze activiteiten concreet toe.</b></p>
<b>Antwoord</b>	



## **TOELICHTING**

### **Algemeen**

#### **1. Inleiding**

Het plan van aanpak 'statushouders aan het werk' van 9 maart 2023<sup>1</sup> is door het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW) samen met een coalitie van stakeholders opgesteld. Doel van dit plan is facilitering van statushouders naar betaald werk door het wegnemen van praktische belemmeringen (op de werkvloer). De arbeidsparticipatie van statushouders blijft namelijk achter ten opzichte van de rest van de beroepsbevolking.<sup>2</sup> Het plan van aanpak richt zich op het verkleinen van de stap van een statushouder naar een betaalde (leer)baan en biedt statushouders meer perspectief op een plek op de arbeidsmarkt. Onderdeel van het plan van aanpak is het ondersteunen van werkgevers, aangezien zij net als gemeenten<sup>3</sup> een belangrijke rol spelen bij de integratie van statushouders op de arbeidsmarkt. Het duurzaam inzetten van statushouders vraagt een extra investering van werkgevers. Een groot deel van de statushouders kent een onvoldoende beheersing van de Nederlandse (vak)taal en is onvoldoende op de hoogte van de cultuur die geldt in Nederlandse organisaties. Uit onderzoek blijkt echter dat deze investering op termijn wordt terugverdiend<sup>4</sup> <sup>5</sup>. Als de werkgever een traject ontwikkelt voor een statushouder waar oog is voor de cultuur- en taalverschillen dan zal deze statushouder sneller zijn of haar functie zelfstandig kunnen uitoefenen. Daarnaast kan een werkgever dit traject ook inzetten voor andere statushouders, wat de investeringskosten van de werkgever dempt.

In relatie tot de extra kosten voor werkgevers bij inschakeling van statushouders is door het kabinet voor de periode 2024 tot en met 2026 10,5 miljoen vrijgemaakt voor een financiële tegemoetkoming voor de extra begeleidingskosten op de werkvloer van statushouders, die gericht zijn op het verkleinen van de cultuur- en taalverschillen.

#### **2. Doel van de subsidieregeling 'ondersteuning werkgevers inzet statushouders'**

Doel van deze subsidieregeling is om werkgevers te stimuleren om statushouders duurzaam in dienst te nemen door hen financieel tegemoet te komen bij activiteiten op de werkvloer gericht op het verkleinen van cultuur- en taalverschillen. Het inzetten van statushouders op de werkvloer vraagt werkgevers namelijk een extra investering in verband met de taal- en cultuurverschillen. Hiermee wordt het ook aantrekkelijker voor organisaties om meer statushouders in dienst te nemen, aangezien het ontwikkelde traject gericht op het bijbrengen op

---

<sup>1</sup> Plan van aanpak 'statushouders aan het werk' | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

<sup>2</sup> Asiel en integratie 2023 – Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders CBS

<sup>3</sup> Vanuit de Participatiewet en Wet Inburgering hebben gemeenten een belangrijke rol bij de arbeidstoeleiding van statushouders. Zo ontvangen gemeenten re-integratiemiddelen vanuit het Gemeentefonds voor bijstandsgerechtigden, waaronder statushouders.

<sup>4</sup> Razenberg, I., Oostveen, A. en Klaver, J. (2021). Stappen op weg naar werk. Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders. Amsterdam: Regioplan/VerweyJonker Instituut.

<sup>5</sup> <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-b22135dd-ddcd-4fbb-a781-92d47c5f1b5d/pdf>

de cultuur en taal ook ingezet kan worden voor meer statushouders. Uit pilots van het programma 'Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt' [PM voetnoot invoegen] blijkt namelijk dat de ontwikkelkosten van z'n traject aanzienlijk groter zijn dan de daadwerkelijke begeleidingskosten. Deze subsidieregeling biedt statushouders daarmee ook perspectief op de arbeidsmarkt, aangezien hiermee de drempel wordt verlaagd om toe te treden. Deze extra begeleiding gericht op taal- en cultuur is bijvoorbeeld essentieel om in- en door te stromen op de sectorale ontwikkelpaden die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap samen met brancheorganisaties van kraptesectoren ontwikkelen. Ook verbetert de subsidieregeling de arbeidsmarktpositie van statushouders, aangezien het de duurzame inzetbaarheid van statushouders bevordert. Al verschillende werkgevers hebben het initiatief genomen om trajecten gericht op het aan het werkstellen van statushouders. Uit de gesprekken met verschillende partijen en uit onderzoeken blijkt echter ook dat veel werkgevers huiverig zijn om (leer)banen te creëren specifiek gericht op statushouders, omdat dit financiële risico's met zich meebrengt. Ook hebben werkgevers behoefte aan ondersteuning over hoe trajecten voor statushouders gericht op het verkleinen van de cultuur- en taalverschillen op de werkvloer kan worden vormgegeven. Op 28 september 2022 is de Tweede Kamer hierover geïnformeerd.<sup>6</sup>

Met deze subsidieregeling worden werkgevers enerzijds financieel tegemoet gekomen voor de (extra) begeleidingskosten en anderzijds krijgen zij handvatten aangereikt over hoe een traject kan worden vormgegeven. De handvatten zijn referenties naar effectieve manieren & goede voorbeelden evenals concrete vragen waarmee de aanvrager wordt begeleid over hoe de cultuur- en taalverschillen tussen de statushouder(s) en andere medewerkers kan worden verkleind. De vragen staan in het format van het activiteitenplan. Dit activiteitenplan is onderdeel van de subsidieaanvraag. De effectieve manieren en voorbeelden staan in een informatiedocument voor werkgevers.

De subsidieregeling geldt voor statushouders die vallen of vielen onder het huidige inburgeringsstelsel (Wet inburgering 2021) dat in werking is getreden op 1 januari 2022. De regeling geldt ook voor statushouders die vallen of vielen onder het stelsel dat gold tot en met 31 december 2021 van de Wet inburgering. Deze wet is in werking getreden in 2007 en is in 2013 ingrijpend gewijzigd. Vanaf het begin vormt bevordering van deelname aan de arbeidsmarkt een van de belangrijkste doelstellingen van inburgering. Op 1 december 2023 waren nog 41.157 personen inburgeringsplichtig onder de Wet inburgering 2013.<sup>7</sup> Uit onderzoek van Regioplan is gebleken dat in oktober 2022 6.611 personen nog inburgeringsplichtig waren onder de Wi2007.<sup>8</sup> Ook deze groepen kunnen statushouders bevatten die door werkgevers ingezet kunnen worden.

### ***Subsidiabele activiteiten***

Een werkgever kan subsidie aanvragen voor de begeleidingskosten die gemaakt worden voor het inzetten van statushouder gedurende minimaal één jaar voor 20

---

<sup>6</sup> [Kamerbrief over praktische belemmeringen voor statushouders en werkgevers bij het aangaan van werk | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>7</sup> Bron: DUO peildatum 1 december 2023.

<sup>8</sup> Mack, A., Van den Braak, G., Velseboer J., Rog, J., en Witvliet, M. (2022). Inburgeraars onder de Wi2007. Amsterdam: Regioplan.

uur per week. Deze begeleidingskosten moeten gericht zijn op het bijbrengen van de cultuur die geldt binnen een organisatie en het bijbrengen van de Nederlandse taal die nodig is om een bepaalde functie uit te voeren. De financiële tegemoetkoming beoogt om werkgevers te stimuleren om statushouders in dienst te nemen en betreft geen kostendekkende subsidie.

Hoewel de werving- & selectiekosten, de loonkosten, scholingskosten voor vakvaardigheden en het arbeidsproductiviteitsverlies van begeleidend personeel ook belangrijke kostenposten zijn voor werkgevers, zijn dit geen subsidiabele activiteiten. Veel van deze kosten gelden ook voor andere werknemers die voor het eerst worden aangenomen. Het gaat vooral om de extra kosten die werkgevers voor statushouders moeten maken. Dit zijn met name het slechten van cultuurverschillen en het bijbrengen van de Nederlandse vaktaal. Daarnaast zijn er voor een aantal van de bovengenoemde activiteiten andere financieringsbronnen beschikbaar. Zo kunnen gemeenten (samenwerkend in de arbeidsmarktregio's) vanuit verschillende budgetten hieraan bijdragen: re-integratiebudget, budget van de Regionale Mobiliteitsteams, ESF+ subsidie en andere regionale budgetten. Daarnaast kan de werkgever aanspraak maken op verschillende subsidies zoals de subsidieregelingen Praktijkleren en Praktijkleren in de derde leerweg: Beide subsidieregelingen geven een tegemoetkoming in de kosten voor de inhoudelijke begeleiding van de statushouder door een praktijkopleider kunnen worden aangevraagd door werkgevers voor statushouders die een mbo-opleiding volgen in de beroeps begeleidende leerweg ofwel derde leerweg. Ook kunnen werkgevers in het midden- of kleinbedrijf of een grootbedrijf uit de landbouw, horeca of recreatiesector aanspraak maken op de Stimuleringsregeling Leren en Ontwikkelen in Mkb-ondernemingen Deze regeling is gericht iop het stimuleren van een Leercultuur bij dat bedrijf of om loopbaan- en ontwikkeladviezen aan te bieden aan werknemers. Deze activiteiten zijn niet gericht zijn op het verkleinen van de cultuur- en taalverschillen.

### **3. Hoogte van het subsidiebedrag**

Met de subsidieregeling is in de periode 2024 tot en met 2026 netto €9.500.000 budget beschikbaar. Met de uitvoering van de subsidieregeling zijn ook kosten gemoeid, die het ministerie van SZW zal dragen. In 2024 is €2.500.000 beschikbaar, in 2025 en 2026 is elk €3.500.000 miljoen beschikbaar.

Met het beschikbare subsidiebudget kan bij maximaal 1583 werkgevers, uitgaande van werkgevers die eenmalig voor één asielstatushouder een aanvraag doen, een impuls worden gegeven om statushouders in te zetten in hun organisatie.

Een organisatie kan namelijk per statushouder €6.000 euro subsidie aanvragen met een maximum van vier statushouders per organisatie per jaar. Uit evaluaties van twee pilots blijkt dat voor het ontwikkelen aanbieden van een traject dat gericht is op het op het verminderen van de culturele- en taalverschillen circa €16.500 per statushouder bedraagt. Hieronder wordt verstaan de ontwikkelkosten, het trainen van het huidig personeel om bij de begeleiding van de statushouder rekening te houden met zijn of haar achtergrond en het daadwerkelijk begeleiden van statushouders op de werkvloer.

Er zijn drie redenen waarom voor dit bedrag is gekozen:

- de subsidieregeling is uitsluitend bedoeld als een specifieke stimulans om bij het in dienst nemen van statushouders in te spelen op de ondersteuningsbehoefte van statushouders (taal en cultuur sensitieve begeleiding);
- voor de financiering van trajecten voor kwetsbare werkzoekenden kunnen náást werkgevers (eventueel met behulp van O&O-fondsen) ook gemeenten, regionale mobiliteitsteams en regionale werkgeversservicepunten een rol spelen. Deze subsidie betreft daarom een aanvulling op bestaande financieringsmogelijkheden voor leerwerktrajecten; en
- het uitgangspunt is om de administratieve lasten voor werkgevers zo laag mogelijk te houden. Daarom is gekozen voor het lichtste verantwoordingsregime. Hierbij geldt een subsidiegrens van <€25.000 per organisatie.

#### **4. Aanvragers van de subsidie**

Zowel werkgevers in de private- als publieke sector kunnen een aanvraag indienen. Voor de subsidieaanvraag geldt een tweetal inhoudelijke voorwaarden: (1) er dient aandacht te worden besteed aan hoe de begeleiding op de werkvloer wordt georganiseerd en (2) hoe de Nederlandse taal op werkvloer wordt bijgebracht. Het voldoen aan deze voorwaarden is belangrijk voor een succesvolle inzet van statushouders. Uit verschillende evaluaties blijkt namelijk dat voor duurzame inzet van statushouders werkgevers moeten investeren in taal- en beroepsvaardigheden, begeleiding op de werkvloer en cultuursensitiviteit. Hieronder worden de inhoudelijke voorwaarden verder uitgelegd.

##### *Begeleiding op de werkvloer*

Deze voorwaarde houdt in hoe de begeleiding op de werkvloer van de statushouder(s) door de werkgever wordt vormgegeven. Voor de structuur van de begeleiding geldt dat de werkgever in ieder geval een vast aanspreekpunt voor de statushouder aanwijst en vaste momenten creëert waarin de statushouder contact heeft met zijn/haar aanspreekpunt. Ook moet aangegeven worden hoe de werkgever de culturele verschillen wil overbruggen. Hierbij moet het bijbrengen van de omgangsvormen aan bod komen, maar ook moet worden aangegeven hoe de werkgever in de begeleiding rekening houdt met de achtergrond van een statushouder. Het is namelijk van belang dat niet enkel de statushouder zich aanpast, maar ook dat het huidig personeel openstaat voor de statushouder.

##### *Taal op de werkvloer*

Deze voorwaarde houdt in dat de werkgever statushouders de Nederlandse woorden en vakjargon bijbrengt die nodig zijn om de werkzaamheden uit te voeren. Vaktaal komt doorgaans niet aan het bod bij het inburgeringstraject, maar kennis ervan is wel van belang voor een goede uitoefening van de functie. Daarom geldt dat de werkgever dient aan te geven hoe de taal op de werkvloer wordt bijgebracht. Er is voor gekozen om dit op te nemen als voorwaarde, omdat de combinatie taallessen en werkervaring opdoen niet alleen als voordeel heeft dat de Nederlandse taal sneller wordt geleerd, maar dat het ook de kansen op regulier

werk vergroot. Uit onderzoek van Divosa blijkt namelijk dat bijstandsgerechtigden die parttime werken of (in tenminste één maand) parttime werk hebben gedaan naast hun bijstandsuitkering, bijna drie keer zo vaak uitstromen naar werk dan personen die geen parttime werk hebben verricht.<sup>9</sup>

### Statushouders

Werkgevers kunnen subsidie aanvragen voor statushouders die gericht zijn op arbeidsinschakeling. In Wet inburgering 2021 zijn dit statushouders die B1- of Z-route doorlopen of hebben doorlopen. Voor statushouders die de onderwijsroute volgen op het moment van de subsidieaanvraag kan geen subsidie worden aangevraagd, aangezien deze route hen voorbereid op het volgen van een vervolgopleiding. Voor statushouders die de onderwijsroute hebben behaald kunnen werkgevers wel subsidie aanvragen, aangezien zij op dat moment wel gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor statushouders die vallen onder de Wet inburgering 2013 en de Wet inburgering 2007 geldt geen beperking, aangezien er in deze inburgeringsstelsels één route geldt.

De werkgever dient een arbeidsovereenkomst van ten minste 20 uur met een duur van ten minste één jaar aan met de statushouder aan te gaan. Er is expliciet gekozen voor een arbeidsovereenkomst, aangezien de aard van het plan van aanpak 'statushouders aan het werk' ligt op facilitering van statushouders naar betaald werk. Wel kan de werkgever kiezen voor een leerarbeidsovereenkomst, aangezien statushouders veelal starten op een leerwerkplaats. Dit komt onder andere door de taal- en cultuurverschillen maar ook doordat voor een groot aantal beroepen in Nederland andere vaardigheden nodig zijn dan in het land van herkomst van de statushouder.

Aan de opgenomen duur van de arbeidsovereenkomst ligt ten grondslag dat een beroep daadwerkelijk pas wordt geleerd als dit minimaal 20 uur per week wordt uitgevoerd voor een periode van ten minste één jaar. Om deze reden duren reguliere duale trajecten zoals een Beroeps Begeleidende Leerweg (hierna: BBL-traject) minimaal één jaar waarin minimaal 20 uur per week wordt gewerkt. Daarnaast is het met een parttimebaan van 20 uur mogelijk om in te burgeren binnen de inburgeringstermijn van 3 jaar.

In de subsidieaanvraag moet de werkgever het burgerservicenummer van de statushouder opnemen, aangezien de werkgever op het moment van de subsidieaanvraag al de statushouder moet hebben geworven. Hierdoor kan maatwerkbegeleiding aan statushouders zo snel mogelijk worden aangeboden. Goede hulpbronnen voor werving van statushouders zijn gemeenten, Werkgeversservicepunten(WSP's) Regionale Mobiliteitsteams(RMT's), vluchtelingenorganisatie UAF, Vluchtelingenwerk Nederland, Platform RefugeeWork, OpenEmbassy en Newbees. Bij de aanvraag hoeft nog geen arbeidsovereenkomst te zijn getekend, aangezien de werkgever op moment van aanvraag nog geen zekerheid heeft of de subsidie aan zijn organisatie wordt verleend. Wel moet de werkgever bij de subsidieaanvraag een verklaring overleggen waarin zij verklaren dat zij op moment van subsidieverlening een arbeidsovereenkomst aangaan met de statushouder. Hiermee wordt gewaarborgd dat de werkgever daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst aangaat. Ook is als

---

<sup>9</sup> <https://www.divosa.nl/publicaties/factsheet-parttime-werk-de-bijstand>

voorwaarde opgenomen dat de werkgever een meldingsplicht heeft als zij de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd opzegt. Hiermee wordt gemonitord om welke redenen en bij hoeveel statushouders de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in de proeftijd. Als niet voldaan wordt aan deze meldingsplicht kan de subsidie worden teruggevorderd.

Met de arbeidsovereenkomst kan de statushouder bij een eventuele nieuwe baan zijn of haar werkervaring aantonen en kunnen tevens de participatie- & uren van de module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) worden verrekend met de werkuren waardoor de statushouder sneller kan inburgeren.

## **5. Uitvoering & verantwoording**

Deze regeling wordt uitgevoerd door het Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid. De aanvraag voor deze subsidie wordt elektronisch ingediend. Hierbij wordt het activiteitenplan en een kopie van een bankafschrift gevoegd als bijlage. Het aanvraagformulier wordt beschikbaar gesteld op **XXXX**.

De subsidieregeling valt onder het lichtste verantwoordingsregime van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS, en hierdoor hoeft de werkgever geen prestatieverklaring te verstrekken. Wel wordt er een aselechte steekproef uitgevoerd. Hier ligt aan ten grondslag dat het een nieuwe regeling betreft, hierdoor is er geen inzicht in de aanvragers. Ook is een aselechte steekproef van belang om te bezien dat werkgevers de subsidieregeling daadwerkelijk gebruiken om statushouders aan het werk te stellen. In verband met de Algemene Verordening Gegevensbescherming mag de verblijfsvergunning voor bepaalde tijd van statushouders niet vooraf worden opgevraagd.

## **6. Communicatie en afstemming veld**

Over de regeling heeft overleg plaatsgevonden met werkgeversorganisaties, die betrokken zijn bij de taskforce Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) en brancheorganisaties. Ook zijn de verschillende landelijke werkgeversservicepunten betrokken bij de uitwerking van de regeling. Via de website uitvoeringvanbeleid.nl, **XXX**, nieuwsbrieven, relevante organisaties, arbeidsmarktfondsen, regionale samenwerkingsverbanden en sociale media zal de benodigde informatie worden verstrekt. Daarnaast stellen we de doelgroep van deze regeling ook op hoogte via de communicatiekanalen van organisaties die zich richten op deze doelgroep. Voor de aanvraag en de verantwoording van de subsidie worden formats beschikbaar gesteld via DSU.

## **7. Misbruik, oneigenlijk gebruik en handhaving**

Het misbruik en oneigenlijk gebruik wordt tegengaan doordat een aselechte steekproef wordt gehouden bij de subsidieontvangers. Hierbij wordt bezien of geselecteerde subsidieontvangers zich hebben gehouden aan de voorwaarden. De subsidieontvangers moeten middels een activiteitenverslag aantonen dat zij de activiteiten uit de aanvraag hebben uitgevoerd. Ook moeten zij aantonen dat zij de activiteiten hebben gebruikt om daadwerkelijk statushouders aan het werk te stellen. Hiervoor worden de volgende documenten voor opgevraagd: de

arbeidsovereenkomst, een kopie van de verblijfsvergunning van bepaalde tijd en een inburgeringsdocument. Mocht dit niet het geval zijn, wordt het subsidiebedrag teruggevorderd.

## **8. Financiering**

Het dubbel financieren van werkzaamheden via deze en andere regelingen is niet mogelijk. Deze subsidie is gericht op de begeleidingskosten op de werkvloer die gelieerd zijn aan cultuur en taal. Werkgevers die in hun trajecten werken met een opleidingsaanbieder die is erkend door Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven kunnen ook gebruik maken van de subsidieregeling 'Praktijkleren' of de subsidieregeling 'Praktijkleren in de derde leerweg'. Deze subsidies zijn namelijk gericht op de inhoudelijke begeleiding door een praktijkopleider die noodzakelijk is bij het volgen van een mbo-opleiding in de beroeps begeleidende leerweg ofwel derde leerweg

## **9. Staatssteun**

Werkgevers kunnen organisaties zijn die een economische activiteit verrichten. Deze subsidieregeling vanuit de overheid verschaft een economisch voordeel voor de organisaties die van deze regeling gebruik maken. Op Europees niveau is er een aantal mogelijkheden om toch deze steun te mogen bieden. Er is gekozen voor de optie van de de-minimisverklaring<sup>10</sup>. Hiermee kunnen overheden, dus ook decentrale overheden, over een periode van drie jaar tot maximaal €300.000,- aan steun verlenen aan een onderneming. Dit gaat over alle gelden van de centrale en decentrale overheid die niet marktconform zijn. Ondernemingen moeten bij de subsidieaanvraag verklaren zich aan de de-minimisregels (het voorgenoemde maximum) te houden. Het is de verantwoordelijkheid van ondernemers om in de gaten te houden dat zij de de-minimisgrens niet overschrijden.

## **10. Consultatie en toetsing**

PM

### **Artikelsgewijs**

#### **Algemeen**

Deze subsidieregeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Dit betekent dat ook de op die wet gebaseerde Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS (hierna: Kaderregeling), voor zover niet uitgezonderd in deze regeling, van toepassing is. Dit betekent dat een aantal zaken niet in deze subsidieregeling is opgenomen, omdat dat te vinden is in de Kaderregeling. Zo is bijvoorbeeld de Minister van SZW bevoegd om bij terugvordering van ten onrechte betaalde subsidies gemaakte kosten en verschuldigde wettelijke rente in rekening te brengen (artikel 1.8 van de Kaderregeling). Waar de Algemene wet bestuursrecht

---

<sup>10</sup> Verordening (EU) 2023/2831 van de Commissie van 13 december 2023 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun (PbEU 2013,L352/1)

(Awb) regels stelt, gelden die regels en vullen de in deze regeling opgenomen bepalingen die regels aan.

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In dit artikel zijn de begripsbepalingen opgenomen. Deze subsidieregeling is bedoeld voor werkgevers die zijn gevestigd in Europees Nederland.

De doelgroep waarvoor een werkgever subsidie kan aanvragen is statushouders. Daarbij gaat het om statushouders die op grond van de Vreemdelingenwet 2000 een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd hebben.

### **Artikel 2. Toepassing Kaderregeling**

Op de subsidieverstrekking op grond van deze regeling is de Kaderregeling subsidies OWC, SZW en VWS van toepassing, voor zover daar in de onderhavige regeling niet van wordt afgeweken.

### **Artikel 3. Doel van de subsidie**

Doel van deze subsidieregeling is om werkgevers te stimuleren om statushouders in dienst te nemen door hen financieel tegemoet te komen bij het ondernemen van activiteiten op de werkvloer, gericht op het verkleinen van cultuur- en taalverschillen.

### **Artikel 4. Subsidievoorwaarden**

Een werkgever komt alleen in aanmerking voor de subsidie als het gaat om een statushouder die inburgeringsplichtig is of reeds aan deze plicht heeft voldaan. Als de statushouder inburgeringsplichtig is op basis van het nieuwe inburgeringsstelsel (Wet inburgering 2021), dan moet de statushouder de B1-route of de zelfredzaamheidsroute volgen of hebben afgerond. Bij de onderwijsroute komt een statushouder alleen in aanmerking voor de subsidie als het inburgeringstraject reeds is afgerond. Ook moet er tussen de werkgever en de statushouder een arbeidsovereenkomst zijn of worden aangegaan op basis waarvan de statushouder ten minste 20 uur per week voor ten minste twaalf maanden arbeid bij de werkgever verricht.

Daarnaast moet de werkgever in een activiteitenplan aangeven hoe de individuele begeleiding voor statushouders – gericht op het wegnemen van cultuur- en taalverschillen - wordt vormgegeven. Hierbij moet worden aangegeven op wie deze individuele begeleiding wordt toegepast. De individuele begeleiding mag ook zien op verschillende statushouders in het geval een werkgever een aanvraag indient voor meerdere statushouders. In de vormgeving van de individuele begeleiding worden afspraken opgenomen over de begeleiding op de werkvloer en over het bijbrengen van de Nederlandse (vak)taal aan de statushouder.

Wat betreft het bijbrengen van de Nederlandse taal zal de werkgever de statushouder een taaltraining moeten aanbieden die er op is gericht om specifieke kennis van de vaktaal die relevant is voor de functie van de statushouder te verkrijgen. Deze training kan worden aangeboden door de werkgever zelf of de werkgever kan een taaltraining inkopen bij een opleidingsaanbieder die zich specifiek richt op vaktaal en vakterminologie.

De afspraken over de begeleiding op de werkvloer moeten zien op de persoonlijke begeleiding en ondersteuning van de statushouder. Daartoe zal de werkgever



afspraken moeten maken over het hebben van een vast aanspreekpunt en terugkerende momenten van persoonlijke begeleiding doormiddel van coaching, intervisie of andere vormen van ondersteuning. Daarnaast zal dit onderdeel afspraken moeten bevatten over hoe de werkgever de statushouder kan begeleiden op het gebied van de (culturele) omgangsvormen en hoe de werkgever zelf rekening kan houden met de achtergrond van de statushouder.

#### **Artikel 5. Aanvraag subsidie**

Een werkgever kan maximaal één aanvraag per kalenderjaar indienen. Deze aanvraag kan zien op maximaal vier statushouders. Deze aanvraag zal binnen het genoemde tijdvak in het betreffende kalenderjaar moeten worden ingediend.

De aanvragen kunnen worden ingediend via een aanvraagformulier op de website van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en uitvoering (DSU). Deze aanvraag zal moeten worden vergezeld van de vormgeving van de individuele begeleiding, het burgerservicenummer van de statushouders en een verklaring van de werkgever waaruit blijkt dat de statushouder beschikt over documenten waaruit blijkt dat wordt voldaan aan artikel 4, eerste lid, van de onderhavige regeling, en dat bij de start van de werkzaamheden is voldaan aan de voorwaarde in artikel 4, tweede lid. Dit betreft de benodigde verblijfsvergunning, een document waaruit blijkt dat de statushouder de benodigde inburgeringsroute volgt of heeft gevolgd en de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 6. Subsidieplafond, verdeling en subsidiebedrag**

Een subsidieaanvraag moet binnen het daarvoor vastgestelde tijdvak worden ingediend. Het subsidieplafond voor 2024 bedraagt €2.500.000,- (€ 2.5 miljoen). De aanvraagtijdvakken en de subsidieplafonds voor de jaren 2025 en 2026 worden voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar in de staatcourant bekend gemaakt. Voor deze tijdvakken gelden vanzelfsprekend de voorwaarden uit de onderhavige regeling.

Alle volledige subsidieaanvragen worden inhoudelijk beoordeeld aan de hand van de criteria in het beoordelingskader dat als bijlage bij de regeling is gevoegd. Aan de hand van deze beoordeling zullen de aanvragen worden gerangschikt van hoog naar laag. Als het subsidieplafond is bereikt, dan zal het beschikbare bedrag worden verdeeld aan de hand van de gemaakte rangschikking. Indien verschillende aanvragen op een gelijke positie in de rangschikking staan, doordat zij eenzelfde score hebben, dan zal bij deze aanvragen worden beslist op basis van de volgorde van binnenkomst.

#### **Artikel 7. Subsidieverlening**

De werkgever ontvangt geen subsidie als de aanvraag niet voldoet aan de eisen die voortvloeien uit de regeling. Daarnaast wordt de aanvraag afgewezen als reeds eerder voor dezelfde activiteiten subsidie is verstrekt op basis van deze of een andere subsidieregeling. Krachtens artikel 6.1, vijfde lid, van de Kaderregeling verleent de minister een voorschot van 100%.

#### **Artikel 8. Subsidieverplichtingen**

Dit artikel bevat een aantal verplichtingen die kunnen bijdragen aan het bereiken van het gewenste doel. Daarnaast is bepaald dat de gesubsidieerde activiteiten binnen twee jaar na het verlenen van de subsidie moeten zijn afgerond.

Krachtens artikel 5.7. van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS is de werkgever verplicht om omstandigheden te melden die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een voortijdige beëindiging van het begeleidingstraject.

#### **Artikel 9. Weigeringsgrond**

Dit artikel bepaalt dat de subsidieverlening in elk geval wordt geweigerd indien niet is voldaan aan de bij deze regeling gestelde regels.

#### **Artikel 10. Vaststelling en verantwoording**

De minister neemt, conform artikel 7.4, tweede lid, van de Kaderregeling, binnen 22 weken na afloop van de datum waarop de activiteiten waarvoor de subsidie wordt verleend, zijn verricht, ambtshalve een besluit over de vaststelling van de subsidie.

Er worden steekproeven uitgevoerd na de ambtshalve vaststelling van de subsidie. Om deze reden is het van belang dat de administratie overzichtelijk, controleerbaar en doelmatig wordt bijgehouden. Ten minste de volgende stukken kunnen worden opgevraagd:

1. Een activiteitenverslag waaruit blijkt dat de individuele begeleiding is uitgevoerd;
2. een loonstaat waaruit blijkt dat de betreffende statushouder loon ontvangt;
3. een kopie van de verblijfsvergunning van de statushouder;
4. een document waaruit de inburgeringsplicht van de statushouder blijkt;

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat deze documenten ten behoeve van de eigen projectdocumentatie zijn. Deze documenten worden niet aangeleverd bij de aanvraag tot verlening van de subsidie. Alleen indien de aanvrager in een steekproef valt kan naar deze documenten worden gevraagd.

In het vierde lid is bepaald dat de minister de subsidie vaststelling in kan trekken of ten nadele van de subsidieontvanger kan wijzigen, indien (uit de steekproef blijkt dat) de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen geacht wordt niet te hebben voldaan aan de eisen of het doel van deze regeling.

#### **Artikel 11. Inwerkingtreding en vervaldatum**

Deze regeling treedt in werking de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en vervalt **PM**. Om te voorkomen dat bij een late afwikkeling van de subsidie de bepalingen in de regeling inzake de vaststelling niet meer gelden, is in het tweede lid bepaald dat de regeling van toepassing blijft op de afwikkeling van subsidieaanvragen op grond van deze regeling.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

