



Regeling van de Minister van Werk en Participatie van 4 maart 2026, nr. 2026-0000060063, houdende wijziging van de Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders in verband met het wijzigen van het bedrag per statushouder, het vaststellen van het aanvraagtijdvak en het subsidieplafond voor 2026 en enkele andere wijzigingen [KetenID WGG028214]

De Minister van Werk en Participatie;

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

Besluit:

ARTIKEL I

De **Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders** wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 5, eerste lid, komt te luiden:

1. Een werkgever kan op grond van deze regeling maximaal één aanvraag per aanvraagtijdvak indienen.

B

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan het eerste lid wordt een zin toegevoegd, luidende:

In het kalenderjaar 2026 kan een subsidieaanvraag bij de minister worden ingediend van maandag 8 juni 2026, 09:00 uur tot woensdag 30 september, 17:00 uur.

2. Aan het tweede lid wordt een zin toegevoegd, luidende:

Voor het verstrekken van subsidie voor het kalenderjaar 2026 is in totaal een bedrag beschikbaar van ten hoogste € 2.000.000,-.

3. In het derde lid wordt 'kalenderjaren 2025 en 2026' vervangen door 'de kalenderjaren 2025 tot en met 2029'.

4. Het zesde lid komt te luiden:

6. De subsidie bedraagt € 3.000,- per statushouder. Indien de aanvrager niet eerder gelden heeft ontvangen op grond van deze regeling wordt eenmalig aanvullend een bedrag van € 3.000,- verstrekt. Het totale subsidiebedrag bedraagt niet meer dan € 24.000,-.

C

In artikel 11, tweede lid, wordt 'op een door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen tijdstip' vervangen door 'met ingang van 1 juli 2029'.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.



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

*De Minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen*

TOELICHTING

1. Inhoudelijke wijzigingen

Met deze wijzigingsregeling wordt de Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) op een aantal punten gewijzigd. Naast de vaststelling van het aanvraagtijdvak voor 2026 worden enkele inhoudelijke wijzigingen in de regeling doorgevoerd. Deze wijzigingen zijn gebaseerd op een tussentijdse evaluatie van de SOWIS-regeling en op signalen van werkgevers, brancheorganisaties, gemeenten en maatschappelijke organisaties.

Aanvraagtijdvak 2026

Het aanvraagtijdvak voor het kalenderjaar 2026 wordt geopend op maandag 8 juni 2026 om 09.00 uur en sluit op woensdag 30 september 2026 om 17.00 uur. Het subsidieplafond voor 2026 bedraagt € 2.000.000. Dit plafond ligt € 1.000.000 lager dan in 2025. De verlaging vloeit voort uit de subsidie-taakstelling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Gevolg hiervan is dat in 2026 een kleiner aantal werkgevers kan worden ondersteund.

Wijziging subsidiebedrag

Het subsidiebedrag dat een werkgever per in dienst genomen statushouder kan ontvangen, wordt verlaagd naar € 3.000. In de huidige regeling kan een werkgever een basisbedrag van € 5.000 ontvangen, met voor de eerste en tweede statushouder respectievelijk € 8.000 en € 6.000. Deze hogere bedragen waren bedoeld ter dekking van de kosten voor het ontwikkelen van (leer-)werktrajecten voor statushouders.

Er is voor de verlaging gekozen omdat voor werkgevers voor een aantal andere activiteiten die bijdragen aan het duurzaam in dienst nemen van statushouders ook financieringsbronnen beschikbaar zijn. Hierbij kan gedacht worden aan de compensatie van de loonkosten, het opvangen van arbeids-productiviteitsverlies bij begeleidend personeel en inhoudelijke bijscholing.

Zo kunnen gemeenten (samenwerkend in de arbeidsmarktregio's) vanuit verschillende budgetten hieraan bijdragen: re-integratiebudget, ESF+ subsidie en andere regionale budgetten die werkgevers ondersteunen bij het in dienst nemen van statushouders. Zo kan een gemeente een jobcoach inzetten op de werkvloer van de werkgever. Deze jobcoach ondersteunt de werkgever bij het inwerken van statushouders. Daarnaast kan de werkgever bij het in dienst nemen van statushouders aanspraak maken op verschillende subsidies zoals de subsidieregelingen Praktijkleren en Praktijkleren in de derde leerweg. Beide subsidieregelingen geven werkgevers subsidie voor het realiseren van een leerwerkplaats in het mbo. De werkgever moet wel door Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zijn erkend als praktijkopleider. 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, mits deze aanvraag gericht is op het ontwikkelen op een toekomstgericht opleidings- en ontwikkelplan of om loopbaan- en ontwikkeladviezen aan te bieden aan werknemers. Ook kunnen werkgevers aanspraak maken op de SLIM-scholingssubsidie. Met de SLIM-scholingssubsidie kunnen zittende en potentiële medewerkers (waaronder statushouders) scholing volgen die bijdraagt aan in- en doorstroom in de maatschappelijk cruciale sectoren techniek, kinderopvang, zorg en welzijn, onderwijs, groen en ICT.

De SLIM scholingssubsidie is gelieerd aan de ontwikkelpaden die voor deze sectoren zijn opgesteld of nog worden opgesteld. Deze ontwikkelpaden geven inzicht in de scholing die nodig is voor ontwikkeling naar de functies en specialisaties die in het ontwikkelpad zijn opgenomen. Voor deze verlaging is ook gekozen omdat uit de tussenevaluatie van Regioplan blijkt dat werkgevers weinig gebruikmaken van externe partijen bij de begeleiding van statushouders, waardoor de kosten lager uitvallen dan verwacht. Daarnaast wordt inzet gepleegd op (door)ontwikkeling van eenvoudig toepasbare interventies die de werkgeverskosten bij indiensttreding van statushouders verder beperken. Zo wordt er subsidie verstrekt aan de AWWN (algemene werkgeversvereniging Nederland) voor het organiseren van intervisiebijeenkomsten voor werkgevers die ervaring hebben met het in dienst nemen van statushouders. Dit moet leiden tot het concretiseren en (door)ontwikkelen van de handreiking 'begeleiding statushouders op de werkvloer'¹.

Door de verlaging van het subsidiebedrag per statushouder kan een werkgever voor maximaal acht statushouders subsidie aanvragen. Indien de werkgever voor de eerste keer subsidie aanvraagt, zal dit aantal maximaal zeven statushouders betreffen, omdat een aanvullend bedrag van € 3.000,- wordt

¹ Handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer | Publicatie | Rijksoverheid.nl



verstrekt en het totale subsidiebedrag maximaal € 24.000,- bedraagt (zie verder hieronder).

Wijziging voorwaarden aanvraag

Werkgevers krijgen de mogelijkheid om meermaals een subsidieaanvraag op grond van de SOWIS-regeling te doen. Diverse onderzoeken naar (leer-) werktrajecten voor statushouders laten zien dat werkgevers ook bij het in dienst nemen van elke statushouder extra begeleidingskosten maken ongeacht of een werkgever ervaring heeft met het in dienst nemen van statushouders of andere nieuwkomers. Dit komt met name door de taal- en cultuurverschillen. Daarom is het wenselijk dat werkgevers ook in een volgend jaar subsidie kunnen aanvragen voor nieuwe statushouders die zij in dienst nemen. Ook uit de tussenevaluatie van Regioplan komt naar voren dat de subsidie voor werkgevers nuttiger zou zijn als die structureel ieder jaar kan worden aangevraagd.

Voor werkgevers die voor het eerst subsidie aanvragen in het kader van de SOWIS-regeling wordt een aanvullende bijdrage van € 3.000 toegekend. Hiermee worden de ontwikkelkosten gecompenseerd die gepaard gaan met het opzetten van een (leer-)werktraject. Uit pilots binnen het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt² blijkt dat bij de eerste indienstneming van een statushouder sprake is van substantiële ontwikkelkosten. Daarnaast toont recent onderzoek van VluchtelingenWerk³ aan dat bij herhaling van leerwerktrajecten in sectoren als bouw, techniek en energietransitie een kostenreductie van circa 15 procent kan worden gerealiseerd.

De-minimisverklaring

Door werkgevers die reeds overheidssteun ontvangen in het kader van een Dienst van Algemeen Economisch Belang – zoals ziekenhuizen – werd aangegeven dat de verplichting van de de-minimisverklaring een belemmering vormt om gebruik te maken van de regeling. Daarom is onderzocht of er een uitzondering kan worden gemaakt op deze verplichting. Gelet op de staatssteun-regels, en het feit dat deze steun verleend kan worden op basis van de de-minimisverordening (Verordening (EU) 2023/2831), is het echter niet mogelijk om af te wijken van deze verklaring.

Echter, dat betekent niet dat deze instellingen niet voor subsidie op basis van deze regeling in aanmerking kunnen komen. De steun die deze instellingen ontvangen ter uitvoering van de DAEB, met inbegrip van minimissteun op grond van de DAEB de-minimisverordening, kan worden gecumuleerd met de reguliere de-minimissteun. Voor de reguliere de-minimissteun gelden de reguliere drempelbedragen. Dat betekent dat ook deze instellingen maximaal € 300.000 in drie achtereenvolgende kalenderjaren kunnen ontvangen zonder dat dat wordt aangemerkt als staatssteun. Zie ook artikel 5 lid 3 van de reguliere de-minimisverordening en artikel 5 lid 1 van de DAEB de-minimisverordening.

2. Uitvoering

Deze regeling wordt uitgevoerd door de Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en uitvoering (DSU) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Gezien de inhoudelijke wijzigingen van de regeling heeft DSU een uitvoeringstoets uitgevoerd. De wijzigingsregeling blijkt op basis van deze toets uitvoerbaar en handhaafbaar.

3. Regeldruk

De tijdsbesteding per aanvraag wordt geraamd op 90 minuten. Uitgaande van het vaste uurtarief van € 47 per werkgever bedragen de administratieve lasten daarmee $90/60 \times € 47 = € 70,50$ per aanvraag. De werkgever dient zich op de hoogte te stellen van de verplichtingen die aan de subsidie zijn verbonden, een begeleidingstraject te ontwikkelen waarvoor intern en mogelijk extern overleg nodig is, statushouders te werven en te selecteren, de gegevens van de statushouder(s) te administreren en de subsidieaanvraag in te dienen. Werkgevers van wie de subsidieaanvraag is gehonoreerd, dienen ten behoeve van de steekproefsgewijze controle de documenten van de statushouder(s) en de bewijsstukken van de uitgevoerde activiteiten uit het activiteitenplan gedurende zeven jaar te bewaren. Daarnaast leidt de wettelijke meldplicht tot extra regeldruk indien zich wijzigingen in het project voordoen. Op basis van de eerdere tijdvakken gaan wij uit van circa 400 aanvragers. In het eerste en tweede tijdvak waren er telkens tussen de 300 en 350 aanvragers. Voor het komende tijdvak verwachten wij een hoger aantal aanvragen, omdat ook werkgevers die in eerdere tijdvakken subsidie hebben ontvangen opnieuw een aanvraag kunnen indienen voor een nieuwe statushouder. Op basis

² open.overheid.nl/documenten/ronl-b22135dd-ddcd-4fbb-a781-92d47c5f1b5d/pdf

³ Rapport Proeftuinen Leerwerktraject Bouw Techniek Energietransitie_VluchtelingenWerk 2025.pdf



hiervan ramen wij de totale regeldruklasten op € 28.200 per jaar. Het regeldrukpercentage bedraagt daarmee € 28.200/ € 2.000.000 (subsidiebudget) = 1,41 procent. Gezien het beschikbare subsidiebudget en het aantal in voorgaande jaren op inhoudelijke gronden afgewezen aanvragen, is de verwachting dat tussen de 300 en 350 aanvragen kunnen worden goedgekeurd.

Deze wijzigingsregeling is ook voorgelegd aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). De ATR heeft de wijzigingsregeling niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het geen omvangrijke gevolgen voor de regeldruk heeft.

4. Internetconsultatie

De subsidieregeling heeft opengestaan voor internetconsultatie van 12 januari 2026 tot en met 9 februari 2026. In totaal zijn er 15 reacties binnengekomen.

Verschillende organisaties reageren positief op de extra financiële bijdrage van € 3.000 voor de opzet van werktrajecten, aangezien de hoogste kosten zich met name in de beginfase voordoen. Ook wordt positief gereageerd op het feit dat werkgevers jaarlijks een aanvraag kunnen indienen binnen de SOWIS-regeling. Volgens deze organisaties biedt dit ruimte voor structurele instroom van statushouders. Daarnaast zijn in de consultatie diverse aandachtspunten naar voren gebracht.

Aansluiting bij MKB-praktijk

In meerdere reacties is benadrukt dat de regeling toegankelijk moet zijn voor mkb-werkgevers. Zij bieden een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid en hebben, gelet op het vaak kleinschalige karakter van hun organisatie, behoefte aan aanvullende ondersteuning. Dit beeld wordt bevestigd in de tussenevaluatie van Regioplan, waaruit blijkt dat de subsidieregeling met name bij kleinere bedrijven verschil maakt bij het aannemen van statushouders. Enkele organisaties wijzen op verbeterpunten in de ondersteuning vanuit gemeenten en werkgeversservicepunten om de regeling beter te laten aansluiten bij de MKB-praktijk. In dit kader is de SOWIS-regeling opgenomen in de instrumentengids Dennis (digitale platform voor adviseurs van werkgeversservicepunten). Daarnaast worden gemeenten en arbeidsmarktregio's gestimuleerd om, in combinatie met de SOWIS-regeling, een concreet ondersteuningsaanbod voor werkgevers te organiseren, zoals de inzet van een jobcoach, vaktaallessen op de werkvloer en trainingen op het gebied van interculturele communicatie. De regionale verbinders statushouders vervullen hierbij een belangrijke rol.

Verlaging subsidiebedrag naar € 3.000

Een aantal organisaties geeft aan dat verlaging van het subsidiebedrag van € 5.000 naar € 3.000 per statushouder mogelijk kan leiden tot minder instroom, gelet op de begeleidingskosten. Om te bezien of het bedrag van € 3.000 toereikend is in verhouding tot de reële begeleidingskosten, wordt dit aspect betrokken bij de evaluatie van de regeling. Daarbij wordt opgemerkt dat naast de SOWIS-regeling ook binnen arbeidsmarktregio's, gemeenten en O&O-fondsen financieringsmogelijkheden bestaan voor het duurzaam in dienst nemen van statushouders.

Subsidieplafond

Enkele organisaties hebben hun zorgen geuit over de verlaging van het subsidieplafond. Het subsidieplafond wordt uitsluitend in 2026 verlaagd. Daarnaast wordt het effect gedeeltelijk gemitigeerd doordat het subsidiebedrag per statushouder is verlaagd van € 5.000 naar € 3.000, waardoor met het beschikbare budget meer aanvragen kunnen worden gehonoreerd.

Detachering

In enkele reacties is gevraagd waarom geen subsidie kan worden aangevraagd voor statushouders die worden gedetacheerd. De regeling beoogt werkgevers te stimuleren statushouders duurzaam in dienst te nemen door investeringskosten te verlagen. Indien een werkgever niet zelf het (leer)werktraject ontwikkelt en uitvoert, wordt dit doel minder rechtstreeks ondersteund. Om die reden is detachering uitgesloten van subsidiëring.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A

In artikel I, onderdeel A, wordt artikel 5, eerste lid, van de SOWIS-regeling opnieuw vastgesteld. Op dit



moment is bepaald dat een werkgever maximaal één aanvraag op grond van de regeling kan indienen, en met een maximum van vier statushouders per aanvraag. Door het opnieuw vaststellen van het eerste lid krijgen werkgevers de mogelijkheid om meermaals een aanvraag in te dienen, waarbij er een maximum van één aanvraag per aanvraagtijsvak blijft gelden. Ook het maximum van vier statushouders per aanvraag vervalt in artikel 5, eerste lid. Door de wijziging van artikel 6, zesde lid, van deze regeling is het mogelijk dat een aanvraag ziet op maximaal acht statushouders (zie het algemeen deel van deze toelichting voor een nadere toelichting).

Artikel I, onderdeel B

In dit onderdeel wordt artikel 6 van de subsidieregeling gewijzigd. Aan het eerste lid wordt het nieuwe aanvraagtijsvak voor 2026 toegevoegd. In het tweede lid wordt bepaald dat voor het verstrekken van subsidie voor het kalenderjaar 2026 in totaal een bedrag beschikbaar is van ten hoogste € 2.000.000,-. Daarnaast worden in het derde lid de jaartallen vervangen, waarmee wordt verduidelijkt dat ook in de jaren 2027, 2028 en 2029 aanvraagtijsvakken zullen worden opengesteld die uiterlijk drie maanden voor openstelling zullen worden gepubliceerd in de Staatscourant. Tot slot wordt door het wijzigen van het zesde lid geregeld dat het subsidiebedrag dat werkgevers kunnen ontvangen € 3.000,- bedraagt per in dienst genomen statushouder.

Tevens is in het zesde lid opgenomen dat het subsidiebedrag met € 3.000,- wordt verhoogd indien de aanvrager niet eerder gelden heeft ontvangen op grond van deze regeling. Het totale subsidiebedrag bedraagt niet meer dan € 24.000,-.

Artikel I, onderdeel C

Dit artikelonderdeel wijzigt artikel 11 van de SOWIS-regeling: Er wordt een vervaldatum toegevoegd. Op basis van artikel 4.10, tweede lid, van de Comptabiliteitswet 2016, moet een subsidieregeling een tijdstip bevatten waarop de regeling vervalt. Aangezien deze subsidieregeling niet was voorzien van een dergelijke vervaldatum, wordt met het toevoegen van een vervaldatum deze omissie gecorrigeerd. De vervaldatum betreft 1 juli 2029 en valt daarmee niet later dan vijf jaar na de inwerkingtreding van de regeling, conform artikel 4.10, tweede lid, van de Comptabiliteitswet 2016.

Artikel II

Dit artikel regelt de inwerkingtreding. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

*De Minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen*