

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

t.a.v. Directeur Democratie en Burgerschap

De heer dr. R. Bagchus

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

Almere, 31 december 2019

Betreft: Consultatie over wetsvoorstel aanpassing Appa en enkele andere wetten

Geachte heer Bagchus,

Verrast en verbaasd hebben wij, de ondergetekende bureaus, kennisgenomen van de consultatie over het wetsvoorstel aanpassing Appa en enkele andere wetten.

Als middelgrote bureaus zijn wij al vele jaren actief met de begeleiding van oud-bestuurders op de arbeidsmarkt. Juist door onze omvang zitten wij dicht op de uitvoeringspraktijk en hebben wij als geen ander zicht op belemmerende en bevorderende factoren in de huidige regelgeving en uitvoeringspraktijk. Wij delen met u de indruk dat het beter kan, maar verschillen vermoedelijk in de analyse van wat er nu belemmerend werkt, en logischerwijze dus wat daarvoor de oplossing kan zijn.

In onze brief willen we eerst een aantal woorden wijden aan de analyse om vervolgens onze reactie te geven op de consequenties voor de keuze van ambtsdragers voor hun re-integratiebegeleiding (met name artikel 4 e van de toelichting en de verwijzing daarin naar de toelichting op artikel I, onderdelen H, YY en QQQ (artikelen 7b, 52b en 132b)). Tot slot permitteren wij ons nog enkele opmerkingen te maken over andere onderdelen van uw voornemens.

In de huidige praktijk zien we een sterke verbinding in de markt tussen de uitvoerders van de gemeentelijke regelingen en het begeleidende bureau. Dat gaat zover dat vanuit administratieve meldingen van een Gemeente aan haar uitvoerder (i.c. Visma Idella en APG) gewezen wethouders richting de voorkeurspartij van de betreffende uitvoerder worden verwezen. Kleinere bureaus moeten opboksen tegen deze ongewenste verbinding en ook gewezen wethouders weten lang niet altijd dat er keuzevrijheid is. Gevolg van de verbinding is wanneer bestuurders niet op de hoogte zijn van de keuzevrijheid zij niet het bureau kunnen kiezen dat voor hen het meest effectief is of het beste bij hen past. En in het geval dat zij dat wel zijn zij regelmatig de vrijheid om te kiezen voor een bureau wat het meest effectief voor hun zal zijn en het beste bij hun past moeten 'bevechten'. Als zij automatisch meegaan in de voorkeurspartij van de uitvoerder komen zij mogelijk ongewenst in omvangrijke, wat formele structuren terecht bij deze door de uitvoerder gewenste partij. Daarbij herkent lang niet iedere bestuurder zichzelf in de grote pool van kandidaten die daar begeleid worden. Daarnaast hebben we de stellige indruk dat deze werkwijze tot stabiele, en onnodig hoge kosten leidt.

Juist als kleinere, flexibele partijen willen wij ons hierop onderscheiden. Wij zijn in staat persoonlijke aandacht en kwaliteit te leveren, weten in onze processen te anticiperen op de specifieke situatie en kunnen bestuurders de voor de effectieve begeleiding zo noodzakelijke comfort geven. Wij hebben onze ervaring en visie in onderstaande aanbevelingen gebundeld.

Reactie marktconsultatie Appa van Zeelenberg, ABGL, GradusGroep en Geerts & Partners

Keuzevrijheid is noodzakelijk voor effectiviteit

Wethouders (en dit geldt ook voor andere bestuurders) hebben veelal een goed betaalde en zekere baan en positie in de maatschappij, voordat zij aangesteld werden. Ze kozen voor het wethouderschap vanuit ambitie en idealen. Bij die keuze hoorde het opgeven van de baan zekerheid, geen onderhandelingsruimte over uren, beloning of arbeidsvoorwaarden en een fors continuïteitsrisico. De noodzakelijke, en vaak ongewenste, terugkeer naar de reguliere arbeidsmarkt is ook het moment waarop men weer grip moet krijgen op de eigen professionele toekomst. Iedere voormalige bestuurder begrijpt dat het verstandig is om zich daarbij te laten ondersteunen. Maar gegeven de noodzaak om het heft weer in eigen hand te nemen t.a.v. werk, inkomen, rol en functie is het heel logisch de keuze voor de begeleider te koppelen aan de kandidaat die begeleidt moet worden. Deze is immers eerste belanghebbende. Om dit te bereiken moet de markt open zijn, moeten er voldoende aanbieders zijn, en moet voormalig wethouder zich bewust zijn van het feit dat hij keuze heeft, en hierin niet belemmerd wordt door administratieve verbindingen die zijn voormalige “werkgever” heeft.

Door de keuzevrijheid te beperken, via aanbesteding, tot 2 of 3 partijen legitimeert het voorstel een deel van de huidige ongewenste en ineffectieve praktijk.

De markt is vrij, binnen kaders

Keuzevrijheid is dus belangrijk voor de te begeleiden kandidaat. Maar ook voor het functioneren van de markt zelf. Verdeling middels aanbesteding leidt gemakkelijk tot de keuze voor partijen die goed zijn in aanbesteden (inclusief vaak het criterium omvang) en daarmee haalt het de gezonde competitie tussen partijen weg. Trajecten zullen conform gestelde criteria eenvormiger worden. Dat verhoudt zich slecht tot het anticiperen op het meest essentiële kenmerk van begeleidingstrajecten, heel precies de verbinding leggen tussen de kenmerken en mogelijkheden van de kandidaat, deze op maat ontwikkelen tot te “ver-marketen” kwaliteit, en de verbinding succesvol leggen met de vraagkant op de (regionale) arbeidsmarkt. Het gevaar van keuze uit enkele grote partijen is dat deze zich blijven organiseren naar interne efficiency en minder naar wat de specifieke kandidaat nodig heeft. De effectiviteit hiervan is gering. Vergelijk hiervoor bijvoorbeeld ook de wijze van werken van UWV of grote uitzendbureaus bij outplacement. Het simpelweg laten uitmonden van begeleiding in gemonitorde sollicitatieplicht leidt tot voldoen aan de sollicitatieregels, maar zegt niets over het bevorderen van het succes van de begeleiding en het bereiken van de doelstelling.

Wij achten het van belang dat de markt op casusniveau concurrentie kent. Dat bevordert de kwaliteit van traject voorstellen en houdt partijen scherper en alerter. Het geeft de voormalig wethouders de gelegenheid daadwerkelijk de beste passende optie te kiezen. Door de markt via aanbesteding naar drie partijen te verdelen die via aanbesteding onderling gedeeltelijk gelijkgeschakeld zijn worden voorgestelde trajecten minder passend bij de casus en gaan potentiële prijsvoordelen en maatwerkvoordelen verloren.

Wel kunnen wij ons voorstellen dat u de criteria waaraan aanbieders moeten voldoen in algemene zin beter beschrijft en communiceert, als onderdeel van een transparante en competitieve markt. Uiteraard zouden we daar desgewenst graag een rol bij spelen. Als bureaus kunnen wij met onze ervaring een belangrijke bevorderende rol spelen in het inbrengen van best practices en daarmee het bevorderen van kwaliteitsstandaarden.

De kosten kunnen efficiënter aangewend worden

In de huidige markt, en de wijze waarop deze werkt, is prijs nauwelijks een criterium. In de praktijk blijkt voor het grootste deel het tarief vast te staan door de eerdergenoemde verbinding tussen een tweetal bureaus en de uitvoerders van de administratie. De kleinere bureaus conformeren zich veelal aan dit (maximale) prijsniveau. Vervolgens worden investeringen ten behoeve van het bevorderen van de positie op de arbeidsmarkt als extra kosten gezien, kosten voor de opdrachtgever. Als deze niet bereid is deze kosten te dragen, wordt er niet extra geïnvesteerd in de kandidaat. Wij begrijpen niet waarom u denkt dat aanbesteden kostenvoordelen zou opleveren, anders dan marginaal op het maximale percentage van de jaarwedde als fee. Deze fee wordt nu voor het overgrote deel ingezet als vergoeding voor de reguliere begeleiding en lijkt daarmee ruim bemeten.

Daarnaast zien we dat de kosten voor de kandidaat nauwelijks inzichtelijk zijn.

We kunnen ons voorstellen dat de huidige praktijk aangepast wordt naar een deel begeleiding voor het bureau, en een deel te besteden in overleg met de kandidaat. Op deze laatste zou de mogelijkheid moeten blijven bestaan om aanvullend budget te vragen op advies van het bureau voor maatwerkinvesteringen die de positie op de arbeidsmarkt verstevigen. Door kosten en investeringen/investeringsmogelijkheden transparant te maken, en de generieke vergoeding voor het bureau te beperken, heeft u een goede kans de totale kosten te beperken, de inzet van kosten effectiever te maken en de kandidaat meer het gevoel te geven zelfverantwoordelijkheid te dragen voor zijn herintrede op de arbeidsmarkt.

Daarnaast blijkt in praktijk het grote verschil in honorering van wethouders uit kleine gemeenten t.o.v. grote gemeenten niet te verenigen met het werk wat nodig is om iemand weer aan een betaalde baan te helpen. Anders gezegd, een kandidaat van een kleine Gemeente levert heel weinig op, terwijl de marge op een kandidaat uit een grote(re) gemeente juist weer veel te ruim bemeten lijkt. Het zou goed zijn deze verschillen kleiner te maken.

Ook anderszins denken we dat er alternatieven mogelijk zijn.

Pre-Appa en 3 maanden keuzeperiode kan beter gebruikt worden.

Iedere bestuurder weet dat zijn termijn eindig is. Hij of zij weet ook dat in de periode als bestuurder kwaliteiten zijn ontwikkeld die nuttig kunnen zijn in een reguliere baan. Desondanks zien we dat mensen vaak enorm teleurgesteld zijn als zij afscheid hebben moeten nemen van hun publieke functie. We zien daarnaast verschillende vormen van uitputting in onze praktijk. Het is dan goed om bij te komen, te herstellen en rustig en goed een weloverwogen keuze te maken uit het aanbod van begeleiders in de markt. En na de keuze begint het begeleidingsproces.

Onzes inziens kan dat beter. Omdat iedereen weet dat hij eens weer de arbeidsmarkt op moet is het aanbrengen van ruime pre-Appa mogelijkheden nuttig om de mindset op tijd gericht te krijgen op de toekomst. Daar waar dat gebeurt zien we een snellere en makkelijker start in het Appatraject zelf. Daarnaast kunnen mensen via pre-Appa al samenwerken met het bureau wat hen mogelijk later zal gaan begeleiden. Dat komt niet alleen de kwaliteit van de keuze ten goede maar dat bevordert vervolgens ook de uitstroom.

Aanpassen van de uitkering

Een kandidaat kan, wanneer deze weer deels een inkomen uit arbeid verdient, vrijwillig afzien van zijn aanvullende Appa uitkering. In dat geval stopt ook de begeleiding. Dat is om meerdere redenen ongewenst. Het maakt de discussie over de uitkering potentieel onderdeel van politieke discussies, en een kandidaat heeft belang bij behoudt van zijn uitkering om zijn begeleiding te behouden.

Daarnaast heeft het beperken van de aanvulling a.g.v. de Appa uitkering gevolg voor de effectiviteit van de begeleiding. Immers, een kandidaat is minder aantrekkelijk voor een werkgever wanneer deze weet dat de kandidaat blijft door solliciteren vanwege de sollicitatieplicht die hangt aan de aanvullende uitkering. En een kandidaat is minder geneigd een lichter betaalde baan te kiezen die hem (mogelijk onder druk) moet doen besluiten af te zien van een aanvulling. De kandidaat heeft er belang bij door te solliciteren tot aan zijn oude beloningsniveau, en dan pas een nieuwe verbinding aan te gaan.

Het is dus belangrijk de Appa uitkering, en de aanvulling op een eventuele nieuwe beloning, los te blijven zien van politieke processen en beslissingen, en te continueren zolang er aanvullingsrecht bestaat, of bij geen betaald werk de reguliere looptijd. Daarnaast is het belangrijk de begeleiding zolang door te zetten totdat er geen recht meer is op uitkering, of totdat de kandidaat aangeeft geen behoefte meer te hebben aan begeleiding. In dat laatste geval stopt ook de (aanvullende) uitkering.

Tot slot willen we nog enkele ander opmerkingen voor u maken

De arbeidsmarkt wordt in toenemende mate internationaal. Het is logisch de rechten en het recht op de begeleiding ook los te zien van Nederland. Het moet onzes inziens mogelijk zijn internationale organisaties en het werken in andere landen als baanmogelijkheid te zien.

Wij vinden het een goed idee de sollicitatieplicht één jaar voor het pensioen op te heffen.

We achten het wenselijk dat een kandidaat, wanneer het bureau dat hem begeleidt onvoldoende presteert, de mogelijkheid heeft om inclusief zijn restantbudget over te stappen naar een ander bureau.

Wij adviseren u op grond van bovenstaande overwegingen dan ook de voorgenomen wijziging[en] daar waar het dit onderhavige onderwerp betreft, niet door te voeren.

Zoals aangegeven zij wij graag bereid hierover met u in gesprek te gaan om te kijken waar wij mogelijkheden tot verbeteringen zien.

Graag vernemen wij uw reactie op onze inbreng bij deze consultatie.

Als correspondentieadres kunt u zich richten tot Zeelenberg BV, mevrouw Lucienne ter Veen lucienneterveen@zeelenberg.nl.

U kunt onze reactie publiceren.

Deze brief brengen wij uit namens de volgende personen en organisaties.

Ad Anthonissen, ABGL BV
Edo Grosveld, Geerts & Partners BV
Cees Zeelenberg, Zeelenberg BV
Hans van Westen, GradusGroep

Namens deze, hoogachtend

Hans van Westen

Reactie marktconsultatie Appa van Zeelenberg, ABGL, GradusGroep en Geerts & Partners