

Aan:

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer Frank Rijkaart
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Kenmerk: LNP-BZK-Appa25

Haarlem, 12 september 2025

Betreft reactie op::

Internet Consultatie Sollicitatiebesluit Appa 2025 en Regeling Sollicitatieplicht Appa 2025

Geachte heer Rijkaart,

Wij danken u voor de mogelijkheid om via deze internetconsultatie te reageren op de voorgenomen wijziging van het bestaande Sollicitatiebesluit Appa en de Regeling Sollicitatieplicht Appa.

Wij verwijzen u korthedshalve naar de volgende pagina's, waar u onze reactie aantreft.

Hoogachtend,

LoopbaanNaPolitiek



Drs Roeland Doornbosch

Algemeen directeur



Inhoudsopgave van onze reactie

- Onze zienswijze – reactie op internet consultatie	p. 3
o Inleiding	p. 3
o Uitgangspunten Beleidskompasformulier	p. 5
o Ons standpunt tav bekostiging	p. 7
o De Markt	p. 9
o Kwaliteitseisen aan re-integratiebureaus	p. 10
o Alternatief	p. 11
- Bijlage 1 – Aanscherping kwaliteitseisen Appa bureaus	p.12
- Bijlage 2 – Enquête onder 400 (oud) ambtsdragers LNP	p.14



Zienswijze – Reactie op Internetconsultatie:

Sollicitatiebesluit Appa 2025 en de Regeling sollicitatieplicht Appa 2025

1. Inleiding

Als belanghebbend re-integratiebureau dat sinds 2012 ruim 400 oud-ambtsdragers naar nieuw werk heeft begeleid, hebben wij met belangstelling en verbazing kennisgenomen van de voorgenomen wijziging per algemene maatregel van bestuur / Koninklijk Besluit van het bestaande sollicitatiebesluit Appa in 'Sollicitatiebesluit Appa 2025' en de bestaande regeling sollicitatieplicht APPA in 'Regeling Sollicitatieplicht Appa 2025'.

Zoals vermeld in het Beleidskompasformulier is er inderdaad in 2019 en 2020 overleg geweest met de bureaus in de vorm van een evaluatie over de werking van de Appa in de praktijk, over een voorgenomen wetswijziging APPA cq aanscherping van de Appa regeling en internetconsultatie n.a.v. een eerste gepubliceerde voorgenomen wijziging. En zoals toen ook al geconstateerd werd behoefde de regeling geen grote aanpassingen omdat de werking in de praktijk zich heeft bewezen.

Er is destijds uitgebreid gesproken over vier onderwerpen die uit de evaluatie kwamen;

- **Werking van de Appa in de praktijk**
- **Ervaring bij ambtsdragers van de keuzevrijheid**
- **Beheer van het re-integratiebudget**
- **Kwaliteitstandaard van bureaus**

Er is in de gesprekken waar wij als belanghebbende bij zijn geweest en in tussentijdse contacten met het ministerie en andere belanghebbenden nooit gesproken over de hoogte van de bekostiging cq re-integratiebudget of een eventuele aanpassing daarvan.

Daarom verbaasd het ons ook, nu wij zien dat er een belangrijke en enorme wijziging in de regeling wordt voorgesteld door het maximale re-integratiebudget te verlagen naar 40% van het huidige gangbare tarief. Dit komt feitelijk neer op een grote bezuiniging op de begeleiding van uitkeringsgerechtigden wat een groot nadelig gevolg zal hebben op het resultaat daarvan. Hiermee wordt een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde in de rechtspositie van ambtsdragers uitgekleeft. Wij zullen dit hieronder illustreren. Een bezuiniging voor de bestuursorganen die naar onze mening en van andere belanghebbenden niet logischerwijs volgt uit de evaluatie uit 2028 en ook niet past bij de werking van de regeling zoals hij is en die door het ministerie geroemd wordt.

Wel is er gesproken over verbeteren van de keuzevrijheid van ambtsdragers (dit vinden wij overigens niet voldoende geadresseerd terug in deze) en de rol die de verschillende belanghebbenden in deze hebben, alsmede een betere kwaliteitscheck voor de bureaus. Zie ook onze schriftelijke reactie (bijlage 1) nav de gesprekken destijds. Wij zijn op dit element dan ook blij dat een deel van onze voorstellen in de nu voorgestelde regeling is overgenomen.

Overigens hebben wij net als een aantal andere bureaus contact gehad met een aantal van onze opdrachtgevers, met name gemeenten. Hieruit bleek, dat zij in het geheel niet op de hoogte waren van deze aanstaande wijziging en dus ook niet gekend zijn tijdens het proces om tot deze grote wijziging te komen. De VNG die wordt genoemd in dit stuk spreekt dus blijkbaar niet namens alle



gemeenten om nog maar te zwijgen over de andere bestuursorganen. De vraag rijst namens wie spreken zij dan wel?

Tevens valt ons op dat er veel wantrouwen spreekt uit de wijze waarop oud ambtsdragers en bureaus aangesproken worden. De bureaus die actief zijn binnen de niche van het begeleiden in outplacement trajecten van politici en oud ambtsdragers, hebben allen bewust die keuze gemaakt, omdat ze vinden en weten dat ze de mensen in deze doelgroep iets te bieden hebben. Het gaat om voormalige ambtsdragers die zich in deze ingewikkelde tijden en niet zelden onder bedreigingen en agressie via social media en de samenleving toch aangetrokken voelen tot dit ambt. Zij zetten zich meer dan fulltime in, soms 60 tot 80 uur in de week, zonder aan persoonlijke of professionele ontwikkeling te doen.

Uit onze ervaringen blijkt dat ambtsdragers zich gedurende hun actieve loopbaan, wellicht door het ontbreken van de mogelijkheden zoals ambtenaren die kennen in het IKB, minder dan gemiddeld scholen. Zij zijn het die het openbaar bestuur en daarmee onze (lokale) democratie in roerige tijden vormgeven. Zij zouden in hun rechtspositie, waarbij de Appa regeling tot de secundaire arbeidsvoorwaarden behoort, gesterkt moeten worden en niet gekort. Het staat ook haaks op de woorden die de afgelopen kabinetten uitspraken, over het versterken van de positie van politieke ambtsdragers. Nota bene is hier het ARPA (Adviescollege Rechtspositie Politiek Ambtsdragers) onder andere voor opgericht.

Zie ook 2.1 vierde alinea van uw Nota van Toelichting het Sollicitatiebesluit;
De achtergrond van deze dubbelslag; deze verplichte re-integratiebegeleiding naast de sollicitatieplicht, is dat de wetgever dit ziet als een arbeidsvoorwaarde die hoort bij (het bevorderen van) het deelnemen aan het onzekere bestaan in de politiek.

Enquête

Omdat het wat ons betreft meer gaat om een robuust traject voor de uitkeringsgerechtigden om zo kort mogelijk van het wachtgeld gebruik te hoeven maken, iets wat zij in onze ervaring allemaal willen, en niet over zo laag mogelijke kosten van begeleiding voor het bestuursorgaan met het risico op hogere wachtgeldkosten, hebben wij deze zomer een snelle **enquête naar onze ruim 400 kandidaten uitgezet**.

Het resultaat van deze enquête vindt u in bijlage 2.

Overgangsrecht

In het Sollicitatiebesluit Appa 2025 staat bij artikel 6.1 een verwarrende omschrijving van het overgangsrecht. Wij hebben de indruk dat er staat dat dit nieuwe Sollicitatiebesluit Appa 2025 niet geldt voor iedereen die al een uitkering uit hoofde van de Appa heeft en dus al uitkeringsgerechtigd is, wanneer dit besluit 2025 in werking zou treden. Dit is vanzelfsprekend. Echter hier zou ook moeten staan dat alle huidige ambtsdragers die op de huidige Appa regeling als arbeidsvoorwaarde hebben gerekend, niet onder dit nieuwe Sollicitatiebesluit Appa 2025 zullen vallen. Tussentijds de spelregels veranderen is niet iets wat een betrouwbare overheid kan doen, zeker niet met de ambassadeurs, lees ambtsdragers, van diezelfde overheid.



2. Uitgangspunten Beleidskompasformulier

Wij lopen de belangrijkste vragen die in het beleidskompasformulier genoemd worden langs.

1. Wat is het probleem?

a. *Wat is het probleem?*

Hier worden twee problemen genoemd, te weten;

Het onderscheid tussen a.1 vrijwillige en verplichte begeleiding en a.2 het door een bureau in rekening brengen van een 'eigen' tarief.

Ad a.1 Zoals al in 2019 geconstateerd bij overleg met de bureaus vormde het onderscheid tussen vrijwillige begeleiding tijdens de eerste drie maanden na aftreden wanneer nog geen sollicitatieplicht geldt en de verplichte begeleiding als de oud ambtsdrager na drie maanden nog geen keus had gemaakt voor een bureau, **in de praktijk geen probleem**, omdat het onderscheid niet of nauwelijks gemaakt wordt.

Ad a.2 De weergave van het tarief dat bureaus rekenen voor hun voorgestelde begeleiding in het plan van aanpak dat met de oud ambtsdrager is afgestemd als zijnde een '**eigen tarief**' is een foute en tendentieuze weergave. De huidige regeling is heel helder en duidelijk op dit punt; Er mag maximaal 20% van het oude jaarsalaris in rekening worden gebracht voor de planmatige begeleiding. Dat er verschillen zijn in hoogte van tarief tussen bureaus is logisch omdat niet ieder bureau een zelfde traject vormgeeft of eenzelfde kostenstructuur of bedrijfsvoering hanteert. In de praktijk heeft de tariefstelling van ons bureau wel eens vragen opgeroepen, maar nooit tot een probleem geleid dat niet in onderlinge afstemming opgelost werd.

Wat is een werkelijk probleem?

Een in de praktijk als zeer vervelend ervaren reëel probleem van de beknopte keuzevrijheid vinden wij hier niet terug. Het is vanaf het begin van de regeling zo geweest dat de uitvoeringsinstellingen voorkeursbureaus opnamen in hun communicatie naar bestuursorganen en afgetreden ambtsdragers. Dit heeft altijd het gevoel van keuzevrijheid belemmerd en beperkt. Dit is meerdere keren gemeld ook in de gesprekken met het ministerie in 2019 en 2020 en recent door ondergetekende nogmaals.

Er is nog steeds een uitvoeringsinstelling die één bureau vermeld op het formulier waarmee een wethouder zijn uitkering moet aanvragen na aftreden. Van ingewijden hebben wij meermaals vernomen dat er ook wel degelijk (financiële?) banden zijn tussen die twee organisaties die deze openlijke beperking van de keuzevrijheid mogelijk maken. Dit is een groter probleem gezien de doelstelling van de Appa en de criteria waar bureaus zich aan moeten houden, dan het kunnen switchen tussen bureaus.

b. *Omvang van het probleem?*

De eerste conclusie onderschrijven wij, namelijk dat de regeling geen grote wijzigingen behoeft en behoeft. Er was en is namelijk volgens belanghebbenden die wij gesproken hebben geen probleem met de bekostiging. Wel eventueel met de keuzevrijheid, zie ook hierboven en verder in deze zienswijze.



De tweede conclusie echter getuigd van weinig realiteitszin. Ervan uitgaan dat voor een bedrag van €7.500 i.p.v. een tot nu toe gangbaar bedrag van 16.000 tot 21.000 eenzelfde soort traject vormgegeven kan worden, is niet reëel. Temeer daar er wel meer investering van bureaus gevraagd wordt op het gebied van kwaliteit.

Dit zal onherroepelijk ten koste gaan van de begeleiding en voor hogere wachtgeld lasten voor alle bestuursorganen zorgen. Ons rekenvoorbeeld elders in deze zienswijze illustreert dit.

Daarbij komt dat als uitkeringsgerechtigden mogen 'shoppen' voor hun begeleiding bij meerdere bureaus, er geen bureau meer is dat een inspanningsverplichting kan aangaan om de betrokken oud-ambtsdrager naar ander werk te begeleiden, omdat er geen overzicht is te creëren over het traject. Mede omdat het tarief dat zij te besteden hebben, alleen maar lager wordt, dus de begeleiding van korte duur zal zijn, wat weer tegen de minimale urenbesteding ingaat. Kortom – dit werkt niet.

c. Wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Hier wordt een niet logische conclusie getrokken. Het onderscheid tussen de vrijwillige en de verplichte begeleiding zou in de praktijk hebben kunnen leiden tot verschillende prijskaartjes voor trajecten. Bij de verplichte begeleiding, en in de praktijk, aanwijzing van een bureau door het bestuursorgaan of de uitvoeringsinstelling, konden in theorie alle kosten die het bureau maakte gedeclareerd worden, i.p.v. het maximum van 20% van het jaarsalaris. Dit zou het verplichte traject dus duurder hebben kunnen maken dan het vrijwillige. Maar dit leidt nog niet logischerwijs tot een maximum tarief dat nog geen 40% is van wat er op dit moment gangbaar is. Zeker niet als het bureau zoals gesteld meer moet investeren in nieuwe strengere kwaliteitseisen. En wat gangbaar is, is geen 20% van het jaarsalaris, maar 16% of 17%.

d. Wat rechtvaardigt overheidsingrijpen?

Ook hier wordt naar onze mening ten onrechte beweerd dat het onderscheid tussen vrijwillige en verplichte begeleiding en bijbehorende wijze van bekostiging in de praktijk als hindernis wordt ervaren, zodanig dat dit een bijstelling van het maximale tarief naar 40% van het oude niveau rechtvaardigt. Een overgrote meerderheid van onze opdrachtgevers ervaart geen enkel probleem op allebei deze aspecten.

2. Wat is het beoogde doel?

a. Wat zijn de beleidsdoelen?

Het doel van de Appa is en blijft om de gewezen politiek ambtsdrager zo snel mogelijk een nieuwe functie te laten verkrijgen met zodanige inkomsten dat de uitkering naar nihil kan worden teruggebracht: een structurele duurzame re-integratie.

Vervolgens zegt het ministerie dat er een balans moet zijn tussen de keuzevrijheid en de prijs/kwaliteit verhouding van de re-integratie activiteiten. Blijkbaar worden de activiteiten van de bureaus dan niet op waarde geschat. De kwaliteit van de bureaus die deze kunnen aanwenden juist door middel van de huidige bekostiging, zorgt ervoor dat uit de evaluatie



bleek dat er geen grote wijzigingen nodig zijn. De trajecten onder de huidige bekostiging lopen gewoon goed en hebben hun waarde bewezen.

Juist omdat een politiek ambtsdrager geen ontslagbescherming heeft kan het van de ene op de andere dag over zijn en is er vaak tijd nodig voor verwerking, acceptatie, bezinning en weer positief naar de toekomst kijken, om zonder last en onverwerkt afscheid opnieuw te gaan solliciteren naar een andere baan. Daar is tijd en effort voor nodig van zowel de uitkeringsgerechtigde als van het bureau. Daarop bezuinigen zal het doel verder weg brengen.

Keuzevrijheid:

Wat de keuzevrijheid betreft missen wij hier een groot element, zoals al genoemd bij 1.a. de werkelijke beperking van de keuzevrijheid is in onze ervaring niet het lastig kunnen switchen naar een ander bureau, maar het beperkt worden in de allereerste oriëntatie voor een bureau. Zoals al gezegd hierboven vermeld nog steeds één van de uitvoeringsinstellingen één bureau als voorkeursbureau op het uitkeringsformulier. Als uitvloeisel daarvan hebben vele gemeenten ooit voorkeurscontracten gesloten met dit bureau. Nog steeds wordt bij sommige gemeenten een afgetreden wethouder gewezen op het bureau dat al door de gemeente is 'ingeschakeld'. Dit gaat in tegen de keuzevrijheid. Voorheen gebeurde dat ook door de uitvoeringsinstelling die tot eind 2023 voor het Rijk en de provincies werkte.

Er zijn vele bestuurders die het dan lastig vinden om een andere keus te maken, dus gaan zij maar akkoord met wat de gemeente voor hen heeft 'geregeld', zonder zich goed te oriënteren op andere bureaus. Wellicht dat daar de wens om te kunnen switchen vandaan komt. Gemeenten en de VNG zouden er dan ook goed aan doen om die contracten weg te gooien, een lijstje met meerdere bureaus te geven en de keuze geheel en al aan de bestuurder over te laten. Gelukkig gebeurt dit al bij vooral grotere gemeenten en bij de andere uitvoeringsinstelling.

3. Ons Standpunt ten aanzien van de bekostiging

Ons standpunt was, is en blijft een zo goed mogelijk werkende Appa regeling helpt oud ambtsdragers vlot naar nieuw betaald werk en inkomen en zorgt ervoor dat de totale wachtgeld kosten omlaag gaan. Immers, de uitbetaling van een Appa uitkering aan alle oud ambtsdragers vormt de grote en verreweg de grootste kostenpost in het hele proces van re-integratie. En voor een goed werkende Appa regeling is noodzakelijk dat de bureaus hun reële tarief kunnen ontvangen om de begeleiding vorm te kunnen geven, zoals ze al ruim 12 jaar hebben gedaan en wat geleid heeft tot een positieve evaluatie met de conclusie dat er geen grote verandering nodig was.

En daar gaat het mis met deze voorgestelde wijziging en bezuiniging op de begeleiding.

Ons standpunt is dan ook, laat het systeem van de huidige bekostiging ongemoeid.

LoopbaanNaPolitiek is juist opgericht om een robuust en intensief programma voor oud ambtsdragers op te zetten dat paste bij het tarief dat daarvoor stond. Alles om de bestuurders zo goed mogelijk te helpen met een uitgebreid aanbod aan begeleiding om zo snel mogelijk aan ander werk te helpen. En dat verdienen ze. Zo heeft de regeling ook altijd zijn vruchten afgeworpen, wat uit



de evaluatie van 2018 ook is gebleken. Hier zal niets van overblijven als deze wijziging wordt doorgevoerd en daarmee zijn voormalig ambtsdragers niet geholpen en als bureau zullen wij dat niet overleven.

Wat is de grootste kostenpost voor bestuursorganen?

Het re-integratie traject of outplacement is niet de grote kostenpost voor een bestuursorgaan, dat is de wachtgeld aanspraak. Iedere maand dat een oud wethouder wachtgeld krijgt, lopen de kosten verder op. Om te bezuinigen op de dienstverlening die bedoeld is om deze oud wethouder zo snel mogelijk elders aan de slag te helpen is absoluut contra productief en zal afleiden van de originele doelstelling van de Appa regeling; namelijk het instellen van een robuuste regeling waarin goede kwalitatieve individuele begeleiding centraal staat om de kosten voor wachtgeld uitkeringen zo laag mogelijk te houden.

Ter illustratie; een gemeente moet de gehele wachtgeld aanspraak van oud wethouders en/of burgemeesters opnemen in de begroting als reservering. Dit loopt met een aantal wethouders die na verkiezingen niet doorgaan en/of tussentijds aftreden, al gauw in de 100 duizenden euro's, zo niet meer dan een miljoen in 1 bestuursperiode. Iedere maand of bedrag dat daarvan afgehaald kan worden doordat er nieuwe inkomsten zijn, zorgt voor vrijval van deze reservering.

Ons standpunt is dan ook dat het verlagen van het maximale budget voor begeleiding van maximaal 20% van het oude jaarsalaris naar €7.500 (ongeveer 40% van het huidige tariefniveau) voor geen enkel bureau reëel is en wij zullen dat aantonen.

Een simpel rekenvoorbeeld

Gemiddeld kost het begeleiden van een kandidaat rond de €200 per uur. Daarbij komen dan voor een bureau nog overhead kosten, eventuele andere kosten en een gezonde winstmarge om als bureau financieel gezond te blijven, zeg maar solvabel te zijn (één van de eisen in deze nieuwe voorgestelde regeling).

Overhead en winstmarge zijn voor ieder bureau anders, maar de kosten voor begeleiding komen redelijk overeen.

Als voorbeeld een veel voorkomende casus is de volgende; Een oud wethouder vindt na 7 maanden een nieuwe baan voor 4 dagen per week, vier maanden later vindt hij een rol als toezichthouder en nog drie maanden later nog een rol als toezichthouder. Bij elkaar heeft hij zo 65% van zijn oude salaris en met nog wat vrijwilligerswerk een volle werkweek. Er is dus een verrekening met het wachtgeld, hij krijgt aanvulling en die loopt door tot het einde van zijn wachtgeld termijn van 38 maanden.

Volgens de nieuwe voorwaarden moet een bureau deze oud wethouder dus de volgende uren begeleiden; 10 uur in de eerste drie maanden en minimaal 2 uur per maand tot het eind van het recht op wachtgeld. Dit leidt tot de volgende rekensom;

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| - Intakefase en Plan van aanpak | 5 uur |
| - Eerste 3 mnd | 10 uur |
| - Overige 35 mnd | 70 uur |
| - Totaal begeleiding | 85 uur |
| - 10 Kwartaal rapportages à 30 min. | 5 uur |
| - Verplichte individuele begeleiding | 90 uur |



- Maximale vergoeding €7500 € 83,33 per uur
- Kosten begeleiding € 200,00 per uur
- Verlies op individuele begeleiding € 117,66 per uur
-

Dit is dan alleen de individuele begeleiding en exclusief, wat de meeste bureaus ook voor hun kandidaten organiseren, assessments, masterclasses en workshops gericht op competentiegebieden en vaardigheden die kunnen helpen om sneller aan het werk te komen. Die in deze gewijzigde regeling wel als vanzelfsprekend worden geacht.

Ook zijn hierin dus eventuele overige kosten, overhead en gezonde winstmarge nog niet meegenomen.

Keuze voor €7.500

Bij de Financiële bepalingen Artikel 4 in de aangepaste regeling staan een aantal vergelijkingen die niet reëel zijn en ook in de praktijk, die wij kennen, niet voorkomen.

Er wordt terecht weergegeven wat het voordeel van de huidige tariefstructuur is, om die vervolgens onderuit te halen op een rare en wederom tendentieuze manier. Wij zijn als LoopbaanNaPolitiek oprecht benieuwd welke bureaus steevast 20% als tarief declareren. Wij doen dat niet, tenzij er gegronde aanleiding toe is. Mocht dit wel gebeuren dan zou er beter gehandhaafd moeten worden door de uitvoeringsinstellingen.

Om daarbij een rekenvoorbeeld te geven op basis van het salaris van een minister president is op z'n minst flauw zo niet onrechtvaardig. Het is totaal niet representatief voor de doelgroep en wat er in de markt gebeurt. Om hier de link te leggen met maatschappelijk draagvlak is tevens beneden de gordel wat ons betreft.

Vervolgens wordt het voordeel van het 'full service pakket' dat eerst genoemd wordt, stimulans voor snelle plaatsing en compensatiemogelijkheid voor minder succesvolle trajecten, op een andere manier onderuit gehaald door te stellen dat er betaald wordt voor niet afgenomen diensten.

Het is juist bewust meegenomen bij de instelling van de Appa regeling en de adviezen die destijds zijn ingewonnen, waar ondergetekende als Nobol voorzitter ook nog aan mee heeft gewerkt, dat het juist zo werkt bij outplacement dat als je meerdere mensen in begeleiding hebt, iedereen profiteert van het volume en de mogelijkheid om iemand meer en intensiever te begeleiden, zonder op een uurtje te hoeven kijken. En als iemand snel een baan vindt dan heeft het bureau goed werk gedaan, de kandidaat is blij en het bestuursorgaan hoeft geen of minder wachtgeld meer te betalen. Iedereen wint hierbij.

4. De Markt

De vergelijking met marktprijzen voor outplacement zoals ze genoemd worden voor 'gewone' werknemers gaat volledig mank. LoopbaanNaPolitiek heeft een zusterorganisatie die Talent International heet. Daarin verzorgen wij o.a. outplacement trajecten voor het (internationaal) bedrijfsleven.

Het klopt dat er budgetten van €3.000 tot €5.000 voor ontslagen medewerkers gereserveerd worden. Zij kunnen dan geheel naar eigen inzicht een bureau of loopbaanbegeleider kiezen, die een factuur



mag sturen voor dat bedrag. Maar dit is altijd gebaseerd op een traject voor ongeveer 6 maanden, zonder minimum aantal uren, zonder rapportageplicht van het bureau, zonder kwaliteitseisen. Toen dat nog wel gebeurde tot grofweg 2011, lagen de tarieven voor die outplacement trajecten ook beduidend hoger; €9.000 voor een jaar en €15.000 voor onbepaald totdat iemand een baan had gevonden. En voor hoger (internationaal) management zelfs richting de €20.000.

En is de functie van wethouder, burgemeester of minister te vergelijken met een ambtenaar schaal 12 met een ijzersterke rechtspositie, of met een account manager in het bedrijfsleven met een opzegtermijn van 3 maanden?

De vraag is dus met welke beroepsgroep wil het Ministerie de doelgroep van ambtsdragers vergelijken, als er al gezocht moet worden naar een vergelijking. De intensiteit van de functie, het beslag dat die legt op privé en gezin (zie alle afgetreden wethouders vorig jaar vanwege privé redenen), het politieke klimaat dat verhard, geen ontslagbescherming, geen transitievergoeding en de voorwaarden van sollicitatieplicht van de oud ambtsdrager en de inspanningsplicht en kwaliteitseisen van bureaus zijn in ieder geval uniek in de markt.

Als er al een vergelijking gemaakt zou moeten worden, dan zou men eerder moeten kijken naar vergelijkbare salarisschalen bij de overheid, 16 en hoger en strategische en hogere management functies in het bedrijfsleven. En daar gelden weer heel andere tarieven van €400 per uur voor coaching en een uitgebreide financiële vertrekregeling.

Als onderbouwing worden in ditzelfde artikel 4 een aantal kenmerken genoemd van de doelgroep in het algemeen, waarbij telkens wordt gezegd dat dit niet rechtvaardigt dat voor een wethouder, minister of gedeputeerde, of welke andere ambtsdrager dan ook, méér betaald hoeft te worden dan voor een ambtenaar. Deze kenmerken zijn;

- Geen ontslagbescherming.
- Begeleiding verplicht tot einde uitkering i.p.v. voor bepaalde tijd – dus 80 uur minimaal bij 38 maanden uitkering.
- Gemiddeld grotere afstand tot de arbeidsmarkt vanwege leeftijd en imago openbaar bestuurders.
- NB: Rapportageplicht tijdens de duur van het traject.

Deze argumenten leiden wat ons betreft nu precies juist wel tot een geheel andere kijk op wat er nodig is om oud ambtsdragers te begeleiden en de kosten die reëel zijn om de oud ambtsdrager een volwaardige begeleiding te kunnen geven.

Kortom, wij zijn sterk van mening dat als de regeling op deze wijze wordt doorgevoerd, dit het einde zal betekenen van de werking en het succes van de Appa regeling. Bij komende trajecten en volgende evaluaties zal gaan blijken dat de trajecten niet succesvol waren, dat bureaus zich niet aan de eisen hielden (konden houden) en dat de oud ambtsdragers niet tevreden waren met de begeleiding die ze kregen en het resultaat dat dit opleverde.

5. Kwaliteitseisen aan het re-integratiebureau (Regeling sollicitatieplicht Appa 2025)

In artikel 2 wordt gesproken over een aantal kwaliteitseisen aan het re-integratie bureau. Aan de ene kant worden die versoepeld (een bureau zou niet meer aan een minimale ervaringseis hoeven te voldoen, wat wij onverstandig vinden voor de kwaliteit van begeleiding).



Aan de andere kant worden drempels opgeworpen door bijvoorbeeld voor te stellen dat Appa uitkeringsgerechtigden niet meer in dienst mogen komen bij het bureau waar zij door begeleid worden. Dit zou een loyaliteitsconflict kunnen geven tussen begeleiding en handhaven sollicitatieplicht versus werkgever-werknemer. Wij zien dat anders.

Een oud wethouder bijvoorbeeld de bewust kiest voor een bureau en in de begeleiding bedenkt dat coaching of loopbaanbegeleiding iets is om verder in te professionaliseren en een eigen praktijk op te zetten, gaat niet bij een ander bureau dan waar hij of zij zelf bewust voor heeft gekozen aan de slag. De bewuste keuze van die persoon heeft alles te maken met de klik met de coach en organisatie van het bureau en het aanbod van dat bureau. Hoe moet die persoon het aanbod van een ander bureau dan dat van de eigen bewuste keuze gaan verkopen aan andere uitkeringsgerechtigden? Dit zou niet geloofwaardig zijn.

Wij kunnen ons wel voorstellen dat die persoon dan binnen het gekozen bureau een andere begeleider krijgt en niet de vertegenwoordiger van de werkgever (lees directeur van het bureau) bijvoorbeeld.

6. Alternatief

Zoals dat hoort en u van ons gewend bent, denken wij natuurlijk graag mee in oplossingen.

Ondanks dat onze kandidaten bij overgrote meerderheid (zie bijlage 2 – Enquête naar aanleiding van voorgestelde wetwijziging), zichzelf en onze opdrachtgevers geen reden zien voor zo'n grote wijziging in bekostiging die het hele begeleidingstraject en daarmee de werking van de Appa regeling zal ondermijnen, kunnen wij ons voorstellen dat het maximum van 20% wordt aangepast, in ieder geval voor bepaalde groepen ambtsdragers.

Tariefvoorstel:

Als we op onze ervaring afgaan dan zijn het Wethouders en Waterschap bestuurders die de meeste begeleiding nodig hebben en in mindere mate Burgemeesters en Kamerleden. Bewindslieden en gedeputeerden komen over het algemeen wat vlotter aan nieuw werk, maar ook daar zijn uitzonderingen en blijven mensen vaak toch tot het eind een aanvulling ontvangen, en dus moet er begeleid worden.

Men zou kunnen denken aan een maximum van 18% voor de eerste twee groepen. Voor dit bedrag moeten de bureaus goede intensieve begeleiding kunnen garanderen naar een snelle plaatsing en vertrek uit de regeling.

En 16% bij de andere doelgroepen.

NB: Het rechtvaardigt in onze ogen dat voor Kamerleden of bewindslieden een hoger tarief wordt betaald, omdat je als bureau een ander soort coaching moet bieden door een 'duurdere' coach vormgegeven. Je kunt geen junior psycholoog of loopbaanadviseur naast een oud minister zetten en verwachten dat dat een goed traject gaat opleveren. Dit aspect is na de laatste Kamerverkiezingen met de intrede van een nieuwe uitvoeringsorganisatie voor deze landelijke doelgroep ook al onderbelicht gebleven.



Keuzevrijheid versterken:

Daarnaast wordt het eindelijk tijd dat de verbinding tussen die ene uitvoeringsinstelling en dat ene bureau (iedereen weet welke we bedoelen) verdwijnt. Het gaat lijnrecht in tegen het laatste criterium waar bureaus zich aan moeten houden. En heeft dat ook altijd gedaan. Het wordt tijd dat dit gehandhaafd wordt in het belang van de oud ambtsdrager en de werkelijke vrijheid om door het zelf gekozen bureau begeleid te willen worden.

Mocht na verloop van tijd, bijvoorbeeld binnen 6 maanden blijken dat de keuze niet goed is bevallen, dan zou de uitkeringsgerechtigde de keuze kunnen krijgen om naar een ander bureau over te stappen met medenemen van een deel van de maximaal 20% of zoals wij hierboven voorstellen 18%. Wij hebben hier in 2019 ook al een voorstel voor gedaan. Zie bijlage 1.

Uitvoeringsinstellingen:

En als laatste een overpeinzing van onze kant. Op dit moment zijn er twee uitvoeringsinstellingen actief die de Appa regeling mogen uitvoeren. Dat is een kwetsbare situatie. Er waren er altijd drie, maar sinds APG is gestopt, zijn er nog maar twee. Als er iets gebeurt met één van beiden (koerswijziging, faillissement, enz), dan is er nog maar één die de hele markt moet bedienen. Dit lijkt ons een onwenselijke situatie, waar het ministerie over na zou kunnen denken.

Drs. Roeland Doornbosch

Algemeen directeur LoopbaanNaPolitiek



Bijlage 1

Aanscherping kwaliteitseisen Appa bureaus nav wetsvoorstel aanpassing Appa 2019-2020

Noot: De huidige wijziging in het Sollicitatiebesluit Appa ligt al enige tijd. In 2019 en 2020 is er ook met belanghebbenden gesproken en is er door LoopbaanNaPolitiek nav die gesprekken een voorstel gedaan om de kwaliteit van bureaus te verhogen, ervan uitgaande op dat moment dat er niet getornd zou worden aan de bekostiging.

Ons voorstel uit 2020 leest u in deze bijlage 1. Aanscherping kwaliteitseisen Appa bureaus.

In de stijl zoals we dat binnen de NOBOL (de branche vereniging van outplacement bureaus, waar ik voorzitter van was tussen 2006 en 2009) vroeger verwoordden, is mijn voorstel als volgt;

- **APPA bureaus moeten zich expliciet en aantoonbaar richten op het begeleiden van (gewezen) politiek ambtsdragers en voldoen aan de volgende 5 kwaliteitseisen:**
 - o Hebben in de afgelopen 5 jaar minimaal 10 ambtsdragers per jaar vanuit meerdere bestuurslichamen begeleid.
 - o Hebben minimaal 5 gediplomeerde en/of gecertificeerde loopbaanadviseurs als coach werkzaam (in dienst en/of free lance), bijv Noloc, Nobco, EMCC, CMI, NMI.
 - o Hebben een bewezen track record – aantoonbaar aantal gewezen ambtsdragers succesvol begeleid ruim binnen de looptijd van hun wachtgeld uitkering.
 - o Hebben een extern objectieve erkenning van hun kwaliteit en/of klanttevredenheid, zoals bijvoorbeeld de Cedeo erkenning of een ISO certificaat.
 - o Als een bureau claimt landelijk te werken, zijn de loopbaanadviseurs ook verspreid over het land gevestigd. Is dit niet het geval dan krijgt het bureau het predicaat regionaal.
- **Voor de uitvoer van het re-integratie traject moet de planmatige begeleiding in ieder geval 3 uit de volgende 5 elementen bevatten:**
 - o Een duidelijke werkwijze met een overlegbaar concept en resultaat, gebruikmakend van beproefde loopbaan- en outplacement methodieken.
 - o Intensieve begeleiding vanaf de start met minimaal 10 uur individuele begeleiding in de eerste 3 maanden.
 - o Maandelijks face to face gesprekken vanaf maand 4 van gemiddeld minimaal 1 uur per maand gedurende de verdere en gehele looptijd van het traject.
 - o Een uitgebreid assessment center met als doel het verkrijgen van een duidelijk competentieprofiel van de ambtsdrager.
 - o Wanneer er trainingen of opleidingen onderdeel van het begeleidingsprogramma zijn, voldoen die aan de hoogste kwaliteitseisen, zoals gegeven door gediplomeerde deskundige docenten, trainers en gastsprekers met een aantoonbare educatieve en inhoudelijke kenniscomponent dan wel competentie versterkend resultaat.

De kans om over te stappen naar een ander bureau, wanneer in de ogen van de ambtsdrager bovenstaande eisen niet gematcht worden, of wanneer hij aantoonbaar niet tevreden is, in de eerste 6 maanden van het traject met medenemen van 40% van het maximaal toegestane tarief. Mocht het eerste bureau niet het maximale tarief in rekening hebben gebracht, dan wordt door het tweede bureau eerst bij het bestuursorgaan waar de ambtsdrager vandaan komt, het resterende bedrag tot het maximum opgevraagd om vervolgens door het eerste bureau aangevuld te worden tot 40% van



dit maximum (20% bruto jaarsalaris bij full time** incl alle vaste emolumenten zoals 13^e maand en vakantiegeld).

Tarief differentiatie is mogelijk, maar zal in de praktijk discutabel zijn. Wij raden dat af om de volgende reden.

1. Hoe beoordeelt de uitvoeringsinstelling of de onderbouwing van een bureau reëel is om voor bepaalde kandidaten meer te vragen dan voor anderen? Dan moeten er heldere criteria afgesproken worden bij kleine – gemiddelde – of grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij kunnen er simpelweg ook verschillen in opinie of inschatting bestaan tussen de bureaus over iemand met bijvoorbeeld een burn out, of een ‘zwak’ cv.
2. Stel iemand die door een bureau gekwalificeerd werd met een kleine afstand tot de markt, wil overstappen naar een ander bureau omdat hij niet tevreden is met de begeleiding. Hij vindt dat het te weinig resultaat oplevert in het eerste half jaar. Het tweede bureau verwelkomt de nieuwe kandidaat maar accepteert het plan van aanpak niet en stelt een nieuw plan op met andere parameters; grotere afstand tot de arbeidsmarkt en bijbehorend hoger tarief. Gaat het bestuurslichaam hier dan zomaar in mee? Zo ja, dan zal dit al snel standaard praktijk worden.

Toevoeging

Verder is ons voorstel opnieuw, wij hebben hier al eerder voor gepleit, dat BZK in het Sollicitatiebesluit de namen opneemt van de bureaus die zich kwalificeren volgens bovenstaande kwaliteitscriteria, zodat er geen twijfel over kan zijn uit welke bureaus de ambtsdrager kan kiezen. Gewoon een lijstje dat voor iedere ambtsdrager en ieder bestuurslichaam helder is, zodat er geen voorkeursposities meer ingenomen kunnen worden. Eventueel ook het verstrekken van de adresgegevens van de ambtsdrager aan de bureaus op deze lijst, zonder terughoudendheid. Dit zou voor het level playing field zorgen dat nodig is om de markt van keuze vrijheid ook echt vrij te maken, zowel voor de ambtsdrager als voor de bureaus.

Met name komt er dan een eind aan het preferent verstrekken door de uitvoeringsinstellingen van alle adresgegevens en telefoon nummers van de ambtsdragers aan de voorkeursbureaus, zodat zij deze altijd makkelijk kunnen bereiken. En het ‘automatisch’ aanmelden bij het voorkeursbureau middels het noemen van alleen die naam in de folder of op het formulier waarmee de ambtsdrager zijn uitkering moet aanvragen. Of bij ingang sollicitatieplicht na verstrijken van de eerste drie maanden na vertrek uit het ambt, als de ambtsdrager zelf nog geen keuze heeft gemaakt, of denkt dat hij geen begeleiding nodig heeft.

Ook kunnen dan alle gemeenten erop gewezen worden dat oude voorkeurscontracten (wij hebben er ook een paar) met bepaalde bureaus niet meer geldig zijn en dat zij verplicht zijn informatie over alle toegewezen bureaus (lijst BZK) informatie te verstrekken.

Noot

*Aanwezige bureaus: Transitium – Van Ede – Geerts/ABGL – Gradus – LoopbaanNaPolitiek - ?

**20% bruto jaarsalaris bij full time: Het kost de bureaus net zo veel inspanning om iemand die 60% werkzaam was aan het werk te helpen als iemand met een full time aanstelling.



Bijlage 2

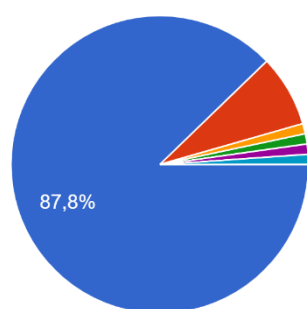
Enquête onder 400 (oud) kandidaten van LoopbaanNaPolitiek

Omdat wij het gevoel hebben dat de (voormalig) ambtsdragers en uitkeringsgerechtigden niet gekend zijn bij het opstellen van het nieuwe Sollicitatiebesluit Appa 2025, hebben wij deze zomer snel een enquête uitgezet onder ons kandidaten bestand en 90 reacties teruggekregen. Het gaat tenslotte om deze bestuurders, zij zijn lijdend voorwerp in deze.

De uitslag daarvan wijst voor zich. Bij sommige vragen is het beeld ietwat verdeeld, maar bij de meeste vragen is het vrij duidelijk en past het bij de uitslag van ons tweejaarlijks Cedeo onderzoek.

1. Toen je startte met je traject bij LNP, vond je het prettig dat je niet zelf over de bekostiging hoefde na te denken, omdat dit in de regeling was vastgelegd?

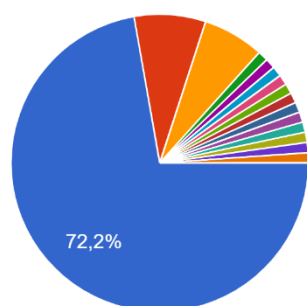
90 antwoorden



- Ja, prettig
- Nee, ik had liever zelf invloed gehad
- Weet niet/geen mening
- Ik heb zelf over de bekostiging nagedacht en een aanpassing gemaakt op wat gebruikelijk is.
- Ik heb er niet over nagedacht, maar had wel graag bewuster geweten wat de kosten en mijn mogelijkheden daarin...
- is gewoon niet aan de orde geweest.

2. Heb je het gevoel dat je waar voor je geld hebt gekregen in jouw traject (inclusief eventuele masterclasses en netwerkbijeenkomsten)?

90 antwoorden



- Ja
- Nee
- Weet niet/geen mening
- ik heb veel minder gebruik gemaakt v...
- Ik ben overstapt naar een andere b...
- Ik heb geen idee hoeveel geld er met...
- Ik vond het eerste deel wel waardevol...
- In mijn geval was die periode kort om...

▲ 1/2 ▼



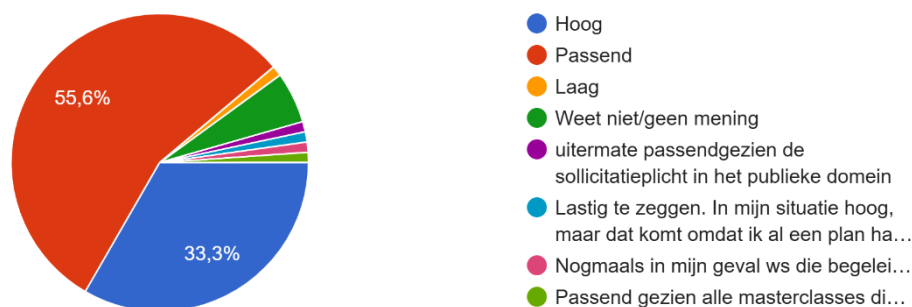
3. Had je tijdens jouw traject behoefte gehad om tussentijds te kunnen overstappen naar een ander bureau?

90 antwoorden



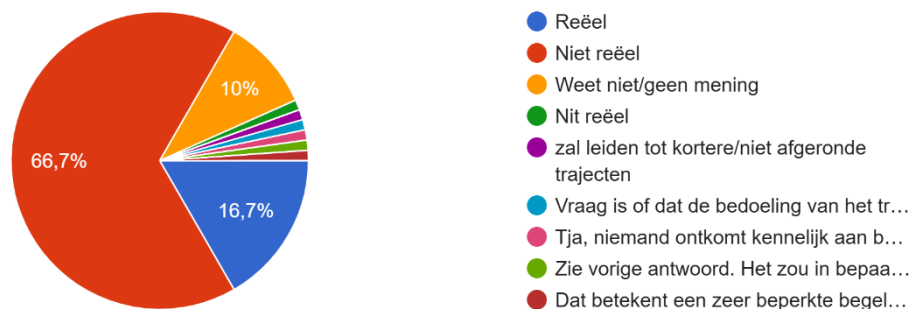
4. Een traject bij LNP kost gemiddeld € 15.000–€ 21.000 (ca. 17% van het oude bruto salaris als ambtsdrager). Vind je dat, gezien de geboden begeleiding:

90 antwoorden



5. Het voorstel van BZK is om de vergoeding wettelijk te maximeren op € 7.500. Eventuele meerkosten betaal je zelf. Hoe vind je dit?

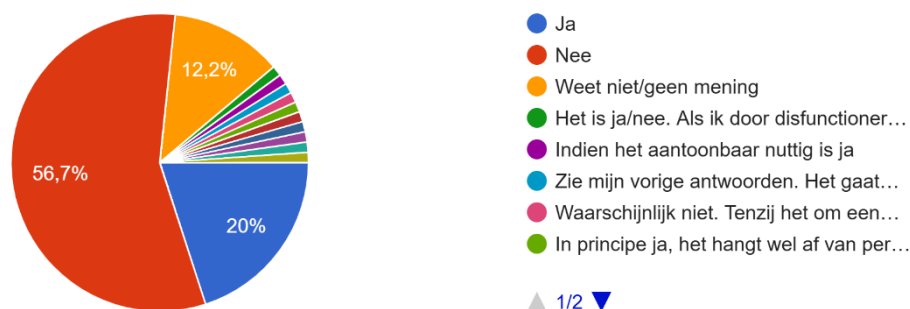
90 antwoorden





7. Zou je bereid zijn geweest om zelf (uit eigen middelen) bij te betalen als jouw traject meer dan € 7.500 had gekost?

90 antwoorden



Wat denk jij dat het effect is als deze wijziging (max. € 7.500) wordt ingevoerd?

Open vraag - 84 antwoorden

Minder mogelijkheden voor de bestaande bemiddelingsbureaus. Mogelijk ook kwaliteitsverlies, maar dat is voor een cursist moeilijk vooraf te meten.

Dat de slaagkans kleiner wordt

Er zullen minder inspanningen worden geleverd om weer aan het werk te komen. Dus er wordt meer aanspraak gedaan op de Appa-gelden

Gerichtere ondersteuning

Dat de trajecten iets minder uitgebreid worden

Lagere interesse voor politiek ambt

Dat minder kandidaten redelijk snel naar een andere baan doorstromen

Een minder goede begeleiding en een lastiger integratie traject.

Menig één zal in een langer traject komen.

Dan wordt het nog moeilijker voor oud bestuurders om te herintreden. Hierdoor komen nog minder bestuurders beschikbaar.

Minder passende begeleiding, slechter resultaat.



Meer werkloosheid onder voormalig ambtsdragers, verspilling van talent.

Volstrekt onrealistisch. Er is straks geen wethouderskandidaat meer te vinden....

Kwaliteit van begeleiding kan achteruit gaan

Minder uitstroom uit wachtgeldregelingen (hogere kosten gemeenten/provincies/waterschappen); meer voormalig politiek bestuurders die niet meer 'aan de bak' komen en met psychische of gezondheidsklachten thuis zitten terwijl ze nog zoveel voor de maatschappij kunnen betekenen

De kwaliteit van de begeleiding zal dalen en je krijgt veel minder begeleiding daar waar je goede en frequente begeleiding echt nodig hebt. Als gewezen politiek ambtsdrager boven de 50-55 jaar is het niet eenvoudig om weer werk te vinden. Het beeld van de functie wethouder is niet onverdeeld positief dan wel onbekend buiten de overheid.

Minder ontwikkeling richting een nieuwe plek op de arbeidsmarkt

Politiek gekrakeel in gemeenteraden als een ex bestuurder blijkbaar niet genoeg zelf doet

Minder vaste begeleiding van 1 coach en langer in het wachtgeld

Slechtere begeleiding

De goedkoopste bureaus krijgen opdrachten, met minimale dienstverlening, de werkloosheid onder wethouders zal vele malen hoger worden dan onder de huidige afspraken

Ik denk dat er efficiënter gewerkt gaat worden

Dat dit niet leidt tot een effectief sollicitatietraject

Dat het moeilijker wordt om je loopbaan een nieuwe draai te geven. Draagt er ook niet aan bij om nog ervaren bestuurders te vinden .

Verschraling en dus verlaging van de slagingskans.

Mogelijk gaan mensen dan niet meer of minder naar LNP. Er zijn andere mogelijkheden voor loopbaancoaching, bv bij vakbonden.

Dat de kandidaat zelf meer initiatief moet tonen

Ongewenst kansen missen.



Oud-volksvertegenwoordigers zullen meer geprikkeld worden om snel een betrekking te vinden, waarbij wel het gevaar toeneemt dat die betrekking minder goed past. Dan is het volgende probleem wellicht alweer gecreëerd.

Meer terughoudendheid

Mijns inziens is dit een ordinaire versnipperde bezuiniging, met als enig resultaat dat oud-bestuurders nog minder makkelijk aan het werk komen (nl minder of geen begeleiding). De animo om bestuurder te worden zal op termijn nog verder afnemen.

Als mensen bereid zijn werk te maken van de eigen loopbaan, hebben ze er graag zelf ook middelen voor over. Van voormalig wethouders en oud-burgemeesters mag dat inzicht worden verwacht.

Begeleiding neemt af

De meeste kandidaten zullen na 7500 euro stoppen met de begeleiding. Denk ik.

Geen idee

Minder succesvolle trajecten; bureaus krijgen minder mogelijkheden meerwaarde te bieden

Ik denk dat dit ten koste gaat van de benodigde kwantiteit en kwaliteit van de begeleiding en daarmee de succesansen voor de kandidaten.

Meer scherpste, 'geld volgt plan'

Minder begeleiding, minder kennis op doen, meer kans op langer zonder werk zitten langere uitval. teveel druk op vertrekkende wethouder om nu ook nog zelf vergelijkingen op inhoud van aanbod en prijs van aanbod te beoordelen.

LNP zal trajecten moeten aanpassen volgens het uit-de-lengte-of-breedte-principe.

Nieuwe oud-bestuurders zullen er mee kunnen leven. Het zal wellicht de omzet drukken.

Minder snel uit het wachtgeld

Aanbod op de markt zal krimpen. Dit kan positief zijn want de minder kwalitatieve aanbieders zullen verdwijnen en de kwalitatieve blijven. Tegelijkertijd zal het veel stres opleveren voor ex-bestuurders welke vaak tussentijds moeten stoppen en in een onzekere periode terecht komen als zij het geld zelf moeten beheren en regelen. Rust is een belangrijk onderdeel van herintegrering.

De deelnemer zal kritischer zijn naar de geboden ondersteuning van het bureau. Ik zou dit ieder geval hebben gedaan.



Nog minder aantrekkelijk om bestuurder te worden. Het wethouderschap geeft je nl een enorme afstand tot de arbeidsmarkt.

Minder mensen maken er gebruik van

Uiteraard is een hoger budget prettiger maar of het altijd nodig is zal moeten blijken

Chaos

Minder deelname, vermindering kans voor het vinden van passende werkomgeving

Het gevolg gaat zijn dat de mate van begeleiding eronder gaat leiden.

Dat de begeleiding slechter wordt voor veel kandidaten (vooral voor degenen die het het hardste nodig hebben). En dat oud-wethouders nog langer in de wachtgeld blijven. En het daarmee dus uiteindelijk duurder zal worden.

Er komen kortere trajecten en meer losse modules

Niet iedereen is bereid de eigen bijdrage te regelen, dus minder dure modules. Ik verwacht een soort wildgroei van bureaus, een teruggang van kwaliteit en duurdere en ingewikkelder administratieve processen met contracten, facturen en klachtenprocedures.

Minder mogelijkheden om cursussen e.d. te volgen.

Slechte begeleiding, minder grote kans op een snelle re-integratie in het normale arbeidsproces

Minder geld lijkt me minder begeleiding. En begeleiding is echt wel nuttig!

Minder goede begeleiding, duurt langer voor je weer aan de slag kunt

Te weinig inzicht in

Minder aantrekkelijkheid ambt en groter afbreukrisico.

Ik denk dat het voor veel mensen daar ook bij zal blijven. Wat in mijn ogen een slechte zaak is, omdat mijnervaring is dat je toch enige tijd nodig hebt om je eigen balans weer terug te vinden. Daarna tijd nodig hebt om je te oriënteren op jouw verdere toekomst en daar ook leermomenten goed bij kunt gebruiken. Dus mijn ervaring met de werkwijze van LNP heb ik persoonlijk als zeer waardevol ervaren.

Nauwelijks effect

Dat het veel langer duurt om naar een nieuwe baan te komen.



Ik heb geen idee

Dan zal er minder begeleiding plaatsvinden.

Groot, bureaus gaan gericht en betere producten aanbieden, schaarste leidt tot focus

Dat er efficiënt omgegaan wordt met beschikbare middelen

Deelnemers zullen selectiever en terughoudender worden. Onder de streep kan dat tot minder resultaat van de regeling leiden, vooral voor de kandidaten. Dat zou jammer zijn, voor de kandidaat en indirect de maatschappij

Het nog onaantrekkelijk gaat worden om een politieke functie te vervullen.

Minder kwaliteit en verdieping van het traject

Dat velen minder goed kunnen worden geholpen aan een nieuwe loopbaan

Minder investering in reïntegratie. Op zich vind ik dat een slechte zaak. Tegelijk mis ik het inzicht in nut en noodzaak en/of relatie met huidige inzet en budget.

Dat bestuurders tussentijds niet meer opstappen. Veel te bang geen baan te vinden.

Resultaat zal minder worden

Ik denk dat velen niet meer bij een passende functie belanden na hun politieke loopbaan met serieuze armoedeval tot gevolg

Dat de begeleiding niet voldoende is om een nieuwe baan te vinden

Nog minder mensen die bestuurder willen worden en daarbij politiek risico lopen, als ze dan ook nog daarna zelf hun re-integratie gedeeltelijk moeten betalen.

Oud-ambtsdragers vinden minder snel nieuw werk, waardoor politiek bestuur minder aantrekkelijk wordt. Effect: nog groter tekort aan gekwalificeerde bestuurders.

Kortzichtig plan.

Minder aandacht voor training/opleiding meer op coaching

Dat de voormalige bestuurders niet de goede begeleiding krijgen om passend werk te vinden.

Het zal steeds minder vaak leiden tot een match naar de volgende baan



Je wilt als ex wethouder ontzorgd worden en niet belast worden met extra budgetair gedoe.

Bijzonder kortzichtig voorstel, vooral voor de Bühne om 'geld te besparen', maar uiteindelijk op langere termijn duurder uit te zijn

Eerlijk gezegd vind ik het schandalig dat je na een politiek actieve functie zo wordt behandeld omdat mijn ervaring is dat de BV Nederland gemiddeld genomen geen idee heeft wat een functie als bestuurder / wethouder inhoudelijk met zich meebrengt. De zwaarte van de functie, de verantwoordelijkheid die je draagt, het 24/7 aan staan, de publieke opinie en wat dit met jou (kan) doen etc. Niet echt een stimulans voor mensen die een functie als wethouder binnen de gemeentelijke overheid overwegen. Maar feitelijk geldt dit net zo goed voor andere bestuursfuncties zoals kamerlid of vanuit de waterschappen.

Voor welk probleem is dit eigenlijk een oplossing?

De APPA is een verplichting. Alleen het bedrag verlagen is onredelijk als ook niet tegelijkertijd de eisen veranderen. De overheid bepaalt hoe een arbeidstraject er uit ziet, laat ze er dan ook voor betalen. Bovendien is het discriminerend tov andere werklozen die niet hoeven te betalen.

Is de maatregel alleen ingegeven door bezuinigingen ? Zo ja, dan is het m.i. erg kortzichtig. Uiteindelijk zijn de maatschappelijke kosten voor het niet of moeilijker vinden van een zinvol vervolg van een loopbaan groter.

Slecht voorstel. Zeker bestuurders uit kleine gemeenten kunnen de extra kosten niet dragen. Plus Appa is al kwetsbaar... bij ziekte in tweede maand na app telt je appa uitkering niet mee. Ook daar val je dan in een zwart gat...

Het bedrag van 7500 is te laag dit zou hoger moeten worden meer keuzevrijheid en regie is wel fijn.

Welk probleem wil men oplossen. Ik ken geen gemeente die financieel met huidige regeling een probleem heeft.

Ik vind het zeer bijzonder dat er over maatschappelijk draagvlak wordt gesproken. Het ambt als politieke bestuurder wordt steeds kwetsbaarder en juist daarom moet deze bestuurder zich veilig voelen. De huidige APPA-regeling geeft deze veiligheid en geen discussie op het publieke vlak. Laten we dit zo houden!