
Consultatiereactie Transitium Groep

Betreft: Reactie op ontwerp Regeling sollicitatieplicht Appa 2025

Ons kenmerk: 250572

Datum: 12 september 2025

Aan: Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties / Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Algemeen

Allereerst willen we als Transitium Groep onze waardering uitspreken aan de opstellers voor de zorgvuldige aanpak en de consultatie om de Appa-regeling te innoveren, gegeven de maatschappelijke ontwikkelingen en signalen uit de markt. Vanzelfsprekend is het belangrijk om kritisch te blijven kijken naar verbeteringen.

Wij willen u hartelijk danken voor de gelegenheid om te reageren op de ontwerp-regeling en het ontwerpbesluit met betrekking tot de sollicitatieplicht voor gewezen politieke ambtsdragers in het kader van de Appa. Als re-integratiebureau, dat als één van de eerste bureaus aan de bakermat heeft gestaan van de uitvoering van deze regeling en met ruim 15 jaar ervaring duizenden oud-ambtsdragers naar nieuw werk heeft begeleid, willen wij graag inhoudelijk reageren op de voorgestelde wijzigingen.

Transitium Groep begeleidt sinds jaar en dag (gewezen) politieke ambtsdragers bij hun re-integratie en heroriëntatie op de arbeidsmarkt. Wij onderschrijven dan ook de noodzaak van een transparant en kwalitatief goed stelsel en hebben met belangstelling maar ook met zorg kennisgenomen van de voorgenomen wijziging.

Hoewel in de toelichting wordt benadrukt dat de bestaande praktijk grotendeels wordt voortgezet, constateren wij juist een ingrijpende wijziging in de bekostigingssystematiek, die feitelijk neerkomt op een aanzienlijke beperking van de financiële en professionele ruimte voor begeleiding. Naar onze mening is dit niet verenigbaar met de doelstellingen van de regeling: de Appa-regeling is erop gericht voormalig politieke ambtsdragers doelgericht te begeleiden naar nieuw, duurzaam werk, zodat zij zo snel mogelijk weer financieel zelfstandig worden en de afhankelijkheid van een uitkering tot het minimum wordt teruggebracht. De administratieve lastendruk en de compliance kosten nemen fors toe als gevolg van de aangescherpte kwaliteitseisen, zoals jaarlijkse audits, verdere certificeringsverplichtingen, rapportagecycli en begrotingsverantwoording per kandidaat.

Waar in de eerdere consultaties (2019–2020), waarnaar u verwijst in het Beleidskompas-formulier, werd gesproken over behoud van bestaande praktijk met kwaliteitsversterking, betreft deze regeling een fundamentele stelselwijziging.

De combinatie van deze voorgenomen wijzigingen raakt niet alleen de uitvoerbaarheid van trajecten, maar beïnvloedt ook de arbeidsmarktkansen van de ambtsdrager zelf en de aantrekkelijkheid van het ambt.

Hieronder zetten wij onze visie op deze consultatie verder uiteen.

Positieve ontwikkelingen

Zoals al benoemd zien wij zeker positieve ontwikkelingen die wij van harte onderschrijven, te weten:

- **Het wegnemen van het onderscheid van vrijwillige en planmatige begeleiding.**
Wij ondersteunen de keuze om het onderscheid tussen vrijwillige en verplichte planmatige begeleiding los te laten en deze te vervangen door één uniforme aanpak. Deze wijziging is duidelijk en voorkomt verwarring over rechten, plichten en vergoedingsstructuren voor alle partijen.
- **Zwaardere kwaliteitseisen voor re-integratiebureaus en coaches**
De aanscherping van de kwaliteitseisen voor re-integratiebureaus en coaches draagt bij aan een professioneler en beter controleerbaar veld. Certificering, aantoonbare ervaring en externe toetsing zorgen voor een hogere standaard in begeleiding.
- **Heldere minimumeisen aan begeleiding**
Het vastleggen van begeleidingsnormen — 10 uur in de eerste drie maanden en gemiddeld 2 uur per maand daarna — biedt zowel houvast als waarborg. Het geeft de ambtsdrager duidelijkheid over wat minimaal te verwachten is en verplicht bureaus tot een planmatige, continue inzet.
Al vinden wij deze inschatting wel te laag als wij kijken naar onze ervaring en inzet de praktijk. Daar komen wij later in dit schrijven nog op terug.
- **Keuzemogelijkheid voor kandidaten**
Het expliciet opnemen van de mogelijkheid voor kandidaten om zelf een bureau te kiezen onderstreept het belang van maatwerk en een goede persoonlijke match. Dit voorkomt stagnatie in begeleiding en bevordert de actieve regie van de ambtsdrager op het re-integratietraject.
NB. Dit is overigens niet nieuw. Transitivum Groep raadt haar kandidaten tijdens de oriënterende intake altijd aan om ook met andere bureaus te spreken alvorens een keuze gemaakt wordt.
De vrijheid voor de kandidaat om het budget te besteden bij verschillende bureaus brengt voor de kandidaat zeker meer vrijheid in de keuze. We zien hier wel uitdagingen in de uitvoerbaarheid en overdraagbaarheid van vertrouwensrelatie en dossier voor de bureaus en de uitvoerder. De kwaliteit van de begeleiding en het resultaat zullen geraakt worden in negatieve zin. Daar komen we later op terug.

Kortom, deze maatregelen verhogen de transparantie van de dienstverlening, en onderstrepen terecht het belang van maatwerk en expertise in het begeleiden van oud-ambtsdragers.

De kanttekeningen, die wij zien voor de uitvoering ervan, leggen we hieronder verder uit.

Kanttekeningen

Artikel 2. Eisen aan het re-integratiebureau

Artikel 2 gaat in op de kwaliteitseisen, die aan het re-integratiebureau en aan de loopbaanadviseurs worden gesteld. Zoals hierboven al gesteld, onderstrepen wij het belang hiervan.

Transitivum Groep is het dan ook eens met de paragrafen 'a tot met e'. Visitaties, tevredenheidsonderzoeken, intervisie, kwaliteitsnormen en werken met gecertificeerde loopbaanadviseurs en trainers en specialisten zijn vanzelfsprekend voor ons.

Tegelijkertijd constateren wij helaas dat het voorliggende ontwerp van de Regeling sollicitatieplicht Appa 2025 leidt tot een vergaande uitholling van de re-integratiebegeleiding en -mogelijkheden.

Transitivum Groep uit haar ernstige zorg over art. 2 f. In artikel 2 f. van de Ontwerpregeling staat te lezen:

- 'het bureau biedt de belanghebbende gedurende de eerste drie maanden minimaal tien uur individuele planmatige begeleiding en ondersteuning en gedurende de verdere uitkeringsduur gemiddeld minimaal twee uur per maand'.

Op basis van de eigen praktijkervaringen met duizenden voormalige politieke bestuurders is onze ervaring dat deze inschatting te laag is om het gewenste resultaat te behalen, namelijk de oud-bestuurder begeleiden naar een nieuwe, duurzame baan.

Het is realistischer om uit gaan van de volgende feiten:

- Gemiddeld ligt het aantal individuele begeleidingsuren, in tegenstelling tot de door u ingeschatte 80 uur, bij ons bureau hoger: tussen de 125 tot 150 1-op-1 begeleidingsuren per kandidaat voor de duur van 38 maanden.
- In de uren onder art. 2 f zijn de bijkomende administratieve uren voor het schrijven van een plan van aanpak, de kwartaalrapportages en de eindrapportage niet meegenomen. Voor de duur van 38 maanden komen deze op 42 tot 50 administratieve uren aan verantwoording en afstemming met de uitvoeringsorganisatie en/of de opdrachtgever.
- Deelname aan arbeidsmarktgerichte workshops (cv, solliciteren, LinkedIn, personal branding, netwerkvaardigheden en inhoudelijke workshops zoals oriëntatie op een toezichthoudende functie, lidmaatschap van een Rekenkamer, Interim-management, etc.) zijn niet verdisconteerd in deze uren. Doorgaans is een workshop twee

dagdelen. Gemiddeld neemt een kandidaat deel aan drie arbeidsmarktgerichte workshops. Verder duurt deelname aan een van onze meer specialistische workshops, zoals oriëntatie toezichthouden, lid rekenkamer, interim management, twee dagdelen.

- De voorbereidingen voor selectieprocedures, bijvoorbeeld voor het burgemeesterschap, zijn tijd- en arbeidsintensief omdat wordt geoefend met rollenspellen waarbij meerdere adviseurs betrokken zijn. De looptijd van een benoemingsprocedure bestrijkt gemiddeld vijf maanden met 12 à 16 uren aan begeleiding voor de eerste procedure. Voor de overige procedures is de investering gemiddeld vier tot acht uur aan begeleiding. Gemiddeld nemen kandidaten aan drie tot vijf selectieprocedures deel gedurende de APPA-uitkeringsduur.
- Inhuur van expertise bij specialistische onderwerpen zoals begeleiding bij ondernemerschap en medische keuringen zijn ook niet in deze uren verdisconteerd.
- We constateren dat de regeling ook tegenstrijdigheden heeft die wij niet kunnen verenigen met de voorgenomen aanpassingen. Zo wordt gesteld dat “de administratieve afwikkeling niet of nauwelijks verandert”, terwijl tegelijkertijd uitgebreidere verantwoordingsverplichtingen worden ingevoerd, waaronder begrotingen en deelfacturatie per plan, (meer) begeleiding bij ziekte, rapportages, audits en overdrachtsverplichtingen bij overstap van bureau.

Artikel 4. Financiële bepalingen

Vergoedingsplafond

In artikel 4 van de Ontwerpregeling staat te lezen:

- Artikel 4. ‘Financiële bepalingen 1. De belanghebbende heeft ingevolge artikel 4.1, eerste lid, van het besluit recht op vergoeding van de kosten voor planmatige begeleiding en ondersteuning tot ten hoogste € 7.500.’

Zoals u bij de uiteenzetting van artikel 2 heeft kunnen lezen, bedragen de werkelijke kosten van een gemiddeld traject aanzienlijk meer dan € 7.500.

Politieke ambtsdragers hebben gemiddeld een langere terugkeertijd, hogere leeftijd, complexere arbeidsmarktpositie en grotere reputatierisico's dan een reguliere loopbaan-kandidaat.

De opgelegde minimale begeleidingsuren, die niet voldoen, de toegenomen verantwoordingslasten, de aangescherpte kwaliteitsborging maken het financieel niet haalbaar om ten hoogte van dit bedrag hoogwaardige begeleiding te bieden aan deze doelgroep.

Een vergelijking met de reguliere markt maakt duidelijk dat de normbedragen van € 7.500 binnen de Appa-regeling relatief laag zijn, zeker in het licht van de gestelde eisen en beoogde maatwerk intensiteit.

Deze trajecten kennen weinig tot geen inhoudelijke verplichtingen, eisen of structurele toetsingsmomenten zoals verantwoordingsplicht aan een toezichthouder. De beoogde systematiek binnen de Appa-regeling, waarin politieke ambtsdragers gedurende een langere periode (tot 38 maanden) intensief en planmatig begeleid worden, waarbij strikte eisen worden gesteld aan het minimaal aantal uren, de inhoud van het re-integratieplan, rapportageverplichtingen, tussentijdse evaluaties, en de kwaliteitsborging van het uitvoerende bureau staat hierin niet in verhouding.

Daarbij betreft het bij (rijksoverheids)trajecten doorgaans van werk-naar-werk trajecten. De APPA is altijd vanuit een niet-werkende situatie en daardoor is de afstand tot de arbeidsmarkt groter.

De voorgestelde norm betekent dus, dat politieke ambtsdragers in verhouding minder budget krijgen dan werknemers in reguliere trajecten, terwijl hun situatie juist méér inzet vraagt. Daarom is het noodzakelijk dat het vergoedingsplafond binnen de Appa-regeling niet slechts administratief wordt vastgesteld, maar ook beleidsmatig onderbouwd en herijkt op basis van realistische uitvoeringskosten, marktontwikkelingen en de specifieke kenmerken van de doelgroep. Zonder voldoende financiële ruimte zal de regeling onvoldoende uitvoerbaar zijn en komt de effectiviteit van re-integratie onder druk te staan.

Een onbedoeld effect van de voorgestelde vergoeding kan 'cherry-picking' zijn. Het voorgestelde budgetplafond brengt echter het risico met zich mee dat het voor de re-integratiebureaus een incentive is om zich primair richten op kandidaten met een relatief gunstige positie op de arbeidsmarkt. Ambtsdragers, die meer tijd, intensievere begeleiding of specialistische ondersteuning nodig hebben, dreigen daardoor buiten de boot te vallen. Dit leidt tot ongelijke kansen binnen de doelgroep en ondermijnt het uitgangspunt dat de regeling álle voormalige ambtsdragers perspectief moet bieden op een nieuwe maatschappelijke rol. Een zorgelijke ontwikkeling omdat iedereen in de Appa-regeling een goede en zorgvuldige begeleiding verdient.

Full-service pakket vs. gefragmenteerde afdeling

In artikel 4 van de Ontwerpregeling staat te lezen:

'Een ander argument tegen een full-servicepakket is dat het in de hand werkt dat het budget van de uitkeringsgerechtigde uitsluitend wordt ingezet bij het ene bureau terwijl de betrokkene dit wellicht bij verschillende bureaus zou willen inzetten.'

Dit betekent een gedeelde verantwoordelijkheid over het proces met de kandidaat, wat bij ons vragen oproept over de regie van het dossier. Hieronder staat een aantal argumenten waarom wij hier zorgen over hebben.

- Verlies van regie en integraliteit: het bureau dat verantwoordelijk is voor het hoofdtraject draagt de regie over het re-integratieplan en de voortgangsbewaking. Wanneer andere bureaus parallel worden ingeschakeld, mist het bureau overzicht op alle uitgevoerde interventies en wordt het moeilijk om de samenhang tussen modules te bewaken.
- Toenemende administratieve lasten en rapportageverplichtingen: het rapporteren aan de uitvoeringsorganisatie, de coördinatie van de inspanningen als delen van het traject elders plaatsvinden wordt complexer.
- Risico op versnipperde begeleiding en tegenstrijdige adviezen: bij inzet van meerdere partijen, kunnen kandidaten verschillende visies of methodieken voorgeschoteld krijgen en in het slechtste geval onverenigbare adviezen ontvangen.
- Verlies van budget zonder invloed op kwaliteit: wanneer andere bureaus declarabele activiteiten uitvoeren binnen hetzelfde budget, blijft er minder over voor de kernbegeleiding (bijv. jobsearch, persoonlijke coaching, nazorg).
- Geen vergoeding voor overdracht of samenwerking: de regeling voorziet nog niet in extra vergoeding voor het opstellen van overdrachtdossiers, afstemming of samenwerking tussen bureaus, herplanning of correcties indien externe modules niet goed aansluiten.
- Uitholling van vertrouwen en verantwoordelijkheidsrelatie: begeleiding is mensenwerk. Continuïteit in de relatie tussen begeleider en kandidaat is essentieel voor resultaat. Als de kandidaat met meerdere bureaus werkt, vermindert dit de binding met het hoofdbegeleidende bureau en de continuïteit.
- Onrust voor de bestuurder gedurende de gehele re-integratieperiode: daar waar rust en focus noodzakelijk is voor het bereiken van resultaten, is de kans reëel dat de gewezen bestuurder bestookt wordt met sales -en marketingactiviteiten door verschillende bureaus.

Kwaliteitseisen vs. vergoedingsplafond

In het ontwerp wordt gestreefd naar hogere kwaliteitseisen van de re-integratiebureaus en van de loopbaanadviseurs, en dit onderstrepen we. Het voorstel stelt een verhoging van de (toelatings)eisen (diploma's, externe accreditaties, solvabiliteitsbewijzen, jaarlijkse audits). Tegelijkertijd wordt echter de vergoeding verlaagd en bevroren.

De compliance- en administratiekosten in combinatie met de lagere vergoeding maken het haast onmogelijk om met hooggekwalificeerde loopbaanadviseurs te werken, en een financieel gezonde bedrijfsvoering te handhaven. Met het risico, dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de dienstverlening en het behoud van gespecialiseerde dienstverlening aan deze doelgroep.

Tenslotte, maar zeker niet minder belangrijk, zijn er nog de overhead-uren en kosten van de backoffice voor de uitvoering van administratie, licenties voor crm-systeem en andere licenties, kosten voor de inkoop van assessments. Extra kosten voor het huren van locaties omdat we landelijk werken en onze diensten zo dicht mogelijk bij onze kandidaten willen aanbieden.

Impact op de (oud-)ambtsdrager

De verschuiving naar een gemaximeerd budget beperkt ook de kandidaten in hun keuze-ruimte en ontwikkeling en verhoogt de kans dat zij zelf moeten bijbetalen. De voorgestelde werkwijze is volgens onze analyse (en overtuiging) in strijd met de doelstelling van de Appa: de wetgever heeft expliciet gekozen voor verplichte begeleiding naast sollicitatieplicht, vanuit de zorgplicht richting politieke ambtsdragers. Het risico neemt toe dat zij langer afhankelijk blijven van een uitkering of onvoldoende voorbereid zijn op een nieuwe maatschappelijke functie. Dit vergroot niet alleen de financiële belasting van de Appa-regeling, maar ondermijnt tevens het beoogde maatschappelijke draagvlak waarvoor de regeling juist in het leven is geroepen.

De Appa-regeling is mede bedoeld om het politiek-bestuurlijke ambt toegankelijk te houden en het maatschappelijk draagvlak te borgen. Wanneer oud-bestuurders na hun aftreden slechts kunnen rekenen op minimale begeleiding, werkt dit ontmoedigend voor potentiële kandidaten om een politieke functie te vervullen. De voorgestelde versobering van de regeling dreigt daarmee bij te dragen aan een verdere afname van de aantrekkelijkheid van het ambt, juist op een moment dat het vinden van gekwalificeerde bestuurders al onder druk staat. Bovendien bestaat het risico dat ambtsdragers in de praktijk niet de begeleiding ontvangen, die past bij de aard en zwaarte van hun functie, terwijl de Appa juist beoogt een zorgvuldige en maatschappelijk verantwoorde re-integratie te waarborgen.

Gevolgen voor kwaliteit en uitvoerbaarheid

Door de verhoogde eisen die er nu gesteld worden aan geaccrediteerde bureaus, en de significante verlaging van de maximale vergoeding, voorzien wij een verschraling van de kwaliteit. Het risico is groot dat enkel minder ervaren of minder gespecialiseerde aanbieders overblijven, wat direct ten koste kan gaan van de effectiviteit van de re-integratie. Maatwerk wordt moeilijker en bureaus kiezen mogelijk voor groepstrajecten om kosten te drukken. Voor de Appa-doelgroep is dit geen wenselijke ontwikkeling.

Tenslotte

We hebben ons in dit schrijven kritisch geuit over een aantal zaken omdat deze doelgroep ons na aan het hart ligt. Wij vinden het ontzettend belangrijk dat de doelgroep binnen deze regeling voldoende wordt beschermd tijdens en na hun veeleisende, en kwetsbare, ambtelijke loopbaan. De regeling hoort daar aan bij te dragen.

We begrijpen goed dat het maatschappelijk debat rond de Appa-uitkering vraagt om een kritische blik op de houdbaarheid en uitvoerbaarheid van de Appa-regeling. En we begrijpen dat dit leidt tot een kritische consultatie. Maar dit mag nooit ten koste gaan van wat nodig is om de bestuurder een kwalitatieve en realistische begeleiding te bieden.

Concluderend pleiten wij in essentie voor:

- Afzien van het maximumbedrag om bovengenoemde redenen.
- Proportionele relatie tussen de verzwaarde kwaliteitseisen en de beschikbare middelen. De investeringen om aan de kwaliteitseisen, certificeringen en audits te voldoen, vergt een fikse investering in tijd, menskracht, opleiding en financiële middelen. Een proportionele relatie tussen investeringen en inkomsten is derhalve opportuun.
- Keuzevrijheid: wij zijn geen voorstander van keuzevrijheid tijdens de uitvoering van een re-integratietraject.

Transitium Groep denkt graag mee hoe deze regeling transparant, robuust maar ook werkbaar blijft.

Wij spreken onze waardering uit voor het streven naar kwaliteit en legitimiteit, maar waarschuwen voor de combinatie van strengere eisen en een bevroren vergoeding, wat kan leiden tot verschraling van de begeleiding. Dit is nadelig voor de ambtsdrager én de publieke doelstelling van duurzame re-integratie. Met het voorstel zoals deze er nu ligt, verdwijnt de proportionaliteit en wordt de wettelijke zorgplicht uitgehold. De effectiviteit van de Appa-regeling staat of valt met een realistisch budget en uitvoerbare voorwaarden. Alleen dan is het mogelijk geweest politieke ambtsdragers op een verantwoorde en duurzame wijze te begeleiden naar passend werk.

We zijn van mening dat er ook risico's ontstaan voor het gehele veld van aanbieders, de bestuursorganen, uitvoeringsorganisaties, en de voormalige politieke bestuurders.

In de bijlage vindt u nog een aantal aanvullende vragen en overwegingen die wij u willen voorleggen aangaande deze consultatie.

We hopen dan ook dat de Minister nog eens kritisch kijkt naar het voorliggende voorstel en de voorstellen en adviezen in overweging neemt.

Namens Transitium Groep,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sibel Köklü'.

Sibel Köklü
Algemeen Directeur

Bijlage

Aanvullende vragen

Naar aanleiding van de consultatie blijft er bij een aantal onduidelijkheden bestaan die wij in deze bijlage hebben opgenomen.

- **Continuïteit en overdracht**

De regeling voorziet in het vrij besteden van de vergoeding bij verschillende bureaus en een overstapmogelijkheid naar een ander bureau. De voorgestelde regeling geeft geen antwoord op de praktische gevolgen daarvan. Hoe dient er bijvoorbeeld te worden omgegaan met de verantwoording (plan van aanpak, kwartaalrapportages). Wie houdt de overall regie over het dossier als de kandidaat gaat 'shoppen' bij verschillende bureaus? Er zijn ook geen bepalingen over overdrachtskosten, dossieroverdracht of verlies van opgebouwde kennis. Dit kan leiden tot inefficiëntie, dubbel werk en gaten in de begeleiding. Continuïteit van het traject – cruciaal voor de kandidaat – komt hiermee in het gedrang.

- **Indexatie**

Het genoemde maximumbedrag van € 7.500 is een nominaal bedrag zonder rekening te houden met een indexatie. Trajecten kunnen echter meerdere jaren beslaan, waardoor inflatie, stijgende loonkosten en hogere opleidingskosten niet worden ingecalculeerd. De huidige regeling voorziet hierin middels de indexatie van de jaarwedge van de politiek bestuurder.

- **Uitvoerbaarheid voor bureaus, bestuursorganen en toezichthouders**

De regeling legt een verzwaarde administratieve en beoordelings- en bewijslast. Bij de uitvoeringsorganen, valt te denken aan deelfacturatie middels urenregistratie, het beoordelen en goedkeuren van scholing, het hertoetsen van plannen bij overstap en het periodiek beoordelen van ziekte. Dit vergt specialistische kennis en capaciteit. Niet alle bestuursorganen of toezichthouders hebben deze expertise in huis. Dit geeft onduidelijkheid en zonder aanvullende ondersteuning ontstaat het risico op vertraging, inconsistentie of zelfs willekeur bij besluitvorming, wat schadelijk is voor zowel kandidaat als uitvoeringsorganisatie.

- **Kwaliteitskader loopbaanadviseur**

We hebben hierover een aantal vragen.

1. Zijn de genoemde eisen limitatief of wordt er nog een definitief overzicht van eisen vastgesteld?
2. Hoeveel tijd krijgt de coach om aan deze eisen te voldoen?
3. Het voorstel stelt dat het bureau gebruik moet maken van een gestandaardiseerde verklaring richting uitvoeringsorganisatie. Door wie wordt deze beschikbaar gesteld?

- **Ontbreken van overgangsregeling**

Er ontbreekt een overgangsregeling voor kandidaten, die al in een traject zitten als deze regeling inwerking treedt. Dit kan leiden tot ongelijkheid tussen kandidaten, die

net vóór of net ná de invoering van de regeling vallen, en creëert mogelijk onduidelijkheid bij zowel ambtsdragers als begeleidende bureaus. Een duidelijke overgangsbepaling is nodig om rechtszekerheid en continuïteit te waarborgen.

- **Fragmentatie afname van modules/ondersteuning**

Als het voor de kandidaat mogelijk wordt om zelf de keuze te maken waar bepaalde ondersteuning wordt genoten: wie bepaalt dan de verdeling van het budget? En hoeveel de begeleiding of de module maximaal mag kosten om het budget sluitend te krijgen binnen het gestelde maximum?

- **Herziening plan van aanpak**

Het plan van aanpak is bindend. Waar is de mogelijkheid om bij te stellen bij voortschrijdend of nieuwe inzichten?

Dient er dan een heel nieuw plan met begroting te worden opgesteld, of is een aanpassing met uitleg tijdens de kwartaalrapportage dan genoeg?

- **Beoordeling bij ziekte/arbeidsongeschiktheid**

Niet alle uitvoeringsorganisaties voeren het proces van beoordeling uit of iemand te ziek is om te werken. Transitivum Groep biedt deze ondersteuning.

Kan dit op deze wijze blijven bestaan, of worden uitvoeringsorganisaties geacht deze uitvoering op zich te nemen?

- **Speciale programma's**

Als bureau hebben wij ons gespecialiseerd in deze niche binnen de re-integratiemarkt. Ons hele programma is gebouwd rondom de politiek ambtsdrager. Naast de verplichte begeleiding bieden wij ook speciale programma's, workshops en ondersteuning zoals het burgemeester programma, toezichthouder en ondernemerschap.

De regeling stelt: Scholing betreft de in het vastgestelde plan opgenomen opleidingen of cursussen ten behoeve van het overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt als zodanig. Met scholing is in het kader van de Appa, bedoeld op onderwijs in de zin van inhoudelijke kennisoverdracht en het verkrijgen van competenties en vaardigheden die de uitkeringsgerechtigde nodig heeft om een door diegene beoogde functie te verwerven.

Vallen deze programma's en ondersteuning in de nieuwe regeling onder de noemer scholing? Zo niet, hoe dienen deze trajecten dan bekostigd te worden?

- **Positie Leiderschapsprogramma/Loopbaan-oriëntatie in voorbereiding van vertrek**

De afgelopen jaren bieden wij en bijna alle bureaus de mogelijkheid om nog voor aftreding een traject te volgen ter voorbereiding op het mogelijk vertrek. Sinds enige tijd biedt ook de wethoudersvereniging deze mogelijkheid, al zijn zij geen geaccrediteerd re-integratiebureau en hebben geen gecertificeerde loopbaanadviseurs. Deze oriëntatie blijkt in de praktijk een hele goede voorbereiding op de Appa-periode en geeft de ambtsdrager een vliegende start. Het zorgt er regelmatig voor dat hierdoor geen of minimale Appa aanspraak nodig is.

Wij zien graag een formalisering van deze mogelijkheid zodat ieder bureau in staat is deze oriëntatie aan te bieden. In de geest van deze regeling is de Wethoudersvereniging geen geaccrediteerd re-integratiebureau.

- **Facturatie**

Uw voorstel is op declaratiebasis en wordt na beoordeling uitbetaald door het bestuursorgaan. Hoe ziet dat proces eruit?

Wie bepaalt wat er gefactureerd kan worden?

Is uitbetaling bijvoorbeeld gebonden aan de goedkeuring van de kwartaalrapportage door de uitkeringsinstantie?

Implementatieperiode kwaliteitskader

Ondanks dat de Minister een minimale aanpassing ziet in deze consultatie, zien wij juist een behoorlijke verzwaring zowel op vergoeding als de kwaliteitseisen en de administratieve lasten. Hiervoor is tijd nodig om deze te implementeren. Denk aan het inrichten van compliance, (her)certificering van coaches, aanpassen van het businessmodel, aanpassen van de systemen ten behoeve van facturatie, rapportages etc.

Met de komende verkiezingen in aantocht zijn we ons nu juist aan het voorbereiden op de drukste periode. Helemaal nu er binnen een half jaar twee verkiezingen plaatsvinden. Hoe ziet de Minister een implementatieperiode voor zich?