

Reactie door Van Ede & Partners op de consultatie van het *Sollicitatiebesluit Appa 2025* en de *Regeling sollicitatieplicht Appa 2025*

1. Inleiding

Van Ede & Partners verwelkomt de mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de consultatie van het *Sollicitatiebesluit Appa 2025* en de bijbehorende *Regeling sollicitatieplicht Appa 2025*. Als organisatie met decennialange ervaring in de begeleiding van honderden (oud-)politieke ambtsdragers, waaronder wethouders en burgemeesters, gedeputeerden en waterschapsbestuur, Kamerleden, Ministers en Staatssecretarissen, willen wij vanuit praktijkkennis en maatschappelijke betrokkenheid enkele aandachtspunten meegeven.

Wij hechten, net als U, sterk aan een krachtige en toekomstbestendige democratie. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is dat capabele mensen bereid zijn zich beschikbaar te stellen voor functies in het openbaar bestuur. Deze bereidheid wordt mede beïnvloed door de manier waarop wij als samenleving omgaan met de fase ná het politieke ambt. Voor velen is de uitstroom uit een publieke functie niet alleen een professionele, maar ook een persoonlijke transitie.

Politieke ambtsdragers nemen in hun werk vaak aanzienlijke persoonlijke en professionele risico's. Denk aan het prijsgeven van loopbaanperspectief in hun oorspronkelijke vakgebied, het langdurig werken onder hoge druk en publieke blootstelling, reputatieschade bij bestuursconflicten, of zelfs dreiging en intimidatie. Deze factoren kunnen de terugkeer naar regulier werk bemoeilijken.

Juist vanwege deze bijzondere omstandigheden is een zorgvuldige, professionele en toegankelijke re-integratie van essentieel belang. Een goed werkende Appa-regeling draagt bij aan het vertrouwen dat mensen nodig hebben om de stap naar het openbaar bestuur te durven zetten — én om na afloop hun weg op de arbeidsmarkt op een duurzame manier te hervinden.

Vanuit die overtuiging onderschrijven wij het belang van Uw werk ter verduidelijking van de kaders rond re-integratie en sollicitatieverplichtingen evenals ruimte voor maatwerk.

2. Reactie op de inhoud van de voorgestelde regeling

Wij steunen het uitgangspunt om re-integratie en sollicitatiebegeleiding zo goed mogelijk in te richten en zo transparant mogelijk te maken. Daarbij vinden wij het belangrijk te onderstrepen dat:

- Er volop ruimte is voor maatwerk. Veel oud-ambtsdragers hebben unieke profielen en maken een bijzondere persoonlijke en professionele ontwikkeling door. Er vaak sprake is van een niet-lineaire loopbaanontwikkeling, een complexere loopbaansituatie, een publiek imago. Meestal een hoger dan gemiddelde leeftijd en een startpunt als 'niet-werkend'. Duurzame re-integratie vraagt derhalve om een intensieve, individuele begeleiding, die veelal langer duurt dan die van 'andere' werkzoekenden.
- Het aantal benodigde individuele begeleidingsuren ligt nadrukkelijk hoger dan nu wordt voorgesteld. Het is daarnaast niet duidelijk welk aantal administratieve/rapportage uren de wetgever aan wenst te houden. Tevens zijn gerichte trainingen en workshops (arbeidsmarkt, sollicitatie effectiviteit, leiderschap) van groot belang voor het welslagen van een traject. Ook het inhuren van specialistische kennis dient mogelijk te zijn.
- Gelijktelling in het ondersteunen van Pre-Appa en Appa, cq. het wegnemen van onderscheid tussen verplichte en vrijwillige begeleiding juichen wij toe. Wij bieden op dit gebied reeds loopbaanbegeleidingsopties. Verkorting van de wachtgeldperiode, dan wel vermindering van de totale uitgave aan wachtgeld is hiervan een waarschijnlijk resultaat.
- Planmatigheid in de aanpak is van belang. Aanpassing aan voortschrijdend inzicht dient mogelijk te blijven. Voorkom ook dat begeleiding te veel focust op controlemechanismen. Belangrijk is ook een zekere ruimte in de definitie van passend werk en een evenwichtige afweging van kwantiteit én kwaliteit van sollicitatieactiviteiten.

- Wij ondersteunen het opnemen van de mogelijkheid voor kandidaten om zelf een bureau te kiezen. Deze oriëntatie bij aanvang is van het grootse belang. Het ondersteunt het belang van maatwerk en bevordert regie door de ambtsdrager. Wijziging tijdens het traject, dan wel versnippering van aanpak over meerdere bureaus zal effectiviteit van de begeleiding vrijwel zeker schaden, leiden tot inefficiëntie (dubbelwerk), lastige regievoering, gedeelde en daarmee onduidelijke verantwoordelijkheden, tegenstrijdige adviezen, etcetera.
- Kwaliteitseisen voor re-integratiebureaus versterkt de professionaliteit. Certificering, aantoonbare ervaring en externe toetsing ondersteunen wij.
- De kwaliteit van consultants (coaches) is met name afhankelijk van senioriteit, aantoonbare ervaring met het werken in de publieke sector dan wel executive coaching, een relevant netwerk in publieke én private sector. Opleiding van de consultant kan in aanvulling een relevante factor zijn.
- Wij zien een verzwaring op het gebied van kwaliteitseisen, beoordeling - en administratieve lasten, terwijl de vergoeding aanzienlijk naar beneden wordt bijgesteld. Het budgetplafond voor begeleiding, het voorgestelde bedrag van €7500, is ver onder hetgeen nodig is. We verwijzen naar onze huidige tariefstelling (te indexeren naar de toekomst) en constateren dat dit gemiddelde goed werkbaar is. Trajecten waarin dit bedrag tekort schiet, dan wel te ruim is, houden elkaar in evenwicht. Dit bedrag is exclusief eventuele scholing ter overbrugging van de afstand tot de arbeidsmarkt

Vanuit onze ervaring met honderden oud-ambtsdragers zien wij dagelijks de meerwaarde van begeleiding die recht doet aan iemands achtergrond, persoonlijke en professionele ontwikkeling, kwaliteiten en drijfveren en specifieke omstandigheden. Wij delen onze bevindingen dan ook graag verder indien gewenst.

Met vriendelijke groet,
Van Ede & Partners