



Stadsring 105-107
3811HP Amersfoort



033 303 87 00



gradusgroep.nl



Info@gradusgroep.nl



BTW: NL810065800.B01

IBAN: NL22 ABNA 0621 4141 74

KVK: 09118867

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Aan de Minister van Binnenlandse zaken de heer F. Rijkaart

Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Amersfoort, 12 september 2025

Betreft: Voorgenomen aanpassing sollicitatiebesluit Appa 2025 (Regeling sollicitatieplicht Appa 2025)

Geachte heer Rijkaart,

Wij ontvingen ter consultatie de voorgenomen aanpassingen van de zgn. Appa regeling. Het verzoek voor reactie is uitgebracht onder uw voorganger Mevrouw J.J.M. Uitermark. Hierbij treft u onze reactie aan.

In onze reactie besteden we achtereenvolgens aandacht aan het belang van een effectieve en kosten efficiënte Appa regeling, de belanghebbenden hierbij, onze opmerkingen bij het voorstel, reacties die wij hebben mogen optekenen in de relevante omgeving van de beroepsgroep wethouders en een advies.

Onze conclusie is dat we net als uw Ministerie optimalisatiemogelijkheden zien, maar dat zijn niet de voorstellen die ter consultatie zijn voorgelegd. Deze zullen slecht uitwerken.

Wie wij zijn

Gradus (GradusGroep BV) is een loopbaanbureau. Wij zijn zo'n 6 jaar actief in de begeleiding van politiek ambtsdragers. Inmiddels hebben we een positie weten op te bouwen die door de markt wordt gewaardeerd. De markt zijn hier zowel onze kandidaten zelf als partijen die opdrachtgevers zijn (Gemeenten en andere bestuursorganen), Administratiedienstverleners actief in deze markt (Visma en PROambt) en de beroepsvereniging van wethouders. Anders dan de grotere partijen op de markt is ons aandeel Appa kandidaten in onze omzet relatief gering. Het betreft zo'n 20%. We hebben de afgelopen jaren ongeveer 90 kandidaten mogen begeleiden. Enkelen zijn op dit moment nog in de eerste fasen van hun traject, maar het overgrote deel is inmiddels duurzaam aan het werk in nieuwe banen bij overheden of in de private markt. Enkelen zijn ingestroomd in de landelijke politiek.

Het belang van duurzame oplossingen

Het is belangrijk dat een politiek ambt uitoefenen voldoende aantrekkelijk is. U weet net als wij dat politiek ambtsdragers complexe functies met grote verantwoordelijkheden uitoefenen. Het werk gaat altijd door en de druk van vele kanten is

groot. Om dat werk goed te doen moet je echt wat kunnen, en er zin in hebben. Bij de kandidaten die wij hebben leren kennen is dat het geval. Vaak verstandige mensen met goed stel hersens en een groot hart voor de samenleving. Deze mensen worden gerekruteerd uit een zeer beperkt deel van de bevolking van Nederland. Meestal degenen die lid zijn van een politieke partij. Veelal laten ze een goede baan achter en offeren jarenlang veel privacy en vrije tijd op. Het is belangrijk dat er voldoende mensen interesse hebben in de functies om een goede selectie te kunnen maken en de gemiddelde kwaliteit hoog te houden. Als dat niet meer lukt daalt de kwaliteit en zullen we dat overal in de samenleving terugzien.

Ervaring leert dat mensen die een aantal jaren een functie als bijvoorbeeld wethouder hebben uitgeoefend veel nieuwe ervaring, kennis en vaardigheid opdoen. Mensen groeien ervan. Dat maakt dat de oude werkomgeving lang niet altijd aansluit bij wie men is geworden. We weten, uit talloze onderzoeken en uit de praktijk, dat een functie gaan uitoefenen die niet meer bij je past, niet duurzaam kan worden uitgeoefend, vaak eindigt in uitval of een voortijdig afscheid, en voor werkgevers niet aantrekkelijk is. Je kunt a.h.w. niet omlaag solliciteren.

Onderdeel van het besluit van een individu om zich te kandideren voor een openbaar ambt is de afweging dat dit ook weer zal eindigen. Dan is het belangrijk dat je voldoende tijd en voldoende professionele ondersteuning hebt om opnieuw je weg te vinden op de arbeidsmarkt. Als de nieuwe positie klopt bij de functionaris die men is geworden is de nieuwe functie duurzaam uit te oefenen.

De belanghebbenden

Bij de effectiviteit van de Appa regeling onderscheiden we primair drie type belanghebbenden.

In de eerste plaats zijn dat de **Bestuurders en Politici** zelf. Zij hebben eerdere functie opgegeven, hebben zich jarenlang door de werkelijkheid van het openbaar bestuur geploegd en hebben ook vaak privé het nodige moeten laten. Zij hebben bij hun terugkeer te maken met veel concurrentie (vanwege het volume en de uitstroomvolume-effecten van de verkiezingen vooral bij Wethouders en Kamerleden) en een competentieprofiel wat anders is dan waarmee zij de reguliere arbeidsmarkt verlieten. De vacature ex-Wethouder of ex-Kamerlid gezocht bestaat niet.

Zij hebben dus belang bij een geavanceerd begeleidingstraject, bijvoorbeeld zoals Gradus dat aanbiedt, maar ook enkele anderen, effectieve sollicitatiebegeleiding en voldoende zorg wanneer zij weer in een baan zijn aangenomen. Als dit niet werkt zijn ze veroordeeld tot onregelmatig interim werk en langdurig afhankelijk van hun uitkering.

In de tweede plaats zijn dat de **Bestuursorganen**. Als de begeleiding niet voldoende effectief is blijven zij langer veroordeeld tot uitkering of aanvullende uitkering. Simpel gezegd, investeringen in de kwaliteit van het begeleidingsproces verdient zich terug door beperking van de uitkeringsduur of reductie van de uitkeringskosten. Zeker wanneer het gaat om meerdere APPA-uitkeringen voor hetzelfde Bestuursorgaan kan het totaalbedrag aardig oplopen wat ten koste gaat van de financiële mogelijkheden.

Maar ook de maatschappij is belanghebbende, en dan vooral toekomstige **Werkgevers**. Voormalig bestuurders en politici beschikken over unieke kwaliteiten. Als deze competenties goed hanteerbaar worden en zo geïntegreerd worden in de loopbaan dat het congruente kwaliteit wordt dan is dat van waarde voor organisaties. Dat is geen eenvoudig proces, waarbij tijd en aandacht voor een goed resultaat noodzakelijk is.

Onze mening over het voorstel zoals het nu voorligt

Wij zijn in het belang van bovengenoemde drie partijen uiterst ongelukkig met de voorstellen. We hebben fundamentele kritiek, en vervolgens ook veel opmerkingen bij de detailuitwerking. Deze detailuitwerking laten we voor nu buiten beschouwing. We concentreren ons in deze brief op de naar onze mening fundamentele denkfouten en onjuiste aannames die onder het voorstel liggen. Er zitten ook enkele positieve elementen in. Deze neem ik op aan het slot van de opsomming.

1. Het voorstel gaat uit van de gedachte dat het plan van aanpak de scheiden is van de uitvoering. Bij een Appa traject geeft de kandidaat vertrouwen aan zijn loopbaanbureau en dat is een langdurige relatie. Het budget is zodanig dat er alleen af en toe een gesprek plaats kan vinden en een niet al te arbeidsintensief Plan van aanpak



kan worden gemaakt. Alles wat verder moet gebeuren moet extra budget voor aangevraagd worden, wat tot extra werk en onzekerheid over de mogelijkheid leidt.

2. Over deze meerkosten moet de opdrachtgever (vaak het college) beslissen. Dat vraagt tijd, doorlooptijd en aandacht van dat college.
3. Beslissingen kunnen een politiek karakter krijgen. Het is niet moeilijk voor te stellen dat er op deze manier oude rekeningen, amateurisme of persoonlijke voorkeuren een rol gaan spelen.
4. Door deze wijze van toewijzen van middelen ontstaat willekeur en ongelijkheid. Het kan nogal wat uitmaken of je in de ene of de andere Gemeente wethouder bent geweest in de beschikbaarheid van middelen.
5. Het werkproces wordt voor de loopbaanbegeleiders aanmerkelijk intensiever. En dat zijn uren die niet aan de kandidaat besteed worden maar aan verantwoording en aanvraagprocessen.
6. Idee is dat kandidaten zelf meer regie krijgen over de aanwending van hun middelen. Dat gaat maar zeer ten dele werken. Ten eerste omdat kandidaten geen loopbaancoach zijn, vervolgens omdat zij onvoldoende inzicht kunnen hebben in het aanbod van mogelijkheden en daarna omdat zij in de realisatie van wat ze zouden willen afhankelijk zijn van hun loopbaanbegeleider, een beslissing van het opdracht gevende bestuursorgaan en van de leverancier. Dit gaat de trajecten fors bemoeilijken en minder effectief en efficiënt maken.
7. Onduidelijk is wat er gebeurt met verschillen van inzicht tussen twee of meer partijen: als de kandidaat, het loopbaanbureau, de administrateur en het college.
8. Er wordt een grote rol neergelegd bij Visma en PROambt. De kosten hiervan zijn voor de opdrachtgevers. Deze partijen beschikken zeker over kennis van salarisadministratie, fiscaliteit, pensioen en de regelgeving. Maar zij beschikken niet over kennis van de kandidaat, hebben geen kennis over het loopbaanvak, geen arbeidsmarktkennis of toegang en ze hebben een andere opdrachtgever; het bestuursorgaan. Dat maakt, en we zien dat nu ook al in de praktijk, dat zij niet primair in kandidaat belang denken of handelen. Hun specialisme licht dan ook op een heel ander, en op zichzelf complex genoeg, terrein.
9. Onduidelijk is welk probleem we nu eigenlijk oplossen. Het voorstel lijkt het openzetten van de deur naar de ZZP-achtige markt als reactie op het doorbreken van de macht van een partij die voorheen in de Gemeentemarkt monopolistisch gedrag had. Overigens zagen we ook dat er in de landelijke politiek een dergelijke leverancier actief was. Beide partijen hebben de afgelopen jaren meer te maken gekregen met concurrentie, iets wat hun zelf ook goed heeft gedaan.
10. De kwaliteitseisen ten spijt. Als dat het probleem is dat de markt te veel als gesloten ervaren wordt, dan wijzen we erop dat de Wethoudersvereniging keurig inzage voor haar leden blijft geven waartussen zij kunnen kiezen, en er de afgelopen periode twee nieuwe bureaus zijn toegetreden. Oriëntatie op verschillende partijen is altijd verstandig en zo ontdekken kandidaten dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende aanbieders om vervolgens de hun best passende te kiezen.
11. Onduidelijk is wat er gebeurt als de loopbaancoach adviseert en de kandidaat en/of de opdrachtgever het advies naast zich neerlegt. Je kunt immers beredeneren dat zij daarmee de samenleving met onnodige kosten opzadelen.
12. De vergelijking die getrokken wordt met de budgetten die op overheidswerknemers van toepassing zijn klopt niet. Ons werk bij Gradus is grotendeels ook de "gewone" overheidswerknemer, en daar zijn echt heel andere bedragen aan de orde als welke nu worden voorgesteld. In dit voorstel kunnen mensen aanmerkelijk beter als ambtenaar hun baan verliezen dan als Bestuurder of politicus.
13. Er is niet gesproken met de bureaus, voor zover wij weten. Dit wordt echte wel beweerd in het beleidskompasformulier.

Zoals gezegd, er zijn ook positieve elementen

14. Voorheen zat er een groot budgetverschil tussen grote en kleine Gemeenten. Dat was extra lastig omdat met name kleine Gemeenten voor loopbaancoaches arbeidsintensieve kandidaten hebben. Dat verschil wordt opgeheven. In het voorstel wordt het nu echter volledig naar een laag bedrag geharmoniseerd.
15. Het is een goed idee de kandidaat mede te betrekken bij de aanwending van zijn beschikbare financiële middelen. De huidige cyclus van plan van aanpak en bijstellingen hiervan voldoet daarvoor.
16. Het is een goede zaak om de kwaliteitseisen aan de bureaus explicieter te maken. Daarbij is het overigens effectiever om het accent daarbij te leggen op de kwaliteit van het proces en de coaches dan op meer juridisch-financiële elementen.



17. In juni verscheen de Kamerbrief “een waardevol ambt”. Deze analyse geeft duidelijk weer waar m.n. Wethouders mee te maken hebben. Dat vraagt een goede doorvertaling naar aanpassing van de Appa regeling.

Reacties

We hebben voorafgaand aan deze reactie hebben we gesproken met een aantal partijen. Samengevat.

- Veel Gemeenten zijn niet op de hoogte van dit voorstel.
- Gemeenten die er wel van gehoord hadden beoordelen het negatief en zeggen zelfs zich er niet aan te gaan houden.
- Er hebben kennelijk voorgesprekken plaatsgevonden tussen Wethoudervereniging en het Ministerie. We hebben sterk de indruk dat wat beoogd werd door de vereniging onvoldoende terugkomt in het voorstel.
- Het is ons dus niet gelukt een bureau/marktpartij te vinden die geconsulteerd is.
- Er bij veel politieke ambtsdragers weerstand en onzekerheid ontstaat omdat de huidige populatie politici en wethouders hun rol hebben opgenomen onder de veronderstelling dat er een goede Appa regeling en dito begeleiding zou volgen na aftreden. Daar is men nu niet meer zeker over, wat een bekocht gevoel oplevert.

Advies en aanbod

Gradus heeft zelf ervaring met het flexibel maken van de kosten. Wij werken met een starttarief en een flexibele periode van kwartaalkosten die stoppen wanneer de begeleiding ophoudt. De kosten zijn dus tijdsevenredig. Het is te overwegen dit model in de regelgeving op te nemen.

Ook werken we met een geavanceerd ontwikkelproces waarbij we in de kandidaat investeren. Dat doen we met alle kandidaten op dit niveau. Na deze periode volgt nader maatwerk wat we bij diverse partijen inkopen. Dat bevalt ons en de kandidaten goed. Het is te overwegen loopbaanbureaus uit te nodigen duidelijk te zijn over wat zij in de kandidaat (standaard) investeren en hoe er daarna flexibel met wat nodig is kan worden omgegaan.

Het is te overwegen de enorme budgetverschillen te harmoniseren. M.n. kleine Gemeenten, en dat zijn er veel, hebben daar belang bij omdat het hen eerder van de Appa-kosten af kan helpen. Willekeur en te veel administratieve druk met worden voorkomen. Daarom de rol van Visma en ProAmbt sec als administratief, fiscaal en juridisch deskundige houden.

Regelmatig komen we kandidaten tegen die ernstig geraakt zijn door de maatschappelijke druk met publiciteit en ondermijning zoals beschreven in de brief een waardevol ambt. Voor deze situaties is meer nodig dan een budget en begeleide sollicitatieplicht. Daar moet ook in het beleid veel ruimte voor zijn.

De faciliteit waarmee je terugkomt op de reguliere arbeidsmarkt dient onderdeel te zijn van de aantrekkelijkheid van het publieke ambt.

We bieden u graag aan, met het dossier en de voorstellen die er nu liggen, onze kijk op de praktijk te bespreken en potentiële verbeteringen te identificeren.

Hoogachtend
GradusGroep BV

Hans van Westen
Algemeen Directeur

