

“Het unieke en vernieuwende in het samenwerkingsconcept is de volle breedte van de aanpak.”

## Huis van perspectief voor bestuurlijk Nederland

De complexiteit van de nieuwe Appa-regeling (Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers) die sinds begin 2010 van toepassing is, heeft de afgelopen maanden tot een ontwikkeling naar integrale uitbesteding geleid. Overheidssectoren en individuele bestuursorganen hebben steeds meer behoefte aan het onderbrengen van alle taken in één pakket.

De aanbesteding Appa voor de sector provincies (IPO) en waterschappen (UVW) is onlangs gewonnen door de combinatie Loyalis Maatwerk Administraties in samenwerking met P&O Services Groep en Van Ede & Partners. Een unieke combinatie die in staat is het integrale pakket van uitkeringsadministratie, pensioenadministratie, pensioenvermogensbeheer, controle op de sollicitatieplicht, planmatige begeleiding bij de re-integratie en de keuzevrijheid voor het re-integratiebedrijf op de juiste wijze uit te voeren. Door als partners samen te werken, kunnen ook de moeilijke beslissingen in het overgangsgedebied tussen uitkeringsadministratie en loopbaanbegeleiding adequaat worden opgelost. De provincies en waterschappen zijn erbij gebaat en steeds meer bestuursorganen, waaronder ook gemeenten, kiezen ervoor deze complexe materie uit te besteden.

### Maatwerk

“Het unieke en vernieuwende in het samenwerkingsconcept is de volle breedte van de aanpak van de Appa-problematiek voor bestuurlijk Nederland”, aldus Luud Mesters, directievoorzitter van Loyalis, onderdeel van APG Groep. “Aan de

goede wachtgeldregeling voor bestuurders zijn nu onder meer re-integratieactiviteiten op maat toegevoegd. Voor bestuurders betekent dit dat naast de uitkering ook de maatwerkbegeleiding van werk naar werk wordt opgepakt. Voor het bevoegd gezag monitoren wij het te doorlopen traject. Wij zorgen er met zijn drieën voor dat mensen die vanuit het spanningsveld van de lokale, provinciale en nationale politiek op zoek zijn naar vervangend werk worden geholpen. De samenwerking staat garant voor inkomenszekerheid waarbij tegelijkertijd met de betrokkene naar het toekomstperspectief wordt gekeken. Kwalitatief maatwerk dat zorgvuldig wordt uitgevoerd.”

### Behoeft

Met de invoering van de nieuwe Appa-regeling is de sollicitatieplicht erbij gekomen maar ook het recht op loopbaanbegeleiding waar P&O Services Groep en Van Ede & Partners voor tekenen. Mesters: “Door de unieke samenwerking hebben wij als partners gezamenlijk een sterke positie waarbij we ook voor gemeenten actief zijn. Dankzij de integrale maatwerk aanpak maken we de dienstverlenende cirkel rond met drie partijen die als hofleverancier uitstekend bekend zijn in

bestuurlijk Nederland. De behoefte aan onze dienstverlening is groot en het besef dat deze diensten de zorgen rondom de Appa-regeling wegnemen, groeit. Die behoefte dringt zich natuurlijk met name op wanneer er verkiezingen zijn. Dan moet je er klaar voor zijn. Onze optimale dienstverlening blijkt dan ook uit de oplossing die we al hebben op het moment dat een bestuurder nog aan het werk is. Dan al zijn we in gesprek over het toekomstperspectief.”

### Expertisecentrum

“Wij zijn het huis van perspectief in termen van inkomen als dat tijdelijk nodig is maar vooral ook met uitzicht op de toekomst. Dat is de kracht en de uitdaging van de samenwerking en dat bieden we bestuurlijk Nederland. Begeleiding en controle zijn twee kanten van de medaille waarbij wij een oplossing bieden voor bestuurders en bestuursorganen. Die perspectieven kunnen we gemeenten ook bieden. Liefst preventief maar indien nodig lossen we het voor hen op. We leggen nu twee werelden naast elkaar die één oplossing voor de opdrachtgever bieden. Dat blijkt al succesvol bij Binnenlandse Zaken, provincies en waterschappen en ruim een kwart van gemeentelijk Nederland. Daarnaast bouwen we ook gezamenlijk expertise op in het partnership. Dat maakt het nog krachtiger. Die kennis en dat maatwerk levert een grote meerwaarde voor de klant en zorgt voor een expertisecentrum dat zich in brede zin op de problematiek focust.” ●





## Nieuwe wet Appa: beter, maar complexer

In 2010 is de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) herzien en zijn er verschillende uitvoeringsregelingen tot stand gekomen. "De wet is sterk verbeterd, maar de uitvoering is complexer geworden", stelt senior consultant Peter van den Berghe van P&O Services Groep. Het gevolg: bestuursorganen gaan vaker over tot integrale uitbesteding.

De Appa-wetgeving geldt voor ministers, staatssecretarissen en Tweede Kamerleden, maar ook voor commissarissen van de Koningin, gedeputeerden, burgemeesters, wethouders en bestuurders van waterschappen. "Al deze politieke ambtsdragers vallen nu onder één uitkeringsregime", legt Van den Berghe uit. "De oude wachtgeldregeling voor deze groep bleek te ruim en te vrijblijvend. Daarom zijn rechten beperkt en plichten uitgebreid. Net als voor gewone werknemers en ambtenaren kent de regeling een sollicitatieverplichting. De oude regeling kende een maximale uitkeringsduur van zes jaar. Die is teruggebracht naar vier jaar. Omdat gewezen politieke ambtsdragers vaak moeizaam terugkeren naar de reguliere arbeidsmarkt, is in de Appa-regeling het recht op begeleiding naar een nieuwe baan opgenomen."

### Uitvoering complexer

Volgens de senior consultant krijgen bestuursorganen door deze wijzigingen extra taken.

"De uitbetaling van de wachtgeldten is complexer geworden. Politieke ambtsdragers hebben recht op een volledige of gedeeltelijke uitkering zolang ze binnen de wachtgeldperiode niet het volledige inkomen genieten dat ze als politieke ambtsdrager verdienden. In die periode geldt voor hen bovendien een sollicitatieplicht. Het betrokken bestuursorgaan moet dus een oordeel vellen over de sollicitatieactiviteiten en het verdiende inkomen. Dat is niet zo eenvoudig. Veel organen zijn hier niet op ingericht."

### Wisselwerking ontbreekt

Daarnaast is het pensioengedeelte erg lastig. "Een goede administratie en financiële reservering ontbreekt vaak of is slechts gedeeltelijk aanwezig", stelt Van den Berghe. "Daarom besteden veel organisaties dit uit." Uitbesteding is verplicht voor de begeleiding van gewezen politieke ambtsdragers bij hun zoektocht naar een nieuwe werkring. "Wat onvoldoende tot uitdrukking komt, is een goede wisselwerking tussen uitkeringsadministratie en

begeleiding", ziet de senior consultant. "Het is vaak niet realistisch dat iemand terugkeert op het schaalniveau van een politieke ambtsdrager. De instelling die de begeleiding verzorgt kan dit veel beter inschatten dan het bestuursorgaan."

### Integrale uitbesteding

De laatste maanden gaan bestuursorganen over tot integrale uitbesteding. Dat wil zeggen: alle taken in één pakket. Aanbieders moeten dan wel alle diensten kunnen bieden. Bovendien heeft een gewezen ambtsdrager keuzevrijheid door wie hij of zij zich laat begeleiden. Partijen gaan daarom meer en meer samenwerken om alle taken te kunnen vervullen. Zij kunnen daardoor de moeilijke beslissingen in het overgangsgebied tussen uitkeringsadministratie en begeleiding adequaat invullen. De sector provincies (IPO) en waterschappen (UWW) kozen voor zo'n integrale uitbesteding. Die werd gewonnen door de combinatie Loyalis Maatwerk Administraties in samenwerking met Van Ede & Partners en P&O Services Groep. •

## Griffiers voornamelijk georiënteerd op overheid

Griffiers oriënteren zich voornamelijk op gemeenten, provincies en Rijk. Ook is gebleken dat de griffiersfunctie buiten de overheid niet of nauwelijks bekend is. Dit zijn de belangrijkste conclusies van het rapport 'De loopbaanontwikkeling van griffiers', een loopbaanonderzoek onder leden van de Vereniging van Griffiers (VvG). Op vrijdag 30 september overhandigde P&O Services Groep het rapport aan Janneke Braam, voorzitter van de Werkgroep Loopbaanontwikkeling voor Griffiers (LOG), tijdens het VvG jaarcongres in Maastricht.

Uit het onderzoek blijkt ook dat de functie van griffier niet als eindfunctie wordt gezien, maar veel eerder de functie van bestuurder, secretaris, manager en consultant. Door de beperkte mogelijkheden in de huidige arbeidsmarkt dreigt een carrièrefuik te ontstaan. Veel griffiers zijn niet actief bezig met hun loopbaanontwikkeling, maar voor de volgende stap in hun carrière moeten zij werken aan de competenties die de gewenste functie bereikbaar maakt. Echter hebben griffiers onvoldoende zicht op de competenties die van belang zijn voor alle uitstroom-functies. Het zou een goede zaak zijn om hen te faciliteren in de

ontwikkeling van hun competenties. Griffiers geven de voorkeur aan een ankerpunt in de organisatie zoals een HRM afdeling die hen op dit gebied adviseert en begeleidt.

Er wordt gedacht aan persoonlijke opleidings- of ontwikkelplannen, loopbaanplannen, taak- en functieroulatie, maar ook detachering binnen of buiten de organisatie. Het gehele rapport is te downloaden via [www.posg.nl](http://www.posg.nl). •

# Spiegelend pad van loopbaanbegeleiding

Na de gemeenteraadsverkiezingen van 2010 belandde zijn partij buiten de coalitie waardoor continuering van het wethouderschap dat PvdA'er Theo Vaes ambieerde, niet tot de mogelijkheden behoorde. Vaes koos voor een outplacementtraject bij P&O Services Groep om een andere invulling aan zijn carrière te geven waarbij het wethouderschap toch weer op zijn pad kwam.

In de periode 2006 - 2010 was Theo Vaes als wethouder in Etten-Leur actief. Door problemen in het college kon hij in juni dit jaar toch weer als wethouder plaatsnemen in het college. Een verrassende wending tijdens een loopbaanbegeleidingstraject dat hem vele inzichten verschafte. Het begeleidingspad van Theo Vaes kende drie hoofdlijnen. Hij doorliep de masterclass directeur-bestuurder om een mogelijke terugkeer in het onderwijs te bespoedigen als specialist op het gebied van management, consultancy en coaching. Zijn focus was daarnaast vooral gericht op een rol als directeurbestuurder in de sociaal-culturele en sociaal-economische sector en de route naar een politiek bestuurlijke functie als wethouder van buiten of burgemeester van een kleine of middelgrote gemeente. Zijn bewuste keuze voor P&O Services Groep werd ingegeven door "de breedte van het aanbod en de expertise die er vanaf spatte blijkend

uit namen van mensen die bij P&O Services Groep trajecten hadden doorlopen", aldus Vaes. "Daarnaast was doorslaggevend dat de mensen van dit bureau hun sporen hebben verdiend bij de gemeentelijke, provinciale en landelijke overheid."

## Diepgang

"Een spiegelend pad", zo omschrijft Vaes de aanpak. "Op basis van een assessment en de leergang directeur-bestuurder, dan praat ik over de expertise en diversiteit van P&O Services Groep, kwam ik tot de conclusie dat beide wegen tot de mogelijkheden behoorden. In het vervolgtraject kwam naar voren dat ik in veel gevallen als 'overgekwalificeerd' werd bestempeld." Vaes doorliep een op maat samengesteld loopbaanbegeleidingstraject. "Een heldere analyse waar je vandaan komt, wat je wilt en wat je kunt. Vervolgens ga je die zaken combineren waarbij op de persoonlijke situatie wordt ingezoomd. Wat betekent het als je een bepaalde richting inslaat en wat heb je daarvoor nodig? De kracht van het traject is de diepgang. Als terugkeer op het politiek bestuurlijke terrein niet aan de orde was geweest, was ik dankzij het traject met veel plezier de uitdaging bij een grotere organisatie als senior consultant aangegaan waar ik in een vergevorderde gespreksfase was. Ik vond echter dat ik na mijn wethoudersperiode nog niet klaar was."

## Inzicht

De masterclass directeur-bestuurder verschafte Vaes meer kennis rondom netwerken en het concreet in dialoog komen met mensen in organisaties. "Ik ben uitermate tevreden over de leergang door de bandbreedte aan experts die daar over hun vak vertellen." Netwerken leerde hij ook een extra impuls te geven via het outplacementtraject met het oog op webgerelateerde platforms. "Dat heeft ook nuttige zaken opgeleverd want je komt soortgenoten, nieuwe opdrachtgevers en andere interessante mensen tegen." Vaes omschrijft de ontwikkelingen op zijn recente carrièrepad als een optelsom van de ervaringen uit zijn eerdere wethoudersperiode en het gevolgde outplacementtraject. "Daardoor kijk je over de lokale grenzen en ik ben nu ook serieuzer met carrièreplanning bezig. Het kan op het politiek-bestuurlijke vlak zomaar afgelopen zijn. Ik ben nu nog nadrukkelijker gericht op de wijze waarop ik mijn werk uitvoer, zowel inhoudelijk als qua relaties, en ik blijf dus ook breder kijken naar wat er in de wereld te koop is. Daarnaast heb ik ook gezien dat een ervaringsdeskundige coachend een enorme toegevoegde waarde kan hebben voorafgaand en tijdens een wethoudersperiode. Niet alleen na afloop." ●

## Platform Bestuurlijke Mobiliteit opgericht

Begin november zal de nieuwe website [www.platformbestuurlijkemobiliteit.nl](http://www.platformbestuurlijkemobiliteit.nl) operationeel zijn. Deze website verschaft informatie over de uitvoering van de Appa-wet- en regelgeving en is een initiatief van Loyalis, P&O Services Groep en Van Ede & Partners.



"Een heldere analyse waar je vandaan komt, wat je wilt en wat je kunt."

“Het ervaringsdossier zorgt voor een geautoriseerd competentieprofiel waarmee je verder kunt.”

## Wethouder succesvol aan de slag in andere gemeente

## Over P&O Services Groep

P&O Services Groep is dé specialist in personeelsvraagstukken binnen de overheid en de zorg. Wij bieden creatieve oplossingen voor de in-, door- en uitstroom van ambtenaren, managers en bestuurders.

Onze dienstverlening voor bestuurders bestaat uit mobiliteitsoplossingen, loopbaancoaching, interim-management, detachering, assessments, ontwikkeltrajecten en jobsearch. Die bieden we aan vanuit onze vestigingen in Den Haag, Hedel, Maastricht, Meppel, Tilburg en Wageningen. Zo zorgen wij ervoor dat voormalig Kamerleden, gedeputeerden, burgemeesters en wethouders hun waardevolle expertise succesvol blijven inzetten bij andere werkgevers. Kijk voor meer informatie op [www.posg.nl](http://www.posg.nl).



INVESTORS  
IN PEOPLE

## Colofon

**P&O Actueel is een uitgave van:**

**P&O Services Groep**

Postbus 94, 5320 AB Hedel

Telefoon: 073 5039320, fax: 073 5039329

E-mail: [info@posg.nl](mailto:info@posg.nl), internet: [www.posg.nl](http://www.posg.nl)

**Vormgeving en realisatie:**

HSP Reclame & Communicatie, Rosmalen

**Tekst:** Lezerstraal Producties, Vught

Deze nieuwsbrief is gedrukt op FSC gecertificeerd papier.



**Mixed Sources**  
Productgroep uit goed beheerde bossen  
en andere gecontroleerde bronnen.  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org) Cert.no. CH-COC-810127  
© 1996 Forest Stewardship Council

Henk Vreeswijk moest in de zomer van 2008 gedwongen terugtreden als wethouder van de gemeente Neder-Betuwe. Na het volgen van een gedegen trainings- en coachingstraject bij P&O Services Groep stond hij weer stevig in zijn schoenen om begin dit jaar als wethouder in de gemeente Scherpenzeel aan de slag te kunnen gaan.

Plezierig was de periode na zijn aftreden als wethouder van de gemeente Neder-Betuwe in 2008 allerminst. “Wanneer je moet stoppen vanwege het ontbrekende vertrouwen van je eigen partij dan is dat geen leuke tijd. Op een zeker moment ging mij die tijd veel en veel te lang duren voordat ik weer wat anders had gevonden.” Vreeswijk was vanaf 1 januari 2002 tot de zomer van 2008 als wethouder actief in de Gelderse gemeente. Hij begon zijn politieke loopbaan in Dodewaard in 1990 en was voorafgaand aan zijn wethouderschap in het onderwijs werkzaam. Door een reorganisatie binnen de gemeente Neder-Betuwe was hij bekend met P&O Services Groep waar hij op 1 februari 2009 in dienst ging op zoek naar een nieuwe uitdaging.

### Sterker

Vreeswijk koos voor het loopbaanbegeleidings-traject. Zijn consultant bij P&O Services Groep was Veronica Dirksen, zelf ex-wethouder van Maastricht en nu werkzaam als begeleider van politieke ambtsdragers.

“Ik heb een aantal keren gesolliciteerd vooral ook in het onderwijs. Ik ben meerdere keren nummer twee geweest. Daar word je echt niet vrolijk van. Bij P&O Services Groep heb ik een aantal trainingen gevolgd en ik heb met Veronica Dirksen ontzettend veel en goede coachings-gesprekken gehad. Het heeft ervoor gezorgd dat ik weer sterker in de wereld kwam te staan. In die gesprekken merkte ik dat je het verleden moet verwerken. Door de cursussen en trainingen die ik vanuit P&O Services Groep heb gevolgd, voel je op een zeker moment dat je weer klaar bent om aan een nieuwe uitdaging te beginnen. Dankzij het groepsgewijze traject realiseer je dat je een mens bent met specifieke capaciteiten.”

### EVC-traject

Vreeswijk doorliep ook de pilotfase van het EVC-traject (Elders Verworven Competenties) dat P&O Services Groep voorstelde. “Ik heb daar vreselijk veel werk ingestoken wat voor mij ook goed was voor de verwerking van het geheel.” In samenspraak met de Open Universiteit van Heerlen werd ook een pilottraject opgestart waarbij op het ervaringsdossier werd ingezoomd. “Dat heeft zeker meegewerkt in het hele proces om jezelf weer sterker te maken. Het zorgt voor een geautoriseerd competentieprofiel waarmee je verder kunt. Er kwam ook uit dat ik geschikt ben als wethouder en een aantoonbaar aantal competenties die daarvoor nodig zijn bezit.”