



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Sollicitatieplicht en outplacement voor politieke ambtsdragers

tweede, gewijzigde druk

Sollicitatieplicht en outplacement voor politieke ambtsdragers

Toelichting op de sollicitatieplicht en de planmatige begeleiding en ondersteuning (outplacement) in het kader van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers, tweede, gewijzigde druk

23 december 2016

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Algemeen	7
3. Stroomschema sollicitatieplicht in hoofdlijnen	11
4. De kernmomenten in het proces van sollicitatieplicht en planmatige begeleiding en ondersteuning naar werk	13
5. Planmatige begeleiding en ondersteuning	19
6. De plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden	25
7. Sollicitatieplicht als u een eigen bedrijf (her)start	35
Bijlagen:	
1. Het besluit sollicitatieplicht appa voor gewezen politieke ambtsdragers van 30 november 2010 (staatsblad 2010, 788)	43
2. Opbouw (facetten) ondernemingsplan bij start eigen bedrijf Appa-uitkeringsgerechtigden	49

1. Inleiding

Waarom deze brochure?

De Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) is een wet op basis waarvan aan afgetreden politieke ambtsdragers een uitkering wordt verstrekt. De duur is afhankelijk van de diensttijd als politieke ambtsdrager, maar zal in de regel twee tot drie jaar en twee maanden bedragen. Deze wet kent sinds 2010 de sollicitatieplicht.

Deze introductie heeft plaatsgevonden bij wet van 17 februari 2010 (Staatsblad 2010, 72) en bij wet van 15 maart 2010 (Staatsblad 2010, 122). In het Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers van 30 november 2010 (Staatsblad 2010, 788) zijn nadere regels gesteld voor de uitvoering van die sollicitatieplicht. Deze nadere regels gelden vanaf 1 december 2010. In deze brochure duiden we dit besluit aan met: Sollicitatiebesluit.

Deze brochure is opgesteld om u inzicht te geven in uw rechten en verplichtingen in relatie tot de sollicitatieplicht als u aanspraak krijgt op een Appa-uitkering.

De sollicitatieplicht heeft namelijk twee aspecten:

1. de plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden, en
2. het recht op begeleiding door een re-integratiebedrijf en eventueel planmatige begeleiding en ondersteuning (outplacement).

Er is nog een reden voor deze brochure. De sollicitatieplicht en het sanctieregime zijn uitgewerkt in lijn met het regime van de Werkloosheidswet (WW). De Appa en de WW zijn echter regelingen die op onderdelen fundamenteel van elkaar verschillen. Die verschillen hebben te maken met het bijzondere karakter van het politieke ambt. Politieke ambten kunnen namelijk abrupt eindigen en er is voor politieke ambtsdragers geen sprake van een opzegtermijn of andere ontslagbescherming. Het regime van de WW kan daarom niet één op één worden toegepast op de Appa.

Deze verschillen hebben ook consequenties voor de uitvoering van de sollicitatieplicht. Deze brochure is dan ook opgesteld om in het kader van de Appa aan te geven hoe die uitvoering vorm gegeven kan worden. Dit is zowel informatief voor u als voor degenen die met de daadwerkelijke uitvoering zijn belast.

Leeswijzer

In *paragraaf 2* wordt ingegaan op een aantal algemene vragen. Hier wordt bij voorbeeld beschreven wat de achtergrond is van deze sollicitatieplicht, voor wie die plicht geldt en voor wie niet, en wie de sollicitatieplicht moet uitvoeren.

In *paragraaf 3* is de uitwerking van de sollicitatieplicht gevisualiseerd in een stroomschema. Zo kunt u in één oogopslag zien wat de sollicitatieplicht voor u betekent.

Vervolgens wordt in *paragraaf 4* het stroomschema stap voor stap uitgewerkt. Het proces is verdeeld in drie fasen:

- A. de eerste drie maanden na aftreden, waarin voor u geen sollicitatieplicht geldt,
- B. de verplichte vaststelling en uitvoering van het (re-integratie)plan vanaf drie maanden en drie weken na aftreden en
- C. de periode vanaf het moment dat u tijdens de Appa-uitkeringsduur nieuw werk hebt gevonden.

De Appa leidt ertoe dat u niet alleen zelf op zoek moet naar nieuw werk; u kunt er ook bij geholpen worden. In *paragraaf 5* worden de verschillende aspecten besproken van de begeleiding door een re-integratiebedrijf en de eventuele planmatige begeleiding en ondersteuning.

Op het andere element van de sollicitatieplicht, de plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden, wordt ingegaan in de *paragrafen 6 en 7*.

In *paragraaf 6* wordt het zoeken naar werk in loondienst of als politiek ambtsdrager uitgewerkt. Daarbij wordt ook ingegaan op het sanctieregime.

Wanneer u een eigen bedrijf wilt starten tijdens de Appa-uitkering, wordt aan uw sollicitatieplicht een andere inhoud gegeven. In *paragraaf 7* is de procedure beschreven die dan geldt. In het tweede deel van deze paragraaf wordt ingegaan op de situatie dat u vóór of naast uw politieke ambt al een eigen bedrijf had.

Als *bijlage* vindt u de tekst van het Sollicitatiebesluit zoals die is gepubliceerd. Als tweede *bijlage* is gevoegd een format voor een ondernemingsplan indien u een eigen bedrijf wilt starten tijdens de Appa-uitkering.

Ten slotte

Als u vragen hebt naar aanleiding van deze brochure, kunt u contact opnemen met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) via postbus.helpdeskpa@minbzk.nl. Medewerkers van het ministerie zullen alleen kunnen ingaan op vragen over de toepassing van de regelgeving en geen beoordeling kunnen geven van uw specifieke individuele situatie.

Hoewel de uiterste zorgvuldigheid is betracht bij de vormgeving van deze brochure, kunt u aan hetgeen hierin is vermeld, geen rechten ontleen; dat kan uitsluitend aan formele wet- en regelgeving.

2. Algemeen

Waarom de sollicitatieplicht?

In april 2004 heeft de Adviescommissie beloning en rechtspositie ambtelijke en politieke topstructuur, de zogenaamde Commissie-Dijkstal, in het advies “Over dienen en verdienen” geadviseerd voor gewezen politieke ambtsdragers een sollicitatieplicht in te voeren en hen aanspraak te geven op planmatige begeleiding en ondersteuning. Dit advies is door het kabinet overgenomen en neergelegd in wetgeving.

Met de invoering van de sollicitatieplicht tijdens de uitkeringsduur is de Appa meer in overeenstemming gebracht met de werkloosheidsregelingen voor werknemers. Ook voor gewezen politieke ambtsdragers is het immers wenselijk om snel weer een baan te vinden.

Voor wie geldt de sollicitatieplicht?

Deze regelgeving heeft gevolgen voor u als u aanspraak krijgt op een Appa-uitkering omdat u bent afgetreden of ontslagen als:

- a. voorzitter van de Eerste Kamer;
- b. lid van de Tweede Kamer;
- c. minister of staatssecretaris;
- d. Nationale Ombudsman of zijn substituut;
- e. commissaris van de Koning, burgemeester of voorzitter van een waterschap;
- f. gedeputeerde, wethouder of dagelijks bestuurslid van een waterschap;
- g. benoemde waarnemend commissaris van de Koningin of benoemde waarnemend burgemeester.

Afgetreden commissarissen van de Koning, burgemeesters en voorzitters van waterschappen kenden al een sollicitatieplicht. Die plicht berustte echter op de Werkloosheidswet (WW). Hetzelfde geldt voor de benoemde waarnemend commissarissen van de Koning en de benoemde waarnemend burgemeesters. Nu deze ambtsdragers overgegaan zijn naar de werkingsfeer van de Appa, vindt hun sollicitatieplicht zijn grondslag in de Appa.

Voor wie geldt de sollicitatieplicht niet?

- Statenleden, raadsleden en leden van het algemeen bestuur van een waterschap vallen niet onder Appa en deze wijzigingen hebben dus géén betrekking op hun rechtspositie. Hetzelfde geldt voor leden van de Eerste Kamer (met uitzondering van de voorzitter).
- Ook is de sollicitatieplicht op grond van de Appa niet op u van toepassing als u vóór 27 februari 2010 op grond van een politieke functie al aanspraak had op een Appa-uitkering, op een werkloosheidsregeling op grond van de WW, op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of op een Appa-pensioen.
- De sollicitatieplicht geldt niet als u een voortgezette Appa-uitkering wegens geheel of gedeeltelijke algemene invaliditeit in de zin van de Appa ontvangt. Een dergelijke uitkering kan, als er sprake is van algemene invaliditeit, aan u zowel meteen na uw aftreden worden toegekend als in aansluiting op de dag waarop de duur van uw uitkering eindigt.

Verder maakt het voor uw sollicitatieplicht verschil of u opnieuw een politiek ambt gaat bekleden of dat u op een andere wijze nieuwe inkomsten genereert uit arbeid, beroep of bedrijf.

Als u namelijk nieuwe inkomsten uit een politiek ambt verwerft van 70% of meer van de bezoldiging waarvan uw Appa-uitkering is afgeleid, hebt u géén sollicitatieplicht (meer). Dit, ondanks het gegeven dat er dan toch nog deels Appa-uitkering wordt uitbetaald.

Een voorbeeld mag dit verduidelijken. U treedt af uit het wethoudersambt met een salaris van 4000 euro per maand, en krijgt recht op een Appa-uitkering. Vervolgens wordt u benoemd tot wethouder met een inkomen van 3500 euro per maand. Dan voldoet u aan genoemde 70%-eis en hoeft u dus niet meer te solliciteren.

Indien uw nieuwe inkomsten daarentegen niet voortkomen uit een politiek ambt, geldt voor u de sollicitatieplicht zolang uw inkomsten niet 100% of meer bedragen van de bezoldiging waarvan uw Appa-uitkering is afgeleid. Met andere woorden: alleen zodra en zolang uw Appa-uitkering vanwege uw nieuwe inkomsten tot nihil is gekort, geldt de sollicitatieplicht voor u niet.

Wat houdt de sollicitatieplicht in?

De sollicitatieplicht op grond van de Appa wordt in deze brochure onderscheiden in twee aspecten. Enerzijds is er de plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden. Anderzijds bepaalt de regeling dat u wordt begeleid door een re-integratiebedrijf als u na drie maanden geen passende arbeid hebt gevonden, en dat zo nodig wordt voorzien in planmatige begeleiding en ondersteuning.

Wie voert de sollicitatieplicht uit?

Het bestuursorgaan dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van uw Appa-uitkering is, naast uzelf, verantwoordelijk voor uw re-integratie. Afhankelijk van het ambt dat u het laatst bekleedde, is dat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, gedeputeerde staten, het college van burgemeester en wethouders, of het dagelijks bestuur van een waterschap. Korthedshalve wordt in deze brochure gesproken van “bestuursorgaan”.

Het bestuursorgaan kan de uitvoering van de sollicitatieplicht opdragen aan een uitvoeringsorganisatie; net zoals dat ook vaak het geval is voor de uitvoering van de Appa-uitkering en het Appa-pensioen. Het bestuursorgaan is op grond van het Sollicitatiebesluit echter verplicht om voor de planmatige begeleiding en ondersteuning een re-integratiebedrijf in te schakelen.

Het re-integratiebedrijf is niet dezelfde organisatie als de uitvoeringsorganisatie. Dit is ook logisch gezien de vereiste expertise. Het bestuursorgaan, of namens hem een uitvoeringsorganisatie, heeft wel een rol bij het aanwijzen van het re-integratiebedrijf voor uw begeleiding, het vaststellen van het plan, het besluit tot het opleggen van verplichte begeleiding en ondersteuning, het toekennen van tegemoetkoming in de kosten van vrijwillige planmatige begeleiding en ondersteuning, het eventuele inhuren van een outplacementbureau en het zo nodig opleggen van inhoudingen op de Appa-uitkering.

In deze brochure wordt ervan uitgegaan dat een bestuursorgaan de uitvoering van de Appa heeft uitbesteed aan een uitvoeringsorganisatie, terwijl de uitvoeringsorganisatie op haar beurt de planmatige begeleiding en ondersteuning uitbesteed heeft aan een re-integratiebedrijf. Op deze wijze komen de verschillende rollen duidelijk naar voren.

Geldt de sollicitatieplicht ook als u gaat wonen in het buitenland?

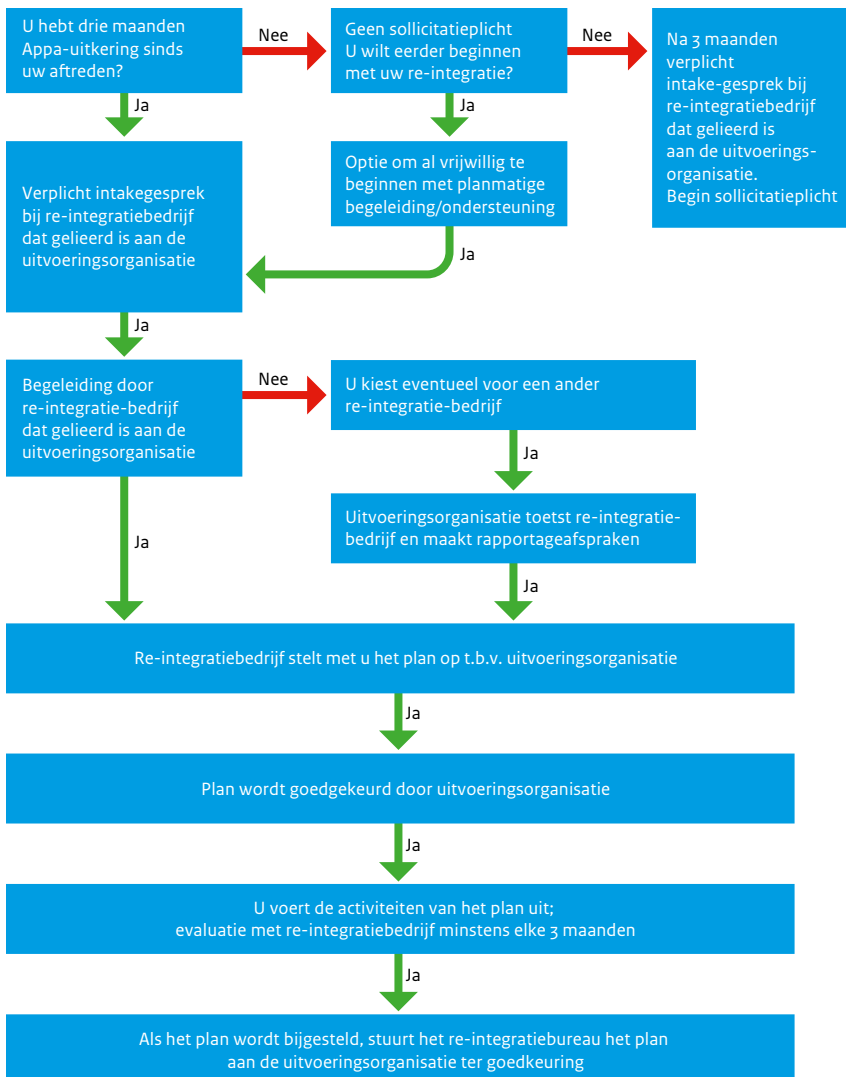
De sollicitatieplicht is gekoppeld aan het recht op Appa-uitkering. In de regel vestigt een politieke ambtsdrager zich in het buitenland om daar een functie bij een (internationale) organisatie te gaan vervullen. Als u vertrekt naar het buitenland zonder uitzicht op zodanig betaald werk dat daarmee de uitkering tot nihil wordt teruggebracht, rusten ook daar op u de verplichtingen voor het recht op Appa-uitkering. Beoordeeld wordt of u door het vertrek naar het buitenland door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt. Eventuele sancties op basis van de Appa kunnen ook worden toegepast als u in het buitenland woont. Dus ook in het geval wordt vastgesteld dat u niet (voldoende) solliciteert.

Hoe u invulling moet geven aan de sollicitatieplicht als u gaat wonen in het buitenland, is niet in algemene zin te beantwoorden. Wel valt te zeggen dat voor u, net als de uitkeringsgerechtigden in Nederland, een re-integratieplan moet worden vastgesteld dat regelmatig wordt geactualiseerd. Ook rust op u een bijzondere motiveringsplicht als u zich in het buitenland vestigt, om aan te tonen dat u met deze stap bijdraagt aan het verkrijgen van passende arbeid. Verder mag van u meer worden verwacht wat betreft het al dan niet op eigen initiatief verstrekken van (tussentijdse) informatie dan van uitkeringsgerechtigden die in Nederland zijn gebleven. Het gaat dan om informatie waarvan u kunt inschatten dat deze van belang is voor uw re-integratie, de uitvoering van uw re-integratieplan, uw recht op uitkering of wat dies meer zij. Het re-integratiebureau kan er om dezelfde reden voor kiezen dat het intakegesprek en/of de bespreking(en) van uw re-integratieplan in Nederland moet plaatsvinden indien het van oordeel is dat het gebruik van andere communicatiemiddelen in uw geval niet of minder voldoet.

In voorkomend geval is het verstandig om voorafgaand aan uw vertrek contact op te nemen met de uitvoeringsinstantie van uw bestuursorgaan om te bezien of uw vertrek naar het buitenland al dan niet bijdraagt aan uw plicht om passende arbeid te verwerven. Mocht het oordeel namelijk zijn dat uw vestiging in het buitenland daaraan niet bijdraagt, dan kan dit leiden tot inhoudingen op uw uitkering.

3. Stroomschema sollicitatieplicht in hoofdlijnen

Hier wordt uitgegaan van een bestuursorgaan dat de uitvoering van de Appa uitbesteedt aan een uitvoeringsorganisatie, en dat de uitvoeringsorganisatie de planmatige begeleiding en ondersteuning op haar beurt laat uitvoeren door een re-integratiebedrijf.



4. De kernmomenten in het proces van sollicitatieplicht en planmatige begeleiding en ondersteuning naar werk

A. De eerste drie maanden na uw aftreden

A.1. Toekenning van de Appa-uitkering

De Appa-uitkering wordt ambtshalve verstrekt. Dat wil zeggen dat u geen aanvraag hoeft in te dienen.

Voor u geldt geen sollicitatieplicht gedurende de eerste drie maanden na het aftreden.

A.2. Zoeken naar werk: kansen en risico's

Bezint eer ge begint

Een periode van drie maanden na aftreden kan nodig zijn voor het verwerken van een plotseling vertrek uit de politiek, maar dat geldt lang niet voor iedereen. De praktijk van de afgelopen jaren leert dat politieke ambtsdragers vaak al eerder dan pas na drie maanden zelf willen beginnen met zoeken naar betaalde inkomsten.

Hoewel dit erg proactief lijkt, bemoeilijkt het in feite vaak de kansen op de arbeidsmarkt als betrokkene meteen na het aftreden ongericht het eigen netwerk gaat aanspreken met de vraag: "Hebben jullie iets voor mij?". Het risico is namelijk aanwezig dat u, zo kort na het aftreden, nog niet goed voor ogen hebt hoe u de eigen toekomst vorm wilt gaan geven. Daarmee is de kans groot dat u door deze proactieve werkwijze een waardevol netwerk snel uitput en daardoor niet optimaal gebruikt.

Zelfkennis is het begin van alle wijsheid

Het is zaak om eerst te weten wat u wilt, wat u te bieden hebt en wat het netwerk daarin kan betekenen. Al deze aspecten worden opgenomen in het re-integratieplan dat in het kader van de Appa wordt opgesteld in nauwe samenwerking met een professioneel bureau.

Een goed begin is het halve werk: neem zo snel mogelijk contact op met de uitvoeringsorganisatie

Als u eerder wilt beginnen met solliciteren, is het aan te raden zo snel mogelijk contact op te nemen met de uitvoeringsorganisatie die de Appa voor u uitvoert. In gezamenlijk overleg kan dan de re-integratiebegeleiding in de tijd naar voren worden gehaald en kan meteen worden begonnen met het opstellen van een re-integratieplan.

De wereld van werving en selectie is de laatste jaren sterk aan verandering onderhevig, onder andere door het gebruik van sociale media. Waar vroeger kon worden volstaan met een sollicitatiebrief, zijn nu (ook) andere methoden gangbaar. In het kader van de uitvoering van uw re-integratieplan wordt u hierbij geholpen. Dit re-integratieplan is immers een op uw specifieke situatie toegesneden plan om u weer zo snel mogelijk terug te leiden naar betaalde arbeid.

Belangrijk is te weten dat u er na uw aftreden niet alleen voor staat om weer aan het werk te komen. U kunt een beroep doen op professionele organisaties die de arbeidsmarkt kennen, vaak beschikken over een groot netwerk en u adequaat en al naar gelang uw mogelijkheden en ambities alle ondersteuning kunnen bieden. Deze ondersteuning blijft tot uw beschikking tijdens de gehele uitkeringsduur.

B. De vaststelling en implementatie van het plan vanaf drie maanden na aftreden

B.1. Uw eerste gesprek bij het re-integratiebedrijf

De sollicitatieplicht gaat in drie maanden nadat u bent aftreden¹. Deze sollicitatieplicht geldt zolang u aanspraak hebt op een Appa-uitkering. In de regel zal dat twee tot drie jaar en twee maanden zijn, afhankelijk van uw diensttijd als politieke ambtsdrager. Maar maximaal kan zowel de uitkering als de sollicitatieplicht gelden tot aan uw pensioengerechtigde leeftijd.

Als u, kort gezegd, drie maanden na uw aftreden nog geheel of gedeeltelijk een Appa-uitkering ontvangt, gaat u zo snel mogelijk na ommekomst van deze termijn samen met het re-integratiebedrijf een plan opstellen, mede op basis van een intakegesprek met het re-integratiebedrijf. Voor alle duidelijkheid: op dit punt bestaat er voor u géén keuzevrijheid. U bent verplicht een plan op te stellen en u moet hiervoor naar het re-integratiebedrijf. Het niet naleven van deze verplichting kan een inhouding op de uitkering tot gevolg hebben.

Het re-integratiebedrijf rapporteert over dit plan aan de uitvoeringsorganisatie. De mate van begeleiding moet namelijk namens het bestuursorgaan door het re-integratiebedrijf worden beoordeeld en vastgesteld.

B.2. Opstellen plan

Uw plan bevat verschillende onderdelen. Naast persoonsgegevens staat in het plan op welke wijze u bij het verkrijgen van passende arbeid zult worden begeleid, welke sollicitatieactiviteiten u gaat verrichten, de eventuele opleidingen en cursussen die u gaat volgen, eventuele overige activiteiten en het tijdpad, en de wijze waarop en de frequentie waarin de contacten tussen u en het re-integratiebedrijf plaats zullen vinden.

Niet elke politieke ambtsdrager heeft eenzelfde mate van begeleiding nodig. Sommigen hebben bij voorbeeld al een netwerk, anderen weten al vrijwel zeker dat zij na de volgende verkiezingen weer terug zullen komen als volksvertegenwoordiger. Hoewel het opstellen van een plan maatwerk is, zijn er onderdelen die veel voorkomen, zoals het opstellen van een zelfanalyse en een aantal gesprekken met een psycholoog en/of begeleider.

¹ De sollicitatieplicht geldt niet als één van de uitzonderingen op u van toepassing is die in paragraaf 2 zijn opgesomd bij de vraag "Voor wie geldt de sollicitatieplicht niet?".

Komt uit het intakegesprek naar voren dat u géén planmatige begeleiding nodig hebt of dat dit voor u niet zinvol wordt geacht, dan wordt dit genoteerd in het plan. In dat geval wordt wel beschreven wat u dan zelf gaat doen. Ook deze beschrijving wordt door het re-integratiebedrijf aangeboden aan de uitvoeringsorganisatie om het plan namens het bestuursorgaan vast te stellen. De voortgang wordt verder gevolgd via regelmatige evaluaties (zie B.4). Als u zich houdt aan deze afspraken, voldoet u aan de sollicitatieverplichting.

Het proces behorende bij het opstellen en vervolgens uitvoeren van het plan, wordt aangemerkt als het verrichten van sollicitatieactiviteiten. Op het niet meewerken aan dit opstellen staan sancties op grond van het Sollicitatiebesluit (zie paragraaf 6).

Op grond van het Sollicitatiebesluit stuurt het re-integratiebedrijf het in samenspraak met u opgestelde re-integratieplan binnen drie maanden en drie weken na het aftreden naar de uitvoeringsorganisatie.

B.3. De uitvoeringsorganisatie beslist over vaststelling van het plan en over de planmatige begeleiding

De uitvoeringsorganisatie stelt het plan namens het bestuursorgaan vast. Dat doet zij mede op basis van het advies van het re-integratiebedrijf. De uitvoeringsorganisatie besluit verder namens het bestuursorgaan of voor u een planmatige begeleiding aangewezen is. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de specifieke elementen van de planmatige begeleiding en ondersteuning.

Met de vaststelling van het plan kan de uitvoering van de in het plan opgenomen afspraken beginnen.

B.4. Evaluatie

De uitvoeringsorganisatie bewaakt de voortgang voornamelijk op basis van de ingezonden rapportages. Natuurlijk kan er aanleiding zijn om contact met het desbetreffende re-integratiebedrijf op te nemen om de stand van zaken te bespreken. Eventueel kan de uitvoeringsorganisatie een onafhankelijke deskundige inschakelen.

Uiterlijk drie maanden na vaststelling van het plan wordt het samen met u geëvalueerd door het re-integratiebedrijf en eventueel uitgewerkt of bijgewerkt. Deze evaluatie vindt vervolgens minstens elke drie maanden plaats zolang de sollicitatieplicht voor u geldt.

Als het plan wordt bijgesteld, stuurt het re-integratiebedrijf een afschrift aan de uitvoeringsorganisatie, omdat ook dit aangepaste plan door de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan moet worden vastgesteld. In alle gevallen houdt de uitvoeringsorganisatie een vinger aan de pols.

C. De periode vanaf het moment dat u werk hebt gevonden

C.1. Succesvolle re-integratie

Er is sprake van een succesvolle re-integratie als u een duurzame functie bekleedt en in redelijkheid mag worden verwacht dat u niet meer zult terugvallen op de toegekende Appa-uitkering.

Wat de begeleiding betreft, betekent dit dat u eens per drie maanden het re-integratiebedrijf informeert hoe het staat met uw inkomsten en uw nieuwe functie. Die vorm van begeleiding blijft totdat de uitkeringsduur is verstreken of totdat u onverhoopt terugvalt in de uitkering.

C.2. Terugval in de uitkering

Het kan zijn dat uw nieuwe functie wordt beëindigd tijdens de duur van uw lopende Appa-uitkering. Er zijn dan twee situaties denkbaar: de nieuwe uitkering wordt verzorgd door of namens een ander bestuursorgaan, of door hetzelfde. Wat betreft de verantwoordelijkheid voor uw nieuwe re-integratie-inspanningen, geldt het volgende.

a. Uw nieuwe uitkering verzorgd door of namens een ander bestuursorgaan

Het kan zijn dat u tijdens de Appa-uitkeringsduur werkloos wordt of aftreedt. U ontvangt een uitkering op grond van de WW of een andere werkloosheidsregeling of op grond van de Appa. De uitvoeringsorganisatie die deze nieuwe uitkering verzorgt, is niet de uitvoeringsorganisatie die uw lopende Appa-uitkering verzorgt.

In deze situatie ontstaat voor u een nieuwe uitkering. Indien u WW ontvangt of een andere werkloosheidsregeling zijn de re-integratiefaciliteiten van die regeling van toepassing. De uitvoeringsorganisatie die deze nieuwe uitkering verzorgt, is nu de eerst verantwoordelijke voor uw verdere re-integratie-inspanningen geworden.

Als u na uw aftreden recht krijgt op een nieuwe Appa-uitkering is dat nieuwe bestuursorgaan de eerst verantwoordelijke voor uw verdere re-integratie-inspanningen geworden. U hebt dan in principe ook opnieuw recht op planmatige ondersteuning en begeleiding (vanaf fase A), ten laste van dat nieuwe bestuursorgaan. Daarbij kan natuurlijk worden voortgebouwd op uw eerdere re-integratie-inspanningen en eerdere planmatige ondersteuning en begeleiding.

In beide gevallen heeft de uitvoeringsorganisatie die verantwoordelijk is voor de uitvoering van uw lopende Appa-uitkering, een beperkte verantwoordelijkheid wat betreft uw re-integratie-inspanningen. Deze uitvoeringsorganisatie hoeft slechts te worden geïnformeerd over uw inspanningen om nieuwe inkomsten te verwerven en te behouden. Ook kan die informatie van belang zijn ingeval van te verrekenen nieuwe inkomsten of in verband met sancties.

b. Uw nieuwe uitkering verzorgd door of namens hetzelfde bestuursorgaan

Indien u tijdens de Appa-uitkeringsduur aftreedt uit een politiek ambt waarvan de nieuwe uitkering ten laste komt van hetzelfde bestuursorgaan dat ook de lopende Appa-uitkering betaalt, blijft de uitvoering van uw beide uitkeringen in één hand.

Voor de nieuwe uitkering ontstaat in principe opnieuw recht op planmatige ondersteuning en begeleiding (vanaf fase A), ten laste van hetzelfde bestuursorgaan. Ook hierbij kan natuurlijk worden voortgebouwd op uw eerdere re-integratie-inspanningen en eerdere planmatige ondersteuning en begeleiding.

5. Planmatige begeleiding en ondersteuning

Wat is de relatie tussen het plan en planmatige begeleiding en ondersteuning?

Als gevolg van het Sollicitatiebesluit is er in de Appa meer nadruk gekomen op de bevordering van de uit- en doorstroming van degenen die een uitkering genieten. Net als de WW is het beleid gericht op activering, prikkeling, begeleiding en herplaatsing of re-integratie in het arbeidsproces van gewezen politieke ambtsdragers zoals u. Om die reden moet u zich door een re-integratiebedrijf laten begeleiden indien u binnen drie maanden na uw aftreden geen passende arbeid hebt gevonden.

Het ligt voor de hand dat u in zee gaat met het re-integratiebedrijf waaraan de uitvoeringsorganisatie de planmatige begeleiding en ondersteuning heeft opgedragen van de gewezen politieke ambtsdragers die ten laste komen van het bestuursorgaan. Met dit re-integratiebureau zijn de (interne) procedures het beste afgestemd. Maar u kunt ook voor een ander re-integratiebedrijf kiezen. Een dergelijk bureau wordt door de uitvoeringsorganisatie getoetst aan de in het Sollicitatiebesluit gestelde eisen. In het kader van de Appa wordt ook van een dergelijk re-integratiebedrijf verwacht dat het driemaandelijks beoordeelt of uw activiteiten conform het re-integratieplan zijn uitgevoerd, dat de voortgang wordt bewaakt gedurende de gehele uitkeringsduur en dat er nazorg is ingeval van succesvolle re-integratie.

Het re-integratiebedrijf stelt in overleg met u een plan op voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid. In dit plan wordt vastgelegd op welke wijze u bij het verkrijgen van passende arbeid zal worden begeleid, welke sollicitatieactiviteiten u gaat verrichten, de eventuele opleidingen en cursussen die u zult volgen en de wijze waarop en de frequentie waarin de contacten tussen u en het re-integratiebedrijf plaats zullen vinden.

Daarbij ligt de nadruk op de activiteiten die in de eerste zes maanden na het opstellen van het plan worden verricht. Voorts evalueren u en het re-integratiebedrijf het plan daarna elke drie maanden. Het plan wordt zo nodig in onderling overleg bijgesteld.

Op grond van de Appa kunt u ook aanspraak maken op planmatige begeleiding en ondersteuning (outplacement). Het re-integratiebedrijf kan in het plan aangeven of het meent dat planmatige begeleiding en ondersteuning in uw geval nodig is. Dit zal aan de orde zijn als zich voor u gereede kansen op de arbeidsmarkt lijken voor te doen, maar een gerichte inspanning nodig is om die kansen te benutten. Een belangrijke factor hierbij is uw afstand tot de arbeidsmarkt.

Mede op basis van het advies van het re-integratiebedrijf besluit de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan of zij planmatige begeleiding en ondersteuning in uw geval in het re-integratieplan als verplichting oplegt. Deze beslissing wordt genomen binnen drie weken na ontvangst van het advies. Die verplicht gestelde begeleiding en ondersteuning kan zowel plaatsvinden door het re-integratiebedrijf van de uitvoeringsorganisatie als door een door u gekozen re-integratiebedrijf.

De uitvoeringsorganisatie kan de beslissing om geen planmatige begeleiding en ondersteuning op te leggen in een later stadium van de werkloosheid herzien, indien zij meent dat hiervoor aanleiding bestaat.

Wat zijn de eisen aan een re-integratiebedrijf?

Een organisatie die planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert, voldoet aan de volgende eisen:

- a. de organisatie is ten minste drie jaar in de Europese Unie gevestigd;
- b. de organisatie heeft ten minste twee consultants in volledige betrekking in dienst die ieder ten minste drie jaar ervaring hebben in planmatige begeleiding en ondersteuning;
- c. de planmatige begeleiding en ondersteuning bestaat in ieder geval uit gemiddeld twee uur per maand persoonlijke en individuele begeleiding;
- d. de organisatie heeft noch rechtstreeks, noch indirect, op enigerlei wijze financiële verbandingen met of geeft financiële bijdragen aan personen, organisaties, bedrijven of daarmee gelieerde natuurlijke of rechtspersonen die direct of indirect invloed hebben op het gunnen van de opdracht tot planmatige begeleiding en ondersteuning.

Het re-integratiebedrijf is natuurlijk gehouden aan het kader van het Sollicitatiebesluit. De uitvoeringsorganisatie mag dus eisen dat het re-integratiebureau zich conformeert aan de afspraken en evaluatiemomenten zoals neergelegd in het plan. Dat betekent dat van een dergelijk re-integratiebedrijf onder meer verwacht wordt dat het ook driemaandelijks toetst of uw activiteiten conform het re-integratieplan zijn uitgevoerd, dat de voortgang wordt bewaakt gedurende de gehele uitkeringsduur en dat er nazorg is ingeval van succesvolle re-integratie.

Welke kosten worden vergoed?

De kosten die voor vergoeding in aanmerking komen, zijn diegene die voortvloeien uit de in het re-integratieplan opgenomen activiteiten. Deze kosten moeten noodzakelijk zijn voor de planmatige begeleiding en ondersteuning in uw geval. Ook moeten zij in redelijke verhouding staan tot de geleverde prestaties.

De aanspraak op de tegemoetkoming vervalt zodra u zou ophouden mee te werken aan de planmatige begeleiding en ondersteuning. Datzelfde geldt als er een andere oorzaak zou zijn dat de planmatige begeleiding en ondersteuning niet of niet langer bijdraagt aan het vinden van passend werk. De eventuele kosten die daarmee gemoeid zijn, worden dus niet vergoed.

Kosten voor studie/opleiding zijn voor rekening van het bestuursorgaan, voor zover de uitvoeringsorganisatie die studie/opleiding noodzakelijk acht voor uw re-integratie-inspanning en het bekostigingsvoorstel goedkeurt. Aan het volgen van de studie/opleiding kan de uitvoeringsorganisatie eisen stellen. Het volgen van de studie/opleiding is niet vrijblijvend. Deze kosten worden gefactureerd náást de vaste vergoeding voor het traject van planmatige ondersteuning/begeleiding. Hierbij maakt het niet uit of het een re-integratietraject van het aan de uitvoeringsorganisatie gelieerde re-integratiebedrijf betreft of van een ander re-integratiebedrijf.

Op grond van het Sollicitatiebesluit is uitsluitend de vraag aan de orde: is de opleiding noodzakelijk voor de re-integratie en/of wordt die opleiding verplicht gesteld? Indien het volgen van de studie/opleiding onderdeel is van het re-integratieplan, wordt daarmee aan de sollicitatieplicht voldaan. Dat laat onverlet dat in het plan kan worden vastgesteld dat u naast deze studie/opleiding ook andere sollicitatieactiviteiten dient te verrichten.

Bij de beoordeling of een studie/opleiding noodzakelijk is of verplicht wordt gesteld, wordt ook de duur van die studie/opleiding betrokken, mede gerelateerd aan uw uitkeringsduur. Hoe langer de geprognosticeerde duur van de studie/opleiding en hoe zwaarder het tijdsbeslag ervan, hoe zwaarder de motiveringsplicht om de studie/opleiding toe te staan.

Met het toestaan van voltijds studies, zeker meerjarige, wordt terughoudend omgegaan. De uitvoeringsorganisatie en het re-integratiebedrijf moeten de noodzaak van de gewenste studie/opleiding goed kunnen verantwoorden. Indien de studie/opleiding zodanig veel tijd en inspanning vergt dat het uitvoeren van (andere) sollicitatieactiviteiten niet reëel is, wordt dit zo ingevuld dat betrokkene niet actief meer solliciteert, maar wel in voorkomend geval een aanbod moet accepteren.

Het zonder goede redenen beëindigen van de in het plan opgenomen studie/opleiding kan voor de uitvoeringsorganisatie aanleiding zijn voor een sanctie. Zoals aangegeven, is het volgen van de studie/opleiding niet vrijblijvend. Als onderdeel van het plan is het volgen van die studie/opleiding, een in het plan opgenomen verplichting.

Startkosten van een bedrijf zijn geen opleidingskosten. Het beleid ten aanzien van het starten van een eigen bedrijf tijdens de uitkering (zie paragraaf 7) is erop gericht dat het werk van betrokkene aan zijn eigen bedrijf wordt aangemerkt als het voldoen aan de sollicitatieplicht. Met andere woorden, gedurende die periode hoeft hij of zij zich niet te richten op ander werk. Eventuele opleidingen in dat kader kunnen worden vergoed, maar de kosten van bijvoorbeeld de bouw van een website moeten worden opgevat als startkosten van het bedrijf. Die mag betrokkene fiscaal ten laste brengen van zijn eigen bedrijfskapitaal. Vergelijkbare kosten zijn de huur van een bedrijfspand of de aanschaf van bureaus. Het verschil met opleidingen of andere activiteiten uit het re-integratieplan, is dat laatstgenoemde activiteiten kunnen bijdragen aan het verkrijgen van passende arbeid.

Wat is het verschil als planmatige begeleiding en ondersteuning vrijwillig is en als die verplicht wordt gesteld?

In het geval van vrijwillige planmatige begeleiding en ondersteuning is het de uitkeringsgerechtigde die het initiatief neemt. Bij de verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning ligt het initiatief bij het re-integratiebedrijf en de uitvoeringsorganisatie.

Tussen beide soorten ondersteuning bestaat een verschil in bekostiging.

Voor vrijwillige begeleiding ontvangt u (op declaratiebasis) een financiële bijdrage van het bestuursorgaan van maximaal 20% van uw laatstgenoten bezoldiging op jaarbasis. De uitvoeringsorganisatie toetst de aanvraag namens het bestuursorgaan aan bepaalde formele eisen (artikel 3.2 van het Sollicitatiebesluit) en aan de redelijkheid van de prijs/kwaliteitsverhouding.

Als het bestuursorgaan u verplicht u te laten begeleiden bij de uitvoering van uw sollicitatieplicht, komen de gefactureerde daadwerkelijke kosten geheel voor rekening van het bestuursorgaan.

In beide gevallen kunt u terecht bij het re-integratiebedrijf van de uitvoeringsorganisatie of een ander re-integratiebedrijf, indien u daar een sterke voorkeur voor zou hebben.

In de praktijk wordt dit onderscheid niet zo scherp gemaakt. Een vrijwillig verzoek om een planmatige begeleiding wordt namelijk veelal ingediend in de eerste drie maanden na aftreden. De praktijk is om dan het gehele begeleidingstraject zoals dat is voorzien vanaf drie maanden (zie paragraaf 4, onderdeel B), naar voren te halen.

Wanneer bestaat geen aanspraak op planmatige begeleiding en ondersteuning?

De planmatige begeleiding en ondersteuning naar werk zijn gekoppeld aan de sollicitatieverplichting. Zolang op u tijdens de duur van de uitkering een sollicitatieplicht rust of weer gaat rusten, hebt u (weer) recht op planmatige begeleiding en ondersteuning.

Dat betekent ook dat er géén recht is op planmatige begeleiding en ondersteuning als er géén sollicitatieplicht bestaat. Planmatige begeleiding en ondersteuning op grond van het Sollicitatiebesluit is dus bij voorbeeld niet aan de orde in de periode vóór het aftreden, of als u een voortgezette uitkering wegens invaliditeit ontvangt.

Wat is de intensiteit van de planmatige begeleiding en ondersteuning?

Omdat de sollicitatieplicht per persoon verschillend kan worden ingevuld en toegepast, kan de mate van begeleiding en ondersteuning ook variëren. Het is maatwerk om te beoordelen welke activiteiten of instrumenten voor u zinvol zijn om u naar de arbeidsmarkt toe te leiden. De grootste en beste slagingskansen liggen uiteraard in het begindeel van het traject, maar de beoordeling welke mate van planmatige begeleiding en ondersteuning nodig is, is ook aan de orde op het moment dat u na een tussentijdse functie onverhoopt terugvalt op uw eerdere Appa-uitkering.

Wanneer is sprake van een succesvolle re-integratie?

Er is sprake van een succesvolle re-integratie indien u niet meer ondersteund of begeleid hoeft te worden omdat de gevonden nieuwe functie duurzaam is.

Voor de Appa is niet relevant hoeveel uren u werkt in een nieuwe functie, maar wat de hoogte is van uw inkomsten uit dat nieuwe werk. Van een duurzame re-integratie of functie is daarom voor de Appa sprake als in redelijkheid mag worden verwacht dat u door het vervullen van deze nieuwe functie niet meer zult hoeven terug te vallen op de toegekende Appa-uitkering.

Van duurzaamheid is dus géén sprake bij een tijdelijke functie met een termijn die eindigt vóór de einddatum van de Appa-uitkering. Ook een ervaringsplaats of een interimfunctie geldt niet als een duurzame re-integratie (maar wellicht weer wel als u ervoor kiest om verder van interimwerk te leven). Meestal zal bij freelance werkzaamheden, gezien het karakter van dat werk en de fluctuaties in de inkomsten, ook geen sprake zijn van een duurzame functie en zal dus de sollicitatieplicht blijven gelden.

Indien u een betrekking hebt gevonden, blijft het uitgangspunt dat er een sollicitatieplicht is zolang er een aanvulling op uw nieuwe inkomsten vanuit de Appa-uitkering is².

De urenomschrijving van de nieuwe functie is, zoals gezegd, voor de Appa namelijk niet relevant. Het bestuursorgaan bepaalt per geval wanneer er sprake is van een duurzame re-integratie en er dus in voldoende mate is voldaan aan de sollicitatieplicht. Naarmate de aanvulling vanuit de Appa kleiner is, zal er eerder sprake zijn van een succesvolle re-integratie waardoor voldaan zal zijn aan de sollicitatieplicht en de begeleiding over kan gaan op monitoren.

Indien sprake is geweest van een duurzame re-integratie, betekent een eventuele onverhoopte terugval in de Appa-uitkering in beginsel een nieuw traject van begeleiding en ondersteuning ten laste van het bestuursorgaan van die Appa-uitkering. De zwaarte van het traject kan variëren. Dat is afhankelijk van zaken als de actuele stand van de arbeidsmarkt, het tijdsverloop sinds de duurzame re-integratie, de opgedane expertise, het intussen opgezette netwerk, en de eventuele verantwoordelijkheid van een ander bestuursorgaan voor de verdere re-integratie-inspanningen van u. Vaak wordt dan wel een aangepast tarief gehanteerd, aangezien u een aantal van de instrumenten al zal hebben toegepast.

² De enige uitzondering is als u nieuwe inkomsten uit een politiek ambt verwerft van 70% of meer van de bezoldiging waarvan uw Appa-uitkering is afgeleid. In dat geval hebt u namelijk géén sollicitatieplicht (meer), ondanks dat er dan toch nog deels Appa-uitkering wordt uitbetaald.

6. De plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden

Inleiding

In deze paragraaf vindt u de regels voor sollicitatieactiviteiten om te komen tot werk in loondienst of als politieke ambtsdrager. In paragraaf 7 wordt specifiek ingegaan op de sollicitatieplicht bij het starten van een eigen bedrijf tijdens de uitkering.

Hoe lang duurt de sollicitatieplicht?

Als u als gewezen politiek ambtsdrager binnen drie maanden na uw aftreden geen passende arbeid hebt gevonden, bent u verplicht te solliciteren. Deze plicht geldt in principe zolang u aanspraak hebt op een Appa-uitkering. In de regel zal dat twee tot drie jaar en twee maanden zijn, afhankelijk van uw diensttijd als politiek ambtsdrager. Maar maximaal kan zowel de uitkering als de sollicitatieplicht gelden tot uw pensioengerechtigde leeftijd.

Er zijn uitzonderingen van de sollicitatieplicht. Zie paragraaf 2, bij de vraag “Voor wie geldt de sollicitatieplicht niet?”.

Waarom voortgangsbewaking tijdens de gehele uitkeringsduur?

Doordat de sollicitatieplicht in principe geldt gedurende de gehele uitkeringsduur, betekent dit dat u als uitkeringsgerechtigde gedurende de gehele uitkeringsduur moet worden gevolgd door de uitvoeringsorganisatie. Met dat volgen wordt bedoeld op een administratief proces, niet op een inhoudelijk proces. Het zal voornamelijk gaan om voortgangsbewaking, om monitoren.

De intensiteit en regelmaat waarmee die voortgangsbewaking gebeurt, hangt vooral af van het re-integratieplan; het plan voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid. Dit is het plan dat u opstelt met het re-integratiebedrijf en dat wordt vastgesteld door de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan. Zolang u zich houdt aan de in dit plan vastgestelde afspraken, voldoet u aan de sollicitatieplicht.

Hebt u passende arbeid gevonden dan zal het monitoren minder intensief zijn dan als u nog werkloos bent. Als u, om wat voor reden dan ook, weer terugvalt in de Appa-uitkering, zal de intensiteit van de ondersteuning in beginsel weer toenemen. De uitvoeringsorganisatie zal dus gedurende uw gehele uitkeringsduur monitoren hoe het met u staat wat betreft het verwerven en behouden van nieuwe inkomsten.

Het kan zijn dat u vervolgens weer werkloos wordt uit uw nieuwe functie of aftreedt uit het nieuwe politieke ambt. Op de positie van de uitvoeringsorganisatie van uw lopende uitkering wordt ingegaan in paragraaf 4, onderdeel C.2.

Wat moet er in het plan staan?

Het plan bevat verschillende onderdelen. Naast persoonsgegevens wordt in het plan vastgelegd op welke wijze u bij het verkrijgen van passende arbeid zult worden begeleid, welke sollicitatieactiviteiten u gaat verrichten, de eventuele opleidingen en cursussen die u gaat volgen, eventuele overige activiteiten en het tijdpad, de wijze waarop en de frequentie waarin de contacten tussen u en het re-integratiebedrijf plaats zullen vinden. Ook maakt onderdeel van het plan uit op welke wijze u gebruik maakt van planmatige begeleiding en ondersteuning.

Wat wordt verstaan onder een sollicitatieactiviteit?

Zoals ook geldt voor WW'ers, zijn sollicitaties in het kader van de Appa vormvrij. U kunt bij voorbeeld een open of gerichte sollicitatiebrief sturen. U kunt zich ook inschrijven bij een uitzendbureau. Het kan ook een netwerkactiviteit zijn.

Uw sollicitatieactiviteit moet concreet en verifieerbaar zijn. Dat kan ook het geval zijn als u solliciteert naar een functie bij een op dat moment voor u nog anonieme werkgever. Bij voorbeeld in de situatie dat u via een uitzendbureau solliciteert of dat u door de uitvoeringsorganisatie of het re-integratiebureau wordt verwezen. Het gaat erom dat u kunt aantonen dat het een concreet arbeidsaanbod is waarop u reageert, en dat na te gaan is dat u inderdaad uw belangstelling kenbaar hebt gemaakt.

Wat is in voldoende mate solliciteren?

Solliciteren moet in voldoende mate gebeuren. Wat voldoende is, hangt af van het voor u vastgestelde re-integratieplan. Daarbij wordt (ook) rekening gehouden met de individuele omstandigheden, zoals de regionale arbeidsmarktsituatie en het aantal beschikbare vacatures, uw mogelijkheden, eventueel aanwezige medische beperkingen en het begrip passende arbeid.

U voert gemiddeld één keer per week een sollicitatieactiviteit uit, tenzij in het plan anders is bepaald.

Het re-integratiebedrijf bepaalt namelijk in samenspraak met u het aantal activiteiten dat van u kan worden verlangd. Ook kunnen andere inspanningen worden verlangd, naast of in plaats van sollicitaties, zoals netwerkactiviteiten, het volgen van een opleiding of van workshops, of door het verrichten van vrijwilligerswerk. Het daaraan meedoen telt als sollicitatieactiviteit. Deze afspraken worden vastgelegd in het plan dat door de uitvoeringsorganisatie wordt vastgesteld. Er is dus de nodige ruimte om tot maatwerkafspraken te komen.

Wat is passende arbeid?

In de periode vóórdat negen maanden zijn verstreken na het aftreden met recht op Appa-uitkering³, wordt onder passende arbeid verstaan: arbeid die aansluit bij de arbeid waaruit u werkloos bent geworden.

Ná deze periode van negen maanden is alle arbeid passend die voor de krachten en bekwaamheden van u is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van u kan worden verlangd.

Kort gezegd, moet u zich na negen maanden Appa-uitkering ruimer opstellen in het zoeken naar arbeid dan in de periode daarvoor. Na deze negen maanden is in principe alle maatschappelijk geaccepteerde arbeid passend. Dit is conform de WW, zij het dat in de periode van negen maanden rekening is gehouden met de periode waarin voor u, in tegenstelling tot de WW, geen sollicitatieplicht geldt.

Criteria om te bepalen welke arbeid passend is in de periode voordat negen maanden na aftreden zijn verstreken, zijn de volgende:

- het niveau van de arbeid;
- de hoogte van het inkomen uit de arbeid;
- de reisduur.

³ Dus zes maanden nadat de sollicitatieplicht is gaan gelden.

Voor de beoordeling wat als passende arbeid moet worden beschouwd, is tenslotte van belang dat er redenen kunnen zijn van lichamelijke, geestelijke of sociale aard waardoor aanvaarding van een dienstbetrekking niet van een werknemer kan worden gevraagd.

Om te bepalen of arbeid hetzelfde niveau heeft als de arbeid waaruit de Appa-uitkering is ontstaan, zijn vier opleidingsniveaus gedefinieerd. Dit zijn: Hoger onderwijs (WO/HBO); Middelbaar beroepsonderwijs; voorbereidend middelbaar onderwijs; lager (basis) onderwijs of geen onderwijs.

Voor een politiek ambtsdrager die een academische titel heeft, betekent dit bij voorbeeld dat hij of zij gedurende uiterlijk negen maanden kan solliciteren op een functie op WO/HBO-niveau, maar daarna een baan moet accepteren op één van de andere drie niveaus.

Het tweede criterium (de hoogte van het inkomen uit de arbeid) regelt dat werk niet passend is als het inkomen lager is dan 70% van het inkomensverlies dat optreedt vanwege het aftreden. Hiermee kan u zich gedurende de eerste negen maanden van uw uitkeringsduur richten op werk waarvoor de beloning niet of beperkt afwijkt van de beloning voor het politieke ambt waaruit u bent afgetreden.

Op basis van het criterium van de reisduur hoeft er niet langer dan twee uur gereisd te worden. Hiermee wordt voorkomen dat u in de periode voordat negen maanden zijn verstreken, gedwongen wordt een baan te accepteren waarvoor hele lange reistijden nodig zijn of een verhuizing aan de orde is.

Werk dat in genoemde negen maanden niet aan bovengenoemde drie criteria voldoet, wordt nog niet als passend beschouwd. Als echter na negen maanden uitkering nog geen betaalde baan is gevonden, wordt alle maatschappelijk geaccepteerde arbeid als passend beschouwd. Dan heeft u de verplichting om ook werk te zoeken en te aanvaarden waarvoor een lager opleidingsniveau is vereist, de beloning lager is en waarbij langere reistijden nodig zijn. Doordat u verplicht bent u veel ruimer te oriënteren op de arbeidsmarkt, wordt de kans vergroot om snel weer aan het werk te komen. En dat is toch het doel van de Appa-uitkering: het bieden van een financieel vangnet tijdens de overbruggingsperiode naar nieuw werk.

Overigens vloeit uit de aard van verrekeningssystematiek van de Appa voort dat het (moeten) aanvaarden van passende arbeid op een lager bezoldigingsniveau dan de dat waarop de Appa-uitkering is gebaseerd, ertoe leidt dat nog steeds een deel van de Appa-uitkering tot uitbetaling komt. In dat geval blijft de sollicitatieplicht gehandhaafd; en daarmee ook de, eventueel aangepaste, begeleiding. Die sollicitatieplicht vervalt immers pas als de uitkering tot minimaal 70% van de laatstgenoten bezoldiging is teruggebracht ingeval van de vervulling van een nieuw politiek ambt, en tot minimaal 100% van de laatstgenoten bezoldiging bij andere functies.

Sollicitatieplicht tijdens ziekte

De sollicitatieplicht geldt niet als een bepaalde mate van invaliditeit is vastgesteld met recht op een voortgezette uitkering. Als u ziek bent tijdens de Appa-uitkering is dit op zichzelf geen aanleiding voor een aanpassing van de uitkeringsduur. De (keuring voor de) voortgezette uitkering komt pas aan de orde aan het einde van de reguliere Appa-duur. Op dit punt is in de Dijkstalwetgeving niets gewijzigd.

Indien u aangeeft dat u zich te ziek voelt om te voldoen aan uw sollicitatieplicht, beoordeelt de uitvoeringsorganisatie, al dan niet op basis van een advies van een (bedrijfs)arts, of hiervan inderdaad sprake is. Deze beoordeling is komt niet in de plaats van de keuring voor de voortgezette uitkering vanwege algemene invaliditeit in de zin van de Appa.

Het re-integratieplan is bepalend. Als u zich houdt aan het plan voldoet u aan de sollicitatieplicht. Als de uitvoeringsorganisatie, mede op basis van het oordeel van de arts, het plan vaststelt waarin is opgenomen dat u te ziek bent om te solliciteren, voldoet u aan de sollicitatieplicht. In het plan moet ook staan wanneer er weer bekeken wordt of de ziekte nog steeds het solliciteren verhindert. Het ligt voor de hand zo veel mogelijk aan te sluiten bij de reguliere driemaandelijke evaluatie, maar als de inschatting is dat een kortere periode nodig is, wordt natuurlijk die datum gekozen. Het re-integratietraject wordt dus niet afgesloten, maar gaat over op monitoren.

Als u algemeen invalide in de zin van de Appa bent of wordt, kunt u een verzoek doen aan de uitvoeringsorganisatie om een vervroegde keuring. Deze aanvraag kan zowel vóór, als tijdens als vlak voor het einde van uw uitkeringsduur worden ingediend bij de uitvoeringsorganisatie. Indien u op basis van die keuring recht heeft op een voortgezette uitkering, geldt de sollicitatieplicht niet.

Solliciteren en vakantie

Op jaarbasis hebt u recht op twintig dagen ontheffing van de sollicitatieplicht in verband met vakantie. Tijdens die vakantie hoeft u niet te solliciteren. Deze aanspraak is afgeleid van de Vakantieregeling WW.

Wordt u in de loop van een kalenderjaar sollicitatieplichtig, dan wordt de ontheffing van de sollicitatieplicht tijdsevenredig toegepast. Indien de sollicitatieplicht voor u bij voorbeeld met ingang van 1 juli gaat gelden, hebt u recht op tien dagen ontheffing van de sollicitatieplicht.

Moet u ook solliciteren als u een aangehouden betrekking hebt?

Als u al één jaar of langer voorafgaande aan de aanvang van de Appa-uitkering inkomsten genoot bij dezelfde werkgever, is in het kader van de Appa sprake van een aangehouden betrekking. Bepalend is dan het bedrag van die aangehouden betrekking één jaar voorafgaande aan de aanvang van de Appa-uitkering.

In de regel komt een aangehouden betrekking alleen voor bij wethouders⁴. Indien er sprake is van een tijdens het ambt aangehouden betrekking, geldt dat de Appa géén rekening houdt met inkomsten uit die betrekking. Aangezien die inkomsten niet worden verrekend met de uitkering, tellen die ook niet mee voor de sollicitatieplicht.

Hieronder wordt daarvan een voorbeeld gegeven.

De jaarlijkse inkomsten uit een functie die u al jaren vervult, bedragen €25.000 per jaar en uw Appa-uitkering vanwege uw recente aftreden €60.000 per jaar. Dan is voor de beoordeling of de sollicitatieplicht nog geldt voor u, uitsluitend het bedrag van uw Appa-uitkering (ad €60.000) relevant. De inkomsten uit uw andere inkomensbron, uw aangehouden betrekking, wordt buiten beschouwing gelaten. Voor uw sollicitatieplicht betekent dit dat de activiteiten in uw plan erop gericht zullen zijn de Appa-uitkering van €60.000 naar nihil terug te brengen.

Indien u meer inkomsten dan 25.000 euro gaat genereren, komen die meerdere inkomsten weer wel voor verrekening in aanmerking, en komen die meerdere inkomsten dus ook weer in beeld voor de bepaling van de omvang van uw sollicitatieplicht. Gaat u dus uit deze aangehouden betrekking €30.000 per jaar verdienen, dan wordt voor uw sollicitatieplicht uitsluitend rekening gehouden met €5.000 (€30.000 minus €25.000). Voor uw sollicitatieplicht betekent dit dat de activiteiten in uw plan erop gericht zullen zijn de Appa-uitkering van €65.000 (€60.000 plus €5.000) naar nihil terug te brengen.

De Appa kent dit begrip “aangehouden betrekking” niet voor de andere gewezen politieke ambtsdragers. Dit kan betekenis voor u hebben als u voorzitter was van de Eerste Kamer, lid was van de Tweede Kamer of Nationale Ombudsman of zijn substituut. Mocht sprake zijn van inkomsten uit een dergelijke aangehouden betrekking, dan wordt met die inkomsten rekening gehouden voor de bepaling van de omvang van uw sollicitatieplicht.

Voor ministers en staatssecretarissen is het niet mogelijk om een nevenfunctie te vervullen naast hun ambt, dus voor hen is dit niet aan de orde.

⁴ Voor commissarissen van de Koning, gedeputeerden, burgemeesters, wethouders, voorzitters van een waterschap en dagelijks bestuursleden van een waterschap geldt echter hetzelfde.

Hoe werkt de sollicitatieverplichting indien u verlof was verleend ten behoeve van de politieke functie?

Indien aan u politiek verlof is verleend⁵, kan het voor de situatie na het beëindigen van het politieke ambt, uitmaken of u daarvoor werkzaam was in het bedrijfsleven of bij de overheid of in het onderwijs.

Indien u een voormalige werknemer bent in het bedrijfsleven, is het van belang na te gaan of de cao daarover bepalingen bevat. Over de situatie na het beëindigen van het politieke ambt zullen over het algemeen afspraken moeten zijn gemaakt tussen u en uw werkgever.

Overheidswerknemers hebben recht op buitengewoon verlof voor de vervulling van de taken als wethouder dan wel een vergelijkbaar ambt bij de provincies of de waterschappen. Hetzelfde geldt voor het ambt van Tweede Kamerlid. Het aflopen van het politiek verlof en de terugkeer naar de betreffende werkgever is een aangelegenheid tussen u en de werkgever waar u buitengewoon verlof geniet. Op het moment van aftreden is de grond voor het verlenen van uw verlof meteen komen te vervallen. U bent vervolgens arbeidsrechtelijk verplicht u meteen na aftreden weer te melden bij het voor u geldende bevoegd gezag, de werkgever die u het politiek verlof heeft toegekend. De salarisbetaling door uw werkgever wordt om dezelfde reden hervat. Vanaf de datum van aftreden hebt u dus zowel recht op een Appa-uitkering als op salaris van uw werkgever. Het salaris wordt met uw uitkering verrekend. Omdat de Appa niet rekent in uren, maar in inkomsten, kan het zich dus voordoen dat u nog een deel uitkering ontvangt. In dat geval geldt voor u ook de sollicitatieplicht, ook al vervult u weer de functie die u vervulde voordat u politiek ambtsdrager werd.

Uw werkgever is verplicht voor u nieuwe werkzaamheden te zoeken. Herstel in de oude functie is echter geen verplichting. Wanneer geen werkzaamheden beschikbaar zijn, dan bevatten de arbeidsvoorwaardenregelingen bij de overheid en de onderwijscao's een grond voor ontslag. Indien u vervolgens wordt ontslagen bij uw werkgever, hebt u recht op een WW-uitkering. Deze WW-uitkering wordt, net als uw salaris daarvoor, met uw Appa-uitkering verrekend.

Zoals in hoofdstuk 5, bij de vraag "Wanneer is sprake van een succesvolle re-integratie?", al is aangegeven, zal er naarmate de aanvulling vanuit de Appa kleiner is, eerder sprake zijn van een succesvolle re-integratie waardoor voldaan zal zijn aan de sollicitatieplicht en de begeleiding over kan gaan op monitoren. Dit geldt zowel tijdens de periode bij uw werkgever als in de situatie nadat u met recht op een WW-uitkering bent ontslagen bij die werkgever.

⁵ Soms wordt hiervoor de term "terugkeergarantie" gebruikt.

Wat voor plichten legt de Appa u op?

Er zijn drie soorten verplichtingen in het kader van de Appa:

- a. verplichtingen met betrekking tot re-integratie en tewerkstelling;
- b. verplichtingen in relatie tot het plan; en
- c. verplichtingen dat u binnen een bepaalde termijn inlichtingen moet verstrekken en verplichtingen in het kader van controle.

Om zo spoedig mogelijk weer aan het werk te raken, bent u verplicht in voldoende mate te trachten passende arbeid te vinden, aangeboden passende arbeid te aanvaarden en mee te werken aan activiteiten die bevorderlijk zijn voor de inschakeling in de arbeid, zoals het volgen van opleidingen en cursussen.

Ook wordt van u verwacht dat u voorkomt dat u door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt. Verder mag u niet door eigen toedoen passende arbeid opgeven. Dat kan zich voordoen wanneer u tijdens de uitkeringsduur vrijwillig ontslag neemt uit de nieuwe functie, maar ook als u minder gaat werken in die nieuwe functie, bij voorbeeld vanwege ouderschapsverlof of deeltijdpensioen.

Voorts mag u geen onredelijke eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

In relatie tot het re-integratieplan is een verplichting dat u mee werkt aan het opstellen van dat plan. Een andere is dat u niet weigert de in het plan opgenomen verplichtingen na te komen, door bij voorbeeld geen sollicitatieactiviteiten te ondernemen of eventuele scholing niet consequent te volgen. Ook wordt van u verwacht dat u meewerkt aan de begeleiding en ondersteuning indien u die verplicht opgelegd hebt gekregen.

Wat houdt het sanctieregime in?

Het sanctieregime is afgeleid van het vergelijkbare regime voor WW-uitkeringsgerechtigden, maar is niet precies hetzelfde. Bij het aftreden van politieke ambtsdragers komt bij voorbeeld niet de vraag aan de orde of dat aftreden hem te verwijten is.

De uitvoeringsorganisatie kan namens het bestuursorgaan een sanctie opleggen als u naar haar oordeel niet aan uw verplichtingen voldoet. Deze verplichtingen zijn erop gericht dat u zo spoedig mogelijk weer aan de slag komt na uw aftreden. Het sanctieregime is vormgegeven als een systeem van inhoudingen op de Appa-uitkering.

Wanneer een inhouding wordt toegepast, betekent dit dat de uitvoeringsorganisatie besluit een bepaald percentage van de Appa-uitkering niet aan u uit te keren.

Er zijn twee categorieën verplichtingen, met daarop afgestemde inhoudingen. Bij het vaststellen van de hoogte van de inhouding wordt uitgegaan van een per categorie genoemd percentage van de uitkering. Dat is de zogenaamde standaardmaatregel. Afwijking is echter mogelijk naar boven of naar beneden, binnen de in het Sollicitatiebesluit vastgestelde boven- en ondergrenzen. Voor de duur van de maatregel zijn alleen ondergrenzen gesteld. De percentages en duur van de inhouding zijn afgeleid van de inhoudingen voor werknemers.

Door die bandbreedte kan de uitvoeringsorganisatie een overtreding afstemmen op de ernst van de gedraging en de mate van verwijtbaarheid.

Het niet nakomen van inlichtingen- en informatieverstrekking wordt beboet met een inhouding van 5%. De overige sancties leiden tot een inhouding van 25%. Deze laatste categorie ziet vooral op activiteiten die samenhangen met het bespoedigen van re-integratie van de gewezen politieke ambtsdrager.

Een inhouding bedraagt ten minste € 25.

Bij inhouding op basis van meer dan één grond kan het totaal aan inhoudingen nooit meer dan 100% van de uitkering bedragen.

De inhouding wordt opgelegd met ingang van de eerste dag dat u een verplichting niet of niet behoorlijk bent nagekomen.

Indien de uitvoeringsorganisatie u binnen twee jaar na de bekendmaking van een inhouding, op dezelfde grond weer een inhouding oplegt, is er sprake van recidive. Het feit dat u eenzelfde verplichting al eerder niet hebt nageleefd, is een verzwarende omstandigheid. Om die reden wordt de op te leggen maatregel met 50% verhoogd ten opzichte van een maatregel die bij een eerste overtreding zou zijn opgelegd. Ook het minimumbedrag van € 25 wordt met 50% verhoogd.

7. Sollicitatieplicht als u een eigen bedrijf (her)start

A. Inleiding

Over het algemeen duurt het ingeval van een net gestart eigen bedrijf, enige tijd voordat er omzet is. Meestal duurt het nog langer voordat er uit het bedrijf inkomsten worden gegenereerd die met de uitkering kunnen worden verrekend. Dit is een wezenlijk onderscheid met mensen in loondienst. Een ander wezenlijk onderscheid is dat het meestal pas na meer dan een jaar duidelijk is of er in een boekjaar überhaupt verrekenbare inkomsten met het bedrijf zijn behaald. Deze vaststelling is mede afhankelijk van het oordeel van de Belastingdienst. Verder is een verschil dat voor een eigen bedrijf niet alleen uitvoeringsactiviteiten maar ook acquisitieactiviteiten nodig zijn.

Daarom is het voor u onder bepaalde voorwaarden mogelijk om met behoud van Appa-uitkering te werken aan de opbouw van het eigen bedrijf. Indien u aan de voorwaarden voldoet, voldoet u daarmee aan de sollicitatieplicht en hoeft u tijdens deze periode geen andere sollicitatieactiviteiten te ontplooiën.

De WW kent een vergelijkbare mogelijkheid, maar op dit punt kan niet worden aangesloten bij de WW. Daarvoor zijn de verschillen tussen de Appa en de WW te groot. De sollicitatieplicht is voor de Appa namelijk niet afhankelijk van de gewerkte uren of van de mate van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Voor de Appa is uitsluitend van belang wat de hoogte is van de Appa na verrekening van de nieuwe inkomsten. In principe is voor de Appa de sollicitatieplicht pas beëindigd als de uitkeringshoogte tot nihil is teruggebracht door die nieuwe inkomsten. Daarom geldt voor de Appa de in paragraaf 7, onderdeel B, beschreven voorwaarden waaronder de uitvoeringsorganisatie u, indien u een eigen bedrijf wilt starten tijdens de uitkering, toestemming kan verlenen om voor een bepaalde periode van de uitkering de sollicitatieplicht te versmallen tot het werken aan de opbouw van dat eigen bedrijf.

Daarnaast kan het zijn dat u een bedrijf had vóórdat u uw politieke ambt bekleedde en dit bedrijf daarna weer ter hand neemt. Of mogelijk hebt u een bedrijf gehad náást uw politieke ambt, en gaat u uw werkzaamheden daarin uitbreiden. In dit soort gevallen is er sprake van een andere situatie dan bij de start van een nieuw bedrijf. De sollicitatieplicht in dit soort gevallen wordt in het onderdeel C van deze paragraaf beschreven.

De Appa biedt géén ruimte voor afkoop van uw Appa-uitkering ten behoeve van bij voorbeeld de opstart van een eigen bedrijf.

B. Hoe verloopt het proces als u een eigen bedrijf start tijdens de uitkeringsduur?

B.1. Algemeen

Bepalend is dat u expliciet vraagt om toestemming aan de uitvoeringsorganisatie om u volledig te kunnen focussen op het opstarten van een eigen bedrijf. Krijgt u die toestemming dan geldt het in deze paragraaf 7, onderdeel B, beschreven beleid. Vraagt u niet om deze toestemming of krijgt u die niet, dan geldt de sollicitatieplicht zoals die geldt voor iedere Appa-gerechtigde.

De toestemming aan u om u volledig te focussen op het opstarten van het eigen bedrijf sluit niet uit dat u daarnaast ook kan solliciteren of interim opdrachten, losse klussen of projecten kan doen. Voor de uitvoering en handhaving van de sollicitatieplicht wordt echter uitsluitend gekeken of u serieus bezig bent met de opbouw van uw eigen bedrijf.

Indien u niet vraagt om deze toestemming of die niet krijgt, kunnen de uitvoeringsorganisatie en het re-integratiebureau u desalniettemin behulpzaam zijn bij het opstarten van een eigen bedrijf. Bij voorbeeld via het helpen bij het invullen van het in bijlage 2 opgenomen format voor een ondernemingsplan. Dat opstarten vindt dan echter plaats náást het solliciteren naar functies in loondienst. U hebt niet de mogelijkheid de sollicitatieplicht voor een bepaalde periode van de uitkering te versmallen tot het werken aan de opbouw van dat eigen bedrijf. De in deze paragraaf 7, onderdeel B, genoemde periodes en/of beoordelingen zijn dan niet aan de orde.

De rechtsvorm van het bedrijf is wel van belang voor wijze van verrekening⁶, maar niet voor de uitvoering van de sollicitatieplicht (wel of niet focus op de opbouw van het eigen bedrijf). In deze paragraaf wordt dan ook van de rechtsvorm geabstraheerd.

⁶ Bij een NV of BV ontvangt u loon en behoort de winst toe aan de NV/BV. Het loon is verrekenbaar met de Appa-uitkering; de winst niet. Bij een BV is wel van belang dat u zichzelf minimaal een “gebruikelijk loon” toekent. Dit “gebruikelijk loon” is een fiscaal begrip dat als minimumbedrag geldt voor een eigenaar van een BV.

B.2. Voorwaarden waaronder met pure focus op start eigen bedrijf wordt voldaan aan sollicitatieplicht

Uw voornemen

- U spreekt uit dat u een verzoek wilt indienen bij de uitvoeringsorganisatie om toestemming te krijgen u volledig te focussen op het opstarten van een bedrijf en geen andere sollicitatieactiviteiten te hoeven ontplooiën.
- In overleg met re-integratiebureau stelt u een genormeerd ondernemingsplan op aan de hand van het format (zie bijlage 2). Dit ondernemingsplan dient inzicht te geven in de omzetten, kosten, verlies en winst prognoses voor een periode van drie jaar, plus prognoses voor een periode van drie jaar over het liquiditeitsverloop en de investeringen.
- Het ondernemingsplan wordt, vergezeld van een schriftelijk advies van het re-integratiebureau, voor toestemming voorgelegd aan de uitvoeringsorganisatie. Nadat de uitvoeringsorganisatie u (namens het bestuursorgaan) toestemming heeft verleend, wordt het ondernemingsplan opgenomen in het re-integratieplan. Vanaf dit moment begint de startperiode van 26 weken te lopen.

Startperiode van 26 weken

- Vanaf het moment dat de uitvoeringsorganisatie de gevraagde toestemming heeft verleend en het re-integratieplan dienovereenkomstig is vastgesteld, gaat u werken aan de opbouw van uw eigen bedrijf aan de hand van het ondernemingsplan. Dit kunnen zowel uitvoeringsactiviteiten zijn als acquisitieactiviteiten. U hoeft tijdens deze periode geen andere sollicitatieactiviteiten te ontplooiën.
- U informeert elke maand het re-integratiebureau met een overzicht van geprognosticeerde en werkelijke omzet, kosten, verlies of winst, liquiditeiten en investeringen. Gelet op het feit dat u zich met behoud van uitkering volledig mag focussen op de opbouw van het eigen bedrijf, mag van u meer tussentijdse informatie worden verwacht (ook op eigen initiatief) dan van uitkeringsgerechtigden met inkomsten uit een functie in loondienst.
- De uitvoeringsinstantie kan besluiten om op basis van de prognoses of de inmiddels gerealiseerde verrekenbare inkomsten, eventuele inkomsten te verrekenen met de uitkering, maar dit zal (zoals aangegeven in paragraaf 7, onderdeel A) naar verwachting uitzonderlijk zijn. Een reden zou echter kunnen zijn dat u wilt voorkomen dat het terug te betalen bedrag aan teveel genoten uitkering te groot wordt. In voorkomend geval vindt die verrekening plaats in overleg met u.

Evaluatiemoment startperiode na 26 weken

- De uitvoeringsorganisatie beoordeelt na ommekomst van de 26 weken van de startperiode of het reëel is te verwachten dat uw eigen bedrijf een kans van slagen heeft; of het dus levensvatbaar is. Dit doet zij mede op basis van het schriftelijke advies van het re-integratiebedrijf en aan de hand van de voor een periode van drie jaar geprognosticeerde en werkelijke omzet, kosten, verlies of winst, liquiditeiten en investeringen.
- Het criterium voor levensvatbaarheid is: mag worden verwacht dat u binnen een periode van (nog eens) 26 weken na het einde van de startperiode, in staat zal zijn voldoende verrekenbare inkomsten uit het bedrijf te genereren of te handhaven op een zodanig niveau dat uw Appa-uitkering structureel op of omstreeks nihil wordt gesteld? Het gaat dus om de verwachting ten aanzien van de hoogte van de inkomsten na 52 weken sinds de start van de opbouw van uw bedrijf. De daadwerkelijke hoogte van de inkomsten ten tijde van dit evaluatiemoment na 26 weken is voor deze beoordeling op zichzelf niet relevant, maar kan wel een indicatie zijn.

Bedrijf niet levensvatbaar beoordeeld of u stopt met het bedrijf

- Indien de uitvoeringsorganisatie van oordeel is dat het bedrijf niet levensvatbaar is, dan beslist zij dat u vanaf dat moment weer als een reguliere uitkeringsgerechtigde wordt aangemerkt. Dan geldt voor u de sollicitatieplicht weer onverkort voor de u resterende uitkeringsduur. Een nieuw re-integratieplan wordt opgesteld en ter goedkeuring aan de uitvoeringsorganisatie voorgelegd.
- Hetzelfde geldt als u zelf tussentijds besluit om te stoppen met het bedrijf.
- Een eventueel later voornemen om weer een eigen bedrijf op te starten, leidt niet weer tot een mogelijkheid om te werken aan het eigen bedrijf zonder dat u tijdens deze periode andere sollicitatieactiviteiten hoeft te ontplooiën.
- Eventuele verrekenbare inkomsten uit het bedrijf worden op de reguliere manier verrekend met de uitkering. Dat wil zeggen dat aan de hand van de jaarcijfers van de Belastingdienst achteraf een herberekening wordt gemaakt van de Appa-uitkering over deze startperiode en dat het eventueel teveel betaalde bedrag aan uitkering bruto wordt teruggevorderd.
- Ingeval van een BV/NV kan uitsluitend het loon verrekend worden met de uitkering. Indien u een BV/NV bent gestart dat na 26 weken goede prognoses heeft maar waarbij uw loon niet zodanig is of zal zijn dat de Appa na 52 weken op (omstreeks) nihil kan worden gesteld, wordt die BV/NV niet levensvatbaar geacht in de zin van de Appa. In dit geval stopt de opbouwfase na 26 weken: weliswaar is er een goede prognose voor de BV/NV, maar er is geen vooruitzicht op een uitkering die (omstreeks) nihil is na 52 weken.

- Als u na deze 26 weken al zodanige inkomsten weet te genereren dat er gesproken zou kunnen worden van een levensvatbare BV, maar u de inkomsten in de BV laat ter voorkoming van verrekening van de inkomsten met de Appa-uitkering, kan de uitvoeringsorganisatie tot het oordeel komen dat voor u na deze 26 weken weer de reguliere sollicitatieplicht geldt.
- Gaat u zich in deze situatie waarin voor u de sollicitatieplicht (weer) geldt, desondanks uitsluitend richten op de eigen BV dan is dat aanleiding voor een sanctie, voor een inhouding.

Bedrijf levensvatbaar beoordeeld

- Beslist de uitvoeringsorganisatie dat uw bedrijf levensvatbaar is, dan kan u gedurende een periode van 26 weken weer verder werken in/aan het bedrijf met behoud van uitkering en zonder dat u tijdens deze periode andere sollicitatieactiviteiten hoeft te ontplooiën. Dit wordt opgenomen in het re-integratieplan en u voldoet hiermee aan uw sollicitatieplicht.
- U blijft elke maand het re-integratiebureau informeren met een overzicht van geprognosticeerde en werkelijke omzet, kosten, verlies of winst, liquiditeiten en investeringen.
- De uitvoeringsinstantie kan besluiten om op basis van de prognoses of de inmiddels gerealiseerde verrekenbare inkomsten, eventuele inkomsten te verrekenen met de uitkering, maar, zoals eerder aangegeven, dit zal naar verwachting uitzonderlijk zijn. In voorkomend geval vindt die verrekening plaats in overleg met u.

Na 52 weken eindoordeel of levensvatbaar bedrijf

- Tweeënvijftig weken nadat de verleende toestemming is opgenomen in het vastgestelde re-integratieplan, bepaalt de uitvoeringsorganisatie of u in staat bent de verrekenbare inkomsten uit het bedrijf te brengen of te handhaven op een zodanig niveau dat uw Appa-uitkering voor de resterende uitkeringsduur op of omstreeks nihil wordt gesteld. Er wordt niet of nauwelijks meer uitkering betaald, dus geldt de sollicitatieplicht voor u niet (meer). De uitvoeringsorganisatie beoordeelt dit mede op basis van het schriftelijke advies van het re-integratiebedrijf en aan de hand van de voor een periode van drie jaar geprognosticeerde en werkelijke omzet, kosten, verlies of winst, liquiditeiten en investeringen.
- Stelt de uitvoeringsorganisatie vast dat er na verrekening met de inkomsten uit het bedrijf nog steeds een significant deel van uw Appa-uitkering resteert, dan oordeelt zij dat het bedrijf niet levensvatbaar is in de zin van de Appa. Voor u geldt vanaf dat moment weer de sollicitatieplicht.

- Het kan zijn dat u weliswaar een levensvatbaar te achten BV hebt opgebouwd, maar dat u besluit uzelf een zodanig loon toe te kennen dat de uitkering niet tot nihil kan worden teruggebracht. In een dergelijke situatie is het echter van tweeën één. Ofwel de uitkering wordt door de toekenning van een hoger loon uit de BV teruggebracht tot (omstreeks) nihil en u hebt geen sollicitatieplicht. Ofwel de BV moet worden aangemerkt als niet-levensvatbaar in de zin van de Appa en u bent verplicht u op andere functies/inkomstenbronnen te richten door te solliciteren. Gaat u zich in deze situatie waarin voor u de sollicitatieplicht (weer) geldt, desondanks uitsluitend richten op de eigen BV dan is dat aanleiding voor een sanctie, voor een inhouding.
- Een eventueel later voornemen om weer een eigen bedrijf op te starten, leidt niet weer tot een mogelijkheid om te werken aan het eigen bedrijf zonder dat u tijdens deze periode andere sollicitatieactiviteiten hoeft te ontplooiën.
- Eventuele verrekenbare inkomsten uit het bedrijf over het eerste boekjaar worden op de reguliere manier verrekend met de uitkering. Dat wil zeggen dat aan de hand van de jaarcijfers van de Belastingdienst achteraf een herberekening wordt gemaakt van de Appa-uitkering over dit eerste jaar en dat het eventueel teveel betaalde bedrag bruto wordt teruggevorderd.
- Het kan voorkomen dat een deel van de uitkering met terugwerkende kracht moet worden uitbetaald. Bij voorbeeld indien aan de hand van de jaarrekening/ belastinggegevens blijkt dat er als gevolg van aftrekposten bij de belasting bij nader inzien moet worden uitgegaan van een lager bedrag aan verrekenbare inkomsten uit het bedrijf. Als hierdoor bij nader inzien sprake is van een significant lager bedrag aan verrekenbare inkomsten uit het bedrijf (en dus een hogere Appa-uitkering) zou een herbeoordeling aan de orde kunnen zijn of er inderdaad sprake is van een levensvatbaar bedrijf in de zin van de Appa. Is het oordeel negatief dan geldt vanaf dat moment de sollicitatieplicht weer onverkort voor uw resterende uitkeringsduur. Een nieuw re-integratieplan wordt opgesteld en ter goedkeuring aan de uitvoeringsorganisatie voorgelegd.
- Indien u, na een aanvankelijk positief oordeel over de levensvatbaarheid van uw bedrijf, later in de resterende uitkeringsduur met het bedrijf zodanig lage verrekenbare inkomsten uit het bedrijf genereert dat er een significante nabetaling aan Appa-uitkering volgt, dan kan dat aanleiding zijn voor de uitvoeringsorganisatie om te komen tot een herbeoordeling of er nog steeds sprake is van een levensvatbaar bedrijf in de zin van de Appa. Is het oordeel negatief dan geldt vanaf dat moment de sollicitatieplicht weer onverkort voor uw resterende uitkeringsduur. Een nieuw re-integratieplan wordt opgesteld en ter goedkeuring aan de uitvoeringsorganisatie voorgelegd.

C. Wat als u al een bedrijf had vóór de Appa-uitkeringsduur?

U pakt uw vroegere bedrijf weer op

Als u al een bedrijf had voordat u uw politieke ambt bekleedde en dit bedrijf na uw politieke ambt weer ter hand neemt, geldt wat betreft de sollicitatieplicht de hoofdregel. De hoofdregel is: als de (verwachte) winst uit uw bedrijf niet voldoende is om uw Appa-uitkering op nihil te zetten, bent u (drie maanden na uw aftreden) verplicht te solliciteren.

Als u echter van plan bent om uw activiteiten in het bedrijf uit te breiden om zo te komen tot dusdanige winstgroei dat uw Appa-uitkering op nihil gesteld kan worden, dan kunt u voor die uitbreiding een vergelijkbaar traject doorlopen als hierboven voor de startende ondernemer is beschreven. Dat betekent dat u voor de uitbreiding van uw bestaande onderneming eveneens een ondernemingsplan dient te schrijven, met de gebruikelijke realistisch te toetsen prognoses. Door te werken aan deze uitbreiding kunt u dan ook voldoen aan uw sollicitatieplicht waardoor u tijdens deze herstartperiode niet hoeft te solliciteren. Uiteindelijk beoordeelt de uitvoeringsorganisatie mede op advies van het re-integratiebedrijf of het aantoonbaar is dat deze uitbreiding van de activiteiten van uw bedrijf leidt tot een levensvatbaar bedrijf.

U hebt een bedrijf aangehouden naast uw politieke ambt

Indien u inkomsten geniet uit een bedrijf dat u ter hand hebt genomen vóór de periode van één jaar onmiddellijk voorafgaand aan uw aftreden, is in het kader van de Appa sprake van een zogenaamde aangehouden betrekking. Op dit vlak zijn er geen verschillen met de aangehouden betrekking in loondienst, zoals beschreven in paragraaf 6. Korthedshalve wordt hier naar paragraaf 6 verwezen.

Bijlage 1.

Het Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers van 30 november 2010 (Staatsblad 2010, 788)

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- belanghebbende: belanghebbende als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, 52a, eerste lid, of artikel 132a, eerste lid, van de wet;
- inhouding: inhouding als bedoeld in artikel 7c, eerste lid, 52c, eerste lid, of artikel 132c, eerste lid, van de wet;
- re-integratiebedrijf: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert;
- passende arbeid: passende arbeid als bedoeld in artikel 7a, derde lid, 52a, derde lid, of 132a, derde lid, van de wet;
- plan: plan voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid als bedoeld in artikel 7a, vierde lid, 52a, vierde lid, of artikel 132a, vierde lid, van de wet;
- planmatige begeleiding en ondersteuning: planmatige begeleiding en ondersteuning bij het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid als bedoeld in artikel 7b, tweede lid, 52b, tweede lid, of artikel 132b, tweede lid, van de wet;
- sollicitatieactiviteit: activiteit gericht op het zoeken dan wel verwerven van passende arbeid;
- uitkering: uitkering als bedoeld in de hoofdstukken 3, 10 of 21 van de wet;
- verantwoordelijk bestuursorgaan: bestuursorgaan als bedoeld in artikel 121, eerste lid, of artikel 162, eerste lid, van de wet;
- wet: Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers.

Hoofdstuk 2. Regels betreffende activiteiten om passende arbeid te vinden

Artikel 2.1

Het verantwoordelijk bestuursorgaan wijst ten behoeve van het opstellen van het plan een re-integratiebedrijf aan.

Artikel 2.2

Het plan bevat de volgende onderdelen:

- a. de naam en adresgegevens van de belanghebbende;
- b. de wijze waarop de belanghebbende bij het verkrijgen van passende arbeid zal worden begeleid;
- c. de sollicitatieactiviteiten die de belanghebbende zal verrichten;
- d. de opleidingen en cursussen die de belanghebbende eventueel zal volgen;
- e. de overige activiteiten die kunnen bijdragen aan het verkrijgen van passende arbeid;
- f. het tijdschema waarbinnen de in het plan opgenomen activiteiten plaatsvinden;
- g. of verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning voor belanghebbende is aangewezen;
- h. de wijze waarop en de frequentie waarmee de contacten tussen het re-integratiebedrijf en de belanghebbende zullen plaatsvinden.

Artikel 2.3

1. Het re-integratiebedrijf stuurt het plan binnen drie weken na afloop van de in de artikelen 7a, zesde lid, 52a, zesde lid, en 132a, zesde lid, van de wet genoemde periode naar het verantwoordelijk bestuursorgaan.
2. Het plan wordt vastgesteld door het verantwoordelijk bestuursorgaan.
3. Het re-integratiebedrijf informeert terstond het verantwoordelijk bestuursorgaan, indien de belanghebbende de uit de artikelen 7a, eerste lid, 52a, eerste lid, en 132a, eerste lid, van de wet voortvloeiende verplichtingen niet nakomt.

Artikel 2.4

1. Het plan wordt elke drie maanden door de belanghebbende en het re-integratiebedrijf geëvalueerd.
2. Indien de evaluatie aanleiding geeft tot wijziging van het plan, stuurt het re-integratiebedrijf het bijgestelde plan aan het bestuursorgaan. Artikel 2.3, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.5

1. De belanghebbende voert gemiddeld een keer per week een sollicitatieactiviteit uit, tenzij in het plan anders is bepaald.
2. Bij het vaststellen van de mate waarin sollicitatieactiviteiten dienen te worden ondernomen, wordt rekening gehouden met de regionale arbeidsmarktsituatie en het aantal beschikbare vacatures, de mogelijkheden van de belanghebbende en eventueel aanwezige medische beperkingen en het begrip passende arbeid.

Artikel 2.6

1. De belanghebbende kan per kalenderjaar gedurende twintig dagen vakantie genieten waarin geen sollicitatieactiviteiten hoeven worden uitgevoerd. Onder dagen wordt verstaan: maandag tot en met vrijdag dan wel dinsdag tot en met zaterdag.
2. Op het aantal dagen, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht vijf maal het aantal hele weken voor de eerste dag waarop de sollicitatieactiviteiten volgens het plan een aanvang nemen in het desbetreffende kalenderjaar, gedeeld door 13.
3. Het aantal dagen, berekend volgens het tweede lid, wordt rekenkundig op hele dagen afgerond.

Artikel 2.7

Op het re-integratiebedrijf zijn de krachtens artikel 4.2 van het Besluit SUWI gestelde voorwaarden van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.8

1. De kosten die de belanghebbende maakt voor de activiteiten, bedoeld in artikel 2.2., onderdelen d en e, worden door het verantwoordelijk bestuursorgaan vergoed, overeenkomstig de in het vastgestelde plan opgenomen begroting, of, bij gebreke hiervan, overeenkomstig het besluit op de aanvraag.
2. Indien in het plan voor de activiteiten, bedoeld in het eerste lid, geen begroting is opgenomen, dient de belanghebbende bij het verantwoordelijk bestuursorgaan een aanvraag in voor een tegemoetkoming in de kosten van die activiteiten, voorafgaand aan de aanvang van die activiteiten. Vergoeding vindt uitsluitend plaats na overlegging van facturen en bewijzen van betaling tot ten hoogste het bedrag waarop op grond van het vastgestelde plan of het besluit op de aanvraag aanspraak bestaat.
3. Het verantwoordelijk bestuursorgaan kan bij de vaststelling van het plan of het besluit op de aanvraag de voor een activiteit te vergoeden kosten lager vaststellen dan in het plan of de aanvraag is begroot, indien de begrote kosten niet noodzakelijk zijn voor het verrichten van de activiteit of als de kosten voor een activiteit hoger zijn begroot dan voor de uitvoering noodzakelijk is.

Hoofdstuk 3. Planmatige begeleiding en ondersteuning

Artikel 3.1

1. De belanghebbende dient bij het verantwoordelijk bestuursorgaan een aanvraag in voor een tegemoetkoming in de kosten van vrijwillige planmatige begeleiding en ondersteuning, voordat met de planmatige begeleiding en ondersteuning een aanvang is gemaakt. Vergoeding vindt uitsluitend plaats na overlegging van facturen en bewijzen van betaling tot ten hoogste het bedrag waarop op grond van de wet aanspraak bestaat. Kosten die niet noodzakelijk zijn voor planmatige begeleiding en ondersteuning, of die niet in redelijke verhouding staan tot geleverde prestaties, worden niet vergoed.
2. Indien de planmatige begeleiding en ondersteuning als verplichting is opgelegd, vergoedt het verantwoordelijk bestuursorgaan de kosten voor de planmatige begeleiding en ondersteuning rechtstreeks aan de door de belanghebbende aangewezen organisatie die de planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert. Het verantwoordelijk bestuursorgaan sluit daartoe een schriftelijke overeenkomst met de organisatie.
3. Een tegemoetkoming voor planmatige begeleiding en ondersteuning als bedoeld in het eerste lid wordt slechts verleend, indien de planmatige begeleiding en ondersteuning wordt uitgevoerd door een organisatie die voldoet aan de eisen, gesteld in artikel 3.2.
4. Het verantwoordelijk bestuursorgaan verstrekt de organisatie die de planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert de noodzakelijke gegevens.
5. De aanspraak op de tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, vervalt zodra de belanghebbende ophoudt mee te werken aan de planmatige begeleiding en ondersteuning of op andere wijze de oorzaak is dat de planmatige begeleiding en ondersteuning niet of niet langer bijdraagt aan het vinden van passend werk.

Artikel 3.2

Een organisatie die planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert, voldoet aan de volgende eisen:

- a. de organisatie is ten minste drie jaar in de Europese Unie gevestigd;
- b. de organisatie heeft ten minste twee consultants in volledige betrekking in dienst die ieder ten minste drie jaar ervaring hebben in planmatige begeleiding en ondersteuning;
- c. de planmatige begeleiding en ondersteuning bestaat in ieder geval uit gemiddeld twee uur per maand persoonlijke en individuele begeleiding;
- d. de organisatie heeft noch rechtstreeks, noch indirect, op enigerlei wijze financiële verbindingen met of geeft financiële bijdragen aan personen, organisaties, bedrijven of daarmee gelieerde natuurlijke of rechtspersonen die direct of indirect invloed hebben op het gunnen van de opdracht tot planmatige begeleiding en ondersteuning.

Hoofdstuk 4. Inhouding van de uitkering

Artikel 4.1

Het verantwoordelijk bestuursorgaan legt een inhouding op, indien het constateert dat:

- a. de belanghebbende weigert te voldoen aan een oproep van of namens het verantwoordelijk bestuursorgaan om de benodigde inlichtingen en informatie te verstrekken voor een goede uitvoering van dit besluit;
- b. de belanghebbende de verplichtingen, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, 52a, eerste lid, of artikel 132a, eerste lid, van de wet niet nakomt;
- c. de belanghebbende de verplichtingen, bedoeld in artikel 7a, tweede lid, 52a, tweede lid, of artikel 132a, tweede lid, van de wet niet nakomt;
- d. de belanghebbende weigert mee te werken aan het opstellen van een plan;
- e. de belanghebbende de in het plan opgenomen verplichtingen niet nakomt;
- f. de belanghebbende weigert mee te werken aan een verplicht opgelegde planmatige begeleiding en ondersteuning.

Artikel 4.2

1. De hoogte en duur van de inhouding op grond van de artikelen 7c, eerste lid, 52c, eerste lid, of artikel 132c, eerste lid, van de wet bedragen:
 - a. 5% van de uitkering gedurende ten minste een maand indien sprake is van een gedraging of nalaten als bedoeld in artikel 4.1, onderdeel a, waarbij het bestuursorgaan de mogelijkheid heeft af te wijken tot ten minste 2% en ten hoogste 20%;
 - b. 25% van de uitkering gedurende ten minste vier maanden indien sprake is van een gedraging of nalaten als bedoeld in artikel 4.1, onderdelen b tot en met f, waarbij het bestuursorgaan de mogelijkheid heeft af te wijken tot ten minste 15% en ten hoogste 100%.
2. De hoogte van de inhouding bedraagt ten minste € 25.
3. Inhoudingen kunnen gelijktijdig opgelegd worden, met dien verstande dat nooit meer dan 100% van de uitkering wordt ingehouden.

Artikel 4.3

Een inhouding wordt opgelegd met ingang van de eerste dag dat een verplichting als bedoeld in dit besluit niet of niet behoorlijk is nagekomen.

Artikel 4.4

Indien het verantwoordelijk bestuursorgaan de belanghebbende een inhouding oplegt binnen twee jaar na de bekendmaking van een inhouding wegens dezelfde grond, worden de percentages alsmede het minimumbedrag, genoemd in artikel 4.2, tweede lid, met 50% verhoogd.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 5.1

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

Artikel 5.2

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 18 november 2010

Beatrix
De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J. P. H. Donner

Uitgegeven de *dertigste* november 2010

De Minister van Veiligheid en Justitie,
I. W. Opstelten

Bijlage 2.

Opbouw (facetten) ondernemingsplan bij start eigen bedrijf Appa-uitkeringsgerechtigden

Ondernemer

Inleiding

In de inleiding geeft u als (aspirant) ondernemer een samenvatting c.q. een omschrijving van uw eigen bedrijf c.q. de onderneming. Aangeraden wordt om dit hoofdstuk als laatste te beschrijven. Advies: 1 A4.

Persoonlijke informatie

In dit hoofdstuk beschrijft u zich zelf als werkend mens. Waar liggen de kiemen voor ondernemerschap, wat zijn uw kwaliteiten, wat zijn uw competenties, welke (meer algemene) drijfveren heeft u? En welke zaken vindt u van belang om hier nog meer te benoemen?

Educatie en werkervaringen

De genoten educatie en de voorgenomen nadere educatie komen hier aan bod. U maakt een overzicht van al uw werkervaringen, met ook hier een relatie naar het voorgenomen (opnieuw begonnen) ondernemerschap. Dus geen ingeplakt CV, maar een overzicht van relevante ervaringen, gedane projecten, opgepakte rollen in het verleden. Een portfolio is vele malen relevanter dan een cv.

Motivatie en ambitie

In dit hoofdstuk gaat u zo SMART mogelijk in op vragen als de volgende. Vanuit welke motivatie wilt u (weer) starten? Wat is de lust om te gaan ondernemen? Welke haast heeft u om te starten? En daarnaast welke ambitie of ambities koestert u als ondernemer? Wat wordt uw doel? Wat wilt u (gaan) bereiken? Welke weg wilt u met uw onderneming gaan inslaan? Kan dit worden uitgedrukt in omzet, in omvang, in aantal arbeidsplaatsen, in geografisch veld, in aantal diensten of producten, en in vooropgezette duur van de onderneming?

Persoonlijke eigenschappen

Wordt onder het punt 'persoonlijke informatie' gevraagd naar kiemen en kwaliteiten, bij 'persoonlijke eigenschappen' gaat het meer om de eigenschappen van iemand, die hem of haar naar zijn of haar eigen inzicht, tot ondernemer maken of zullen kunnen gaan maken. Welke eigenschappen van u maken van u een ondernemer? Het betreft een beschouwing, die pas door de praktijk zal worden bewezen, maar het is meer het opzetten van een eigen waardeoordeel over bepalende kwaliteiten van ondernemerschap. Een oordeel van een psycholoog kan als bijlage worden gevoegd.

Onderneming

In dit hoofdstuk vragen wij u om in zeer grove lijnen de onderneming te beschrijven vanuit de product-markt-combinatie: welke diensten/producten gaat uw bedrijf leveren? Aan welke markten?

Investeringen

Welke investeringen op de terreinen van personeel (de ondernemer en eventueel anderen), acquisitie, productievormen, plek, juridische vormgeving, e.d. zijn voor u noodzakelijk? Een tour d' horizon.

De onderneming

Het idee

Welk idee heeft u als ondernemer opgevat om te gaan uitvoeren en/of te gaan leveren? In een meer abstracte formulering wordt hier gevraagd naar het algemene idee of plan, dat u op grond van welke motieven heeft opgevat om in de wereld te zetten. Nog even los van diensten of producten. Op grond van welke signalen (bij uzelf en bij anderen) bent u op dit idee gekomen? Kortom: wat is de rationale van uw onderneming?

Producten en/of diensten

In een product-markt-combinatie wordt geen onderscheid aangebracht tussen de woorden producten en diensten. Het zijn alle handelingen of leveranties, waarmee in de ogen van de ondernemer geld verdiend gaat worden. Datgene waar de markt voor gaat betalen. In dit hoofdstuk wordt gevraagd om daarvan per product markt combinatie een benaming en tevens een korte omschrijving te geven.

Kerninformatie marketing

Onder kerninformatie wordt verstaan een vastlegging van de kern van de marketing: waar zit de kernmarkt of waar zitten de kernmarkten van de ondernemer en in hoeverre heeft u daar welk inzicht over (verworven)?

Algemene trends

Voortbordurend op de kerninformatie wordt hier weergegeven welke belangrijke trends zich onlangs hebben voorgedaan of zich voordoen of zich binnenkort gaan voordoen op de kernmarkt(en). En indien mogelijk op welke wijze u deze trends met uw product markt combinatie gaat benutten. Eventueel beschrijft u in een bijlage de bronnen van deze trends.

SWOT analyse

In een geschreven hoofdstuk in het plan of in een overzichtelijk bijlage van het Ondernemingsplan vragen wij u een gewogen oordeel te geven over de sterkten, de zwakten, de uitdagingen en de mogelijke bedreigingen van de nieuwe onderneming.

Doelgroep

Uit de kerninformatie wordt duidelijk waar de kernmarkten zitten. In dit hoofdstuk vragen wij u de doelgroepen te beschrijven, die deze kernmarkten vertegenwoordigen. Wie zijn de spelers op de kernmarkten, welke de belangenorganisaties? Wanneer kernmarkten en vertegenwoordigende doelgroepen samenvallen, kunt u aan dit hoofdstuk geen of weinig aandacht besteden.

Concurrentie

Door een inzicht te geven in soorten concurrenten, typen concurrenten, met naam benoemde concurrenten, geeft u als aspirant ondernemer zich rekenschap van uw omgeving. U vormt hiermee een omgevingsanalyse. Gevraagd wordt een eerste oordeel uit te spreken over de kansen met en bedreigingen door deze concurrenten.

Acquisitie

Dit betreft een uiterst belangrijk en onmisbaar onderdeel in het Ondernemingsplan. Daarom is het van belang, dat u een globaal inzicht geeft in het komende acquisitiejaar door middel van het schrijven van een acquisitieplan. U beschrijft hierin soorten en diepgang van acties, voorgenomen tijdstippen en investeringen in tijd en geld.

Bedrijfsformule

Onder bedrijfsformule wordt verstaan de vorm van de onderneming: welke vorm past het beste bij de onderneming, de ondernemer, de uitgevoerde risicoanalyse (voor ondernemer en voor onderneming), de fiscaliteiten, de investeringsbehoeften en de markt? Welke adviezen heeft u hiervoor ingewonnen of moet u nog gaan inwinnen? En waar heeft u dat gedaan of gaat u nog doen?

Netwerk

Over welk bestaand netwerk beschikt u en/of uw raadgevers? Welke nieuw netwerk gaat opgebouwd worden? Hoe diepgaand is dit netwerk in kaart gebracht, wat is de waarde van dit netwerk en op welke wijze gaan de representanten uit dit netwerk in het komend jaar benaderd worden?

Personeel

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de rol/rollen, die de ondernemer zelf gaat spelen, op noodzakelijk in te huren expertises/krachten en op de daarmee gepaard gaande kosten. Ook kan hier worden aangegeven met wie u eventueel gaat samenwerken om uw product markt combinatie ten volle te kunnen uitrollen.

Organisatie van het werk

In dit hoofdstuk wordt aangegeven op welke wijze de uitvoering van de te leveren producten/diensten georganiseerd zal worden (het betreft dus niet de beschrijving van de vorm van de onderneming). Indien er sprake van is, dat u als ondernemer alleen aan de slag gaat, dan geeft u inzicht in de verhouding tussen acquisitie, ontwikkeling, uitvoering, verslagleggingen, evaluaties en administratie. Heeft u personeel in dienst, of gaat u personeel in dienst nemen, dan worden in dit hoofdstuk de (toekomstige) taakverdelingen beschreven.

Administratie, boekhouding en verslaglegging

In dit hoofdstuk beschrijft u welk soort administratie u wilt gaan voeren, evenals de wijze waarop de boekhouding wordt gedaan of uitbesteed. Daarnaast wordt inzicht gegeven, in het kader van het gekozen juridische ondernemingsmodel, hoe en door wie de fiscale, financiële en door wetgeving opgelegde verslagleggingen worden gedaan.

Financiën

Inleiding financiën

In de inleiding beschrijft u in grote lijnen (eventueel onder verwijzing naar bijlagen) hoe u in de komende drie jaren de omzetten in soorten van producten/diensten heeft begroot, hoe de kostenposten zijn ingedeeld en begroot, hoe u de liquiditeitsstromen voorziet en de investeringsbehoeften in soorten en in cijfers begroot heeft.

Investeringsplan

In het investeringsplan wordt in detail (en met redenen omkleed) aangegeven welke investeringen er vooral in het eerste jaar gedaan moeten worden. Daarnaast wordt een globaal inzicht gegeven in de investeringen in het tweede en derde jaar en per situatie (dat wil bijvoorbeeld zeggen verbouwing, uitbreiding productie, bijscholing personeel). Eveneens wordt aangegeven op welke wijze (bank, venture capitalist, familie, uit eigen vermogen, anders) de investeringen gedaan zullen gaan worden.

Omzet

In een omzetplan wordt in detail ingegaan op soort en omvang van begrote omzetten.

Kosten

In een kostenplan wordt in detail ingegaan op soort en omvang van begrote kosten.

Verlies of winst

Middels de uitkomsten van het omzetplan en kostenplan kunt u in dit hoofdstuk een inschatting maken c.q. prognose geven van het te maken rendement.

Liquiditeitsbegroting

Verkochte producten/diensten enerzijds en te maken en gemaakte kosten anderzijds lopen in tijd uiteen. Het is daarom van belang om een prognose te maken van de liquiditeitenstromen. In dit hoofdstuk wordt aangegeven op welke wijze deze begroot zijn en welke afschrijvingsmethodiek u gaat invoeren.

Bijlagen bij Ondernemingsplan

Bijlage 1

Gevraagd wordt om over een periode van 3 jaar per kwartaal een prognose te maken van de verlies en winstrekeningen, inclusief afschrijvingen.

Bijlage 2

Gevraagd wordt om over een periode van 3 jaar per kwartaal een prognose te maken van de investeringen.

Bijlage 3

Gevraagd wordt om over een periode van 3 jaar per kwartaal een prognose te maken van de liquiditeitenstromen.



Dit is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Directie Democratie en Burgerschap

Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag

www.rijksoverheid.nl

© Januari 2017 | Publicatienr: 100492