

# ARBOCONVENANT SOCIALE WERKVOORZIENING

FYSIEKE BELASTING

PSYCHOSOCIALE BELASTING

VROEGTIJDIGE REÏNTEGRATIE

**Den Haag, 2 april 2002**

Ondergetekenden,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
de heer drs. J.F. Hoogervorst,

hierna te noemen: de overheid

enerzijds

en

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG),  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer T.P.J. Bruinsma

Nationaal Overlegorgaan Sociale Werkvoorziening (NOSW),  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Hofstede

ABVAKABO FNV,  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A.J.M. van Huygevoort

CFO CNV-bond,  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. van der Wind

hierna te noemen: organisaties

anderzijds

Verder te noemen : partijen

Overwegende dat,

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid, alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
  - de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
  - nochtans een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers is blootgesteld aan de arbeidsrisico's: tillen, geluid, RSI, werkdruk en gevaarlijke stoffen;
  - verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden, verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie via maatwerk op bedrijfstakniveau en in individuele bedrijven tot stand moet komen;
  - maatregelen zo dicht mogelijk bij de bron het meest effectief zijn;
  - het kabinet extra geld beschikbaar heeft gesteld voor convenanten die leiden tot
    - i) een reductie van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan de arbeidsrisico's tillen, geluid, RSI, werkdruk, kwarts, OPS en allergenen, en/of
    - ii) een brede toepassing van maatregelen die zo dicht mogelijk bij de bron worden aangewend;
    - iii) reductie van het ziekteverzuim en de WAO-instroom;
  - de VNG, ABVAKABO FNV en CFO CNV-bond op 28 september 2000 met de staatssecretaris de Intentieverklaring Sociale Werkvoorziening hebben gesloten om te komen tot het afsluiten van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening als bedoeld in de nota 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)';
  - de organisaties stellen alles in het werk om de verplichtingen die voortvloeien uit het arboconvenant zoveel mogelijk van toepassing te laten zijn op alle werkenden in Sociale Werkvoorziening (SW)-bedrijven.
- 
- komen het volgende overeen:

## DEFINITIES

### Artikel 1

*werkgever*: een werkgever als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

*werknemer*: een werknemer als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. De maatregelen van het arboconvenant hebben zowel betrekking op de SW-werknemers als op de overige werkenden in het SW-bedrijf;

*SW-werknemer*: werknemer als bedoeld onder artikel 1, lid 1 sub c van de CAO voor de Sociale Werkvoorziening;

*ambtelijke werknemer*: een werknemer in het SW-bedrijf met een vaste of een tijdelijke aanstelling, niet zijnde een SW-werknemer of WIW-werknemer;

*werkende in het SW-bedrijf*: een werknemer die beroepsmatig werkzaam is in of vanuit het SW-bedrijf;

*SW-bedrijf*: een bedrijf dat door de gemeente is aangewezen de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) uit te voeren;

*branchebegeleidingscommissie (BBC)*: een commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, ingesteld bij de vaststelling van de intentieverklaring Sociale Werkvoorziening ten behoeve van de totstandkoming, aansturing en begeleiding van het convenant als bedoeld in artikel 9 van dit convenant;

*stand van de wetenschap*: de thans of in de toekomst mogelijke maatregelen ter vermindering van gezondheidsrisico's, ziekteverzuim en WAO-intrede die door vakdeskundigen in brede zin zijn aanvaard, ofwel aantoonbaar effectief en praktisch uitvoerbaar zijn. Hierbij dient rekening gehouden te worden met hetgeen gezondheidskundig wenselijk, bedrijfseconomisch haalbaar en praktisch uitvoerbaar is;

*nulmeting*: meting waarbij de Ausgangssituatie wordt vastgesteld met betrekking tot de afspraken uit het convenant over terugdringing van de risicopopulatie inzake fysieke belasting, psychosociale belasting, over vermindering van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en over te nemen maatregelen. Deze meting dient als referentiepunt voor het meten van de effecten die behaald worden met het uitvoeren van de afspraken uit onderhavig convenant;

*arboconvenant*: tripartiete overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen werkgevers-vertegenwoordiging, werknemersvertegenwoordigers en de overheid over het verminderen van arbeidsrisico's en het terugdringen van het ziekteverzuim en de WAO-instroom in de branche sociale werkvoorziening;

*Plan van Aanpak (PvA)*: bijlage die onlosmakelijk deel uitmaakt van het convenant, met (minimaal) een begroting en afspraken over implementatie en monitoring van de voorgenomen maatregelen;

*plan van aanpak bij de RI&E*: een plan van aanpak in een bedrijf, gekoppeld aan de RI&E als bedoeld in artikel 5, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

*fysieke belasting*: belasting van het bewegingsapparaat door onder meer tillen en repeterende bewegingen;

*psychosociale belasting*: de verzameling van aspecten van de arbeidsinhoud en de arbeidssituatie (arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden) die op het cognitieve, maar vooral ook op het motivationele en emotionele vlak invloed uitoefenen op werknemers;

*slechte fit*: de situatie wanneer de eisen van een functie niet overeenkomen met de mogelijkheden van een SW-werknemer;

*samenlopers*: arbeidsongeschikten die een WAO-beschikking hebben, bij wie de WAO-uitkering vanwege een SW-dienstbetrekking niet dan wel gedeeltelijk tot uitbetaling komt.

## **KWANTITATIEVE DOELSTELLINGEN**

### **Artikel 2**

1. Partijen stellen zich met betrekking tot het beoogde effect van het convenant het volgende ten doel:
  - a) bij SW-werknemers en ambtelijke werknemers het aantal werkgebonden lichamelijke klachten uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met ten minste 40%;
  - b) het aantal SW-werknemers met een slechte fit op lichamelijke aspecten uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met 40%;
  - c) bij de ambtelijke werknemers de blootstelling aan een te hoge fysieke belasting uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met 40%;
  - d) bij SW-werknemers en ambtelijke werknemers het aantal werkgebonden psychosociale klachten uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met ten minste 20%;
  - e) het aantal SW-werknemers met een slechte fit op psychosociale aspecten uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met 30%;
  - f) bij de ambtelijke werknemers de blootstelling aan een te hoge of een te lage psychosociale belasting uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met 30%;
  - g) het ziekteverzuim bij SW-werknemers en ambtelijke werknemers uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met ten minste gemiddeld 20% ten opzichte van het huidige percentage van 14% exclusief zwangerschapsverlof;
  - h) het totaal van de instroom in de WAO van SW-werknemers en ambtelijke werknemers en de terugval op de WAO-toekenning van de samenlopers uiterlijk op 2 april 2006 te reduceren met ten minste 20% ten opzichte van een nader te bepalen percentage.

Bij de realisatie van het onder a t/m h genoemde, vormen de nulmetingen (Ziekteverzuim in de sector SW uit augustus 2000, Ziekteverzuim in de sector SW uit mei 2001, Rapportage TNO Arbeid over de nulmeting arbeidsrisico's) de uitgangssituatie voor het arboconvenant.

## **OVERIGE DOELSTELLINGEN**

### **Artikel 3**

1. Partijen stellen zich ten doel om de norm, zoals verwoord in artikel 2 van onderhavig convenant, uiterlijk op 2 april 2006 te hebben gerealiseerd.
2. Partijen stellen zich ten doel de volgende maatregelen op het gebied van fysieke en psychosociale belasting en vroegtijdige reïntegratie, zoals omschreven in de artikelen 4 van onderhavig convenant, uiterlijk op 2 april 2006 te hebben gerealiseerd.

## MAATREGELLEN

### Algemeen

#### Artikel 4

1. Om de in artikel 2 en 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich uitvoering te geven aan het Plan van Aanpak, dat onlosmakelijk deel uitmaakt van onderhavig convenant.
2. Als *algemene maatregelen* in het Plan van Aanpak (hoofdstuk 2) zijn opgenomen:
  - a. het ontwikkelen en ter beschikking stellen van een arbothermometer (inclusief een meetsysteem werkdruk);
  - b. het ontwikkelen en ter beschikking stellen van vergelijkend onderzoek;
  - c. het oprichten van een kennis- en expertisecentrum;
  - d. het ontwikkelen en ter beschikking stellen van een branchespecifieke RI&E;
  - e. het ontwikkelen en ter beschikking stellen van hulpmiddelen bij de contractering van arbodiensten;
  - f. het onderzoeken van de mogelijkheden van een sociaal fonds.
3. Met betrekking tot het onderwerp *fysieke belasting* zijn de volgende activiteiten in hoofdstuk 3 van het Plan van Aanpak opgenomen:
  - a. het ontwikkelen van een handboek fysieke belasting;
  - b. het opstellen door SW-bedrijven van een jaarlijks plan van aanpak fysieke belasting;
  - c. het opstellen van protocollen fysieke belasting.
4. Met betrekking tot het onderwerp *psychosociale belasting* zijn de volgende activiteiten in hoofdstuk 4 van het Plan van Aanpak opgenomen:
  - a. het ontwikkelen en toepassen van een cursus sturingsvaardigheden;
  - b. het ontwikkelen en ter beschikking stellen van een handboek psychosociale belasting.
5. Met betrekking tot het onderwerp *vroegtijdige reïntegratie en terugdringen ziekteverzuim* zijn de volgende activiteiten in hoofdstuk 5 van het Plan van Aanpak opgenomen:
  - a. het ontwikkelen en ter beschikking stellen van een checklist procedure ziekmelding en verzuimbegeleiding;
  - b. het ontwikkelen van een module verzuimbegeleiding voor leidinggevenden in SW-bedrijven, OR-leden en kaderleden van CAO-vakbonden en het stimuleren van deelname aan de cursus;
  - c. het opstellen door SW-bedrijven van beleidsplannen over de reïntegratiefunctie en monitoring door de projectorganisatie;
  - d. eenduidige registratie ziekteverzuim;
  - e. eenduidige registratie WAO nadat een methode is ontwikkeld om de WAO-instream en de terugval op de WAO te meten;

6. Ter realisatie van het Plan van Aanpak (hoofdstuk 6) zal een *tijdelijke projectorganisatie* worden ingericht met de volgende taken:
  - a. stimuleren van het gebruik van de ontwikkelde hulpmiddelen;
  - b. uitvoering van het arboconvenant;
  - c. fungeren als informatie- en coördinatiepunt;
  - d. ondersteuning van individuele SW-bedrijven, bijvoorbeeld bij het vormgeven van de reïntegratiefunctie, zoals bedoeld in artikel 4, lid 5;
  - e. signalerende en registrerende functie ten aanzien van arbeidsomstandigheden in SW-bedrijven.

## **COMMUNICATIE**

### **Artikel 5**

1. Om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich het convenant met gerichte communicatie te ondersteunen. Daartoe is in het Plan van Aanpak (hoofdstuk 11) een communicatieplan opgenomen.
2. De volgende activiteiten maken deel uit van het communicatieplan:
  - a) het regelmatig informeren van werkgevers en werknemers over het convenant en over de voortgang van de implementatie van de convenantsafspraken door middel van publicaties in hun periodieken (procescommunicatie);
  - b) het gericht geven van voorlichting ter bevordering van de bewustwording van werkgevers en werknemers over het gevaar van arbeidsrisico's en over het belang van goede arbeidsomstandigheden en van een effectief verzuimbeleid (bewustwording);
  - c) het gericht geven van voorlichting aan werkgevers en werknemers over de mogelijkheden om de hier bedoelde risico's te beperken en te voorkomen en over de mogelijkheden voor een effectiever verzuim- en reïntegratiebeleid (instructie en instrumentele voorlichting);
  - d) het monitoren van afspraken over voorlichting in de nul-, tussen- en eindmeting van het Arboconvenant, zoals bedoeld in artikel 10;

## **BETROKKENHEID WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGINGEN**

### **Artikel 6**

1. Om de in artikel 2 en 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich Ondernemingsraden en/of Personeelsvertegenwoordigingen (OR/PVT) actief bij de implementatie van het Plan van Aanpak te betrekken, in het bijzonder bij de maatregelen op bedrijfsniveau. Daartoe is aan het Plan van Aanpak (hoofdstuk 7) een OR/PVT-plan opgenomen.
2. De volgende activiteiten maken deel uit van het OR/PVT-plan:
  - a) het raadplegen van een OR/PVT-platform tijdens de implementatie-fase van het convenant;
  - b) het vormgeven van structureel contact tussen werkgever en OR/PVT over implementatie van convenantsafspraken;
  - c) het vormgeven van structureel contact tussen arbodienst en OR/PVT over implementatie van convenantsafspraken;
  - d) het waarborgen van medezeggenschap bij de ontwikkeling van de branche-specifieke RI&E;
  - e) het uitvoeren van een bewustwordingscampagne over de afspraken uit het convenant richting OR/PVT-en en hun achterban, als onderdeel van het communicatieplan zoals bedoeld in artikel 5;
  - f) het vormgeven van een Werkpakket Arbo voor OR/PVT-en, inzake implementatie van convenantsafspraken;
  - g) het organiseren van een training 'arboconvenant' voor OR/PVT'en, VGW(M)-commissies en staffunctionarissen;
  - h) het monitoren van afspraken over betrokkenheid van OR/PVT'en in de nul-, tussen- en eindmeting van het Arboconvenant, zoals bedoeld in artikel 10;

## **ROL VAN DE ARBEIDSINSPECTIE**

### **Artikel 7**

1. De stand van de wetenschap, die ten grondslag ligt aan de maatregelen zoals beschreven in hoofdstukken 2, 3 en 4 van het Plan van Aanpak, wordt door de Arbeidsinspectie als zodanig erkend en vormt daarmee het kader voor haar handhavingsbeleid met betrekking tot fysieke en psychosociale belasting.
2. De Arbeidsinspectie zal, onverminderd de bij of krachtens wettelijk voorschrift aan haar opgedragen taken, niet eerder dan 2 april 2003 op eigen initiatief handhavingsactiviteiten uitvoeren. Dit laat onverlet dat de Arbeidsinspectie vanaf 2 april 2002 bij haar inspecties zal kunnen handhaven op de aanwezigheid van een plan van aanpak, gekoppeld aan de RI&E.
3. Het in lid 2 bepaalde laat onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen en volgens het daarvoor geldende handhavingsbeleid zal handhaven op de bestaande wettelijke normen en zal reageren op meldingen van klachten of ongevallen. Tevens zal de Arbeidsinspectie te allen tijde optreden bij constatering van misstanden.

4. De Arbeidsinspectie doet jaarlijks verslag van de inspectieresultaten in de Branche Begeleidingscommissie.

## **BEKENDMAKING**

### **Artikel 8**

1. De organisaties informeren hun leden zo spoedig mogelijk na de ondertekening van onderhavig convenant middels publicaties in hun periodieken over het convenant in het algemeen en over de afspraken van het convenant, zoals bedoeld in artikel 4, in het bijzonder.
2. De tekst van onderhavig convenant wordt zo spoedig mogelijk na ondertekening in de Staatscourant gepubliceerd.

## **BRANCHEBEGELEIDINGSCOMMISSIE**

### **Artikel 9**

1. De BBC bestaat uit vertegenwoordigers van partijen.
2. De BBC komt uiterlijk binnen twee maanden na ondertekening van onderhavig convenant bij elkaar. Bij deze bijeenkomst wordt bepaald of de BBC in de tot dan toe gebruikelijke samenstelling wordt voortgezet, dan wel dat voor een nieuwe samenstelling wordt gekozen. Indien de BBC in een nieuwe samenstelling verder gaat, dienen in ieder geval alle ondertekenende partijen vertegenwoordigd te zijn.
3. De BBC kan, indien nodig en gewenst, uit haar midden werkgroepen instellen voor de behandeling van afzonderlijke onderwerpen.
4. Gedurende de looptijd van het convenant vergadert de BBC ten minste tweemaal per jaar, en verder zo vaak als nodig wordt geacht.
5. De BBC bepaalt de wijze waarop de evaluatie, bedoeld in artikel 15 van dit convenant, wordt uitgevoerd.
6. De BBC wijst conform art. 7 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) een rechtspersoon aan, die optreedt als opdrachtgever van de in art. 4 omschreven activiteiten.
7. De BBC beslist bij welke van haar taken en bevoegdheden de inzet van externe deskundigen of een extern projectbureau noodzakelijk is.

## **MONITORING**

### **Artikel 10**

1. Gedurende de looptijd van het convenant bepalen partijen ten minste elk jaar aan de hand van de resultaten van monitoronderzoek de feitelijke voortgang en toetsen die aan de doelstelling, bedoeld in artikel 2 en 3. Als referentie voor de voortgang geldt de in artikel 2 genoemde nulmeting. De onderzoeken zullen worden gedaan aan de hand van standaard vragenlijsten, die overeenkomen met de lijsten die gebruikt zijn voor de nulmeting. Tevens worden de analyses van de gegevens op telkens eenduidige wijze uitgevoerd. Op deze wijze wordt daadwerkelijke vergelijking van de resultaten op de verschillende momenten mogelijk, waardoor conclusies getrokken kunnen worden over de voortgang.
2. De resultaten van het monitoronderzoek worden vastgelegd in een onderzoeksrapport, dat wordt gepubliceerd in de zogenaamde convenantenreeks van uitgeverij Elsevier. De gegevens van zowel de nulmetingen als de vervolgmetingen worden beschikbaar gesteld aan het bureau dat de uiteindelijke evaluatie van de doeltreffendheid van de convenantenaanpak als geheel zal gaan uitvoeren.
3. Indien partijen vaststellen dat de voortgang aanmerkelijk achterblijft bij de doelstellingen, of bij de met de maatregelen beoogde effecten, beraadt de BBC zich over welke verdergaande of andersoortige maatregelen noodzakelijk worden geacht om de voortgang in lijn te brengen met de doelstelling, en bevordert de BBC dat deze maatregelen worden uitgevoerd. Indien de BBC dergelijke maatregelen neemt, bevorderen de organisaties opname van deze maatregelen in de CAO.

## **FINANCIERING**

### **Artikel 11**

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal EUR 1.355.000,-- (incl. BTW) ter beschikking. De sociale partners (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, ABVAKABO FNV en CFO CNV-bond) stellen voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal EUR 1.355.000,-- (incl. BTW) ter beschikking.
2. Voor de uitvoering van de activiteiten, genoemd in artikel 3 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) draagt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij aan de kosten, met inachtneming van de in deze subsidieregeling vastgelegde voorwaarden en criteria.
3. Voor de totale kosten van de in het Plan van Aanpak opgenomen activiteiten kan binnen het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden tot een maximum van 50 procent subsidie worden verstrekt. De totale subsidie voor activiteiten in de convenantsfase is begrensd tot 50% van de totale in het Plan van Aanpak geraamde kosten.

4. Voor de toepassing van het vorige lid worden slechts die activiteiten in aanmerking genomen die tot subsidiëring kunnen leiden. Bestaande projecten en individuele bedrijfsinvesteringen worden niet in aanmerking genomen.
5. De financiering van de afzonderlijke activiteiten is vastgelegd in een van het Plan van Aanpak onlosmakelijk onderdeel uitmakende begroting. De begroting volgt de indeling van het Plan van Aanpak en is op jaarbasis opgesteld.
6. De partijen dragen er zorg voor dat conform het bepaalde in artikel 7 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden als subsidieaanvrager zal optreden de Stichting Beheer Collectieve Middelen (SBCM).
7. De subsidieaanvraag in het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden wordt ingediend uiterlijk twee maanden na aanvang van de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De subsidieaanvraag wordt ingediend met behulp van het Aanvraagformulier Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden.
8. Uiterlijk drie maanden nadat het convenant tot stand is gekomen wordt door de BBC een activiteitenplanning opgesteld ter nadere invulling van het Plan van Aanpak en de daarin opgenomen begroting. De subsidieaanvragen worden ingediend op basis van deze activiteitenplanning en conform het daarvoor door SZW verstrekte draaiboek subsidies Arboconvenanten.

## **RELATIE TOT CAO**

### **Artikel 12**

Partijen bevorderen dat de betrokken organisaties de maatregelen van het convenant op het gebied van fysieke en psychosociale belasting en vroegtijdige reïntegratie, zoals genoemd in artikel 4, 5 en 6 opnemen in de eerstvolgende na inwerkingtreding van dit convenant af te sluiten CAO.

## **INWERKINGTREDING EN LOOPTIJD**

### **Artikel 13**

Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantspartijen en eindigt op 2 april 2006.

## **WIJZIGING OF VOORTIJDIGE BEEINDIGING**

### **Artikel 14**

1. De BBC treedt in overleg over de noodzaak van wijziging van dit convenant indien:
  - a) de verplichtingen uit dit convenant niet worden nagekomen;
  - b) de voortgang hiertoe aanleiding geeft, conform artikel 10, lid 3;
  - c) er zich onvoorziene omstandigheden voordoen (waaronder in elk geval begrepen wijzigingen in wet- en regelgeving) die van dien aard zijn dat het convenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet;
  - d) door anderen dan de convenantpartijen de wens te kennen wordt gegeven om tot dit convenant toe te treden.
2. De BBC treedt in overleg over uitbreiding van dit convenant wanneer door een van de convenantpartijen een aanvullend onderwerp wordt voorgedragen voor opname in het convenant.
3. De BBC komt in vergadering bijeen voor overleg als bedoeld in lid 1 binnen zes weken nadat een partij de wens daartoe schriftelijk heeft kenbaar gemaakt. Indien het overleg niet binnen een termijn van vier weken tot overeenstemming heeft geleid, is elke partij gerechtigd het convenant schriftelijk op te zeggen.
4. De BBC kan unaniem besluiten de termijn van vier weken, bedoeld in lid 3, te verlengen, tot een maximum van twaalf weken.

## **EVALUATIE EN VERVOLG**

### **Artikel 15**

1. De partijen evalueren in elk geval voor 2 april 2006 de uitvoering en de resultaten van onderhavig convenant. De resultaten van deze evaluatie worden neergelegd in een onderzoeksrapport en gepubliceerd in de zogenaamde convenantenreeks.
2. De bij dit convenant betrokken partijen treden uiterlijk 2 april 2006 in overleg over een mogelijk vervolg op dit convenant.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J.F. Hoogervorst,

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

T.P.J. Bruinsma

Nationaal Overlegorgaan Sociale Werkvoorziening

H. Hofstede

ABVAKABO FNV

A.J.M. van Huygevoort

CFO CNV-bond

H. van der Wind