

**From:** Lugt, Arjen van der <lugt.a>  
**Sent:** maandag 9 januari 2017 15:55:55  
**To:** OW-Info  
**Cc:**  
**Subject:** FW: betreft brief aan college en raad inzake FNV adviezen ,beleid FERMWERK.  
**Attachments:** rapport\_lokale\_monitor\_2016.pdf; voorkom\_verdringing\_en\_werken\_zonder\_loon.pdf; brief monitor.docx; Beleid Fermwerk 2017-1.doc

---

Arial; Courier New;c1 Geachte collega, Zou je de bijgaande bestanden in willen boeken? Alvast bedankt! Met vriendelijke groet, Arjen van der Lugt Raadsgriffier E: a.lugt@oudewater.nl T: 06 -? 30 25 64 79 -----Oorspronkelijk bericht----- Van: Gijs Rijdsdijk [mailto:rijdsd01@xs4all.nl] Verzonden: donderdag 5 januari 2017 13:30 Aan: !Griffie-oudewater Onderwerp: Fwd: betreft brief aan college en raad inzake FNV adviezen ,beleid FERMWERK. Geachte griffier. Wilt u bijgaande stukken door sturen naar de Raad en het College. Zodat ze nog gebruikt kunnen worden bij de komende vergadering. Met vriendelijke groeten. Gijs Rijdsdijk. Lokaal FNV Groenehart.



Aan College en gemeenteraad Oudewater.

**Datum** 05-01-2017

**Uw kenmerk**

**Ons kenmerk**  
2017-1

**Telefoonnummer**  
0348-434353

**Lokaal FNV Groene Hart**  
Berkenlaan 25  
3442 ET Woerden.

**Betreft/Onderwerp**

**E-mail**  
rijds01@xs4all.nl

FNV advies aanpassing beleid Fermwerk.

Geacht College en gemeenteraad.

Bijgaand ontvangt u in de bijlage de stukken die we tijdens de algemene bestuursvergadering van Fermwerk aan het bestuur hebben overhandigd.

De inhoud is gebaseerd op de FNV lokale monitor 2016.

Het heeft geleid tot een aantal adviezen om het beleid van Fermwerk richting en ten behoeve van de Fermwerk bijstandsccliënten aan te passen.

Wij verzoeken u onze adviezen bij de bespreking in uw gemeenteraad en College over het beleid van Fermwerk te betrekken.

Aangezien mevr Christina Heeringa helaas op grond van persoonlijke omstandigheden haar werkzaamheden als secretaris heeft moeten neerleggen voor lokaal FNV GroeneHart.

Kunt u zich voor nadere inlichtingen als daar aan behoefte is tot mij wenden, tot wij in de vacature van secretaris hebben kunnen voorzien.

Met vriendelijke groeten .

Gijs Rijdsijk.

Lokaal FNV Groenhart.

Bijlages bij deze mail.

- **De brief van ons aan het bestuur van Fermwerk waarin wij nader op onze adviezen ingaan.**

- De Lokale monitor, waarin de resultaten per gemeente staan weergegeven.

- Het protocol: "voorkomen van verdringing werken zonder loon" deze is o.a. getekend door de gemeente Den Haag.

**Datum**

5 december 2016

**Ons kenmerk**

2016-4

**Uw kenmerk****Telefoonnummer**

06-30848477

**Secretaris Lokaal FNV Groene Hart**

Christina Heeringa  
Waterviolier 66  
3417 RA Montfoort

**Betreft/Onderwerp**

Monitor

**E-mail**

lokaalfnvgroenehart@gmail.com

Aan bestuur en directie FermWerk  
Carrosserieweg 1  
3445 BC WOERDEN

Geachte bestuur en directie.

De FNV heeft recent de FNV lokale monitor 2016 uitgebracht. Deze ontvangt u hierbij als digitale bijlage 1.

In deze monitor toetst de FNV via 6 indicaties of delen van het sociale beleid in de deelnemende gemeentes voldoen aan de FNV uitgangspunten voor dit beleid.

FermWerk heeft de bij het onderzoek betrokken vragenlijsten ingevuld. Het betrof de, in FermWerk samen werkende 4 gemeentes.

*Wij waarderen het zeer dat u hieraan heeft meegewerkt.*

Middels deze brief geven we tevens advies om het beleid te verbeteren.

Zie hier de 6 monitoren; Een toelichting vindt u in de bijlage. Het betrof een landelijk onderzoek.

**Indicator 1. Beschut werk met een arbeidsovereenkomst en loon (vraag 10, Werk )**

**Indicator 2. Systematische toets op verdringing en de wijze van toetsing (vraag 21 en 22, Werk)**

**Indicator 3. Ervaring met de verplichte tegenprestatie (vraag 13, Inkomen).**

**Indicator 4. Gemiddelde wachttijd aanvraag uitkering (vraag 5, Inkomen).**

**Indicator 5. Inkomensgrens en na hoeveel maanden laag inkomen individuele inkomensvoet (vraag 14 en 15, Inkomen)**

**Indicator 6. Onafhankelijke, gratis en "levensbrede" cliëntondersteuner en de mogelijkheid een beroep te kunnen doen op een andere ondersteuner (vraag 26 en 27, Inkomen).**

Wij willen per indicator aangeven als Lokaal FNV Groene Hart wat we op grond van de monitor verbeterd zouden willen zien.

**Indicator 1. Beschut werk met een arbeidsovereenkomst en loon.**

Graag alle toezeggingen realiseren.

**Indicator 2. Systematische toets op verdringing en de wijze van toetsing.**

In een gesprek met de directie van FermWerk in februari, willen we nagaan of er bereidheid is met ons daar over nadere afspraken te maken.

Als leidraad bij dit gesprek hanteren we de overeenkomst die met de gemeente Den Haag is afgesproken, zie de digitale bijlage 2.

**Indicator 3. Ervaring met de verplichte tegenprestatie.**

De FNV is zeer tevreden met het beleid geen verplichte tegen prestatie op te leggen.

**Indicator 4. Gemiddelde wachttijd aanvraag uitkering.**

De FNV vindt de gerapporteerde gemiddelde wachttijd van 42 kalender dagen bij FermWerk te lang voor de aanvragers van een bijstandsuitkering. Deze verkeren als regel niet in een positie om betalingen etc. te kunnen uitstellen.

0-27 dagen = 10 punten; FermWerk scoort hier 0 punten.

Vergelijkbare gemeentes zoals Vianen, Werkendam, Uithoorn, Uitgeest, Zwijndrecht en nog vele anderen scoren hier aanzienlijk beter met een gemiddelde wachttijd van korter dan 27 dagen.

**Ons advies:**

Bekijk de werkprocessen bij FermWerk en haal de gemiddelde wachttijd tot onder de 27 dagen.

**Indicator 5. Inkomensgrens en na hoeveel maanden laag inkomen individuele inkomenstoelag.**

We kunnen ons vinden in het huidige beleid.

**Indicator 6. Onafhankelijke, gratis en “levensbrede” cliëntondersteuner en de mogelijkheid een beroep te kunnen doen op een andere ondersteuner (vraag 26 en 27, Inkomen).**

Hier is als resultaat 0 punten behaald, omdat bij de beantwoording onbekend is ingevuld.

Nader onderzoek van onze kant levert op dat een en ander wel geregeld is, maar nog al versnipperd wordt aangeboden.

Op de site van FermWerk is bijv., hierover door ons niets gevonden?

**Ons advies:**

Pas op de Site van FermWerk de voorlichting hier over snel aan. Betrek daarbij de cliëntenorganisaties .

We weten dat overleg daarover plaats vindt. Zorg dat deze tekst ook gepubliceerd wordt op de diverse gemeente-site's.

Tip! Maak daarnaast gebruik van de diverse gemeentelijke pagina's in de plaatselijke kranten, zoals bijv. de Woerdense Courant om ook daar dit punt onder de aandacht te brengen, in de rubriek bezwaar en beroep.

Ook in de brieven aan cliënten van FermWerk een passage opnemen waarbij naar de diverse onafhankelijke cliënten ondersteuners wordt door verwezen.

Wij vertrouwen er op dat u onze aanbevelingen bij het beleid zal betrekken.

Een reactie van het bestuur zien we tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Christina Heeringa

## **Bijlage 1.**

### **Indicator 1. Beschut werk met een arbeidsovereenkomst en loon (vraag 10, Werk )**

Ja = 10 punten. Anders 0 punten.

*Toelichting: de toegang tot de sociale werkvoorziening is per 1 januari 2015 afgesloten, maar er zullen echter altijd mensen zijn die, ook met (structurele) begeleiding, niet regulier kunnen werken. De FNV vindt dat beschut werk een noodzakelijke voorziening is die iedere gemeente moet aanbieden. Mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen hebben ook recht op een echte baan. De voorziening is, conform de Participatiewet, bedoeld voor mensen die met deze (structurele) begeleiding in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten, in een dienstbetrekking. Dit onderscheidt de voorziening beschut werk van dagbesteding.*

Uw score: 10

### **Indicator 2. Systematische toets op verdringing en de wijze van toetsing (vraag 21 en 22, Werk)**

Wel systematische toetsing = 0 punten; (nog) geen systematische toetsing = -10.

10 punten erbij; indien de wijze van toetsing plaatsvindt door voorafgaand de plaatsing een schriftelijke verklaring van de OR (medezeggenschapsorgaan) of UWV op te vragen waarop is aangegeven dat er uitsluitend sprake is van additionele arbeid en verdringing van betaald werk niet voorkomt.

20 punten erbij; indien de wijze van toetsing plaatsvindt door een (regionaal) interventieteam, een samenwerkingsverband bestaande uit bijvoorbeeld de vertegenwoordigers van de gemeente(n), werkgevers en FNV. Een interventieteam voorkomt, onderzoekt en beëindigt systematisch verdringing van betaald werk.

*Toelichting: De FNV vindt dat werken zonder loon tot oneerlijke concurrentie en tot verlies van echte banen kan leiden. Het gevaar op verdringing is in de praktijk enorm, zo blijkt uit onze onderzoeken en meldpunt "Stop werken zonder loon". En daarmee raakt het ook de (betaald) werkenden. De FNV wil voorkomen dat mensen tegen elkaar worden uitgespeeld. Gemeenten zijn verplicht om bij werken zonder loon te toetsen op mogelijke verdringing. Zie daarvoor de wettelijke- en beleidsmatige kaders die door SZW zijn opgesteld. De FNV vindt vervolgens dat de wijze van toetsing zo onafhankelijk en objectief mogelijk dient te zijn. Dat kan door het betrekken van derden hierbij, zoals de OR van het bedrijf, het UWV of een interventieteam zoals hierboven is beschreven.*

*\* In de mail van 27 juni jl. hebben wij aangegeven dat we extra bonuspunten willen toekennen aan de gemeenten die het FNV protocol "Voorkomen van verdringing en werken zonder loon" hebben ondertekend. Deze punten tellen niet mee met de totaalscore. Met deze indicator zijn deze bonuspunten komen te vervallen.*

Zie ook; [De Participatiewet en verdringing op de arbeidsmarkt](#)

Uw score: -10

### **Indicator 3. Ervaring met de verplichte tegenprestatie (vraag 13, Inkomen).**

Gemeente legt geen verplichte tegenprestatie op = 10 punten. Anders 0 punten.

*Toelichting: de Participatiewet verplicht gemeenten beleid te ontwikkelen om bijstandsgerechtigden een tegenprestatie te laten leveren aan de maatschappij. De FNV is fel tegenstander van de verplichting tot een tegenprestatie. Volgens de FNV is er maar twee soorten werk; betaald werk en vrijwilligerswerk. Een tussenvorm bestaat niet. Tegenprestatie is volgens de FNV uitsluitend toelaatbaar indien er sprake is van volledige vrijwilligheid en waarbij de werkzaamheden zijn getoetst op verdringing. Een aantal gemeenten heeft bij deze vraag aangegeven dat zij in de praktijk de tegenprestatie helemaal niet opleggen en/of dat de tegenprestatie uitsluitend op vrijwillige basis plaatsvindt. Met deze indicator willen wij deze gemeenten hiervoor belonen.*

Uw score: 0

**Indicator 4. Gemiddelde wachttijd aanvraag uitkering (vraag 5, Inkomen).**

0-27 dagen = 10 punten; 28-41 = 5 punten; anders 0 punten.

*Toelichting: de FNV vraagt al jaren aandacht voor de lange wachttijden waar mensen mee te maken krijgen bij de aanvraag van een bijstandsuitkering. Uit de laatste editie van de FNV Lokale Monitor (2012) blijkt dat de gemiddelde wachttijd langer dan 4 weken is. De FNV vindt dit een erg lange periode voor mensen die aangewezen zijn op de bijstand en daardoor in een benarde financiële positie kunnen belanden.*

Uw score: 0

**Indicator 5. Inkomensgrens en na hoeveel maanden laag inkomen individuele inkomenstoelag (vraag 14 en 15, Inkomen).**

Inkomensgrens op 120% van het sociaal minimum of hoger: 5 punten. Recht na 3 jaar laag inkomen of korter: 5 punten. Anders 0 punten.

*Toelichting: veel mensen moeten langdurig rondkomen van een laag inkomen. De FNV vraagt daarom van gemeenten om zich in te zetten voor een ruimhartig beleid, niet alleen voor het verstrekken van bijzondere bijstand en/of minimaregelingen, maar ook voor de individuele inkomenstoelag.*

Uw score: 5

**Indicator 6. Onafhankelijke, gratis en “levensbrede” cliëntondersteuner en de mogelijkheid een beroep te kunnen doen op een andere ondersteuner (vraag 26 en 27, Inkomen).**

Wel onafhankelijke, gratis en “levensbrede” cliëntondersteuner = 5 punten.

Beroep op andere cliëntondersteuner mogelijk = 5 punten.

Anders 0 punten.

*Toelichting: de Participatiewet kent veel regels waar cliënten aan moeten voldoen. Bij schending kan dit zelfs leiden tot het verlagen of het stopzetten van de uitkering. De*

*cliëntondersteuner versterkt de positie van de cliënt door het geven van advies en ondersteuning. De ondersteuner voldoet aan een aantal voorwaarden; de ondersteuner is onafhankelijk, gratis, “levensbreed” en is voor iedere burger beschikbaar. Daarnaast is er een recht op een andere ondersteuner. De FNV steunt hierin de breed maatschappelijk gedragen zelftest die voor gemeenten en belangenbehartigers is ontwikkeld om het gemeentelijk beleid ten aanzien van de onafhankelijke cliëntondersteuner te kunnen beoordelen. Zie ook: [Zelftest cliëntondersteuning voor gemeenten](#)*

Uw score: 0

### **Totaalscores**

In de rapportage nemen we de scores van de individuele gemeenten per indicator op en daarnaast een totaalscore die bestaat uit de optelling van de indicatoren 1 tot en met 6. De scores van de gemeenten die betrokken zijn bij een intergemeentelijke sociale dienst/samenwerkingsverband worden afzonderlijk in onze rapportage vermeld.

# Protocol

Voorkomen van verdringing en werken zonder loon



Den Haag



Rijswijk



  
Gemeente Delft





## **Protocol: voorkomen van verdringing en werken zonder loon**

### **Tussen:**

- De Federatie Nederlandse Vakverenigingen (FNV), vertegenwoordigd door Ruud Kuin, Vicevoorzitter FNV.

en

- Gemeente Den Haag, vertegenwoordigd door R. Baldewsingh, wethouder Sociale Zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport.
- Gemeente Rijswijk, vertegenwoordigd door wethouder B. Lugthart, wethouder Sociale zaken, Zorg en Volksgezondheid.
- Gemeente Westland, vertegenwoordigd door M. el Mokaddem, wethouder Sociale Zaken, Sport, Dienstverlening, Duurzaamheid, P&O en Communicatie.

en

- Gemeente Delft, vertegenwoordigd door wethouder R. Baldewsingh, gemeente Den Haag, welke hiertoe is gevolmachtigd door de burgemeester van de gemeente Delft.
- Gemeente Midden-Delfland, vertegenwoordigd door wethouder R. Baldewsingh, gemeente Den Haag, welke hiertoe is gevolmachtigd door de burgemeester van de gemeente Midden-Delfland.

### **Overwegende dat voorkomen moet worden dat:**

1. zittende werknemers hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren, door de inzet van werkzoekenden;
2. echte banen worden verdrongen door de inzet van mensen die zonder loon werken;
3. werkzoekenden zonder loon productief werk verrichten;
4. werkzoekenden werken zonder loon zonder realistisch perspectief op betaald werk;
5. door de inzet van Social Return mensen hun arbeidsplaats verliezen.

en

### **Overwegende dat gezamenlijke inzet nodig is om:**

1. bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden aan betaald werk te helpen door een gelijk speelveld te creëren via de inzet van re-integratie, zoals trainingen, scholing, het aanleren van werknemersvaardigheden en het opdoen en behouden van werkervaring/arbeidsritme;
2. bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden die (nog) niet kunnen werken, te activeren, participeren en/of begeleiden bij hun ontwikkeling en het oplossen van belemmeringen.

Spreken het volgende af:

## 1: Algemeen

1. Arbeid hoort betaald te worden conform de geldende cao-afspraken cq het wettelijk minimum loon, indien er geen cao van toepassing is.
2. Alleen wanneer een werkzoekende naar het oordeel van de gemeente over onvoldoende vaardigheden of competenties beschikt om op een betaalde baan aangenomen te worden kan besloten worden om een proefplaatsing of leerwerkplek aan te bieden.

## 2: Proefplaatsing

1. Met een proefplaatsingsovereenkomst wordt vastgelegd dat de werkgever de intentie heeft om een deelnemer aansluitend op de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. De proefplaatsing duurt maximaal 1 maand, tenzij er objectieve redenen zijn om de duur van de proefplaatsing te verlengen (tot maximaal 2 maanden);
3. Voor kandidaten met een arbeidsbeperking waarvoor een indicatie voor de doelgroep banenafpraak niet binnen 2 maanden ontvangen is, kan de proefplaatsing met nog maximaal één maand verlengd worden.
4. Na de proefplaatsing mag geen proeftijd worden opgenomen in het contract.
5. De werkzaamheden tijdens een proefplaatsing moeten plaatsvinden onder gelijke arbeidsomstandigheden als die van betaalde medewerkers binnen de organisatie.
6. De werkzaamheden leiden niet tot achteruitgang in de arbeidsomstandigheden of –voorwaarden van betaalde medewerkers binnen de organisatie waar de proefplaatsing plaatsvindt.

## 3: Leerwerkplek

Wanneer de kandidaat naar het oordeel van de gemeente alleen in aanmerking komt voor een betaalde baan, na het ontwikkelen van competenties en werknemersvaardigheden onder methodische begeleiding op een arbeidsplaats, kan hij in aanmerking komen voor een leerwerkplek waar tijdelijk met behoud van uitkering wordt gewerkt, mits:

- a) de leerwerkplek erop gericht is om het perspectief op een betaalde baan aantoonbaar te vergroten;
- b) de duur van de leerwerkplek niet langer is dan een periode van 3 tot maximaal 6 maanden;
- c) er een, in overleg met de kandidaat tot stand gekomen ontwikkelplan ligt, waarbij rekening is gehouden met de voorkeuren van de kandidaat, mits aansluitend op de mogelijkheden van de kandidaat zelf en de arbeidsmarkt<sup>1</sup>;
- d) het accent ligt op het ontwikkelen van vaardigheden en competenties, gericht op het verkrijgen van een betaalde baan;
- e) het uitgangspunt is dat de kandidaat tijdens de leerwerkplek een erkende vakopleiding, of modules kan volgen, met als doel een erkend diploma, of deelcertificaten te verwerven; de mogelijkheden hiertoe worden in het ontwikkelplan opgenomen;
- f) de werkzaamheden niet de vorm hebben van productieve arbeid;
- g) niet is gebleken dat daaraan voorafgaand werknemers zijn ontslagen die vergelijkbare werkzaamheden uitvoerden;
- h) de werkzaamheden niet plaatsvinden onder mindere arbeidsomstandigheden dan de omstandigheden waarin betaalde medewerkers binnen de organisatie werken;
- i) de werkzaamheden voldoen aan de vereisten van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet;
- j) de werkzaamheden niet leiden tot achteruitgang in de arbeidsomstandigheden of –voorwaarden van betaalde medewerkers binnen de organisatie waar de leerwerkplek wordt uitgevoerd.

---

<sup>1</sup> De vastgelegde voorziening is voor bezwaar vatbaar.

#### **4: Social Return**

1. Aanvullend op de re-integratie en participatie instrumenten biedt Social Return mogelijkheden om bij aanbestedingen het wervingsgedrag van werkgevers te beïnvloeden. De gedachte bij Social Return is dat een werkgever door het aanvaarden van een opdracht behoefte heeft aan extra personeel.
2. Het is niet toegestaan om personeel te ontslaan om Social Return mogelijk te maken.
3. Als de werkgever geen ruimte heeft om extra personeel aan te nemen, wordt de werkgever gevraagd opleidingsplaats en/of stageplaatsen aan te bieden. Ook mag de werkgever zijn Social Return verplichting invullen met een maatschappelijke activiteit. Het uitgangspunt is dat het gaat om activiteiten die bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsparticipatie van de Social Return doelgroepen.

#### **5: Regionaal meldpunt Verdringing/Interventieteam**

Om de nakoming van de afspraken over het tegengaan van verdringing en het werken zonder loon, te waarborgen, registreren gemeenten welke leerwerkplekken ze aanbieden en maken gemeenten in de arbeidsmarktregio Haaglanden, UWV en FNV (het zogenaamde interventieteam) gebruik van een gezamenlijk digitaal meldpunt. Via dit meldpunt kunnen werkzoekenden, werknemers en werkgevers melding doen van onwenselijke situaties. Meldingen worden in het interventieteam en waar nodig in overleg met werkgeversorganisaties besproken. Als er aanleiding blijkt te zijn, wordt vervolgens actie ondernomen om de ongewenste situatie te veranderen en deze in het vervolg te voorkomen.

*Tussen de FNV en de gemeente Den Haag gelden ten aanzien van de proefplaatsing (onderdeel 2) en het uitvoeren van vrijwilligerswerk aanvullend de volgende bepalingen:*

#### **Ad 2: Proefplaatsing**

7. De gemeente verstrekt aan de kandidaat, die 27 jaar of ouder is, na afloop van de proefplaatsing een eenmalige premie ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het wettelijk minimumloon.
8. De gemeente verstrekt aan de kandidaat die jonger is dan 27 jaar, na afloop van de proefplaatsing, nadat de bijstandsuitkering beëindigd is, een eenmalige premie, ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.
9. Bovenstaande onderdelen omtrent proefplaatsing treden in werking onder voorbehoud dat de gemeenteraad van Den Haag met het voorstel heeft ingestemd.

#### **6: Vrijwilligerswerk**

De gemeente ondersteunt de bijstandsgerechtigde bij het zoeken naar passend vrijwilligerswerk en stemt in met de uitvoering van vrijwilligerswerk, met behoud van uitkering, mits:

- a) de werkzaamheden normaal gesproken niet door betaalde werknemers worden verricht;
- b) niet is gebleken dat daaraan voorafgaand werknemers zijn ontslagen die vergelijkbare werkzaamheden uitvoerden;
- c) werkzaamheden anders niet, of significant minder vaak worden gedaan;
- d) werkzaamheden niet worden verricht bij bedrijven met winst als hoofddoel;
- e) er geen resultaatverplichtingen worden opgelegd aan de vrijwilliger; de keuze voor het soort vrijwilligerswerk wordt in nauw overleg met de kandidaat gemaakt, waarbij de gemeente ernaar streeft het vrijwilligerswerk op basis van vrijwillige keuze te laten plaatsvinden.

*Dit protocol en de aanvullende bepalingen gelden voor de duur van één jaar vanaf datum ondertekening en worden jaarlijks stilzwijgend verlengd, tenzij een van de partijen het protocol of de aanvullende bepalingen tenminste drie maanden voor het einde van het jaar schriftelijk opzegt.*

Aldus overeengekomen op 15 juni 2016 te Den Haag

R. Kuin

*(met de aantekening dat FNV tegen de verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is)*

Vice-voorzitter FNV

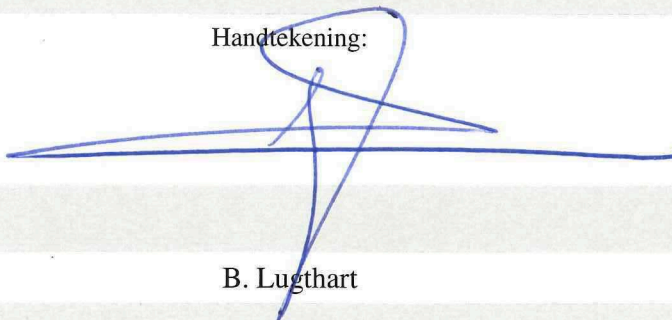
Handtekening:



R.S. Baldewsingh

wethouder Sociale zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport  
Gemeente Den Haag

Handtekening:



B. Lugthart

wethouder Sociale zaken, Zorg en Volksgezondheid  
Gemeente Rijswijk

Handtekening:



M. el Mokaddem

wethouder Sociale Zaken, Sport, Dienstverlening, Duurzaamheid, P&O en  
Communicatie  
Gemeente Westland

Handtekening:

