



Cao-voorstellen Kartonnage en Flexibel Verpakkingen 2022

Looptijd

Wij stellen voor om uit te gaan van een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023. Een langere looptijd is bespreekbaar, een en ander is uiteraard afhankelijk van de te maken afspraken.

Inkomen

Wij stellen voor om de inflatie (de consumentenprijsindex cpi, zoals berekend door het CBS over het *gemiddelde van april tot april* toe te passen op de salarisschalen. Tevens stellen wij voor om de automatische prijsindex op te nemen in de cao.

Omdat bovenstaande weliswaar de inflatie corrigeert, betekent dat nog niet een koopkrachtstijging voor de werknemers. Vandaar dat wij voor stellen om de salarisschalen met 100 euro per maand te verhogen.

De laagste schaal in de cao heeft een uurloon van 12,39 euro als wij uitgaan van 0 functie jaren in functieschaal I. Dat is ver weg van het streven om naar een minimaal uurloon te gaan van 14 euro. Dan pas is er sprake van een leefbaar loon. Wij stellen daarom voor om te bezien hoe wij kunnen groeien naar dat leefbare loon van minimaal 14 euro per uur.

Wij stellen voor om de leeftijdsschalen uit de cao te halen... NB: leeftijd 22 jaar en ouder valt niet meer onder de leeftijdsschalen.

Tevens stellen wij voor om artikel 8 lid 3. C te wijzigen in: Elk jaar op 1 januari ontvangt de werknemer er een functiejaar (periodiek) bij, mits hij ten minste 6 maanden in dienst is, totdat hij het maximum van zijn loonschaal heeft bereikt.

Aanloopschalen (artikel 8 lid 5) wensen wij te schrappen. Is niet passend in deze tijd. Welke nieuwe medewerker wil op een dergelijk laag niveau aangenomen worden? En uitzendkrachten dienen beloofd te worden conform inlenersbeloning vanaf dag 1.

Artikel 1D Dispensatie

Wij stellen voor om lid 3 te schrappen. Er is geen enkel bedrijf geweest die hier gebruik van heeft gemaakt, dus overbodig. NB: Dan ook artikel 3 lid 5A en artikel 18 dispensatieaanvraag oproepkrachten bij vaste commissie aanpassen.

Artikel 2 lid 3

Tekst aanpassen in 2x per jaar overleg te voeren, over relevante ontwikkelingen in de bedrijfstak, waarbij sociale en economische aspecten besproken worden. Eveneens wordt tijdens dit overleg de ontwikkelingen op het vlak van pensioenen met elkaar besproken

Artikel 3 lid B

Wij stellen voor om de bepaling rondom uitzendkrachten aan te passen aan hetgeen in andere cao's ook gebruikelijk is, te weten:

“Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten voor de werkgever/inlener geldt dat het betreffende uitzendbureau aan de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat de uitzendkracht voor de werkgever werkzaam is dezelfde beloning inclusief vergoedingen - met inachtneming van zijn ervaring en dienstjaren - betaalt als de werkgever betaalt aan zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Als in het bedrijf/de organisatie geen werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie werken, wordt de inschaling bepaald aan de hand van

het geldende functie- en loonsysteem. Voor de definitie van inlenersbeloning wordt verwezen naar de cao van de NNBU en ABU, die een overeenkomstige definitie hebben.

Daarnaast willen wij een vergewisbepaling opnemen in de cao, conform onderstaande tekst:

“De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet, is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.”

Bovenstaande betekent dat we ook moeten vastleggen in de cao welke beloningselementen vallen onder het begrip beloning, oftewel een inlenersloonbegrip-bepaling opnemen in de cao.

De werkgever (inlener) verstrekt aan zowel de inleenkracht als aan de uitzender een zogenaamde inlenersverklaring. Met deze inlenersverklaring doet de inlener opgave van het voor de inleenkracht geldende loon aan zowel de inleenkracht als de uitzender. Deze opgave dient beschikbaar te zijn voordat het uitzendcontract wordt getekend. Met dit formulier wordt direct inzichtelijk welke factoren van belang zijn voor het vaststellen van het loon van de inlener.

Artikel 3 lid 7 Fusie, reorganisatie en sluiting

De tekst willen wij wijzigen in:

... dient de werkgever die overweegt:

Een fusie/overname aan te gaan

Een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten of te verplaatsen en/of

De personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

De werkgever zal de vakverenigingen betrokken bij de onderhavige cao, de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers inlichten omtrent het voorgenomen besluit. Daarnaast dient de werkgever de vakverenigingen betrokken bij onderhavige cao, tijdig te betrekken en overleg te voeren over de mogelijke gevolgen voor de betrokken werknemers. Ook als er geen gevolgen zijn, is de werkgever conform dit artikel verplicht om de vakverenigingen tijdig te informeren en overleg te voeren.

Artikel 6 Indienstneming en ontslag

Lid 1 Toevoegen dat een proeftijd schriftelijk aangegeven dient te worden.

Lid 2 Ketenregeling Schrappen van dit artikel, aangezien er nooit een melding is gedaan bij de vaste commissie. Is dus blijkbaar een overbodig artikel aangezien er geen gebruik van gemaakt wordt.

Lid 3 Opzegtermijnen Stellen voor om dit lid aan te passen, waarbij wij voorstellen om van het eerste deel te behouden; de langere opzegtermijnen voor oudere werknemers. Maar vervolgens de rest te versimpelen en uit te gaan van 1 maand opzegtermijn voor de werknemers en vast te leggen dat opzeggen altijd kan waarbij de arbeidsovereenkomst pas kan eindigen aan het einde van de loonbetalingsperiode.

Artikel 7 Arbeidsduur

Lid 1 Omdat er door werkgevers foutief vanuit gegaan wordt dat de cao een jaarurennorm kent, willen wij vastleggen dat dit niet het geval is. En het dus niet is toegestaan om bepaalde periodes minder dan 36 uur in te roosteren en andere periodes meer uren.

Lid 3 Verwijst naar de standaardregeling ATW, 1995 dit schrappen, aangezien die niet meer geldig is.

Lid 5 Hier willen wij aan toevoegen dat het mededelen van een rooster minimaal 28 dagen van tevoren plaats dient te vinden en dat bij een overplaatsing naar een ander rooster individuele privé omstandigheden meegewogen worden bij de ingangsdatum van het nieuwe rooster.

Lid 6 Toevoegen, ook als dit buiten hun reguliere rooster/werktijden valt.

Lid 7 Tekst aanpassen aan: op 24 december en 31 december zal de arbeidstijd uiterlijk om 16.00 uur worden beëindigd. Voor de werknemers die conform rooster langer dienen te werken, worden de niet gewerkte uren op die dag doorbetaald en ook als "gewerkte uren" geregistreerd. Voor de werknemers die op deze dagen vrijaf nemen, worden de verlofuren eveneens afgeboekt conform dit artikel.

Lid 8 Willen dit wijzigen in: indien een werknemer in opdracht van de werkgever een opleiding dient te volgen, dan gelden deze uren als werktijd. Ook als de opleiding buiten zijn/haar reguliere rooster valt, dan tellen de uren als overwerk en dienen conform de overwerkvergoeding betaald te worden.

Lid 9 Wij willen graag uitleg over dit artikel.

Artikel 8 Functiegroepen en waardering

De uitkomsten van de werkgroep Functiewaardering willen wij bespreken en gezamenlijk bezien welke aanpassingen noodzakelijk zijn.

Artikel 9 Bijzonder Beloningen

Lid 2.c Wij stellen voor om een verbeterde afbouwregeling ploegentoeslag overeen te komen, conform onderstaand voorstel:

Een medewerker die door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst naar een dagdienst of een ploegendienst met een lager percentage ploegentoeslag, ontvangt de volgende afbouwregeling gebaseerd op het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

0-1 jaar	0 weken afbouw
1-2 jaar	52 weken afbouw
2-5 jaar	104 weken afbouw
5- 10 jaar	156 weken afbouw
>10 jaar en meer	208 weken afbouw

De afbouw zal in de volgende stappen evenredig worden verdeeld over de genoemde weken: 100-80-60-40-20% van het verschil in toeslag.

Lid 3.g Overwerkvergoeding Wij stellen voor om dit artikel als volgt aan te passen:

Voor alle werknemers geldt met inachtneming van het bepaalde van lid 3 voor overwerk de navolgende toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur 25%
- uren op zaterdag na 13.00 uur 100%
- uren op zaterdag voor 13.00 uur, alsmede voor alle overige uren 50%
- uren op zondagen 100%
- uren op feestdagen zoals bedoeld in artikel 10 100% en een vervangende vrije dag

Voor ploegendienstmedewerkers geldt dat de toeslagen **betaald worden over het uurinkomen, zijnde het** uurloon vermeerderd met het ploegentoeslag.

Lid 3 h.2 Aanpassen in zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 dag van te voren. Bij structureel overwerk (meer dan 3 diensten per maand in de onderneming) dient de OR om instemming gevraagd te worden.

Lid 3 5 Wensen een meerurentoeslag (een percentage) vast te leggen in de cao.

Artikel 10

Lid 4 Stellen voor om de tekst te wijzigen in:

Indien een feestdag op een ingeroosterde dag valt, dan wordt als regel niet gewerkt en wordt over deze dag het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald. Als iemand toch werkt op deze dag dan geldt dat bovenop het normale uurloon, de uren als overwerk worden beschouwd en de toeslagen conform artikel 9 lid 3 g zal worden toegepast.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim

Stellen voor om in het *schema bij lid 2* de tekst te verwijderen die nog uitgaat van de oude wetgeving en vervolgens vast te leggen dat de werkgever over de 5 weken aanvullend verlof het inkomen aanvult tot 100%.

In schema lid 8, stellen wij voor om dit te wijzigen in: Bij overlijden van een familielid in de eerste graad heeft iemand recht op 4 dagen verlof met behoud van salaris. Bij overlijden van een familielid in de tweede graad heeft iemand recht op 2 dagen verlof met behoud van salaris. Als de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart dan heeft hij recht op verlof vanaf moment van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.

- Uitschrijven wat eerste en tweede graad is

Lid 6 Wij stellen voor om lid 6 aan te passen in:

De werkgever zal, aan een werknemer op verzoek van de vakorganisatie waarvan deze lid is, in onderstaande gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan:

- Indien de werknemer als officieel afgevaardigde deelneemt aan bijeenkomsten van de vakorganisaties, zoals bondsraad, cao-onderhandelingen in het kader van de sector cao, en/of andere bijeenkomsten die door de vakorganisaties zijn uitgeschreven. Hiervoor geldt een maximum van 8 dagen of diensten per kalenderjaar.
- Het deelnemen aan door de vakorganisaties georganiseerde scholingsbijeenkomsten. Hiervoor geldt een maximum van 3 dagen of diensten per kalenderjaar.
- Ondernemingsraadleden (Personeelsvertegenwoordiging) of werknemers die namens de vakorganisatie deelnemen aan cao verwante commissies, zoals sectorcommissie bij PGB, de vaste commissie, maar ook werkgroepen die voortvloeien uit cao-afspraken, hebben recht op vrijaf met behoud van loon over de noodzakelijke dagen/diensten.
- Hetgeen onder c in het schema staat, staat ook al in artikel 7 lid 6.

Lid 8.b In geval van schorsing is volgens ons de werkgever verplicht om het loon door te betalen. Wij stellen voor om dit dus te schrappen.

Lid 9 Toevoegen met behoud van loon en een schorsing moet schriftelijk worden bevestigd aan de werknemer met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

Lid 10 Adoptieverlof aanpassen aan wetgeving, namelijk recht op betaald verlof (gedurende 6 weken) en lid 12 schrappen.

Mantelzorg, stellen voor om een nieuw lid toe te voegen:

Werknemers die langdurig en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, kind of ouder kunnen aanspraak maken op een 80-90-90 regeling. Een 80-90-90 regeling houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 90%

pensioen opbouwt. Van deze regeling kan een werknemer voor maximaal 6 maanden gebruik maken (maximaal twee keer tijdens het dienstverband).

Artikel 12 Vakantie

Lid 2.d Stellen voor om het woordje bij te wijzigen in vanaf.

Lid 4.c Toevoegen indien er sprake is van een bedrijfssluiting dan dient dat voor 1 december voorafgaande aan het jaar waarin men gebruik wil maken van deze bedrijfssluiting te worden aangekondigd.

Lid 5 Toevoegen dat als een bedrijf gebruik maakt van een collectieve bedrijfssluiting dat er dan geen extra dagen kunnen worden aangewezen.

Lid 6 Is erg ingewikkeld opgeschreven, voorstel om dit te wijzigen in:

- Niet opgenomen wettelijke vakantie-uren vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.
- Niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren, vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.
- De werkgever dient de gelegenheid te geven de vakantie-uren op te nemen.
- De werkgever dient zorg te dragen voor een deugdelijke administratie, waaruit voor de werknemer duidelijk blijkt wat zijn opgebouwde rechten zijn van zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren.
- Een werknemer wordt geacht om jaarlijks minimaal 3 weken (15 dagen) vakantie op te nemen.

NB: Lid b en c Komen in ons voorstel te vervallen, immers verjaringstermijn is 5 jaar conform de cao.

Lid 10 Hier willen wij aan toevoegen dat als een werknemer een verlofaanvraag heeft ingediend, de werkgever binnen 14 dagen volgend op dat verzoek dient te reageren. Indien dit niet gedaan wordt, kan de werknemer ervan uitgaan dat de verlofaanvraag is goedgekeurd.

Artikel 13 Vakantietoeslag

Stellen voor om een vloer af te spreken gebaseerd op functiegroep III met 4 functiejaren.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

Lid 3.g Hoe moeten wij dit zien? Wordt dan ieder uur dat iemand re-integreert apart geadmistreerd en krijgt iemand dan over die uren 100% en de rest niet? Geldt dan bijvoorbeeld een training onder leiding van een fysio therapeut dan ook als re-integratie?

Artikel 15 Arbozorg

Lid 3 Stellen voor om de laatste bullet te schrappen.

Branche RI&E

Wij stellen voor om een lid toe te voegen getiteld: Branche RI&E en de volgende tekst op te nemen:

Er is een erkende branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) vastgesteld voor de sector Kartonnage en Flexibele Verpakkingen. Met deze branche RI&E kunnen bedrijven risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden, welzijn en gezondheid van de medewerkers in kaart brengen en in een plan van aanpak vastleggen welke maatregelen er worden genomen om de risico's te beheersen. Het opstellen van een RI&E is verplicht voor alle ondernemingen.

Bedrijven met 25 medewerkers of minder, kunnen de branche RI&E gebruiken zonder dat de RI&E opnieuw getoetst hoeft te worden. Bij een bedrijf van 25 werknemers of meer, kan het bedrijf eveneens de branche RI&E zelfstandig uitvoeren, maar dan is toetsing door een gecertificeerd kerndeskundige verplicht. De

preventiemedewerker, die u verplicht dient te hebben, draagt zorg voor het uitvoeren van de RI&E en de actualiteit van het Plan van Aanpak.

Overigens heeft een ondernemingsraad of een PvT altijd een instemmingsrecht op een RI&E en het daarbij behorende Plan van Aanpak.

Via de Branchevereniging Kartoflex kan toegang tot de erkende branche RI&E worden gevraagd.

Artikel 16 Reglement functioneringsgesprekken

Wij stellen voor om aan Lid 1 een extra bullet toe te voegen met de volgende tekst: in het jaarlijkse functioneringsgesprek zal ook aandacht besteed worden aan hoe zie jij je toekomst (Vit en Vitaal verder). Ook kan in dit gesprek een eventuele eventuele mantelzorg aanvraag besproken worden.

Lid 3 Schrappen, is gewijzigd, wordt volledig vergoed door FCB.

Artikel 17 Pensioenregeling

Stellen voor om in dit artikel alleen de verplichtingen te benoemen en te verwijzen naar de website van PGB voor de inhoud. Tevens ook melden dat dispensatie mogelijk is, mits gelijkwaardig en dat een aanvraag bij PGB ingediend te worden.

Wij stellen voor om de werkgeverspremie met 1% te verhogen, om meer in lijn uit te komen op het gestelde in het pensioenakkoord.

Een pensioencommissie zal in overleg met PGB zich bezig gaan houden met de overgang naar een ander pensioencontract, conform de afspraken in het pensioenakkoord.

Artikel 21 Fonds Collectieve Belangen

Onder 2 Toevoegen na bevorderen van goede arbeidsverhoudingen, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de medewerkers.

Bijlage II

Onder 2 De tekst is nog steeds niet duidelijk, wij stellen daarom het volgende voor:

Feitelijk loon is het cao-loon of een hoger overeengekomen loon (definitie).

De loonsverhogingen worden toegekend over het feitelijke loon = het cao-loon (maandsalaris conform definitie van deze cao tot 170 Orba punten) of een hoger overeengekomen loon. Indien er sprake is van een hoger overeengekomen loon, wordt de loonsverhoging eveneens over dat loon toegekend, tenzij er schriftelijk en ondertekend afwijkende afspraken hierover zijn vastgelegd.

Bijlage III

Lid 1 Wordt nog gesproken over een arbo-convenant, maar dat is er al jaren niet meer. Tekst aanpassen aan dat er samengewerkt wordt in de sector op het gebied van Arbo (arbo-catalogus).

Lid 2 Schrappen van het DI budget.

Lid 3 Aanpassen aan nieuwe termijn.

Lid 4 Mantelzorg, zie eerder voorstel, in Bijlage schrappen.

Lid 5 Schrappen.

Lid 6 Schrappen.

Lid 10 Schrappen.

Andere Voorstellen

BHV-vergoeding

Stellen voor om een BHV-vergoeding van 22,50 euro bruto per maand op te nemen in de cao. Indien bij een bedrijf een hoger bedrag is vastgelegd dan blijven die afspraken geldig (peildatum ingang nieuwe cao voor de afspraak die in bedrijf geldt).

RVU-regeling (Eerder stoppen met werken)

In het landelijk pensioenakkoord is afgesproken dat tussen 1-1-2020 en 31-12-2025, de werknemers 3 jaar voor hun AOW-leeftijd kunnen stoppen met werken. De zogenaamde RVU-boete zal dan niet gelden. Wij stellen voor om deze mogelijkheid in de cao op te nemen, waarbij wij van mening zijn dat onderstaande kaders van belang zijn.

- Alle medewerkers die voor eind 2028 zijn/haar AOW-leeftijd bereikt, kunnen gebruik maken van deze regeling.
- De regeling is maximaal 36 maanden, oftewel maximaal 3 jaar voor iemands zijn AOW-datum kan iemand gebruik maken van de regeling.
- De regeling is op vrijwillige basis. Als een werknemer wil deelnemen, dan moet hij dat 6 maanden voordat hij de regeling in wil laten gaan melden.
- Een werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA-uitkering ontvangt en dus naast de uitkering **geen** loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA-uitkering, kan naar rato deelnemen. Voor de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
- Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW-norm) voor het jaar 2022 is 1.874 euro bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd.
- De deelnemer ontvangt een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname. Het uitbetalen van de maandelijkse uitkering wordt door een externe organisatie uitgevoerd (WW+ organisatie)
- Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
- De deelnemer bepaalt zelf per wanneer hij gebruik wil maken van de regeling. Dit kan de maximale duur van de regeling zijn (36 maanden) maar ook minder, waarbij de minimale gebruiksduur op 3 maanden wordt gesteld. Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, zal aan de nabestaanden de resterende uitkering in 1 keer worden uitbetaald.
- De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat uit dienst bij de werkgever, middels een apart opgestelde Vaststellingsovereenkomst. De werknemer heeft geen recht op een WW als hij gebruik maakt van deze regeling.
- De werknemer die aan de regeling wenst deel te nemen kan voor het inwinnen van financieel advies een bijdrage krijgen van maximaal 750 euro bruto betaald door de werkgever. Het bureau dat dit financieel advies uitvoert, zal door cao-partijen geselecteerd worden.

Eveneens is in het pensioenakkoord vastgelegd de mogelijkheid tot extra verlof te sparen van maximaal 100 weken x de wekelijkse arbeidsduur. Hiermee kunnen werknemers extra uren sparen om deze op te nemen voorafgaande aan hun AOW-leeftijd. Wij stellen voor om vast te leggen dat ieder bedrijf een dergelijke regeling afspreekt, waarbij uitdrukkelijk het risico van een faillissement aan de werknemers wordt gecommuniceerd.

Reiskostenregeling

Wij stellen voor om op te nemen in de cao dat ieder bedrijf een reiskostenregeling dient vast te leggen, conform de huidige belastingregels (0.19 eurocent per kilometer) en dat deze automatisch wordt verhoogd, zodra regelgeving hierover wordt aangepast. Tevens vragen wij aandacht voor de gestegen brandstofprijzen en de gevolgen daarvan voor de medewerkers die afhankelijk zijn van een auto om op het werk te komen.

Thuiswerkregeling en vergoeding

Wij stellen voor om de volgende regeling op te nemen in de cao:

Wij stellen voor om vast te leggen dat ieder bedrijf in een regeling vastlegt welke functies in aanmerking komen voor een vaste thuiswerkmogelijkheid. Onder thuiswerken wordt verstaan: het verrichten van (een deel) van de werkzaamheden vanuit huis van de werknemer. De regeling is van toepassing bij thuiswerken als dit anders dan incidenteel gebeurt en kan worden overeengekomen voor een x aantal dagen per week. De werknemer die gebruik maakt van deze mogelijkheid heeft recht op een netto vergoeding van 2 euro per thuiswerkdag. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de Nibud-norm.

Tevens stellen wij voor dat de werkgever eenmalig een bedrag van 750 euro ter beschikking stelt om een gezonde en veilige werkplek te creëren, die voldoet aan de arbeidsomstandighedenwet. Apparatuur zoals een computer/beeldscherm/muis etc. worden door de werkgever beschikbaar gesteld.

Wij behouden ons het recht voor om bij aanvang en gedurende de onderhandelingen met nieuwe voorstellen te komen.