

Verslag van de Overlegvergadering met de Centrales in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GO BD), gehouden op maandag 6 juni 2016

Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet een ieder hartelijk welkom.

Van de zijde van de centrales is verzocht in dit overleg nader in te gaan op het continuïteitsprobleem en duurzame betaalbaarheid. Om die reden is de werkgeversdelegatie uitgebreid met twee medewerkers van de Inspectie der Rijksfinanciën [naam weggehaald; werkggeverszijde] en [naam weggehaald; werkggeverszijde]. Aanleiding voor deze bijeenkomst is de brief van de DG Bel aan de leden van het GO van 23 mei 2016, die is aangekondigd in het laatste formeel overleg. Die brief heeft begrijpelijkerwijs veel beroering gegeven. Na de brief is spreker, in een blog, nog nader ingegaan op een aantal overwegingen en observaties van zijn kant. Hij heeft afgesproken om tijdens deze vergadering niets over het overleg naar buiten te brengen. Hij roept de centrales op dat ook niet te doen.

Hierop merkt mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] op dat de centrales na deze vergadering wel met iets terug moeten naar de leden, die weten dat er vandaag vergaderd wordt. Zij zullen willen weten wat er is besproken. Bedoeld is tijdens de vergadering niets naar buiten te brengen, verduidelijkt de voorzitter.

Hij vervolgt dat sinds bovengenoemde brief een algemeen overleg in de Tweede Kamer heeft plaatsgevonden. Ook is er gesproken met de minister en de staatssecretaris, mede om wat richting te krijgen voor dit overleg. De voorzitter stelt voor vandaag eerst de meest actuele cijfers (aanmelding en instroom in de vier varianten) toe te lichten en vervolgens stil te staan bij:

- De geïnventariseerde continuïteitsrisico's (in welk deel van de organisatie, in welk proces en in de tijd);
- De werving;
- De financiële houdbaarheid van de regeling. Mevrouw [naam weggehaald; werkggeverszijde] kan desgewenst een toelichting geven op de grondslagen die zijn gebruikt voor de gebruikte bandbreedte.

Vervolgens kunnen de centrales daar dan op reageren.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] meent dat het goed is dit te delen, mede omdat de centrales in een eerdere fase al hadden aangegeven dat de geprognoseerde cijfers discussie oproepen. Er is nog weinig gevoel bij wat de problemen zijn. Eerst wil zij echter stilstaan bij wat de brief, die breed is verspreid, teweeg heeft gebracht bij de leden, de medewerkers bij de Belastingdienst en hun achterban. Het feit dat er een afspraak lag die bedoeld was om zeven jaar te blijven bestaan, waarin medewerkers werden uitgenodigd om na te denken over hun eigen toekomst binnen de Belastingdienst, die nu al na 3 tot 4 maanden ter discussie wordt gesteld, doet veel met mensen. Het maakt dat zij zich afvragen hoe een Raad van Bestuur die een dergelijke regeling bedenkt en vervolgens zo wordt verrast door de effecten daarvan, deze Belastingdienst nog door een periode van grote veranderingen kan voeren. De vertrouwensvraag die hiermee op tafel ligt kan niet worden genegeerd, anders komt die de komende jaren telkens weer terug.

Wat er nu gebeurt, staat niet op zichzelf. De afgelopen jaren zijn er meerdere incidenten geweest waarbij medewerkers hebben aangegeven grote moeite te hebben met wat er gebeurde. De eerste keer dat er aanleiding was voor grote commotie was bij de twee na laatste reorganisatie, toen 6000 medewerkers een brief kregen met de mededeling dat zij in een groep zaten waar overtolligheid voorkwam. Zowel de medewerkers als de centrales waren hier verrast over en niemand begreep precies wat er met de brief werd bedoeld. Dat als beeld van hoe met reorganisaties wordt omgegaan. De tweede grote commotie was vanwege een blog waarin was opgetekend wat de heer [naam weggehaald; werkggeverszijde] gezegd zou hebben. Iedereen viel toen over de volgende passage ".....de ouderen zijn een verloren generatie. Over een paar jaar zijn ze toch weg dus kan ik me beter richten op mensen die wél mee willen. Als ik een bedrijf zou

zijn had ik al 7000 mensen ontslagen. Ik zou zorgen dat mijn bedrijf een gezond bedrijf zou zijn.”. Dit heeft tot enorme commotie geleid en tot de vraag wat deze organisatie met de medewerkers van plan is en of die nog wel waardevol zijn voor de organisatie. Recentelijk zijn er allerlei concentratiebewegingen geweest, gepaard gaande met de sluiting van kantoren. Hierbij kon men kiezen om ofwel met het werk mee te gaan ofwel ander werk te gaan doen. Men vroeg zich af waarom men niet het eigen werk op de eigen plek kon blijven doen. Ook dat leidde tot vragen over de continuïteit, waarbij toen gesteld werd dat men ander werk kon doen omdat er groepsfuncties zijn. Voorts zijn er allerlei bezuinigingsrondes geweest, terwijl de medewerkers aangaven dat er veel meer belastingopbrengsten konden worden binnengehaald als er meer capaciteit beschikbaar zou zijn. Daarop werd toen door de Belastingdienst gesteld dat er maar minder gecontroleerd moest worden.

De argumenten die nu worden aangevoerd, ter onderbouwing van de stelling dat de afspraak van nu niet houdbaar is, zijn dus eerder door medewerkers gebruikt maar toen was dat kennelijk geen probleem.

Dit alles maakt dat de centrales de vertrouwenskwestie stellen. Zij vragen wie er verantwoordelijk is voor deze afspraak die kennelijk na 3,5 maand zoveel problemen oplevert en hoe het kan dat dit niet is voorzien. Voor zover de centrales hebben begrepen is deze afspraak kortgesloten met de Raad van Bestuur. Zij veronderstelden dat die daarmee politiek en financieel gedekt zou zijn. Dat blijkt nu niet het geval.

In een reactie stelt de voorzitter dat er echt problemen zijn. Bij de start van de Investeringsagenda zijn aannames gehanteerd. Die zijn niet goed genoeg geweest om de situatie die zich nu voordoet te voorspellen. De staatssecretaris stond achter de afspraak. Echter, gelet op wat zich nu voordoet in het aantal aanmeldingen, zowel kwantitatief als kwalitatief, moeten we constateren dat we het niet droog houden als we de regeling in zijn huidige vorm langer door laten lopen.

Voor wat betreft de vertrouwenskwestie merkt spreker op, zonder in te gaan op de individuele voorbeelden, dat er vanuit de functie DG de afgelopen jaren tal van keuzes zullen zijn gemaakt. Het is voorstelbaar dat die keuzes bij medewerkers tot vragen leiden. Er zijn echter ook medewerkers die aangeven achter de keuzes te staan. Het kan ook vertrouwen geven dat de dienstleiding, wanneer problemen zich voordoen, dit meldt en iets met de problemen wil doen. Dat is niet alleen in het belang van de organisatie, maar ook in dat van de medewerkers. Het continuïteitsvraagstuk is een reëel probleem, niet alleen voor nu, maar ook voor latere jaren. Spreker kan zich voorstellen dat mensen aangeven dat dit in hun geval niet zo is, of dat zij het voor hun team nog niet zien. Maar kijkend naar het grotere geheel is dit probleem er wel. Spreker zegt begrip te hebben voor de boodschap van de centrales en de gevoelens die zijn boodschap op kan roepen, het is echter wel noodzakelijk om nu het gesprek aan te gaan over wat er in deze situatie moet gebeuren.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] zegt begrip te hebben voor de redenering van de voorzitter, vanuit zijn positie. Maar de medewerkers kijken niet alleen naar de problemen die zich nu voordoen maar kijken ook terug. De gemiddelde diensttijd is 25 jaar. Zij zien ook de eerdere missers en er kan niet telkens na een misser gesteld worden dat het in het vervolg anders zal gaan.

De voorzitter zegt begrip te hebben voor de emotie. Hij geeft aan de verantwoordelijkheid te nemen voor de foute raming. Tegelijkertijd moeten medewerkers er op kunnen vertrouwen dat de DG ‘zijn vinger opsteekt’ als er problemen dreigen. Diegenen die geen gebruik van de regeling maken moeten er niet meer last van hebben dan noodzakelijk is. Iedereen is gebaat bij een goed functionerende Belastingdienst.

Als je al 25 jaar bij de Belastingdienst werkt en je wordt uitgenodigd om over je toekomst na te denken, waarbij wordt aangegeven wat de mogelijkheden zijn, en je trekt je plan, dan is het heel zuur als al na 3,5 maand blijkt dat die plannen niets waard zijn, geeft mevrouw [naam

weggehaald; werknemerszijde] aan. De Belastingdienst heeft ook een verantwoordelijkheid om zich aan afspraken te houden. De voorzitter geeft aan dat hij in zijn blog heel kritisch is geweest over de rol van de dienstleiding, die niet de schoonheidsprijs verdient. Het zal heel wat moeite kosten om het vertrouwen weer terug te winnen. Dat is al eerder aangegeven en dat is juist een deel van het probleem, stelt mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]**. Het zou helpen als degene die hiervoor verantwoordelijk is daarvan de consequenties draagt, meent zij. De centrales geven aan dat dit zou helpen om het vertrouwen te herstellen. De voorzitter geeft aan graag te werken aan het herstel van vertrouwen. Hij geeft aan dat er is sprake van een teamprestatie. Als er sprake zou zijn van een teamwanprestatie dan is de teamleider verantwoordelijk en dat is hij als DG zelf. Hij is niet bereid om in deze fase hiervoor iemand 'aan het schavot' te nagelen. Dit wordt breed ervaren als een teamwanprestatie volgens de centrales, maar zij vinden dat niet de persoon van DG daarvan de consequentie moet dragen. Als de afspraak wordt aangepast, zoals in de brief van 23 mei wordt aangekondigd, dan gaat dat ten koste van veel mensen die op die afspraak gerekend en vertrouwd hebben. De voorzitter beaamt dit. Dat is ook heel vervelend, maar als de afspraak wordt aangepast wenden we daar ook een groot risico mee af voor de organisatie en de medewerkers die blijven. De kwestie van vertrouwen speelt breder en doet zich ook voor bij de medewerkers die willen blijven, geven de centrales aan. Het is van belang het vertrouwen te herstellen, met name voor de medewerkers die achterblijven. Anekdotisch is het voorbeeld van medewerkers die juist door de gang van zaken nu weg willen in plaats van te blijven wat eigenlijk hun intentie was.

Hierop wordt door de FNV een petitie aangeboden aan de voorzitter. De petitie is binnen 4 dagen door 3465 personen ondertekend, waaronder ook door jongeren, en daarnaast ook nog digitaal. Die jongeren geven aan zich niet te kunnen vinden in de wijze waarop de werkgever met de medewerkers omgaat, licht mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]** toe.

De voorzitter herhaalt dat de medewerkers er op moeten kunnen vertrouwen dat de dienstleiding ingrijpt als in sommige processen 200, 300 of zelfs 500% van de geplande uitstroom dreigt te vertrekken. Door 8000 medewerkers te laten vertrekken wordt de Investeringsagenda 'de nek omgedraaid' en ontstaan grote financiële problemen.

Vervolgens licht de voorzitter de actuele cijfers, t/m eind mei, toe. Daarbij maakt hij onderscheid tussen het aantal dat zich heeft aangemeld en al heeft getekend en diegenen die nu, via Switch/HR, zijn nagebeld en hebben aangegeven te zullen tekenen. Het betreft in totaal 3292 fte (een combinatie van de A- en B-variant, het grootste deel is de A-variant). 1787 daarvan vertrekken in 2016, 421 in 2017, 386 in 2018 en 521 in 2019. Voor de jaren 2020 en verder zijn het nog 178 fte.

Daarnaast is er een groep (1648 fte) die zich wel heeft aangemeld, maar nog geen keuze heeft gemaakt. De ervaring leert dat ongeveer 75% daarvan daadwerkelijk gebruik zal maken van de regeling. Dat zou voor 2016 nog 262 fte extra betekenen. Het totaal voor 2016 komt daarmee op 2049. Voor 2017 zouden er volgens dezelfde berekening nog 266 bijkomen, in 2018 259, in 2019 352 en in 2020 en volgende jaren nog 97.

De totale uitstroom komt daarmee op 4529 fte. 1271 medewerkers hebben afgezien van de regeling. Deze cijfers zijn inclusief de medewerkers van Douane en FIOD. In totaal hebben zich nu 6300 personen gemeld en dat is 5800 fte.

De procentuele verdeling per functieniveau is per 28 mei als volgt:

- voor groepsfuncties B en C is 50% van de beoogde uitstroom bereikt,
- voor groepsfunctie E is dat 125% van de beoogde uitstroom;
- voor groepsfuncties F en I is dat 200-250% van de beoogde uitstroom;
- in de individuele schalen 3 t/m 10 is iets meer dan 100% van de uitstroom bereikt en;
- in de schalen 11 t/m 18 is dat 123%.

In de hogere schalen en groepsfuncties is sprake van een overscore, terwijl in de groepsfunctie B en C ongeveer de helft van de beoogde uitstroom is bereikt. Ook in absolute aantallen maken de hogere schalen de grootste groep uit.

Ten aanzien van de continuïteit geeft de voorzitter vervolgens aan dat dit jaar naar verwachting 1800 personen zullen uitstromen met gebruikmaking van de A en B-variant. Rekening houdend met diegenen die nog geen keuze hebben gemaakt gaat het om 2049 personen. Voor een belangrijk deel betreft dit de hogere schalen. Er zijn twee bedrijfsonderdelen waar grote zorg is om de uitstroom: de bovenkant van MKB en GO. Het gaat met name om snelle uitloop van specifieke functiecategorieën en een aantal specialisten. In 2017 is een aantal grote operaties voorzien bij GO die niet zijn op te lossen, zelfs niet in de wetenschap dat een aantal van de medewerkers nog in Switch zal zitten. Tegelijkertijd geldt dat juist daar waar het werk verandert en op korte termijn verdwijnt (CAP) het minste gebruik wordt gemaakt van de regeling. Zeker op B en C-niveau is nog een flinke slag te maken.

Ten aanzien van de werving licht de heer **[naam weggehaald; werkgeverszijde]** toe dat in maart bij GO 51 vacatures zijn opengesteld en bij MKB 221. Zoals het er nu naar uitziet zullen 175 van de functies kunnen worden vervuld, waarvan 83 door intern doorschuiven. De werving blijft achter bij het gewenste aantal (700 fte dit jaar). Het is met name lastig om controlespecialisten te werven. De werving is gericht op ervaren medewerkers, die snel inzetbaar zijn, maar de arbeidsmarkt is krap, geeft de voorzitter aan. Mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]** merkt op dat het dus helpt gebruik te maken van interne doorstroom en dat gegeven de verwachte 'grote uitstroom' en hoe later werving in de tijd, de arbeidsmarkt alleen maar krappere wordt.

Namens de Inspectie der Rijksfinanciën (IRF), onderdeel van DG Rijksbegroting, licht de heer **[naam weggehaald; werkgeverszijde]** toe dat de IRF specifiek werkt voor de minister van Financiën als toezichthouder op de begroting van de departementen, inclusief dat van Financiën. Ruim een jaar geleden is de begroting voor dit jaar voorbereid. Toen er sprake was van onderuitputting binnen de begroting van Financiën, is dat geld specifiek beschikbaar gesteld voor de Belastingdienst. Het betreft 648 miljoen voor Switch en ruim een miljard euro voor de Investeringsagenda tot 2020. In plaats van de verwachte 4800 fte in vier jaar tijd, blijkt nu dat in één jaar al 2000 fte bereikt gaat worden. Dat leidt er toe dat er meer en eerder uitgegeven wordt aan uitstroom. Die moet worden vervangen vanwege de continuïteit. De situatie op dit moment is dat alle ruimte voor Switch gebruikt wordt. Dat betekent dat als de regeling doorloopt tot het eind van de Investeringsagenda, grote risico's te voorzien zijn. De A- en B-variant blijven immers heel interessant voor medewerkers om te gebruiken voorafgaand aan hun pensionering. Daarnaast betekent de continuïteitskwesitie wellicht ook nog iets voor de belastingopbrengsten. Dit betekent dat de regeling niet houdbaar is. Die is niet houdbaar binnen het budgettaire kader, waar de DG en de staatssecretaris voor verantwoordelijk zijn, maar ook niet omdat het ongewenst is om het geld dat beschikbaar is gesteld voor vernieuwing van de Belastingdienst te besteden aan financiering van de uitstroom.

Mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]** vat het voor de duidelijkheid als volgt samen: De regeling is veel duurder dan begroot. Dat leidt tot een overschrijding van de begroting en de minister van Financiën zal verlangen dat die overschrijding wordt goedgekeurd door de Belastingdienst zelf. Dat kan er mogelijk toe leiden dat de beoogde vernieuwing niet kan worden gerealiseerd, omdat al het geld naar de uitstroom gaat. De heer **[naam weggehaald; werkgeverszijde]** geeft nog aan dat het budget dat voor Switch is gereserveerd was bedoeld voor het faciliteren van mobiliteit met een premie en voor de VWNW-begeleiding in Switch. In de praktijk wordt het vooral gebruikt voor uitstroom in de A- en B-variant. Het financiële probleem zal alleen maar groter worden als er niet tijdig maatregelen worden genomen.

De heer [naam weggehaald; werknemerszijde] merkt op dat aan uitgestroomde medewerkers geen salaris betaald hoeft te worden. Daar is in de berekening rekening mee gehouden stelt de voorzitter, maar omdat het veelal mensen betreft die kort voor hun pensioen zitten zouden ze toch al vervangen moeten worden. Daardoor is er maar kort tijd om dit “terug te verdienen”. Op verzoek van de centrales wordt de vergadering geschorst.

Schorsing van 17.05 – 17.30 uur

Na de heropening van de vergadering geeft de voorzitter aan de zorg om het vertrouwen met de centrales te delen. Hij voelt zich als eerste verantwoordelijk voor het herstel van dat vertrouwen en wil met de centrales bezien hoe het kan worden hersteld.

Namens de centrales geeft mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] aan moeite te hebben met de geprognoseerde cijfers. De toelichting bij de meest recente cijfers heeft meer duidelijkheid gebracht. Er zijn ook geluiden dat het continuïteitsprobleem oplosbaar is. Op dat punt zullen partijen elkaar niet kunnen vinden. De financiële problemen leiden tot een keuze voor uitstroom of vernieuwing. Die vraag moet aan de achterban worden voorgelegd. Als de huidige regeling wordt gecontinueerd, zal dat uiteindelijk ten koste zal gaan van de beoogde vernieuwing. Wordt gekozen voor vernieuwing, dan vraagt dat een offer van diegenen die hadden gedacht te kunnen uitstromen met een premie. Dan moet er wel vertrouwen zijn dat de goede investeringen in vernieuwing worden gemaakt.

De voorzitter vat samen dat de spanning tussen investering en vernieuwing bespreekbaar is als medewerkers die geen gebruik maken van de regeling hun werk op een goede manier kunnen voortzetten. Ze moeten daarbij niet telkens worden overvallen met maatregelen die vorige maatregelen herstellen. Dat staat tegenover het offer dat wordt gevraagd van diegenen die van de regeling gebruik hadden willen in de toekomst en dat niet meer zullen kunnen. Hier moet een goede balans in gevonden worden, bijvoorbeeld door de centrales te laten meedenken over de besteding van het budget voor innovatie.

De centrales zijn bereid met de nieuwe informatie terug te gaan naar de achterban, stelt mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde]. Daarvoor is wel iets nodig van de dienstleiding, namelijk dat er iets wordt gedaan met het gevoel van medewerkers dat besluiten nonchalant worden genomen en binnen een paar maanden weer worden herzien, omdat ze anders uitpakken dan voorzien. Wat dat zou kunnen zijn is iets dat zij aan de medewerkers zelf willen vragen. Dat is tot nu toe nog niet gebeurd.

Nieuw feit is dat de huidige regeling ten koste gaat van de vernieuwing van de Belastingdienst. De centrales verzoeken dat schriftelijk te onderbouwen. Dat zou hen helpen.

De voorzitter zegt dat toe. Hij constateert vervolgens dat de kwestie van de continuïteit voor de centrales geen aanleiding is een andere positie in te nemen in de discussie.

De voorzitter stelt samenvattend dat de centrales hebben gevraagd om een onderbouwing van de cijfers en van het financiële risico dat men loopt. Voorts is aandacht gevraagd voor het offer dat van mensen wordt gevraagd enerzijds en de innovatie van de dienst anderzijds. Het gaat daarbij om het bieden van vertrouwen dat daar een goede balans tussen wordt gevonden. De achterban van de centrales moet het gevoel krijgen dat het offer dat wordt gebracht niet voor niets is.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] merkt nog op dat de centrales de ogen niet willen sluiten voor continuïteitsproblemen. Maar een discussie over mogelijke continuïteitsproblemen terwijl niemand die nog ervaart helpt op dit moment niet. Het overleg wordt hierop geschorst op verzoek van de DG.

Schorsing van 17.45 – 18.00 uur

Na de heropening van de vergadering zegt de voorzitter een schriftelijke onderbouwing van de cijfers toe, na afstemming met de staatssecretaris. Morgen aan het eind van de middag is die

onderbouwing beschikbaar. Tevens zal daarin worden aangegeven hoe de Belastingdienst omgaat met de oproep ten aanzien van het vertrouwen. Daarvoor stelt hij het volgende voor:

- Een evaluatie van het verloop van het proces en de gehanteerde werkwijze, om daarvan te leren.
- Bij de herinrichting van DGBel zal worden gezocht naar waarborgen en 'checks and balances' als het gaat om de combinatie HRM en financiën, zodat de kwaliteit niet wegloopt maar wordt versterkt.
- Ten aanzien van de vraag hoe de centrales terug kunnen naar hun achterban, als het gaat om het vragen van een offer, zodat de broodnodige innovatie door kan gaan, zegt spreker toe zich te zullen beraden en ook wat op schrift zetten. Het Investment Committee, een onafhankelijk comité met een onafhankelijke voorzitter dat de SG adviseert over doelmatige besteding van de gereserveerde gelden voor de Investeringsagenda, zou een goed forum kunnen zijn om de centrales bij te betrekken, bijvoorbeeld in een toehoordersrol. De manier waarop moet nog worden bezien. De SG moet daarvoor wel de ruimte bieden.

Dit voorstel zal na overleg met de staatssecretaris op schrift worden gesteld een aan de centrales worden toegestuurd, morgen (7 juni) aan het eind van de dag.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] geeft desgevraagd door de voorzitter aan dat dit in ieder geval een eerste stap kan zijn naar het herstel van vertrouwen en bij de discussie met de achterban.

De Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] merkt op dat over de vertrouwenskwestie wel wordt gesteld dat er scherpere keuzes gemaakt moeten worden, maar dat zij dat element mist als het gaat om de onderbouwing van de cijfers. Volgens de voorzitter gaat het enerzijds om het overschrijden van volumes – er is meer geld nodig dan er is – anderzijds moet er vertrouwen zijn dat het geld goed wordt besteed. Het gaat om een combinatie van beide.

De heer [naam weggehaald; werkgeverszijde] vult hierbij aan dat ruim een jaar geleden twee budgettaire reeksen zijn afgesproken:

648 miljoen voor Switch en het bevorderen van mobiliteit en nog een miljard euro voor investeringen in de toekomst en de Investeringsagenda. Er zal worden toegelicht in hoeverre het bedrag van 648 miljoen euro al is besteed. Ook zal worden toegelicht dat alles dat extra wordt uitgegeven als de regeling doorloopt, ten laste komt van het budget voor de Investeringsagenda. Het is de bedoeling de centrales op enige manier te betrekken bij de plannen voor die agenda. De centrales zullen nog nagaan op welke wijze de kennis van medewerkers naar dit niveau getrokken kan worden, geeft mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] aan. De voorzitter zegt toe daar een opening voor te zullen bieden.

De centrales zullen nog deze week hun achterban raadplegen.

De heer [naam weggehaald; werknemerszijde] vraagt zich af wat de status is van dit voorstel, is er ruimte voor overleg. Volgens de voorzitter gaat het er om dat partijen samen tot een nieuw akkoord komen. De heer [naam weggehaald; werknemerszijde] geeft vervolgens aan dat zijn vraag daarmee voldoende is beantwoord.

Vervolgtraject

Volgend overleg maandag 13 juni om 17.00 uur.

Communicatie

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] stelt voor aan te geven dat de brief van 23 mei jl. is besproken en dat er op dit moment voor de centrales te weinig concrete aanleiding is om de regeling aan te passen. Er zijn vervolgens nieuwe argumenten gewisseld op basis waarvan de centrales teruggaan naar hun achterban. In hun communicatie zullen zij melding maken van de vertrouwenskwestie. Zij beseffen dat als zij teruggaan naar de achterban er een offer wordt

gevraagd van de leden. Er moet voldoende vertrouwen zijn dat dat offer goed wordt benut. De voorzitter zegt dat hij van zijn kant zal aangeven dat hij de centrales heeft gehoord en begrepen en dat er zal worden gewerkt aan een herstel van vertrouwen. Het is zeker niet zijn bedoeling te blijven steken bij de huidige situatie. Dat is ook niet onze bedoeling, stellen de centrales.

De voorzitter sluit de vergadering om 18.20 uur met dank aan de aanwezigen.