

Vergaderjaar 2017–2018

17 050

Misbruik en oneigenlijk gebruik op het gebied van belastingen, sociale zekerheid en subsidies

Nr. 541

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 april 2018

I. Inleiding

In de brief van 17 december 2017¹ over het jaarplan 2018 van de Inspectie SZW en de brief van 14 juli 2017² over de monitoring van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving (Fraudewet) én de evaluatie van het handhavingsbeleid sociale zekerheidswetten is aangekondigd dat het handhavingsbeleid van het Ministerie van SZW wordt versterkt. In deze brief zetten wij onze koers uiteen voor de periode 2018 tot en met 2021.

Het regeerakkoord onderstreept dat handhaving een randvoorwaarde is voor een werkende arbeidsmarkt en een werkend stelsel van sociale zekerheid. Misbruik ondermijnt het draagvlak voor ons sociaal stelsel, veroorzaakt oneerlijke concurrentie en brengt de gezondheid en veiligheid van werkenden op de arbeidsmarkt in gevaar. De verantwoordelijkheid voor het naleven van de regels in de sociale zekerheid en op de arbeidsmarkt ligt in de eerste instantie bij burgers en bedrijven zelf. De meeste burgers en bedrijven leven de regels na.

Vanuit preventief oogpunt willen wij burgers en bedrijven stimuleren en helpen om de regels na te leven. Tegelijkertijd staan wij voor een gepaste reactie als burgers en bedrijven toch de regels overtreden. Deze burgers en bedrijven moeten worden opgespoord.

Hiertoe zijn in de handhavingsketen van de sociale zekerheid en arbeidswetten diverse organisaties actief, zoals het UWV, de SVB, gemeenten, het Inlichtingenbureau (IB), de Inspectie SZW en werkgevers- en werknemersorganisaties. Zij zetten verschillende instrumenten in en verrichten verschillende interventies om te stimuleren dat de wet- en regelgeving

¹ Kamerstuk 34 775 XV, nr. 12.

² Kamerstuk 17 050, nr. 538.

wordt nageleefd en gehandhaafd. Wij vinden het van belang dat deze partijen de juiste mix van instrumenten en interventies inzetten binnen het hele proces van de handhavingsketen, van preventie tot toezicht, opsporing en sanctionering om een maximaal effect te bewerkstelligen. Bepaalde regelovertreden en fraude zijn complex van aard en beperken zich niet tot de sociale zekerheid en de arbeidswetten. Een multidisciplinaire aanpak waarin bovengenoemde partijen met elkaar en met andere partners samenwerken is daarbij onontbeerlijk.

Op basis van onder andere het regeerakkoord, bovenstaande uitgangspunten en onderzoeksrapporten willen wij het handhavingsbeleid op het terrein van sociale zekerheid en arbeidswetten versterken aan de hand van de volgende vier hoofdlijnen:

1. data-gestuurd handhaven;
2. grensoverschrijdend handhaven;
3. effectief handhaven;
4. versterken en verbinden van de handhavingsketen.

In deze brief gaan wij eerst in op de bouwstenen die zijn gebruikt voor de hoofdlijnen van de nieuwe handhavingskoers (paragraaf II). Vervolgens beschrijven wij in paragraaf III de vier hoofdlijnen die op deze bouwstenen zijn gebaseerd.

II Bouwstenen SZW handhavingskoers 2018–2021

Het regeerakkoord noemt de volgende elementen voor het versterken van het handhavingsbeleid: het versterken van de handhavingsketen van de Inspectie SZW, het effectief gebruikmaken van data-analyse in het sociale zekerheidsdomein en het inzetten op goede internationale afspraken. Daarnaast geven de evaluatieonderzoeken van sociale zekerheid³ en de arbeidswetten⁴ een aanzet om het handhavingsbeleid van het Ministerie van SZW verder te optimaliseren. Uit deze onderzoeken blijkt dat het handhavingsbeleid van SZW functioneert maar dat er ook kansen zijn om het beleid te versterken, ook op onderdelen die nu goed gaan. De belangrijkste kansen in het sociale zekerheidsdomein liggen op het terrein van kennisuitwisseling tussen SZW, UWV, SVB en gemeenten en het gezamenlijk ontwikkelen van methoden voor slimmere data-analyse op relevante bestanden. Ook wordt aanbevolen om meer onderzoek naar effecten van gedragsinterventies en andere handhavingsinterventies te doen.

Op het terrein van de arbeidswetten liggen kansen in het verder uitbouwen en benutten van de opgedane kennis over de inzet van verschillende instrumenten, het blijven betrekken van de werkgevers- en werknemersorganisaties in de verschillende sectoren en het bevorderen van de samenwerking met deze organisaties, zowel bij beleidswijzigingen als in de praktijk van de handhaving. Dit is ook van belang bij het vormgeven van communicatie-uitingen en een preventieve aanpak. Ook blijft het belangrijk om op het terrein van de handhaving van de arbeidswetten de samenwerking met andere toezichthouders te bevorderen.

Bovenstaande kansen hebben wij besproken en uitgewerkt met de verschillende bij de handhaving betrokken partners, zoals de Inspectie SZW, de SVB, het UWV en de VNG. Deze partijen onderschrijven de verdere versterking van de handhaving langs de bovengenoemde vier lijnen. Tezamen vormen al deze elementen een belangrijke basis voor de nieuwe SZW-handhavingskoers.

³ Kamerstuk 34 775 XV, nr. 12.

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/publicaties/2018/03/28/rapportage-evaluatie-handhaving-arbeidswetten>.

III hoofdlijnen handhavingskoers

1. Datagestuurd handhaven

Om misbruik met sociale voorzieningen tegen te gaan, onderstreept het regeerakkoord het belang om effectief gebruik te maken van de mogelijkheden tot het delen, koppelen en analyseren van data. Dit met inachtneming van de geldende wettelijke regels en waarborgen. Data-analyse moet en zal plaatsvinden binnen de kaders van de Wet bescherming persoonsgegevens en vanaf 25 mei 2018 binnen de kaders van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Door nieuwe technieken en digitalisering van processen in de samenleving kunnen data steeds vaker en beter benut worden in de handhaving: met als doel om enerzijds overtreding van de inlichtingenplicht⁵ te voorkomen en anderzijds om de pakkans te vergroten. Wij vinden het opportuun dat – daar waar noodzakelijk, proportioneel en met een wettelijke basis – deze mogelijkheden ook worden benut.

Data-analyse kan ingezet worden om uitkeringsgerechtigden te helpen om de regels na te leven en fouten te voorkomen. Bijvoorbeeld door in de dienstverlening bepaalde groepen meer maatwerk en gericht voorlichting te bieden. Data-analyse speelt ook een rol bij het voorkómen van onterechte toekenningen van uitkeringen. Het UWV heeft bijvoorbeeld een risicoprofiel ontwikkeld aan de hand waarvan onterechte toekenning van WW-faillissementsuitkeringen kunnen worden voorkomen. Dit heeft in 2016 geleid tot een besparing van € 2,1 miljoen op de uitkeringslasten WW door het niet toekennen van onterechte aanvragen.⁶ Daarnaast kan met behulp van data-analyse de pakkans worden verhoogd. Met behulp van bestandsvergelijkingen en algoritmen kunnen op efficiënte wijze nieuwe signalen van mogelijke fraude worden gegenereerd en fraudefenomenen worden ontdekt.

Data-analyse ondersteunt het risicogericht werken. Dat betekent dat de uitvoering gericht kan zijn op benadering van thema's en groepen waar de risico's het grootst zijn. Hiermee wordt voorkomen dat welwillende burgers worden lastig gevallen met onnodige controles en wordt de bestaande handhavingscapaciteit efficiënter ingezet.

UWV, SVB, gemeenten en het IB zijn bezig met de ontwikkeling en professionalisering van data-analyse binnen de eigen organisaties. Zij staan grotendeels voor dezelfde uitdagingen. Ook hebben zij deels te maken met dezelfde vormen van regelovertreding, zoals het niet doorgeven van samenwonen, inkomen of vermogen. Deze raakvlakken bieden kansen voor meer kennisuitwisseling, samenwerking en synergie. Wij streven daarom naar een meer gezamenlijke aanpak in data-analyse om de handhaving binnen het sociale zekerheidsdomein verder te versterken. Wij verkennen momenteel hoe een meer gezamenlijke aanpak op een structurele wijze kan worden vormgegeven. Als onderdeel daarvan brengen wij in kaart welke mogelijkheden er zijn om op korte termijn een aantal gezamenlijke experimenten op het terrein van data-analyse uit te voeren. Daarnaast verkennen wij momenteel welke nieuwe bestandskoppelingen nodig zijn om de handhaving te versterken.

⁵ Maatregelen in het kader van inspannings- en arbeidsverplichtingen, zoals de sollicitatieplicht, taaleis en tegenprestatie vallen buiten de scope van deze brief.

⁶ Jaarverslag UWV 2016.

2. Grensoverschrijdend handhaven

Het regeerakkoord stelt dat handhaving in eigen land hand in hand gaat met goede internationale afspraken en dat inzet in Europa belangrijk is voor een internationaal gelijk speelveld voor bedrijven en werknemers om te voorkomen dat in Europa op arbeidsvoorwaarden wordt geconcurrereerd.

Bepaalde vormen van fraude op SZW-terrein kennen een belangrijke grensoverschrijdende component, zoals ontduiking van sociale premies, onderbetaling, ontwijking van arbeidsvoorwaarden en verzwijgen van inkomsten en vermogen in het buitenland. Actiegerichte samenwerking tussen de lidstaten is hierbij van belang zodat deze problemen aangepakt kunnen worden. Een positieve ontwikkeling ten aanzien van actiegerichte samenwerking is de gegevensuitwisseling die België en Nederland zijn gestart om grensoverschrijdende fraude met uitkeringen op te sporen. Positief is ook dat alom in Europa het besef is doorgedrongen dat negatieve effecten van de interne markt, zoals uitbuiting en valse concurrentie, effectief bestreden moeten worden om te blijven profiteren van de voordelen die de interne markt en het vrij verkeer van personen en diensten ons bieden. Dit heeft geleid tot de totstandkoming van de Handhavingsrichtlijn (2014), de herziening van de Detacheringsrichtlijn (2018) en de inrichting van een Europees Platform tegen zwartwerk. Met elk van deze initiatieven krijgt de grensoverschrijdende handhaving nieuwe instrumenten aangereikt, waarmee misstanden beter kunnen worden bestreden.

Naast de hierboven genoemde initiatieven worden in Europa op dit moment ook andere instrumenten ontwikkeld om de handhaving op sociaal gebied te versterken, zoals een Europese Arbeidsautoriteit en een Europees sociaalzekerheidsnummer. Het kabinet heeft een positieve grondhouding ten opzichte van een Arbeidsautoriteit, aangezien er naar het oordeel van het kabinet behoefte bestaat aan een instelling die op Europees niveau de activiteiten van de nationale handhavende instanties ondersteunt bij het bestrijden van de verschillende vormen van grensoverschrijdend misbruik van de Europese regels. Het voorstel voor een verordening tot instelling van een Arbeidsautoriteit is op 13 maart 2018 door de Europese Commissie gepresenteerd. Het fiche ter zake wordt een dezer dagen aan uw Kamer aangeboden. Een voorstel voor een Europees sociaalzekerheidsnummer is nog in voorbereiding; voor een oordeel hierover is het derhalve nog te vroeg. Wel heeft het kabinet al eerder te kennen gegeven dat het noodzakelijk is dat in dit voorstel helderheid wordt gegeven over kosten en baten, technische architectuur, dataproctectie en privacybescherming.

De ontwikkeling van nieuwe regelgeving en andere handhavingsinstrumenten is slechts een van de stappen op weg naar een betere, gezamenlijke Europese aanpak van sociale zekerheidsfraude. Daarvoor is ook intensievere bilaterale samenwerking nodig tussen Nederland en andere EU-lidstaten, gericht op het opzetten van juridische en technische mogelijkheden voor een effectievere grensoverschrijdende handhavingspraktijk. Veelal bestaan al formele afspraken over samenwerking (verdragen, Memoranda of Understanding). Echter, belemmeringen als systeemverschillen, privacy-vragen en moeilijk te vergelijken databestanden moeten worden weggenomen. Dit kan door tussen de verschillende betrokken partijen heldere afspraken te maken over de competenties, de juridische randvoorwaarden en het uitwisselbaar maken van gegevens gericht op het creëren van fraudesignalen. Het creëren van bestendige samenwerkingsvormen over de jaren heen kan alleen werken op basis van vertrouwen. Bemoedigend is dat de strijd tegen misbruik en

fraude in veel lidstaten hoger op de agenda is gekomen. Dat schept nieuwe kansen voor een betere grensoverschrijdende samenwerking.

Wij gaan ons daarom de komende periode inzetten voor het wegnemen van belemmeringen in samenwerking door middel van het maken van internationale afspraken en het scheppen van meer structurele samenwerkingsvormen, die het voor de bevoegde autoriteiten ook in de praktijk makkelijker maken om goed samen te werken. Enerzijds zal dit waarschijnlijk gaan plaatsvinden in de context van de Europese Arbeidsautoriteit. Daarnaast zal ook worden ingezet op betere bilaterale samenwerking met die EU-lidstaten waarmee Nederland intensieve economische relaties heeft, met name in fraudegevoelige sectoren (bouw, landbouw, transport). Naast België, waarmee ook nu al in Benelux-verband nauw wordt samengewerkt, zijn dat bijvoorbeeld Duitsland, de Baltische staten en enkele Oost-Europese lidstaten.

Wat betreft vermogensonderzoek in het buitenland (binnen en buiten de EU) verkennen wij momenteel in samenwerking met gemeenten, de VNG, de SVB en het Internationaal Bureau Fraude-informatie welke beleidsmatige, bestuurlijke en juridische mogelijkheden er zijn om gemeenten en andere uitvoeringsinstanties beter te kunnen faciliteren.

3. Effectief handhaven

UWV, SVB, gemeenten en de Inspectie SZW hebben permanente aandacht voor handhaving. Zij zetten diverse handhavingsinstrumenten in, zowel nationaal als internationaal, om met preventieve maatregelen effectief overtreding van regels te voorkomen of te sanctioneren als de overtreding eenmaal is begaan. In de praktijk blijkt dat de ene doelgroep gevoeliger is voor stimulerende maatregelen, terwijl bij een andere groep repressieve maatregelen beter werken. Handhaving hoort geen keuze te zijn tussen preventie of sanctivering. Het is zaak de juiste instrumenten en interventies te vinden en te monitoren wat effectief is. Nieuwe en bestaande kennis en inzichten over effectiviteit van instrumenten en interventies moeten worden meegenomen ten behoeve van toekomstige beleidsontwikkeling en uitvoering. Deze kennis wordt opgedaan door effectiviteitsonderzoek, onder andere op het terrein van het toepassen van gedragswetenschappelijke inzichten of door de ontwikkeling van nieuwe/alternatieve interventies bij overtreding van wet- en regelgeving.

Op 1 januari 2017 is de gewijzigde Fraudewet in werking getreden. De hoogte van de boetes voor fraude zijn aangepast en uitvoeringsorganisaties hebben meer mogelijkheden om maatwerk toe te passen. UWV, SVB en gemeenten beoordelen als gevolg hiervan overtredingen op de mate van verwijtbaarheid, ernst van de overtreding en de (financiële) omstandigheden van de burger. Verder wordt de beslagvrije voet gerespecteerd en wordt onder voorwaarden meegewerkt aan een schuldregeling voor de boete. In het WRR-rapport «Weten is nog geen doen: Een realistisch perspectief op redzaamheid» wordt de herziene Fraudewet genoemd als een goed voorbeeld.⁷

Toepassing gedragswetenschappelijke inzichten in de handhaving

Het kabinet ziet bovenstaand WRR-rapport als een aanmoediging om inzichten in gedragskennis ter hand te nemen, zodat de effectiviteit en legitimiteit van het overheidshandelen worden versterkt.⁸ Mede daarom willen wij de toepassing van gedragsinzichten doorontwikkelen. Daarom

⁷ WRR 2017, Weten is nog geen doen: Een realistisch perspectief op redzaamheid, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, p. 147.

⁸ Kamerstuk 34 775 VI, nr. 88.

hebben wij tot en met 2019 € 2 miljoen beschikbaar gesteld voor experimenten op dit terrein. De focus van de experimenten ligt op preventie. De SVB bijvoorbeeld start naar aanleiding van het succes van het ANW-experiment met een nieuw experiment op het terrein van de AOW.⁹ De SVB gaat een herinneringsbrief sturen aan AOW-ers en verwacht dat zij hierdoor een gezamenlijke huishouding vaker melden. De Inspectie SZW is gestart met een gedragsexperiment in de metaalsector. Omdat werknemers zich soms onvoldoende bewust zijn van de veiligheids- en gezondheidsrisico's wordt in dit experiment de eigen verantwoordelijkheid van werknemers en direct leidinggevend geactiveerd. Andere experimenten worden nog nader verkend. Kennis over de «good en bad practices» in deze experimenten wordt gedeeld en succesvolle experimenten worden verankerd.

Effectieve interventiemix en alternatieve sancties bij de arbeidswetten

Preventie is een belangrijk onderdeel van de handavingsketen. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt primair bij de werkgevers en werknemers. In 2018 versterken wij daarom samen met brancheorganisaties, bedrijven, instanties en Inspectie SZW de gezamenlijke interventiemix. De effectieve aanpak die de afgelopen jaren is ontwikkeld, wordt samen met de gevormde netwerken verder uitgebouwd. Ook wordt verkend hoe deze aanpak van gezond en veilig werk verbreed kan worden naar het bevorderen van eerlijk werk. Dit sluit aan bij de kansen genoemd in het evaluatieonderzoek naar de handhaving van de arbeidswetten. Belangrijke factoren bij inzet op preventie zijn het versterken van een cultuur waarin eerlijk, gezond en veilig wordt gewerkt, naast het bevorderen, faciliteren en stimuleren van zelfregulering door werkgevers en het delen van goede voorbeelden. Het «Actieteam Goed en Gezond Werken» zal worden ingezet om een twintigtal bedrijven te begeleiden bij de aanpak en het voorkomen van werkstress en ongewenste omgangsvormen zoals pesten op het werk. De resultaten worden breed gedeeld. Daarnaast wordt een pilot uitgevoerd met een nieuwe gedrags- en cultuurinterventie die ingezet kan worden door Inspectie SZW op het onderwerp «pesten». Op het gebied van veiligheidscultuur worden de mogelijkheden van de motie Heerma/Van Haga verkend, gericht op de verbetering van de veiligheidscultuur op de werkvloer om arbeidsongevallen te voorkomen.¹⁰

Onbedoelde effecten handhaving

Tot slot willen wij opmerken dat sanctionering in de handhaving in het algemeen steeds vaker leidt tot juridische procedures. Burgers en bedrijven vechten besluiten aan en waar in het verleden burgers en bedrijven zelf procedeerden, wordt tegenwoordig steeds meer gebruik gemaakt van specialistische advocaten. Sanctiebesluiten moeten ook steeds zwaarder gemotiveerd worden. Dit is in het kader van de rechtsbescherming een goede ontwikkeling. Het maakt echter wel dat handhaving minder efficiënt verloopt. Daarom willen wij in samenwerking met Inspectie SZW, UWV, SVB en gemeenten een antwoord bieden op dit soort dilemma's in de handhaving. Dit willen wij onder andere doen door waar mogelijk regelgeving te verduidelijken en te investeren in het vergroten van de expertise van uitvoerders op het terrein van het bewijzen van regelovertreding.

⁹ Kamerstuk 34 775 XIII, nr. 10.

¹⁰ Kamerstuk 25 883, nr. 319.

4. Versterken en verbinden van de handhavingsketen

Het regeerakkoord geeft een belangrijke opdracht aan de Inspectie SZW en de handhavingsketen waarin zij opereert, en voorziet in een aanzienlijke versterking en uitbreiding van die keten de komende jaren. Om de handhaving en fraudebestrijding te versterken maakt het regeerakkoord – geleidelijk oplopend naar 2022 – jaarlijks 50 miljoen euro extra vrij voor versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW. Deze middelen zijn met name bedoeld voor de bevordering van een eerlijke arbeidsmarkt en de bevordering van gezond en veilig werken. In 2018 treft de Inspectie SZW ook de voorbereidingen voor de vierjaarprogrammeringsperiode 2019–2022. Daartoe worden onder andere een inspectie-brede risico-analyse en een omgevingsanalyse uitgevoerd. Het ICF geeft een helder kader voor de prioritering en inzet van middelen. Er is een vijftal punten dat in 2018 om nadere (politieke) besluitvorming vraagt. Ten aanzien van de punten arbeidsdiscriminatie en blootstelling aan gevaarlijke stoffen hebben wij een richting geïndiceerd¹¹. Hierna zullen wij nog verder ingaan op arbeidsmarktdiscriminatie. Over de andere punten, zoals de meerjarenplanning van de Inspectie SZW, informeren wij u in het najaar 2018.

In het regeerakkoord is afgesproken dat het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie een vervolg krijgt waarin onder andere aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, bij zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW. Daarom komen wij vóór 1 juni 2018 met een vernieuwd Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie. Daarin zullen wij voorstellen doen voor de versterking van de handhavende rol van de Inspectie SZW en daarbij ook bezien of, en zo ja hoe, aanpassing van wetgeving de Inspectie SZW een steviger instrumentarium kan geven om op te treden tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Dit is in lijn met de in de begrotingsbehandeling aangenomen motie van Van Weyenberg/Van Dijk.¹²

Ketensamenwerking

Complexe gevallen van fraude beperken zich niet tot het domein van werk en inkomen alleen. Complexe fraudegevallen vragen daarom om een krachtige integrale en multidisciplinaire aanpak. De dynamiek van fraudefenomenen en de vindingrijkheid van fraudeurs vraagt ook om het voortdurend leren en bijsturen, op basis van actuele kennis van betrokken professionals in de handhaving. Het gaat bijvoorbeeld om kennis over financiële constructies, schijnconstructies, data-analyse en domeinoverstijgende fraude. Ketensamenwerking en kennisdeling is daarom onontbeerlijk om tot een sluitende aanpak te komen. Een samenwerkingsverband dat zich goed leent om deze complexe fraudevraagstukken aan te pakken en waar kennis wordt gedeeld is de Landelijke Stuurgroep Interventieteams. Een aantal landelijke overheidsorganisaties (Inspectie SZW, Belastingdienst (Belastingen en Toeslagen), de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), UWV, SVB, de Politie, en het Openbaar Ministerie) werkt nauw samen met individuele gemeenten in zogenaamde «interventieteams» om misstanden in het sociale en fiscale domein aan te pakken. Doel is dat zowel burgers als ondernemers op hun gedrag worden aangesproken. Interventieteams werken projectmatig. Soms concentreert de interventie zich op een specifieke branche zoals uitzendbureaus, horeca of schoonmaakorganisaties. Een andere keer betreft het een specifiek gebied zoals een wijk of een recreatiepark. Omdat dit samenwerkingsverband in de praktijk succesvol is¹³, continueren wij de ondersteuning

¹¹ Kamerstuk 34 775 XV, nr. 12.

¹² Kamerstuk 34 775 XV, nr. 57.

¹³ Kamerstuk 17 050, nr. 439.

van gemeenten in de interventieteamprojecten vanaf 2019 tot en met 2021 met € 2,5 miljoen per jaar. Daarbij zal de LSI ook met andere relevante handhavingspartners samenwerken, zodat domeinoverstijgende fraude integraal en slagvaardiger wordt aangepakt.

Tot slot

Samen met de collega's in het kabinet en de diverse partners die betrokken zijn bij de handhaving blijven wij alert op verdere mogelijkheden om fraude aan te pakken. De voortgang en resultaten van de maatregelen zullen worden gemonitord.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark