

Overgangsregelingen: de achilleshiel van het pensioenakkoord

Afgelopen juni was er grote opluchting: een nieuw pensioenakkoord had het licht gezien. Kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties hebben overeenstemming bereikt over een nieuw toekomstbestendig pensioenstelsel. In het vorige nummer heeft Emile Soetendal de belangrijkste aspecten ervan genoemd. In dit nummer wordt uitgebreid stilgestaan bij de verschillende onderwerpen uit het akkoord. Invoering van het nieuwe stelsel is niet eenvoudig; er is immers sprake van een stelselwijziging en dan ontkom je niet aan het opstellen van zorgvuldige overgangsregelingen. Er mogen geen deelnemers tussen wal en schip vallen, en daar heb je dus robuuste loopplanken voor nodig. Maar zijn die er wel?

Het pensioenakkoord bevat een fundamentele stelselwijziging. Het huidige pensioenstelsel is al sinds jaar en dag gebaseerd op gelijke jaarlijkse pensioenopbouw, ongeacht de leeftijd van de deelnemers. Een voorbeeld. Een deelnemer bouwt jaarlijks een ouderdomspensioen op van 1,875% van zijn pensioengrondslag. Zijn leeftijd is daarbij niet van belang; de deelnemer van 22 jaar en die van 64 jaar krijgen allebei diezelfde opbouw. Ook bij premieovereenkomsten krijgt de oudere deelnemer dezelfde pensioenopbouw als de jonge deelnemer. Dit wordt bereikt met een premie van 5% van de pensioengrondslag voor een deelnemer van 22 jaar en van 20% voor een deelnemer van 64 jaar. Dit premieverschil is een gevolg van het feit dat het nu eenmaal veel duurder is om voor een oudere deelnemer hetzelfde pensioen in te kopen als voor een jongere deelnemer. Dit systeem van gelijke jaarlijkse pensioenopbouw ongeacht leeftijd is onder andere verankerd in art. 17 PW en in de leeftijdsafhankelijke staffels voor premieovereenkomsten. De gedachte hierachter is dat er geen sprake mag

zijn van leeftijdsdiscriminatie; de jonge en oude deelnemer moeten recht hebben op dezelfde jaarlijkse pensioenopbouw.¹

Met het pensioenakkoord wordt dit systeem van gelijke jaarlijkse pensioenopbouw verlaten. In het nieuwe systeem hebben deelnemers in plaats van een gelijke jaarlijkse opbouw recht op een gelijke jaarlijkse premie, ongeacht hun leeftijd.² Alle deelnemers hebben dan bijvoorbeeld recht op een premie van 17% van de pensioengrondslag. Dit nieuwe systeem wordt door minister Koolmees expliciet benoemd in zijn brief van 5 juni jl.: 'In het nieuwe stelsel met premieovereenkomsten worden alle pensioencontracten fiscaal begrensd op de premie en niet langer op de opbouw en indexatie. Dit betekent dat er een uniforme leeftijdsafhankelijke premiegrens gaat gelden voor iedereen, waarbij de hoogte zodanig zal zijn dat een adequate pensioenopbouw wordt gefaciliteerd.'³ De brief vermeldt ook dat een uitkeringsovereenkomst met vaste opbouw van bijvoorbeeld 1,875% niet meer mogelijk is. De stelselwijziging leidt er dus toe dat (bijna) alle bestaande pensioenregelingen moeten worden omgezet in een nieuwe regeling.



Roel Veugelers en Tim Zuiderman

Mr. R.J.G. Veugelers en mr. T.J. Zuiderman zijn beiden advocaat bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten

De stelselwijziging leidt ertoe dat (bijna) alle bestaande pensioenregelingen moeten worden omgezet in een nieuwe regeling

In het pensioenakkoord staat dat de overgang op een leeftijdsafhankelijke premie op een evenwichtige en kostenneutrale manier moet worden doorgevoerd.⁴ Minister Koolmees zegt in zijn brief van 5 juni 2019 dat de omzetting van het fiscale kader niet zal leiden tot een bezuiniging. In het nieuwe stelsel kan dus evenveel pensioen worden opgebouwd als in het oude stelsel.

■ PENSIOENGAT VOOR OUDERE WERKNEMERS

Als je in het nieuwe pensioenstelsel evenveel pensioen kunt opbouwen als in het oude, is er dan eigenlijk wel een probleem? Zeker wel! Zoals gezegd had in het oude stelsel elke deelnemer recht op een gelijke jaarlijkse opbouw, terwijl er in het nieuwe stelsel recht bestaat op een leeftijdsonafhankelijke premie. Een jongere deelnemer kan daarmee een hoger pensioen inkopen dan een oudere deelnemer, omdat hij verder af zit van zijn pensioendatum dan de oudere deelnemer. In het nieuwe stelsel kun je dus minder pensioen opbouwen naarmate je ouder wordt (degressief). Stapt een deelnemer halverwege het oude systeem over naar het nieuwe systeem, dan ontstaat er voor hem dus een pensioengat; zie figuur 1 voor het effect.

In het pensioenakkoord wordt dit gat nadrukkelijk gesignaleerd; de SER zegt daarover: 'De Compensatie-problematiek is niet alleen in financieel opzicht majeur, adequate compensatie is ook essentieel voor het vertrouwen in het pensioenstelsel. De vormgeving van een effectief transitiepad vergt een enorme inspanning van sociale partners, pensioenuitvoerders en de overheid. Het is dus buitengewoon belangrijk dat dit zeer zorgvuldig verloopt. Hiervoor staan in paragraaf 6 waarborgen opgenomen.'⁵ De minister gaat in zijn formulering wat minder ver: 'Kabinet en sociale partners zien het als hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te voorkomen dat deelnemers onevenredig geraakt worden. Een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor bestaande deelnemers voldoende wordt gecompenseerd.'

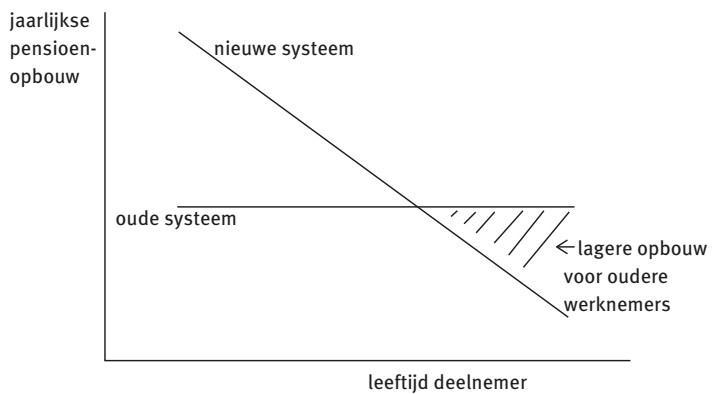
Deelnemers zullen een adequate compensatie waarschijnlijk redelijk vinden. Als echter wordt gezegd dat ze niet onevenredig moeten worden geraakt, gaan ze zich mogelijk zorgen maken, want dan wordt het wellicht slechter, ondanks het feit dat het pensioenakkoord voorschrijft dat een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor bestaande deelnemers voldoende wordt gecompenseerd. Met andere woorden, compensatie is verplicht; alleen over de hoogte kan discussie ontstaan.

■ COMPENSATIE IS VERPLICHT

Behalve dat uit het pensioenakkoord zelf volgt dat compensatie verplicht is, kan ook een parallel worden getrokken met de invoering van de VPL-wetgeving in 2005. Ook dat betekende een versobering van de pensioenregelingen zoals die tot dat moment golden. En net als bij het huidige pensioenakkoord was dit vormgegeven met behulp van fiscale wetwijzigingen. Over de implementatie van de VPL-wetgeving en het al dan niet toekennen van compensatie zijn destijds geschillen gerezen, die tot een aantal rechterlijke uitspraken hebben geleid. Wellicht kunnen deze uitspraken ook voor de komende fiscale wijzigingen als handvat worden gebruikt om te bezien tot hoever compensatie moet worden geboden en hoe dat dan kan worden vormgegeven.

Uitgangspunt bij de jurisprudentie rond de VPL-wetgeving is dat er in beginsel geen wettelijke verplichting voor de werkgever bestaat om een voor de werk-

Figuur 1. Nieuwe versus oude opbouw



nemer tegenvallende wijziging in de pensioenregeling te compenseren. Dat wordt vanuit het pensioenakkoord dus mogelijk anders. Verder moet bij financieel nadelige gevolgen voor de werknemer een alternatief worden bekeken. Zo oordeelde Hof Den Haag dat in het licht van het goed werkgeverschap en de redelijkheid en billijkheid moet worden bezien of de bijdrage van de werkgever niet op andere wijze – allereerst binnen de pensioensfeer – ‘in het vat gegoten’ kan worden.⁶ Ruim een jaar daarvoor wees Hof Den Bosch al op het belang van het aanbieden van een alternatief aan de werknemer.⁷ In die zaak stopte de opbouw in een eindloonregeling over de provisie die de werknemers ontvingen. Het hof oordeelde dat de werkgever naar alternatieven had moeten zoeken zodat de werknemer per saldo zo veel mogelijk dezelfde pensioenaanspraken als voorheen behield.

■ HOE ZIET EEN COMPENSATIE- OF OVERGANGSREGELING ERUIT?

Overgangsregelingen zijn noodzakelijk om te voorkomen dat deelnemers onevenredig worden geraakt. Hoe wordt het verschil tussen het oude en het nieu-

Overgangsregelingen zijn noodzakelijk om te voorkomen dat deelnemers onevenredig worden geraakt

we systeem gecompenseerd? Een voorbeeld. Een deelnemer heeft in het huidige systeem een premieovereenkomst met een staffel die oploopt van 6% op 20-jarige leeftijd naar 30% op 65-jarige leeftijd. Op

- 1 Wirschell in T&C Pensioenrecht, art. 17 Pensioenwet, aant. 3.
- 2 Zie ook de bijdrage van Pierre Akkermans elders in dit nummer.
- 3 Brief van 5 juni 2019, blz. 8.
- 4 Pensioenakkoord blz. 16.
- 5 Waarschijnlijk wordt hier par. 5 bedoeld; par. 6 is de verdere uitwerking.
- 6 Hof Den Haag 29 juni 2010, PJ 2011/19 (Arkema).
- 7 Hof Den Bosch 28 april 2009, PJ 2009/187 (Gardisette).

50-jarige leeftijd heeft hij recht op een premie van 20%. In het nieuwe systeem heeft hij recht op een premie van 17%, ongeacht zijn leeftijd. Als het nieuwe stelsel wordt ingevoerd als deze deelnemer 50 jaar oud is, kan een overgangsregeling eruit bestaan dat hij dan een extra premie krijgt van 3%: 20% (oude stelsel) minus 17% (nieuwe stelsel), waarna dit percentage meestijgt met de oude staffel. Op 65-jarige leeftijd is de compensatie dus 13% (30% - 17%).

Een dergelijke overgangsregeling kent grote nadelen. Ze loopt immers door tot de pensioendatum van de deelnemer. Bij een 50-jarige en een pensioenleeftijd van 68 jaar is dat dus nog 18 jaar en bij een 40-jarige deelnemer maar liefst 28 jaar. Is het wenselijk om overgangsregelingen te hebben met zo'n lange duur? Houdt een deelnemer recht op de overgangsregeling als hij uit dienst gaat? Zo niet, dan wordt de arbeidsmobiliteit door deze regeling behoorlijk beperkt; een nieuwe baan kan dan immers resulteren in een fors pensioengat (gouden ketenen). Verder is zo'n regeling erg duur; jarenlang moet voor de deelnemer in kwestie extra premie worden betaald. Moet een werkgever daarvoor opdraaien, dan is dat voor hem niet kostenneutraal. Aan de jonge deelnemers is hij in het nieuwe systeem immers ook al meer premie kwijt dan in het oude systeem. Het lijkt er dus op dat overgangsregelingen een lange looptijd kunnen hebben en erg duur worden.

Om zijn pensioenkosten binnen de perken te houden zou een werkgever in het nieuwe systeem kunnen kiezen voor een sobere regeling, bijvoorbeeld een leeftijdsonafhankelijke premie van 10% van de pensioengrondslag. Dan komen er meer middelen beschikbaar voor de overgangsregeling. Maar zulke sobere regelingen zijn natuurlijk nooit de bedoeling geweest bij de totstandkoming van het pensioenakkoord.

■ OVERGANGSPROBLEMATIEK VOOR ALLE DEELNEMERS GELIJK?

Het pensioenakkoord is met name geschreven voor bedrijfstakpensioenfondsen. De positie van deelnemers van deze fondsen verschilt wezenlijk van die van deelnemers in regelingen van andere pensioenuitvoerders, zoals verzekeraars. Op grond van art. 4 Wet Bpf 2000 zijn deelnemers automatisch gebonden

Als een bedrijfstakpensioenfonds een leeftijdsonafhankelijke premie invoert, zijn de deelnemers hier automatisch aan gebonden

aan de reglementen van bedrijfstakpensioenfondsen. Verder heeft een ondernemingsraad geen instemmingsrecht als een pensioenregeling is ondergebracht bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Als zo'n fonds een leeftijdsonafhankelijke premie invoert, zijn de deelnemers hier dus automatisch aan

gebonden en heeft de ondernemingsraad van een aangesloten onderneming geen instemmingsrecht.

Voor deelnemers in regelingen van andere pensioenuitvoerders ligt dat anders. Werkgevers spelen dan een veel grotere rol. Die zullen ervoor moeten zorgen dat de pensioenovereenkomst met de werknemer aan het nieuwe fiscale kader voldoet. Ondernemingspensioenfondsen, verzekeraars, PPI's en APF'en zullen de uitvoeringsovereenkomsten met werkgevers opzeggen of wijzigen per de datum waarop het nieuwe pensioenstelsel van kracht wordt. Vanaf dat moment bieden ze uitsluitend nog regelingen aan die voldoen aan de eisen van het nieuwe stelsel. Werkgevers die hun pensioenregeling bij deze pensioenuitvoerders hebben ondergebracht, zullen dus zelf de pensioenovereenkomsten met hun werknemers moeten wijzigen en daarbij een wijzigingstraject moeten doorlopen. Een werkgever kan dan kiezen: hetzij een eenzijdige wijziging met inachtneming van alle wettelijke vereisten van art. 19 PW, hetzij een wijziging met (stilzwijgende) instemming van de werknemer/deelnemer. Verder zal de ondernemingsraad om instemming moeten worden gevraagd. In geval van een kleine onderneming zal advies aan de personeelsvergadering (PV) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) moeten worden gevraagd, op grond van art. 35b, lid 5 WOR.⁶

Bij een bedrijfstakpensioenfonds zal het bestuur een grote rol spelen bij het opstellen van een overgangsregeling. Bij regelingen bij een andere pensioenuitvoerder zullen werkgevers, ondernemingsraden en werknemers/deelnemers (mede)zeggenschap hebben over de inhoud van de overgangsregelingen en alle complexiteit die daarmee samenhangt. Het pensioenakkoord schrijft voor dat werkgevers bij de overstap naar het nieuwe pensioencontract worden verplicht om binnen de wettelijke kaders een transitieplan op te (laten) stellen en dit af te stemmen met de werknemersorganisaties, de ondernemingsraad en het pensioenfondsbestuur. Dit transitieplan moet uiteenzetten welke keuzes zijn gemaakt voor wat betreft de omvang en de vorm van de compensatie. Uitblijven van compensatie is kennelijk geen optie. Voor het wijzigen van de pensioenregeling heeft de werkgever overeenstemming nodig van de werknemersorganisaties of de ondernemingsraad, aldus het pensioenakkoord. Wat is dan de rol van de ondernemingsraad?

■ ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Ons inziens zijn er grosso modo drie vormen beschikbaar om nadeel van de bestaande deelnemers te compenseren, namelijk:

- compensatie in de brutoloonfeer;
- compensatie in de tweede pijler, bijvoorbeeld via een fiscale overgangsregeling of nettopensioen;
- compensatie in de derde pijler, bijvoorbeeld via een lijfrenteregeling.

De OR heeft een instemmingsrecht bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst (art. 27 lid 1, sub a WOR) of van een beloningssysteem (sub c). De lijst van art. 27, lid 1 WOR is limitatief. Valt het (voorgenomen)

besluit van de ondernemer niet onder sub a t/m m, dan is er in beginsel ook geen sprake van een instemmingsrecht van de OR. Deze heeft in beginsel evenmin een instemmingsrecht wanneer het besluit van de ondernemer ziet op primaire arbeidsvoorwaarden (het zogeheten 'primaat van de cao').⁹

Het instemmingsrecht van de OR is belangrijk. Diens instemming met het besluit van de ondernemer zorgt over het algemeen voor meer draagvlak binnen de onderneming. Ook helpt instemming bij het beroep op een eenzijdige wijzigingsbevoegdheid van de werkgever (art. 19 PW jo art. 7:613 BW). De keerzijde van de medaille is dat, wanneer de OR niet instemt met het besluit van de ondernemer, hij tegenover de kantonrechter een beroep kan doen op de nietigheid ervan (art. 27, lid 5 WOR).

Het pensioenakkoord verplicht de werkgever om de pensioenovereenkomst te wijzigen. Daarvoor is instemming van de OR vereist, tenzij de pensioenregeling is ondergebracht bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of wanneer ze in een cao is

De vraag rijst of de OR ook een instemmingsrecht heeft ten aanzien van de door de werkgever aangeboden compensatie

vastgelegd (art. 27, lid 3 WOR). De vraag rijst of de OR ook een instemmingsrecht heeft ten aanzien van de door de werkgever aangeboden compensatie. Volgens de minister moet hij het op te stellen transitieplan – waar de compensatiemaatregelen onderdeel van moeten zijn – 'afstemmen' met (onder meer) de OR. Betekent dit 'afstemmen' ook 'instemmen' in de zin van art. 27, lid 1 WOR? En zo ja, onder welke noemer: pensioenovereenkomst of beloningssysteem?

Twee van de hierboven genoemde compensatievormen kwalificeren niet als pensioenovereenkomst in de zin van art. 1 PW. Die zien immers niet direct op de arbeidsvoorwaarde pensioen. Art. 27, lid 1, sub a WOR spreekt echter van de vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen *op grond van* de pensioenovereenkomst. De werkgever moet de pensioenovereenkomst wijzigen, omdat het pensioenstelsel wijzigt. En omdat de bestaande deelnemers daarvan nadeel ondervinden, moeten de bestaande deelnemers vervolgens worden gecompenseerd. Dat betekent dat de door de werkgever aangeboden compensatie direct verband houdt met de wijziging van de pensioenovereenkomst. Behoort de door de werkgever aangeboden compensatie dan niet tot een regeling *op grond van* de pensioenovereenkomst? Wij menen van wel, waarmee ook de inhoud van de compensatie onder de reikwijdte van het instemmingsrecht van de OR valt. Bovendien komt dit het vergroten van draagvlak onder de deelnemers ten goede en kan het

– uitgaande van een positief resultaat – behulpzaam zijn bij een eenzijdig wijzigingstraject.

Over compensatie in de loonsfeer valt wellicht nog te twisten. Looncompensatie houdt namelijk direct verband met een primaire arbeidsvoorwaarde (het loon) die, art. 32 WOR daargelaten, van het instemmingsrecht van de OR is uitgezonderd. Echter, wanneer de looncompensatie een wijziging van het beloningssysteem impliceert, lijkt er op grond van art. 27, lid 1, sub b WOR wel weer sprake te zijn van een instemmingsplichtig besluit. Daarnaast hangt veel af van de instemmingsaanvraag van de werkgever. Maakt hij de compensatiemaatregelen onderdeel van de instemmingsaanvraag, dan kan worden betoogd dat hij een bovenwettelijk instemmingsrecht van de OR heeft gecreëerd. Stemt de OR niet in met de compensatie, dan kan de werkgever zich er niet op beroepen dat er, wettelijk gezien, geen instemmingsrecht is van de OR en het besluit om die reden doorvoeren.

■ WIE BETAALT DE REKENING?

Overgangsregelingen zijn duur. Wie pakt de rekening op? Bij een pensioenregeling zijn drie partijen betrokken: de werkgever, de werknemer en de pensioenuitvoerder.

Betaalt de werkgever?

De werkgever is verantwoordelijk voor de pensioenovereenkomst. Op basis van de jurisprudentie kan gezegd worden dat hij de werknemers moet compenseren voor de nadelige gevolgen van de wijziging van de pensioenovereenkomst. Met het pensioenakkoord is beoogd dat de kosten in het nieuwe stelsel ongeveer gelijk zullen zijn aan die in het oude stelsel. Daarbij wordt gestreefd naar hetzelfde pensioenresultaat. De kosten voor de overgangsregeling komen echter bovenop de reguliere premie. Als werkgevers de rekening voor de overgangsregeling moeten gaan betalen, levert hen dat een forse extra last op. Die zullen ze niet zomaar accepteren.

Betaalt de werknemer?

Werkgevers kunnen ook zeggen dat zij niet voor een stelselwijziging hebben gekozen, dat de totale premie na de stelselwijziging ongeveer gelijk is aan die voor de stelselwijziging en dat ze dus geen geld hebben voor een overgangsregeling. Dan komt de stelselwijziging dus voor rekening van de (oudere) werknemer/deelnemer die in figuur 1 in de min komt. Tot het pensioenakkoord had hij recht op een gelijkblijvende opbouw. Daarna heeft hij nog slechts recht op een degressieve opbouw. Hij mist dus de hogere opbouw die werknemers in hun jonge jaren in het nieuwe stelsel opbouwen. Er is dan echt sprake van een pechgeneratie.

8 Zie ook R.J.G. Veugelers, Werkgever kan zich niet verschuilen achter zorgplicht van anderen, Pensioen Magazine maart 2019, blz. 8.

9 De bevoegdheid van de OR kan ex art. 32 WOR worden uitgebreid bij ondernemingsovereenkomst of CAO.

Betaalt de pensioenuitvoerder?

Het is de vraag of pensioenuitvoerders middelen hebben voor overgangsregelingen. Bij premieovereenkomsten zijn er geen reserves. Die kunnen dus ook niet worden gebruikt om overgangsregelingen te financieren. Sommige bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen, beroepspensioenfondsen en algemene pensioenfondsen hebben nog wel reserves. Aan de deelnemers in die fondsen is toegezegd dat toeslagen op de reeds opgebouwde aanspra-

De middelen die pensioenfondsen vrijelijk kunnen gebruiken voor het financieren van overgangsregelingen zijn zeer beperkt

ken uit de reserves worden gefinancierd. Dan mogen die fondsen die reserves niet zomaar gebruiken voor overgangsregelingen voor oudere werknemers. De middelen die pensioenfondsen vrijelijk kunnen gebruiken voor het financieren van overgangsregelingen zijn dan ook zeer beperkt.

■ WELKE MIDDELEN ZIJN BESCHIKBAAR?

In het pensioenakkoord worden een paar bronnen genoemd voor de financiering van overgangsregelingen.

Betere benutting van de beleggingshorizon

De premie kan mogelijk iets worden verlaagd doordat ze voor werknemers in hun jonge jaren iets hoger zal zijn. Dit kan een interessante financieringsbron zijn bij werkgevers met een jonge populatie. Bij werkgevers met een oudere populatie zal echter een flink budget nodig zijn voor een adequate overgangsregeling. Dan biedt deze financieringsbron geen soelaas.

Gebruik van buffers

Bij de huidige premieovereenkomsten is er zoals gezegd geen sprake van buffers. Die kunnen dus ook niet worden gebruikt voor het financieren van overgangsregelingen. Verder worden buffers op dit moment gebruikt voor toeslagverlening. Buffers vormen dus slechts een zeer beperkte bron voor het financieren van overgangsregelingen.

Gebruik van ruimte door het verhogen van de pensioenleeftijd naar 68 jaar

De minister heeft in zijn brief aangegeven dat de AOW pas in 2024 naar 67 jaar gaat. Het is de vraag hoe dat zich verhoudt tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Wij verwachten dat de pensioenleeftijd zo veel mogelijk wordt gekoppeld aan de AOW-leeftijd. In dat geval zal hij voorlopig weer moeten worden verlaagd naar 67 jaar. Daarmee valt ook deze financieringsbron weg.

Wij vinden de in het pensioenakkoord genoemde financieringsbronnen erg mager. Waarschijnlijk kan slechts een kleine groep van werkgevers hier gebruik van maken ten behoeve van overgangsregelingen.

■ CONCLUSIE

Het pensioenakkoord betekent een grote stelselwijziging. Daarom zijn overgangsregelingen noodzakelijk. Die zijn duur en hebben een lange looptijd. Het is niet duidelijk wie dat gaat betalen. In de praktijk wordt die rekening waarschijnlijk bij werkgevers en werknemers neergelegd. Allebei gaan ze erop achteruit. Voor de werkgevers worden de lasten hoger en de werknemers zullen slechts gedeeltelijk worden gecompenseerd. Alle betrokken partijen zullen zich moeten voorbereiden op moeizame onderhandelingen hierover. Werkgevers en werknemers zullen uit eigen zak een loopplankje of draadje moeten kopen om van het oude in het nieuwe stelsel terecht te komen. Sociale partners en kabinet die dit pensioenakkoord hebben omarmd, bieden daarbij nauwelijks een helpende hand. ●