

## Maarten Divendal

Wethouder Onderwijs, Jeugd, Sport,  
Beheer en onderhoud openbare ruimte en Milieu

Retouradres Postbus 511, 2003 PB Haarlem

Aan de leden van de Commissie Bestuur

Datum	12 januari 2014
Ons kenmerk	2007/194654
Contactpersoon	P. Spigt
Doorkiesnummer	023 511 4906
E-mail adres	<a href="mailto:pspigt@haarlem.nl">pspigt@haarlem.nl</a>
Bijlagen	Antwoorden op vragen inzake Principebesluit verzelfstandiging SBH
Onderwerp	vragen inzake verzelfstandiging SBH

Geachte leden,

Op donderdag 11 oktober 2007 hebben we overleg gehad over het Principebesluit verzelfstandiging SBH. Tijdens dit overleg is een behoorlijk aantal vragen gesteld. Bijgaand zend ik u schriftelijk de antwoorden op deze vragen.

Mede op uw verzoek hebben wij de termijn in het verzelfstandigingsproces aangepast. De beoogde verzelfstandiging van SBH is uitgesteld tot 1 april 2008. Hierdoor kan de gewenste zorgvuldigheid worden betracht voor alle betrokkenen.

Tevens stel ik u voor om de behandeling van het Principebesluit verzelfstandiging SBH opnieuw te agenderen voor de Commissie Bestuur, te weten op 1 november a.s. Wij kunnen u dan namelijk nader informeren over de vormgeving van de nieuwe organisatie en eventuele aanvullende vragen beantwoorden. Dit betekent dat het Principebesluit van de agenda van de Raadsvergadering van 25 oktober a.s. kan worden afgevoerd.

Graag verneem ik van u of u kunt instemmen met dit voorstel. Mocht u nog inhoudelijke vragen hebben dan kunt u natuurlijk ook tussentijds contact opnemen met de heer P. Spigt, telefoon 023 511 4906.

Met vriendelijke groet,

Maarten Divendal

Medio 2006 is uit een haalbaarheidsonderzoek gebleken dat SBH niet geheel autonoom kan worden verzelfstandigd. In september 2006 (Reg. nr. CS/SB/2006/23) heeft het college daarom opdracht gegeven aan de directeur van de sector Stadsbeheer nader te onderzoeken of de verzelfstandiging wel haalbaar is in samenwerking met Spaarnelanden en/of Paswerk. Op 13 februari 2007 (SBD 2007 2 en 3) zijn vervolgens eerst Parkeerbeheer en de Aannemerij toegevoegd aan SBH.

Bij dit traject is namelijk het uitgangspunt dat we de medewerkers van SBH zo veel mogelijk bij elkaar willen brengen en houden. Na jarenlange onduidelijkheden voor de verschillende onderdelen van SBH, hebben wij er voor gekozen een sterke eenheid te creëren.

Nadat dit was gerealiseerd heeft op 27 maart 2007 (Reg. nr. SBD 2007/9) het college ingestemd met een nader onderzoek naar de verzelfstandiging van SBH, hetgeen op 19 april 2007 door de raad is bevestigd. Conform de nota "Rollen in het proces van verzelfstandigingen" (Reg. nr. CS/SB/2006/11) en de Leidraad bij reorganisaties 1999 (2003; CS/POI/2003/41) is het nader onderzoek uitgewerkt.

#### **Principebesluit**

Normaliter wordt bij een Principebesluit uitsluitend een Haalbaarheidsonderzoek gevoegd. Dit ter afronding van fase 2 van een verzelfstandigingsproces<sup>1</sup>. In de volgende fase wordt vervolgens het Uitwerkingsbesluit opgesteld.

Voorbeelden van Principebesluiten met uitsluitend een Haalbaarheidsonderzoek zijn: de Stadsbibliotheek (Reg.nr. SBH/2007/02), Sport & Recreatie (Reg.nr. CS/SB 2006/35), Frans Halsmuseum (Reg.nr. 2007/113401) en de RATD in 2004.

Aangezien de Projectorganisatie voor de verzelfstandiging van SBH ook het Bedrijfsplan reeds heeft opgemaakt, is het reeds bijgevoegd. Het is evident dat dit al een voorzichtig beeld geeft van de nieuwe organisatie, maar dat het ook vragen kan oproepen over de vormgeving van de nieuwe organisatie. Het is dan ook terecht dat de Commissie Bestuur zeer benieuwd is naar de gekozen vorm. Helaas kan de volledige juridische vorm (constructie) in dit stadium nog niet kenbaar worden gemaakt.

In het verleden was de vormgeving bij verzelfstandigingen niet erg complex. Men richtte een NV, BV of Stichting op en verdeelde de aandelen c.q. zeggenschap. De laatste jaren is dat binnen de overheid echter langzaam aan het veranderen door de strenge eisen van het Aanbestedingsrecht. Bij de beantwoording van de vragen wordt dit nader toegelicht.

#### **Stand van zaken**

Op dit moment is de projectorganisatie al druk bezig met de vervolgstappen in het verzelfstandigingsproces. Deze stukken zullen bij het Uitwerkingsbesluit (en het

---

<sup>1</sup> Schotman W.L.M. c.s., Verzelfstandiging op lokaal niveau. Hoofdstuk 3 Het proces van verzelfstandiging.

besluit verzelfstandiging) worden overgelegd. Vooruitlopend hierop kunnen wij het volgende meedelen:

1. Het Sociaal Plan inzake de verzelfstandiging van Sport& Recreatie wordt ook gebruikt voor het personeel van SBH.
2. Het is duidelijk welke mensen overgaan en het Plaatsingsplan is in concept gereed. Wel worden de komende weken nog salarisvergelijkingen uitgevoerd. Dit om de netto-netto garantie aan te kunnen tonen.
3. Het Opdrachtgeversplan is in concept klaar, zodat duidelijk is welke opdrachtgevers en werkpakketten er zijn.
4. Er is een eerste concept van het Verzelfstandigingsconvenant, statuten, akte van inbreng en akte van oprichting. Deze documenten moeten echter nog door de huisadvocaat worden aangepast aan de definitieve juridische vorm voor de organisatie.
5. De afstemming tussen de gemeentelijke begroting 2008 en de begroting van de nieuwe organisatie is nagenoeg afgerond.
6. Enkele weken terug hebben wij een advies ontvangen inzake het Aanbestedingsrecht. Aangezien dit advies gevolgen heeft voor de juridische vormgeving, wordt dit nu nader uitgewerkt. In de Stuurgroep (waarin Paswerk, Spaarnelanden en de gemeente zitting hebben) moeten echter nog finale afspraken hieromtrent worden gemaakt. Zodra deze afspraken zijn gemaakt, zullen wij u hiervan op de hoogte stellen. Ook wordt in het Uitwerkingsbesluit nadrukkelijk op de vormgeving ingegaan.

## Vragen Commissie Bestuur

Naar aanleiding van de Commissie Bestuur d.d. 11 oktober 2007 zijn de volgende vragen gesteld:

1. **Is er voldoende tijd om SBH per 1-1-2008 te verzelfstandigen en wordt er zorgvuldig gehandeld?**
2. **Bevatten de overgelegde stukken voldoende informatie voor een Principebesluit?**
3. **Heeft de organisatie nu voldoende vorm?**
4. **Wat gebeurt er met de Stadskweektuin?**
5. **Kan in dit proces gekozen worden voor een Gemeenschappelijke Regeling?**

**6. Hoe lang moet de gemeente het werkpakket van SBH verplicht afnemen?**

**7. Is er een *Level playing field*?**

**8. Hoe ligt de eigendomsverhouding?**

9. **Heeft Paswerk toestemming nodig van de regiogemeenten?**
10. **Waarom niet al voorzichtig op de markt begeven?**
11. **Hoe omgaan met het vergrijsde personeelsbestand?**

12. Komen er prestatieafspraken inzake *werktoeleiding* in het Convenant e.d.?
13. Gaat de gemeente voortaan alle werken bij deze organisatie onderbrengen?
14. Is de 5% regeling relevant voor deze verzelfstandiging?
15. Leveren Paswerk en Spaarnelanden een bijdrage in de verzelfstandigingskosten?
16. Liggen de verzelfstandigingskosten hoger dan 100.000 EUR?

**17. Aan welke kosten wordt gerefereerd bij de genoemde 600.000 EUR?**

18. Is de nieuwe organisatie verplicht vennootschapsbelasting te betalen?

**19. Is een advies van de vakbonden nodig?**

**20. Is er een vergelijking gemaakt met de gemeentebegroting 2008?**

**21. Hoe wordt de overhead in de nieuwe organisatie vormgegeven?**

22. Kan er een Meerjarenbeleid (en begroting) worden opgesteld?
23. Waarop is het verschil tussen 960.000 en 1,2 miljoen besparingen gebaseerd?
24. Waarom wordt aan de organisatie 600.000 EUR en al het materieel meegegeven?
25. Kan verplichte afname (7 jaar) niet leiden tot problemen (bijlage A p.12)?

**1. Is er voldoende tijd en wordt er zorgvuldig gehandeld?**

Zoals een aantal leden van de Commissie Bestuur terecht heeft opgemerkt is de verzelfstandiging van SBH een lastig traject. Te snel en onzorgvuldig handelen is niet gewenst.

De Stuurgroep verzelfstandiging SBH heeft dan ook vastgesteld dat een verzelfstandiging per 1 januari 2008 niet realistisch is. De datum van verzelfstandiging wordt dan ook verschoven naar 1 april 2008. Hierdoor krijgen het college, de raad, de vakbonden, de Ondernemingsraad, SBH (Paswerk en Spaarnelanden) en de projectorganisatie meer tijd om de verzelfstandiging zorgvuldig voor te bereiden.

Hoewel de benodigde stukken reeds in concept zijn opgemaakt, zal de huisadvocaat deze stukken de komende weken nog nader moeten uitwerken. Zoals reeds

aangegeven in de inleiding worden deze stukken in de volgende fase van het proces bijgevoegd.

## **2. Bevatten de overgelegde stukken voldoende informatie voor een Principebesluit?**

Voor het Principebesluit is allereerst van belang dat er onderzoek is gedaan naar de haalbaarheid van de verzelfstandiging. De conclusies van het Haalbaarheidsonderzoek zijn: SBH kan op dit moment geen zelfstandige partij zijn zonder de gemeentelijke opdrachten. Met name de gemiddelde leeftijd van het personeel, het ziekteverzuim en de loonkostencomponent zijn hiervan de oorzaak. Indien de nieuwe organisatie voor een redelijke periode een vast werkpakket meekrijgt kunnen deze problemen echter worden omgebogen. Conform fase 2 in het verzelfstandigingsproces, is hiermee voldoende informatie verzameld voor het Principebesluit (zie ook de Inleiding).

## **3. Heeft de organisatie nu voldoende vorm?**

In het Bedrijfsplan en het Haalbaarheidsonderzoek is de basis gelegd voor een private rechtspersoon. Voordeel van een NV is dat het van nature een transparantere entiteit is.

Het belangrijkste voor de juridische vormgeving is dat de verplichtingen inzake het aanbestedingsrecht, fiscaal recht en arbeidsrecht worden nageleefd. Hierdoor kunnen nog wezenlijke afwijkingen optreden in de juridische vormgeving. In het Uitwerkingsbesluit zal bovengenoemde volledig worden uitgewerkt.

### **4. Wat gebeurt er met de Stadskweektuin?**

Haarlem heeft als één van de weinige gemeenten nog een Stadskweektuin. Echter, er wordt al enige tijd geen gewas meer gekweekt voor het openbaar groen. De Springertuin en aangrenzende speelweide zijn thans een semi-openbaar park, dat evenals twee aangrenzende kassen, wordt beheerd door het gemeentelijke Natuur- en Milieu Educatiecentrum (NME). NME maakt geen onderdeel uit van de verzelfstandiging van SBH, waardoor de Stadskweektuin ook minder relevant is voor de toekomst van de verzelfstandigde organisatie. De toekomst van de Stadskweektuin zal de komende maanden worden besproken in een werkgroep van de Afdeling Vastgoed. Dit in het kader van de toekomst van de locatie Kleverlaan.

## **5. Kan in dit proces gekozen worden voor een Gemeenschappelijke Regeling?**

Een GR is bedoeld voor het regelen van samenwerking tussen gemeenten. Dat is nu niet het geval. Los van de vraag of andere gemeenten klaar zijn voor deze samenwerking, kan in een GR lastiger de doelstelling worden volbracht om de nieuwe organisatie efficiënter en effectiever te maken<sup>2</sup>.

Voor Spaarnelanden is het bovendien lastig om aan een GR deel te nemen. Ook hierdoor is een GR geen aantrekkelijke optie.

Zoals de SP terecht aangaf lijkt deze constructie zeer veel op een interne verzelfstandiging. Het verschil met een interne verzelfstandiging is echter dat de gemeente profiteert van de voordelen van een interne verzelfstandiging, maar dat het bedrijf toch kan profiteren van privaatrechtelijke voordelen en is er de controle op de organisatie door de gemeente goed geregeld.

## **6. Hoe lang moet de gemeente het werkpakket van SBH afnemen?**

In het Haalbaarheidsonderzoek is aangegeven dat het bedrijf 7 tot 10 jaar nodig heeft om dicht bij concurrenten in de markt te komen. Dit komt in belangrijke mate door de kosten van het huidige personeelsbestand. Doordat het een uitvoerend bedrijf betreft, waarbij personele inzet de belangrijkste component is, kan de organisatie alleen concurreren indien het personeel ongeveer even duur is als bij marktpartijen.

Gedurende bovengenoemde termijn zal het bedrijf zich langzaam omvormen tot echte marktpartij, die op den duur de concurrentiestrijd aan kan gaan (inclusief “level playing field”).

## **7. Is er een *Level playing field*?**

Een “level playing field” betekent dat bedrijven kunnen concurreren onder gelijke omstandigheden. Verdringing van de markt en oneerlijke concurrentie is bij deze verzelfstandiging niet aan de orde. Dit komt doordat SBH zich voorlopig richt op de bestaande werkpakketten. In het bedrijfsplan is hierover onder andere op pagina 3 veel aandacht gegeven. Er treedt dan ook geen verstoring op van de markt.

---

<sup>2</sup> Zie ook recent Rapport van de Rekenkamercommissie inzake Gemeenschappelijke Regelingen.

## **8. Hoe ligt de eigendomsverhouding?**

De gemeente Haarlem is 100% eigenaar van Spaarnelanden en het belang van de gemeente in Paswerk is 80-85%. De precieze verdeling van de aandelen moet nog worden bepaald. Welke modus uiteindelijk wordt gevonden is minder relevant, omdat de gemeente direct dan wel indirect nagenoeg alle aandelen houdt en te allen tijde een beslissende zeggenschap houdt in de onderneming.

## **9. Heeft Paswerk toestemming nodig van de regiogemeenten?**

Paswerk heeft inderdaad toestemming nodig van de deelnemende gemeenten in de GR. Paswerk heeft aangegeven dat zij tot op heden alle informatie inzake de verzelfstandiging heeft doorgegeven aan haar Bestuur. De directeur van Paswerk heeft bovendien enige tijd geleden aangegeven dat hij er van overtuigd is dat de regiogemeenten mee zullen werken. Inmiddels liggen de stukken ook voor in de Raden van de deelnemende gemeenten.

## **10. Waarom niet al voorzichtig op de markt begeven?**

SBH begeeft zich voor ongeveer 0,5% op de markt. De nieuwe organisatie kan dat op grond van het aanbestedingsrecht uitbreiden tot 5-10%. De voornaamste reden om niet direct een marktpartij te willen zijn is dat het bedrijf zich eerst moet ontwikkelen. Dit zal de nodige tijd vergen. Pas als dat het geval is, kan zij zich meer op de markt begeven en concurreren.

## **11. Hoe omgaan met het vergrijzde personeelsbestand?**

Kennis, leeftijdsbewust personeelsbeleid en kwaliteitsborging spelen een belangrijke rol voor de nieuwe organisatie. Zoals hierboven al is aangegeven zullen de meeste ouderen langzaam uitstromen de komende 7 tot 10 jaar. Dit betekent dat het management voldoende tijd krijgt om een goede strategie te ontwikkelen voor de vergrijzingsproblematiek.

## **12. Komen er prestatieafspraken inzake *werktoeleiding* in het Convenant e.d.?**

Ja, in het convenant (en het opdrachtgeversplan) zullen afspraken worden gemaakt over de mogelijkheden voor het inzetten van WWB-ers en WSW-ers. Ook in het Bedrijfsplan is hier al een voorzet voor gegeven (bijvoorbeeld pagina 3).

### **13. Gaat de gemeente voortaan alle werken bij deze organisatie onderbrengen?**

Nee, de nieuwe organisatie spitst zich vooralsnog alleen toe op het huidige werkpakket (inclusief extra werk) van het dagelijks onderhoud dat is ondergebracht bij SBH, Spaarnelanden en Paswerk. Grote werken en projecten behoren daar niet toe.

### **14. Is de 5% regeling relevant voor deze verzelfstandiging?**

De 5% regeling geeft de gemeente de mogelijkheid om bij *aanbestedingen* marktpartijen te verplichten om een opdracht (voor de gemeente) deels uit te laten voeren door werklozen. Dat is bij deze onderneming niet aan de orde, omdat zij haar opdrachten niet verkrijgt via een aanbesteding. Wel stelt de organisatie zichzelf het maatschappelijke doel om zoveel mogelijk gebruik te maken van WSW-ers en WWB-ers.

### **15. Leveren Paswerk en Spaarnelanden een bijdrage in de verzelfstandigingskosten?**

Spaarnelanden, SBH en Paswerk dragen allen hun eigen kosten van voorbereiding inzake de beoogde samenwerking. De gemeente Haarlem draagt echter logischerwijs de kosten van de verzelfstandiging van SBH.

### **16. Liggen de verzelfstandigingskosten van de voorbereiding hoger dan 100.000 EUR?**

Nee, dit zijn de totale kosten. Wel kan worden gemeld dat de discussie over de vormgeving, dit naar aanleiding van het aanbestedingsrecht, extra kosten met zich kan meebrengen. Mogelijk leidt dit tot beperkte meerkosten.

### **17. Aan welke kosten wordt gerefereerd bij de genoemde 600.000 EUR?**

Bij de verzelfstandiging van Spaarnelanden is gebleken dat een bedrijf op grond van de Wet op de jaarrekeningen vooraf voorzieningen moet treffen voor het personeel. De verplichte voorzieningen bestaan o.a. uit een verplichte reservering



vóóraf van vakantiegeld, vakantiedagen en jubilea. De nieuwe organisatie moet deze reserveringen treffen. Om die reden dient de onderneming bovengenoemd bedrag mee te krijgen.

## **18. Is de nieuwe organisatie verplicht vennootschapsbelasting te betalen?**

Nee de nieuwe organisatie is niet Vpb-plichtig, omdat zij haar activiteiten niet in concurrentie met de markt uitvoert én omdat de gemeente voor nagenoeg 100% direct of indirect aandeelhouder is van de nieuwe organisatie.

De organisatie wordt gezien als verlengstuk van de gemeente. Door de organisatie via het *quasi investering* te voeden kan in alle redelijkheid worden gesteld dat de activiteiten binnen de gemeentelijke organisatie blijven (zie ook pagina 13 van het Bedrijfsplan).

Activiteiten die de organisatie uitvoert buiten de gemeentelijke sfeer zullen in beginsel wel Vpb-plichtig zijn. De vraag is echter of dat erg is. Uiteindelijk zal zij zich namelijk toch steeds meer als marktpartij moeten gaan gedragen met alle rechten en plichten.

## **19. Is een advies van de vakbonden nodig?**

Op grond van de Leidraad reorganisaties 1999 zal de vakbonden formeel om advies worden gevraagd, zodra het voorgenomen besluit, het plaatsingsplan en het definitief besluit verzelfstandiging gereed zijn.

Wel zijn er reeds drie overleggen geweest met de vakbonden en zijn alle beschikbare (concept) stukken voorgelegd aan de vakbonden. In het Technisch Beraad van het GO op

11 oktober 2007 is het concept Sociaal Plan reeds besproken. Op verzoek van de vakbonden is afgesproken dat het Sociaal Plan qua structuur (en basisafspraken) zal lijken op het Sociaal Plan bij de verzelfstandiging van Sport & Recreatie. Hierdoor kunnen hieromtrent gemakkelijk afspraken worden gemaakt met de vakbonden.

## **20. Is er een vergelijking gemaakt met de gemeentebegroting 2008?**

Ja, de begrotingen zijn vergeleken. Gebleken is dat de gemeentelijk begroting 2008 op verschillende punten aanzienlijk afwijkt van vorige gemeentelijke begrotingen.

De verschillen die daaruit naar voren zijn gekomen betreffen vooral de verdeling over de verschillende kostensoorten en niet de totale hoogte. Doordat de nieuwe organisatie alleen uit gaat van de werkelijkheid 2006, die zij nodig heeft voor haar huidige werk, ontstaan er geen problemen.

Daarmee is geborgd dat het beschikbare budget voor de werkzaamheden van de nieuwe organisatie goed passen binnen de gemeentelijke begroting 2008.

## **21. Hoe wordt de overhead in de nieuwe organisatie vormgegeven?**

De overhead is tot nu toe gebaseerd op een standaard toerekening van kosten en niet op de werkelijke inzet van bijvoorbeeld de afdelingen personeelszaken, post en archief, financiën enz. In de begroting van de nieuwe organisatie is gerekend met de werkelijke behoefte aan overhead. Zoals verwacht blijkt die overhead veel lager te zijn. Dit komt doordat zij als kleinere organisatie minder overhead nodig heeft.

In overleg met de controller van Stadsbeheer wordt bepaald welke reële overheadkosten worden opgenomen. De mutaties worden verwerkt in de aanneemsom, waardoor de aanneemsom lager wordt voor de gemeente Haarlem.

In het Uitwerkingsbesluit zal dit nader worden uitgelegd.

## **22. Kan er een Meerjarenbeleid (begroting) worden opgesteld?**

Bij het Uitwerkingsbesluit zal nadrukkelijk gekeken worden naar het Meerjarenbeleid. Bijvoorbeeld inzake nieuwe investeringen.

Overigens zal het Meerjarenbeleid vooralsnog niet veel wijzigen. De komende jaren is namelijk het werkpakket voor de nieuwe organisatie duidelijk. Het meerjarenbeleid zal zich dan ook voornamelijk richten op het personeelsbeleid, efficiency en verdere samenwerking met de partners.

## **23. Waarop is verschil tussen 960.000 en 1.200.000 EUR besparingen gebaseerd?**

Bij het nader onderzoek is in 1<sup>e</sup> instantie reeds de gemeentelijke taakstelling 2008 meegenomen. Doordat deze taakstelling niet in personeelsreductie kan worden meegegeven, was dat in een financiële bezuiniging omgezet.

Na de zomer is evenwel gebleken dat voor de andere verzelfstandigingsprocessen deze taakstellingen reeds waren stopgezet. Om die reden is dat per 1 januari 2008 ook gedaan voor SBH. Het bedrag kon derhalve worden verhoogd van 960.000 EUR naar 1,2 miljoen, omdat de taakstelling al eerder was ingepast in de begroting van de nieuwe organisatie (ook in relatie tot de werkpakketten).

Dit bedrag is gebaseerd op besparingen die zich de komende jaren zullen voordoen. Voorbeelden van deze besparingen zijn onder andere: het aannemen van goedkoper personeel na pensionering van ouderen, verlaging van overhead en primaire kosten, samenvoeging van de teams BBGR en Service, het minder gebruik maken van dure uitzendkrachten (maar goedkope WSW-ers en WWB-ers) en een verbetering van productiviteit (o.a. door lager ziekteverzuim).

**24. Waarom wordt aan de organisatie 600.000 EUR en al het materieel meegegeven?**

Zoals eerder aangegeven bij vraag 17 is het bedrag van 600.000 EUR nodig voor het maken van verplichte reserveringen (Wet op de jaarrekeningen). Deze reserveringen moeten los gezien worden van het meegeven van het materieel.

Het materieel wordt namelijk meegegeven om de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Er zou een liquiditeitsprobleem kunnen ontstaan indien dit met elkaar in verband wordt gebracht.

**25. Kan verplichte afname (7 jaar) niet leiden tot problemen (bijlage A p.12)?**

Op dit moment heeft de Opdrachtgever reeds de plicht om haar taken op te dragen aan SBH. Dit zal de komende jaren niet veranderen.

Bovendien zullen er niet langer personele taakstellingen rusten op SBH. Door bedrijfsmatig te werken zal naar alle waarschijnlijkheid het ziekteverzuim ook dalen, hetgeen positieve gevolgen zal hebben voor de productiviteit. Doordat de verzelfstandigde organisatie daarnaast transparant blijft voor de gemeente, zullen de problemen naar alle waarschijnlijkheid beperkt zijn.