

# Een sociaal stelsel dat bijdraagt aan balans op de arbeidsmarkt: aandachtspunten en randvoorwaarden

Bij zijn aantreden in het najaar van 2017 legde het kabinet Rutte-III een stevige ambitie neer voor de sociale zekerheid. De arbeidsmarkt is toe aan een nieuwe balans en ons sociale stelsel speelt een cruciale rol in het vinden daarvan, constateert de coalitie van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie. Met die gedachtegang sluit het [regeerakkoord](#) op hoofdlijnen aan bij de [analyse die Acture eind 2016 maakte](#). Ook bevat het diverse maatregelen die wij destijds voorstelden. In dit nieuwe position paper gaan we daarom graag in op de voor de hand liggende vervolgvraag: wat zijn aandachtspunten en randvoorwaarden bij het bereiken van een nieuw evenwicht?

## 1 Het regeerakkoord

Het sociale stelsel neemt in het economisch beleid van het kabinet een belangrijke positie in. Modernisering van de arbeidsmarkt is binnen dit beleid prioriteit nummer één. Volgens het regeerakkoord knelt de huidige situatie voor zowel werkgevers als werknemers en is nieuw evenwicht tussen zekerheid en kansen noodzakelijk. Het sociale stelsel speelt hierbij een sleutelrol: de financiële verantwoordelijkheid voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid is volgens het kabinet te eenzijdig bij de werkgever belegd. Dit moedigt constructies aan die risico's afwentelen op de werknemer en neerkomen op oneerlijke en ongewenste concurrentie. Ook maakt het de kloof tussen vast en flex te groot, waardoor te veel mensen terechtkomen in een onzekere en kwetsbare positie.

Het kabinet is ervan overtuigd dat de oplossing voor dit probleem een gelijktijdige beweging is waarbij vast werk minder vast wordt en flexwerk minder flex. De ambitie is dat meer mensen aan het werk kunnen in contracten voor onbepaalde tijd. Maar ook dat zelfstandigen de ruimte krijgen om te ondernemen, en dat schijnzelfstandigheid wordt aangepakt. Op basis van deze uitgangspunten bevat het regeerakkoord een groot aantal voornemens die neerkomen op kleinere en grotere ingrepen in het sociale stelsel.

## 2 Analyse: twee conclusies, twee knelpunten

Vóór we ingaan op specifieke maatregelen, is het goed om enkele conclusies te trekken over de richting waarin de sociale zekerheid zich onder dit kabinet beweegt. Een deel van die beweging komt voort uit de beleidskeuzes die de coalitie in het regeerakkoord maakt, een ander deel vindt zijn oorzaak in externe ontwikkelingen.

## **Private verantwoordelijkheid en initiatief blijven belangrijk**

Een belangrijke keuze die het kabinet maakt is dat private verantwoordelijkheid en initiatief essentiële elementen blijven van de sociale zekerheid. Nederland heeft binnen Europa van oudsher een uniek sociaal stelsel, dat veel verantwoordelijkheid en initiatief neerlegt bij werkgevers, verzekeraars en private uitvoerders. De voornemens en voorstellen in het regeerakkoord sluiten over het algemeen aan bij de uitgangspunten van dit stelsel. Veel wordt aan de markt overgelaten, de overheid beperkt zich waar mogelijk tot het aangeven van de kaders en het bewaken van het evenwicht. En waar mogelijk wordt verantwoordelijkheid individueel belegd en financiële schade individueel toegerekend.

## **Privacywetgeving en demografische ontwikkelingen bedreigen het evenwicht**

Aan de andere kant is het belangrijk om te signaleren dat het regeerakkoord geen antwoord lijkt te bieden op twee belangrijke knelpunten die de houdbaarheid van het stelsel bedreigen.

- ▶ De Europese Unie confronteert ons land met privacywetgeving die een spanningsveld oplevert tussen bescherming van de werknemer en het principe van private verantwoordelijkheid en initiatief. Dit is een fundamentele kwestie die verder reikt dan de houdbaarheid van specifieke oplossingen zoals het 'eigen regie model'. En die daarom om opheldering en een duidelijk standpunt vraagt.
- ▶ Demografische ontwikkelingen en hierdoor ingegeven maatregelen, zoals de beperking van vervroegd uitreden en verhoging van de AOW-leeftijd, dreigen te zorgen voor een forse toename van het aantal arbeidsongeschikten. De hiermee gepaard gaande kostenstijgingen vormen een directe bedreiging van de balans op de arbeidsmarkt waar het kabinet naar op zoek is. Het is te voorzien dat de coalitie zich vroeg of laat genoodzaakt ziet om hier een antwoord op te formuleren.

## **3 Aanbevelingen: aandachtspunten en randvoorwaarden**

Als private uitvoerder voelt Acture een directe betrokkenheid bij de wijze waarop het stelsel voor ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid functioneert. En hoe die toekomst er ook uit mag komen te zien: wij zijn ervan overtuigd dat we ook in de toekomst een nuttige rol kunnen vervullen. Daarom leveren we graag een bijdrage aan de discussie en gedachtevorming die in de komende periode moet leiden tot concrete maatregelen op het gebied van de sociale zekerheid. Zodat we in de toekomst een stelsel hebben dat niet knelt, maar bijdraagt aan balans.

### **Zes belangrijke maatregelen sociale zekerheid**

Het kabinet stelt een groot aantal maatregelen voor. Wij lichten er vier belangrijke uit en voegen er twee toe:

## KABINET



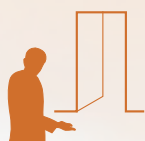
Verkorting van de loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers

5 << 10

Beperking van de periode van premie-differentiatie in de WGA tot vijf jaar



Introductie van premiedifferentiatie naar type contract in de WW



Verbetering van de toegang tot private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor zelfstandigen

## ACTURE



Knelpunten privacywetgeving oplossen



Voorkomen toename aantal arbeidsongeschikten



### VERKORTING LOONDOORBETALING

Het kabinet wil de loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers verkorten van twee naar één jaar. In het tweede jaar zou UWV zowel de loondoorbetaling als de uitvoering van een aantal re-integratieverplichtingen moeten overnemen, terwijl de ontslagbescherming in stand blijft. Een collectieve en uniforme, lastendekkende premie moet gaan zorgen voor financiering van de kosten. De regeling is gericht op organisaties met minder dan 25 werknemers en moet bevorderen dat mkb-werkgevers weer meer personeel in (vaste) dienst durven te nemen.

#### Opmerkingen

- ▶ De uitvoerings- en kostenproblemen die kleine werkgevers ervaren, zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Professionele uitvoering van de re-integratie verlost hen van organisatorische belasting. Maar de uitvoering moet wel tot resultaten leiden, anders blijft het kostenrisico onverminderd aanwezig.
- ▶ Het is van belang om geen overspannen verwachtingen te hebben van het effect van oplossing van uitvoerings- en kostenproblemen van kleine bedrijven op de werkgelegenheid. Deze bedrijven zijn volgens UWV-cijfers goed voor 0,6 miljoen banen. Dat zijn er vele malen minder dan in het grootbedrijf (4,2 miljoen banen) en het middenbedrijf (1,5 miljoen).
- ▶ Tegelijkertijd kleven aan onderscheid tussen kleine en grotere werkgevers belangrijke nadelen. Het sociale stelsel wordt complexer en de betrokkenheid van kleine werkgevers bij de re-integratie neemt af. Hierdoor zal de effectiviteit sterk dalen. Ook komt het gelijke speelveld tussen private en publieke uitvoerders in gevaar en ontstaat er een ongewenste prikkel om bedrijfsgroei boven een bepaald niveau te vermijden.

#### Aanbevelingen

- ▶ Vermijd onderscheid in de verplichtingen van kleine en grote werkgevers. Zulk onderscheid heeft nadelen en ongewenste neveneffecten die niet opwegen tegen het voordeel van ontlasting van kleine werkgevers bij de uitvoering.

- ▶ Zorg ervoor dat kleine werkgevers daadwerkelijk worden ontlast, door niet alleen hun uitvoerings- maar ook hun kostenproblemen op te lossen. Beleg de uitvoering daar waar de capaciteit en bewezen effectiviteit aanwezig zijn om goede resultaten te mogen verwachten. Heroverweeg of UWV, dat met grote capaciteitsknelpunten kampt, deze uitdaging kan oppakken.
- ▶ Streef voor optimale stimulering van banengroei naar een gedragsverandering bij álle werkgevers – niet slechts een deel ervan. En zeker niet het deel dat de minste werkgelegenheid biedt.

## 5 << 10

### BEPERKING PREMIEDIFFERENTIATIE WGA

Het kabinet wil de periode waarvoor premiedifferentiatie geldt in de WGA verkorten van tien naar vijf jaar. Dit moet voor alle werkgevers het kostenrisico van arbeidsongeschiktheid van werknemers beperken. De kosten van uitkeringen die na de periode van premiedifferentiatie doorlopen, moeten net als nu worden gedekt door een collectieve, uniforme premie. De maatregel heeft tot doel werkgevers te ontlasten en hun terughoudendheid bij het aannemen van personeel te verminderen.

#### Opmerkingen

- ▶ De essentie van beperking van het kostenrisico van arbeidsongeschiktheid is vermindering van de schadelast. Zolang die vermindering niet plaatsvindt, zal het kostenrisico niet werkelijk verdwijnen. De gedifferentieerde individuele of (deels) sectoraal bepaalde premie daalt weliswaar, maar de collectieve uniforme premie stijgt.
- ▶ Zolang het kostenrisico niet werkelijk verdwijnt, zal de bereidheid om mensen aan te nemen niet wezenlijk toenemen. Bij werkgevers die nu hun gedifferentieerde premie onder controle hebben kan hij zelfs afnemen. Naarmate het gewicht van de collectieve uniforme premie verder stijgt, zullen zij per saldo vaker een toename van hun risico ervaren. Dit bestaat dan immers voor een groter deel uit schade die anderen veroorzaken. En die zij dus zelf niet kunnen beïnvloeden.
- ▶ Er is maar één manier om de schadelast duurzaam te verminderen: deels arbeidsongeschikten aan werk helpen. De enige manier om dit voor elkaar te krijgen is aan de slag gaan met deze mensen. Zij hebben een keuring ondergaan die heeft uitgewezen dat zij kunnen werken. De ervaring leert dat ze dit met de juiste prikkels en begeleiding ook doen. En hen onnodig aan de zijlijn laten staan is simpelweg geen optie.

#### Aanbevelingen

- ▶ Voorkom dat het kostenrisico dat werkgevers ervaren per saldo gelijk blijft of zelfs toeneemt. Benut de aanpassing van de periode van premiedifferentiatie om elementen in het stelsel in te bouwen die de kwaliteit en effectiviteit van de re-integratie verder verbeteren, zodat de schadelast afneemt.
- ▶ Schep duidelijkheid over de keuze voor het eerste of het tweede spoor als mensen nog een werkgever hebben. Bijvoorbeeld door een verplichte keuring na één jaar ziekte in te voeren die hier uitsluitel over geeft.

- ▶ Verplicht werkgevers om professionele uitvoering van de re-integratie te organiseren. Bijvoorbeeld door een maatwerk/vangnetmodel te introduceren, zoals dat nu al geldt bij de advisering over de verzuimbegeleiding bij ziekte en de zorg voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.
- ▶ Zorg na WIA-instroom voor meer positieve bemoeienis met deels arbeidsgeschikten. Bijvoorbeeld door na vijf jaar een eindtoets en een boete van nog eens vijf jaar WGA-kosten bij onvoldoende inspanningen te introduceren. Accepteer niet dat mensen die volgens de WIA-keuring kunnen werken onnodig aan de zijlijn komen te staan omdat ze geen of onvoldoende begeleiding ontvangen.



## PREMIEDIFFERENTIATIE WW NAAR TYPE CONTRACT

Het kabinet wil nagaan hoe de premiedifferentiatie in de WW kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van vaste arbeidsovereenkomsten. In het huidige systeem worden de lasten van de eerste zes maanden WW per sector omgeslagen. Het kabinet overweegt een aanpak waarbij contracten voor onbepaalde duur een lager premiepercentage krijgen toegerekend dan contracten voor bepaalde tijd. Dit moet vaste dienstverbanden aantrekkelijker maken en flexibele minder aantrekkelijk.

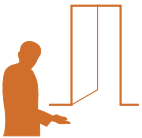
### Opmerkingen

- ▶ Het kabinet wil in essentie het gedrag en de beslissingen van individuele werkgevers beïnvloeden. Dit is alleen mogelijk door de huidige sectorale premiesystematiek (deels) los te laten. De meest rechtvaardige oplossing is om hierbij uit te gaan van werkelijke schade in de vorm van WW-instroom en deze vervolgens zoveel mogelijk individueel toe te rekenen.
- ▶ Het is wel zaak hierbij rekening te houden met draagkracht. Anders levert het systeem onrechtvaardige benadeling op van kleinere, minder kapitaalkrachtige werkgevers.
- ▶ Verder is het belangrijk om iets te doen aan een knelpunt van de huidige sectorsystematiek. Hierin stimuleren premieplafonds momenteel ongewenst financieel calculerend gedrag; niet alleen bij de WW, maar ook bij de Ziektewet en de WGA. Het is zaak dit te doorbreken, zodat de focus komt te liggen op het voorkomen van schade. Of, waar zulke schade al is ontstaan, beperking ervan door re-integratie naar passend werk.

### Aanbevelingen

- ▶ Zorg voor prikkels die op het niveau van de individuele werkgever zijn gericht, door schade individueel toe te rekenen. Werk hierbij niet op basis van contractduur, maar van werkelijke schade volgens de t-2 methode die ook bij de Ziektewet en de WGA gebruikelijk is. Zo zijn stimulering van gewenst gedrag en bestraffing van ongewenst gedrag over de hele linie consistent.
- ▶ Verwerk de draagkracht van werkgevers in de premiesystematiek met behulp van de werkgeversindeling zoals die ook bij de WGA en de Ziektewet wordt gehanteerd. Hierbij is de premie voor kleine bedrijven volledig sectoraal, voor grote bedrijven volledig individueel en voor middelgrote bedrijven deels individueel en deels sectoraal.

- ▶ Voorkom dat echte gedragsverandering uitblijft doordat werkgevers hogere flexkosten accepteren en incalculeren. Bevorder dat werkgevers bij flexcontracten zélf verantwoordelijkheid nemen voor toeleiding naar ander werk. Bied hen de mogelijkheid om zelf de schadelast te beheersen door eigenrisicodragers te worden. Werkgevers in de sectoren Overheid en Onderwijs zijn dat nu al.
- ▶ Werk met ruimere premieplafonds om ongewenst financieel calculerend gedrag op basis van de sectorsystematiek te voorkomen. De kans op vervuiling van het systeem neemt af naarmate de fiscus schade meer aan individuele werkgevers en minder aan het collectief toerekent.



## BETER TOEGANKELIJKE PRIVATE AOV'S VOOR ZELFSTANDIGEN

Het kabinet wil nagaan hoe bij zelfstandigen de verzekeringsgraad voor arbeidsongeschiktheid omhoog kan. Het vindt dat zelfstandigen een bewuste keuze moeten kunnen maken om zich wel of niet te verzekeren. Dit betekent dat degenen die daarvoor kiezen, in elk geval toegang moeten hebben tot de verzekeringsmarkt. Gesprekken met verzekeraars moeten leiden tot een beter verzekeringsaanbod.

### Opmerkingen

- ▶ Het kabinet kiest er nadrukkelijk voor om de verzekering van zelfstandigen over te laten aan de markt (die hier ook al op reageert). Wel bakent het de onderkant van die markt af, door een minimumtarief voor zzp'ers te introduceren. Bij beloning onder deze grens volgt automatisch indiensttreding plus sociale verzekering.
- ▶ Een substantieel hogere verzekeringsgraad van zelfstandigen vraagt om een (zeer) laagdrempelig verzekeringsaanbod: iedereen moet zich kunnen verzekeren. Dit is alleen te realiseren door de duur van de uitkering te beperken en in te zetten op het benutten van resterende mogelijkheden om te werken.
- ▶ Bij het verbeteren van het private verzekeringsaanbod is het zaak te voorkomen dat zzp'ers en werknemers fundamenteel uiteenlopend worden behandeld. Inkomens(on)zekerheid bij arbeidsongeschiktheid hoort geen inzet te zijn van de concurrentie tussen deze beide groepen. Maar onderbenutting van mogelijkheden om te werken is maatschappelijk evenmin aanvaardbaar.

### Aanbevelingen

- ▶ Ontwikkel een verzekeringsaanbod waarbij de premie rond de €100 per maand ligt. Dit is vergelijkbaar met de inleg bij een broodfonds, een voorziening waarvan de laagdrempeligheid bewezen is.
- ▶ Sluit met de duur van de verzekering aan bij de periode van zeven jaar werkgeversrisico bij ziekte en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Deze periode volstaat om een stabiele nieuwe situatie te bereiken, met benutting van resterende mogelijkheden om te werken. Geef duurzaam volledig arbeidsongeschikten vervolgens toegang tot een collectieve regeling conform de IVA.

- ▶ Benadruk de eigen verantwoordelijkheid van zelfstandigen door te werken met een eigenrisicoperiode van zes weken vanaf ziekmelding. Stem de uitkering in de periode daarna af op het niveau van het minimumloon. Hiermee zijn de structurele inkomenszekerheid en prikkels om resterende mogelijkheden te benutten vergelijkbaar met die voor werknemers in de WGA.
- ▶ Zorg voor een passend aanbod voor zelfstandigen die extra zekerheid willen of deze al hebben geregeld. Maak werk van heldere opties voor aanvullende verzekering en/of samenwerking en afstemming met broodfondsen.



## KNELPUNTEN PRIVACYWETGEVING OPLOSSEN

Het kabinet neemt in het regeerakkoord geen standpunt in over het spanningsveld tussen bescherming van de privacy van werknemers aan de ene kant en private verantwoordelijkheid en initiatief aan de andere. Recente uitspraken van de Autoriteit Persoonsgegevens over privacy bij verzuimbegeleiding hebben de aanwezigheid van dit spanningsveld onderstreept. Nu dreigt nieuwe Europese privacywetgeving het evenwicht structureel te verstoren. Als bescherming van de privacy binnen de sociale zekerheid voorop komt te staan, botst dat met een belangrijk uitgangspunt van het Nederlandse stelsel. Deze situatie vraagt om opheldering en een duidelijk standpunt.

### Opmerkingen

- ▶ Met zijn nadruk op private verantwoordelijkheid en initiatief is ons stelsel voor sociale zekerheid uniek in Europa. Dat Europese regelgeving niet op deze unieke situatie is afgestemd, is in die zin begrijpelijk.
- ▶ Aan de andere kant vormen private verantwoordelijkheid en initiatief een belangrijk fundament onder de effectiviteit van ons sociale stelsel. Als Nederland de Europese regels zonder heldere vertaling naar de specifieke nationale situatie overneemt, wordt dit fundament ondergraven. De spelregels binnen de EU bieden de ruimte om zo'n vertaling op nationaal niveau te maken.

### Aanbevelingen

- ▶ Formuleer een duidelijke visie op de wijze waarop privacybescherming en private verantwoordelijkheid en initiatief zich binnen het Nederlandse stelsel tot elkaar zouden moeten verhouden.
- ▶ Vertaal dit standpunt naar wet- en regelgeving op het nationale niveau, zodat duidelijk is hoe ons land op dit punt omgaat met de Europese regels. De huidige onduidelijkheid laten voortbestaan is geen optie. Als werkgevers en uitvoerders bestaande werkwijzen moeten aanpassen, hoort de overheid helder aan te geven wat de gewenste oplossingsrichting is.



## VOORKOMEN TOENAME AANTAL ARBEIDSONGESCHIKTEN

Het regeerakkoord geeft geen duidelijk antwoord op een belangrijke ontwikkeling binnen de sociale zekerheid: de snelle toename van het aantal arbeidsongeschikten. Onder druk van vergrijzing en ontgroening zijn de voorbije jaren mogelijkheden voor vervroegde uittrekking

afgeschaft. Ook vindt stapsgewijze verhoging plaats van de AOW-leeftijd. Sinds 2016 is duidelijk dat deze maatregelen een belangrijke keerzijde hebben in de vorm van toenemende WIA-in-stroom. Deze ontwikkeling leidt tot kostenstijgingen die een directe bedreiging vormen van het evenwicht op de arbeidsmarkt waar het kabinet naar op zoek is.

## Opmerkingen

- ▶ De stijgende WIA-instroom zorgt per saldo voor een groeiend aantal arbeidsongeschikten omdat het dempende effect van uitstroom uit de WAO aan effect verliest. Tot 2016 was de som van WAO en WIA-uitkeringen ieder jaar iets lager, sindsdien is er sprake van jaarlijkse toename. Eind 2017 oversteeg het aantal WIA-uitkeringen voor het eerst het aantal WAO-uitkeringen.
- ▶ De WIA-instroom is niet (meer) conjunctureel van aard. Het belang van de instroom van zieke WW'ers zal vanaf 2018 door afname van de WW-populatie naar verwachting snel dalen. Het knelpunt zit daarom in toenemende mate bij oudere werknemers. Deze groep neemt de komende jaren in omvang toe en loopt een bovengemiddeld risico om arbeidsongeschikt te raken.
- ▶ Verhoging van de AOW-leeftijd vormt met het oog op de omvang van de populatie arbeidsongeschikten een meervoudig probleem. Aan de ene kant remt deze ontwikkeling de daling van het aantal WAO en WIA-uitkeringen: mensen bereiken later de eindleeftijd. Tegelijkertijd drijft hij de WIA-instroom op doordat meer mensen de AOW-leeftijd niet werkend halen.
- ▶ De komende jaren neemt het probleem nog in omvang toe omdat de verhoging van de AOW-leeftijd verder versnelt. In 2013-2015 was de stijging één maand per jaar, in de jaren 2016-2018 is dat drie maanden per jaar en in 2019-2021 wordt dat vier maanden per jaar. Het staat al vast dat de overgang van één naar drie maanden in 2016 een merkbaar negatief effect had.
- ▶ Het ontbreekt UWV naar eigen zeggen aan de keuringscapaciteit om de uitstroom uit de WGA te vergroten. De uitvoeringsinstantie spreekt in zijn januarinota 2018 de verwachting uit dat de uitstroom in dit jaar als een direct gevolg hiervan zal afnemen.

## Aanbevelingen

- ▶ Onderken de ernst van het probleem en begin tijdig met het ontwikkelen van oplossingen. Groei van de totale schadelast van arbeidsongeschiktheid vormt een directe bedreiging van het streven naar nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt.
- ▶ Besef dat de stijgende AOW-leeftijd vraagt om een nieuwe benadering van zowel werk als arbeids(on)geschiktheid. Het uitgangspunt moet zijn dat *niemand* gedurende zijn volledige werkzame leven hetzelfde werk en/of dezelfde werkintensiteit kan volhouden.
- ▶ Erken dat we arbeids(on)geschiktheid niet de gehele loopbaan kunnen blijven benaderen als een kwestie die volledig wordt bepaald door inkomensverlies. Compensatie tot een aanvaardbaar minimum moet het uitgangspunt blijven. Maar ergens moet het zwaartepunt verschuiven richting benutting van resterend werkvermogen door het uitvoeren van passende arbeid.
- ▶ Benut een aanknopingspunt dat het regeerakkoord voor deze discussie bevat. Het kabinet wil voor de groep WGA 80-100% die kan werken voor het recht op de loonaanvullingsuitkering



de eis stellen om ten minste 50% van de resterende verdien capaciteit te benutten. Boven een bepaalde leeftijd zouden deze uitkering en dit regime voor iedereen de standaard moeten worden.

- ▶ Verplicht werkgever en werknemer om tijdig na te denken over werkvermogen in de laatste loopbaanfase. Stel aantoonbare inspanningen als voorwaarde voor toegang tot de sociale zekerheid.

## Over Acture

Acture is sinds eind 2008 actief op de markt voor private uitvoering van de sociale zekerheid. Na aanvankelijke focus op de uitzendbranche breidden we onze dienstverlening in 2011 uit naar de andere sectoren van Nederland. Daarnaast voeren we voor eigenrisicodragers de WGA en de WW uit. Met ruim 70.000 dossiers per jaar is Acture de grootste private uitvoerder van sociale zekerheid in Nederland.

## Acture BV

Kerkenbos 12-38 • 6546 BE Nijmegen • 024 - 890 94 70 • [info@acture.nl](mailto:info@acture.nl) • [www.acture.nl](http://www.acture.nl)