

## 18 Cliniclowns

Plezier in je werk door anderen te vermaken.

### Even Apeldoorn bellen

Heeft u vragen over producten van Centraal Beheer Achmea of wenst u nadere informatie, dan kunt u altijd Even Apeldoorn bellen. Onze contactpersonen kunnen u van dienst zijn of u op weg helpen. U kunt hen direct telefonisch via doorkiesnummers bereiken.

Het algemene nummer van Centraal Beheer Achmea in Apeldoorn is: (055) 579 9111  
Internet: [www.centraalbeheer.nl](http://www.centraalbeheer.nl)

### Particulieren

#### Verzekeringen voor consumenten,

Rechtsbijstandverzekeringen: (055) 579 8000  
Levensverzekeringen, Hypotheken, Bancaire Diensten: (055) 579 8100

### Bedrijven

#### Verzekeringen voor bedrijven en ondernemers,

Collectieve pensioen- en levensverzekeringen: (055) 579 8004  
Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen: (055) 579 8450  
Personeelsvoorzieningen: (055) 579 8177  
Verzekeringen voor aansprakelijkheid, brand, bedrijfsauto's, glasbreuk, inbraak, technische risico's en goederentransport: (055) 579 8085  
Schademelding: (055) 579 7777

### Overige informatie

Internationale Pensioenaangelegenheden  
dhr. H. Bouma (055) 579 8937  
Internationale Zaken Schaderegelingen  
dhr. A. Matthijssen (055) 579 4694  
Pensioencursus  
mevr. C. Marchal (055) 579 3476  
Fiscaal Juridisch Adviesbureau  
mr. M. Dommerholt (055) 579 3295



## Werkplezier

### 10 Meer rendement

Kleuren, geuren en muziek beïnvloeden prestaties van werknemers

### 16 MKB meerkeuzepolis

Alle verzekeringen overzichtelijk onder één paraplu

### 28 Ziek van arboregels

Ondernemers klagen over vele regels arbeidsomstandigheden

Plezier in het werk staat in deze uitgave centraal. Een goede sfeer met behulp van kleuren, geuren en muziek vergroot, als we de specialisten mogen geloven, de prestaties van werknemers.

Zij waarderen eveneens sporten op kosten van de baas. De werkgever vaart er tevens wel bij, want het ziekteverzuim daalt, zo is te lezen op pagina 22. Ook zaken die het werkplezier aantasten, komen aan bod. In het artikel over arboregels op pagina 28 zal menig ondernemer zichzelf herkennen. En wat te denken van alcohol op het werk? Of het gewaardeerde borreltje dezelfde kant opgaat als de nu alom verketterde sigaret, is nog onduidelijk. Sommige werkgevers maken zich echter wel degelijk zorgen over het drankgebruik onder hun werknemers, zo blijkt op pagina 20. Als dat bedrijfsongevallen tot gevolg heeft, kunnen zij immers voor de kosten opdraaien.

In deze CBnieuws leest u verder over de nieuwe MKB meerkeuzepolis van Centraal Beheer Achmea: alle verzekeringen rond de onderneming handig bij elkaar in één polis. Ook is er aandacht voor wettelijke wijzigingen omtrent de sociale zekerheid, waaronder de Pemba. Plus een aanvulling op het eerder in CBnieuws aan te vragen boekje over arbeidsvoorwaarden.

Veel leesplezier.

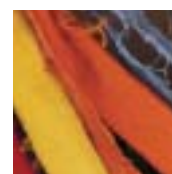
## 04 Pleziermanagement

Organisaties waar mensen met plezier werken zijn 3 tot 40 procent winstgevender, aldus Hans van der Loo van adviesbureau &Samhoud in Utrecht.



## 10 Stimuleer de zintuigen?

Met goed gekozen kleuren op de muur en een lekkere geur op de werkplek is meer rendement uit de onderneming te halen.



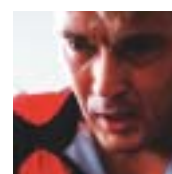
## 20 Alcohol en werk

Een borreltje na, maar soms ook vóór of tijdens werktijd. Dat mag het werkplezier dan misschien vergroten, de werkgever loopt wel risico's.



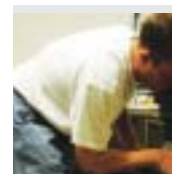
## 22 Sporten: de baas betaalt

Sommige werkgevers hechten zozeer aan de gezondheid van hun werknemers, dat ze meebetalen aan een abonnement voor de sportschool.



## 28 Ziek van arboregels

Ondernemers hekelen de vele regels op het gebied van de arbeidsomstandigheden. In hun ogen zijn ze vaak tegenstrijdig, onuitvoerbaar of overdreven.



## en verder...

07 Fiscale regels wagenparken

08 Kort nieuws

14 Topkok Jonnie Boer

16 MKB meerkeuzepolis

24 Aanvulling arbeidsvoorwaardenboekje

25 Eigen risicodragers worden of niet?



## 18 Cliniclowns

Een impressie door Herre Joostensz, fotograaf van Centraal Beheer Achmea

## Pleziermanagement: meer dan een luxe



Of je nu glazenwasser of directeur bent, werkt bij de overheid of in het bedrijfsleven; plezier in je werk is voor iedereen belangrijk. "Hoe wezenlijk dat plezier is, merk je vooral als het er niet meer is", vertelt Hans van der Loo van adviesbureau & Samhoud in Utrecht.

Pleziermanagement is over komen waaien uit Amerika, waar bedrijven al jaren volgens dat principe werken. Het woord roept beelden op van collega's die na werktijd aan de bar hangen, of samen gaan mountainbiken in de Ardennen. "Daarmee doe je het begrip echter tekort", is Van der Loo van mening. "Pleziermanagement is een instrument voor organisaties om hun omzet te vergroten. Uit onze onderzoeken blijkt dat organisaties waar mensen met plezier werken, 3 tot 40 procent, afhankelijk van het soort bedrijf, winstgevender zijn dan gemiddelde organisaties."

### Meetbaar

&Samhoud verzorgt cultuurveranderingstrajecten bij diverse grote organisaties in Nederland. De aandacht voor de menselijke kant is rijzende, maar wordt nog vaak uit het oog verloren. Van der Loo: "Bedrijven zijn legoblokken aan het worden. Managers binden zich niet aan medewerkers omdat ze vaak kort bij een bedrijf werken. Daardoor zie je het commitment bij de medewerkers in razend tempo afnemen."

De harde jongens van de zachte kant. Zo ziet Van der Loo het advies aan zijn opdrachtgevers. "De emotionele kant

van leidinggevend is binnen veel bedrijven toch de 'zachte' kant", zegt hij. "Onze aanpak is echter allesbehalve zacht. We maken inzichtelijk wat er binnen een bedrijf gebeurt, door de cultuur binnen een bedrijf meetbaar te maken. Bijvoorbeeld door de tevredenheid onder medewerkers te onderzoeken, waar harde cijfers uit komen."

### Potentieel

Volgens &Samhoud is pleziermanagement in Nederland een braakliggend terrein. "Er blijft veel potentieel hangen in organisaties. Er is veel ruis, bijvoorbeeld door conflicten." Om die ruis op te lossen is aandacht nodig. "Plezier in je werk heeft niets te maken met salaris", legt de adviseur uit. "Als iemand niet tevreden is over zijn salaris, zal hij op den duur vertrekken."

Wat wél belangrijke voorwaarden zijn voor een plezierige werkomgeving, onderzocht &Samhoud in Nederland, Duitsland en Spanje. De uitkomsten per land verschillen nauwelijks. De belangrijkste voorwaarden voor 'leuk' werk vormen bevestiging en waardering. Op de tweede plaats staan openheid en transparantie van de organisatie. Van der Loo: "Voor medewerkers is het belangrijk om hun



mening kwijt te kunnen bij de juiste persoon. Als je kunt zeggen wat je wilt, lopen irritaties minder hoog op." Tot slot is de balans tussen werk en privé doorslaggevend voor plezierig werk.

### Bruggen

Van der Loo is er van overtuigd: plezier onder medewerkers is absoluut van invloed op het bedrijfsresultaat. In Amerika is deze strategie bekend onder de naam Service profit chain. "Een groot gevaar in moderne organisaties is dat er

als het ware bedrijven ontstaan binnen het bedrijf. Soms kan het nuttig zijn om Marketing, Communicatie en Human Resources als aparte onderdelen te beschouwen, maar zorg dat er bruggen zijn. Medewerkers willen invloed uit kunnen oefenen. Een werkgever doet er goed aan om die mogelijkheid te creëren."

### Revolutie

'Meten is weten' komt terug in alles wat &Samhoud doet. Ook onder de eigen medewerkers meet het bedrijf elke »

» maand de tevredenheid. "Dat zijn geen vragenlijsten van dertig pagina's, maar een digitale impressie die vijf minuten in beslag neemt. Maar de uitkomsten zijn zó waardevol. Enkele jaren geleden zagen we ineens dat de medewerkertevredenheid enorm terugliep. Dat bleek alleen uit het onderzoek, niet uit reacties van klanten of resultaten. Toen we echter na gingen vragen bij klanten, bleek er veel onvrede te zijn. De eerste scheurtjes werden al zichtbaar. Intern hebben we destijds keihard ingegrepen. Op een ludieke manier: door tijdens de lunch al het beleg van tafel te halen, men at brood met boter. Daarna was iedereen zo verantwoordigd, dat het een goed moment was om over medewerkertevredenheid te beginnen. Alles kwam naar boven. Het was net als met de Franse revolutie: verandering begint als je aan mensen hun brood komt."

#### Terugverdienen

Maar is samen met collega's een vlot bouwen om een woeste rivier over te steken dan slecht voor plezier in het

werk? "Nee", lacht Van der Loo. "Feesten en uitjes zijn prima, maar één leuke dag zorgt er niet voor dat problemen verdwijnen. Ik pleit er dan ook voor om feesten en bedrijfsuitjes altijd te linken aan het bedrijf. Kies een onderwerp dat met werk te maken heeft en praat er samen over."

De huidige recessie zorgt er in veel bedrijven voor dat de focus verschuift naar het resultaat. "Laatst was ik bij een presentatie waar de manager vol trots sprak: 'We gaan van knuffelen naar buffelen.' Maar juist in tijden van recessie verdienen tevreden medewerkers hun geld terug. Pleziermanagement is geen luxe, neem het serieus." Gevraagd naar een laatste tip, zegt Van der Loo: "Ga er zelf mee aan de slag en bepaal zelf wat voor jouw bedrijf en voor jouw medewerkers plezierig is. Laat dat niet door adviseurs bepalen. Alleen als het traject door de hele organisatie gedragen wordt, heeft pleziermanagement een kans."

De fiscale regelingen voor zakelijk autogebruik zijn sinds 1 januari 2004 aangepast. Privé of zakelijk rijden, dat is de afweging die ondernemers moeten maken. Om die keuze te vergemakkelijken, stelde Van Huffelen & Meenink accountants en belastingadviseurs het boekje 'Blij dat ik rij' samen.

## Gratis: 'Blij dat ik rij'



In deze praktische, handzame uitgave staan de honderd meest gestelde vragen over auto en de fiscus. Als klant van Centraal Beheer Achmea kunt u het boekje gratis aanvragen via de antwoordkaart die u bij deze CBnieuws aantreft. 'Blij dat ik rij' is in samenwerking met Van Huffelen & Meenink speciaal gedrukt voor klanten van Centraal Beheer Achmea.

#### Reiskilometers

Ondernemers die slim rekenen, kunnen veel geld besparen door de auto en de verzekering van privé naar zakelijk om te zetten. Er zijn tal van nieuwe maatregelen ingevoerd. Een voorbeeld daarvan is dat woon-werkverkeer voortaan helemaal als zakelijk verkeer wordt beschouwd. Dus ook als u of uw medewerkers minder dan 10 kilometer of meer dan 30 kilometer enkele reis naar het werk pendelen. Als gevolg van deze aanpassing kunnen meer reiskilometers onbelast worden vergoed. Een andere maatregel is de bijtelling van de auto van de zaak. De ordening van 0 procent, 10 procent, 15 procent, 20 procent en 25 procent bijtelling behoort sinds 1 januari 2004 tot het verleden. Alleen percentages van 0 procent

en 22 procent worden nog gehanteerd, gerekend over de cataloguswaarde van het desbetreffende voertuig.

#### Actueel

In 'Blij dat ik rij' kunt u snel per onderwerp informatie opzoeken. Een greep uit de thema's: inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, investeringsaftrek, bijtelling, omzetbelasting en leasing. U vindt direct antwoord op al uw vragen. Het boekje heeft verschillende zoekmogelijkheden, verwijzingen en rekenvoorbeelden en is daardoor praktisch in gebruik. Ondanks de snelle veranderingen binnen het belastingrecht is steeds een actueel overzicht van de stand van zaken beschikbaar via de aan dit boek gekoppelde website [www.autoenfiscus.nl](http://www.autoenfiscus.nl).

Wilt u meer informatie over de automobielverzekering van Centraal Beheer Achmea, kijk dan op [www.automobielverzekering.nl](http://www.automobielverzekering.nl). Wilt u meer informatie over de leaseoplossing, kijk dan op [www.wagenplan.nl](http://www.wagenplan.nl).



Vraag met de bijgevoegde antwoordkaart gratis de gids 'Blij dat ik rij' aan. Wij sturen u het boekje dan kosteloos toe, zolang de voorraad strekt.



## Uitgaven reclame stijgen

De reclamebestedingen zijn het afgelopen jaar met 23 procent toegenomen. Bedrijven gaven ruim 4,2 miljard euro uit aan reclame-uitingen. In 2002 was dit nog 3,4 miljard, aldus de bureaus BBC De Media en de Reclame Bank.

## Illegaal personeel

Werkgevers die illegale werknemers in dienst hebben, lopen dit jaar een verhoogde kans tegen de lamp te lopen.

De Arbeidsinspectie heeft aangekondigd dit jaar harder tegen deze werkgever te zullen optreden. Bovendien wordt het totaal aantal inspecteurs fors uitgebreid, van honderd naar honderdtachtig.

## Privatisering uitstellen

De privatisering van het Nederlandse elektriciteits- en gasnet moet worden uitgesteld. Dit bepleit de Algemene Energieraad (AER).

In zijn advies aan de regering stelt de AER dat het te risicovol is om alles uit handen te geven.

De politiek doet er volgens de AER verstandig aan een besluit op te schorten, zolang de concurrentie op de Europese energiemarkt te wensen over laat.

## Ergernissen op de werkvloer

De grootste ergernis op het werk is slecht management. Zeker 48 procent van de werknemers blijkt zich hier aan te storen. Dit blijkt uit een peiling op [www.monsterboard.nl](http://www.monsterboard.nl).

Het gevoel hebben dat de carrière belemmerd wordt en onderwaardering volgen daarop, met respectievelijk 21 en 20 procent. Ten slotte ergert 10 procent zich aan de hoge werkdruk op de werkvloer.



## Balende bromfietshandelaren

Bromfietshandelaren vrezen dat ze te maken krijgen met een forse aderlating zodra het voorstel van minister Peijs van Verkeer en Waterstaat wordt ingevoerd.

De bewindsvrouw wil uiterlijk 2007 de leeftijd van bromfietzers optrekken naar 17 jaar. Daarmee hoopt ze de verkeersveiligheid te vergroten. Juist 16- en 17-jarige brommerrijders blijken bovengemiddeld veel ongevallen te veroorzaken.

## MKB ziet winst in 2004 groeien

Kleine en middelgrote bedrijven zullen dit jaar gemiddeld 3,5 procent meer winst behalen. Deze verwachting is uitgesproken door economisch onderzoeksbureau EIM.

De stijging van de opbrengsten is te danken aan een hogere productiviteit per werknemer. Ook hoeft er minder te worden betaald voor grondstoffen. Deze staan in (relatief lage) dollars genoteerd. Vorig jaar daalde de winst van het MKB nog met 1 procent.

## Leegstand kantorenmarkt groeit

Het aanbod op de kantorenmarkt is in 2003 opnieuw toegenomen. Eind 2003 stond er in Nederland 5,1 miljoen vierkante meter kantoorruimte te huur. Dit is een kwart meer dan in 2002.



# Vergaderen bij blauw, brainstormen met oranje

Kleuren en geuren zijn belangrijk voor het welzijn en werkplezier van werknemers. Alleen al een paar planten en de juiste kleur verf verminderen de kans op een burnout en ziekteverzuim. Paars maakt rustig, oranje activeert en citrusgeur verhoogt de productiviteit. Zelfs vergaderen is effectiever met geprikkelde zintuigen.



Drs. Kim van der Leest is 'sfeerspecialiste' en richt kantoren en projecten in aan de hand van kleuren, geuren en muziek. Achterliggende filosofie: sfeer beïnvloedt gedrag en welzijn van medewerkers en klanten. Van der Leest vindt dan ook dat bedrijven zich meer moeten richten op sfeer: "Bedrijven met de juiste ambiance zijn beter in balans en halen meer rendement uit de onderneming. Positieve stress stimuleert de productiviteit, negatieve stress kan burnout en ziekteverzuim veroorzaken."

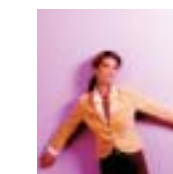
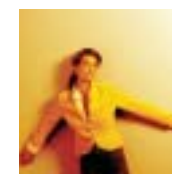
### Juiste balans

De juiste balans op een werkplek vinden, is volgens Van der Leest maatwerk. Kantoren kunnen best los van mode en trends worden ingericht, zolang de zintuigen ondersteuning krijgen. Voor advies kan men terecht bij Van der Leests bedrijf 'Warm with Senses' in Velp. "Veel kleuren hebben een universele werking", legt Van der Leest uit. "Zo is oranje een stimulerende kleur en werkt blauw rustgevend en verhelderend. Blauw komt vertrouwelijk over en heeft een positieve werking op communicatie en vergaderingen." Bedrijven doen er daarom goed aan blauwtinten in hun vergaderruimte te hebben. Maar zodra er in diezelfde ruimte gebrainstormd moet worden, is alleen blauw te koel. Dan is er weer meer oranje nodig.

Moeilijk hoeven die aanpassingen echter niet te zijn, verklaart ze. "Een bos oranje of rode bloemen, citrusgeur, oranje drankjes als jus d'orange en de juiste achtergrondmuziek kunnen voldoende stimulerend werken. De blauwe vergaderruimte wordt daarmee geschikt voor brainstormsessies."

### Onpersoonlijk

Een struikelblok bij veel bedrijven is de té onpersoonlijke inrichting, zonder eigen stijl. Met een soort grijze massa en weinig betrokken medewerkers als gevolg. "Bedrijven hebben vaak gebrek aan een eigen identiteit. Ze willen professioneel, rustig en betrouwbaar overkomen, maar dragen dat niet altijd uit", oordeelt Van der Leest. Veelgebruikte kleuren in bedrijven en logo's zijn wit, zwart en grijs. Deze kleuren kunnen een goede basis vormen, maar er zijn andere kleuren nodig om het de identiteit en de boodschap uit te dragen. Het rood-gele logo van McDonald's noemt Van der Leest 'ontzettend goed' gekozen: "Geel is opvallend en bevordert de eetlust en rood staat voor snelheid. De combinatie van die twee is perfect voor een fastfoodketen." Hoe extreem Van der Leest de stijl aanpast, hangt af van het bedrijf, de ruimte, het product en de klanten. Zo ontwierp ze een hal en ontvangstruimte, waar het belangrijk is dat bezoekers zich welkom voelen. "Rode en »



**'Zo is oranje een stimulerende  
kleur en werkt blauw rustgevend  
en verhelderend'**



» oranje stoelen zorgen er voor dynamiek en een behaaglijk gevoel. Een oosterse geur en oriëntaalse muziek ondersteunen het welkomstgevoel en stimuleren de interesse van de bezoeker.”

#### Positief

Mensen blijven langer in een ruimte waar kleur en geur goed gekozen zijn. En dat heeft een positief effect op de omzet. Duur hoeven aanpassingen niet te zijn. Het is een kwestie van de juiste kleur verf kiezen bij een schilderbeurt, een geurelement toevoegen aan de luchtklimatisering en de juiste muziekkeuze. Met simpele middelen kunnen ‘eyecatchers’ gemaakt worden, zoals verlichting, planten en accessoires. “Geuren werken ondersteunend. Rozemarijn en sinaasappel zijn bijvoorbeeld productiviteit verhogend, citrus werkt verhelderend. Planten stralen bovendien rust uit en nemen schadelijke stoffen op. Het is wetenschappelijk bewezen dat mensen die computertaken verrichten 12 procent effectiever werken als er planten in de ruimte zijn”, zegt Van der Leest.

#### Aandacht trekken

Ook kunnen werknemers zelf hun zintuigenbalans beïnvloeden. Mensen met een drukke werkomgeving kunnen het best zorgen voor rust in huis. Dit bevordert een goede balans en betere slaapcondities. Op het werk kan een rood accent in stropdas of pochette bij presentaties zorgen dat de spreker aandacht krijgt. Van der Leest: “Rood trekt aandacht, maar te veel rood is te overheersend. Wanneer mensen betrouwbaar en vriendelijk willen overkomen, is bruin een goede kleur. Blauw is goed voor zakelijke ontmoetingen.”

Ze geeft aan zowel bedrijven als particulieren advies, lezingen en workshops. In haar werk combineert ze haar studies biologie, bedrijfskunde en binnenhuisarchitectuur. Drie jaar geleden startte Van der Leest het bedrijf ‘Warm with Colours’, onlangs kwam daar het overkoepelende ‘Warm with Senses’ bij. Van der Leest: “Ik combineer gevoel, verstand en resultaat. Ik geloof sterk in groei en ontwikkeling van mensen, een goede balans van de zintuigen ondersteunt dat.”

Meer informatie: [www.warmwithsenses.nl](http://www.warmwithsenses.nl)



## Bepaalt autokleur kans op ongeluk?

Zilverkleurige auto's raken veel minder vaak betrokken bij ernstige ongelukken dan auto's met een andere kleur. Dat blijkt uit onderzoek van Australische en Nieuw-Zeelandse wetenschappers. Sommige verzekeraars sluiten daarom niet uit dat eigenaren met een zilvergrijze auto in de toekomst minder premie gaan betalen dan de berijders van anders gekleurde auto's. Terecht of flauwekul?

Risicoadviseur Adriaan Heino van Centraal Beheer Achmea geeft zijn visie op dit onderzoek. Heino begint met enkele vragen. “Stel dat alle autobezitters hun auto grijs laten spuiten om vijftig procent korting te krijgen op de verzekeringspremie. Denk je dat er dan minder schades plaatsvinden? Hebben alle automerken ongeveer even veel schades en hebben alle merken verhoudingsgewijs evenveel grijze auto's op de weg? Het antwoord op de vragen is nee”, aldus Heino.

#### Onstuimige rijders

De kleur van een auto en het aantal auto-ongelukken hebben volgens het onderzoek een oorzaak-gevolg relatie. “Ten onrechte is de bestuurder van de auto in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Maar je kunt het gedrag van de bestuurder niet uitschakelen. Daar gaat het nu juist om”, verduidelijkt Heino. Blijkt uit het vorige artikel dat een bepaalde kleur in een werkruimte van invloed is op gedrag, de relatie bij gedrag en autokleur is precies omgekeerd. Heino: “Wanneer er een voordeel te behalen is op grijze auto's gaan veel meer mensen deze kleur kiezen, dus ook onstuimige rijders. Met als gevolg dat de statistieken weer een andere kleur gaan aanwijzen.”

“Autobestuurders die willen opvallen, kopen geen grijze auto”, stelt Heino. Hij legt uit: “Grijs zegt meer over de bestuurder dan over verkeersveiligheid. Als je bij een dealer een proefrit gaat maken, dan is het credo voor de demoauto ‘hoe sportiever de auto, hoe extremer de kleur’. Hiermee geeft de autofabrikant lading aan het type van de auto. We hebben hier te maken met het imago van de kleur: hoe opvallender de kleur, hoe expressiever en explosiever het gedrag. Gedekte kleuren associëren we met rust.”

#### Valkuil

De risicoadviseur heeft nog enkele laatste opmerkingen over de relatie oorzaak en gevolg. Over het algemeen leggen mensen erg gemakkelijk een oorzakelijk verband tussen twee verschijnselen A en B die samen optreden. Heino concludeert: “Vaak wordt echter vergeten dat er een derde factor C in het spel kan zijn, die zowel A als B veroorzaakt. In dit geval bepaalt het gedrag van de berijder (factor C) het al dan niet hebben van schade (A) als de keuze voor een bepaalde kleur (B). Er is geen direct oorzakelijk verband tussen de kleur van de auto en het hebben van schade.”

# Topkok Jonnie Boer in de bres voor MKB Meerkeuzepolis

Met drie Michelinsterren en al vier jaar de titel 'beste kok van Nederland' op zak, heeft Jonnie Boer een naam hoog te houden. De eigenaar van restaurant De Librije in Zwolle blijft daar zelf nuchter onder.



"Ik vind niet dat je de beste kunt zijn. Ik kan zo tien koks opnoemen die de titel ook verdienen. Natuurlijk vind ik het wel gaaf. Het levert veel publiciteit op en dat is mooi meegenomen." Nu is de topkok ook te horen en te zien in commercials voor de Meerkeuzepolis van Centraal Beheer Achmea. Tijd voor een nadere kennismaking:

## Hoe bent u topkok geworden?

"Sommige kinderen hebben een droom over wat ze later willen worden. Ik niet. Ik ben geboren in Giethoorn, waar mijn ouders café/restaurant De Harmonie bestierden. Een carrière in de horeca zat er dus wel in. Op m'n achttiende ging ik als leerling kok naar een sterrenrestaurant in Amsterdam. Daar ontdekte ik dat ik ook een 'sterrenzaak' wilde hebben. Ik keerde terug naar Zwolle, waar ik nu samen met mijn levenspartner Thérèse uitbater ben van De Librije."

## Wat is uw publiek?

"Bij ons komen veel jonge mensen, veelal tweeverdieners. En heel veel, zoals ik ze noem, onderzoekende gastronomieën; mensen die heel Nederland afstruinen op zoek naar het beste. Die komen vanzelf ook hier. Daarnaast

hebben we veel zakelijke klanten. Hier eten is kostbaar, maar desondanks staan we bekend om onze goede prijs-kwaliteit verhouding; we behoren niet tot de allerdurste. Overigens is reserveren vereist. We hebben geen last van economische malaise. De zaterdagen zitten voor het komende halfjaar al vol."

## Waarom werkt u mee aan de campagne van Centraal Beheer Achmea ?

"Als ik ergens aan mee doe, moet dat in mijn straatje passen. Ik had een probleem met het verzekeren van onze parkeerservice. Wij verzorgen het parkeren voor onze klanten, maar daarvoor bestond geen verzekering. Centraal Beheer Achmea heeft dat voor ons opgelost. Overigens hebben wij in Apeldoorn meer verzekeringen lopen. En wat ze met de MKB Meerkeuzepolis hebben gedaan, is heel goed: klanten kunnen kiezen wat ze willen verzekeren. Dus toen ik werd benaderd, heb ik snel toegezegd. Er zijn foto's gemaakt voor advertenties en radiocommercials opgenomen. Goed voor Centraal Beheer Achmea, maar ook voor mij. Ik bereik er weer een bepaald publiek mee en dat is mooi meegenomen. Als daardoor nieuwe mensen komen eten, ben ik weer tevreden."





# MKB Meerkeuzepolis: minder gedoe, meer gemak

Chefkok Jonnie Boer van de Librije in Zwolle, onlangs bekroond met drie Michelin-sterren, is sinds kort het boegbeeld van de nieuwe campagne van Centraal Beheer Achmea over de MKB Meerkeuzepolis. Boer schetst in diverse commercials een risico voor zijn bedrijfsvoering. Onder de noemer 'Minder gedoe, meer gemak' biedt Centraal Beheer Achmea de ondernemer vervolgens een concrete oplossing en alle noodzakelijke verzekeringen in één pakket.



**"De MKB Meerkeuzepolis is een perfect menu voor iedere ondernemer."**

De MKB Meerkeuzepolis. Minder gedoe, meer gemak.

De MKB Meerkeuzepolis. Alle verzekeringen die u nodig heeft.

**Vraag nu meer informatie aan en maak kans op een gesigneerd kookboek van Jonnie Boer.**

**Meerkeuzepolis**

- Mobieleit (bedrijfsauto, transport, werkmaterieel)
- Continuïteit (aansprakelijkheid, brand, rechtsbijstand, machine, computer)
- Gezondheid en Inkomen (arbeidsongeschiktheid, ziektekosten, ongevallen)

Meer informatie over de MKB Meerkeuzepolis van Centraal Beheer Achmea is te vinden op: [www.meerkeuzepolis.nl](http://www.meerkeuzepolis.nl). Ook kunt u bellen met: (0800) 0096 of de antwoordkaart invullen.

De verzekeringen die onder de MKB Meerkeuzepolis vallen, zijn onderverdeeld in drie categorieën. Te weten:

- Mobiliteit (bedrijfsauto, transport, werkmaterieel)
- Continuïteit (aansprakelijkheid, brand, rechtsbijstand, machine, computer)
- Gezondheid en Inkomen (arbeidsongeschiktheid, ziektekosten, ongevallen).

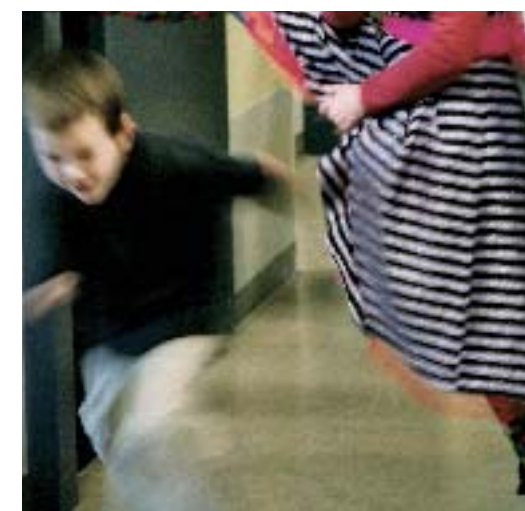
Centraal Beheer Achmea biedt ondernemers hiermee onder meer:

- Alle polissen in één pakket bij één maatschappij
- Veel keuze- en uitbreidingsmogelijkheden
- Geen dubbele dekkingen
- Snelle schadeafhandeling
- Bij schade 24 uur per dag bereikbaar
- Geen bemiddelingskosten
- Offerte binnen vijf werkdagen thuis

Boer is uitermate tevreden over de totaaloplossing die de MKB Meerkeuzepolis biedt: "Alles zit in één menu. Alle polissen die je als ondernemer nodig hebt, zijn perfect op elkaar afgestemd."

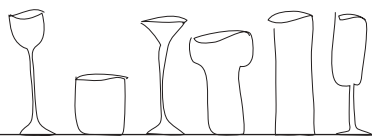
Meer informatie over de MKB Meerkeuzepolis van Centraal Beheer Achmea is te vinden op: [www.meerkeuzepolis.nl](http://www.meerkeuzepolis.nl). Ook kunt u bellen met: (0800) 0096 of de antwoordkaart invullen.

# Plezier voor twee



Geen circustent, maar een ziekenhuis. Geen piste, maar een kinderafdeling. Deze werkvloer is het speelterrein voor de cliniclowns. Medicijnen, pillen, prikjes zijn voor hun taboe. Met rode dopneusje, gekkebekkentrekken en een doos vol humor leiden ze de jonge patiënten binnen een mum van tijd naar hun dromenland. Met grappen, grollen, goochelen en over elkaar buitelen toveren ze glimlachjes tevoorschijn. De beste medicijn ooit door de clowns uitgevonden: zelf plezier in hebben in je werk door anderen te vermaken.





## Alcoholgebruik en werk: een moeizame relatie



Werknemers lusten graag een borreltje. Niet alleen na, maar soms zelfs vóór of tijdens werktijd. Dat mag het werkplezier dan misschien vergroten, de werkgever loopt wel risico's. Beleid is wenselijk.

Is sinds de invoering van de Tabakswet roken op het werk bijna niet meer mogelijk, geheel anders ligt het bij alcoholgebruik. In 33 procent van de bedrijven in Nederland is alcohol beschikbaar, in 10 procent van Nederlandse ondernemingen is alcohol te koop. Daarnaast biedt 10 procent van de werkgevers werknemers op enig moment in de week aansluitend op het werk een borrel aan. En 4,2 procent van de werkenden drinkt wel eens alcohol vlak vóór of tijdens werktijd. Deze getallen roepen vragen op. Hoe schadelijk is drinken tijdens het werk en is er iets aan te doen, bijvoorbeeld door middel van een alcoholbeleid?

### Testbeleid

Nog een percentage dan maar: slechts 22 procent van de bedrijven in Nederland heeft een alcoholbeleid. "Alcohol is een beetje 'uit' sinds de aandacht van de overheid zich vooral richt op overgewicht en diabetes als oorzaken van hart- en vaatziekten, waar ook overmatig alcoholgebruik invloed op heeft", verklaart Chris Grijns. Zij is senior adviseur en trainer bij het Nationaal Instituut voor Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie (NIGZ). Grijns was direct betrokken bij een congres over alcohol en werk dat het NIGZ onlangs organiseerde. Aanleiding voor het congres waren twee vragen die bedrijven regelmatig stellen: hoe kunnen we een alcoholtestbeleid invoeren en ben je als bedrijf aansprakelijk als een werknemer na de vrijdagmiddagborrel een verkeersongeluk veroorzaakt? Het antwoord is: hier gelden de persoonlijke aansprakelijkheidsregels. Bedrijven hebben verschillende doelen met een alcoholbeleid. "Het kan hen gaan om het vergroten van de veiligheid op het werk, zodat er minder ongelukken gebeuren", licht Grijns toe. "Bedrijven die erg 'zichtbaar' zijn, bijvoorbeeld vanwege hun vele klant-contacten,



willen voorkomen dat hun imago beschadigt. Weer andere werkgevers zijn bang voor claims na de vrijdagmiddagborrel."

### Regels

Het NIGZ adviseert bedrijven regels op te stellen omtrent alcoholgebruik wanneer geschonken wordt, of er al dan niet gedronken mag worden, hoe iemand die te veel drinkt begeleid wordt en welke sancties er zijn. Grijns wijst er nadrukkelijk op dat de communicatie over alcoholgebruik zo mogelijk nog belangrijker is dan de regels zelf: "Pas als je als organisatie open bent over alcoholgebruik, ben je in staat om het te reguleren." Extra aandacht verdient de begeleiding van drinkende medewerkers. "We zien vaak dat leidinggevendenden de neiging hebben zich als therapeut op te stellen, in plaats van de werknemer op zijn functioneren aan te spreken", laat Grijns weten. "Maar een gesprek met een probleemdrukker die ontkent dat hij drinkt, vereist professionele vaardigheden. Anders haalt het niets uit. Een leidinggevende kan daarom beter de werknemer motiveren om hulp te vragen."

### Leefstijlen

Bedrijven hebben er niet zelden moeite mee om te bepalen hoe ze moeten omgaan met alcoholgebruik. Eigenlijk gaat het hen niet zozeer om een testbeleid, maar willen ze het gedrag van hun werknemers beïnvloeden. "In die gevallen helpt uitsluitend regels opstellen niet. Dan adviseren wij om liever meer tijd te besteden aan de schadelijke gevolgen van alcoholgebruik." Bijvoorbeeld bij bedrijven in de bouw en de vervoersector, daar draait het om leefstijlen. "Touringcar- en vrachtwagenchauffeurs willen

graag veilig en schadevrij rijden, maar ze hebben weinig inzicht in wat roken, drinken en vermoeidheid met hen doen. Het zijn ook vaak jonge mensen met een onregelmatig leefpatroon. Eigenlijk zouden werkgevers werknemers zover moeten krijgen dat ze het tegen elkaar zeggen als ze ongezond leven. Dat is de beste manier om mensen gezond en het werk leuk te houden." Soms is een alcoholbeleid niet eens nodig, meent Grijns. "Als werkgevers ervoor zorgen dat mensen het gezellig hebben tijdens hun werk en niet onder al te veel stress werken, hoeft al dat geborrel op vrijdagmiddag misschien niet."

### Ongelukken

Werkgevers hebben baat bij een alcoholbeleid, al was het maar om de kans op bedrijfsongevallen te verkleinen. In hoeveel van de bedrijfsongevallen alcohol een rol speelt, is niet duidelijk. Bedrijven zijn immers niet verplicht daarover cijfers te publiceren. "Het belangrijkste is dat bedrijven zelf een risico-inschatting maken", vindt Grijns. "Vaak houden bedrijfsartsen bij welke ongelukken verband houden met alcoholgebruik. Hebben bedrijven een registratiesysteem, dan kunnen ze soms heel goed inspelen op het voorkomen van ongelukken. Wij draaien het bij gebrek aan harde cijfers wel om: bedrijven met een goed alcoholbeleid weten hoeveel van de ongevallen gerelateerd zijn aan drank. Door daar intern open over te zijn, is het onderwerp bespreekbaar gemaakt. Uit onderzoek blijkt trouwens ook dat je heel goed los van een bestaand alcoholprobleem de werknemers kunt vragen of ze zich zorgen maken over hun mogelijke betrokkenheid bij een bedrijfsongeval. Daar komt een hoop informatie uit."

# Fitnessen verlaagt ziekteverzuim

Hoewel de economische malaise vooralsnog aanhoudt en veel bedrijven beknibbelen op secundaire arbeidsvoorwaarden, lijkt sporten de dans te ontspringen. Nog steeds mogen werknemers zich deels op kosten van de baas van hun sportieve kant laten zien. Het blijkt dat de investering zich terugverdient: het ziekteverzuim loopt sterk terug.

Een van de goede voornemens die jaarlijks hoog op de lijstjes staat, is gezond leven. Het extra biertje in de kroeg laten staan, het boek van Montignac weer eens uit de kast trekken, stoppen met roken en meer sporten. Bedrijven hebben dat laatste ook ontdekt. Een werknemer die gezond leeft, is minder vaak ziek en kost dus relatief minder geld. Veel bedrijven bieden hun werknemers dan ook aan om gratis of tegen gereduceerd tarief fitnesscursussen te doen.

## Niet dwingen

Werknemers van Scania bijvoorbeeld. Bij de van oorsprong Zweedse vrachtwagenbouwer werken ruim 1.300 mensen bij de Nederlandse vestigingen. Om het ziekteverzuim aan



## Achmea health Centers

De landelijke keten Achmea health Centers heeft onder het motto: 'Altijd in beweging', specifieke programma's ontwikkeld waar naast de ontspanning, de gezondheid centraal staat. Hierin voert Achmea een innovatief beleid met als insteek preventie. Het bedrijfsfitheidprogramma komt erop neer dat een bedrijf een op maat gesneden pakket krijgt, waarbij de verzamelde gegevens van de arbodiensten worden vertaald naar concrete preventieprogramma's.

te pakken, werd in 1999 een project gestart. Ria Kerpel, hoofd Arbodienst bij Scania in Zwolle, vertelt: "We merkten dat veel van onze werknemers klachten hadden aan het houding- en bewegingsapparaat. Daar wilden we iets aan doen. Een van de onderdelen daarvan is dat werknemers van Scania tegen gereduceerd tarief kunnen fitnessen bij Achmea health Centers. Verder krijgen alle nieuwe werknemers, als onderdeel van hun introductie, een training bij een fysiotherapeut. Afhankelijk van het onderdeel waar men komt werken, krijgt men ook specifieke trainingen, bijvoorbeeld om RSI terug te dringen."

Het ziekteverzuim is inderdaad teruggedrongen, al zou Kerpel graag zien dat meer mensen gebruik maken van de fitnessmogelijkheid: "Op dit moment fitnessen ongeveer 55 medewerkers. Dat is te weinig; vandaar dat de mogelijkheid om te fitnessen is uitgebreid met meerdere Achmea health Centers uit de regio. We willen onze medewerkers echter niet dwingen om te gaan sporten. Ze moeten er zelf achter staan. We willen ook niet te veel de moraalridder uithangen: we hebben in de kantine nog steeds een ongezonde hoek, en die blijft onverminderd populair."

## Gezond leven

Ook uitgeverij de Stentor, onderdeel van Wegener, geeft haar medewerkers de mogelijkheid om deels op kosten van de baas te fitnessen bij Achmea health Centers. Victor Doorn, algemeen directeur bij de Stentor, geeft zelf het goede voorbeeld: "Toen ik hier begin jaren negentig kwam werken, was het ziekteverzuim vrij hoog. Zoals bekend

geeft gezond leven minder problemen, dus we wilden onze werknemers graag de mogelijkheid bieden om deels op onze kosten te sporten. Ik heb toen contact opgenomen met Theo ten Tije, die ik goed kende. Hij had een aantal fitnesscentra in Apeldoorn en omgeving. Later werd zijn fitnesscentrum een Achmea health Center."

Van de ongeveer 450 medewerkers van de Stentor, doet ongeveer een tiende aan fitness. Doorn: "Uit onze gegevens blijkt dat het ziekteverzuim de laatste jaren is afgenomen, en dat de sporters nog minder vaak ziek zijn dan de andere medewerkers. We willen, ondanks bezuinigingen die we hebben moeten doorvoeren, de aandacht blijven vestigen op sport. Omdat we zien dat het resultaat heeft. Ik denk er dan ook zeker nog niet aan om op sporten te bezuinigen." Zelf geeft Doorn het goede voorbeeld: "Ik doe minstens één keer in de week mee met een ontbijtfitnesstraining bij het Achmea health Center in Apeldoorn."

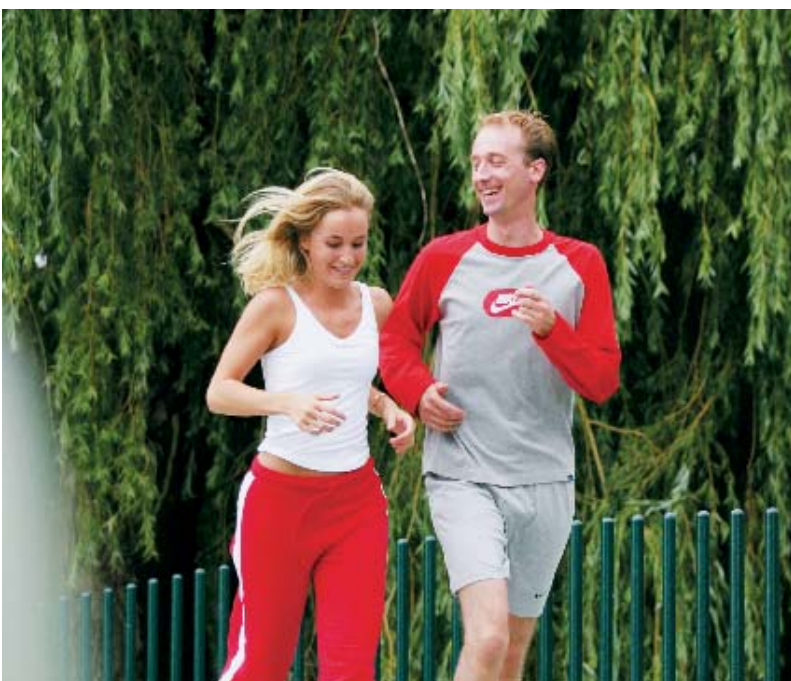
## Nooit ziek

Dick Huisitveld werkt als DTP-medewerker bij de Stentor; hij houdt zich bezig met de lay out van de advertentiepagina's. Hij sport al bijna vijf jaar via zijn werkgever. Sinds kort heeft hij een nieuwe bezigheid ontdekt: fietsen op muziek, oftewel 'spinning'. "Minstens één keer per week zit ik op de fiets. Spinning is erg zwaar, maar leuk. Ik vind het allemaal perfect geregeld: je meldt bij de personeelsvereniging dat je graag wilt gaan sporten, zij zorgen vervolgens dat er automatisch 12,50 per maand van je loon wordt afgehaald. Dat vind ik prima. Ik ben ook nooit ziek, dus het lijkt te helpen!"



Wilt u meer weten over wat Achmea kan betekenen voor uw bedrijf? Neem dan contact op met Achmea health Centers (hoofdkantoor), tel: (055) 5994 720.

## Wat betekent dat voor uw arbeidsvoorwaarden?



Veranderingen in de wet- en regelgeving in 2004 hebben consequenties voor de arbeidsvoorwaarden van organisaties. Daarom biedt Centraal Beheer Achmea haar klanten gratis een nieuw informatieboekje aan: 'Belastingplan 2004 en uw arbeidsvoorwaarden'. Hierin staan alle wijzigingen die op 1 januari zijn ingegaan of in de loop van dit jaar nog volgen.

Het gaat dan om nieuwe regels rond loondoorbetaling bij ziekte, reiskostenvergoeding en kinderopvang. Maar ook zaken als kinderopvang, studiekosten en computervergoeding komen ruimschoots aan bod. Wat er is veranderd en wat de gevolgen hiervan zijn, wordt overzichtelijk uiteengezet in dit nieuwe informatieboekje. Tevens is een voorschot genomen op de wijzigingen die nog gaan komen. In het midden van dit jaar staat immers een tweede ronde van overheidsmaatregelen op stapel, met name op het gebied van pensioen en arbeidsongeschiktheid.

Klanten werden het afgelopen jaar al uitvoerig geïnformeerd met de praktijkgids 'Wegwijs in Arbeidsvoorwaarden'. Deze gids, die massaal is aangevraagd, geldt nog steeds als een prima hulpmiddel bij alle vragen

omtrent arbeidsvoorwaarden. 'Belastingplan 2004 en uw arbeidsvoorwaarden' vormt hierop een actuele aanvulling. Met het zestien pagina's tellende informatie-boekje kunnen werkgevers hun arbeidsvoorwaarden actueel houden.

Een kleine greep uit de vragen waarop u antwoord krijgt: op welke punten verandert de begeleiding van zieke werknemers nu precies? Welke regels gelden er in 2004 voor carpoolen? Welke kilometervergoeding mag ik mijn medewerkers belastingvrij verstrekken? Hoe hoog is de afdrachtvermindering kinderopvang in 2004?

Stelt u prijs op 'Belastingplan 2004 en uw arbeidsvoorwaarden'? Vraag dit boekje dan gratis aan met de antwoordkaart.

Kleine bedrijven die nu voor het Pemba risico verzekerd zijn bij Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen (UWV), kunnen nog tot 1 april schriftelijk bij UWV aangeven dat zij per 1 juli uit het publieke bestel stappen. Wie besluit eigen risicodrager te worden kan stukken voordeliger uit zijn, maar in andere gevallen is het raadzaam juist in het publieke bestel te blijven. Wat is voor u de beste oplossing?

## Eigen risicodrager voor de WAO: wanneer interessant?

Sinds 1 januari 2003 betaalden alle kleine werkgevers een uniforme gedifferentieerde premie, te weten 2,38 procent over de loonsom S.V. Deze premie was niet meer afhankelijk van de WAO-instroom van het eigen bedrijf. Elke werkgever ontving in december 2003 een beschikkingsbrief met de nieuwe premie.

### 2004

Dit alles is veranderd met ingang van 1 januari 2004. Kleine werkgevers zijn nu ingedeeld in een van de 69 sectoren. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de sector waarin de werkgever actief is. De hoogte van de premie varieert tussen 0,78 en 4,11 procent, afhankelijk van de WAO-instroom in de betreffende sector. In het

gunstigste geval betaalt een werkgever 0,78 procent van de loonsom, in het ongunstigste geval 4,11 procent.

### Alternatief

Voor de werkgever is er een (goedkoper) alternatief: het publieke bestel verlaten of uittreden. De werkgever betaalt in dat geval de kosten van de eerste vier WAO-jaren van een arbeidsongeschikte werknemer zelf, een risico dat hij onderbrengt bij een verzekeraar. Let wel: alle werkgevers, ook degenen die uitstappen, blijven premie betalen aan UWV. Deze zogeheten 'basispremie' ligt vast en geldt voor iedereen. Alleen voor de gedifferentieerde premie kan men eigen risicodrager worden. Voor werkgevers is het zinvol de hoogte van de premie die UWV berekent, te vergelijken »

» met de premie die marktpartijen vragen. Dit kan zeer gunstig uitpakken. Bij Centraal Beheer Achmea ontvangt een werkgever bijvoorbeeld altijd een korting op deze premie van minimaal 18 procent ten opzichte van de premie die UWV berekent.

#### Rekensommetje

Dat is aantrekkelijk, zonder meer. Maar let op. Heeft u sinds 1 juli 1999 werknemers die nog steeds een WAO-uitkering ontvangen? Dan bent u goedkoper uit als u in het publieke bestel blijft. Heeft u momenteel zieke werknemers die in de WAO terecht dreigen te komen? Dan geldt hetzelfde: blijf vooral zitten waar u zit. Het rekensommetje is dus als volgt. Heeft u geen werknemers in de WAO sinds 1 juli 1999, zijn er op het moment geen zieke werknemers die mogelijk nog in de WAO terecht komen en is uw loonsom lager dan 625.000 euro? Dan is het voor u goedkoper om het publieke bestel de rug toe te keren.

#### Pemba Uitstap Verzekering

In dat geval bent u met de Pemba Uitstap Verzekering van Centraal Beheer Achmea beter af. U betaalt altijd minimaal 18 procent minder premie dan wat UWV berekent. De premie staat gedurende drie jaar vast. Hierdoor zijn tussentijdse premieverhogingen niet aan de orde. Omdat werkgevers een jaarcontract krijgen aangeboden, hebben ze bovendien de vrijheid om terug te keren naar het publieke bestel.

#### Borgstelling

Om te voorkomen dat arbeidsongeschikte werknemers geen WAO-uitkering ontvangen, verplicht UWV iedere werkgever tot het afdragen van een zogeheten borgstelling. Daarmee is de WAO 'er verzekerd van een uitkering. Deze borgstelling neemt Centraal Beheer Achmea van de werkgever over, want dit maakt deel uit van de verzekering.

## Zelfstandigen tot juli gratis verzekerd

Het kabinet haalt met ingang van 1 juli een streep door de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ). Zelfstandigen hoeven tot 1 juli geen premie meer te betalen, maar zijn tot die datum wel verzekerd.

De WAZ voorziet in een minimale uitkering bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Het gros van de ondernemers zei geen behoefte te hebben aan een dergelijke publieke verzekering. De premie werd als hoog ervaren, afgezet tegenover de schrale dekking. Vandaar dat het kabinet de WAZ heeft afgeschaft.

Ondernemers zullen dus na 1 juli onderdak moeten vinden bij een particuliere maatschappij om zich in te dekken tegen een eventuele arbeidsongeschiktheid. Dat kan bij Centraal Beheer Achmea met het Waz Zekerheidsplan.

Wilt u meer weten over de hoogte van uw premie of over de werking van de Pemba Uitstap Verzekering? Vul dan de antwoordkaart in. Dat geldt ook voor het Waz Zekerheidsplan. Bellen met Centraal Beheer Achmea kan natuurlijk ook: (055) 579 8450.

## Loondoorbetaling voor twee jaar

Met ingang van 1 januari dit jaar zijn werkgevers verplicht het loon van zieke werknemers twee jaar door te betalen in plaats van één jaar. Hiermee schuift de mogelijke toegang tot de WAO ook met 52 weken op.

Dit betekent dat de werkgever voortaan dus ook twee jaar lang verantwoordelijk is voor preventie, verzuimbegeleiding en werkhervatting van een zieke werknemer. Het Ziektewet Zekerheidsplan van Centraal Beheer Achmea houdt de kosten van ziekteverzuim beheersbaar. U kunt de dekking en eigen risicoperiode afstemmen op de specifieke situatie in uw onderneming. Ook kunt u binnen Achmea gebruik maken van de gratis reïntegratieservice of wachtlijstbemiddeling.

Wilt u meer weten? Vul dan bijgaande antwoordkaart in of kijk op [www.centraalbeheer.nl](http://www.centraalbeheer.nl)  
Even Apeldoorn bellen kan ook: (055) 579 8450.



Ondernemers klagen steen en been over de vele regels op het gebied van de arbeidsomstandigheden. De regels zijn in hun ogen vaak tegenstrijdig, onuitvoerbaar of zwaar overdreven. En niet in de laatste plaats leveren ze forse kostenposten op. Ook overheidsinstanties worstelen met de arboregels.



## Ondernemers ziek van arboregels



Hoezeer werkgevers hun buik vol hebben van alle regels, bleek wel toen het ministerie van Economische Zaken vorig najaar het meldpunt 'tegenstrijdige regels' openstelde. Binnen enkele maanden beklagden maar liefst achthonderd ondernemers zich over tegenstrijdige of onlogische regels. Het aantal klachten dat betrekking had op arboregels, stond met stip op 1.

### Glad of stroef

De ondernemers kwamen met concrete voorbeelden. Zo spuwde een slager zijn gal over de problemen rond zijn vloer. De arbeidsinspectie adviseert een vloer van stroef (lieft geribbeld) materiaal, die niet glad wordt bij vettigheid. Haaks op deze richtlijn staat de eis van de Inspectie Gezondheidsbescherming, die stelt dat een vloer gemakkelijk te reinigen en dus glad moet zijn. Een collega-slager meldde een andere tegenstrijdigheid waar hij niet uitkomt: arbobeleid vereist dat medewerkers enig uitzicht op de omgeving moeten hebben, terwijl vanuit hygiënisch oogpunt het vlees niet in het zonlicht mag liggen. De keuringsdienst van waren verlangt daarom gladde wanden zonder daglichttoetreding.

Een bakker vertelde 'horendol' te worden van de verschillende instanties die zich met zijn zaak bemoeien. In zijn bakkerij staan twee ovens. Om de warmte af te voeren is in de buitenwand een ventilator gemonteerd. De woningbouwvereniging heeft de bakker echter gesommeerd de ventilator weg te halen, terwijl het arbobesluit voldoende ventilatie eist. Het voorstel van de bakker om de afvoer tot boven in de nok te maken vond

geen genade. Dat mag niet van de schoonheidscommissie. De bakker is ten einde raad. "Ik weet niet wat te doen: weghalen is onmenselijk voor de medewerkers, een filter is geen oplossing want dat vermindert de afvoercapaciteit met zestig tot zeventig procent."

### Onnodige kosten

Ook de onnodige kosten zijn ondernemers een doorn in het oog. De eigenaar van een restaurant in Rijen beschikt over een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) van de arbodienst. Die kostte hem 650 euro. Korte tijd later kreeg hij bezoek van de brandweer voor een gebruikersvergunning. Kosten: 750 euro. "In de RIE zie je dezelfde regels als in de gebruikersvergunning", aldus de restauranthouder. "We hadden dus één keer 750 euro kunnen besparen en hoefde maar één instantie langs te komen."

### Lastendruk

De industrie hikt eveneens tegen de hoge kosten aan. Derk Jan Meijer, beleidssecretaris arbo van de Koninklijke Metaalunie, de grootste ondernemersorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf in de metaal, wijst op een onderzoek naar de administratieve lastendruk van het Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf (EIM) uit 2002. "Hieruit bleek dat een industrieel bedrijf met honderd mensen in dienst gemiddeld 1,1 procent van zijn toegevoegde waarde kwijt is aan administratieve lasten. Voor een industrieel bedrijf met tien mensen is dat 8,3 procent. Een klein bedrijf is dus relatief veel duurder uit." Maar de kosten zijn vaak niet eens het belangrijkste.

Meijer: "Vooral de enorme hoeveelheid regels maakt bedrijven gillend gek. We hebben zelf wel eens uitgezocht dat er driehonderd bladzijden formele wetgeving op arbogebied zijn en ook nog eens zesduizend bladzijden informele wetgeving. En we zijn in Nederland vrij rigide: een afzuigunit die in Duitsland helemaal legaal is, wordt hier niet goedgekeurd. En dan de tegenstrijdigheid. Verschillende inspecties zeggen verschillende dingen en over een jaar kan alles weer anders zijn. Bedrijven zijn best welwillend om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen. Maar als ze daarin investeren moeten ze wel zeker weten dat het ook goed is."

### Vernauwende blik

De Metaalunie heeft zelf achttien dereguleringsvoorstellen bij het Meldpunt 'strijdige regels' ingediend. Ook Koninklijk Horeca Nederland heeft zich daar gemeld. Volgens communicatie-adviseur Jacques Happe zijn er heel veel klachten vanuit de horeca. "De ondernemer wordt geacht talloze wetten en regels tot in de puntjes te kennen en na te leven, maar al die regels worden door gespecialiseerde inspecteurs met een vernauwde blik op uitsluitend het eigen inspectiedomein gehandhaafd. Vaak met net een andere interpretatie van de situatie dan een collega-inspecteur van een ander inspectiedomein. Bijvoorbeeld de deur die van de ene inspectie naar buiten toe open moet en van de andere naar binnen toe."

### Regels naleven

Een heel ander geluid dan dat uit werkgeverskringen komt van Jan Warning, teamcoördinator arbeidsomstandigheden »





» bij FNV Bondgenoten. Hij zegt nog net niet het allemaal maar gezeur te vinden van de ondernemers, maar hij is wel duidelijk in zijn commentaar: "Veel van die klachten zijn onzin. Wij vinden helemaal niet dat er veel tegenstrijdigheid in de regels zit. De kunst is de regels goed toe te passen. Dat ondernemers dat niet kunnen, zegt meer over hen dan over de regels."

De vakbond is blij dat de arboregels er zijn. Sterker nog, ze zijn zelfs zeer noodzakelijk, meent Warning. "Ik moet eerlijk zeggen dat veel werkgevers wel gevoelig zijn voor goede argumenten als het om arbeidsomstandigheden gaat. Vaak wordt er in onderling overleg een oplossing gevonden. Maar als argumenten niet helpen, dan is het goed dat de arbowetgeving verplichtingen voor werkgevers bevat."

#### Weinig vastgelegd

Warning wijst daarbij op de praktijk van alledag. FNV Bondgenoten heeft voor haar leden een klachtenlijn, waar ze hun klachten en vragen over veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu kunnen spuien. Gemiddeld komen er per dag tien telefoontjes. En ten tijde van calamiteiten, zoals in de lange hete zomer van 2003, bellen dagelijks wel honderd leden. Uit alle telefoontjes blijkt dat er veel nog niet in arboregels is vervat. Warning: "In veel sectoren is nog niks geregeld over tillen. Er lopen nog steeds werknemers aardappelzakken van vijftig kilo te beuren. Ook over werkdruk is weinig vastgelegd." Warning vindt overigens niet dat alles in wetgeving moet worden vastgelegd. "We praten ook met branches over specifieke maatregelen. Dat kan heel goed. Als je met een brancheorganisatie afspraken kunt maken, heb je geen wetgeving nodig." FNV-bestuurder Ton Heerts wil in ieder geval niet dat de Arbowet wordt gestript. "Zorg liever dat werkgevers wettelijke regels beter naleven", aldus Heerts, die constateert dat veel werkgevers regels aan hun laars lappen. Hij wijst erop dat jaarlijks 150 duizend ongevallen op het werk plaatsvinden, dat elk jaar 20 duizend

Mocht ook u vragen hebben op het terrein van arboregels, dan kunt u altijd bellen met de arbo servicedesk van Achmea Arbo, die u in contact brengt met de desbetreffende professional. Het telefoonnummer is: (020) 543 7222. U kunt uw vragen ook mailen naar: info@achmea-arbo.nl



werknemers een beroepsziekte oplopen en vijftien procent wordt blootgesteld aan schadelijke stoffen. Niettemin neemt de overheid de klachten van de ondernemers wel serieus. Het Meldpunt 'strijdige regels' is inmiddels gesloten en op basis daarvan is een inventarisatie gemaakt. Nu is het een kwestie van aanpakken. Staatssecretaris Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft vijf sectorgerichte werkgroepen (Bouw, Metaal, Chemie, Horeca en Recreatie en Detailhandel Voedsel) in het leven geroepen. Aan zo'n werkgroep nemen alle betrokken partijen deel, zoals gemeente, inspectiediensten en brancheorganisatie, maar ook de ondernemers zelf. De werkgroepen pakken concrete knelpunten op. Medio 2004 zullen de eerste resultaten zichtbaar zijn.

Derk-Jan Meijer van de Metaalunie is er niet bij voorbaat van overtuigd dat dit het ei van Columbus is. "Het initiatief is meer dan goed en we zullen er volledig aan meewerken. Maar we zijn al sinds 1994 met elkaar in discussie en er is sindsdien evenveel, zo niet meer bijgekomen dan er is afgegaan. Als dit initiatief goed gedragen wordt en de betrokken partijen echt wat willen bereiken, dan kunnen we een grote stap zetten. Maar de praktijk leert dat er allerlei politieke spelletjes meespelen. Iedereen wil zijn eigen toko behouden en dat levert steeds weer frictie op."

## Herzbergertentoonstelling in Apeldoorn

Centraal Beheer Achmea huisvest vanaf 5 maart in haar kantoor in het centrum van Apeldoorn een tentoonstelling met onder meer maquettes en ontwerptekeningen van architect Herman Hertzberger binnen haar muren.

Herman Hertzberger is de ontwerper van het beroemdste naoorlogse gebouw van Apeldoorn: het in 1972 gebouwde kantoor van Centraal Beheer. Ook is hij de architect van de uitbreiding van Congrescentrum en schouwburg Orpheus in deze stad. Verder tekent hij voor het nieuwe Cultuurwarenhuis CODA waarin de bibliotheek, het museum en het archief gezamenlijk worden ondergebracht worden. Hertzberger is bekend om zijn gebruik van licht, ruimte en transparantie. Hij was onder meer ook verantwoordelijk voor het ontwerp van muziekcentrum Vredenburg in Utrecht. De tentoonstelling, voor een groot deel gewijd aan zijn drie gebouwen in Apeldoorn, duurt tot 2 juli.



Huisorgaan van Centraal Beheer Achmea  
30<sup>e</sup> jaargang, nr. 1, maart 2004

#### Redactieadres

Centraal Beheer Achmea,  
Concern Marketing & Communicatie,  
Postbus 700, 7300 HC Apeldoorn,  
telefoon (055) 579 2942  
internet: www.centraalbeheer.nl  
e-mail: cbnieuws@centraalbeheer.nl

Met CBnieuws houden we onze relaties op de hoogte van ontwikkelingen op verzekeringsgebied in het algemeen en bij Centraal Beheer Achmea in het bijzonder.

Overname van artikelen is in overleg toegestaan.

#### Eindredactie

Marcel Berendsen

Peter de Weert

#### Tekstbijdragen

Arend Jan Alberts

Erik Jan Berends

Marcel Berendsen

Gelderland Vakbladen

Herre Joostensz

Kim Kamphuis

Marloes Oldenhof

Riet Paasman

Jaap Peters

Saskia van der Velden

Peter de Weert

#### Redactieraad

Christian zu Castell

Joyce Cortenbach

Maarten van der Donk

Rob Mol

Stephan van Slooten

#### Vormgeving

Achmea Studio 03

#### Lithografie

Reproscan, Deventer

#### Druk

Schuttersmagazijn, Hasselt

#### Afwerking

EGA Groep, Apeldoorn

#### Fotografie

Erik Geven

Herre Joostensz

Van Leeuwen Fotografie

Edo Kars

#### Illustratie

Erik Nieuwenhuis

Marieke Kodde

Als u geen prijs stelt op het ontvangen van ons magazine, dan kunt u dit schriftelijk melden bij:  
Centraal Beheer Achmea,  
Concern Marketing & Communicatie,  
Postbus 700, 7300 HC Apeldoorn.