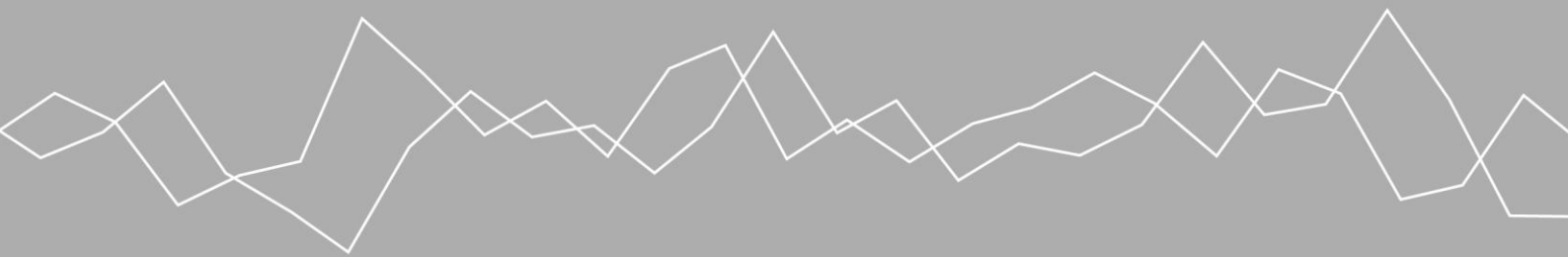


De kosten en baten van een RI&E voor MKB- werkgevers



Amsterdam, februari 2020
In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De kosten en baten van een RI&E voor MKB- werkgevers

Siemen van der Werff
Tobias Vervliet



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2019-103
ISBN nr. 978-90-5220-034-7

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2020 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Samenvatting

Er is een positieve correlatie tussen of MKB-werkgevers een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) hebben en de mate waarin zij maatregelen op het gebied van arbeidsveiligheid nemen. Op langere termijn zijn de baten van het hebben van een actuele RI&E waarschijnlijk hoger dan de totale kosten. Het is echter niet bekend in welke mate de RI&E een causale relatie heeft met bijvoorbeeld minder ziekteverzuim of minder arbeidsongevallen.

Ondanks een wettelijke verplichting heeft minder de helft van alle werkgevers een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd, zie Inspectie SZW (2016). Vooral kleine werkgevers hebben vaak geen RI&E. Hier zijn verschillende redenen voor. Een belangrijke reden is dat werkgevers geen goed beeld hebben van wat een RI&E ze kan opleveren. Dit onderzoek heeft als doel inzicht te bieden in de kosten en baten van het hebben van een RI&E voor MKB-werkgevers. Het onderzoek richt zich op MKB-werkgevers tot en met 50 werknemers. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen werkgevers met 1 tot 5, 5 tot 25 en 25 tot 50 werknemers. De vraag daarbij is wat de rol van de RI&E is binnen het gehele kader van arbo- en preventiebeleid en of de RI&E inderdaad bijdraagt aan het nemen van maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Ook leveren de resultaten van dit onderzoek een basis voor toekomstige communicatie richting MKB-werkgevers die gericht is op het verbeteren van hun arbo- en preventiebeleid. De resultaten van dit onderzoek zijn primair gebaseerd op een enquête die speciaal hiervoor is uitgevoerd onder 635 MKB-werkgevers. Aanvullende interviews met experts en stakeholders dienen als input voor de enquête en voor verdere duiding van de resultaten hiervan.

Relatie RI&E, maatregelen en risico's

Uit het onderzoek blijkt dat er een positieve relatie is tussen of MKB-werkgevers een RI&E hebben en de mate waarin zij maatregelen op het gebied van arbeidsveiligheid nemen. Ook hebben MKB-werkgevers met een RI&E vaker ook andere elementen van het arbobeleid geregeld. Zo hebben zij bijvoorbeeld vaker contracten met arbodiensten. Het is echter niet duidelijk of dit direct komt door de RI&E. Ook blijkt dat MKB-werkgevers met een RI&E de risico's binnen hun bedrijf hoger inschatten dan MKB-werkgevers zonder RI&E. Dit kan zowel worden veroorzaakt doordat zij (door de RI&E) zich meer bewust zijn van risico's als dat werkgevers met hoge risico's vaker een RI&E hebben. Werkgevers met een RI&E zijn relatief vaak actief in sectoren die gepaard gaan met fysieke arbeidsrisico's als de industrie of de bouw. Werkgevers zonder RI&E zijn relatief vaak actief in sectoren als de zakelijke dienstverlening.

Kosten van een RI&E

Werkgevers met 25 tot 50 werknemers met een RI&E hebben hogere kosten gemaakt voor het opstellen en bijhouden daarvan dan werkgevers met minder dan 25 werknemers. Per werknemer zijn de kosten echter het grootst voor werkgevers met maximaal vijf werknemers. De werkgevers zonder RI&E schatten de kosten van het opstellen van een RI&E redelijk vergelijkbaar in met de daadwerkelijke kosten. Dit geeft aan dat deze kosten niet structureel te hoog ingeschat worden door bedrijven zonder RI&E. Uit de enquête blijkt wel dat 40 procent van de werkgevers zonder RI&E geen beeld heeft van deze kosten. Als reden voor het niet hebben van een RI&E wordt vooral genoemd dat de risico's bij de werkgever klein zijn of dat er nooit iets is gebeurd.

Werkgevers tot en met 25 werknemers kunnen gebruikmaken van een erkende branche-RI&E, wat de kosten ook kan drukken. Deze zijn voor verschillende branches beschikbaar. Als zij dat doen, dan hoeven zij hun RI&E namelijk niet te toetsen. Zij moeten dan wel in een branche actief zijn waarvoor er een goedgekeurde branche-RI&E bestaat.

Baten van een RI&E

De grootste gepercipieerde baten liggen in de reductie van het ziekteverzuim en in minder productieverlies. Relatief gezien zijn schadeclaims en boetes van minder belang. Aan bedrijven met een RI&E is gevraagd om een inschatting te geven van wat een RI&E heeft opgeleverd voor de werkgever. Werkgevers zonder RI&E zien relatief hoge potentiële baten op het gebied van het voorkomen van schadeclaims en boetes. Zij zien juist relatief lage baten op het gebied van personeelsverloop, verzuim en productieonderbrekingen. Werkgevers met maximaal vijf werknemers schatten de baten van de RI&E lager in dan werkgevers met 25 tot 50 werknemers. Maar per werknemer zijn de gepercipieerde baten wel het grootst voor werkgevers met maximaal vijf werknemers. Hetzelfde geldt voor de kosten.

Het is op basis van dit onderzoek niet te bepalen wat de causale relatie is tussen het hebben van een RI&E en uitkomstmaten als verzuim, het aantal arbeidsongevallen en het aantal schadeclaims. Dat de ondervraagde werkgevers over het algemeen positief zijn over de bijdrage van de RI&E aan deze indicatoren, is wel een signaal dat de RI&E in de praktijk een positief effect hierop heeft. Dat wordt onderschreven doordat werkgevers met een RI&E vaker aangeven maatregelen te nemen als in hun organisatie specifieke risico's voorkomen.

Verhouding tussen kosten en baten

Als de percepties van de kosten en baten van de RI&E tegen elkaar worden afgezet, dan blijken de gepercipieerde baten hoger dan de (gepercipieerde) kosten. Het gaat hierbij om de perceptie van de baten van de werkgevers die wél een RI&E hebben. Bij de conservatieve aanname dat de kosten voor het bijhouden van de RI&E jaarlijks gemaakt worden, zijn de gepercipieerde baten voor alle bedrijfsgroottes ongeveer twee keer zo groot als de kosten. Ook voor werkgevers die nu geen RI&E hebben, geldt dat in vrijwel alle gevallen de gepercipieerde baten van de RI&E groter zijn dan de gepercipieerde kosten. Wel zijn de (gepercipieerde) kosten en baten bij hen vaak niet bekend.

Aanknopingspunten voor mogelijke communicatieactiviteiten

Uit de resultaten van dit onderzoek volgen enkele inzichten voor communicatieactiviteiten richting MKB-werkgevers. Communicatie via brancheorganisaties blijkt een belangrijk kanaal te zijn. Werkgevers die niet bij een brancheorganisatie zitten worden zo echter niet bereikt, terwijl deze vaak al minder info/kennis hebben ten aanzien van arbo-regelgeving. Daarnaast is het belangrijk om te communiceren over de risico's: bedrijven zonder RI&E hebben minder zicht op risico's en schatten deze lager in. Hierbij moet de koppeling van de RI&E aan de risico's duidelijk zijn. Ook zou er meer informatie moeten zijn over wat juiste maatregelen zijn. Uit dit onderzoek blijkt ook dat de belangrijkste reden voor MKB-werkgevers om geen RI&E te hebben is dat zij denken dat er bij hun geen substantiële risico's op het gebied van arbeidsgezondheid en -veiligheid zijn. Dit onderzoek laat zien dat volgens MKB-werkgevers de baten van een RI&E opwegen tegen kosten. Dat geldt voor alle groottes werkgevers. Hierover zou richting werkgevers in het MKB gecommuniceerd kunnen worden. Een deel van de werkgevers zonder RI&E heeft hier ook geen zicht op.

Inhoud

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel onderzoek	2
1.3 Onderzoeksvragen.....	2
1.4 Methode	2
2 Theoretisch kader rol RI&E	5
2.1 Baten van preventiebeleid.....	5
2.2 Kosten van preventiebeleid	6
2.3 Relatie RI&E en preventie.....	7
2.4 Beleidstheorie.....	7
3 Het arbobeleid bij MKB-werkgevers	11
3.1 Mate waarin werkgevers een RI&E hebben.....	11
3.2 Samenhang RI&E en andere vormen van preventiebeleid.....	16
3.3 Samenhang RI&E en veiligheidsrisico's.....	18
4 Kosten van een RI&E	21
4.1 Daadwerkelijke kosten opstellen en onderhouden.....	21
4.2 Perceptie kosten opstellen RI&E.....	24
5 Baten van een RI&E	27
5.1 Perceptie baten RI&E.....	28
5.2 Uitkomstmaten	31
6 Verhouding tussen kosten en baten	35
6.1 Vergelijking percepties kosten en baten RI&E.....	35
6.2 Aanknopingspunten voor communicatieactiviteiten.....	37
Literatuur	39
Bijlage A Vragenlijst enquête	41

1 Inleiding

In de arbeidsomstandighedenwet is vastgesteld dat werkgevers een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moeten opstellen en uitvoeren. Dit onderzoek heeft als doel inzicht te bieden in de kosten en baten van het hebben van een RI&E voor MKB-werkgevers. De belangrijkste bron hierbij is een enquête die is uitgezet onder MKB-werkgevers.

1.1 Aanleiding

In de arbeidsomstandighedenwet is vastgesteld dat werkgevers een risico-inventarisatie en -evaluatie moeten uitvoeren. De resultaten hiervan worden vastgelegd in de RI&E. Zo'n RI&E wordt opgesteld door de werkgever. De RI&E is daarbij de basis voor het arbeidsomstandighedenbeleid op bedrijfsniveau. Een deel van de RI&E is het opstellen van een plan van aanpak (PvA). In het plan van aanpak staan maatregelen benoemd die de werkgever neemt in verband met de benoemde risico's. Risico's die in de RI&E staan vermeld, omvatten zowel fysieke als niet-fysieke risico's. De werkgever is wettelijk verplicht een preventiemedewerker aan te stellen. Deze werkt mee aan het opstellen van de RI&E. Voor werkgevers tot en met 25 werknemers mag de preventiemedewerker ook de werkgever zelf zijn, voor grotere werkgevers mag dat niet. De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) heeft daarnaast instemmingsrecht voor het arbeidsomstandighedenbeleid. De RI&E (inclusief het PvA) moet ook worden getoetst door een onafhankelijke gecertificeerde arbodeskundige.¹

Uit onderzoek van de Inspectie SZW (2016) is gebleken dat minder dan de helft van de werkgevers een (getoetste) RI&E heeft. Vooral kleine werkgevers hebben vaak geen RI&E en PvA (Inspectie SZW, 2015). Volgens de Inspectie SZW komt dat onder andere doordat deze bedrijven vaak niet bekend zijn met de RI&E-plicht. De Inspectie SZW is wettelijk belast met het toezicht op arbeidsomstandighedenbeleid van werkgevers. Uit onderzoek van Prevent (2017) blijkt dat het voor MKB-werkgevers vaak moeilijk is om de baten van de RI&E te kwantificeren.² Betere communicatie en informatie kunnen ervoor zorgen dat de MKB-werkgevers beter zicht hebben op de baten van het hebben van een RI&E. Naar aanleiding daarvan wil het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) nader onderzoek laten doen over deze baten.

Overigens hoeft het niet hebben van een RI&E niet te betekenen dat een werkgever in het geheel niet aan preventie van risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden doet en geen maatregelen neemt. Het niet hebben van een RI&E betekent namelijk louter dat het beleid niet conform de eisen van de arbeidsomstandighedenwet geformaliseerd is. Hoofdstuk 2 gaat nader in op de theoretische werking van de RI&E en de rol hiervan binnen het gehele kader van arbo- en preventiebeleid.

¹ Enige uitzondering hierop is als er bij de werkgever maximaal 40 uur per week arbeid wordt verricht en als werkgevers met maximaal 25 werknemers gebruik maken van een door het Steunpunt RI&E erkend branche-RI&E instrument. In dat geval is het branche-instrument namelijk al getoetst. Alle andere werkgevers moeten hun RI&E laten toetsen. Werkgevers met maximaal 40 uur arbeid per week moeten wel een RI&E hebben, maar kunnen ook gebruik maken van de Checklist Gezondheidsrisico's.

² Het rapport *Europese vergelijking implementatie RI&E: vergelijkend onderzoek in 10 Europese landen*, Prevent (2017), is niet openbaar.

1.2 Doel onderzoek

Dit onderzoek heeft als doel inzicht te bieden in de kosten en baten van het hebben van een RI&E voor MKB-werkgevers. Daarbij gaat het ook om het hebben van een PvA met concrete maatregelen naar aanleiding van de risico's die in de RI&E zijn geïdentificeerd. De vraag daarbij is wat de rol van de RI&E is in het gehele kader van arbo- en preventiebeleid en of de RI&E inderdaad bijdraagt aan het nemen van maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Daarnaast heeft het onderzoek als doel om aanknopingspunten te bieden voor communicatieactiviteiten vanuit beleid gericht op werkgevers. Het onderzoek richt zich op MKB-werkgevers tot en met 50 werknemers. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen werkgevers met 0-5, 5-25 en 25-50 werknemers.

Over de kosten en baten van de RI&E is vanuit de literatuur en de kennis en expertise vanuit het Steunpunt RI&E en de Inspectie SZW al veel bekend. Het Steunpunt RI&E is vanuit SZW opgezet om werkgevers te ondersteunen met het opstellen van een RI&E. Door meer inzicht te bieden in de baten van de RI&E vormt dit onderzoek een toevoeging op de eerdere voorstellen om via meer bekendheid en gebruikersvriendelijkheid het gebruik van het instrument RI&E te vergroten, zie bijvoorbeeld KPMG (2017).

1.3 Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen worden in dit onderzoek beantwoord:

1. Wat zijn de baten van het hebben van een RI&E voor MKB-werkgevers?
 - a. In welke mate verschillen deze baten tussen MKB-werkgevers met 0-5, 5-25 en 25-50 werknemers?
 - b. In welke mate hebben MKB-werkgevers zicht op deze baten?
2. Wat zijn de kosten van het hebben van een RI&E voor MKB-werkgevers?
 - a. In welke mate verschillen deze kosten tussen MKB-werkgevers met 0-5, 5-25 en 25-50 werknemers?
 - b. In welke mate hebben MKB-werkgevers zicht op deze kosten?
3. Hoe verhouden de kosten en baten van het hebben van een RI&E voor MKB-werkgevers zich tot elkaar?
 - a. In welke mate verschilt deze verhouding tussen MKB-werkgevers met 0-5, 5-25 en 25-50 werknemers?
4. In hoeverre hebben MKB-werkgevers zonder RI&E wel een preventiebeleid gericht op arbeidsomstandigheden waarin concrete maatregelen zijn genomen?
 - a. Is er verschil in de hoeveelheid en de reikwijdte van maatregelen die MKB-werkgevers met en zonder RI&E hebben genomen?
5. Welke aanknopingspunten geven de resultaten van dit onderzoek voor communicatieactiviteiten richting MKB-werkgevers om het gebruik van de RI&E te vergroten?

1.4 Methode

Voor dit onderzoek zijn verschillende methoden gebruikt. De belangrijkste informatiebron is een enquête onder MKB-werkgevers die voor dit onderzoek is uitgevoerd. Hiervoor zijn eigenaren van

MKB-bedrijven en werknemers die verantwoordelijk zijn voor het arbozorgbeleid bevestigd. Voorafgaand aan deze enquête is een literatuurstudie uitgevoerd die zich richt op wat bekend is over de kosten en de baten van preventiebeleid en specifiek de RI&E. Ook zijn interviews gehouden met het Steunpunt RI&E, de Inspectie SZW, FNV en VNO-NCW/MKB-Nederland. In dit rapport zijn de resultaten van deze verschillende onderzoeksstappen gecombineerd. Zo dienen de interviews als input voor de vragen in de enquête en de beleidstheorie en geven deze verdere duiding aan de onderzoeksresultaten.

De enquête onder MKB-werkgevers is uitgezet via het werkgeverspanel van Dynata. De vragen zijn gericht aan de verantwoordelijken voor het HR-beleid binnen de werkgever. Dat zijn in veel gevallen de directeurs/eigenaars van deze bedrijven. In totaal hebben 635 werkgevers de enquête ingevuld. Bijna de helft hiervan betreft werkgevers met 5 tot 25 werknemers. De andere helft van de respons bestaat uit ongeveer evenveel werkgevers met 1 tot 5 werknemers als werkgevers met 25 tot 50 werknemers, zie Tabel 1.1.

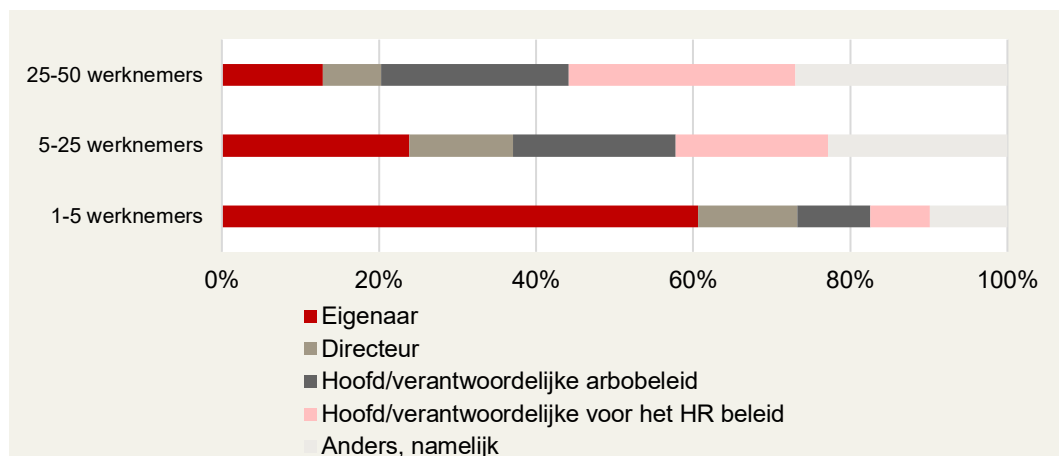
Tabel 1.1 De meeste respondenten zijn werkgevers met tussen de 5 tot 25 werknemers

	Aantal respondenten	Aandeel
1-5 werknemers	183	29%
5-25 werknemers	289	46%
25-50 werknemers	163	26%
Totaal	635	

Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

In veruit de meeste gevallen is de enquête of door de eigenaar/directeur of door de arbo-/HR-verantwoordelijke ingevuld, zie Figuur 1.1. Respondenten met een overige functie die duidelijk niet over de juiste kennis van arbobeleid beschikken om de enquête goed in te vullen, zijn buiten het onderzoek gelaten. Er zijn in totaal 128 respondenten met een andere functie die wel zijn meegenomen in het onderzoek.

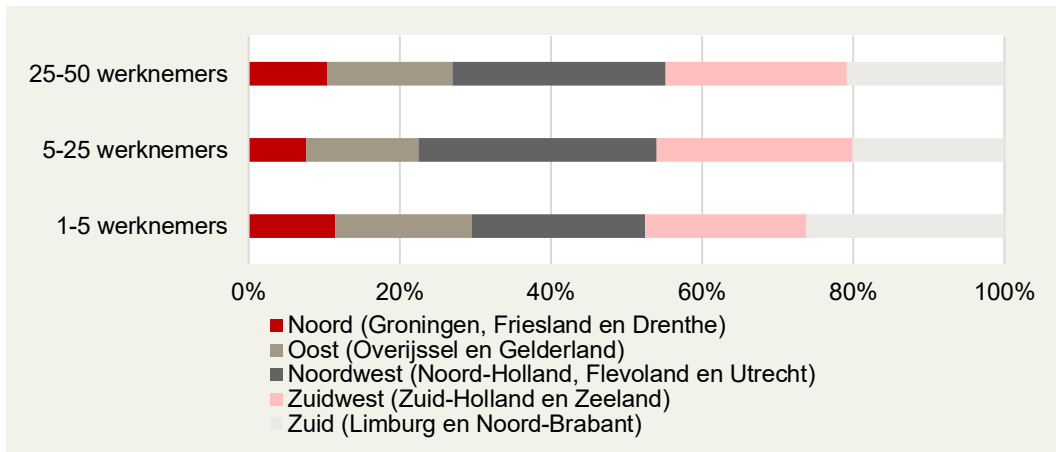
Figuur 1.1 Bij kleinere werkgevers is de respondent vaak de eigenaar van het bedrijf



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

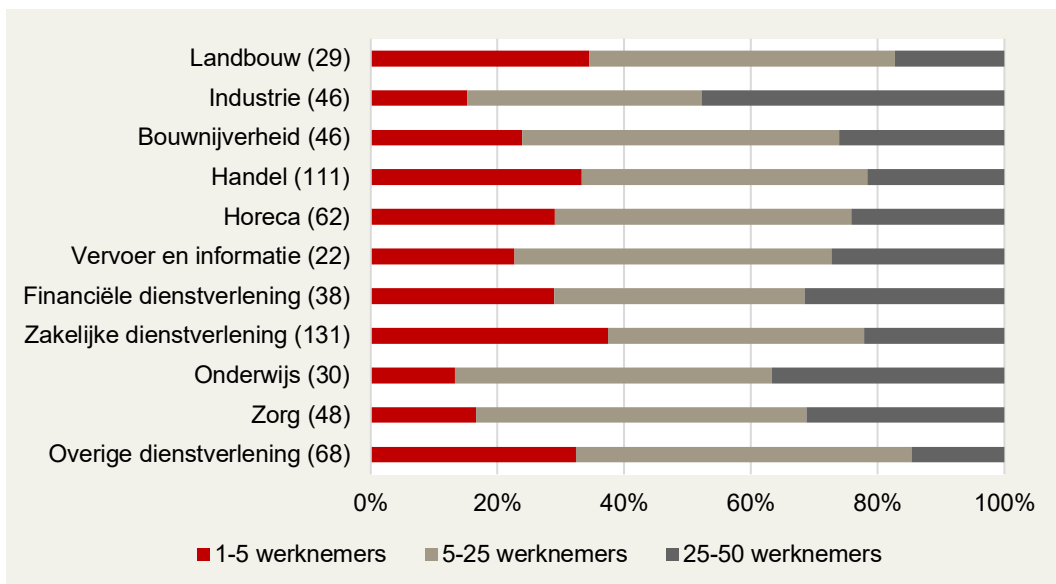
Alle regio's en branches zijn in het onderzoek vertegenwoordigd, zie respectievelijk Figuur 1.2 en Figuur 1.3.

Figuur 1.2 Alle regio's zijn in het onderzoek vertegenwoordigd



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Figuur 1.3 Alle branches zijn in het onderzoek vertegenwoordigd



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

2 Theoretisch kader rol RI&E

De helft van de MKB-werkgevers heeft geen RI&E opgesteld, terwijl dit een belangrijke rol speelt in het opstellen en uitvoeren van een goed arbo- en preventiebeleid. Uit verschillende studies blijkt dat preventiebeleid loont. De baten van een goed arbo- en preventiebeleid komen zowel bij de werkgever, de werknemer als bij de samenleving terecht.

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van wat er vanuit de literatuur al bekend is ten aanzien van de kosten en baten van arbo- en preventiebeleid. Deze kosten en baten spelen op drie niveaus: op het niveau van de individuele werknemer, op bedrijfsniveau en voor de samenleving als geheel, zie Mossink & De Greef (2002). De focus van dit onderzoek ligt op de baten van het hebben van een RI&E op het niveau van werkgevers. De rol van het opstellen en uitvoeren van de RI&E in het bredere arbo- en preventiebeleid is het tweede punt dat in dit hoofdstuk aan bod komt. Hiervoor is ook een beleidstheorie geformuleerd over de rol van de RI&E binnen het gehele kader van arbo- en preventiebeleid. Deze beleidstheorie is de basis voor de enquête. Ook gaat dat hoofdstuk in op redenen voor MKB-werkgevers om geen RI&E te hebben. Tot slot volgt er een verkenning van mogelijke manieren om het gebruik van de RI&E te vergroten en preventiebeleid te stimuleren bij MKB-werkgevers.

2.1 Baten van preventiebeleid

De positieve gevolgen van preventiebeleid spelen op verschillende niveaus, namelijk die van de individuele werknemer, de individuele werkgever en van de maatschappij als geheel. De SER benadrukt in zijn advies over arbeidsomstandigheden dan ook het belang van preventie, zie SER (2012). Werknemers profiteren van beter arbobeleid doordat gezond werken tot een betere kwaliteit van leven en minder zorgkosten of inkomensverlies leidt. Werkgevers profiteren van minder verzuim, minder onderbrekingen van het productieproces en minder schadeclaims en boetes. Uiteindelijk heeft beter arbobeleid ook voor de samenleving als geheel een toegevoegde waarde door lagere kosten voor arbeidsongeschiktheid en zorg. Voor al deze aspecten geldt dat de baten van preventiebeleid per definitie onzeker zijn en in de toekomst liggen.

De baten van preventiebeleid voor werkgevers zijn onder te verdelen in twee soorten: waardevermeerdering en kostenbesparingen. Door (gezondheids)klachten bij werknemers te voorkomen, worden werkgerelateerd verzuim en beroepsziekten verminderd. Dit leidt tot minder kosten voor werkgevers door minder verlies aan productiviteit, minder ziekteverzuim en minder vervangingskosten. Het Steunpunt RI&E geeft een overzicht van deze verschillende baten voor individuele werkgevers.³ Een grote internationale studie laat een positieve *return on prevention* zien, zie Braunig & Kohstall (2012). Elke euro die werkgevers investeren in gezond en veilig werken levert volgens dit onderzoek € 2,20 op. De baten uit deze studie zijn vooral een verhoogde motivatie en tevredenheid van werknemers, een beter imago van de werkgever en kostenbesparingen door minder verzuim en onderbrekingen.

³ Zie website Steunpunt RI&E:
http://www.rie.nl/wp-content/uploads/2017/05/Kosten_baten_RIE_mei2017.pdf

Baten op het gebied van waardevermeerdering liggen in het welzijn van medewerkers. Het gaat daarbij om een grotere tevredenheid, een grotere motivatie en een groter gevoel van veiligheid op de werkvloer. Ook een positief imago van de werkgever kan belangrijk zijn, bijvoorbeeld voor werving en selectie van nieuw personeel. Deze verschillende factoren van waardevermeerdering kunnen vervolgens de kwaliteit van de producten en diensten van een werkgever verbeteren. Dit type baten is echter moeilijk te kwantificeren en vrijwel niet in geld uit te drukken.

Het grootste deel van de baten van preventie op het gebied van kostenbesparingen bestaat uit het *niet* hebben van de kosten die gepaard zijn met verzuim en arbeidsongevallen. Deze baten door kostenbesparingen kunnen vaak wel in geld uitgedrukt worden. Onder kostenbesparingen op werkgeversniveau vallen verzuimreductie, minder onderbrekingen van het productieproces, minder verloop van personeel, afname van schadeclaims door ongevallen of beroepsziekten en geen/lagere boetes vanuit de toezichthouder. Er zijn diverse studies naar dit type baten van preventie. Volgens berekeningen van TNO bedragen de kosten voor werkgevers van verzuim veroorzaakt door werk circa € 5 miljard per jaar, zie Douwes et al. (2014). Per werkgerelateerd verzuimgeval is een werkgever circa € 5.800 kwijt aan loondoorbetaling, zie Ploeg et al. (2014).

2.2 Kosten van preventiebeleid

De kosten van het opstellen en uitvoeren van preventiebeleid op het niveau van de werkgever bestaan uit directe kosten voor ondersteuning en uitvoering en uit de tijdsbestedingskosten, oftewel de kosten die gepaard gaan met de tijd dat het voor de werkgevers en werknemers kost om dit preventiebeleid op te stellen en uit te voeren. Daarnaast zijn er kosten voor het actueel houden van het preventiebeleid. Dit is bijvoorbeeld relevant als werkgevers nieuwe vormen van werkzaamheden gaan uitvoeren, zoals met nieuwe stoffen of machines gaan werken.

Bij het opstellen van het beleid gaat het om tijdsinzet van (preventie)medewerker(s) en kosten voor eventuele externe ondersteuning. Ook moeten er kosten worden gemaakt voor de toetsing van de RI&E.⁴ Deze kosten worden allemaal direct gemaakt bij het opstellen. Aan de uitvoering van de maatregelen uit het plan van aanpak zijn ook kosten verbonden. Deze zijn moeilijker van tevoren in te schatten. Het aanstellen van een preventiemedewerker is wettelijk verplicht voor alle werkgevers. Deze moet ook betrokken zijn bij het opstellen van de RI&E. Een eventuele OR moet ook instemmen met de RI&E, behalve bij kleine werkgevers (tot 25 werknemers).

De tijd die werkgevers en werknemers besteden aan het opstellen en uitvoeren van de RI&E kunnen behalve als kosten ook als baten worden gezien. Door de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid wordt dit beleid beter en via de RI&E hebben werknemers zo ook meer zeggenschap in het beleid rond gezond en veilig werken. Zo kan de RI&E als middel en als doel worden gezien in het creëren van een bewustzijn en betrokkenheid van werknemers op het gebied van gezond en veilig werken. Dit komt overeen met de Plan-Do-Check-Act cyclus ter verbetering van de arboveiligheid, zie Roodenburg en Plaggenborg (2019). Deze Plan-Do-Check-Act cyclus wordt ook gebruikt in het toezicht van de Inspectie SZW op het arbobeleid.

⁴ Toetsing is niet nodig indien een werkgever minder dan 25 werknemers heeft en gebruikt maakt gebruik van een goedgekeurde branche-RI&E of als er voor minder dan 40 uur per week werk wordt verricht binnen de werkgever.

2.3 Relatie RI&E en preventie

Een RI&E zou moeten bijdragen aan beter preventiebeleid en daarmee leiden tot kostenbesparingen en waardevermeerdering binnen de werkgever. De RI&E is een noodzakelijk startpunt voor een goed arbobeleid. Het doel van dit onderzoek is onder andere om deze relatie tussen het hebben van een RI&E en het nemen van maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden en preventie te onderzoeken. De bestaande literatuur richt zich vooral op de baten van preventiebeleid zelf, niet zozeer op de baten van het hebben van een RI&E.

In hun advies onderstreept de SER (2012) het belang van een RI&E als startpunt en eindpunt bij bepalen en oplossen van onveilige en gevaarlijke situaties. Ook stakeholders geven dit aan in de interviews. Volgens hen zorgt de RI&E voor explicitering van de risico's en bewustwording. Daarmee helpt de RI&E na te denken over maatregelen. Zonder RI&E is het beeld van risico's niet compleet en de maatregelen zijn daardoor ook minder goed en passend. Uit onderzoek van de Inspectie SZW (2019) blijkt ook dat de maatregelen gericht op gezondheids- en veiligheidsrisico's van werkgevers met een RI&E doorgaans beter zijn dan de maatregelen die werkgevers zonder RI&E nemen.

Een goed arbo- en preventiebeleid kan theoretisch gezien ook op andere manieren worden bereikt. De RI&E is daarbij niet noodzakelijk. Zo laat KPMG (2017) zien dat er een sterke inhoudelijke overlap bestaat tussen de arbocatalogus en de branche-RI&E voor sectoren die beide hebben. Dat laat zien dat op sectoraal niveau een RI&E niet altijd van toegevoegde waarde is. De Inspectie SZW (2019) laat ook zien dat in bedrijven met een RI&E niet altijd de juiste maatregelen worden genomen. Het omgekeerde komt ook voor: werkgevers zonder RI&E kunnen ook goede maatregelen nemen. De Inspectie SZW laat zien dat in een RI&E niet altijd alle relevante risico's worden benoemd en deze dus niet altijd van voldoende kwaliteit is. Op basis hiervan blijkt dus dat de RI&E vaak een belangrijk punt is in het preventiebeleid, maar daarom geen noodzakelijke of voldoende voorwaarde is. MKB-Nederland geeft ook aan dat zij de RI&E een zwaar instrument vinden voor werkgevers met weinig fysieke veiligheidsrisico's.

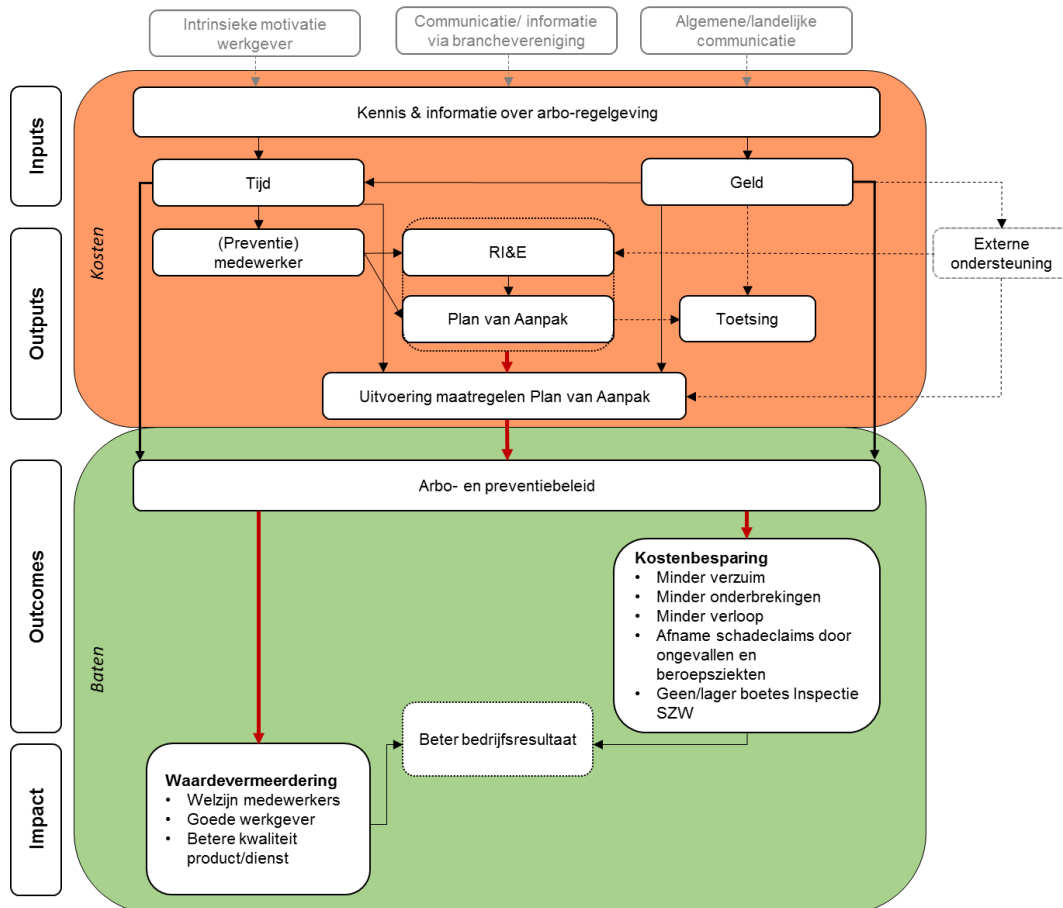
Uit onderzoek van TNO blijkt dat niet de hiervoor genoemde baten maar de wettelijke verplichting voor werkgevers de belangrijkste reden is om werkgerelateerde risico's aan te pakken, zie Houtman et al. (2012). Andere redenen voor werkgevers om maatregelen te treffen zijn intrinsieke motivatie (goed werkgeverschap) en financiële motivatie. Redenen voor werkgevers om geen maatregelen te treffen hebben te maken met het gebrek aan handhaving (kleine pakkans), de afwezigheid van intrinsieke motivatie (bedrijfscultuur) en financiële motieven.

2.4 Beleidstheorie

De manier waarop een RI&E bijdraagt aan het arbo- en preventiebeleid kan nader worden beschreven in een beleidstheorie. Het gaat hier om de kosten en baten van de RI&E op werkgeversniveau. Deze beleidstheorie wordt in het vervolg van het onderzoek getoetst aan de hand van de bevindingen uit de enquête en de interviews. De beleidstheorie geeft inzicht in hoe de RI&E tot stand komt (inputs), welke stappen er nodig zijn om tot een geformaliseerd arbo- en preventiebeleid te komen (outputs en outcomes) en waar dit uiteindelijk toe bijdraagt (impacts).

Figuur 2.1 laat deze beleidstheorie zien. De zwarte pijlen geven veronderstelde oorzakelijke verbanden weer, die zijn gebaseerd op de praktijk of de literatuur. Enkele pijlen zijn gestippeld omdat deze niet noodzakelijk zijn in het proces van het opstellen van de RI&E, zoals de externe ondersteuning, of omdat dit niet voor elk MKB-bedrijf geldt. De rode pijlen geven de verbanden weer die in dit onderzoek onderzocht worden. Het gaat hier om de bijdrage van de RI&E aan het arbeidsomstandighedenbeleid (onderzoeksvraag 4) en de baten hiervan (onderzoeksvraag 1).

Figuur 2.1 Beleidstheorie van de rol van de RI&E binnen het kader van arbo-en preventiebeleid bij MKB-bedrijven



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Aan de hiervoor beschreven inputs en outputs zijn de kosten verbonden voor de werkgever, die over het algemeen duidelijk kwantificeerbaar zijn (onderzoeksvraag 2). Deze zijn in het bovenste, rode deel van het figuur weergegeven. De baten van de RI&E en het daaruit voortkomende arbo- en preventiebeleid liggen bij de outcomes en impacts. Deze zijn in het onderste, groene deel van het figuur weergegeven.

De bovenste pijlen geven aan dat informatie en communicatie over regelgeving van belang is. Zo blijkt uit de interviews dat het eventuele lidmaatschap van een werkgever van een branchevereniging een belangrijke rol speelt. Zo dienen de beschikbare RI&E-instrumenten vanuit de branche als hulpmiddel bij het opstellen van een RI&E. Werkgevers die lid zijn van een branchevereniging of die goed op de hoogte zijn wat er in de branche allemaal geregeld is, voldoen waarschijnlijk vaker

aan de Arbowetgeving. Ook worden landelijke communicatieactiviteiten georganiseerd. Zo is er bijvoorbeeld de jaarlijkse Week van de RI&E. Het Steunpunt RI&E wordt vanuit SZW gefinancierd om zulke campagnes te organiseren. Zij hebben ook een rol in andere vormen van informatievoorziening voor branches en werkgevers. De motivatie van werkgevers om actief met arbo- en preventiebeleid bezig te zijn is uiteraard ook belangrijk voor de mate waarin zij kennis hierover vergaren.

Naast kennis en informatie over arboregelgeving zijn tijd en geld de voornaamste inputs bij het opstellen van een RI&E. Deze tijdsbestedingskosten en directe kosten zijn hiervoor beschreven.

De (tijds)investeringen van de werkgever leiden tot de volgende primaire outputs: een RI&E, een plan van aanpak en het opstellen van maatregelen ter bevordering van gezond en veilig werken. Zodoende is deze pijl rood gekleurd.

Het arbo- en preventiebeleid dat hieruit voortvloeit is de outcome. Dit beleid bestaat uit meer dan alleen de RI&E. Er zijn ook andere wettelijke verplichtingen zoals een contract met een arbodienstverlener, het aanstellen van bedrijfshulpverleners en een preventiemedewerker. De baten van dit preventiebeleid zijn hiervoor beschreven. Daarbij is er onderscheid tussen baten op de korte termijn (kostenbesparingen) en die op de lange termijn (waardevermeerdering).

3 Het arbobeleid bij MKB-werkgevers

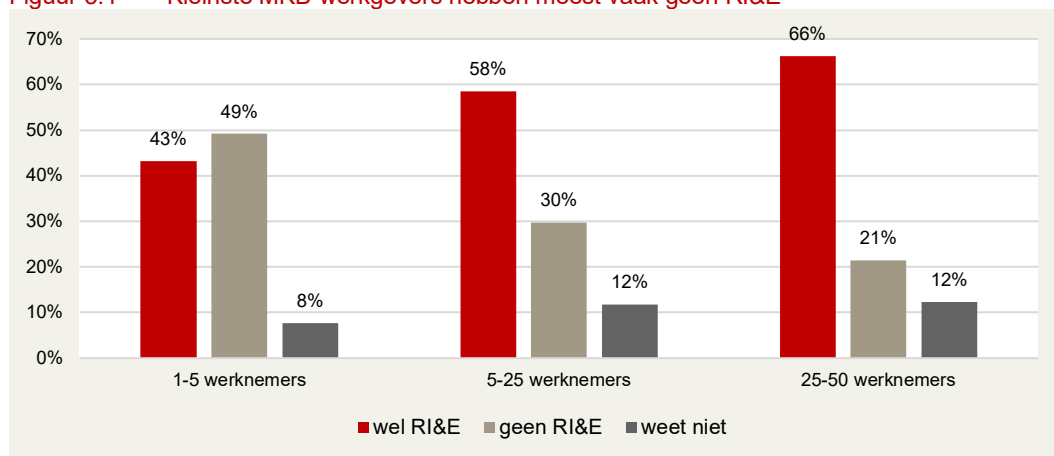
De helft van de MKB-werkgevers heeft geen RI&E en kleinere werkgevers hebben vaker geen RI&E dan grotere werkgevers. Werkgevers met een RI&E hebben vaker ook andere onderdelen van het arbobeleid op orde. Werkgevers met een RI&E schatten risico's hoger in en treffen vaker preventieve maatregelen.

Dit hoofdstuk beschrijft het preventiebeleid bij MKB-werkgevers. Daarbij kijkt het specifiek naar de mate waarin het al dan niet hebben van een RI&E samenhangt met andere vormen van arbobeleid. Ook kijkt het naar de mate waarin de perceptie van risico's verschilt tussen werkgevers met en zonder een RI&E. De resultaten in dit hoofdstuk zijn zowel gebaseerd op de enquête als op de literatuurstudie en de interviews.

3.1 Mate waarin werkgevers een RI&E hebben

In lijn met wat bekend is uit de literatuur heeft de helft van de MKB-werkgevers in dit onderzoek geen RI&E. Ook hebben werkgevers met maximaal vijf werknemers vaker geen RI&E dan MKB-werkgevers met meer dan vijf werknemers, zie Figuur 3.1. De enquête uit dit onderzoek geeft daarmee een vergelijkbaar beeld als het onderzoek van de Inspectie SZW (2019).

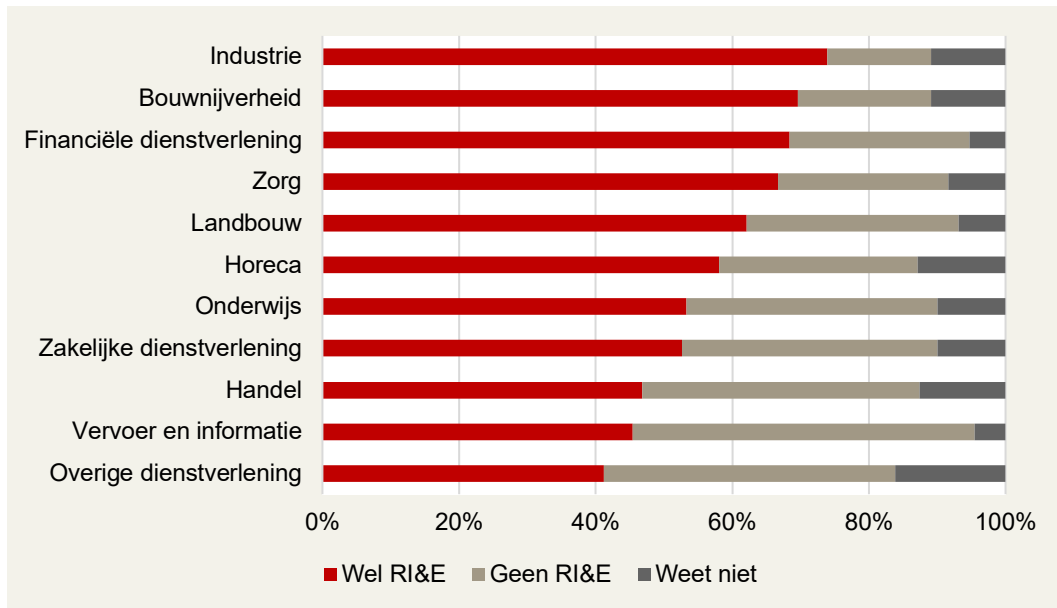
Figuur 3.1 Kleinste MKB-werkgevers hebben meest vaak geen RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

MKB-werkgevers in de industrie en de bouw hebben het vaakst een RI&E. In het vervoer en communicatie en in de overige dienstverlening heeft de meerderheid van de responderende MKB-werkgevers geen RI&E (zie Figuur 3.2). De industrie en de bouw zijn branches met duidelijke fysieke veiligheidsrisico's en een sterke brancheorganisatie. Een RI&E moet echter ook niet-fysieke risico's als het risico op werkdruk en ongewenste omgangsvormen behandelen. Dit type risico's komt in principe in alle sectoren voor.

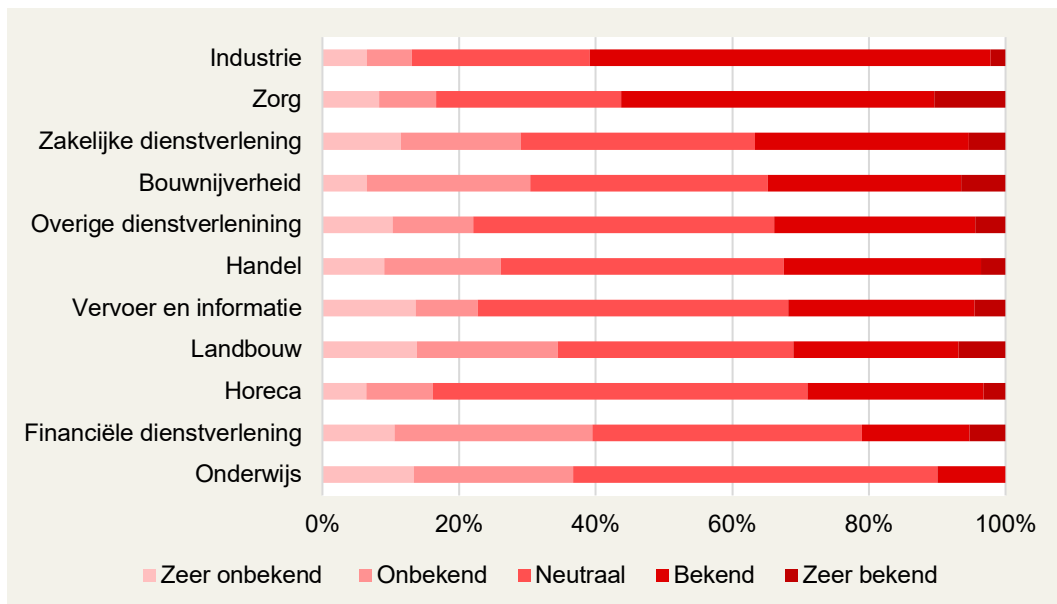
Figuur 3.2 Werkgevers in de industrie hebben het meest een RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.3 laat nog zien dat respondenten uit sectoren waarin MKB-werkgevers vaak een RI&E hebben ook vaak op de hoogte zijn wat er in hun branche is geregeld op het gebied van preventiebeleid. Dit onderschrijft de in de beleidstheorie omschreven rol van de brancheorganisatie (zie Figuur 2.1).

Figuur 3.3 Het verschilt per branche in hoeverre MKB-werkgevers bekend zijn met wat er in de branche is geregeld op het gebied van arbo



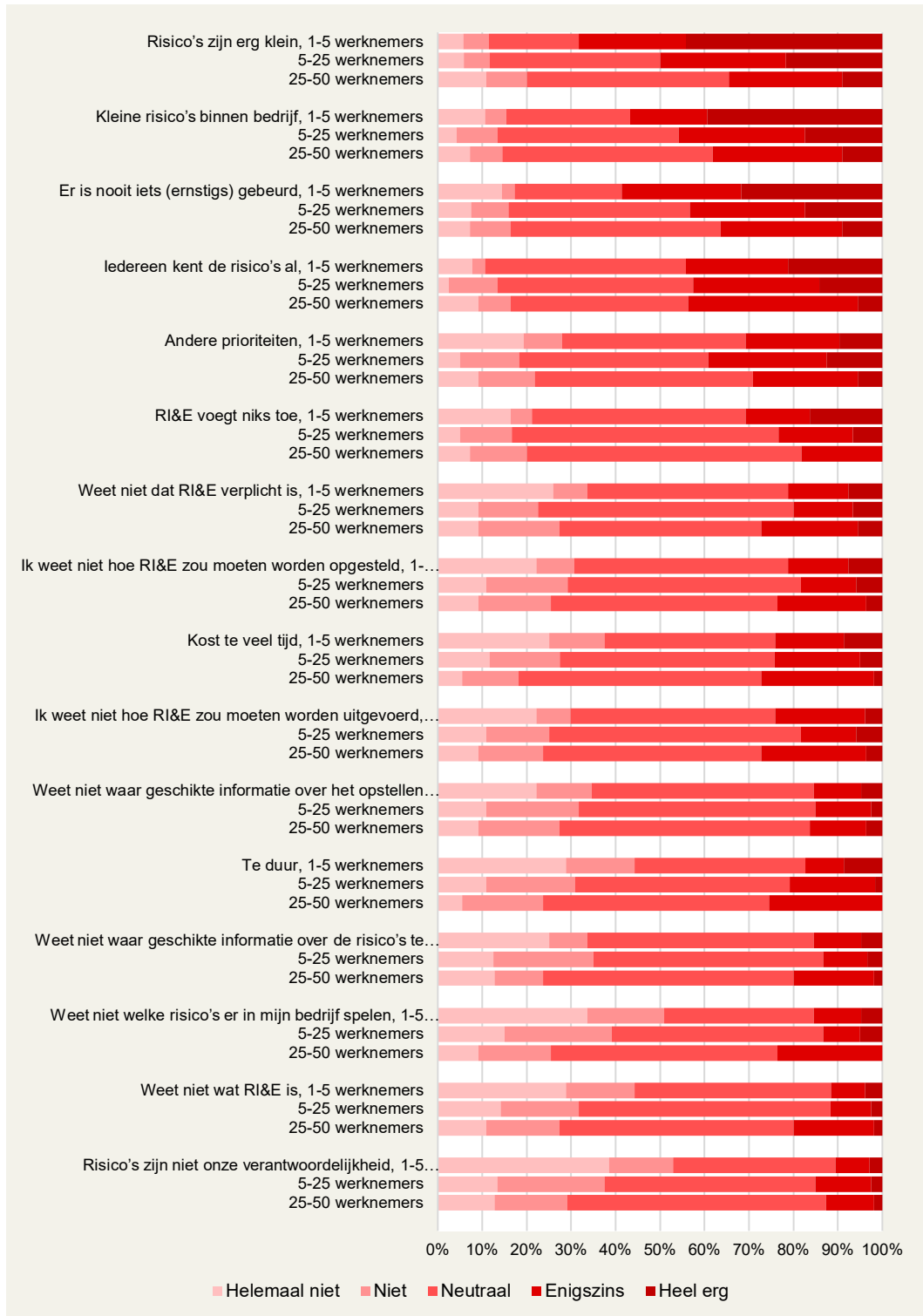
Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Waarom MKB-werkgevers vaak geen RI&E hebben

In de enquête van dit onderzoek is gevraagd naar de redenen waarom werkgevers geen RI&E hebben. Figuur 3.4 laat zien dat hun risico-inschatting laag is. Dit geldt vooral voor werkgevers met maximaal vijf werknemers. Wel geven de meeste respondenten aan dat ze op de hoogte zijn van de risico's die bij hun organisatie op de werkvloer spelen. Ook weet een gedeelte van de respondenten niet dat een RI&E verplicht is en hoe deze uitgevoerd zou moeten worden. Deze argumenten wijzen op een gebrek aan informatie.

Eerder onderzoek (Inspectie SZW, 2016) geeft als redenen voor het niet hebben van een RI&E dat de meeste werkgevers zonder RI&E (75 procent) niet weten dat een RI&E nodig is, andere werkgevers (34 procent) willen geen RI&E en een kleine groep werkgevers (13 procent) heeft geen RI&E omdat ze niet weten hoe deze moet worden opgesteld. In vergelijking met de voor dit onderzoek uitgevoerde enquête verschillen de redenen. Dat kan komen doordat het onderzoek van de Inspectie SZW zich primair richt op werkgevers in sectoren met hogere veiligheidsrisico's. Daarnaast kijken zij naar alle bedrijfsgroottes in plaats van alleen naar het MKB.

Figuur 3.4 Lage inschatting van risico's zijn belangrijkste reden voor het niet hebben van een RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

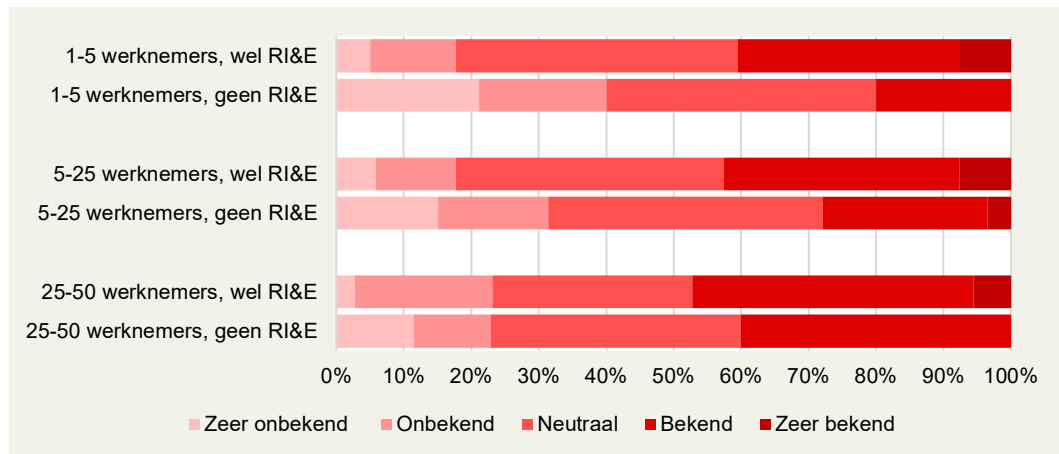
Aanknopingspunten om naleving te verbeteren

In de literatuur zijn er verschillende aanknopingspunten genoemd om de naleving te verbeteren. Zo geeft KPMG (2017) aan dat de bekendheid en de gebruiksvriendelijkheid van de RI&E vergroot kunnen worden. Hierbij zou er een rol voor de brancheverenigingen weggelegd kunnen zijn. De SER (2012) stelt voor de RI&E digitaal te maken, omdat dit minder administratieve lasten en regeldruk zou geven dan een schriftelijke RI&E (die nu wettelijk verplicht is). Dit zou met name voor kleinere werkgevers helpen. Er is kritiek op de huidige branche-RI&E-formats omdat deze vaak te complex zijn. Dit blijkt bijvoorbeeld uit Hoorweg & Middelveld (2017). Ook kan het zijn dat werkgevers door de branche-RI&E zelf minder actief gaan nadenken over welke risico's er spelen. Sommige werkgevers zijn echter geen lid van een branchevereniging of voelen zich überhaupt niet verbonden aan een branche. Deze werkgevers zijn daarom moeilijk te bereiken via deze aanpak.

Er zou via arbodiensten of verzekeraars meer informatie kunnen worden gedeeld. In principe hebben zij veel informatie over welke maatregelen bij welke risico's passen en hoe die maatregelen in de praktijk kunnen worden gebracht. Ook zou het hebben van een RI&E (of geformaliseerd arbo-beleid) verplicht kunnen worden gesteld bij het afsluiten van een werkgeversverzekering.

Uit de enquête blijkt dat er verschillen zijn tussen branches in de bekendheid met de Arbowetgeving. Zo liet Figuur 3.3 zien dat er bij werkgevers in de industrie en zorg hier veel over bekend hierover is, terwijl dat in bijvoorbeeld de financiële dienstverlening en het onderwijs minder het geval is. Uit Figuur 3.5 blijkt dat werkgevers met een RI&E ook vaker op de hoogte zijn van wat er in hun branche is geregeld. Dat ondersteunt de theorie dat voorlichting via branches effectief kan zijn.

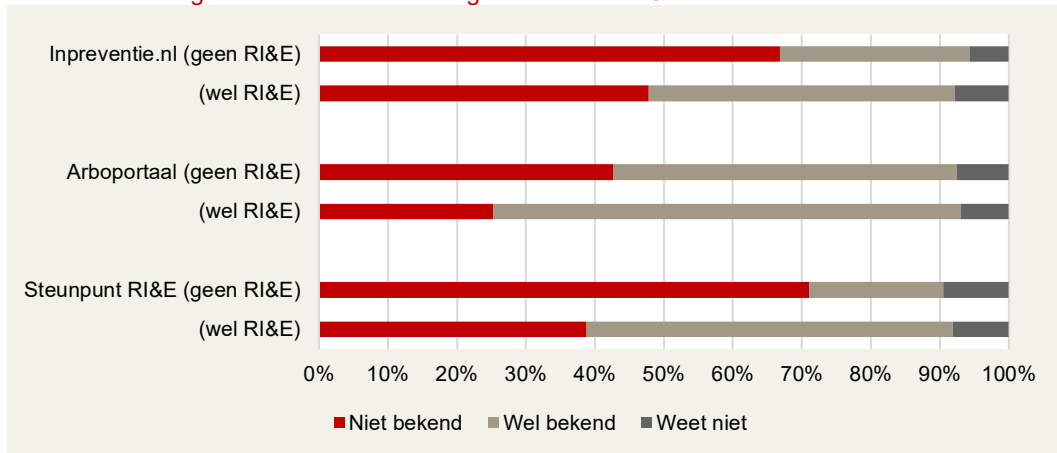
Figuur 3.5 Werkgevers zonder RI&E zijn minder vaak bekend met wat er in hun branche is geregeld op het gebied van arbo



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.6 geeft een overzicht van de bekendheid van respondenten met verschillende landelijke informatiebronnen. Dit zijn websites met informatie over de Arbowet- en regelgeving en over de RI&E. Werkgevers met een RI&E geven iets vaker aan hier bekend mee te zijn.

Figuur 3.6 Werkgevers zijn vaak niet bekend met Inpreventie.nl, Arboportaal of Steunpunt RI&E, dit geldt met name voor werkgevers zonder RI&E

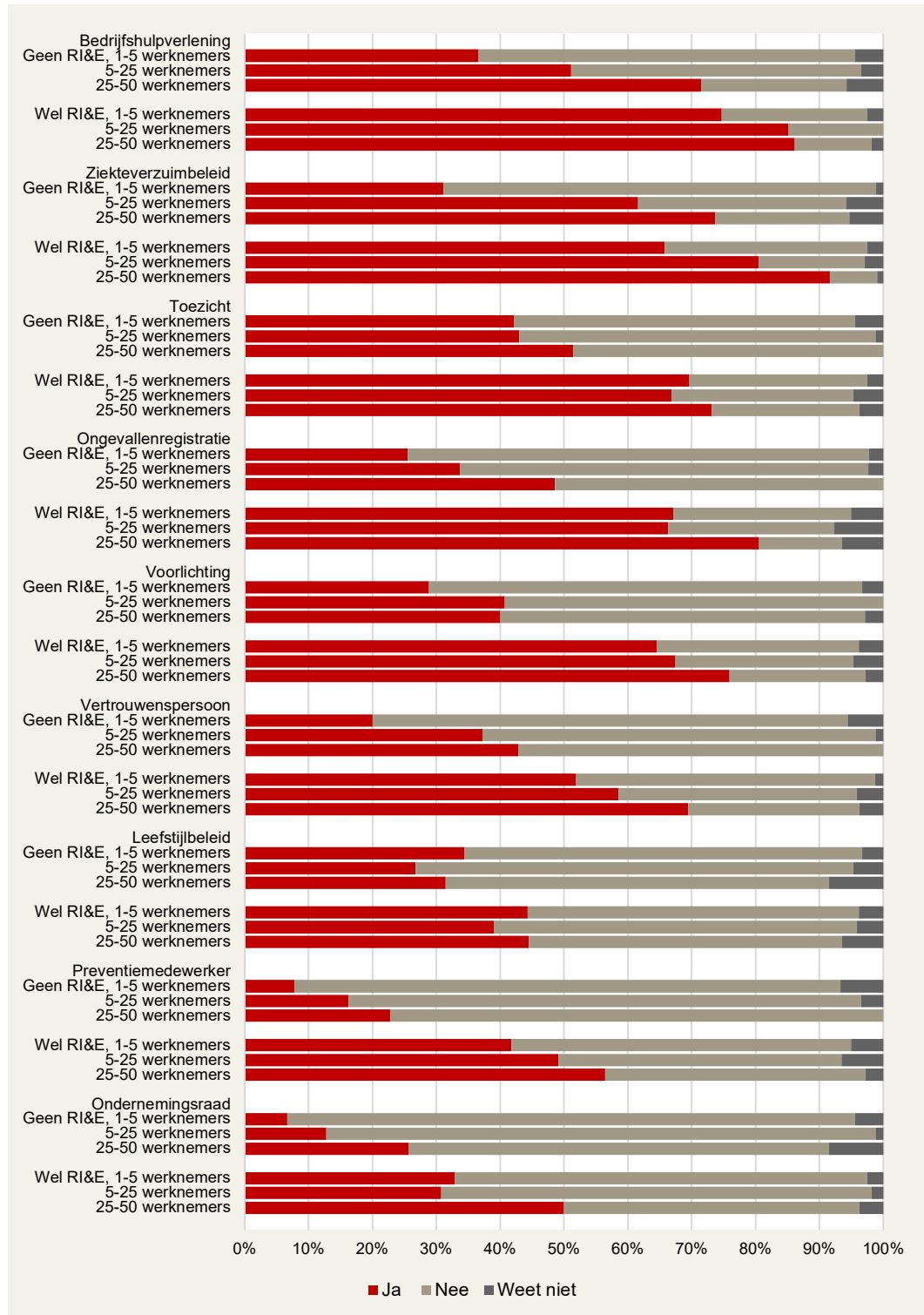


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

3.2 Samenhang RI&E en andere vormen van preventiebeleid

Uit Figuur 3.7 blijkt dat werkgevers met een RI&E vaker ook andere elementen van het arbobeleid geregeld hebben. Zo hebben werkgevers met een RI&E vaker een preventiemedewerker en bedrijfs hulpverlening. Het is hier echter onduidelijk wat de causaliteit is. Zo kunnen werkgevers die een completer arbobeleid hebben vaker een RI&E hebben. Anderzijds kan het ook zijn dat werkgevers omdat ze een RI&E hebben vaker ook andere onderdelen van het arbobeleid geregeld hebben. De grootte van de werkgever maakt ook uit. MKB-werkgevers met 25-50 werknemers hebben niet alleen vaker een RI&E, maar ook vaker andere elementen van preventiebeleid dan kleinere MKB-werkgevers.

Figuur 3.7 Werkgevers met een RI&E hebben relatief vaak ook andere onderdelen van het arbobeleid geregeld dan werkgevers zonder RI&E

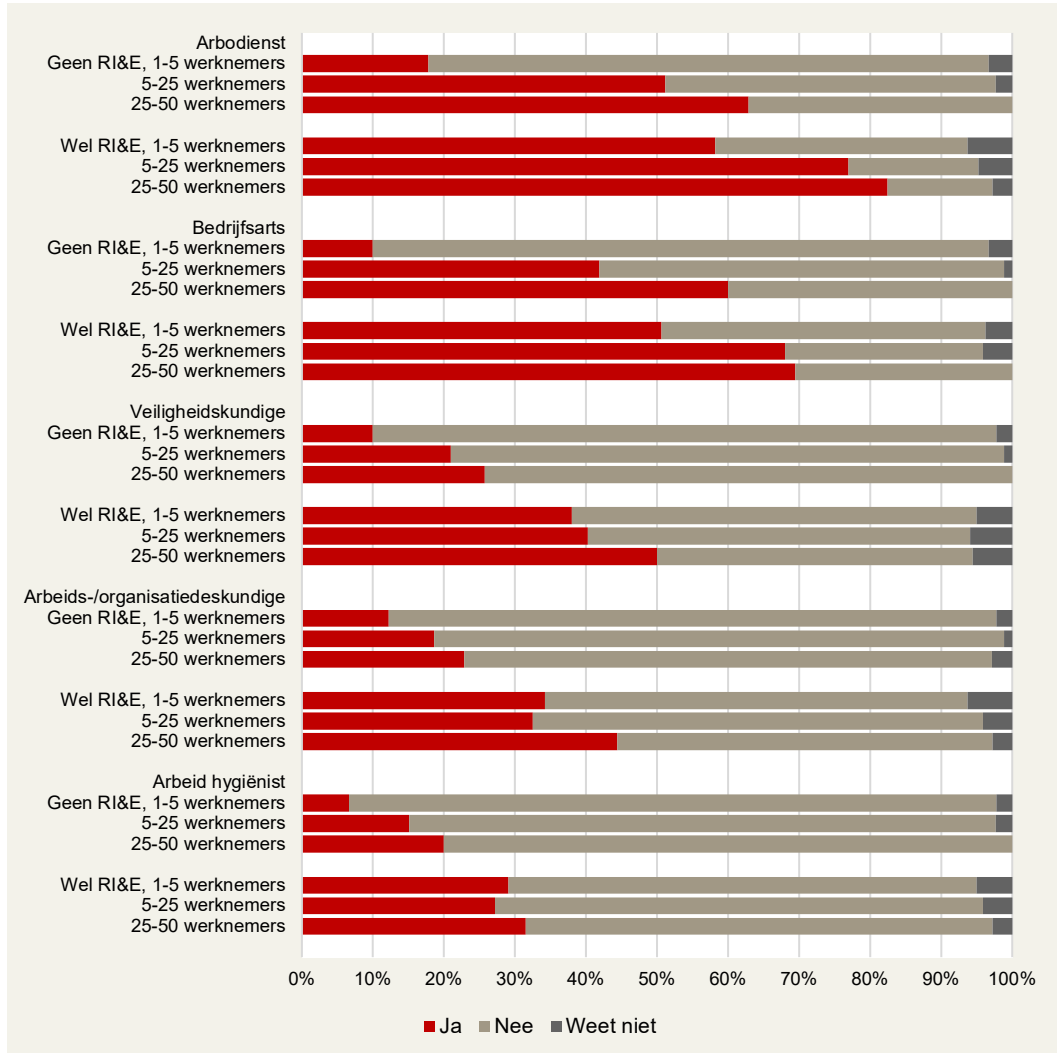


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Ook voor de contracten met arbodienstverleners geldt dat dit vaker is geregeld door werkgevers die een RI&E hebben. Het gaat dan bijvoorbeeld om contracten met een arbodienst of bedrijfsarts.

Ook in de mate waarin werkgevers een contract hebben met een veiligheidskundige, arbeidshygiënist of en arbeid-/organisatiekundige geldt dat dit samenhangt met of werkgevers een RI&E hebben (zie Figuur 3.9).

Figuur 3.8 Werkgevers met een RI&E hebben vaker een contract met arbodienstverleners dan werkgevers zonder RI&E



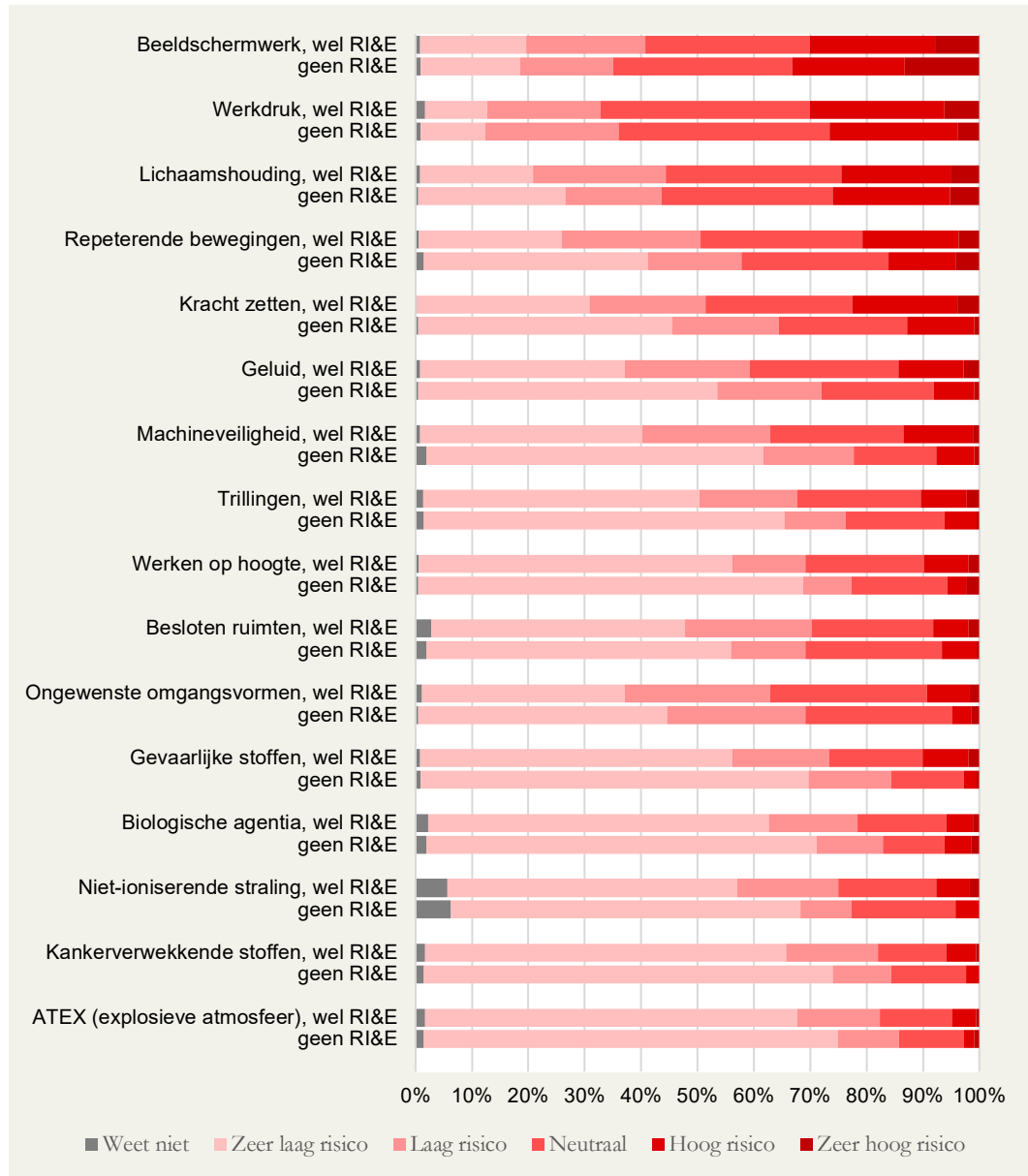
Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

3.3 Samenhang RI&E en veiligheidsrisico's

Het blijkt dat werkgevers met een RI&E de risico's binnen hun organisatie hoger inschatten dan werkgevers zonder RI&E. Dit geldt specifiek voor fysieke veiligheidsrisico's (zie Figuur 3.10). Het is niet bekend in welke mate de risico-inschatting van de respondenten klopt. Het is dus ook niet te zeggen of werkgevers geen RI&E hebben, omdat zij daadwerkelijk minder risico's lopen. In het vorige hoofdstuk bleek wel dat werkgevers zonder RI&E dit inderdaad vaak niet hebben omdat volgens henzelf de risico's beperkt zijn. Het kan namelijk zo zijn dat door het opstellen van de RI&E een beter zicht wordt verkregen op de verschillende risico's, waardoor werkgevers met een

RI&E deze realistischer en hoger inschatten. In interviews met stakeholders worden ook beide opties genoemd.

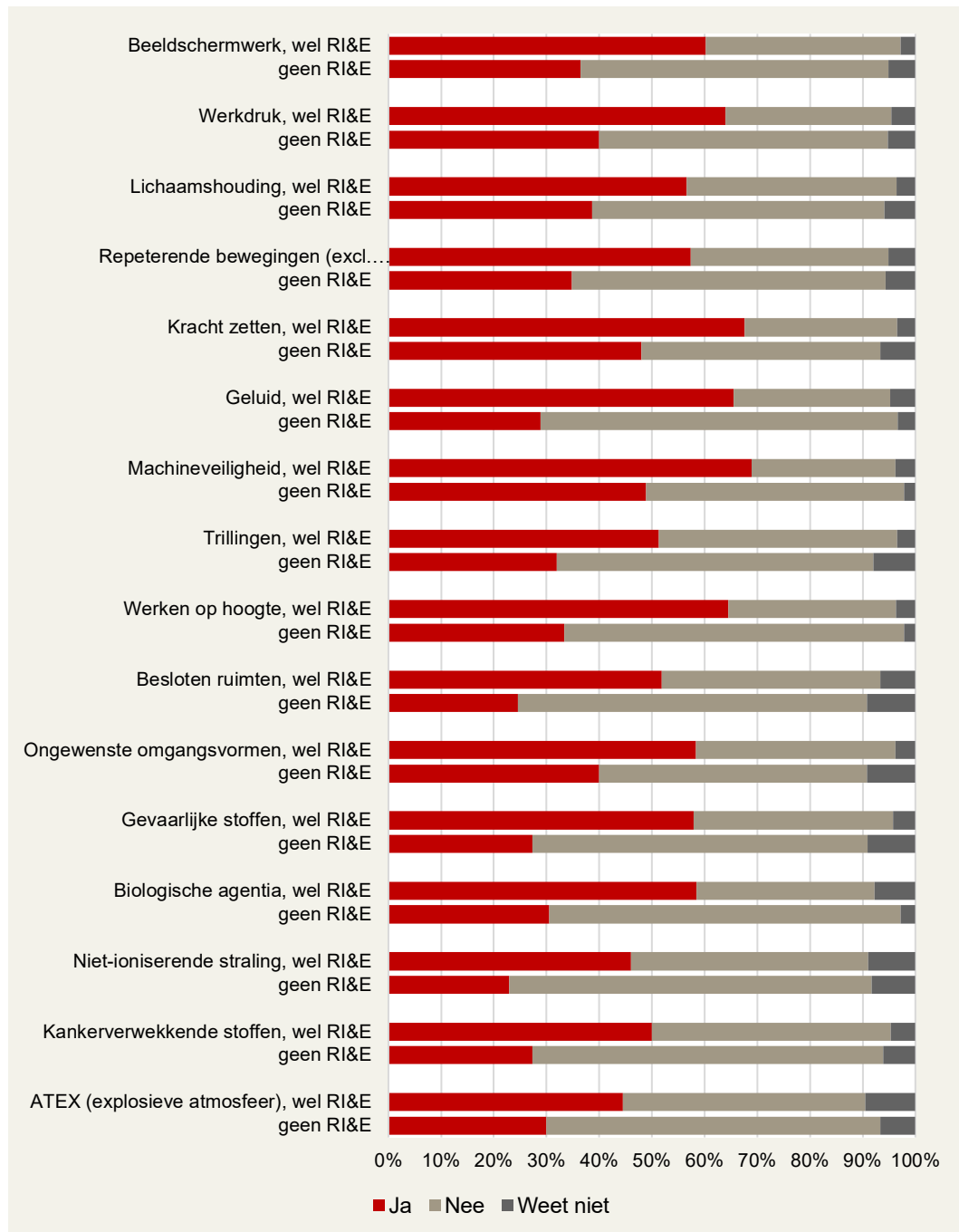
Figuur 3.9 Werkgevers met een RI&E schatten de risico's binnen de werkgever vaak hoger in dan werkgevers zonder RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Werkgevers met een RI&E nemen wel vaker maatregelen voor de aanwezige risico's dan werkgevers zonder RI&E. Dit geldt voor alle onderscheiden risico's (zie Figuur 3.11). Dit onderschrijft de hypothese dat werkgevers met een RI&E beter zicht hebben op de risico's en daarom vaker maatregelen nemen.

Figuur 3.10 Werkgevers met RI&E nemen vaker maatregelen tegen de risico's dan werkgevers zonder RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

4 Kosten van een RI&E

Werkgevers met 25 tot 50 werknemers die een RI&E hebben, hebben hogere kosten gemaakt voor het opstellen en bijhouden daarvan dan kleinere werkgevers. Per werknemer zijn de kosten het grootst voor werkgevers met maximaal vijf werknemers. De meeste werkgevers zonder RI&E schatten de kosten van het opstellen en bijhouden van een RI&E redelijk vergelijkbaar met de daadwerkelijke kosten van werkgevers met een RI&E.

Er zijn verschillende soorten van kosten gekoppeld aan het hebben van een actuele RI&E. Daarbij gaat het zowel om de kosten die eenmalig gemaakt moeten worden voor het opstellen van een RI&E, als om de kosten van het regelmatig bijhouden ervan. Uit het theoretisch kader van hoofdstuk 2 blijkt dat deze kosten bestaan uit directe monetaire kosten en uit tijdsbestedingskosten. Deze directe monetaire kosten bestaan uit kosten die worden uitgegeven aan externen (voor advies en toetsing) en overige directe kosten. De tijdsbestedingskosten hebben zowel betrekking op de tijdsbesteding van betrokken werknemers als op de tijdsbesteding van de directie/eigenaar. Een aandachtspunt hierbij betreft mogelijke dubbeltellingen. Het is mogelijk dat respondenten dezelfde kosten onbedoeld meerdere malen hebben ingevuld. Dat zou leiden tot een overschatting van de totale eenmalige kosten.

Dit hoofdstuk kijkt naar deze soorten van kosten op verschillende wijzen. Als eerste kijkt het naar de daadwerkelijke kosten die werkgevers met een RI&E aangeven gemaakt te hebben voor het opstellen en bijhouden van hun RI&E. Aanvullend daarop kijkt het hoofdstuk naar de perceptie die werkgevers zonder RI&E hebben van deze verschillende soorten kosten. Aan het eind worden deze daadwerkelijke kosten en de percepties tegen elkaar afgezet. Van belang hierbij is dat er verschillen zijn tussen de groepen werkgevers met en zonder een RI&E zoals uit het vorige hoofdstuk bleek. Deze verschillen zijn er bijvoorbeeld in de gepercipieerde risico's en de mate van overig arbobeleid. Dat impliceert dat de kosten die werkgevers die nu geen RI&E zouden maken niet per definitie gelijk zijn aan de kosten die werkgevers met een RI&E gemaakt hebben. Als werkgevers die nu geen RI&E hebben namelijk inderdaad minder veiligheidsrisico's hebben, dan zouden de kosten voor hen namelijk lager kunnen zijn. Aan de andere kant kan hun minder ontwikkelde arbobeleid ook weer tot hogere kosten leiden, omdat zij een relatief grote stap moeten zetten als zij een RI&E willen opstellen.

4.1 Daadwerkelijke kosten opstellen en onderhouden

Grotere MKB-werkgevers die een RI&E hebben, hebben hogere kosten gemaakt voor het opstellen ervan dan kleinere werkgevers. Dit geldt voor alle vijf verschillende kostenposten, zo laat Figuur 4.1 zien. In totaal zijn de kosten voor werkgevers met maximaal 5 werknemers gemiddeld minder dan € 3.000 geweest, terwijl deze voor de werkgevers met 25 tot 50 werknemers twee keer zoveel zijn geweest. Per werknemer zijn de kosten het grootst voor de kleinste werkgevers.

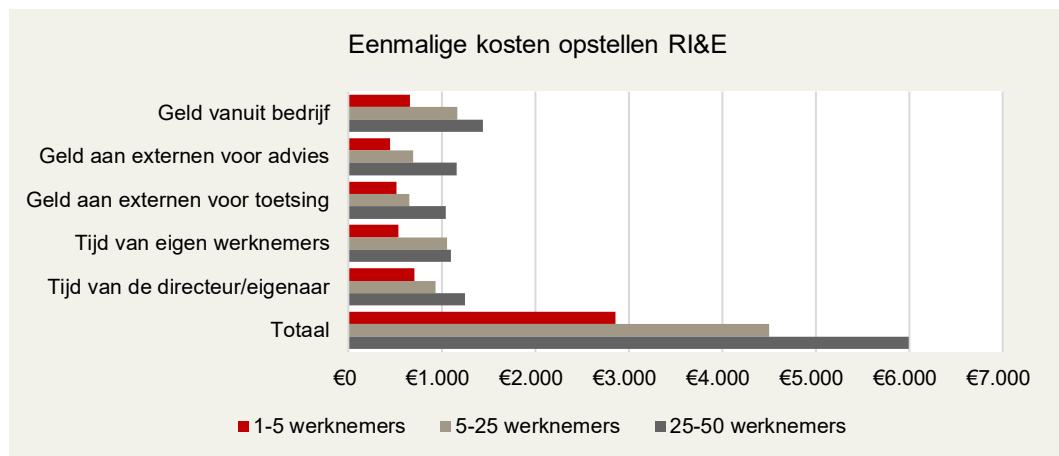
Uit de enquête blijkt niet dat de kosten voor het opstellen van een RI&E lager zijn voor werkgevers met maximaal 25 werknemers die gebruikmaken van een branche-RI&E. Deze cijfers zijn echter niet dusdanig hard te maken dat hier verdere conclusies aan verbonden kunnen worden over het

nut van de branche-RI&E. Werkgevers met maximaal 25 werknemers kunnen namelijk gebruikmaken van een branche-RI&E, wat hun kosten ook lager zou moeten maken. Als zij dat doen, dan hoeven zij hun RI&E niet te toetsen. Zij moeten dan wel in een branche actief zijn waarvoor er een goedgekeurde branche-RI&E bestaat.

De belangrijkste kostenpost bij het opstellen van de RI&E zijn de directe kosten geweest, al verschilt de omvang van de verschillende posten niet veel. Bij de tijdsbestedingskosten vanuit de werkgever is het zo dat bij de werkgevers met maximaal vijf werknemers relatief veel tijd wordt besteed door de directeur/eigenaar, terwijl het aandeel in de tijdsbesteding van werknemers relatief groter is bij werkgevers met tussen de 25 en 50 werknemers. Maar ook voor de werkgevers met tussen de 25 en 50 werknemers geldt dat veel van de tijdsbesteding door de directie wordt gedaan.

Dat de kosten voor het opstellen van een RI&E samenhangen met de bedrijfsgrootte is in lijn met de verwachting. Dit omdat bedrijven met tussen de 25 en 50 werknemers vaak complexer zijn en er eerder sprake is van verschillende risico's. Voor de werkgevers met slechts enkele werknemers geldt dat zij over het algemeen zeer specialistisch zijn en de mate van variëteit in risico's beperkt.

Figuur 4.1 De daadwerkelijke kosten voor het opstellen van de RI&E zijn gemiddeld het laagst bij de werkgevers met maximaal vijf werknemers en het grootst bij de werkgevers met 25 tot 50 werknemers



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

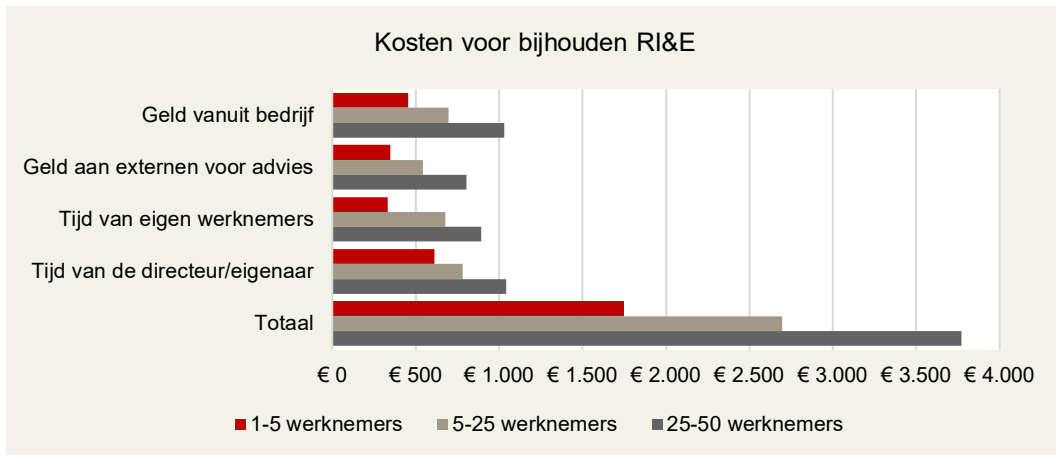
Ook voor de kosten van het bijhouden van de RI&E geldt dat deze het grootst zijn voor werkgevers met 25-50 werknemers (zie Figuur 4.2). Deze zijn voor hen ongeveer twee keer zo groot als voor de werkgevers met maximaal vijf werknemers. Ook hier geldt dat per werknemer de kosten van het bijhouden het grootst zijn voor de werkgevers met maximaal vijf werknemers.

In de omvang van de verschillende kostencategorieën zijn geen grote verschillen te ontdekken. Wel is ook voor deze kosten het geval dat de tijdsbesteding bij werkgevers met maximaal vijf werknemers vooral bij de directie/eigenaar ligt, terwijl bij werkgevers met 25-50 werknemers een relatief groter deel van de tijdsbesteding bij de werknemers ligt, omdat in die werkgevers vaker iemand anders dan de directeur/eigenaar verantwoordelijk is voor het preventiebeleid.

Het is niet duidelijk wat de frequentie is waarmee deze kosten voor het bijhouden van een RI&E gemaakt worden. Deze kunnen namelijk jaarlijks gemaakt worden. Indien een werkgever echter

minder frequent dan jaarlijks zijn RI&E bijhoudt, dan worden deze kosten wellicht minder vaak gemaakt. Het is vanuit de enquête niet bekend hoe frequent respondenten hun RI&E actualiseren. Door aan te nemen dat deze kosten jaarlijks gemaakt worden is er sprake van een inschatting van een bovengrens van de kosten van het bijhouden van de RI&E.

Figuur 4.2 De daadwerkelijke kosten voor het bijhouden van de RI&E zijn gemiddeld het laagst bij werkgevers met maximaal vijf werknemers

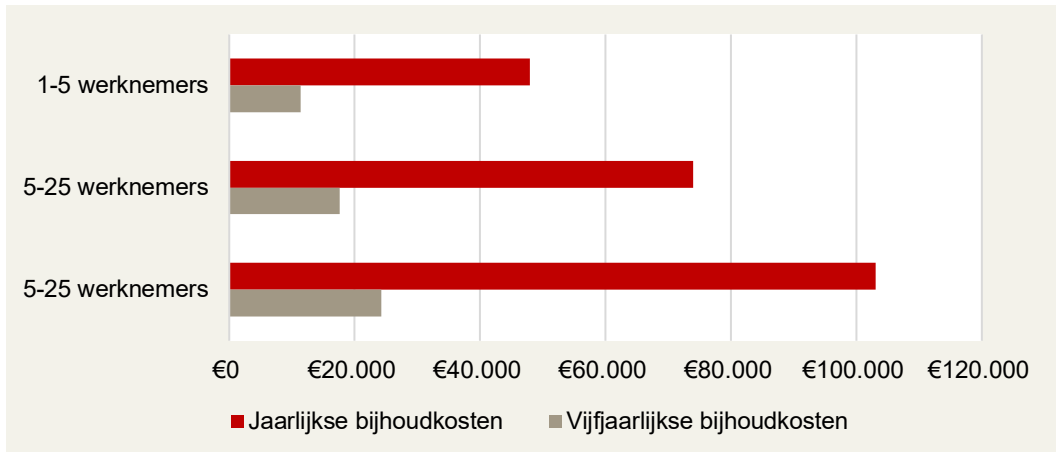


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.3 laat de bandbreedte van de meerjarige kosten zien voor de verschillende grootteklassen. De netto actuele waarde van kosten van het hebben van een actuele RI&E wordt namelijk bepaald aan de hand van de netto contante waarde. Dit is de som van de eenmalige kosten voor het opstellen en de verdisconteerde kosten voor het bijhouden. Dit geeft een beeld van hoeveel het kost om gedurende de aankomende 50 jaar een actuele RI&E te hebben. De gebruikte discontovoet voor deze berekening is 3 procent, zie Kamerstukken (2015).

De frequentie waarmee kosten worden gemaakt voor het bijhouden van een RI&E verschilt tussen werkgevers. De eis in de wet is namelijk dat een RI&E actueel moet zijn en dus de huidige risico's beschrijft. Het is afhankelijk van de bedrijfsomgeving hoe vaak een actualisatie dan nuttig is. Om hiermee rekening te houden zijn aparte berekeningen gemaakt. In de ene versie is de aanname dat de kosten voor het bijhouden jaarlijks gemaakt worden, in de andere versie is de aanname dat deze kosten vijfjaarlijks gemaakt worden. Deze twee mogelijkheden geven daarom een bandbreedte van de totale kosten. Dit is berekend op basis van de daadwerkelijke kosten uit Figuur 4.1 en Figuur 4.2.

Figuur 4.3 Totale kosten van het hebben en bijhouden van een RI&E afhankelijk van frequentie bijhouden

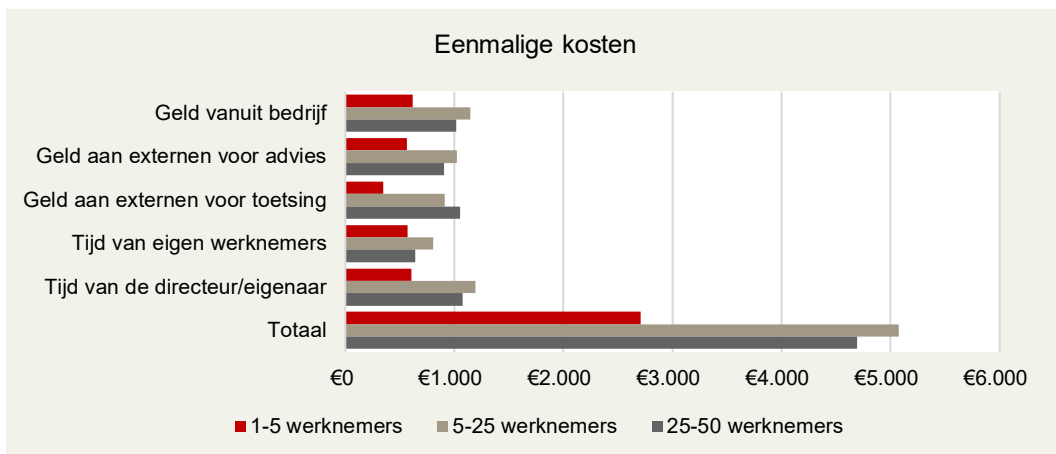


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

4.2 Perceptie kosten opstellen RI&E

De meeste werkgevers zonder RI&E schatten de kosten van het opstellen van een RI&E redelijk vergelijkbaar in met de daadwerkelijke kosten. Hierbij valt op dat werkgevers met 25-50 werknemers deze kosten lager inschatten dan werkgevers met 5-25 werknemers (zie Figuur 4.4). Dit terwijl hiervoor bleek dat de daadwerkelijke kosten groter zijn bij werkgevers met 25-50 werknemers. De werkgevers met 25-50 werknemers zijn ook de enige groep voor wie de perceptie lager is dan de daadwerkelijke kosten van werkgevers die wel een RI&E hebben.

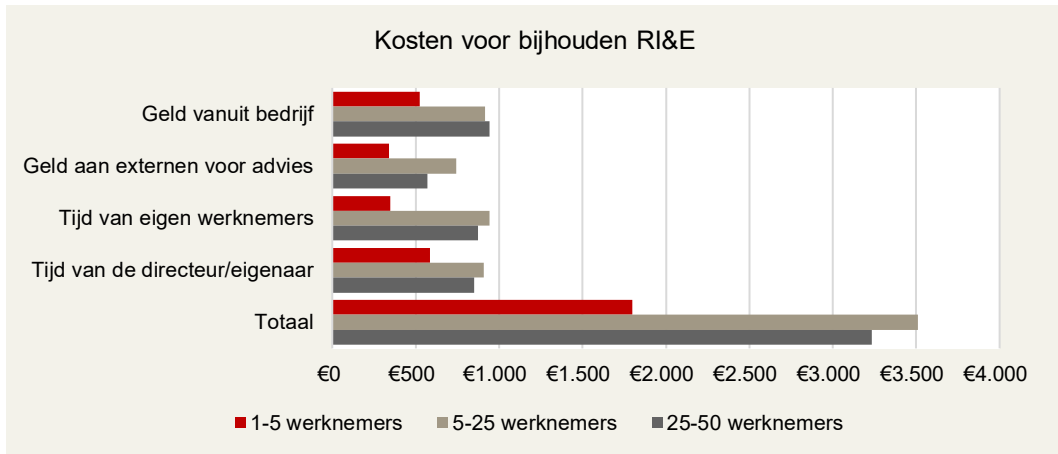
Figuur 4.4 De werkgevers met maximaal 5 werknemers schatten de kosten voor het opstellen van de RI&E het laagst in



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Voor de terugkerende kosten van het bijhouden van de RI&E geldt ook dat de meeste werkgevers zonder RI&E de kosten redelijk vergelijkbaar inschatten ten opzichte van de daadwerkelijke kosten. Ook hier schatten de werkgevers met 5-25 werknemers de kosten relatief hoog in (zie Figuur 4.5).

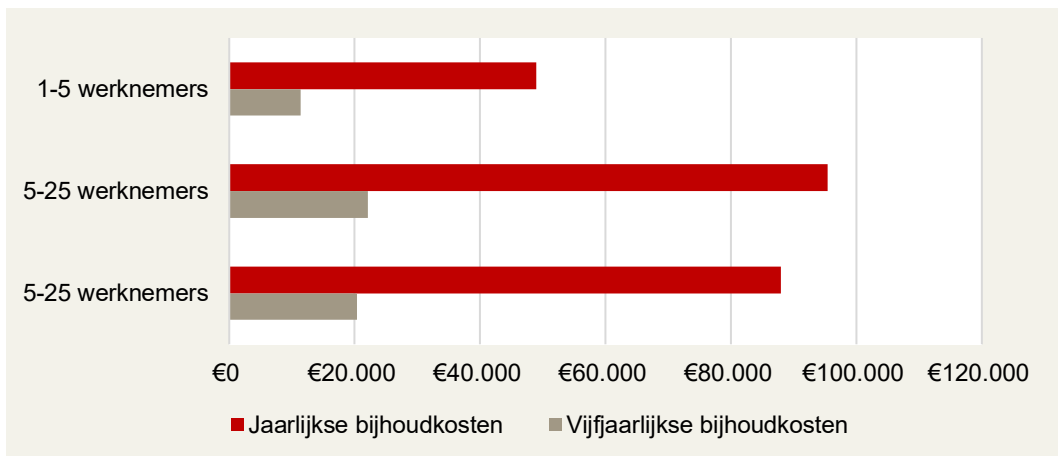
Figuur 4.5 De perceptie van de kosten voor het bijhouden zijn gemiddeld het laagst bij de werkgevers met maximaal 5 werknemers



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Via dezelfde methode als hierboven zijn voor de werkgevers zonder RI&E de totale kosten berekend om gedurende de aankomende 50 jaar een actuele RI&E te hebben. Dit is gebaseerd op de perceptie van de kosten voor het opstellen en bijhouden uit Figuur 4.4 en Figuur 4.5. Figuur 4.6 laat de bandbreedte van de perceptie van kosten zien voor werkgevers met verschillende grootteklassen.

Figuur 4.6 Perceptie totale kosten van het hebben en bijhouden van een RI&E van werkgevers zonder RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

De daadwerkelijke (Figuur 4.3) en gepercipieerde kosten (Figuur 4.6) van het hebben van een RI&E zijn redelijk vergelijkbaar. Voor de werkgevers met maximaal 5 werknemers zijn de kosten bijna even hoog. De werkgevers met 5-25 werknemers zonder RI&E schatten de kosten hoger in dan de werkgevers met een RI&E. Voor de werkgevers met 25-50 werknemers is dit andersom: de daadwerkelijke kosten liggen iets hoger dan de gepercipieerde kosten.

Dat de inschatting van de kosten door werkgevers zonder RI&E redelijk vergelijkbaar is met de daadwerkelijke kosten die werkgevers met een RI&E gemaakt hebben, geeft aan dat er geen probleem lijkt te zijn met dat deze de kosten structureel te hoog worden ingeschat door werkgevers.

Zoals eerder bleek geven werkgevers zonder RI&E relatief vaak als reden voor het niet hebben van een RI&E aan dat zij er geen tijd voor beschikbaar willen maken. Dat is in lijn met de resultaten dat de tijdsbestedingskosten een aanzienlijk deel van de totale kosten zijn. Wel blijkt uit de enquête dat ongeveer 40 procent geen beeld heeft van deze kosten.

5 Baten van een RI&E

Werkgevers met slechts enkele werknemers schatten de baten van de RI&E lager in dan werkgevers met 25 tot 50 werknemers. Werkgevers met een RI&E schatten de baten hoger in dan werkgevers zonder RI&E. Het is onduidelijk wat de directe invloed is van het hebben van een RI&E op indicatoren als het ziekteverzuim en het aantal arbeidsongevallen, maar werkgevers met een RI&E zijn hier positief over.

Dit hoofdstuk gaat in op de baten van het hebben van een RI&E. In lijn met het theoretische kader van hoofdstuk 2 zijn er zowel economische baten als niet-economische baten van de RI&E. De economische baten zijn de baten die in geld zijn uit te drukken. De economische baten bestaan uit kostenbesparingen door bijvoorbeeld minder ziekteverzuim, minder verloop van personeel, minder kosten door onderbrekingen in het productieproces, schadeclaims door ongevallen en geen/lagere boetes. De niet-economische baten zijn een verhoogd welzijn van medewerkers, goed werkgeverschap en een betere kwaliteit van het product of de dienst. Dit is ook terug te zien in Figuur 2.1.

Werkgevers zonder RI&E zijn gevraagd naar hun perceptie van de baten in termen van kostenbesparingen en waardevermeerdering. Het gaat hier dus om een inschatting van wat een RI&E zou opleveren voor het bedrijf en hoeveel kosten er bespaard zouden kunnen worden. De werkgevers met een RI&E is dit ook gevraagd. Het kan hier zowel gaan om de perceptie van de baten als de gerealiseerde baten. In het geval dat een bedrijf met een RI&E bijvoorbeeld niet te maken heeft gehad met arbeidsongevallen, is er sprake van een perceptie van baten. In het geval dat het bedrijf wel ervaring heeft met arbeidsongevallen, gaat het eerder om de gerealiseerde baten. Het is hierbij echter van belang dat de zogeheten counterfactual voor deze werkgevers niet bekend is. Het is dus niet duidelijk wat de hypothetische situatie bij hen zou zijn als er geen RI&E is. Zij kunnen daarom per definitie niet precies weten wat de daadwerkelijke baten zijn die direct volgen uit het hebben van een RI&E.

De niet-economische baten van waardevermeerdering zijn alleen kwalitatief uitgevraagd. Deze kunnen uiteindelijk ook leiden tot een beter bedrijfsresultaat. De perceptie van baten in termen van kostenbesparingen zijn jaarlijkse baten die wel duidelijk kwantificeerbaar zijn. Het gaat hier om de hoeveelheid kosten die bespaard zouden kunnen worden of daadwerkelijk zijn bespaard door de RI&E.

Om niet alleen naar percepties te kijken, kijkt dit onderzoek naar verschillen in enkele hard gemeten relevante uitkomstmaten. Het gaat daarbij om de mate waarin er verschil is in werkgevers met en zonder een RI&E in de volgende uitkomstmaten:

- ziekteverzuim,
- onderbrekingen in productieproces
- personeelsverloop,
- aantal ongevallen,
- hoogte van schadeclaims.

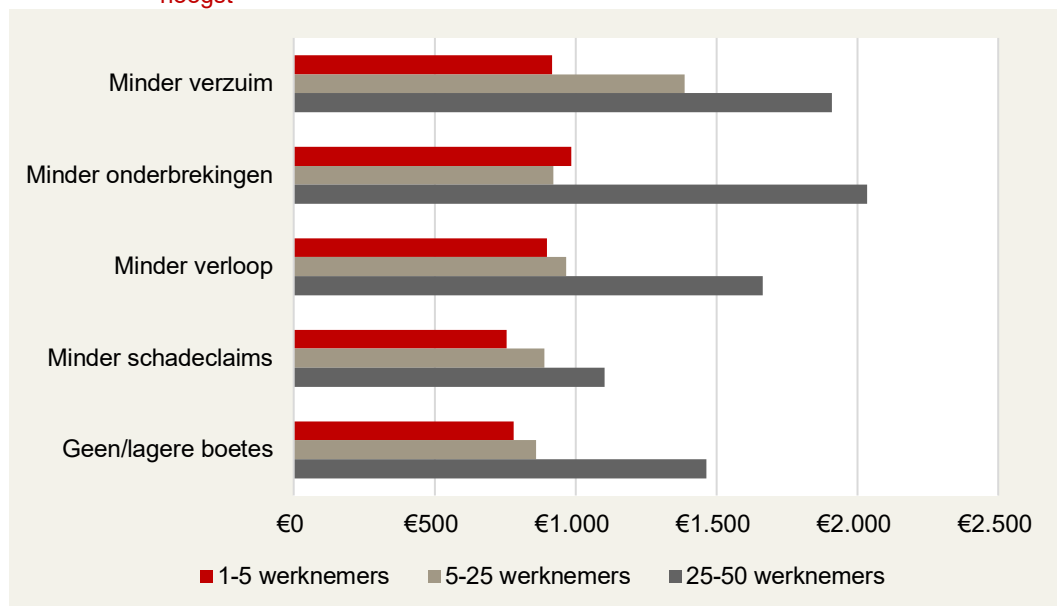
Bij deze vergelijking is het van belang dat er structurele verschillen bestaan in de verschillende uitkomstmaten tussen werkgevers met en zonder RI&E. Uit hoofdstuk 2 bleek bijvoorbeeld dat er verschillen zijn tussen sectoren in de mate waarin werkgevers een RI&E hebben. Ook zijn er verschillen in (percepties van) arbeidsrisico's. Hiervoor kan binnen dit onderzoek niet goed gecorrigeerd worden. Daarom doet het onderzoek geen uitspraken over het causale effecten van het hebben van een RI&E op deze uitkomstmaten.

5.1 Perceptie baten RI&E

Kostenbesparingen

Figuur 5.1 laat zien dat werkgevers met een RI&E verschillende financiële baten (kostenbesparingen) zien. De grootste baten liggen in de reductie van het ziekteverzuim en in minder productieverlies. Deze baten zijn aan elkaar gerelateerd. Het is ook niet duidelijk in welke mate er sprake is van overlap in deze twee componenten. Relatief gezien zijn schadeclaims en boetes minder van belang. Per werknemer zijn de baten het grootst voor werkgevers met maximaal vijf werknemers. Het betreft hier percepties, het is niet duidelijk of de baten zich in werkelijkheid zo zullen voordoen. Het gaat in Figuur 5.1 om jaarlijkse kostenbesparingen.

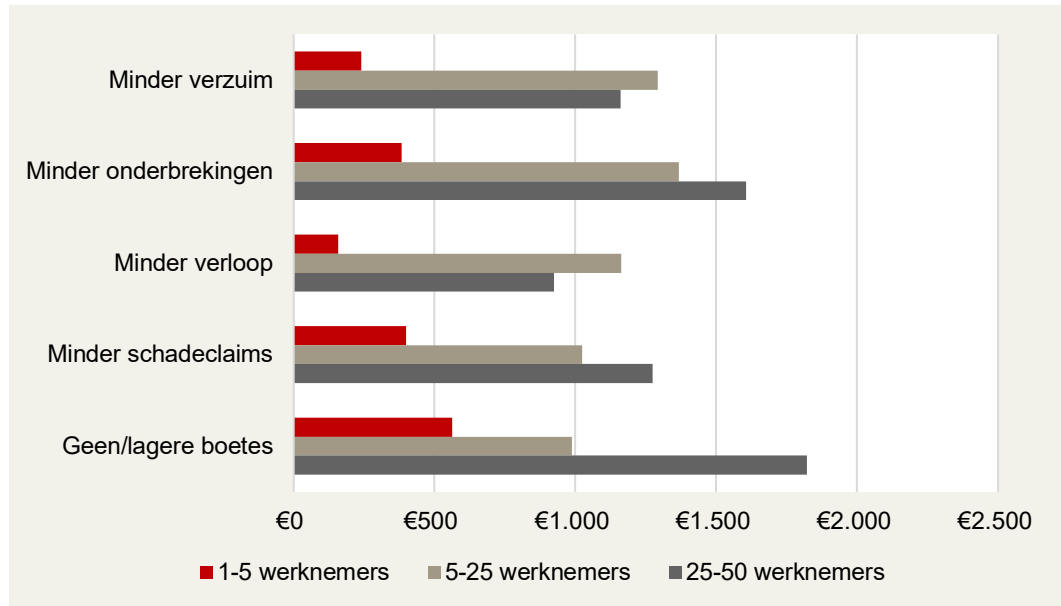
Figuur 5.1 Werkgevers met maximaal 5 werknemers met een RI&E schatten de baten in termen van kostenbesparingen het laagst in en werkgevers met 25 tot 50 werknemers het hoogst



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Figuur 5.2 laat zien dat werkgevers zonder RI&E de meeste baten minder hoog inschatten dan werkgevers met een RI&E. Er is wel een verschil naar grootteklasse, de werkgevers met de minste werknemers schatten de baten relatief gezien het laagst in. Ook is er een verschil tussen kosten categorieën. Werkgevers zonder RI&E zien relatief hoge potentiële baten op het gebied van het voorkomen van schadeclaims en boetes. Zij zien juist relatief lage baten op het gebied van personeelsverloop, verzuim en productieonderbrekingen. Bij deze vergelijking is het uiteraard van belang dat er verschillen zijn tussen de kenmerken van werkgevers met en zonder een RI&E.

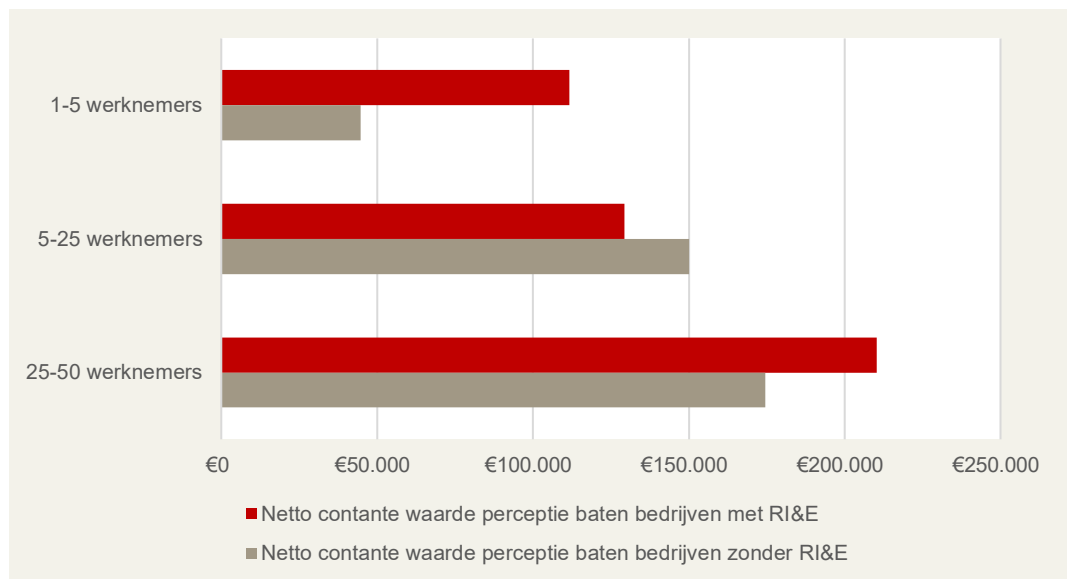
Figuur 5.2 De kleinste werkgevers zonder RI&E schatten de baten in termen van kostenbesparingen het laagst in en de middelgrote werkgevers schatten de baten het hoogst in



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

De netto contante waarde van de gepercipieerde totale baten verschilt ook naar grootteklasse van de werkgever. Zoals Figuur 5.3 laat zien is deze het grootst voor werkgevers met 25-50 werknemers. Per werknemer is deze echter het grootst voor werkgevers met slechts enkele werknemer. In de figuur is zowel de netto contante waarde van de gepercipieerde baten weergegeven voor werkgevers die wel een RI&E hebben als van die nu geen RI&E hebben. Voor de berekening zijn alle hiervoor beschreven categorieën bij elkaar opgeteld. Daarmee is het een optimistische inschatting van de totale baten, omdat er sprake kan zijn van overlap tussen de verschillende categorieën.

Figuur 5.3 Perceptie totale baten op lange termijn

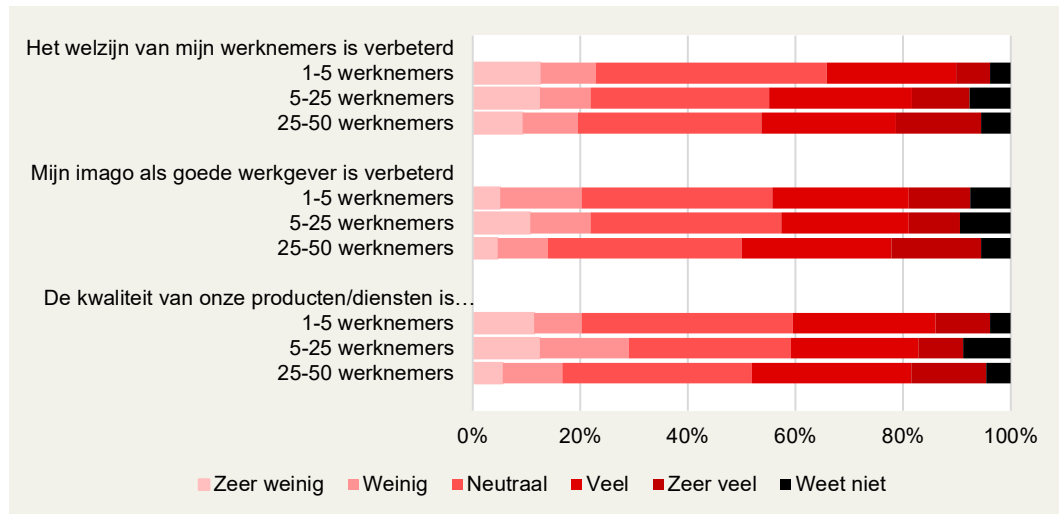


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Waardervermeerdering

Ongeveer de helft van de werkgevers is positief over de bijdrage van de RI&E op het gebied van waardevermeerdering. Gevraagd is naar de elementen hiervan en voor alle drie de onderscheiden grootteklassen (zie Figuur 5.4). Ongeveer 20 procent is negatief op deze punten. De werkgevers met een RI&E is namelijk gevraagd in hoeverre de RI&E het welzijn van medewerkers, het imago als werkgever of de kwaliteit van het product of de dienst verbeterd, geldt dit ongeacht de grootteklasse van de werkgever.

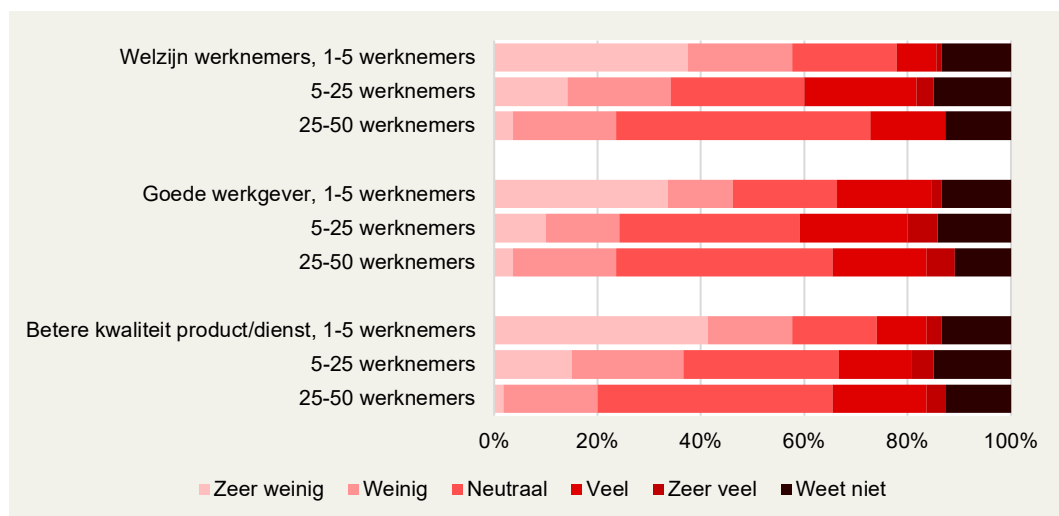
Figuur 5.4 Werkgevers zien vaak de baten in van het hebben van een RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

De werkgevers zonder RI&E zijn over het algemeen minder positief over de mogelijke baten op het gebied van waardevermeerdering. Vooral de kleinere werkgevers schatten de baten minder hoog in (zie Figuur 5.5). Op alle drie de elementen zijn zij aanzienlijk minder positief over de mogelijke bijdrage van de RI&E hieraan.

Figuur 5.5 Kleinere werkgevers zonder RI&E schatten de baten van RI&E het laagst in



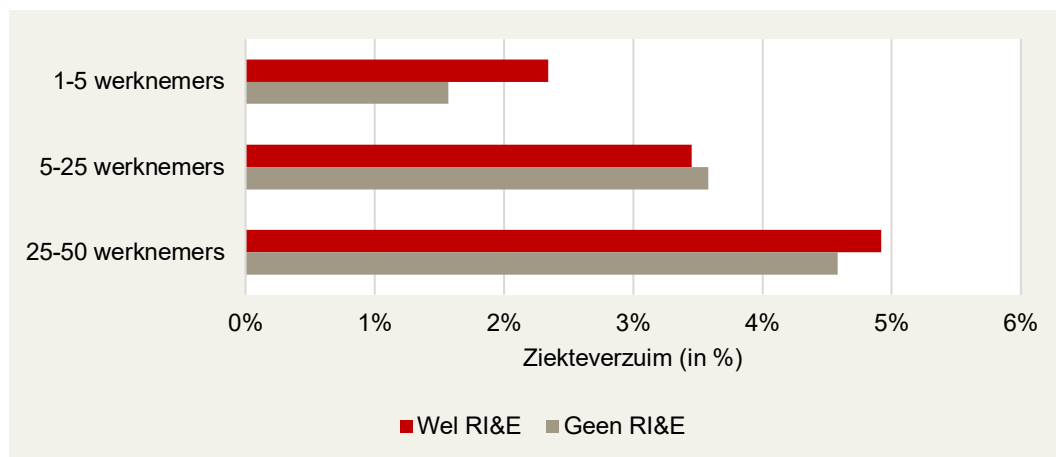
Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

5.2 Uitkomstmaten

Naast de perceptie van baten kijkt dit onderzoek ook naar verschillen in goed meetbare uitkomstmaten. Zoals de beleidstheorie laat zien, is het de verwachting dat een RI&E leidt tot minder ziekteverzuim en minder arbeidsongevallen. Er zijn echter grote verschillen in deze uitkomstmaten tussen bedrijven, onafhankelijk van of een bedrijf wel of geen RI&E heeft. Zo spelen bij sommige bedrijven nu eenmaal meer of grotere risico's dan bij andere. Daarnaast kunnen ook ongeobserveerde karakteristieken van werkgevers een rol spelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de exacte werkzaamheden die in een organisatie uitgevoerd worden en de motivatie van de werkgever en werknemers om een veilige werkcultuur te hebben. Deze kenmerken zijn niet bekend en in principe ook niet goed te meten. Op het moment dat het hebben van een RI&E blijkt samen te hangen met de verschillende risico's die werkgevers lopen, is het niet direct duidelijk of het verschil in uitkomstmaten kan worden toegeschreven aan de RI&E. Er is in dat geval sprake van selectie. Uit hoofdstuk 3 bleek al dat er samenhang is tussen de perceptie van risico's en de sector. Door deze selectie-effecten is het dus niet goed te meten in hoeverre de RI&E een causaal effect heeft op de verschillende uitkomstmaten. Zodoende worden in deze paragraaf alleen ongecorrigeerde resultaten weer gegeven. Deze gepresenteerde verschillen zijn daarom niet te interpreteren als effecten van de RI&E op de verschillende uitkomstmaten.

Figuur 5.6 laat de ongecorrigeerde verschillen zien in het gemiddelde ziekteverzuim van werkgevers met en zonder RI&E. Hieruit blijkt dat de verschillen beperkt zijn. Het grootste verschil is er bij werkgevers met 1 tot 5 werknemers. Hier hebben werkgevers zonder RI&E gemiddeld 1 procentpunt lager ziekteverzuim. Zoals eerder is aangegeven is het wel de perceptie van werkgevers dat de RI&E tot een kostenbesparing leidt door minder ziekteverzuim.

Figuur 5.6 Werkgevers met 25-50 werknemers kennen een hoger ziekteverzuim, de verschillen tussen werkgevers met en zonder RI&E zijn beperkt

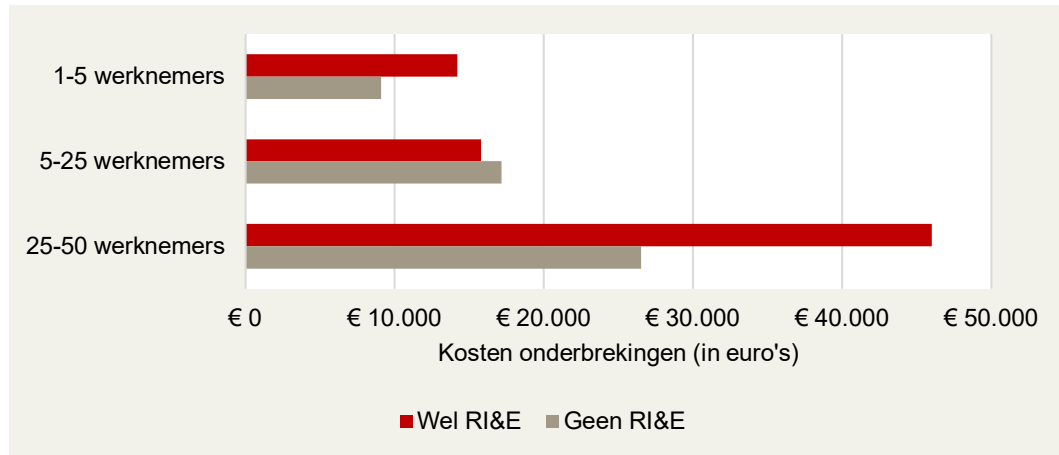


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Voor onderbrekingen in het productieproces geldt dat de grootste MKB-werkgevers met een RI&E hier meer kosten aan hebben dan de grotere MKB-werkgevers zonder RI&E. Voor de respondende werkgevers met 5 tot 25 werknemers zijn de verschillen beperkt. Voor de werkgevers met maximaal 5 werknemers is er weer sprake van grotere kosten door onderbrekingen in het productieproces als zij een RI&E hebben. Figuur 5.7 laat dit zien. Zoals hiervoor aangegeven is het wel

de perceptie van werkgevers dat de RI&E tot een kostenbesparing leidt door minder onderbrekingen in het productieproces.

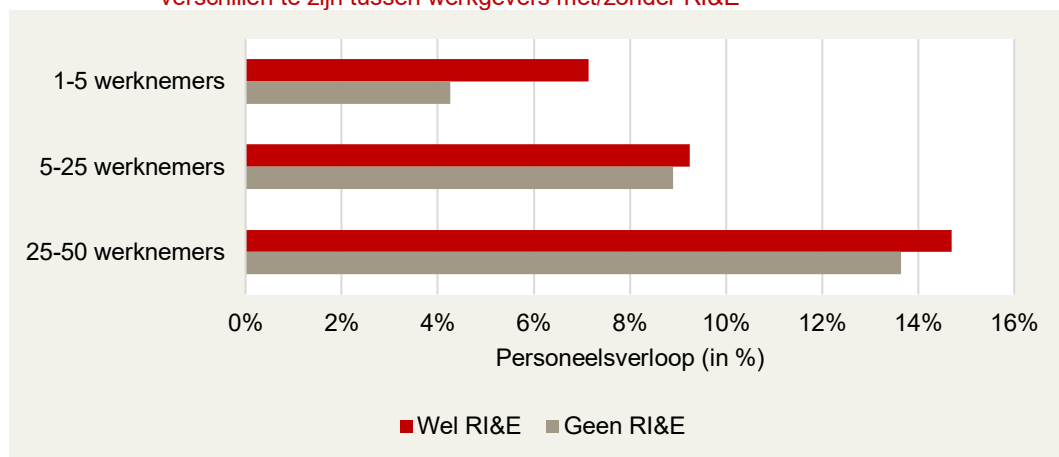
Figuur 5.7 Werkgevers met 25-50 werknemers hebben grotere kosten door onderbrekingen van het productieproces, werkgevers met RI&E geven gemiddeld hogere kosten aan



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Er lijkt bij het personeelsverloop geen duidelijke relatie te zijn met het al dan niet hebben van een RI&E. Figuur 5.8 laat dit zien. Alleen voor werkgevers met maximaal vijf werknemers lijkt er een verschil van meer dan één procentpunt te zijn. Zoals hiervoor aangegeven is het wel de perceptie van werkgevers dat de RI&E tot een kostenbesparing leidt door minder personeelsverloop.

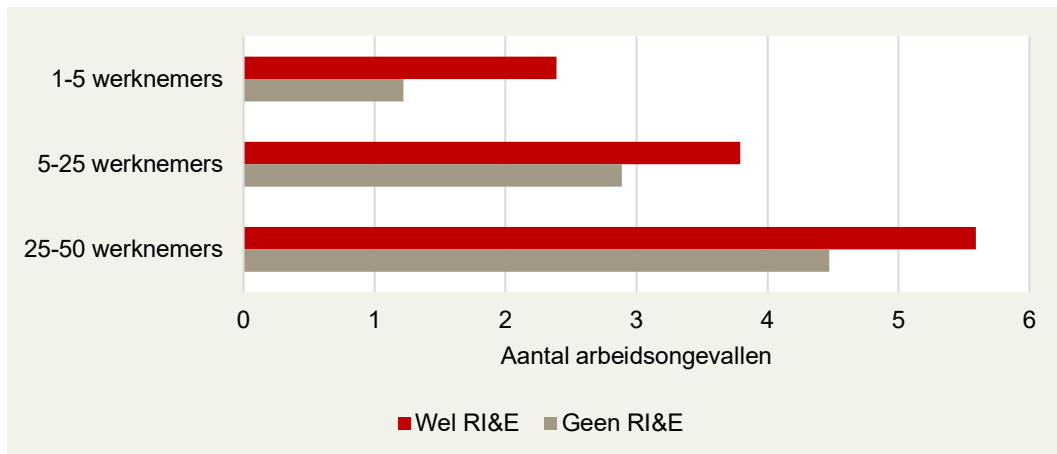
Figuur 5.8 Werkgevers met 25-50 werknemers kennen meer personeelsverloop, er lijken weinig verschillen te zijn tussen werkgevers met/zonder RI&E



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Figuur 5.9 laat dit zien dat bedrijven met een RI&E vaker arbeidsongevallen hebben dan bedrijven zonder RI&E. Werkgevers die een RI&E hebben geven ook aan meer fysieke risico's te lopen, wat zich kan uiten in meer ongevallen.

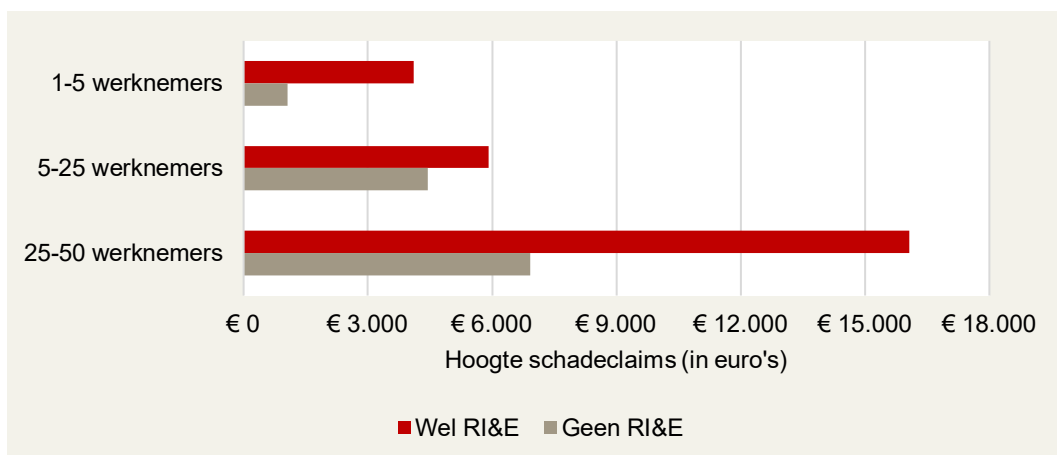
Figuur 5.9 Werkgevers met 25-50 werknemers en werkgevers met RI&E hebben relatief meer arbeidsongevallen



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Voor schadeclaims geldt hetzelfde als voor arbeidsongevallen. Ook hier geven bedrijven met een RI&E aan meer schadeclaims te hebben dan bedrijven zonder een RI&E (zie Figuur 5.10).

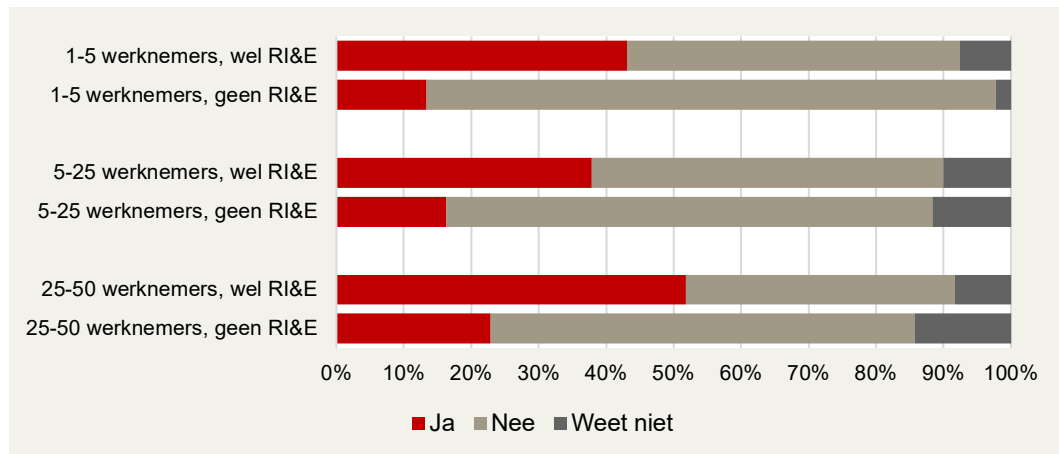
Figuur 5.10 Werkgevers met 25-50 werknemers en werkgevers met RI&E hebben relatief hogere schadeclaims



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Uit de enquête zijn te weinig respondenten die beboet zijn door de Inspectie SZW op het gebied van arbobeleid om hier uitspraken over te kunnen doen. Wel blijkt dat een aanzienlijk groter gedeelte van de werkgevers die een RI&E hebben geïnspecteerd is op dit onderwerp. Dit geldt voor alle drie de onderscheiden grootteklassen (zie Figuur 5.11). De Inspectie richt zich in zijn toezicht ook meer op sectoren met hoge fysieke veiligheidsrisico's. Zoals eerder bleek zijn werkgevers met een RI&E in die sectoren ook vaker inactief dan werkgevers zonder RI&E.

Figuur 5.11 Werkgevers zonder RI&E geven vaker aan niet geïnspecteerd te zijn, grotere werkgevers worden vaker geïnspecteerd dan kleinere



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Uit deze analyses blijkt dat de RI&E een negatieve samenhang lijkt te hebben met indicatoren als het ziekteverzuim en de arbeidsongevallen. In de interpretatie hiervan is het van groot belang dat werkgevers met een RI&E ook vaker meer risico's percipiëren en in risicovollere sectoren actief zijn. Het gaat dan om sectoren met een hoger risico op fysieke arbeidsrisico's. Doordat zij vaker in deze sectoren actief zijn, is het goed mogelijk dat zij daardoor ook bijvoorbeeld meer arbeidsongevallen en ziekte hebben. Ook door de eerder genoemde selectie-effecten is dit resultaat niet als causaal verband te interpreteren. Uit de eerdere analyses blijkt ook dat werkgevers met een RI&E vaker aangeven maatregelen te nemen als in hun organisatie specifieke risico's voorkomen.

Om het exacte effect van de RI&E op deze uitkomstmaten goed te kunnen bepalen zou een uitgebreider onderzoek nodig zijn. Hiervoor zou idealiter een voor- en nameting worden gedaan waarin zowel bedrijven met als bedrijven zonder RI&E over tijd worden gevolgd. Hierbij zou dan gekeken kunnen worden wat de ontwikkeling van de uitkomstmaten is over de tijd voor werkgevers die bij de voormeting geen RI&E hebben en bij de nameting wel ten opzichte van vergelijkbare werkgevers die de hele periode geen RI&E hebben.

6 Verhouding tussen kosten en baten

Op langere termijn zijn de baten van het hebben van een actuele RI&E naar verwachting hoger dan de totale kosten. Voor een werkgever lijkt het vanuit dit perspectief dus verstandig om te investeren in een RI&E. Dit zou terug kunnen komen in mogelijke communicatieactiviteiten.

Op basis van de resultaten uit de vorige hoofdstukken worden in dit hoofdstuk de percepties van werkgevers over de kosten en de baten van een RI&E vergeleken. Daarnaast geeft dit hoofdstuk aan welke mogelijke aanknopingspunten voor toekomstige communicatieactiviteiten deze vergelijking oplevert.

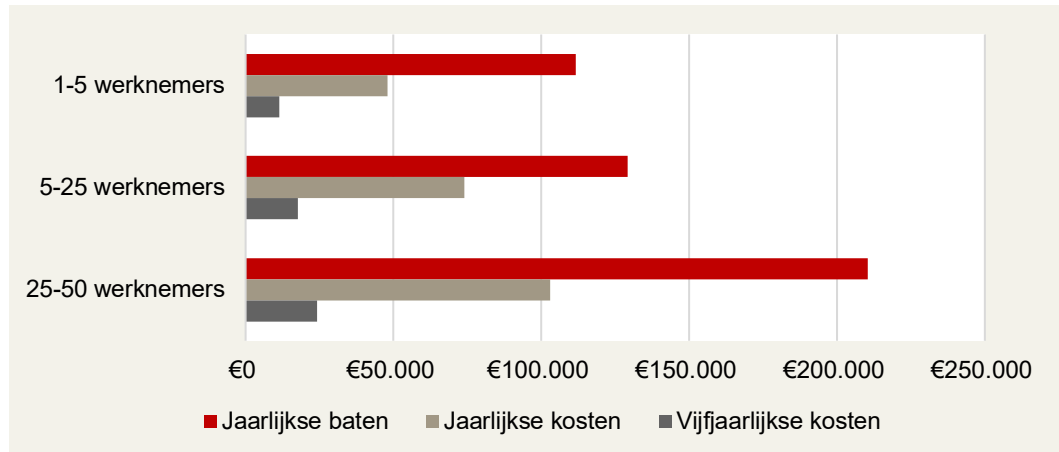
6.1 Vergelijking percepties kosten en baten RI&E

Om te bepalen hoe de kosten en baten van een RI&E zich tot elkaar verhouden is een analyse uitgevoerd waarin de in de vorige hoofdstukken berekende contante waarden van de gepercipieerde kosten en baten vergeleken zijn. Op die manier wordt rekening gehouden met de eenmalige eerste investering in het opstellen van de RI&E en de terugkerende bijhoudkosten en terugkerende baten. Van belang in deze vergelijking is dat er geen counterfactual is. Het is dus niet duidelijk wat de hypothetische situatie bij hen zou zijn als er geen RI&E is. De vergelijking is daarmee alleen gebaseerd op de inschattingen van werkgevers over hun kosten en baten. Zoals hiervoor beschreven is, is er geen verschil zichtbaar in uitkomstmaten tussen werkgevers met en zonder een RI&E. Maar ook is bekend dat er structurele verschillen tussen beide groepen zijn. Eerder in het onderzoek bleek ook dat werkgevers met een RI&E vaker maatregelen nemen als er bepaalde risico's spelen. Vanwege deze verschillen in werkgevers met en zonder RI&E is de vergelijking ook apart uitgevoerd voor beide groepen werkgevers.

Uit de vergelijking blijkt dat op langere termijn de gepercipieerde baten van het hebben van een actuele RI&E hoger zijn dan de totale gepercipieerde kosten. In Figuur 6.1 is dit weergegeven voor werkgevers die een RI&E hebben. Bij de conservatieve aanname dat de kosten voor het bijhouden jaarlijks genomen worden, zijn de gepercipieerde baten voor alle bedrijfsgroottes ongeveer twee keer zo groot als de kosten. De verhouding is aanzienlijk groter wanneer de aanname wordt gedaan dat deze bijhoudkosten vijfjaarlijks gemaakt worden.

De frequentie waarmee kosten worden gemaakt voor het bijhouden van de RI&E verschilt tussen werkgevers. De eis in de wet is dat een RI&E actueel moet zijn en dus de huidige risico's beschrijft. Het is afhankelijk van de bedrijfsomgeving hoe vaak een actualisatie dan nuttig is. Om hiermee rekening te houden, zijn aparte berekeningen gemaakt. In de ene versie is de aanname dat de kosten voor het bijhouden jaarlijks gemaakt worden, in de andere versie is de aanname dat deze kosten vijfjaarlijks gemaakt worden. Deze twee mogelijkheden geven een bandbreedte van de totale kosten voor verschillende bedrijven.

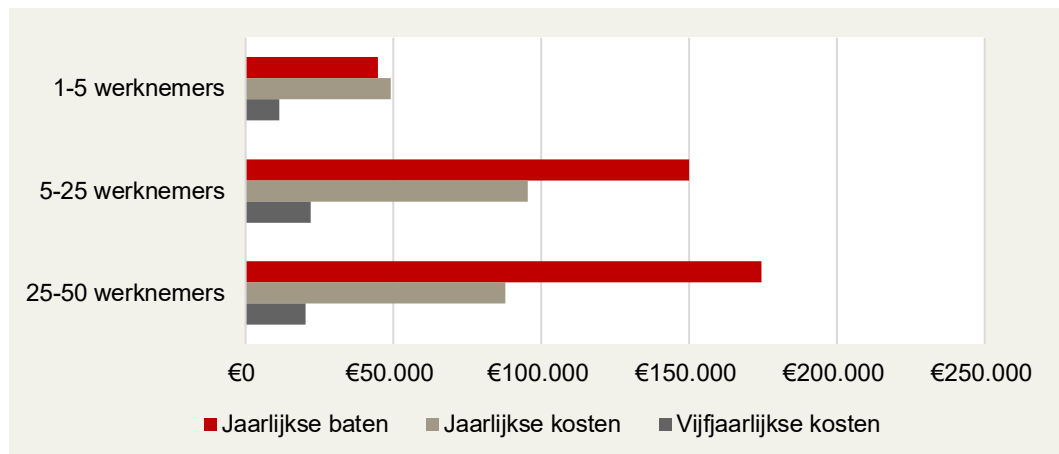
Figuur 6.1 De gepercipieerde baten van een RI&E zijn ook als RI&E jaarlijks bijgehouden wordt hoger dan de kosten (organisaties mét een RI&E)



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Ook voor werkgevers die nu geen RI&E hebben, geldt dat in vrijwel alle gevallen de gepercipieerde baten van de RI&E groter zijn dan de gepercipieerde kosten. De uitzondering zijn werkgevers met maximaal vijf werknemers, hier zijn deze als ervan wordt uitgegaan dat de bijhoudkosten jaarlijks gemaakt worden (zie Figuur 6.2). Dit geeft aan dat de verhouding tussen de baten en kosten voor werkgevers met tussen de 5 en 50 werknemers niet de reden is dat zij geen RI&E hebben. Eerder bleek ook dat dit vooral het geval is, omdat zij vinden dat de risico's die zij lopen beperkt zijn. Wel is deze berekening alleen gebaseerd op werkgevers die een inschatting konden maken van de kosten en de baten. Er is ook een gedeelte van de werkgevers dat aangaf geen inschatting te kunnen maken.

Figuur 6.2 De gepercipieerde baten van een RI&E zijn hoger dan de (gepercipieerde) kosten (organisaties zonder een RI&E)



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek

Op het moment dat de baten van een RI&E daadwerkelijk groter zijn dan de kosten, heeft dat gevolgen voor de bedrijfsresultaten van werkgevers. Daarnaast zijn er maatschappelijke baten, bijvoorbeeld door een besparing op de uitgaven aan arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Ook de verhoging van het welzijn van werknemers is een baat die niet bij werkgevers terechtkomt. Om dit

nader te bepalen is een harde effectmeting van de RI&E op de verschillende uitkomstmaten nodig. Deze kan op basis van de beschikbare gegevens hier niet worden gegeven.

6.2 Aanknopingspunten voor communicatieactiviteiten

De uitkomsten van dit onderzoek en de interviews bieden enkele aanknopingspunten voor communicatieactiviteiten richting MKB-bedrijven om het gebruik van de RI&E te stimuleren. Er is niets bekend is over de effectiviteit van verschillende communicatieactiviteiten.

Voorlichtingscampagnes lijken de meest directe route om bedrijven te informeren over hun verplichtingen ten aanzien van de arbowetgeving en het belang van de RI&E. Dit kan op verschillende manieren: via vakbladen, week van de RI&E of via websites. Ook kan er gedacht worden aan voorlichting via arbodiensten. In principe hebben zij veel informatie over welke maatregelen bij welke risico's passen en hoe die maatregelen in de praktijk kunnen worden gebracht. Ook via verzekeraars kunnen communicatieactiviteiten worden ondernomen.

Aangezien kleinere bedrijven vaker geen RI&E hebben, is het van belang de communicatie vooral te richten op deze bedrijven. Deze communicatie loopt het meest effectief via de brancheorganisatie. Sommige werkgevers zijn echter geen lid van een branchevereniging of voelen zich überhaupt niet verbonden aan een branche. Deze bedrijven zijn daarom moeilijk te bereiken en ook moeilijk te controleren. Dit geldt met name voor kleinere ondernemingen. Deze bedrijven vallen ook vaak buiten het gezichtsveld van de Inspectie SZW. Het is daarom belangrijk in de toekomst activiteiten meer op deze groep bedrijven te richten.

In de communicatie ligt op dit moment veel nadruk op de baten van het hebben van een RI&E. Dat geeft een positieve boodschap, maar kan door werkgevers worden gezien als een selectief resultaat bij bedrijven die een RI&E hebben. Uit dit onderzoek blijkt echter dat ook voor de werkgevers zonder RI&E de gepercipieerde baten opwegen tegen de gepercipieerde kosten. Wel schatten deze werkgevers de baten lager in dan bedrijven met een RI&E. Een aanzienlijk gedeelte van de werkgevers zonder RI&E heeft echter geen zicht op deze kosten en baten. Voorlichting aan hen zou zich kunnen richten op het bekendmaken van de positieve balans tussen kosten en baten die er volgens andere MKB-werkgevers is.

Het wijzen op de risico's kan ook een aanknopingspunt zijn voor communicatieactiviteiten gericht op MKB-werkgevers zonder RI&E. Deze moeten dan wel realistisch voor hen zijn. In de vragen waarom werkgevers geen RI&E hebben, noemen deze MKB-werkgevers namelijk vaak dat zij kleine risico's hebben of dat er nooit iets gebeurd is. Het bewustzijn van de mogelijke risico's is dus laag. Hierbij zou ook gedacht kunnen worden aan generieke ondersteuning voor werkgevers die vrijwel geen fysieke arbeidsveiligheidsrisico's lopen. Zij hebben echter wel niet-fysieke arbeidsrisico's als werkdruk en ongewenste omgangsvormen. Juist voor deze groep zou het opstellen van een RI&E zou vrij eenvoudig kunnen zijn, omdat hun risico's redelijk generiek zijn. Voor deze werkgevers kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het delen van *best practices*.

Literatuur

Braunig, D., & Kohstall, T. (2012). Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health. *Geneva (Switzerland): International Social Security Association.*

Douwes, M., Hooftman, W., Kraan, K., Steenbeek, R., Venema, A., De Vroome, E., Eysink, P., Van der Molen, H., Frings-Dresen, M., Van den Bossche, S. (2014). *Arbobalans 2014. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.* TNO, Leiden.

Hoorweg, E., & Middelveld, M., (2017). *Wettelijk kader in de praktijk.* Capgemini Consulting.

Houtman, I., Kok, L., van der Klauw, M., Lammer, M., Jansen, Y., van Ginkel, W., (2012). *Waarom werkgevers bevesten effectieve maatregelen wel of niet nemen: Eerste resultaten van een kwalitatief onderzoek.* TNO, Hoofddorp.

Inspectie SZW (2015), *Arbo in Bedrijf*, Inspectie SZW, Den Haag.

Inspectie SZW (2016), *Arbo in Bedrijf*, Inspectie SZW, Den Haag.

Inspectie SZW (2019a), *Arbo in Bedrijf*, Inspectie SZW, Den Haag.

Inspectie SZW (2019b), *Tabellenboek Arbo in Bedrijf*, Inspectie SZW, Den Haag.

Kamerstukken II, 2015-2016, 29 352, nr. 6. *Waardering van risico's bij publieke investeringsprojecten.*

KPMG (2017), *Onderzoek samenhang arbocatalogus en branche RI&E*, mei, Den Haag.

Mossink, J., & De Greef, M. (2002). Inventory of socioeconomic costs of work accidents. *European Agency for Safety and Health at Work.*

Ploeg, K., Van der Pal, S., De Vroome, E., & Van den Bossche, S. (2014). *De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland.* TNO, Leiden

Prevent (2017). *Europese vergelijking implementatie RI&E: vergelijkend onderzoek in 10 Europese landen.*

Roodenburg, S. & Plaggenborg, H. (2019). *Werkdruk aanpakken? Doe het cyclisch.* *Vakblad Arbo* 11.

SER (2012), *Stelsel voor gezond en veilig werken*, Advies 12/08, december 2012, Den Haag.

Internetbronnen:

http://www.rie.nl/wp-content/uploads/2017/05/Kosten_baten_RIE_mei2017.pdf

<http://www.rie.nl/wp-content/uploads/2015/04/Preventiemedewerker.pdf>

<https://www.werkenveiligheid.nl/rie/werkwijze/serieus-wat-kost-een-goede-rie>

Bijlage A Vragenlijst enquête

Introductie

Deze enquête is onderdeel van een onderzoek naar het beleid op het gebied van gezond en veilig werken bij MKB-werkgevers. SEO Economisch Onderzoek voert dit onderzoek uit in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 10 minuten duren. Het invullen van de enquête is anoniem en de individuele antwoorden op de vragen zijn niet herleidbaar tot u als persoon of als bedrijf. Ook worden uw antwoorden niet gedeeld met de Inspectie SZW (voormalige Arbeidsinspectie) en kunnen dus op geen enkele manier tegen u gebruikt worden.

Achtergrondvragen

Hoeveel werknemers in loondienst telt uw bedrijf naast u zelf (inclusief uitzendkrachten, stagiaires, inhuurkrachten etc.)?

- 0, ik ben zzp'er {einde enquête met de boodschap "Dit onderzoek is gericht op MKB-werkgevers met 1-50 werknemers. Omdat uw bedrijf niet aan deze beschrijving voldoet, is het voor u niet nodig de enquête verder in te vullen. Evengoed hartelijk dank voor uw medewerking."}
- 1-5 werknemers
- 5-25 werknemers
- 25-50 werknemers
- Meer dan 50 werknemers {einde enquête met de boodschap "Dit onderzoek is gericht op MKB-werkgevers met 1-50 werknemers. Omdat uw bedrijf niet aan deze beschrijving voldoet, is het voor u niet nodig de enquête verder in te vullen. Evengoed hartelijk dank voor uw medewerking."}

Indien '1-5 werknemers': Wordt er door deze werknemers in totaal voor meer dan 40 uur per week gewerkt? {Ja/Nee/weet niet}

Als 'Nee' of 'weet niet': einde enquête

Welke functie bekleedt u binnen uw bedrijf?

- Eigenaar
- Directeur
- Hoofd/verantwoordelijke arbobeleid
- Hoofd/verantwoordelijke voor het HR-beleid
- Anders, namelijk ...

Binnen welke branche is uw bedrijf actief?

- Landbouw
- Industrie
- Bouwnijverheid

- Handel
- Horeca
- Vervoer en informatie
- Financiële dienstverlening
- Zakelijke dienstverlening
- Overheid
- Onderwijs
- Zorg
- Overige dienstverlening

In welke regio is uw bedrijf gevestigd?

- Noord (Groningen, Friesland en Drenthe)
- Oost (Overijssel en Gelderland)
- Noordwest (Noord-Holland, Flevoland en Utrecht)
- Zuidwest (Zuid-Holland en Zeeland)
- Zuid (Limburg en Noord-Brabant)

Uitkomstmaten

Wat is het percentage ziekteverzuim in uw bedrijf in het afgelopen jaar?

- 0%
- 0% - 1%
- 1% - 2%
- 2% - 3%
- 3% - 4%
- 4% - 5%
- 5% - 6%
- 6% - 7%
- 7% - 8%
- 8% - 9%
- 9% - 10%
- 10% - 15%
- Meer dan 15%
- Weet niet

Wat is voor uw bedrijf het verlies in inkomsten geweest door onderbrekingen in het productieproces als gevolg van uitval van personeel in 2018?

- 0 euro
- 1-5.000 euro
- 5.000-10.000 euro
- 10.000-25.000 euro
- 25.000-50.000 euro

- 50.000-100.000 euro
- 100.000-500.000 euro
- Meer dan 500.000 euro
- Weet niet

Welk aandeel van uw werknemers is het afgelopen jaar vertrokken (personeelsverloop)?

- 0%
- 1% - 5%
- 5% - 10%
- 10% - 15%
- 15% - 20%
- 20% - 25%
- 25% - 30%
- 30% - 35%
- 35% - 40%
- 40% - 45%
- 45% - 50%
- 50% - 75%
- 75% - 100%
- Weet niet

Hoe vaak zijn er in het afgelopen jaar in uw bedrijf op de arbeidsplaats arbeidsongevallen voorgekomen? *Er is sprake van een arbeidsongeval bij een gebeurtenis op het werk of in werktijd die onmiddellijk leidt tot schade aan de gezondheid.*

- 0 keer
- 1-5 keer
- 6-10 keer
- 11-20 keer
- 21-30 keer
- Meer dan 30 keer
- Weet niet

Hoeveel heeft uw bedrijf in het afgelopen jaar moeten betalen vanwege (juridische) schadeclaims door ongevallen of beroepsziekten?

- 0 euro
- 1-5.000 euro
- 5.000-10.000 euro
- 10.000-25.000 euro
- 25.000-50.000 euro
- 50.000-100.000 euro
- 100.000-500.000 euro
- Meer dan 500.000 euro

- Weet niet

Is uw bedrijf in de afgelopen 5 jaar geïnspecteerd door Inspectie SZW (voormalige Arbeidsinspectie) op het gebied van arbeidsomstandigheden?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Indien Ja, was alles in orde?

- Ja, gelijk
- Ja, na een herinspectie
- Nee
- Weet niet

Indien Nee, hoe hoog was de boete die u kreeg vanwege het niet voldoen aan de wettelijke eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden?

- 0 euro
- 1-5.000 euro
- 5.000-10.000 euro
- 10.000-25.000 euro
- 25.000-50.000 euro
- 50.000-100.000 euro
- 100.000-500.000 euro
- Meer dan 500.000 euro
- Weet niet

Vragen of het arbobeleid binnen het bedrijf

Van welk de volgende onderdelen van het arbobeleid is sprake binnen uw bedrijf? {Ja/Nee/Weet ik niet}

- Een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)
- Bedrijfshulpverlening (BHV)
- Ongevallenregistratie
- Ziekteverzuimbeleid
- Voorlichting over veilig en gezond werken aan werknemers
- Toezicht op veiligheid en gezondheid van werknemers
- Leefstijlbeleid (roken, gezond eten, fitness)
- Preventiemedewerker
- Ondernemingsraad (OR)
- Vertrouwenspersoon
-

Is er ten minste één werknemer als preventiemedewerker aangewezen binnen uw bedrijf?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Indien Ja:

Welke taken heeft/hebben de preventiemedewerker(s)? {Ja/Nee/Weet niet}

- Meewerken aan opstellen en uitvoeren van RI&E
- Adviseren over te nemen maatregelen
- Het (mede)uitvoeren van arbo-maatregelen
- Anders, namelijk ...

Op welke manier is de preventiemedewerker voorbereid voor deze rol? {Ja/Nee/Weet niet}

- (Voor)opleiding
- Instructies ontvangen van collega
- Deelname cursus(sen) in werktijd
- Ervaring
- Anders, namelijk ...

Heeft uw bedrijf een contract met een of meerdere van de volgende arbodeskundigen? {Ja/Nee/Weet niet}

- een arbodienst
- een bedrijfsarts
- een veiligheidskundige
- een arbeidshygiënist
- een arbeids- en organisatiedeskundige

Kunt u aangeven in hoeverre de volgende risico's in uw bedrijf voorkomen? (Meerdere antwoorden mogelijk) {5 punt schaal. zeer laag risico, laag risico, neutraal, hoog risico, zeer hoog risico, weet niet }

- Kankerverwekkende stoffen
- ATEX (explosieve atmosfeer)
- Biologische agentia (levende organismen die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken)
- Machineveiligheid
- Gevaarlijke stoffen
- Werkdruk
- Ongewenste omgangsvormen (intern/extern)
- Kracht zetten (zoals duwen, trekken, tillen of dragen)
- Repeterende bewegingen (excl. beeldschermwerk)
- Ongunstige of statische lichaamshouding
- Beeldschermwerk
- Niet-ioniserende straling
- Besloten ruimten
- Werken op hoogte
- Geluid
- Trillingen

Per aangegeven risico vragen in tabelvorm: Zijn er maatregelen genomen om deze risico's te ondervangen? {Ja/Nee/Weet niet}

Indien Ja:

Wat zijn de totale kosten van de getroffen maatregelen voor uw bedrijf? {0 euro, 1-1.000 euro, 1.000-5.000 euro, 5.000-10.000 euro, 10.000-25.000 euro, 25.000-50.000 euro, Meer dan 50.000 euro, Weet niet}

- Tijd van eigen werknemers
- Tijd van de directeur/eigenaar
- Geld vanuit bedrijf
- Geld aan externen voor advies

In hoeverre dragen de getroffen maatregelen bij aan: {5-puntsschaal: zeer weinig, weinig, neutraal, veel, zeer veel+ weet niet }

- Welzijn van de werknemers
- Tevredenheid & motivatie van de werknemers
- Gevoel van veiligheid onder werknemers
- Positief imago van het bedrijf
- Betere kwaliteit product/dienst

Er volgen nu twee routes:

- Route A: het bedrijf heeft geen RI&E
- Route B: het bedrijf heeft wel een RI&E

Route A Geen RI&E

Redenen geen RI&E

U heeft aangegeven dat er geen risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) is in uw bedrijf. In hoeverre spelen de volgende redenen? (meerde antwoorden mogelijk)

- a. “Niet willen”
 - Te duur
 - Kost te veel tijd
 - Andere prioriteiten
 - Kleine risico’s binnen bedrijf
 - Er is nooit iets (ernstigs) gebeurd
 - Risico’s zijn erg klein
 - Iedereen kent de risico’s al
 - Risico’s zijn niet onze verantwoordelijkheid
 - RI&E voegt niks toe
 - Anders, namelijk:
- b. “Niet weten”
 - Weet niet wat RI&E is
 - Weet niet dat RI&E verplicht is
 - Weet niet welke risico’s er in mijn bedrijf spelen
 - Weet niet waar geschikte informatie over de risico’s te vinden is
 - Weet niet waar geschikte informatie over het opstellen van RI&E te vinden is
- c. “Niet kunnen”
 - Ik weet niet hoe RI&E zou moeten worden opgesteld
 - Ik weet niet hoe RI&E zou moeten worden uitgevoerd

Perceptie kosten

Hoe schat u de kosten in van het opstellen van een RI&E in? {0, 1-100 euro, 100-500 euro, 500-1.000 euro, 1.000-2.500 euro, 2.500-5.000 euro, Meer dan 5.000 euro + weet niet }

- Tijd van eigen werknemers
- Tijd van de directeur/eigenaar
- Eigen geld
- Geld aan externen voor advies
- Geld aan externen voor toetsing

Hoe schat u de jaarlijkse kosten in van het bijhouden van een RI&E? {0, 1-100 euro, 100-500 euro, 500-1.000 euro, 1.000-2.500 euro, 2.500-5.000 euro, Meer dan 5.000 euro + weet niet }

- Tijd van eigen werknemers
- Tijd van de directeur/eigenaar
- Eigen geld
- Geld aan externen voor advies

Perceptie baten

In welke mate zou een RI&E voor uw bedrijf iets opleveren? {5 punt schaal: zeer weinig, weinig, neutraal, veel, zeer veel, weet niet}

- Waardevermeerdering
 - Welzijn werknemers
 - Goede werkgever
 - Betere kwaliteit product/dienst
 - Voorkomen overtreding / boete

Hoeveel kosten verwacht u dat uw bedrijf kan besparen door een RI&E? {0, 1-100 euro, 100-500 euro, 500-1.000 euro, 1.000-2.500 euro, 2.500-5.000 euro, 5.000-10.000 euro, Meer dan 10.000 euro, + weet niet }

- Kostenbesparingen
 - Minder verzuim
 - Minder onderbrekingen productieproces
 - Minder verloop van werknemers
 - Minder schadeclaims door ongevallen/beroepsziekten
 - Geen/lagere boetes Inspectie SZW

Route B Wel RI&E

Heeft uw bedrijf gebruikgemaakt van RI&E-instrumenten / Branche-RI&E? (alleen vragen voor werkgevers <25 werknemers)

- Ja
- Nee
- Weet niet

Is de RI&E getoetst?

- Ja, in het jaar {jjjj}
- Nee
- Vrijgesteld van toetsing
- Weet niet

Zo ja, hoeveel heeft deze toetsing gekost?

- 0-100 euro
- 100-500 euro
- 500-1.000 euro
- 1.000-2.500 euro
- 2.500-5.000 euro
- Meer dan 5.000 euro
- Weet niet

Van de aangegeven risico's van hierboven:

Welk van de risico's binnen uw bedrijf is in de RI&E opgenomen? {Ja, Nee, Weet niet}

- Tabel met risico's

Bevat de RI&E ook een Plan van Aanpak waarin specifieke maatregelen zijn geformuleerd?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Voor welk van de risico's binnen uw bedrijf zijn maatregelen opgenomen in het Plan van Aanpak?

- Tabel met risico's

Worden de maatregelen in het Plan van Aanpak in de praktijk uitgevoerd?

- Tabel met risico's

Worden de maatregelen in het Plan van Aanpak in de praktijk uitgevoerd? { Tabel met risico's}

- Ja, geheel
- Ja, gedeeltelijk
- Nee
- Weet niet

Indien 'Nee' of 'Ja, gedeeltelijk': Wat is reden dat bepaalde maatregelen niet worden uitgevoerd?

- Te duur
- Kost te veel tijd
- Andere prioriteiten
- Weet niet hoe de maatregelen moeten worden uitgevoerd

Indien Ja, geheel/ Ja, gedeeltelijk: Van de aangegeven risico's van hierboven:

Voor welk van de risico's binnen uw bedrijf zijn maatregelen opgenomen in het Plan van Aanpak? {Aanvinken}

- Tabel met risico's

In hoeverre wordt de RI&E geëvalueerd en aangepast gedurende tijd?

- Minder dan eens per 5 jaar
- Elke 2-5 jaar
- Elke 1-2 jaar
- Elk jaar of vaker

Perceptie kosten

Wat zijn de kosten geweest van het opstellen van de RI&E? {0, 1-100 euro, 100-500 euro, 500-1.000 euro, 1.000-2.500 euro, 2.500-5.000 euro, Meer dan 5.000 euro + weet niet }

- Tijd van eigen werknemers
- Tijd van de directeur/eigenaar
- Eigen geld
- Geld aan externen voor advies
- Geld aan externen voor toetsing

Wat zijn de kosten van het bijhouden van de RI&E? {0, 1-100 euro, 100-500 euro, 500-1.000 euro, 1.000-2.500 euro, 2.500-5.000 euro, Meer dan 5.000 euro + weet niet }

- Tijd van eigen werknemers
- Tijd van de directeur/eigenaar
- Eigen geld
- Geld aan externen voor advies
- Geld aan externen voor toetsing

Perceptie baten

In welke mate heeft de RI&E voor uw bedrijf iets opgeleverd? {5 punt schaal: zeer weinig, weinig, neutraal, veel, zeer veel, weet niet}

- Waardevermeerdering
 - Welzijn werknemers
 - Goede werkgever
 - Betere kwaliteit product/dienst
 - Anders, namelijk ...

Hoeveel kosten heeft uw bedrijf door de RI&E bespaard? {0, 1-100 euro, 100-500 euro, 500-1.000 euro, 1.000-2.500 euro, 2.500-5.000 euro, 5.000-10.000 euro, Meer dan 10.000 euro, + weet niet }

- Kostenbesparingen
 - Minder verzuim
 - Minder onderbrekingen productieproces
 - Minder verloop van werknemers
 - Minder schadeclaims door ongevallen/beroepsziekten
 - Geen/lagere boetes Inspectie SZW
 - Anders, namelijk ...

Afsluitende vragen

Bent u met uw bedrijf lid van een branchevereniging?

In hoeverre bent u bekend met wat er in uw branche is geregeld en beschikbaar is op het gebied van arbo?

- Zeer onbekend
- Onbekend
- Neutraal
- Bekend
- Zeer bekend

In hoeverre bent u bekend met: {Niet bekend, Wel bekend, Weet niet}

- Inpreventie.nl
- Arboportaal
- Steunpunt RI&E

Heeft u nog vragen of opmerkingen met betrekking tot deze enquête of over de arbo-wet en –regelgeving?

{Open antwoord}

{Knop met “Beëindig enquête” die naar “Afsluiting” leidt}

Afsluiting

Hartelijk dank voor het deelnemen aan dit onderzoek. Indien u meer wilt weten over gezond en veilig werken kunt u terecht op de site van het ministerie van SZW: www.arboportaal.nl. Specifieke informatie over de RI&E kunt u vinden op <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie--evaluatie>.



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 · 1018 WB Amsterdam · T (+31) 20 525 16 30 · F (+31) 20 525 16 86 · www.seo.nl