

BIJLAGE 10

Preventie instroom WIA

Ipsos I&O

PREVENTIE INSTROOM WIA

Rapport voor Ministerie van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid

Project: WSZWWIA
Amsterdam, oktober 2025

© 2025. All rights reserved. Contains
Ipsos I&O confidential and proprietary
information and may not be disclosed
or reproduced without the prior
written consent of Ipsos I&O.



Colofon

Uitgave

Ipsos I&O Publiek
Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam

Rapportnummer

2025/178

Datum

Oktober 2025

Opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs

Naïma van Huizen
Kirsten Eulderink

Copyright

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

CONCLUSIES



Conclusie

Werkgevers zijn over het algemeen voor het verduidelijken en beter vindbaar maken van informatie over preventieverplichtingen. Een aanzienlijk deel van de werkgevers (44%) zou hierdoor meer gaan doen op het gebied van preventie. Het invoeren van een controle op het nakomen van preventieverplichtingen met een bonus of boete tot gevolg steunt een meerderheid van de werkgevers niet. Volgens slechts ruim een op de tien werkgevers zou dit zorgen voor meer actie op preventie.

1.

Werkgevers voorstander van meer informatie, niet van controle, bonussen en boetes

De meeste werkgevers vinden dat er aan preventieverplichtingen voldaan moet worden uit een intrinsieke motivatie. Zij zijn over het algemeen voorstander van goede informatievoorziening op het gebied van preventieverplichtingen, maar tegen controle hierop door UWV met een bonus of boete als gevolg. Werkgevers vrezen extra regeldruk en lastenverzwaring die dit met zich meebrengt. Ook zijn zij sceptisch over de kwaliteit van de beoordeling van UWV en de capaciteit van UWV hiervoor.

2.

Invoeren van boete leidt waarschijnlijk tot minder vaste contracten

Het invoeren van een bonus bij het voldoen aan preventieverplichtingen leidt er volgens de meeste werkgevers (75%) waarschijnlijk niet toe dat zij meer vaste contracten zullen aanbieden. Bij het invoeren van een boete geeft bijna de helft van de werkgevers aan waarschijnlijk minder vaste contracten te zullen aanbieden.

3.

Werkgevers verwachten bureaucratiesering, verzwaring van lasten en problemen in de uitvoering bij UWV

Naast het al dan niet meer doen op het gebied van preventie en aanbieden van vaste contracten, zien werkgevers nog andere mogelijke effecten van het invoeren van de bonus of boete regeling. Ze verwachten met name dat de bureaucratiesering en regeldruk verder toeneemt. Ook zijn met name kleine ondernemers bang dat de kosten van het ondernemerschap verder gaan stijgen en er hierdoor mogelijk faillissementen zullen komen of bedrijven die vertrekken uit Nederland. Ook verwachten zij dat de controles niet uitvoerbaar zijn voor UWV.

4.

Goede en duidelijke informatievoorziening noodzakelijk

Om de invoering van controle en een bonus of boete goed te laten landen in organisaties, is vooral duidelijke informatievoorziening belangrijk voor werkgevers. Zij willen een duidelijk en concreet overzicht van de verplichtingen waar zij aan dienen te voldoen. Daarnaast moet de controle zo min mogelijk extra werk opleveren en moeten er voldoende ondersteuningsmogelijkheden zijn, toegespitst op de sector waarin werkgevers actief zijn.

INTRODUCTIE



Inhoudsopgave

- 03 Conclusies
- 05 Introductie
- 09 Resultaten
- 20 Bijlagen

Inleiding

Het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) neemt toe. Deze ontwikkeling kan problematische gevolgen hebben voor zowel het welzijn van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, als de houdbaarheid van overheidsfinanciën, als de arbeidsmarkt (werkgevers en werknemers) en UWV, de uitvoerder van deze uitkering.

Een van de manieren om de instroom in de WIA te verkleinen is het verminderen van werkgerelateerd verzuim en ongevallen. Werkgevers kunnen hierin een rol spelen door te zorgen voor goede preventiemaatregelen op de werkvloer. Momenteel doen werkgevers echter relatief weinig aan preventie van werkgerelateerd verzuim en ongevallen. Om hen te stimuleren hier meer aan te doen is er in het interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) hier mogelijk beleid voor bedacht.

Ipsos I&O peilde in opdracht van het IBO hoe werkgevers staan tegenover preventiemaatregelen en het mogelijke nieuwe beleid. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van het onderzoek.

Hoofdvraag om te beantwoorden

Wat is het effect van het door het IBO overwogen beleid op de inzet van werkgevers voor preventie?

Wat we moeten begrijpen om dit te beantwoorden:

1.

Hoe staan werkgevers tegenover het voorgestelde beleid?

2.

In welke mate hebben heeft het voorgestelde beleid effect op de verhouding tussen vaste en flexibele contracten?

3.

Voorzien werkgevers nog andere effecten van het voorgestelde beleid?

4.

Wat hebben werkgevers nodig om het voorgestelde beleid te laten landen in hun organisatie?

Onderzoeksverantwoording

Vragenlijst

In overleg met het IBO is een vragenlijst opgesteld. Hierin is uitgevraagd in hoeverre werkgevers momenteel bezig zijn met preventie van werkgerelateerd verzuim en ongevallen en hoe zij staan tegenover de door het IBO ontwikkelde beleidsopties. Daarbij zijn twee verschillende invullingen van het beleid getest. Het eerste scenario is dat werkgevers een bonus krijgen als bij controle blijkt dat zij voldoen aan preventieverplichtingen. Het tweede scenario is dat werkgevers een boete krijgen als blijkt dat zij niet voldoen aan preventieverplichtingen. Elk scenario is aan de helft van de werkgevers voorgelegd.

Dataverzameling

De vragenlijst is uitgezet in het I&O Ondernemerspanel en het I&O Research Panel onder werkgevers met 2 tot 250 werknemers. Het veldwerk liep van 9 september tot en met 17 september 2025. In totaal vulden 451 werkgevers de vragenlijst in. De resultaten zijn gewogen op sector en bedrijfsgrootte. Zie de bijlage voor een gedetailleerd overzicht van de respons naar sector en bedrijfsgrootte.

Analyse

De resultaten van gesloten vragen zijn weergegeven in grafieken. Indien percentages in de grafieken niet optellen tot 100 procent, is dit het gevolg van afrondingsverschillen of omdat het om een meerkeuzevraag gaat. Tussen haakjes staat het aantal respondenten dat deze vraag heeft ingevuld vermeld (n=) of, bij meerdere stellingen, het kleinste aantal respondenten (nmin=).

RESULTATEN



Duidelijker en vindbaarder maken van preventieverplichtingen zorgt voor meer actie hierop

- Een ruime meerderheid van de werkgevers vindt het belangrijk dat informatie over preventieverplichtingen duidelijk en goed vindbaar is.
- Volgens ongeveer vier op de tien werkgevers is deze informatie momenteel duidelijk en goed vindbaar. Ongeveer een kwart vindt dat dit niet het geval is.
- Als informatie over preventieverplichtingen duidelijker en beter vindbaar is zegt ruim vier op de tien werkgevers meer te gaan doen op het gebied van preventie. Voor een minderheid van 18 procent heeft dit geen invloed.
- Het zijn met name de werkgevers die vinden dat ze op dit moment al goed inzetten op preventie die aangeven (nog) meer te gaan doen als de informatievoorziening beter wordt (47%). Van de werkgevers die vinden dat ze nu weinig doen op het gebied van preventie zou een kwart meer gaan doen als de informatievoorziening beter is.

Figuur 1.1 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen? (n=451)



Meer aandacht voor preventieverplichtingen als duidelijk is voor werkgevers waar ze precies aan moeten voldoen

- Werkgevers is gevraagd toe te lichten waarom zij wel of niet meer gaan doen op het gebied van preventie als de informatievoorziening hierover wordt verbeterd.
- Werkgevers die meer gaan doen aan preventie bij betere informatievoorziening lichten toe dat het makkelijker is om aan regelgeving te voldoen als het concreet en duidelijk is waar men precies aan moet voldoen. Daarnaast is de drempel voor het opzoeken van informatie lager als men weet dat informatie eenvoudig te vinden is. Ook vinden werkgevers het belangrijk dat zij dan makkelijk kunnen zien of zij aan alle verplichtingen voldoen en niet iets over het hoofd zien.
- Werkgevers die niet meer gaan doen aan preventie bij betere informatievoorziening lichten toe dat zij al voldoende op de hoogte zijn en voldoende doen. Ook geeft een deel aan dat de organisatie een klein (familie)bedrijf is en dat zij het daardoor niet nodig vinden om veel aan preventie te doen.

Citaten

- *“Als het makkelijker is toegang te krijgen tot kennis over preventie ga je als werkgever dit eerder toepassen; als het veel tijd kost dit te vinden, sneuvelt aandacht voor preventie snel in de waan van de dag.”*
- *“Richtlijnen zullen helpen om in te zien, wat je mogelijk zelf niet bedenkt.”*
- *“Omdat nu niet duidelijk is wat je wel en niet moet doen. ik heb het allemaal van horen zeggen moeten vernemen wat er verplicht is. Het zou makkelijker zijn als er een soort van checklist zou bestaan met alle punten.”*
- *“Volgens mij doen we hier als klein MKB bedrijf al voldoende aan.”*
- *“Kost vast een kapitaal en we hebben veel te weinig mensen om iemand hier aan te koppelen.”*
- *“Ik denk dat we al heel veel doen. Ik merk wel dat het een lange weg is geweest om alle informatie over preventiemaatregelen bij elkaar te vinden.”*

Informatie via een website, nieuwsbrief of mail; duidelijk en sectorspecifiek

- Ongeveer twee derde van de werkgevers heeft behoefte aan voorlichting over preventieverplichtingen.
- Deze voorlichting ontvangt het grootste deel van de werkgevers het liefst via een algemene website (of webpagina) van de Rijksoverheid of Arbeidsinspectie. Op deze website zou dan in korte duidelijke taal uitgelegd moeten worden wat er van werkgevers verwacht wordt, met de mogelijkheid om door te gaan naar verdiepende informatie.
- Een iets kleiner deel van de werkgevers geeft de voorkeur aan actieve communicatie via een mail of (nieuws)brief van de Rijksoverheid. Hierbij benoemen zij ook dat het belangrijk is dat werkgevers op de hoogte worden gesteld als er wijzigingen zijn in de wetgeving en vereisten omtrent preventie.
- Een deel van de werkgevers heeft behoefte aan persoonlijke voorlichting bijvoorbeeld door middel van webinars, een loket of adviseur die zij kunnen inschakelen.
- Ook geven werkgevers aan dat het belangrijk is dat informatie branche-specifiek is en daarom ook via branche organisaties aangeboden kan worden.
- Daarnaast noemen werkgevers dat het prettig zou zijn als er een checklist is waarin zij kunnen zien of zij voldoen aan de verplichtingen.

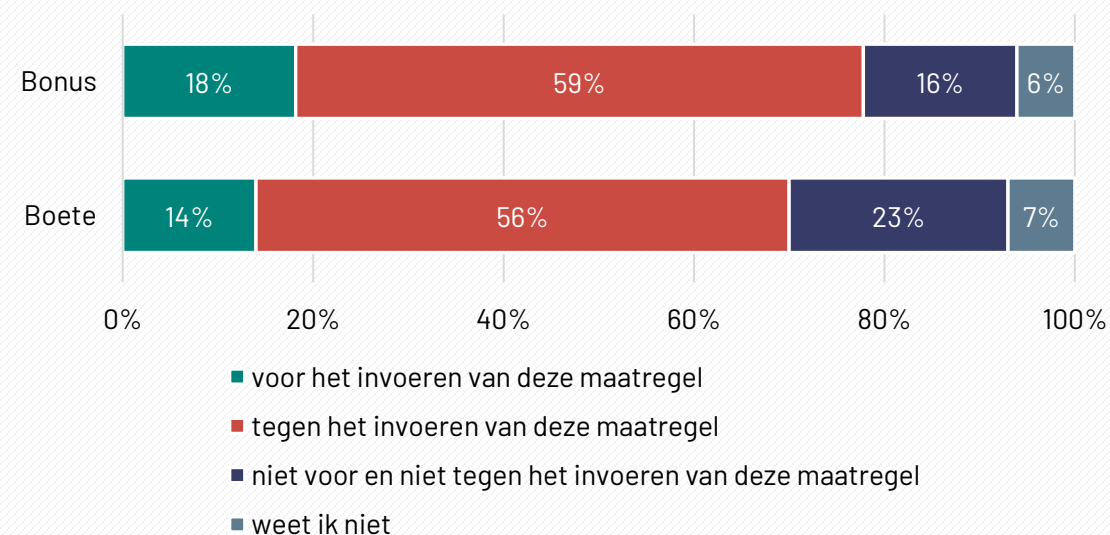
Citaten

- “1 logische website, waar alles te vinden is dat met werkgeverschap te maken heeft (inclusief preventie, ziekte, arbeidsovereenkomsten, pensioenen, opleiding en subsidies daarvoor) in eenvoudige taal, met een paar doorklikpagina’s voor extra informatie of details. Als je die site bezocht hebt, dat je dan zeker weet dat je aan alle verplichtingen voldoet en dat je alle tips en kansen kent.”
- “Via de nieuwsbrief van bijv. de KvK verwijzen naar een (pagina op een) website waar de info overzichtelijk staat gecategoriseerd, naar bijv grootte van de organisatie.”
- “Brief via Rijksoverheid.nl van tijd tot tijd een overzicht van wat er van je verwacht wordt, met nadruk op wat er gewijzigd is. Dan vliegen we dat aan en richten dat in. Korte en krachtige communicatie...met links om verder in te verdiepen.”
- “Persoonlijk in een gesprek of tijdens masterclasses/workshops die via een nieuwsbrief of accountmanager worden aangeboden.”
- “Via beroepsvereniging, dat maakt het mogelijk ook direct sector specifiek, ik kan mij voorstellen dat informatie anders te algemeen lijkt.”
- “Via de branche organisatie. In mijn optiek zou het mooi zijn als die een checklist heeft met de zaken die verplicht zijn voor ons als ondernemers.”

Meerderheid tegen invoeren van controle met bonus of boete als gevolg

- Werkgevers is gevraagd in hoeverre zij voorstander zijn van een controle van UWV op het voldoen aan preventieverplichtingen. Hierbij is aan de helft van de werkgevers gevraagd of zij hier voorstander van zijn als voldoen aan de verplichtingen een bonus betekent en aan de andere helft als niet voldoen een boete betekent. De bonus wordt hierbij gefinancierd door een belastingverhoging voor alle werkgevers. De opbrengsten uit de boete zorgen voor een verlaging van de belasting voor alle werkgevers.
- Zowel in het geval van een boete als een bonus is de grootste groep werkgevers, ruim de helft, tegen het invoeren van de controle. Bij beide is een minderheid voor het invoeren van de maatregel.
- Werkgevers die aan weinig preventieverplichtingen voldoen (twee of minder) zijn vaker tegen het invoeren van een bonus (73%) dan werkgevers die aan drie tot vijf verplichtingen voldoen (51%) of zes of meer verplichting (55%)¹.
- Onder de voor- en tegenstanders van het invoeren van een boete zien we dergelijk verschillen niet. Werkgevers die aan weinig preventieverplichtingen voldoen zijn in dezelfde mate voor of tegen het invoeren van een boete als werkgevers die aan veel preventieverplichtingen voldoen.

Figuur 1.2 Wat vindt u van deze maatregel? Ik ben... (bonus: n=213, boete: n=238)



¹ Zie pagina 22 voor een overzicht van de preventieverplichtingen en de mate waarin werkgevers hieraan voldoen.

Tegenstanders zien verdere toename van regeldruk en verzwarende lasten

- **Tegenstanders van de bonus** wijzen in toelichtingen vooral op algemene lastenverzwaring en regeldruk, en op de ervaren oneerlijkheid dat ook goede, kleine en/of laag-risicobedrijven meebetalen. Daarnaast is er veel scepsis over uitvoerbaarheid en de kwaliteit van een UWV-beoordeling (complex, willekeurig, fraudegevoelig), en principiële bezwaren: preventie is al verplicht en zou niet met belastinggeld beloond moeten worden.
- **Voorstanders van de bonus** vinden het goed dat werkgevers die het goed doen beloond worden. Ook geven kleine werkgevers aan dat de loondoorbetaling een grote kostenpost is en het prettig is om hier een tegemoetkoming in te krijgen.
- **Tegenstanders van de boete** vrezen vooral extra regeldruk en een onuitvoerbare, subjectieve UWV-toets. Zij wijzen erop dat werkgevers al zware financiële prikkels hebben om uitval te voorkomen (met name 2 jaar loondoorbetaling) en dat een hoge boete – zeker voor mkb – disproportioneel uitpakt en voelt als “dubbel” straffen. Verder is er scepsis over de beloofde algemene belastingverlaging en over onduidelijke criteria/bewijslast, waarbij de “papierwerkelijkheid” kan domineren.
- **Voorstanders van de boete** zien de boete vooral als een effectieve prikkel en noodzakelijke randvoorwaarde voor serieuze handhaving: het stimuleert proactiviteit en legt de kosten bij nalatige werkgevers. Tegelijk stellen zij duidelijke randvoorwaarden: heldere en objectieve criteria (met goede afbakening van werkgerelateerd versus privéverzuim), begrijpelijke voorlichting en ondersteuning, en aandacht voor de positie van kleine ondernemers.

Citaten voor- en tegenstanders bonus

- *“Wat schiet een werkgever ermee op als die aan de ene kant geld krijgt ... en aan de andere kant meer belasting gaat betalen omdat de verhoging voor ALLE bedrijven geldt?”*
- *“Ons bedrijf heeft geen noemenswaardig ziekteverzuim en nu zouden we meer moeten gaan betalen voor het ziekteverzuim van andere bedrijven.”*
- *“Ik ben voor om hiermee te stimuleren om aan preventie te doen, wel moet dan goede en juiste informatie beschikbaar gesteld worden om aan de normen te voldoen.”*
- *“Het is voor klein bedrijf een dure kostenpost als iemand ziek wordt. Indien je hiermee loon gecompenseerd krijgt is dat wel een positieve ontwikkeling”*

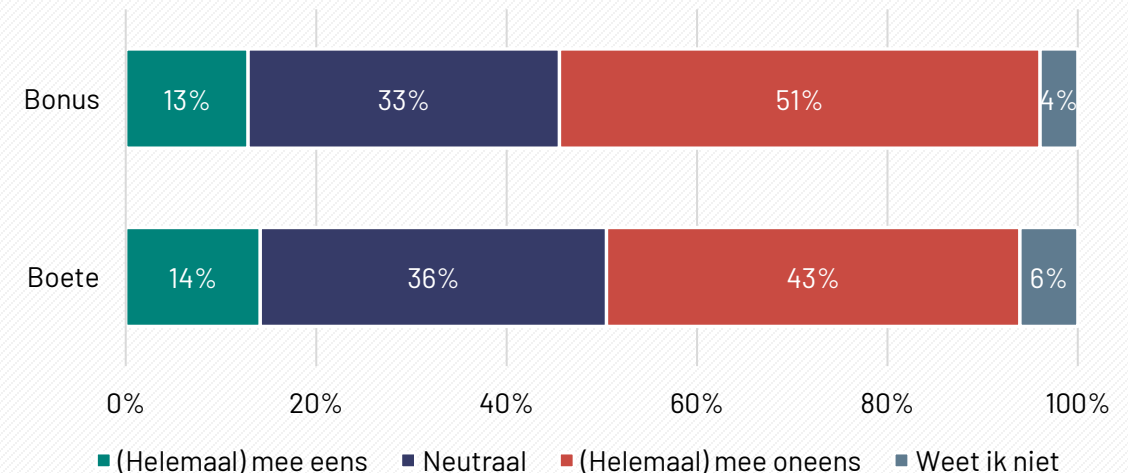
Citaten voor- en tegenstanders boete

- *“Dit betekent extra regel- en administratie-druk bij bedrijven, die al omkomen in regels...”*
- *“Wéér een maatregel erbij en heb geen vertrouwen in deskundigheid UWV.”*
- *“Een zieke medewerker vormt al een grote belasting ... en dan wordt je nog gestraft ook”*
- *“Beleid kan niet gehandhaafd worden zonder sancties en financiële sancties helpen goed.”*
- *“Voorwaarde is wel dat voor werkgever onomstotelijk duidelijk is wat zijn verplichtingen zijn en dat er ondersteuning is deze uit te voeren.”*

Bonus of boete zou in meeste gevallen niet zorgen voor meer aandacht voor preventie

- Ruim een op de tien werkgevers doet meer aan preventie van werkgerelateerd verzuim en ongevallen als controle met als gevolg een bonus of boete wordt ingevoerd. Ongeveer een derde staat hier neutraal in.
- De helft van de werkgevers gaat niet meer aan preventie doen bij de invoering van een bonus. De invoering van een boete heeft bij een iets kleiner deel van de werkgevers geen effect (43%). Er zijn hierin geen verschillen te onderscheiden tussen werkgevers die al veel aan preventie doen en werkgevers die hier weinig aan doen.
- In toelichtingen leggen zowel werkgevers die een bonus motiveert als werkgevers die een boete motiveert uit dat financiële prikkels altijd interessant zijn voor een ondernemer en stimuleren om actie te ondernemen.
- Werkgevers die er neutraal in staan geven aan dat preventie al “normaal” onderdeel is van goed werkgeverschap en dat een nieuwe financiële prikkel hun gedrag weinig verandert.
- Ook werkgevers voor wie een bonus of boete geen motivatie vormt lichten toe dat zij preventie al intrinsiek en vanuit eigen belang (laag verzuim) borgen; een bonus of boete verandert hun gedrag niet. Ook vrezen beide groepen extra regeldruk. Als alternatief wordt gevraagd om duidelijke, voorafgaande ondersteuning en objectieve duiding van werk- versus privéverzuim, in plaats van achteraf te belonen of straffen.

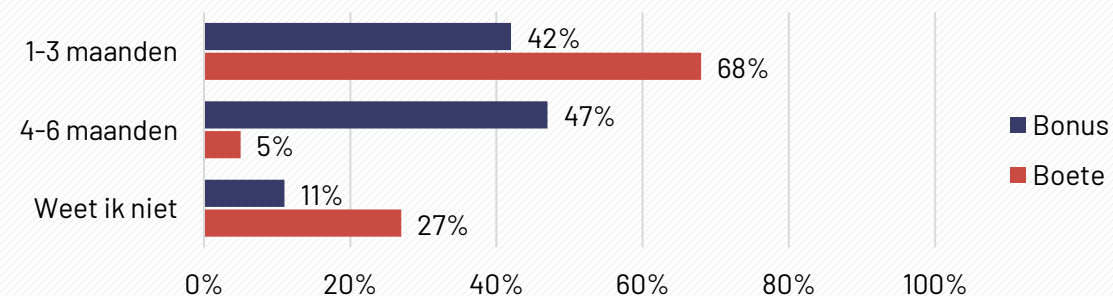
Figuur 1.3 Deze maatregel zou mij motiveren om meer en effectiever invulling te geven aan mijn preventieverplichtingen (bonus: n=213, boete: n=238)



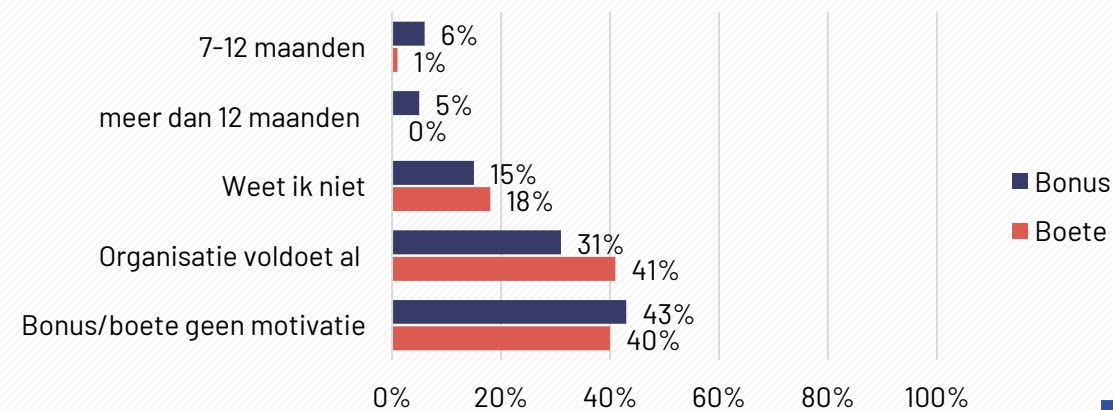
Hoogte van bonus of boete speelt beperkte rol

- De relatief kleine groep werkgevers die door de invoering van een bonus of boete gemotiveerd wordt om meer aan preventie te doen is gevraagd hoe hoog deze boete moet zijn.
- Over de hoogte van de bonus zijn de meningen verdeeld, het deel dat voor een bonus ter hoogte van 1 tot 3 maanden loondoorbetaling is, is ongeveer even groot als de groep die gemotiveerd zou worden door een bedrag ter hoogte van 4 tot 6 maanden loondoorbetaling.
- Bij de boeten lijken werkgevers die dit motiveert voor een zo laag mogelijke boete te zijn. Ook weet een kwart niet hoe hoog de boete zou moeten zijn.
- De werkgevers die niet gemotiveerd worden om meer aan preventie te doen door een bonus of boete van 4 tot 6 maanden loondoorbetaling, motiveert een hogere bonus of boete over het algemeen ook niet. De meesten van hen geven aan al voldoende aan preventie te doen en dus geen motivatie nodig te hebben of dat een bonus of boete voor hen geen motiverende factor is om meer te doen aan preventie.

Figuur 1.4 Hoe hoog zou de bonus/boete minimaal moeten zijn om u te motiveren? Basis: Bonus/boete gelijk aan 4 tot 6 maanden loondoorbetaling of ziekingeld zou motiveren (bonus: n=27, boete: n=33)



Figuur 1.5 Hoe hoog zou de bonus/boete minimaal moeten zijn om u te motiveren? Basis: Bonus/boete gelijk aan 4 tot 6 maanden loondoorbetaling of ziekingeld zou NIET motiveren (bonus: n=186, boete: n=205)



Bonus heeft beperkt positief effect op aanbieden van vaste contracten, boete heeft een negatief effect

- Het invoeren van de bonusregeling voor werkgevers die aan hun preventieverplichtingen voldoen leidt in de meeste gevallen niet tot meer vaste contracten. Volgens de meeste werkgevers is het onwaarschijnlijk dat zij meer vaste contracten aanbieden als de bonus er komt of is de bonus geen onderdeel van de beslissing om vaste contracten aan te bieden.
- De invoering van de boeteregeling leidt er volgens ongeveer de helft van de werkgevers waarschijnlijk toe dat zij minder vaste contracten gaan aanbieden. Het aandeel werkgevers dat aangeeft dat de invoering van de boete geen invloed heeft op het aanbieden van vaste contracten is aanzienlijk kleiner dan bij de invoering van een bonus.

Figuur 1.6 In hoeverre bent u het eens of oneens met de onderstaande stelling?
(bonus: n=213, boete: n=238)



Overige verwachte effecten zijn volgens werkgevers bureaucrativering, problemen in de uitvoering en hogere kosten

Bonus

- Werkgevers verwachten bij invoering van de bonus vooral meer regeldruk en verdere bureaucrativering, met bijbehorende problemen in de uitvoering, bewijslevering en bij UWV.
- Veel genoemde neveneffecten zijn hogere (loon)kosten en belasting, ongelijkheid tussen grote en kleine bedrijven (grote winnen, mkb betaalt), strategisch gedrag of fraude en meer conflicten en rechtszaken over wat "genoeg" preventie is.
- Op de arbeidsmarkt voorzien velen een rem op vaste dienst en extra terughoudendheid om personeel aan te nemen. Een kleine groep verwacht juist iets meer vaste aannames door lager risico en meer aandacht voor veiligheid en daling van verzuim.
- Hieronder enkele citaten van werkgevers ter illustratie:
 - *"Bureaucratische rompslomp die uiteindelijk niets toevoegt aan het doel."*
 - *"Er zal een 'papieren werkelijkheid' ontstaan waarin het lijkt dat er van alles georganiseerd is."*
 - *"Hogere lasten en nog grotere druk op uitvoeringsorganisaties"*
 - *"Risico van in vast dienst nemen van personeel wordt lager!"*

Boete

- Ook bij de invoering van een boete verwachten werkgevers vooral een toename in regeldruk en juridisering, met onduidelijke en subjectief beleefde toetsing van UWV, waardoor een "papieren werkelijkheid" ontstaat.
- Werkgevers voorzien hogere kosten die worden doorberekend, wat met name zwaar is voor het mkb, en gedragsreacties op de arbeidsmarkt: minder vaste contracten, terughoudend aannemen personeel (zeker bij hoger risico), meer flexwerk, automatisering of uitbesteding van werk en in sommige gevallen faillissement of vertrek uit Nederland.
- Daarnaast verwachten werkgevers een (verdere) verslechtering van de relatie tussen werkgevers en de overheid en meer wantrouwen. Slechts een handvol reacties noemt mogelijke positieve uitkomsten.
- Hieronder enkele citaten van werkgevers ter illustratie:
 - *"Met zo'n maatregel gaan we alleen maar meer papierwerk produceren en minder aan preventie DOEN."*
 - *"Dat nog meer kleine en middelgrote ondernemers de nek wordt omgedraaid."*
 - *"Het wordt weer minder aantrekkelijk om vaste medewerkers aan te nemen en het is al niet erg aantrekkelijk."*
 - *"Het speelt de overheid en werkgevers nog verder uit elkaar."*

Duidelijke praktische informatie en begeleiding nodig

Bonus

- Als de controle en bonus ingevoerd wordt vragen werkgevers vooral om heldere, makkelijke en vindbare informatie in praktische vormen (checklist/portaal, stappenplan, periodieke updates, video's) zodat het voor hen duidelijk is waar zij aan dienen te voldoen. Ook vragen zij om lage administratieve lasten, expliciet passend voor kleine organisaties zonder HR-afdeling.
- Verder is behoefte aan transparantie over kosten en financiering. Tegelijkertijd geeft een grote groep aan niets extra's nodig te hebben of wijst de maatregel af omdat zij al voldoende doen aan preventie of de regeldruk vrezet.
- Hieronder enkele citaten van werkgevers ter illustratie:
 - *"Duidelijk en concreet beleid, in begrijpelijk Nederlands zonder legio uitzonderingen."*
 - *"Een eenvoudig portaal waar we een checklist kunnen bijhouden."*
 - *"Duidelijke informatie en niet te veel papierwerk. Het moet werkzaam zijn, ook voor kleinere werkgevers die geen HR afdeling hebben."*
 - *"Niets, we doen uit ons zelf al voldoende."*

Boete

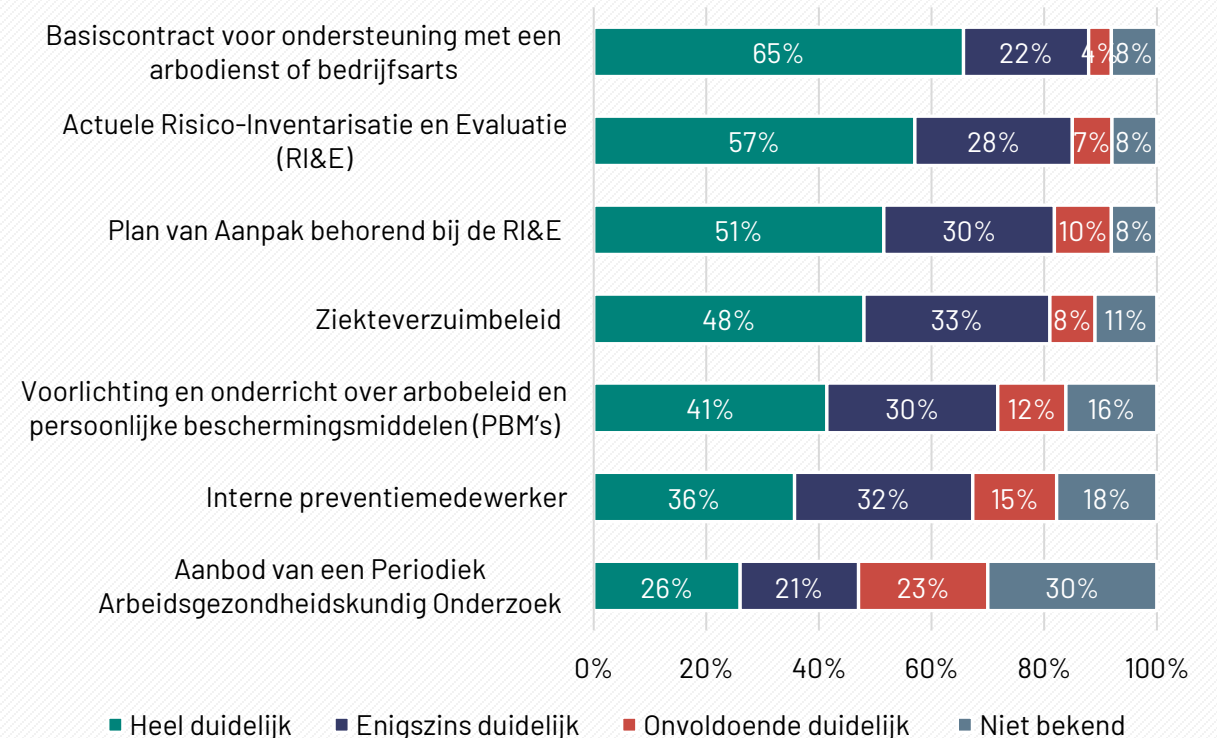
- Net als bij de invoering van de bonus, is bij de invoering van een boete de grootste behoefte van werkgevers heldere, voorspelbare en praktische toepasbare eisen. En zo weinig mogelijk extra regeldruk, zeker voor kleine bedrijven.
- Ook is er behoefte aan sectorspecifieke begeleiding, bijvoorbeeld vanuit brancheorganisaties, de arbodienst of een RI&E. Communicatie moet officieel, tijdig en via herkenbare kanalen.
- Tegelijkertijd geeft een grote groep aan niets extra's nodig te hebben omdat zij al voldoende aan de preventieverplichtingen of niet willen dat de boete wordt ingevoerd. Tot slot klinkt bij enkelen de wens om eerst te dereguleren en regels te vereenvoudigen.
- Hieronder enkele citaten van werkgevers ter illustratie:
 - *"Een duidelijk (hypothetisch) voorbeeld wanneer je als organisatie daadwerkelijk een boete opgelegd zou kunnen krijgen."*
 - *"Overzicht in wat voor mij van toepassing is en hoe of waar dit te regelen is."*
 - *"Begeleiding vanuit de brancheorganisatie, toegespitst op deze onderneming."*
 - *"Slechte maatregel, deze hoeft niet te landen."*

BIJLAGE

Meeste preventieverplichtingen bekend en duidelijk voor werkgevers

- De meeste preventieverplichtingen zijn voor werkgevers (enigszins) duidelijk.
- De meeste onduidelijkheid en onbekendheid is er met de voorlichting en onderwijs over arbobeleid en persoonlijke beschermingsmiddelen, de interne preventiemedewerker en het aanbod van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Figuur B.1 Op dit moment hebben werkgevers de volgende preventieverplichtingen. In hoeverre is het voor u duidelijk wat deze preventieverplichtingen voor u als werkgever betekenen? (n=451)



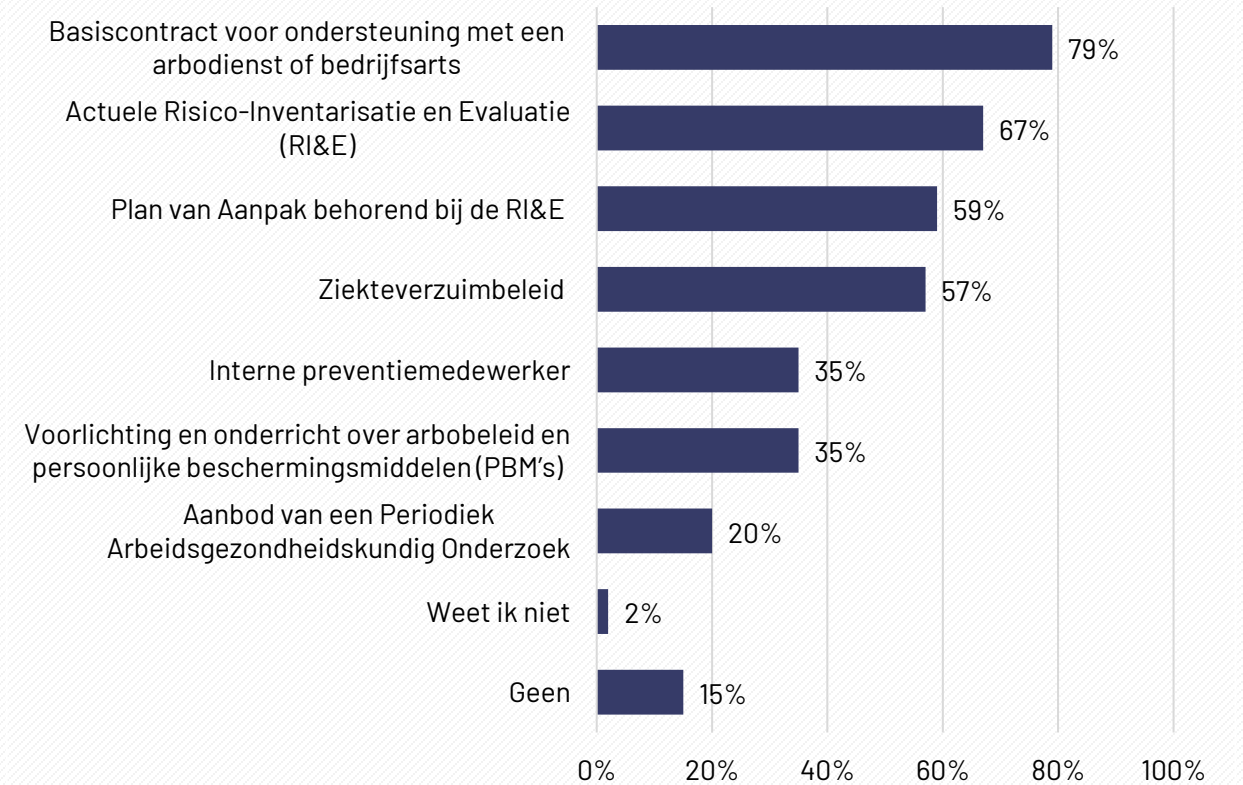
Klein deel van de werkgevers neemt alle preventiemaatregelen

- Ongeveer een kwart van de werkgevers voldoet aan alle of bijna alle preventieverplichtingen en een derde voldoet slechts aan maximaal twee verplichtingen.
- De meeste werkgevers hebben een contract met een arbodienst of bedrijfsarts en een actuele risico-inventarisatie en evaluatie.
- De preventiemaatregelen die voor een aanzienlijk deel van de werkgevers niet duidelijk zijn (zie vorige pagina), worden door een meerderheid ook niet toegepast.
- Een minderheid van 15 procent heeft geen enkele preventiemaatregel in het bedrijf.

Tabel B.1 Aantal preventieverplichtingen waaraan werkgevers voldoen (n=451)

Aantal preventieverplichtingen	%
2 of minder verplichtingen	32%
3-5 verplichtingen	45%
6 of meer verplichtingen	23%

Figuur B.2 Welke van de volgende preventiemaatregelen heeft u in uw bedrijf? (n=451)

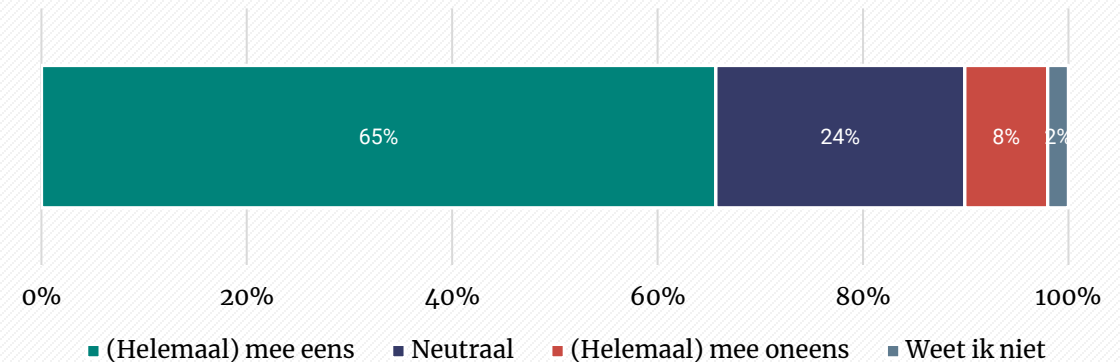


Meerderheid werkgevers vindt eigen inzet op preventie goed

- Twee derde van de werkgevers is van mening dat zij veel inzetten op preventie en een minderheid van 8 procent vindt dat zij dit onvoldoende doen.
- Werkgevers is gevraagd waar zij tegenaan lopen op het gebied van preventiebeleid. Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan nergens tegen aan te lopen of het niet de te weten. De andere helft ervaart vooral problemen door veel en onduidelijke regelgeving, hoge administratieve lasten en kosten—zeker in het mkb, waar capaciteit en HR-ondersteuning beperkt zijn.
- Ook ervaren zij beperkte beïnvloedbaarheid: een groot deel van het verzuim komt volgens werkgevers uit privé-oorzaken en naleving en acceptatie van maatregelen op de werkvloer gaat niet altijd goed. Verder speelt de wisselende kwaliteit en beschikbaarheid van arbodiensten. In laag-risicosectoren of bij kleine bedrijven voelen de preventieverplichtingen vaak als “overkill” of niet passend.
 - *“Door de vele regels zie je de door de bomen het bos niet meer.”*
 - *“Onduidelijke regelgeving, verplichtingen waar we het bestaan niet van kennen.”*
 - *“Alle problemen met langdurig verzuim zijn terug te brengen naar de prive omstandigheden.”*
 - *“Te hoge kosten om het uit te besteden en te veel werk en kennis om het zelf te doen.”*

Figuur B.3 In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stelling?

Mijn bedrijf zet veel in op het gebied van preventie om werk gerelateerd verzuim en ongevallen te voorkomen (n=451)



Overzicht respons (ongewogen)

Sector	Aantal	%
Landbouw, industrie, bouw en nutsbedrijven	93	21%
Handel, logistiek en horeca	120	27%
Financiële en zakelijke dienstverlening	132	29%
Onderwijs en zorg	42	9%
Sport, cultuur en overige maatschappelijke dienstverlening	60	13%
Weet niet	4	1%

Aantal medewerkers	Aantal	%
2-49	416	92%
50-199	27	6%
200 of meer	8	2%



Ipsos I&O Enschede

Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede
T (053) 200 52 00
E nl-info-publiek@ipsos.com

Ipsos I&O Amsterdam

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
T (020) 308 48 00
E nl-info-publiek@ipsos.com

Meer weten?

www.ipsos-publiek.nl