**De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)**  
Sinds 1994 zijn werkgevers wettelijk verplicht om een RI&E uit te voeren en een daaruit volgend plan van aanpak op te stellen. Hiermee worden de arborisico’s binnen de onderneming in kaart gebracht en ook wordt vastgesteld hoe, wanneer en door wie de risico’s worden beperkt of opgeheven. De RI&E moet altijd actueel zijn en zorgt ervoor dat werkgever en werknemer continu nadenken over veilig werken en het voorkomen van risico’s op de werkvloer. De Arbo-wet omschrijft de verplichting tot het opstellen en uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie als volgt:  
*Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico’s de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen en de risico’s voor bijzondere categorieën van werknemers.*

De RI&E moet schriftelijk zijn vastgelegd en getoetst worden door een gecertificeerde arbodienst. Vanaf 2007 is het toegestaan om voor bedrijven met maximaal 25 werknemers de verplichte toetsing achterwege te laten, mits gebruik is gemaakt van een RI&E die door de branche is goedgekeurd. Deze model-RI&E’s zijn verzameld op de website www.rie.nl. Iets meer dan de helft van de bedrijven (53%) beschikte in 2010 over een RI&E. Het merendeel van deze RI&E’s was ook getoetst door de arbodienst.  
Per 1 april 2011 is de toetsingsbepaling verder versoepeld. Bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, die gebruik maken van een erkend of in de cao vastgelegd RI&E-instrument, hoeven de RI&E niet meer te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige. De overheid wil door deze lagere drempel de RI&E-dichtheid bij kleine werkgevers verhogen. Een minstens zo belangrijke wijziging is de bepaling dat werknemers inzagerecht hebben in de RI&E. Aan de Arbowet is daartoe de volgende bepaling toegevoegd: *De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer kennis kan nemen van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Hoe de werkgever dit moet bewerkstelligen, wordt niet omschreven.*

De Inspectie SZW zal bij inspectiebezoeken altijd naar de aanwezigheid van de RI&E vragen. Bij het ontbreken van de RI&E volgt een waarschuwing om alsnog binnen 3 maanden aan de RI&E-verplichting te voldoen. Als de (getoetste) RI&E na die periode nog ontbreekt, wordt door de Inspectie SZW een bestuurlijke boete opgelegd die, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, varieert tussen € 180 en € 1.800. Uiteindelijk zijn dit natuurlijk kleine bedragen vergeleken met het (financiële) leed dat veroorzaakt kan worden door onveilige arbeidsomstandigheden. Bij niet minder dan 61% van de in 2010 gecontroleerde bedrijven waren de arbeidsomstandigheden niet in orde. Een belangrijke reden voor dit zeer hoge percentage is dat de inspectie gericht controleert bij risicovolle ondernemingen.

Thuiswerken of beter nog Het Nieuwe Werken is in opkomst. Zelf bepalen waar en wanneer een werknemer werkt, levert een boel voordelen op. Het meest in het oog springen daarbij de vereenvoudiging van de combinatie werk en zorg en de afname van de filedruk. Werkgevers zijn echter niet razend enthousiast over thuiswerken. Een belangrijke reden daarvoor is het gezondheidsrisico dat werknemers thuis lopen en de aansprakelijkheidsstelling voor de werkgever die daaruit kan voortvloeien.

Europa zegt dat het beschermingsniveau voor een werknemer thuis gelijk dient te zijn aan dat van zijn collega op het bedrijf. Moet er dan bij iedere thuiswerker een RI&E van zijn thuiswerkplek worden gemaakt? Over deze problematiek hebben de sociale partners zich al eerder gebogen. Er is door de werkgroep Het Nieuwe Werken en Arbeidsomstandigheden, een initiatief van de Taskforce Mobiliteitsmanagement en het Kenniscentrum Werk & Vervoer een ‘Handreiking over Het Nieuwe Werken’ gemaakt. In deze handreiking staan praktische adviezen voor werkgever en werknemer. Over de thuiswerkplek, die thuishoort in de RI&E van het bedrijf, geeft de Handreiking enkele adviezen. Zo is er de mogelijkheid dat de werkgever deze werkplek zelf kan inrichten. Ook kan de werknemer een foto maken van zijn werkplek en deze door een deskundige laten beoordelen. Van belang is in ieder geval dat zowel werkgever als werknemer het eens zijn over de veiligheid van de thuiswerkplek en dat ze dit ook vastleggen. Per juli 2012 is werken op een andere plaats dan bij de werkgever of thuis op arbogebied gelijkgesteld met thuiswerken. Voor dit plaatsonafhankelijk werken betekent dit een versoepeling van de verplichtingen voor de werkgever. De werknemer moet de werkgever wel laten weten waar hij wil werken. De werkgever moet daarmee akkoord gaan en de risico’s van die werkplek uitleggen.