

Deel III

Cijfers en feiten

In dit derde deel van het jaarverslag biedt de Nederlandse Arbeidsinspectie een beeld van het geheel van haar activiteiten en resultaten. Dit beeld is voornamelijk kwantitatief, in aanvulling op het kwalitatieve beeld in de andere delen

Dit derde deel van het jaarverslag biedt een cijfermatig overzicht van de activiteiten en resultaten van de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2024, het tweede jaar van de meerjarenperiode 2023-2026. Naast de reflectie in deel I, de praktijkverhalen in deel II en de verantwoording van de Opsporingsdienst in deel IV, gaat de Arbeidsinspectie hier dieper in op de inzet in 2024 en de daarbij behaalde resultaten.

Eerst komen daarom de kerncijfers over resultaat- en effectindicatoren aan bod, vervolgens gaan we met de interventiedekking in op het bereik dat de Arbeidsinspectie realiseert met de inzet van haar interventies. In paragraaf 3 is het stelseloordeel over de doeltreffendheid van de uitvoering van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) opgenomen.

In paragrafen 4 en 5 komt het reactieve werk aan bod, uitgesplitst naar de cijfers rond arbeidsongevallen en de afhandeling van klachtmeldingen. Hierop volgt paragraaf 6 met informatie over de inzet en inning van boetes en dwangsommen.

Paragraaf 7 beschrijft de inzet van op kennisdeling gerichte toezichtactiviteiten, zoals de toetsing van arbocatalogi, de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van wetgeving en de in 2024 gepubliceerde signaleringsproducten van de Inspectie. De slotparagraaf beschrijft de stand van zaken rond mensen en middelen binnen de Inspectie en de prioriteiten binnen het personeelsbeleid.

1. Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

Voor een goed zicht op haar resultaten hanteert de Arbeidsinspectie kerncijfers. In het meerjarenplan (2023-2026) staan deze kerncijfers genoemd; ze geven inzicht in de directe resultaten van het inspectiewerk en brengen de bijdrage van de Arbeidsinspectie aan maatschappelijk effect in beeld. Het gaat om de volgende indicatoren en invulling daarvan:

- Balans tussen reactieve en actieve inspecties voor gezond en veilig werk;
- Deelname door de Nederlandse Arbeidsinspectie aan meer dan 90% van de inspecties die samen met andere handhavende instanties worden uitgevoerd bij Seveso-bedrijven;
- Een beheerst niveau van informatiegestuurd werken, een volwassenheidsniveau waarbij de organisatie de prestaties voortdurend en structureel meet en daarop actief bijstuurt;
- Het verhogen van de interventiedekking eerlijk werk van 3,8% naar 5%.

De Arbeidsinspectie is selectief als inspecties vooral ingezet worden bij die bedrijven waar sprake is van risico's en overtredingen. Effectiviteit wordt gemeten door na te gaan in welke mate inspecties ertoe leiden dat bedrijven risico's en overtredingen oplossen. Voor zowel selectiviteit als effectiviteit is het handhavingspercentage bij inspecties de voornaamste indicator. Een hoog handhavingspercentage bij eerste inspecties betekent dat de Arbeidsinspectie daar vaak overtredingen aantreft en de juiste bedrijven selecteert. Als die geconstateerde overtredingen vervolgens bij een herinspectie zijn opgelost is het handhavingspercentage daar juist laag. Het is dan aannemelijk dat de Arbeidsinspectie daar effect heeft gehad.



Balans tussen reactieve en actieve inspecties voor gezond en veilig werk



Deelname aan meer dan 90% van de inspecties



Een volwassen niveau van informatiegestuurd werken, waarbij prestaties continu worden gemeten en bijgestuurd.



Het verhogen van de interventiedekking eerlijk werk van 3,8% naar 5%

Tabel 1: Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

	2020	2021	2022	2023	Realisatie 2024	Raming 2024
1. Indicatoren algemeen						
Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Seveso; %)*	44:56	45:55	47:53	51:49	52:48	50:50
Deelname Nederlandse Arbeidsinspectie aan gezamenlijke Seveso -inspecties (%)**	98%	97%	89%	93%	98%	>90
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5)***	-	-	3	3		-
Interventiedekking Eerlijk Werk (%)****	-	-	4,3	4,3	4,4	-
2. Indicatoren effectiviteit						
Handhavingspercentage 1 ^e inspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso)	33%	37%	45%	50%	47%	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso)	20%	23%	24%	23%	17%	< 50
Handhavingspercentage Seveso*****	41%	44%	42%	32%	38%	< 40
Handhavingspercentage 1 ^e inspectie Eerlijk	49%	47%	54%	49%	54%	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	42%	29%	29%	46%	38%	< 50

* In 2020 en 2021 zijn coronameldingen als 'actief' meegenomen.

** Betreft de deelname van de Arbeidsinspectie aan routinematige (geplande en aangekondigde) inspecties bij Seveso -bedrijven.

*** Voor 2026 geldt als beoogd niveau IGW 'beheerst'. Voor de tussentijdse jaren zijn geen doelen geformuleerd.

**** De interventiedekking betreft de interventieclusters 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en 2 (beïnvloeding via anderen).

***** Vanaf 2023 is het handhavingspercentage gebaseerd op HH% werkgevers. De realisatie 2022 is gebaseerd op zaken, deze ligt nagenoeg in lijn met de realisatie gebaseerd op werkgevers.

***** Tot 2022 betrof dit realisatiecijfer zowel de inzet op Seveso bedrijven als de inzet op gevaarlijke stoffen. Beide onderwerpen werden opgepakt in het programma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen (BmGS). V.a. 2023 valt de handhaving Seveso onder het programma MHC.

Toelichting Indicatoren en kerncijfers

Verhouding actief/reactief in gezond en veilig werk

De verhouding actief/reactief op het domein Gezond & Veilig komt in 2024 uit op 52:48. Deze realisatie ligt sinds medio 2023 in lijn met de norm 50:50. Dit betekent dat er sprake is van balans is tussen de capaciteitsinzet bij risicogestuurde interventies en interventies op basis van meldingen en verzoeken.

Deelname van de Arbeidsinspectie aan de gezamenlijke Seveso-inspecties

In 2024 heeft de Arbeidsinspectie in 98% van de gevallen deelgenomen aan de gezamenlijke Seveso-inspecties. Dit is een toename ten opzichte van 2023; toen was dit 93%. Hiermee is de norm van >90% voor 2024 behaald. Met deze verhoogde inzet van deelname van gezamenlijke Seveso-inspecties hebben de Arbeidsinspectie en de andere toezichthouders elkaars werk op dit domein versterkt.

Informatiegestuurd werken en interventiedekking

De Arbeidsinspectie heeft zich in haar meerjarenplan ten doel gesteld, binnen de wettelijke mogelijkheden, steeds beter en innovatiever gebruik te maken van de beschikbare data binnen de eigen organisatie en bij ketenpartners en bedrijven. Het doel is om in 2026 op een beheerst niveau van informatiegestuurd werken te komen. In 2024 is voortgang geboekt. Er is een stappenplan gemaakt om data beter te kunnen benutten, en een speciaal team 'datagovernance' ingericht om meer waarde uit data te halen.

In het algoritmeregister heeft de Inspectie in 2024 één impactvol algoritme opgenomen. Dit betreft het IPA-risicomodel waarmee een risicoscore voor elke gemelde asbestsanering wordt bepaald, zodat saneringen met de hoogste risicoscores kunnen worden geselecteerd voor inspectie. Daarnaast wordt gewerkt aan nieuwe technische mogelijkheden om de effectiviteit en efficiëntie van het inspectiewerk te versterken door bijvoorbeeld sneller en gemakkelijker de beschikbare data te kunnen benaderen en analyseren.

Het doel voor de interventiedekking Eerlijk Werk is om het bereik te vergroten van 4,4% in 2024, naar uiteindelijk 5% van de werkgevers in de toezichtpopulatie. De interventiedekking wordt nader toegelicht in de volgende paragraaf.

Handhavingspercentages

In 2024 handhaafde de Arbeidsinspectie bij 47% van de eerste inspecties in het domein Gezond en Veilig, net iets onder de streefwaarde van 50%. In het domein Eerlijk lag het percentage bij eerste inspecties met 54% boven de norm van 50%. Voor herinspecties zijn de streefwaardes ruim gehaald. De handhavingspercentages daarbij waren in 2024 17% bij Gezond en Veilig werk en 38% bij eerlijk werk. Bij Seveso-bedrijven voert de Arbeidsinspectie geen herinspecties uit, maar blijft de Arbeidsinspectie periodiek inspecteren tot alle geconstateerde onvolkomenheden of overtredingen zijn opgeheven. Met een handhavingspercentage van 38% in 2024 is ook daar de streefwaarde (<40%) behaald.

2. Interventiedekking

De Arbeidsinspectie richt haar toezicht op organisaties met een of meer werknemers. In 2024 bedroeg de toezichtpopulatie iets meer dan 335 duizend bedrijven.¹ In de interventiedekking² wordt geschat welk deel van deze toezichtpopulatie in een jaar bereikt is door de inzet van (een mix van) verschillende interventies, zoals inspecties, onderzoek, communicatie of het stimuleren van de samenwerking met ketenpartners. Deze dekking, uitgedrukt als een percentage van de hele toezichtpopulatie, is belangrijk omdat het daadwerkelijk bereiken van bedrijven door middel van interventies een noodzakelijke voorwaarde is voor effect van die interventies.

Er zijn drie clusters interventies die bij het bepalen van de interventiedekking worden gebruikt:

- **Cluster 1:** directe interventies bij bedrijven, zoals inspecties en gesprekken.
- **Cluster 2:** interventies via anderen, bijvoorbeeld door samen te werken met opdrachtgevers, partners of sectororganisaties.
- **Cluster 3:** Communicatie-interventies, zoals sociale mediacampagnes en voorlichtingsmateriaal.

Om de effectiviteit van interventies te vergroten maakt de Arbeidsinspectie gebruik van gedragskennis en onderzoek naar de drijfveren en motieven van niet-naleveren. Het Behavioral Insights team (BIT) van de Arbeidsinspectie draagt daaraan bij door te adviseren over de inzet van gedragskennis bij inspecties, ketenaanpakken, communicatie- en andersoortige interventies. Daarnaast draagt de training 'Aan de slag met gedrag!' bij aan competentie- en kennisontwikkeling bij inspecteurs zodat zij bij de uitvoering van hun werk in staat zijn meer onderbouwd, effectievere communicatie- en gedragsstrategieën in te zetten, en daarmee bedrijven meer tot naleving aan te zetten.

Directe beïnvloeding en beïnvloeding via anderen (cluster 1 en 2)

In 2024 bereikte de Arbeidsinspectie met directe interventies en interventies via anderen 17,4% van de bedrijven in de toezichtpopulatie. Dit is een lichte stijging ten opzichte van eerdere jaren. Uitgesplitst naar het domein komt het bereik uit op 12,9% voor Gezond en Veilig werk en 4,4% voor Eerlijk werk.³ In beide domeinen stijgt het bereik van het inspectiewerk de afgelopen jaren geleidelijk.

In absolute getallen zijn op het domein Gezond en Veilig werk in 2024 ruim 43 duizend bedrijven bereikt. Na de eerdere groei van het aantal bereikte bedrijven in 2023, stijgt het bereik in 2024 verder. In 2024 zijn in dit domein ongeveer 11 duizend bedrijven meer bereikt. Op het domein Eerlijk werk zijn 15 duizend bedrijven bereikt in 2024. Dit aantal is de afgelopen jaren min of meer stabiel. Ter referentie, in 2021 werden vanuit het toezicht op arbeidsvoorwaarden 13 duizend bedrijven bereikt.

De Arbeidsinspectie beïnvloedt bedrijven op twee manieren:

- Door rechtstreeks contact; vooral via het uitvoeren van inspecties bij bedrijven, maar ook bijvoorbeeld door het uitvoeren van monitorbezoeken, telefonisch contact met een bedrijf of een gerichte brief, waarbij moet zijn nagegaan wat het bedrijf op basis van de brief heeft gedaan om in de interventiedekking mee te tellen.
- Door via anderen druk uit te oefenen op de naleving bij bedrijven; dit gebeurt vooral door interventies te richten op branche- en koepelorganisaties, of op (grote) opdrachtgevers en andere keten- en netwerkpartners.

Om meegeteld te worden onder de noemer 'beïnvloeding via anderen' moet een interventie aan een aantal voorwaarden voldoen. Binnen de interventie moet sprake zijn een stevige, duidelijke en niet vrijblijvende boodschap waar druk van uitgaat om tot actie te komen. Een terloops gesprek of een vrijblijvende oproep telt niet mee.

¹ De omvang van de toezichtpopulatie wordt bepaald op basis van CBS-gegevens en dat aantal ligt in 2024 op 336.340 bedrijven.

² De interventiedekking komt tot stand op basis van tactische en operationele keuzes op de werkvloer van de Inspectie en kan daarom door de jaren heen variëren.

³ In het totaalcijfer worden vanaf 2023 opsporingsactiviteiten en activiteiten op het domein Bestaanszekerheid meegenomen in het bereik.

Daarnaast geldt dat niet voor alle interventies die de Arbeidsinspectie inzet het mogelijk is in exacte aantallen het bereik ervan te bepalen. Zo is het bij interventies, waar de beïnvloeding verloopt via een andere partij of organisatie, nodig om bepaalde aannames en rekenregels te gebruiken. Om bij zo'n interventie tot een schatting van het bereik te komen, worden bijvoorbeeld aannames gebruikt over het aantal bedrijven dat door de interventie wordt bereikt per deelnemer (denk aan bijvoorbeeld opdrachtgevers, professionals, of branchevertegenwoordigers).

Tot slot, in deze cijfers is niet het bereik meegenomen dat toegeschreven kan worden aan het tot stand laten komen en toetsen van de arbocatalogi. Een arbocatalogus is een interventie gericht op het zelfregulerend vermogen van branches om risico's tegen te gaan. De Arbeidsinspectie heeft bij de arbocatalogus een toetsende rol. Uit een onderzoek van KPMG kwam naar voren dat de dekking van de arbocatalogi 57% bedroeg in basisjaar 2017. Naar schatting ligt de dekking in 2024 op 55%.

Communicatie-interventies (cluster 3)

Communicatie-interventies zijn een belangrijk instrument om werkgevers te bereiken. Communicatie is altijd onderdeel van een bredere aanpak van een programma. In 2024 hebben communicatie-interventies vanuit de Arbeidsinspectie ruim 182.000 keer werkgevers bereikt. Dit is het aantal keren dat met redelijke zekerheid te zeggen is dat een werkgever een boodschap heeft ontvangen, met daarin een duidelijk appel tot actie én handelingsperspectief. We tellen bijvoorbeeld het aantal keren dat iemand bewust op een sociale media-advertentie klikt, op zoek naar verdiepende informatie, of het aantal keren dat een zelfinspectietool wordt geraadpleegd. Het werkelijke bereik met communicatie ligt hoger. Zo ligt het voor de hand dat veel ontvangers die niet doorklikten op een sociale media-advertentie de boodschap wél gezien hebben.

Naast het bovenstaande zet de Arbeidsinspectie communicatie in die gericht is op verantwoording afleggen aan de maatschappij. Denk aan pers en media maar ook aan campagnes rond het jaarverslag en de werving van nieuwe medewerkers. Dergelijke uitingen worden niet meegeteld bij de interventiedekking.

Toelichting typen communicatie-interventies

De Arbeidsinspectie onderscheidt bij het bepalen van de interventiedekking vier typen communicatie-interventies. Hieronder een overzicht.

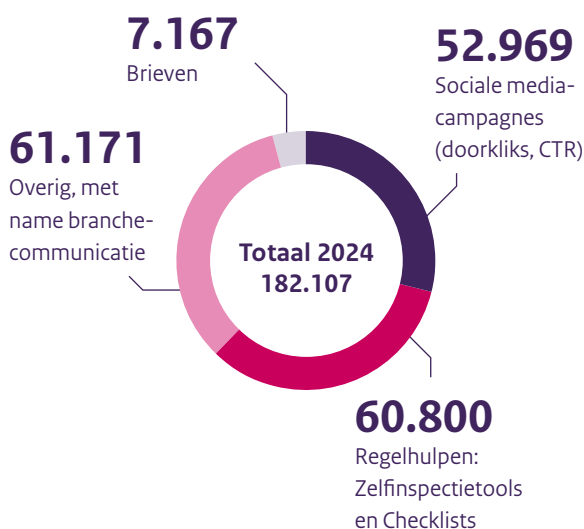
Tabel 2: Communicatie-interventies 2024

Communicatie-interventies	2023	2024
Sociale mediacampagnes (doorkliks, CTR)	46.154	52.969
Regelhulpen: Zelfinspectietools en Checklists*	55.395	60.800
Overig, met name branche-communicatie	207.037	61.171
Brieven**	7.171	7.167
Totaal	315.757	182.107

* Om dubbel telling te voorkomen zijn hier de gebruikers die direct via een social media-uiting kwamen van afgetrokken.

** Dit zijn informerende brieven die niet onder cluster 1 vallen; in cluster 1 is het doel van de brief een directe interventie waarbij het bekend is wat het bedrijf ermee heeft gedaan.

Communicatie-interventies 2024



Doorkliks op sociale mediacampagnes

De Arbeidsinspectie zet regelmatig sociale mediacampagnes in om verdiepende informatie of regelhulpen onder de aandacht te brengen. Deze campagnes richten zich op specifieke doelgroepen. Het aantal keren dat een advertentie relevant genoeg was om door te klikken naar aanvullende informatie zien we als het bereik. In totaal werden er 26 sociale mediacampagnes ontwikkeld, rond uiteenlopende onderwerpen. Enkele campagnes scoorden opvallend goed, zoals de campagne om te wijzen op de publicatie van een Seveso-magazine, de publicatie van de programmarapportage ioniserende straling, de promotie van de Checklist uitzendbureaus in de horecasector, campagnes over werkdruk in het primair onderwijs en bij universiteiten, een oproep voor aandacht voor pakketbezorgers rond de feestdagen en Arbo in Bedrijf. Via deze campagnes werd beduidend vaker dan gemiddeld naar verdiepende informatie gelinkt door de doelgroep.

Gebruik van zelfinspectietools en regelhulpen

De zelfinspectietools beslaan vier belangrijke thema's waarop we toezicht houden: Gezond en Veilig werken, Eerlijk werken, Werkdruk en ongewenst gedrag en Werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast is er een zelfinspectietool om werkgevers te ondersteunen die zelf onderzoek doen na een ongeval in hun bedrijf. Uit onderzoek onder de doelgroep blijkt dat gebruikers van een zelfinspectietool vaker dan anderen overgaan tot het nemen van maatregelen om gezonder, veiliger of eerlijker te werken. De tools worden daarom doorlopend gepromoot onder de doelgroepen. Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie een aantal meer themagerichte checklists, zoals de Checklist schoonmaak, de Checklist uitzendbureaus, de VIB-check (voor het veiligheidsinformatieblad), de Checklist Arbeidsmarktdiscriminatie en de Checklist werken met asbest (Inspectie-checklist.nl). De zelfinspectietools en checklists werden in 2024 iets vaker gebruikt dan in het jaar daarvoor.

Gerichte communicatie via brancheorganisaties

De Arbeidsinspectie communiceert regelmatig samen met een brancheorganisatie, waarbij bijvoorbeeld hun media en/of evenementen worden ingezet om een gerichte achterban te bereiken. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt de brancheorganisatie voor veel werkgevers een betrouwbare partner te zijn. Het aantal bereikte werkgevers via brancheorganisaties was lager dan het jaar daarvoor. Dat is o.a. te verklaren uit het feit dat in 2023 aandacht is besteed aan de aankondiging van, en toelichting op de nieuwe werkwijze van ongevalsonderzoek en ongevallen met zonnepanelen.

Ook speelt mee dat de branchegerichte communicatie over specifieke risico's in 2024 ingezet werd bij branches waarin minder bedrijven actief zijn. De branche-aanpak gericht op het bevorderen van het inrichten en op orde brengen van de risico-inventarisatie en evaluatie (een RI&E) bij bedrijven was succesvol. Analyses op basis van de monitorinformatie binnen de monitor: 'Arbo in bedrijf' liet in 2024 een stijging zien van 50% naar 64% van de werkgevers die een RI&E hebben.⁴

Brieven aan werkgevers

Werkgevers worden ook bereikt via brieven van de Arbeidsinspectie. We tellen hier alleen de gepersonaliseerde brieven mee, die op naam verzonden worden.

⁴ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024) Arbo in bedrijf 2022-2023, <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2024/09/12/arbo-in-bedrijf-2022-2023>

Analyses op basis van de monitorinformatie binnen de monitor: **'Arbo in bedrijf'** liet in 2024 een stijging zien van **50% naar 64%** van de werkgevers die een RI&E hebben.

3. Toezicht op het stelsel van werk en inkomen

Deze paragraaf beschrijft het toezicht van de Arbeidsinspectie op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen.⁵ In Nederland worden mensen geacht, waar mogelijk, in hun eigen inkomen te voorzien. Wanneer dat niet of slechts gedeeltelijk lukt, biedt het stelsel van werk en inkomen (tijdelijke) inkomensondersteuning en hulp bij re-integratie naar werk. Het toezicht van de Arbeidsinspectie biedt onafhankelijk inzicht in de werking van dit stelsel. Daarbij wordt het perspectief van de burger, wiens bestaanszekerheid in het geding is of kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord. De resultaten van het toezicht worden gesignaleerd richting politiek, beleid en uitvoering om problemen te agenderen en daardoor bij te dragen aan verbeteringen in beleid en uitvoering.

Integraal stelseltoezicht

De Arbeidsinspectie kijkt naar de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen in de volle breedte. Zij geeft haar stelseltoezicht vorm met een meerjarige stelselbrede monitor waarmee de Arbeidsinspectie over een langere periode trends en risico's in beeld brengt. De monitor bestaat uit drie deelmonitoren die kijken naar de uitvoering van de regelingen in het stelsel door respectievelijk het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en gemeenten. Daarin komen meerdere perspectieven aan bod: zowel van klanten van de uitvoeringsorganisaties als van professionals in de uitvoering. Op basis van de resultaten van de monitor of andere signalen voert de Arbeidsinspectie thematisch, verdiepend onderzoek uit naar specifieke risico's en problemen binnen de uitvoering van het stelsel.

Verdiepende onderzoeken in 2024

In 2024 publiceerde de Arbeidsinspectie verschillende verdiepende onderzoeken.

Participatiewet

In het kader van de Participatiewet werd de doeltreffendheid van de re-integratiedienstverlening onderzocht op basis van de ervaringen van gemeentelijke klantmanagers. Dit onderzoek richtte zich op een aantal aspecten die de Arbeidsinspectie als voorwaardelijk ziet voor een doeltreffende dienstverlening om mensen aan het werk te helpen. Klantmanagers die de re-integratiedienstverlening op basis van de Participatiewet uitvoeren zijn doorgaans positief over het nut van hun werk, maar in hun dagelijkse praktijk ervaren zij ook knelpunten.

Op basis daarvan ziet de Arbeidsinspectie een aantal risico's voor de doeltreffendheid van de re-integratiedienstverlening, zoals tijdgebrek door grote caseloads en tijdrovende administratieve verplichtingen. Ook laat het onderzoek zien dat sprake is van een beperkt ondersteuningsinstrumentarium dat klantmanagers kunnen inzetten en van relatief weinig mogelijkheden voor klantmanagers om hun vakmanschap op peil te houden en te ontwikkelen. De staatssecretaris Participatie en Integratie geeft in een Kamerbrief⁶ aan dat deze signalen herkenbaar zijn. De resultaten van deze enquêtes dragen bij aan goede monitoring en evaluatie rondom de Participatiewet en zijn daarmee waardevolle input voor de beleidsvorming op dit gebied.

Banenaafspraak

De Arbeidsinspectie heeft een onderzoeksrapport gepubliceerd over de uitvoering van de banenaafspraak. Een belangrijke constatering hierin is dat UWV en gemeenten veel tijd en energie steken in het activeren van mensen die geen reële kans hebben op regulier werk. Dit ziet de Arbeidsinspectie als een risico voor de uitvoering van de banenaafspraak. Dat gaat namelijk ook ten koste van de tijd voor ondersteuning aan klanten die wel een reële kans op de arbeidsmarkt hebben. Het uitgangspunt van de banenaafspraak is dat mensen in deze doelgroep een reële kans op werk bij een reguliere werkgever hebben.

De Arbeidsinspectie constateert dat veel mensen in de doelgroep van de banenaafspraak langdurig niet aan het werk komen. Zij onderzocht waarom deze mensen niet aan het werk komen en wat ervoor nodig is om de mensen die wel een reële kans op regulier werk hebben aan het werk te helpen. Een substantieel deel van deze groep heeft zodanige beperkingen en problemen dat er sterke twijfels zijn of zij wel voldoen aan het uitgangspunt van de banenaafspraak. Een deel van de doelgroep is wellicht beter op haar plek in andere vormen van participatie. Daarnaast constateert de Arbeidsinspectie dat de dienstverlening van UWV en gemeenten wel bijdraagt aan het aan het werk helpen van mensen die wel reële kansen op regulier werk hebben. Medewerkers van UWV en gemeenten steken veel energie in dit deel van de klanten dat zij actief begeleiden. Alleen krijgen lang niet alle klanten die nog een kans op regulier werk hebben actieve begeleiding.

⁵ Deze taak is vastgelegd in artikel 37 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI).

⁶ Kamerstukken II 2023/24, 34 352, nr. 327.

De Arbeidsinspectie constateert dat veel mensen in de doelgroep van de banenafpraak langdurig niet aan het werk komen. Zij onderzoekt waarom deze mensen niet aan het werk komen en wat ervoor nodig is om de mensen die wel een reële kans op regulier werk hebben aan het werk te helpen.

In de Kamerbrief van 7 juni⁷ kondigt de staatssecretaris Participatie en Integratie aan dat hij aan de slag gaat met het verbeteren van de banenafpraak. Onderdeel daarvan – en in lijn met de bevindingen van de Arbeidsinspectie – is om de ondersteuningsbehoefte van mensen meer centraal te stellen binnen de banenafpraak. Begin dit jaar is een werkgroep gestart die aan concrete maatregelen daarvoor werkt. Daarin worden de constatering van de Arbeidsinspectie meegenomen. In het bijzonder daar waar het gaat over de omvang, samenstelling en problematiek van de mensen die moeilijk aan het werk komen.

Schuldhelpverlening

De Arbeidsinspectie onderzocht de kwaliteitsborging, de inrichting en doeltreffendheid van de uitvoering van de schuldhelpverlening. Gemeentelijke schuldhelpverlening is van groot belang voor mensen met problematische schulden. Met deze hulp kunnen ze voorkomen dat hun schuldenproblemen verder opstapelen en kunnen ze werken aan toekomstperspectief. Uit de onderzoeksresultaten haalde de Arbeidsinspectie meerdere signalen dat veel mensen met schulden nog geen gebruik maken van de schuldhelpverlening. Wanneer mensen wel gebruik maken van zo'n traject, gaat er veel goed. Een deel van de hulpvragers valt echter alsnog tijdens dat traject uit. De Arbeidsinspectie concludeert in het rapport onder andere dat meer begeleiding tijdens – en nazorg na – het traject nodig is.

In het onderzoek heeft de Arbeidsinspectie ook gekeken naar de gemeentelijke schuldhelpverlening bij ondernemers. Hier ziet de Arbeidsinspectie punten voor verbetering. Om gemeenten beter te informeren over hun rol en de mogelijkheden die zij hebben in de ondersteuning van ondernemers met geldzorgen heeft het kabinet subsidie verleend aan de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. Het kabinet erkent de urgentie om de gemeentelijke schuldhelpverlening in Nederland te optimaliseren. Samen met de VNG, de Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet en Divosa neemt zij concrete maatregelen. De bevindingen in het rapport bieden hiervoor goede handvatten.

Toezicht Sociaal Domein

De Arbeidsinspectie werkt met drie andere Rijksinspecties samen in het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein (TSD). Dit zijn de Inspectie van het Onderwijs, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en de Inspectie Justitie en Veiligheid. In dit samenwerkingsverband gaat de aandacht uit naar maatschappelijke, domein overstijgende problematiek op het gebied van onderwijs, jeugd, zorg en welzijn, veiligheid, werk en inkomen. TSD stelt het perspectief van inwoners centraal en stimuleert multidisciplinair toezicht. Dat wil zeggen: het intensiever samenwerken in het toezicht in het sociaal domein, waar mensen met extra ondersteuningsbehoeften mogelijk in de knel komen.

In 2024 heeft TSD diverse toezichtonderzoeken uitgevoerd, onder andere naar de ondersteuning van mensen die laaggeletterd zijn. Daarnaast heeft TSD verschillende producten opgeleverd, waaronder een tool voor een goede samenwerking tussen huisartsen en schuldhelpverlening en een nieuwe gespreksleidraad over samenwerking, een vervolg op de handreiking die in 2023 is gepubliceerd.

4. Arbeidsongevallen

In 2024 startte de Arbeidsinspectie 2.722 ongevalsonderzoeken; dit is 9% meer dan in 2023.

Tabel 3: Jaarcijfers ongevalsonderzoeken en dodelijke slachtoffers

Jaar	Ongevalsmeldingen	Gestarte ongevalsonderzoeken	Afgesloten ongevalsonderzoeken	Dodelijke slachtoffers
2018	4.368	2.145	2.133	51
2019	4.474	2.229	2.071	71
2020	3.655	2.051	2.244	54
2021	3.482	2.038	1.957	60
2022	3.700	2.418	2.295	51
2023	3.866	2.493	2.448	72
2024	4.306	2.722	2.702	52

Er werden in 2024 in totaal 2.702 ongevalsonderzoeken afgesloten. Dit zijn er meer (+10%) dan in 2023. Verder kwamen er 4.306 ongevalsmeldingen binnen in 2024. Ook dit zijn er meer (+11%) dan in 2023.

Aantal slachtoffers

In 2024 waren ruim 3.200 mensen slachtoffer van een gemeld arbeidsongeval. Het gaat om 38 slachtoffers per 100.000 banen, uitgaande van ongeveer 8,5 miljoen banen van werknemers in 2024.⁸ Het absolute aantal slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen is, net als in eerdere jaren, het hoogst in de sectoren industrie, bouwnijverheid en handel, vervoer en horeca. Afgezet tegen het aantal banen van werknemers in 2024⁹ is de bouwnijverheid in 2024 de sector waarin relatief de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen vielen, namelijk gemiddeld 106 per 100.000 banen van werknemers, gevolgd door de industrie met 77 en de landbouw met 72 slachtoffers per 100.000 banen. Vorig jaar was het aantal in de landbouw juist wat hoger dan in de industrie.

Dodelijke ongevallen

In 2024 onderzocht de Arbeidsinspectie in totaal 75 overlijdens in de werksfeer. Dodelijke ongevallen concentreren zich in sectoren waar de grootste risico's op ernstig letsel bestaan, zoals de bouw of de industrie. In 23 gevallen was er sprake van een medische oorzaak voor het overlijden, bijvoorbeeld een hartaanval op de werkvloer. Sterfgevallen waar de oorzaak van het overlijden niet werkgerelateerd is worden niet geteld als arbeidsongevallen.

Dat betekent dat in 2024 sprake was van in totaal 52 dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen. Bij 49 mensen was het overlijden direct gerelateerd aan de uitvoering van werkzaamheden. Bij drie sterfgevallen speelde een oorzaak in de categorie 'overig'. Dat gaat bijvoorbeeld om zelfdoding. Het totaal aantal dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen in 2024 is kleiner dan in 2023. Toen was sprake van 72 dodelijke slachtoffers van ongevallen.

⁸ CBS (2024). Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen (Gewijzigd op: 15 mei 2024).

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table>

⁹ CBS (2023). Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen (Gewijzigd op: 22 december 2023).

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table>

Er werden in 2024 in totaal **2.702 ongevals-
onderzoeken** afgesloten. Dit zijn er meer
(+10%) dan in 2023.

Verder kwamen er **4.306 ongevals-
meldingen** binnen in 2024. Ook dit zijn er
meer (+11%) dan in 2023.

Nieuwe werkwijze ongevalsonderzoek

In 2023 is, na een periode van pilots, gestart met een nieuwe aanpak van onderzoek naar arbeidsongevallen. De Arbeidsinspectie brengt na een ongeval altijd een bezoek aan de ongevalslocatie. Ter plekke worden getuigen gehoord, foto's gemaakt, documenten opgevraagd, beeldmateriaal bekeken en eventueel zaken in beslag genomen. Daarna mogen werkgevers in de nieuwe aanpak in de meeste gevallen zelf onderzoek doen naar het arbeidsongeval. Zij krijgen daarbij de nadrukkelijke opdracht niet alleen de directe, maar ook de achterliggende oorzaken van het ongeval in kaart te brengen.

Op basis van dat onderzoek stelt de werkgever een rapportage op, inclusief een verbeterplan met maatregelen die moeten voorkomen dat het ongeval zich kan herhalen. De Arbeidsinspectie beoordeelt vervolgens die rapportage. Het doel van de nieuwe aanpak is de werkgever te laten leren van het arbeidsongeval en eigenstandig de veiligheid in het bedrijf te verbeteren om herhaling van een ongeval te voorkomen. Om dit te controleren voert de Inspectie bij al deze werkgevers een vervolginginspectie uit. In een aantal gevallen doet de Arbeidsinspectie overigens wel zelf onderzoek. Bijvoorbeeld waar sprake is van een dodelijk arbeidsongeval of bij ongevallen met kinderen of jongeren.

Effectonderzoek bij de nieuwe aanpak laat zien dat 84% van de bedrijven bij de vervolginginspectie alle maatregelen in het verbeterplan hebben doorgevoerd en 39% van de bedrijven daarnaast nog aanvullende veiligheidsmaatregelen hebben genomen.

Aantallen onderzoeken en werkgeversrapportages

Voor de 2.722 in 2024 gestarte ongevals zaken waar sprake was van een meldingsplichtig ongeval, was deze nieuwe aanpak de norm. In een deel van de gestarte zaken werd echter tijdens het onderzoek vastgesteld dat er geen meldingsplichtig arbeidsongeval had plaatsgevonden. Dan is er bijvoorbeeld geen sprake van ernstig letsel of een ziekenhuisopname. Daarnaast waren er meldingsplichtige ongevallen waarbij sprake was van een natuurlijk overlijden, of een ongelukkige samenloop van omstandigheden zonder schuldvraag. Tot slot is aantal ongevallen zo laat door de werkgever gemeld dat een onderzoek niet meer mogelijk was. In 2024 zijn onder de nieuwe aanpak ongeveer 1.500 werkgeversrapportages opgesteld.



84%

van de bedrijven hebben bij de vervolginginspectie alle maatregelen in het verbeterplan doorgevoerd en

39%

van de bedrijven hebben daarnaast nog aanvullende veiligheids-maatregelen genomen

Op basis van de ingevulde vragenlijsten voor de Monitor Leren van ongevallen¹⁰ blijkt dat in 2024 bij 92% van de via de nieuwe aanpak afgehandelde zaken een werkgeversrapportage is opgesteld en door de Arbeidsinspectie is goedgekeurd. Bij de overige 8% voerde de Arbeidsinspectie het onderzoek zelf uit.

De meest voorkomende reden hiervoor was dat de werkgeversrapportage bij de toetsing tweemaal werd afgekeurd (28%). Een tweede grote categorie uitzonderingen betreft ongevallen met uitzonderlijk ernstig letsel of overlijden (27%). Minder vaak betrof het ongevallen bij bedrijven met meer dan drie ongevallen in de afgelopen vijf jaar (13%), ongevallen waarbij een familielid slachtoffer werd (9%) of waarbij een minderjarige betrokken was (3%). Tot slot waren er enkele gevallen waarin de rapportage niet tijdig werd ingeleverd (8%) of helemaal niet werd ingediend (1%).

¹⁰ Zie ook: <https://www.lerenveiligheid.nl/>

Een klein deel van de klachtmeldingen buiten het (toezicht)domein heeft betrekking op het de opsporingstaak van de Arbeidsinspectie.

5. Klachtmeldingen

De Nederlandse Arbeidsinspectie ontvangt klachtmeldingen van burgers en bedrijven, van vakbonden, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers en van lokale, regionale of nationale samenwerkingspartners. Deze klachtmeldingen hebben betrekking op mogelijke overtredingen van de wet- en regelgeving. Door opvolging te geven aan deze klachtmeldingen en handhaving in te zetten waar sprake is van overtredingen, vergroot de Inspectie de naleving en daarmee de mate gezond, veilig en eerlijk werk in Nederland.

Een deel van de ontvangen klachtmeldingen valt buiten het (toezicht)domein van de Inspectie. Meestal betreft dit klachtmeldingen met betrekking tot potentiële fraude met uitkeringen binnen het sociale zekerheidsstelsel. Bij zulke meldingen geleidt de Inspectie de melding door, of wordt de melder doorverwezen naar de verantwoordelijke samenwerkings- of ketenpartner. De Inspectie zet zich daarbij in om de klachtmelding correct te adresseren en zo bij te dragen aan de mogelijkheden voor fraudebestrijding. Een klein deel van de klachtmeldingen buiten het (toezicht) domein heeft betrekking op de opsporingstaak van de Arbeidsinspectie.

Registratie en beoordeling van klachtmeldingen

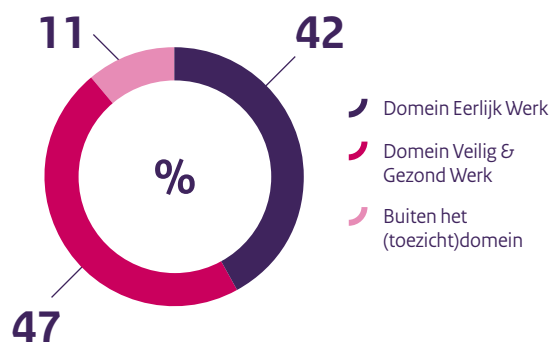
Alle klachtmeldingen worden bij binnenkomst bij de Inspectie geregistreerd en beoordeeld. Als een melding in aanmerking komt voor opvolging wordt deze doorgeleid naar een regionaal- of programmateam waar deze verder wordt onderzocht en afgehandeld. Bij klachtmeldingen die niet in aanmerking komen voor opvolging, bijvoorbeeld omdat er geen sprake is van een ernstige overtreding, ontvangt de melder een brief waarin deze beslissing wordt toegelicht. Alle klachtmeldingen worden geregistreerd en vervolgens benut voor analysedoeleinden, signalering en het versterken of beter richten van toezichtinterventies.

Onder klachtmeldingen worden ook verzoeken meegenomen van samenwerkingspartners van de Inspectie die verzoeken gezamenlijk een inspectie of ander interventie uit te voeren. Dergelijke interventies zijn erop gericht de effectiviteit van interventies te vergroten door verschillende disciplines en domeinen te betrekken en uit te voeren.

Aantal klachtmeldingen per domein

In 2024 heeft de Inspectie 12.076 klachtmeldingen ontvangen. Onderstaande tabel geeft inzicht in de onderverdeling daarvan naar het specifieke inspectiedomein: Eerlijk Werk en Gezond en veilig werk.

Domein Eerlijk Werk	5.029	(42%)
Domein Veilig & Gezond Werk	5.676 ¹¹	(47%)
Buiten het (toezicht)domein	1.371	(11%)

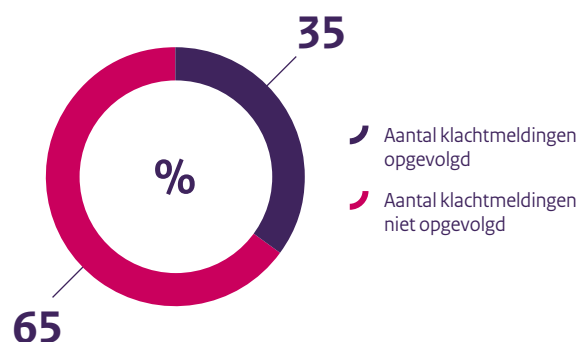


Opvolging klachtmeldingen domein Eerlijk Werk (N=5.029)

De meeste Klachtmeldingen binnen het domein Eerlijk Werk betreffen *reguliere*¹² klachtmeldingen (85%). Andere klachtmeldingen zijn:

- Verzoeken tot (gezamenlijke) interventie van samenwerkingspartners van de Inspectie (15%);
- Verzoeken om handhavend op te treden (<1%)

Aantal klachtmeldingen opgevolgd	2.300	(35%)
Aantal klachtmeldingen niet opgevolgd	2.729	(65%)

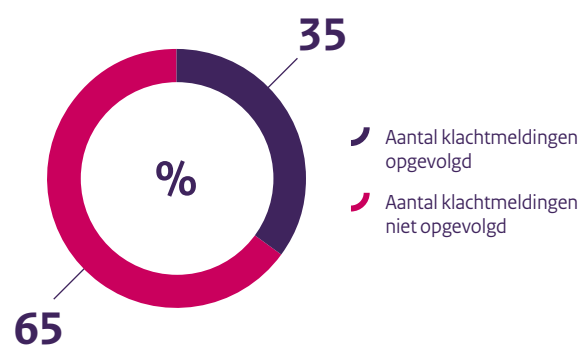


Opvolging klachtmeldingen domein Veilig & Gezond Werk (N=5.676)

De overgrote meerderheid van klachtmeldingen binnen het domein Gezond en Veilig werk bestaan uit reguliere¹³ klachtmeldingen (97%). Daarnaast kan het op dit domein gaan om:

- Klachtmeldingen van de Douane over onveilige producten en over geïmporteerde containers, die gevaarlijke stoffen kunnen bevatten (3%);
- Verzoeken tot (gezamenlijke) interventie van samenwerkingspartners in de keten (<1%);
- Verzoeken om handhavend op te treden (<1%)

Aantal klachtmeldingen opgevolgd	1.871	(35%)
Aantal klachtmeldingen niet opgevolgd	3.805	(65%)



¹¹ Incl. 24 meldingen die betrekking hebben op de Seveso-richtlijn

¹² Reguliere klachtmeldingen betreffen klachtmeldingen binnen het inspectiedomein, meestal ingediend door burgers of bedrijven, m.u.v. verzoeken om handhavend op te treden

¹³ Reguliere klachtmeldingen betreffen klachtmeldingen binnen het inspectiedomein, meestal ingediend door burgers of bedrijven, m.u.v. verzoeken om handhavend op te treden

6. Boete, dwangsom en inning

Na een sterke toename van het aantal boetebeschikkingen in 2022 en een daling in 2023, is het aantal boetebeschikkingen in 2024 licht gedaald. Dit terwijl het aantal boeterapporten waarop beschikt moet worden aan het toenemen is. Om te voorkomen dat hiermee een achterstand ontstaat, wordt in 2025 extra inzet gepleegd. Het gebruik van een aantal meer arbeidsintensieve instrumenten gericht op het afdwingen van naleving is het afgelopen jaar relatief sterk gestegen. Zie in onderstaande tabel de bevelen tot stillegging en lasten onder dwangsom.

Tabel 4: Boete, dwangsom en inning

	2023	2024
Boetebeschikkingen		
Aantal boetebeschikkingen	2.623	2.557
% reactie ontvangen op aantal verzonden kennisgevingen	29%	29%
Boetematiging		
% boetematiging*	5%	9%
% boetes met matiging naar wet**		
ARBO	11%	13%
WAV***	97%	89%
Betalingsregeling		
Beroep op draagkracht	592	557
Verstrekt	561	424
Last onder dwangsom (LoD) en beschikkingen		
Last onder Dwangsom (LoD)	32	49
Waarschuwing Preventieve Stillegging (WPS)	282	231
Bevel stillegging	6	17
Inning boetes en verbeurde dwangsommen		
Boetes en verbeurde dwangsommen (€ mln.)	23	19,7
Boete ontvangsten (€ mln.)***	17	15,5
Aantal terugbetaalde boetes (gedeeltelijk)****	154	132
Aantal dwanginvorderingen	435	560
Aantal schuldsanering ingestemd met	14	17
Aantal schuldsanering afgerond	52	34
Aantal boetes niet invorderbaar	21	66
Aantal KOT-zaken*****	22	3

* Het percentage waarin is afgezien van boeteoplegging.

** Definitie: het aantal boetebeschikkingen met een of meerdere matigingen afgezet tegen de ontvangen nieuwe boeterapporten in het betreffende jaar.

*** Boeteontvangsten binnen de Arbeidsinspectie zijn niet taakstellend en maken geen onderdeel uit van de middelen van de Inspectie zelf. Er is wel sturing op het innen van de opgelegde boetes.

**** N.a.v. de uitspraak van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State van 13 juli 2022 (ECLI:NL:RVS:2022:1973) wordt de boete bepaald op basis van mate van verwijtbaarheid/ernst van de overtreding. Dit verklaart het hoge percentage matiging in de WAV in zowel 2023 als 2024.

***** Dit betreft zaken waarbij natuurlijke personen (eenmanszaken, vennoten en maatschapsleden) voor boetes van de Arbeidsinspectie aansprakelijk zijn, die ook staan op de lijst van benadeelden in de problematiek rondom de Kinderopvangtoeslag (KOT). Voor hen gelden afzonderlijke overheidsbrede invorderingsafspraken.

7. Andere toezichtactiviteiten

De Arbeidsinspectie heeft in de loop van de jaren veel kennis en inzichten opgebouwd die in de eerste plaats worden ingezet bij inspecties en andere interventies. Daarnaast wordt deze kennis ingezet om bij te dragen aan gezond, veilig en eerlijk werk bij bedrijven via de Arbocatalogi en om bij te dragen aan de handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid van wet- en regelgeving binnen het SZW-domeinen. Tot slot, waar rondom het inspectiewerk problemen naar voren komen, waarbij de inzet van andere organisaties aan de orde is, worden deze via het signaleringsproces onder de aandacht gebracht.

Arbocatalogi

Sociale partners binnen een branche beschrijven in een arbocatalogus met welke maatregelen de doelvoorschriften uit de Arbowet behaald kunnen worden. Een catalogus is een goed hulpmiddel voor werkgevers die een plan van aanpak

bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) maken. In de arbocatalogus staan concrete bedrijfsspecifieke maatregelen om gezond en veilig te werken. De Arbeidsinspectie gebruikt ze als referentiekader bij de handhaving. Werkgevers en werknemers weten door de arbocatalogus welke concrete bedrijfsspecifieke maatregelen ze kunnen nemen om gezond en veilig te werken. De Arbeidsinspectie toetst op grond van de Beleidsregel arbocatalogi 2019 of de arbocatalogi invulling geven aan de doelvoorschriften en niet strijdig zijn met wet- en regelgeving.

In 2024 zijn 110 arbocatalogi ter toetsing voorgelegd. Het ging daarbij om actualisering van bestaande catalogi en uitbreiding van bestaande catalogi (toevoeging van meer relevante risico's). Alle positief getoetste catalogi zijn te vinden op arboportaal.nl.

Tabel 5: Overzicht toetsing arbocatalogi 2024

Aantallen Arbocatalogi	2022	2023	2024
Daarvan niet ontvankelijk	3	0	3
Daarvan positief getoetst	34	20	42
Daarvan positief/negatief getoetst	13	3	24
Daarvan negatief getoetst	12	6	0
Daarvan tussentijds ingetrokken door sociale partners	27	17	37
Aantal ter toetsing voorgelegd	89	60	110
Nog in behandeling	21	18	4

Uitvoerings- en handhaafbaarheidstoetsen

De Arbeidsinspectie draagt bij aan de kwaliteit van nieuwe of aangepaste wet- en regelgeving op de domeinen Eerlijk, Veilig en Gezond Werk door middel van uitvoerings- en handhavingstoetsen (U&H-toetsen). De Arbeidsinspectie geeft daarin een onafhankelijk oordeel over de mate waarin de uitvoering van een wetsvoorstel praktisch realiseerbaar is, respectievelijk de mate waarin de regelgeving de Arbeidsinspectie en andere handhavers in staat stelt effectief toezicht te houden.

Daarnaast voert de Arbeidsinspectie toezichtbaarheidstoetsen, gericht zijn op socialezekerheidswetgeving. Daarin geeft de Arbeidsinspectie een oordeel over de mogelijkheid bij de voorgestelde wet- en regelgeving invulling te geven aan het stelseltoezicht. Het verwerken van de conclusies en oordelen van de toetsen gebeurt door de verantwoordelijke beleidsdirecties in de voorgestelde wet- en regelgeving. De toetsen zijn daarna onderdeel van de parlementaire behandeling.

Tabel 6: Overzicht in 2024 gepubliceerde toetsen wet- en regelgeving

Datum	Soort toets en regeling
19/1	U&H toets wijziging Arboregeling i.v.m. invoering registratieschema's duikarbeid en vuurwerk
6/2	U&H toets beleidsregel gedifferentieerde aanpak ongevalsonderzoek (GAO)
29/2	U-toets Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi) concept Algemene Maatregel van Bestuur omtrent het toelatingsstelsel terbeschikkingstelling van arbeidskrachten
30/5	T-toets Verzamelwet SZW 2025
12/6	U&H toets beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)
18/6	Herijking U&H toets Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)
4/7	U&H toets modernisering Nadere regeling kinderarbeid
18/7	T-toets proactieve dienstverlening
16/8	Quick scan handhaving VIP advies RIONED uitbreiding reeds gevalideerde werkwijze
27/8	Impact analyse European Register of Road Transport Undertakings (ERRU)3.0
27/8	U&H toets asbest wijziging Arboregeling i.v.m. nieuwe wettelijke certificatieschema's
28/10	U&H toets wijziging Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav) en Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav) n.a.v. verzoek van de UK Border Force (UKBF)
21/11	U&H toets concept-wijziging certificatieschema arbokerndeskundigen Arboregeling
21/11	U&H toets wijziging registratieschema veilig werken met explosieve stoffen,
3/12	U&H toets asbest, wijziging beleidsregel boeteoplegging i.v.m. de wijziging van het Arbobesluit per 1 augustus 2024 i.v.m. opruimen na asbest
5/12	U&H toets beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU),
10/12	U&H toets beleidsregel boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen (Wav)

Signalering en agendering

De Arbeidsinspectie signaleert relevante ontwikkelingen en risico's binnen haar inspectiedomein en brengt deze onder de aandacht bij organisaties die kunnen bijdragen aan een oplossing. Dit kan gaan om nieuwe fenomenen, doelgroepen, knellende regelgeving of slecht functionerende stelsels. Afhankelijk van het onderwerp richt de Arbeidsinspectie zich op beleidsmakers, bestuurders, sociale partners en andere betrokken organisaties.

Een voorbeeld hiervan is het signaal over knelpunten in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI), die bijdragen aan risico's op illegale tewerkstelling en arbeidsuitbuiting. De Arbeidsinspectie beveelt aan de controlemechanismen bij RNI-loketten te versterken, beter zicht te krijgen op de daadwerkelijke woon- en verblijfplaats van als zelfstandige ingeschreven migranten om de mogelijkheden voor handhaving van de betrokken overheidsorganisaties te verbeteren.

Dit signaal met de daarin besproken oplossingsrichtingen is opgesteld in samenwerking met de Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC) in Limburg en, Den Haag, het Expertisecentrum Mensenhandel & Mensensmokkel (EMM), de Nationale Politie, de Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie & Mensenhandel (AVIM) en het Expertisecentrum Identiteitsfraude en Documenten (ECID). Het is vervolgens aangeboden aan de bewindspersonen van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Justitie en Veiligheid en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Naast het signaal over de RNI zijn in 2024 zes signalen uitgebracht:

- Kennismigrant of salarismigrant: what's in a name? – een reflectie op kwetsbaarheden in de Kennismigrantenregeling.
- Reactie op ontwerp-uitvoeringsbesluit EU-verordening Batterijen: de wenselijkheid om een door alle betrokken partijen gedeelde nalevingsstrategie te ontwikkelen.
- Bedrijfseconomische/financiële drijfveren overtredingen Wet arbeid vreemdelingen (Wav); illegale tewerkstelling levert zelfs bij een boete de overtredende werkgever financieel voordeel op.
- Misbruik ontslag op staande voet; een aantal uitzendbureaus, met name werkzaam in de vleesindustrie zet een malafide verdienmodel in door grote aantallen werknemers op papier 'op staande voet' te ontslaan
- E-commerce: een gezamenlijk signaal van vijf Nederlandse markttoezichthouders dat aan de orde stelt dat de huidige EU-kwaliteitsketen onvoldoende functioneert bij producten die via met name Aziatische platforms op de Europese markt worden gebracht.
- Misbruik regelingen voor medische noodzakelijke zorg voor onverzekerden; een signaal samen met de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) dat constateert dat sprake is van een toezichtvacuüm in twee zorgregelingen gericht op onverzekerden.

8. Mensen en middelen

De regeerakkoorden van de vorige twee kabinetten bevatten extra middelen voor de uitbreiding van de Arbeidsinspectie. De uitbreidingen op basis van het regeerakkoord 2018-2022 zijn inmiddels gerealiseerd. De uitbreiding op grond van middelen van het vorige kabinet en de onlangs door het huidige kabinet toegekende extra middelen worden nog ingevuld. Daarbij worden ook de taakstelling uit het hoofdlijnenakkoord en de extra taakstelling meegenomen die beiden vanaf 2025 invulling krijgen.

Het betreft uitbreidingen in het kader van:

- Voorbereidingen en nieuwe taken rond de toelating van uitzendbureaus;
- Wetsaanpassingen rondom ernstige benadeling;
- Het revitaliseren van het toezicht op bedrijven die onder de ARIE-regeling vallen (bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen);
- Recherchecapaciteit om fraude met de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) te onderzoeken;
- Capaciteit voor de verwachte groei in het aantal meldingen en onderzoeken door de voorgenomen dubbele meldplicht van arbeidsongevallen met uitzendkrachten bij het uitzendbureau én de inlener;
- Extra capaciteit vanwege nieuwe regelgeving rondom gegevensverwerking samenwerkingsverbanden (RIEC's).

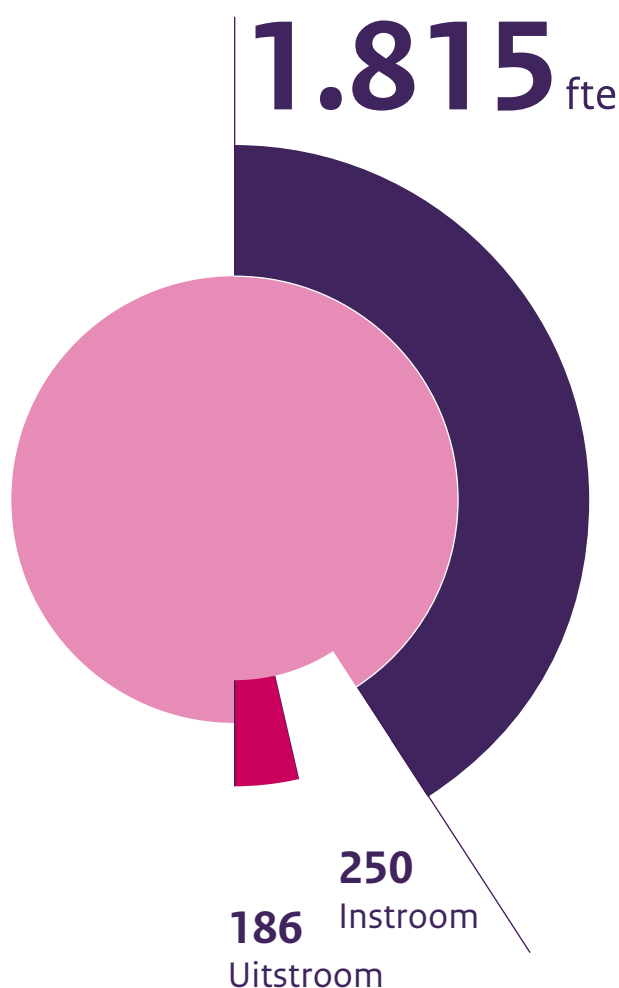
Tabel 7: Mensen

	2023	2024
Bezetting ultimo (fte)	1.753	1.815
Instroom (fte)	327	250
Uitstroom (fte)	165	186
Aandeel medewerkers onder participatiewet*	2,95%	2,76%

* In 2024 is het quotum (met 67 banen, 95% van de streefwaarde) net niet behaald. De ambitie van de Arbeidsinspectie hierbij is het creëren van een duurzame werkplek voor medewerkers met een arbeidsbijzonderheid, ook via reguliere wervingsacties. Mensen worden ondersteund met aangepaste werkplekken, jobcoaching en training.

Tabel 8: Middelen

	2023	2024
Budgetrealisatie (euro mln.)	194	222
Waarvan personele kosten (mln. euro)	163	187



De wervingsopgave

Het is in 2024 gelukt door middel van meet & greets en andere gerichte wervingsacties de capaciteit op peil te houden en functiegroepen van inspecteurs met specifieke kennis verder in te vullen. Om de blijvend hogere vervangingsvraag ook op de langere termijn te kunnen invullen, blijft de Arbeidsinspectie dergelijke wervingsacties gebruiken bij de werving van nieuwe inspecteurs.

Leren en ontwikkelen

De onboarding en integratie van nieuwe medewerkers begint met centraal georganiseerde activiteiten. Het wegwijs maken van nieuwe medewerkers en het opbouwen van een netwerk staan centraal. Door de groei van de afgelopen jaren en het aantrekken van nieuwe inspecteurs voor vertrekkende inspecteurs, is het aandeel nieuwe inspecteurs in het personeelsbestand sterk gegroeid. Dat maakte het noodzakelijk om extra aandacht te geven aan de competentieontwikkeling binnen de betreffende functiegroepen. Vanwege de verschillende kennisgebieden waar inspecteurs in de inspectiepraktijk mee te maken krijgen, heeft het borgen van specialistische kennis en vaardigheden ook extra aandacht gekregen.

Duurzame inzetbaarheid

Op initiatief van de ondernemingsraad heeft de Arbeidsinspectie in 2024 een werkgroep ingericht om de duurzame inzetbaarheid te versterken. De opdracht van de werkgroep is het bestaande aanbod beter te benutten, krachten en zwaktes te analyseren en daardoor bij te dragen aan preventie van uitval. Voor re-integratie na ziekte is de Arbeidsinspectie bezig met een maatwerk-aanpak.

Diversiteit, integriteit en inclusie

De Arbeidsinspectie werkt aan een cultuur waarin sociale veiligheid en wederzijds respect vanzelfsprekende waarden zijn. Competenties die daarvoor nodig zijn maken integraal deel uit van de profielen voor medewerkers en leidinggevend. Alertheid op problemen op de werkvloer van de Arbeidsinspectie en aandacht voor het adresseren en oplossen daarvan krijgt binnen de Arbeidsinspectie ruim aandacht. Om het gesprek over het functioneren van teams te faciliteren en de cultuur binnen teams in kaart te brengen worden verschillende instrumenten en werkwijzen actief aangeboden.

Duurzaamheid en mobiliteit

Het doel is, overeenkomstig de rijksbrede doelstelling, dat in 2028 binnen de Arbeidsinspectie alleen nog elektrisch wordt gereden. In 2024 rijdt bijna 75% van het wagenpark van de Arbeidsinspectie volledig elektrisch. Dat is een duidelijke groei ten opzichte van 2023 en 2022, toen dit percentage uitkwam op respectievelijk 48% en 42%. De verdere elektrificatie van het autovervoer wordt de komende jaren verder ondersteund door laadpalen te plaatsen bij verschillende locaties van de Arbeidsinspectie.

Om de inspanning duurzamer te werken verder kracht bij te zetten, worden in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI) sociale en milieuaspecten structureel geïntegreerd in inkoopprocessen. Ook wordt de uitrusting van inspecteurs na gebruik ingezameld voor hergebruik of recycling, en worden binnen het attentiebeleid duurzame keuzes gestimuleerd.

135 jaar toezicht op de arbeid

In 2025 viert de arbeidsinspectie 135 jaar toezicht op de Nederlandse arbeidsmarkt. Vanuit de gedachte dat inzicht in het verleden het mogelijk maakt om te leren voor de toekomst, heeft de Inspectie aan het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG) gevraagd haar geschiedenis in kaart te brengen. Het boek op basis van dit onderzoek gaat in op het werk en de bijdrage van de Nederlandse Arbeidsinspectie van 1890 tot en met 2025; biedt inzicht in de sociale geschiedenis rond kernthema's als arbeid, arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid in dezelfde periode en verdiept die beelden vanuit een internationaal perspectief op typerende verschillen en overeenkomsten tussen de geschiedenis in Nederland en die elders.

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2024
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2025