



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 vorige delen.



In dit derde deel van het jaarverslag biedt de Nederlandse Arbeidsinspectie een zo goed mogelijk beeld van het geheel van haar activiteiten en resultaten. Het gaat hierbij om zowel het actieve als het reactieve toezicht. Dit beeld is voornamelijk kwantitatief, in aanvulling op het kwalitatieve beeld in de andere twee delen. Daarom staan de kerncijfers en indicatoren over de resultaten van de Inspectie voorop. Daarna komt de interventiedekking aan bod. Dat betreft een indicator, waarmee de Inspectie inzicht geeft in het bereik van het inspectiewerk.

Het actieve, risicogestuurde werk van de Inspectie is georganiseerd in programma's. 2022 was het laatste jaar van de meerjarenperiode 2019-2022 waarin zeventien programma's actief waren. Zestien programma's richtten zich op het gebied van gezond, veilig en eerlijk werk. Acht programma's daarvan hielden toezicht op het werk binnen specifieke sectoren zoals de schoonmaak, de horeca of de bouw. Vijf programma's hadden waren gericht op een actueel sectorspecifiek onderwerp. Het ging dan bijvoorbeeld om blootstelling aan gevaarlijke stoffen, arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling of psychosociale arbeidsbelasting.

Dit jaarverslag beoogt het geaggregeerde effect van het werk van de Inspectie inzichtelijk te maken. Daarnaast verantwoordt de Inspectie programma's zich in programma- en projectrapportages over hun inzet en bereikte effecten. Deze effecten kunnen tussen verschillende programma's sterk verschillen en komen daarom het best tot hun recht in gerichte publicaties over die programma's. Binnen de verantwoordingsystematiek neemt het programma dat uitvoering geeft aan toezicht op het stelsel van werk en inkomen een eigen plaats in. In de Wet Suwi is opgenomen dat de Arbeidsinspectie toezicht houdt op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen en daarover rapporteert in het jaarverslag.

Het reactieve werk van de Inspectie wordt sinds mei 2022 uitgevoerd door de Directie Meldingen en Verzoeken. De kern van het reactieve werk is het ontvangen en afhandelen van klachten en meldingen die komen van burgers, werknemers, bedrijven en anderen enerzijds en de uitvoering van het arbeidsongevalsonderzoek anderzijds. Over de inzet van de activiteiten rondom klachtmeldingen en arbeidsongevallen wordt in dit deel van het jaarverslag gerapporteerd.

Tot slot gaat de Inspectie hier in op het werk rondom boete, dwangsom en inning, de verantwoording over mensen en middelen en de inzet van het budget dat de afgelopen jaren extra is ontvangen. In dat kader geven we ook inzicht in de stand van zaken rondom de noodzakelijke wervingsacties, het hr-beleid rondom bijvoorbeeld inclusiviteit en diversiteit, en de verduurzaming van het wagenpark.

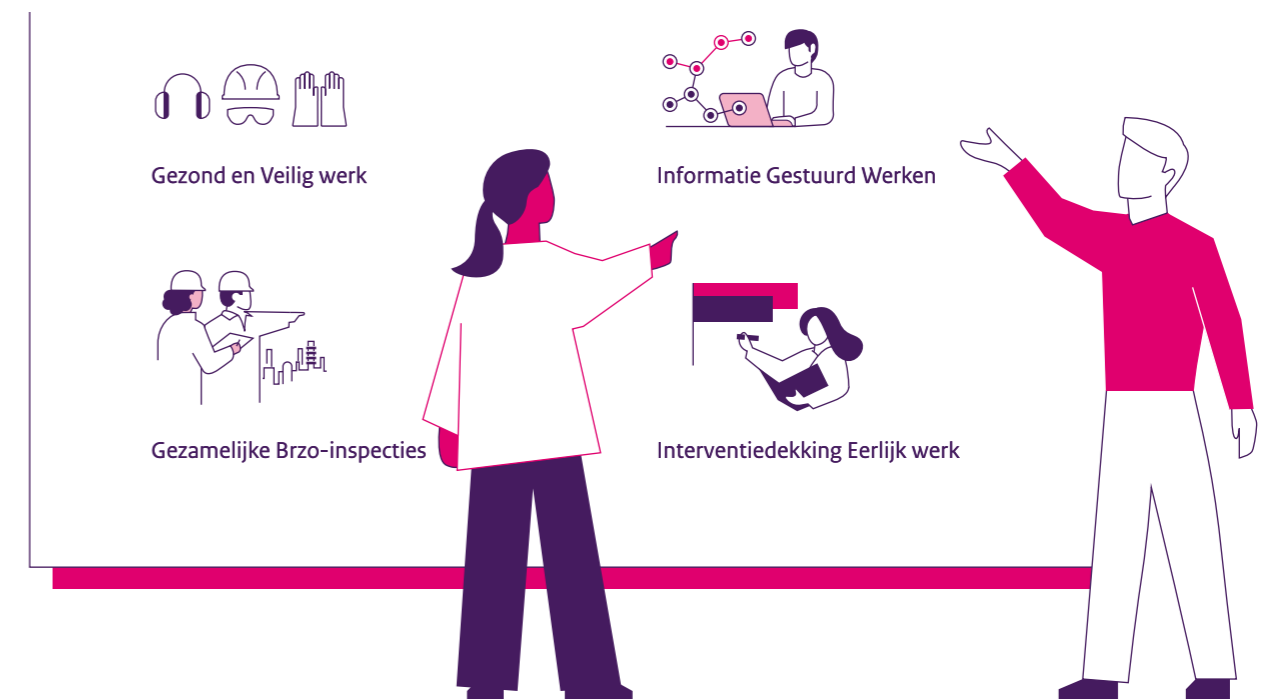


3.1 Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

De focus van de Inspectie is door middel van toezicht en handhaving maatschappelijk effect te hebben, met als doel de risico's op en rondom de arbeidsmarkt terug te dringen. Voor een goed zicht op haar resultaten hanteert de Inspectie een set indicatoren en kerncijfers. De afgelopen jaren kreeg de Inspectie structureel extra middelen om een viertal doelen te halen op grond van het politiek bekrachtigde Inspectie Control Framework (ICF). Het gaat hierbij om vier specifieke indicatoren die zijn gekoppeld aan de doelen van het ICF en die zijn opgenomen in het Meerjarenplan 2019-2022. Om de voortgang te monitoren publiceert de Inspectie tijdens deze programmaperiode over de ontwikkeling van de ICF indicatoren in (onder andere) het jaarverslag.

De eerste ICF indicator, 'actief/reactief' in Gezond en Veilig werk, is gericht op het versterken van de balans tussen risicogestuurde interventies enerzijds en onderzoeken naar aanleiding van meldingen en verzoeken anderzijds. De tweede indicator, 'deelname aan gezamenlijke Brzo-inspecties', ziet toe op het toezicht op bedrijven met risico's op zware ongevallen. Daar is de doelstelling om als Nederlandse Arbeidsinspectie bij meer dan 90 procent van de aangekondigde, geplande inspecties deel te nemen. Met de derde indicator, 'Informatie Gestuurd Werken' (IGW), stelt de Inspectie zich ten doel met behulp van data en data-analyse het inspectiewerk meer gericht en effectiever vorm te geven. Tot slot geeft de vierde indicator, 'interventiedekking Eerlijk werk', een beeld van het bereik van het inspectiewerk rondom het domein eerlijk werk.

De kerncijfers 'Capaciteitsinzet' geven weer hoe de beschikbare capaciteit is verdeeld over de diverse domeinen. De Inspectie hanteert handhavingspercentages als indicator voor de mate waarin zij erin slaagt om risicogericht te inspecteren. Dat wil zeggen dat zij bij handhavingsgerichte projecten zoveel mogelijk bij die bedrijven controleert die de arbeidswetten niet naleven. Een centrale indicator van de mate waarin de Inspectie erin slaagt op een goede manier bedrijven te selecteren is het handhavingspercentage. Een hoog handhavingspercentage bij eerste inspecties betekent dat bij de uitgevoerde inspecties vaak overtredingen worden geconstateerd. Als die overtredingen bij een herinspectie vervolgens zijn opgelost is het aannemelijk dat de Inspectie effect heeft gehad.



Tabel 1: Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

1. Indicatoren (in %)	2018	2019	2020	Realisatie		Raming
				2021	2022	2022
Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Brzo+ Deelname Nederlandse Arbeidsinspectie aan gezamenlijke BRZO-inspecties	24:76	25:75	44:56	45:55	47:53	50:50
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5)***	56	70	98	97	89 **	>90
Interventiedekking Eerlijk werk ****	-	-	-	-	3	***
	-	-	-	3,8	4,3	***
2. Capaciteitsinzet (in %)******	2018	2019	2020	2021	2022	2022
Gezond en Veilig	41	42	39	37	36	***
Gevaarlijke Stoffen*****	11	13	14	13	12	***
Arbeidsmarktdiscriminatie	2	3	3	3	3	***
Eerlijk	43	40	42	46	48	***
Werk en Inkomen	3	2	2	1	1	***
3. Effect (in %)	2018	2019	2020	2021	2022	2022
Handhavingspercentage 1e inspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo)	57	46	33	37	45	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo)	12	16	20	23	24	< 50
Handhavingspercentage Brzo	47	43	41	44	42	40
Handhavingspercentage 1e inspectie Eerlijk	52	47	49	47	54	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk	27	42	42	29	29	< 50

* In 2019 betreft de realisatie het jaargemiddelde. 2020 en 2021 betreffen de realisatiecijfers eind 2020 en eind 2021. In 2020 en 2021 zijn coronameldingen als «actief» meegenomen.

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

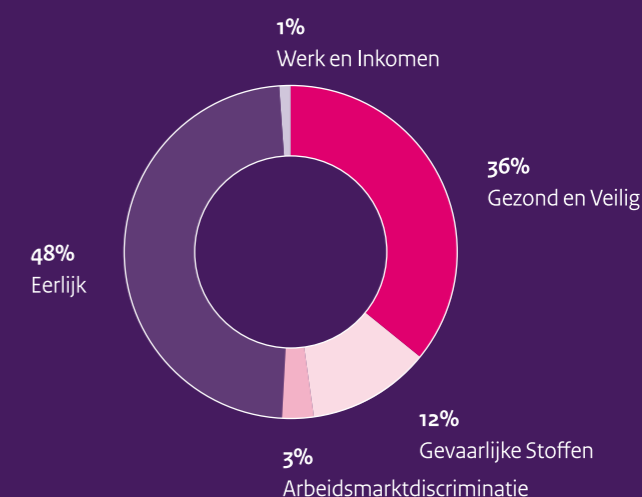
*** Het ICF en MJP 2019-2022 hebben hierbij voor de tussenliggende jaren geen doelen geformuleerd. De uitbreiding van de inspectieketen richt zich op doelen in 2020 of (eind) 2023.

**** Dit betreft het aandeel van alle bedrijven waar oneerlijk werk een potentieel risico is en waar de Arbeidsinspectie toezicht op houdt. Doel was verdubbeling van 1% in 2017 tot 2% eind 2023. Zie verder paragraaf 3.2.

***** Dit betreft de capaciteitsinzet in de programma's én een groei bij de recherche van de directie Opsporing.

***** Dit realisatiecijfer betreft zowel de inzet op Brzo-bedrijven als de inzet op gevaarlijke stoffen. Beide onderwerpen worden opgepakt in het programma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen (BmGS).

Figuur Capaciteitsinzet 2022



Toelichting Indicatoren en kerncijfers

Verhouding actief/reactief in gezond en veilig werk

Eind 2022 komt deze balans uit op 47:53. Toen de Inspectie in 2018 startte met deze indicator was deze 24:76. Hiermee beweegt de indicator zich duidelijk naar de gestelde ambitie 50:50. Dit betekent dat er een goede balans is tussen risicogestuurde interventies en interventies op basis van meldingen en verzoeken.

Deelname van de Inspectie aan de gezamenlijke Brzo-inspecties

In 2022 heeft de Arbeidsinspectie in 89% van de gevallen deelgenomen aan de gezamenlijke Brzo-inspecties. Dit is net onder het doel van 90%.

Informatiegestuurd werken en interventiedekking

De Inspectie heeft zich in haar Meerjarenplan ten doel gesteld, binnen de wettelijke mogelijkheden, steeds beter gebruik te maken van de beschikbare data binnen de organisatie, bij ketenpartners en bedrijven. Het doel is in 2023 stappen te zetten om in 2026 op een beheerst niveau van informatiegestuurd werken te komen. Deze stappen richten zich in 2023 op mensen, processen en techniek. In 2022 heeft de Inspectie een data-analyse pilot- en productieomgeving gerealiseerd en zijn de eerste stappen gezet voor het inrichten van datagovernance en het borgen van datakwaliteit. Een meer uitgebreide toelichting op de interventiedekking is te vinden in de volgende paragraaf.

Capaciteitsinzet

De kerncijfers 'Capaciteitsinzet' geven weer hoe de beschikbare capaciteit is verdeeld over de diverse domeinen. Er is naar aanleiding van de beschikbaar gestelde middelen een wervingsmodel met tijdpad voor de werving van de capaciteit per domein opgesteld. Dit model wordt gehanteerd om de capaciteitsinzet naar de gewenste inzet op de diverse domeinen te laten groeien. Op de wervingsopgave en het HRM beleid gaan we verder in in paragraaf 3.9.

Handhavingspercentages

Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Eerlijk heeft de streefwaarde gehaald (54% ten opzichte van de streefwaarde 50%). Dit betekent dat het gelukt is om bij handhavingsgerichte projecten zoveel mogelijk bij die bedrijven te controleren die de arbeidswetten niet naleven. Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Gezond en Veilig laat een iets lagere realisatie zien dan de streefwaarde (45%). In 2020 en 2021 waren deze percentages sterk gedaald als gevolg van de veranderingen in werkwijze door de pandemie (33 en 37%). Ten opzichte van eind 2021 is sprake van een duidelijke verbetering van het handhavingspercentage op dit domein; de indicator is nu op hetzelfde niveau als voor de pandemie. Bij de herinspecties zijn de handhavingspercentages duidelijk lager (24 en 29%); dat betekent dat bij herinspecties minder overtredingen worden vastgesteld en dat we dus effect mogen veronderstellen van de eerste inspectie. Bij het inspecteren van Brzo-bedrijven bestaat er geen onderscheid tussen eerste inspecties en herinspecties. De werkwijze is dat de Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

3.2 Interventiedekking

De Inspectie richt zich met haar toezicht op bedrijven met een of meer werknemers. Deze toezichtpopulatie betreft in 2022 ongeveer 343.000 bedrijven.¹ Het concept van een ‘dekkingspercentage’ met betrekking tot het inspectiewerk is afkomstig uit de gesprekken rondom het ICF. De stelling daarbij was dat een relatief getal meer zegt over het bereik van interventies die de Inspectie inzet dan absolute aantallen. Met de interventiedekking geeft de Inspectie een betrouwbare schatting van dat deel van de toezichtpopulatie dat in een gegeven jaar is bereikt door de inzet van interventies.

De interventiedekking komt tot stand op basis van de strategische en tactische keuzes van programma's en kan daarom over de jaren heen variëren. De Inspectie rapporteert jaarlijks over de interventiedekking. We onderscheiden daarbij drie categorieën interventies. In cluster 1 gaat het om interventies waarbij sprake is van direct contact en interactie met de onder toezicht gestelde. In cluster 3 betreft het interventies waarbij de beïnvloeding heeft plaatsgevonden via anderen. In cluster 2 betreft het communicatie-interventies.

Directe beïnvloeding en beïnvloeding via anderen (cluster 1 en 3)

Voor de interventies die vallen onder cluster 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en cluster 3 (beïnvloeding via anderen) ligt de interventiedekking in 2022 op 9,5% (tegenover 12% in 2021). Uitgesplitst naar de twee domeinen liggen de percentages op respectievelijk 5,8% voor Gezond en Veilig werk (tegenover 9,6% in 2021) en 4,3% voor Eerlijk werk (tegenover 3,8% in 2021).²

De berekening van de interventiedekking is voor een deel van de interventies geen exacte meting. Met name daar waar het beïnvloeding via anderen betreft, wordt bij de berekening uitgegaan van rekenregels. Het gaat bijvoorbeeld om een realistische schatting van het aantal bedrijven dat is bereikt door opdrachtgevendende bedrijven in een keten aan te spreken. Een voorbeeld hiervan is de druk die is gezet op de pakketsector. De aanpak en resultaten zijn beschreven in de rapportage hierover aan de Tweede Kamer.³ De aantallen bedrijven die via deze vier grote pakketvervoerders zijn bereikt zijn vervolgens zo realistisch mogelijk geschat.

De belangrijkste verklaringen voor de veranderingen ten opzichte van 2021 zijn de groei in de capaciteit voor het inspectiedomein Eerlijk werk en verschuivingen in en keuzes over de inzet van interventies binnen programma's. Zo zijn bijvoorbeeld binnen het programma Psychosociale arbeidsbelasting in 2021 projecten uitgevoerd bij arbodiensten en bij een koepel van accountantskantoren die het MKB adviseren. Daardoor zijn in dat jaar veel bedrijven via anderen (cluster 3) benaderd. Deze projecten kregen in 2022 geen vervolg, waardoor het bereik van cluster 3 in 2022 voor dat programma substantieel lager uitvalt. Bovendien zijn in 2022 over het algemeen meer 'reguliere' inspecties uitgevoerd dan in 2021, toen als gevolg van Corona vaker gekozen werd voor andersoortige interventies met een kortere looptijd waardoor meer bedrijven konden worden bereikt in dezelfde tijd.

In absolute aantallen zijn op het domein Gezond en Veilig werk ongeveer 20 duizend bedrijven bereikt (tegenover 32 duizend in 2021). Voor het domein Eerlijk werk geldt dat ongeveer 15 duizend bedrijven zijn bereikt (tegenover 13 duizend in 2021). Het gaat om bedrijven die rechtstreeks dan wel via anderen zijn beïnvloed. Bij rechtstreekse beïnvloeding betreft het voornamelijk interventies zoals inspecties, maar kan het ook gaan om bijvoorbeeld telefonisch contact met het bedrijf of een gerichte brief waarbij het bekend is wat het bedrijf ermee heeft gedaan. Bij de beïnvloeding via anderen betreft het voornamelijk interventies bij brancheorganisaties, opdrachtgevers of andere keten- of netwerkpartners. Die oefenen op hun beurt druk uit op bedrijven. Voor het bereik via anderen zijn alleen die interventies meegenomen waarbij geen sprake was van vrijblijvendheid.

In deze cijfers is het bereik niet meegenomen dat toegeschreven kan worden aan het tot stand laten komen en toetsen van de Arbocatalogi. Dit is een interventie waarmee het zelfregulerend vermogen van bedrijven gestimuleerd wordt en waar de Inspectie een toetsende rol in heeft. Uit een onderzoek van KPMG (2017)⁴ komt dat de dekkingsgraad van de Arbocatalogi 57% bedraagt.

Communicatie-interventies (Cluster 2)

Ook communicatie-interventies zijn een belangrijk instrument om werkgevers te bereiken. Communicatie is altijd onderdeel van een bredere aanpak van een programma. In 2022 hebben communicatie-interventies vanuit de Inspectie ruim 108.000 werkgevers bereikt. Dit is het aantal keren dat met

¹ De omvang van de toezichtpopulatie wordt bepaald op basis van CBS-gegevens en ligt in 2022 op 343.320 bedrijven (voorlopig cijfer op basis van de eerste 10 maanden van 2022).

² Het totaalcijfer is gecorrigeerd voor de overlap op de domeinen en ligt om die reden lager dan de optelsom over beide domeinen tezamen.

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 29544, nr. 1170

⁴ Onderzoek samenhang arbocatalogus en branche-RI&E. KPMG (2017).

zekerheid te zeggen is dat een werkgever een boodschap heeft ontvangen. 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 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 Inspectie communicatie in die gericht is op de beeldvorming van de organisatie en verantwoording aan politiek en maatschappij. Denk aan pers en media maar ook aan campagnes rond het jaarverslag, werving van nieuwe medewerkers. Dit wordt niet meegeteld bij de interventiedekking.

Toelichting typen communicatie-interventies

De Inspectie onderscheidt bij het bepalen van de interventiedekking vier typen communicatie-interventies. Hieronder is het totaal aantal bereikte werkgevers met deze interventies weergegeven.

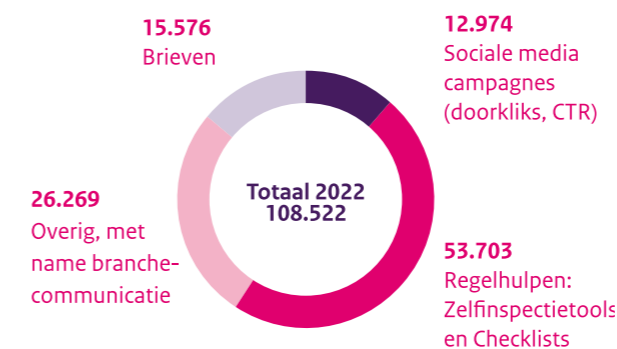
Tabel 2: De communicatie-interventies 2022 (naar type en totaal)

Communicatie-interventies	2021	2022
Social media campagnes (doorkliks, CTR)	59.346	12.974
Regelhulpen: Zelfinspectietools en Checklists*	46.054	53.703
Overig, met name branche-communicatie	29.976	26.269
Brieven**	3.749	15.576
Totaal	139.125	108.522

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

** 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.

De communicatie-interventies 2022



Doorkliks op sociale mediacampagnes

De Inspectie 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. Het bereik van de sociale mediacampagnes was lager dan de afgelopen jaren. Dit is primair het gevolg van de grote nadruk op corona-campagnes in voorgaande jaren. Deze campagnes beschreven wat werkgevers moesten doen om hun werknemers veilig te laten werken tijdens de coronacrisis en hadden als zodanig een groot bereik. Daarnaast hadden campagnes het afgelopen jaar vaak een 'hyperfocus' op een zeer selecte doelgroep. Deze campagnes richten zich bewust op een specifiek effect bij minder bedrijven. Zo waren er bijvoorbeeld campagnes gericht op gewasbescherming in de sierteelt en op veiligheidswaarschuwingen op duikflessen. Voor de toekomst is de verwachting dat sociale mediacampagnes nog nadrukkelijker programma-overstijgend en thematisch van aard zullen zijn.



Gebruik van zelfinspectietools en regelhulpen

Een regelhulp kan bedrijven helpen om via een checklist inzicht te krijgen in de eigen risico's en mogelijk te nemen maatregelen. De zelfinspectietools beslaan de vier belangrijkste 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 Inspectie 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).

Gerichte communicatie via brancheorganisaties

De Inspectie communiceert regelmatig samen met een brancheorganisatie, waarbij hun media en/of evenementen worden ingezet om een gerichte achterban te bereiken. Voorbeelden zijn een artikel over arbozorgverplichtingen in een vakblad van de beroepsvereniging voor tandartsen, orthodontisten en kaakchirurgen en presentaties bij beroepsverenigingen in de afvalsector.

Verzonden brieven aan werkgevers

Werkgevers worden ook bereikt via door de Inspectie verzonden brieven, bijvoorbeeld om wettelijke verplichtingen bekend te maken bij startende ondernemers. We tellen hier alleen de gepersonaliseerde brieven mee, die op naam verzonden worden.

Ontwikkeling interventiedekking

De interventiedekking is een indicator in ontwikkeling. In 2022 is de methodiek verder ontwikkeld, onder andere door de clusterindeling en telregels aan te scherpen. De stand van zaken omtrent de ontwikkelvragen is als volgt:

- Verkennen of het bereik van opsporingsactiviteiten kan worden opgenomen in de interventiedekking.
- Verkennen of de omvang van de bereikte bedrijven ook tot uitdrukking kan worden gebracht in de interventiedekking.

3.3 Toezicht op het stelsel van werk en inkomen

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen. Met dit toezicht biedt de Inspectie onafhankelijk inzicht in de werking van dit stelsel aan uitvoering, beleid en politiek. Daarbij wordt het perspectief van de burger, van wie de bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord. Dit perspectief van de burger wordt gespiegeld aan het perspectief van de uitvoeringsprofessionals. Op grond van de resultaten kunnen uitvoering en beleid, waar nodig, verbetering aanbrengen in de publieke dienstverlening aan de burger.

In 2022 bracht de Arbeidsinspectie voor het eerst de 'Spiegel van de Bestaanszekerheid' uit, vanuit het doel om integraal inzicht te bieden in de doeltreffendheid van het brede stelsel van werk en inkomen. Deze eerste spiegel geeft nog geen volledig beeld van het stelsel en zoomt in op de Participatiewet en een deel van de UWV-regelingen, maar nog niet op het SVB-domein.

De Spiegel Bestaanszekerheid 2022

In de Spiegel concludeert de Arbeidsinspectie dat – over alle onderzochte regelingen heen – alle betrokkenen in het stelsel weliswaar werken aan het verbeteren van de publieke dienstverlening en het vereenvoudigen van regelingen in het sociale stelsel, maar dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt nog onvoldoende wordt benut. Dat ziet de Arbeidsinspectie als een gemiste kans, zeker nu veel sectoren zich met personeelstekorten zien geconfronteerd. Dit komt onder meer doordat effectieve re-integratiedienstverlening vanwege beperkte ruimte in regelgeving en gebrek aan tijd bij uitvoeringsmedewerkers niet voor iedereen beschikbaar is. Een andere belangrijke conclusie is dat de toegang tot inkomensondersteuning niet voor iedereen voldoende

geborgd is. Juist nu veel mensen moeite hebben om rond te komen is dat extra zorgelijk. Eén van de oorzaken hiervan is de onbekendheid met regelingen, doordat de informatie over die ondersteuning niet begrijpelijk of vindbaar genoeg is. Ook het (veelal digitale) aanvraagproces is een drempel. Het stelsel van werk en inkomen bereikt zijn doel niet als mensen door het bestaansminimum zakken doordat voorzieningen niet bekend zijn of het aanvraagproces te ingewikkeld is.⁵

Specifiek ten aanzien van de Participatiewet wordt in de Spiegel van de Bestaanszekerheid geconcludeerd dat het grootste deel van de doelgroep van deze wet nog niet in staat is om aan het werk te gaan en een aanzienlijk deel (circa één op de drie) ook op termijn geen betaalde arbeid meer kan verrichten. Dit is in strijd met de gedachte achter de wet dat er over het algemeen sprake is van een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Verder is een resultaat dat zeker een derde van de doelgroep niet de benodigde ondersteuning geboden kan worden, ondermeer vanwege het hierboven al genoemde tekort aan tijd bij uitvoeringsmedewerkers en wettelijke en gemeentelijke beperkingen om bepaalde ondersteuning in te mogen zetten. Zowel klanten als professionals oordelen op punten kritisch over de samenwerking tussen afdelingen en organisaties ten aanzien van de grote groep mensen in de Participatiewet met multi-problematiek. Zo wordt er nog beperkt vanuit één plan gehandeld en laat de informatie-uitwisseling te wensen over.

De Spiegel bevat ook een apart hoofdstuk over de werkgeversdienstverlening. Ook ten aanzien van dit thema constateert de Arbeidsinspectie dat er op het gebied van samenwerking nog het nodige verbeterd kan worden. Zowel het voorop stellen van het eigen organisatiebelang door individuele gemeenten en UWV als het gebruik van verschillende registratiesystemen zit een vruchtbare samenwerking tussen partijen nog te vaak in de weg. Ook de samenwerking tussen de werkgeversdienstverlening enerzijds en de werkzoekendendienstverlening anderzijds is nog vaak verre van optimaal, wat ondermeer het gevolg is van het feit dat de werkgeversdienstverlening regionaal is georganiseerd en de werkzoekendendienstverlening lokaal.

Publicaties over het klantperspectief

In 2022 heeft de Arbeidsinspectie ook aparte publicaties uitgebracht over het klantperspectief binnen de WW en de Wajong. De resultaten hiervan zijn ook – in samengevatte vorm – in de Spiegel weergegeven. Over de gehele linie is een aantal positieve ontwikkelingen te zien in de waardering van WW'ers over de dienstverlening. Zo is de tevredenheid van WW'ers over de informatieverschaffing rondom het zoeken naar werk, de uitkering en de rechten en plichten gestegen ten opzichte van voorgaande metingen. Meer WW'ers (43%)

dan eerder ervaren de dienstverlening van UWV als zinvol en vinden dat ze genoeg hulp hebben gehad bij het vinden van een nieuwe baan. Ongeveer één op de vijf WW'ers geven aan door de dienstverlening van UWV meer zelfvertrouwen, meer motivatie om te werken en een grotere kans op werk te hebben gekregen. Voor wat betreft de waardering van de specifieke re-integratiediensten geven voor veel diensten drie à vier op de tien WW'ers aan dat deze de kans op werkhervatting redelijk of sterk heeft vergroot. Specifieke mogelijkheden om de dienstverlening naar een hoger plan te tillen liggen volgens de respondenten in een verdere verbetering van de informatievoorziening op verschillende onderwerpen en meer mogelijkheden voor maatwerk, persoonlijke aandacht en begeleiding.⁶

Wajongers met arbeidsvermogen zijn op veel onderdelen van de dienstverlening positiever over de hulp vanuit UWV dan bij de vorige meting in 2018. Dit geldt bijvoorbeeld ten aanzien van de duidelijkheid van de ontvangen informatie, de wijze waarop UWV hen bejegt, de mate van contact en de mate waarin de genoten ondersteuning zinvol, voldoende en tijdig wordt bevonden.

Ondanks deze positieve ontwikkelingen in het cliëntperspectief is er nog wel een aantal belangrijke aandachtspunten. Met name de toegankelijkheid van de re-integratieondersteuning kan beter. Minder dan de helft van de Wajongers is van mening goed geïnformeerd te worden over deze ondersteuning en vindt het makkelijk om hulp te krijgen om aan het werk te komen (of te blijven). Ook vindt een minderheid dat UWV voldoende rekening houdt met zijn of haar specifieke ondersteuningsbehoefte bij het werkfit worden en/of de bemiddeling naar werk. Wanneer een Wajonger zelf om ondersteuning vraagt bij UWV, dan zegt net iets meer dan de helft de ondersteuning te ontvangen die men zelf nodig acht.⁷

Toezicht Sociaal Domein

De Arbeidsinspectie werkt met drie andere Rijksinspecties samen binnen Toezicht Sociaal Domein (TSD). Dit zijn de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs. Het samenwerkingsverband TSD kijkt of de ondersteuningsbehoefte van de burger in het sociaal domein centraal staat in de publieke dienstverlening. In 2022 is onder meer gezamenlijk toezichtsonderzoek uitgevoerd naar de lokale samenwerking in de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling.

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 36200-XV, nr. 89.

⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 26448, nr. 687

⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 26448, nr. 680



3.4 Arbeidsongevallen

In 2022 startte de Arbeidsinspectie 2.418 ongevalsonderzoeken.
Dit aantal is fors toegenomen ten opzichte van 2021 en 2020 (+19%).

Tabel 3: Overzicht Arbeidsongevallen 2017-2022

Jaar	Ongevalsemeldingen	Gestarte ongevalsonderzoeken	Afgesloten ongevalsonderzoeken	Dodelijke slachtoffers
2017	4.212	2.756	2.452	50
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

Er werden in 2022 2.295 ongevalsonderzoeken afgesloten. Dit zijn er meer (+17%) dan in 2021. Dit heeft te maken met de toename van het aantal meldingen ten opzichte van het coronajaar 2021 en een uitbreiding van de inspectiecapaciteit. Tot slot is in 2022 ervaring opgedaan met een nieuwe werkwijze binnen de gedifferentieerde aanpak ongevalsonderzoek (GAO).⁸

Aantal slachtoffers

In 2022 raakten 2.526 slachtoffers betrokken bij een arbeidsongeval. Het gaat om 28 slachtoffers per 100.000 banen, uitgaande van een gemiddelde van ongeveer 8,9 miljoen banen van werknemers in 2022.⁹

Het absolute aantal slachtoffers¹⁰ van ernstige arbeidsongevallen is net als in eerdere jaren het hoogst in de sectoren industrie, bouw, handel en vervoer en opslag. Afgezet tegen het aantal banen is afvalbeheer (inclusief waterleidingbedrijven) in 2022 de sector waarin relatief de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen vielen: gemiddeld 129 per 100.000 banen van werknemers, gevolgd door de bouw met 124 en landbouw, bosbouw en visserij met 93 slachtoffers per 100.000 banen. Ook dit is vergelijkbaar met eerdere jaren.

Dodelijke ongevallen

In 2022 registreerde de Inspectie 51 dodelijke arbeidsongevallen waarbij eveneens 51 werknemers zijn overleden. Dit aantal dodelijke slachtoffers is vergelijkbaar met eerdere jaren waarin de Inspectie steeds 50 tot 70 dodelijke slachtoffers registreerde. De meeste dodelijke slachtoffers zijn in 2022 gevallen in de sectoren bouw (10), industrie (8) en vervoer en opslag (8).

⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 25883, nr. 452.

⁹ CBS (2023). Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen (Gewijzigd op: 14 februari 2023).
<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table>

17%
meer meldingen



In 2022 registreerde de Inspectie **51 dodelijke arbeidsongevallen** waarbij eveneens 51 werknemers zijn overleden. Dit aantal dodelijke slachtoffers is vergelijkbaar met eerdere jaren waarin de Inspectie steeds **50 tot 70 dodelijke slachtoffers** registreerde. De meeste dodelijke slachtoffers vielen in 2022 in de sectoren **bouw (10), industrie (8) en vervoer en opslag (8)**.



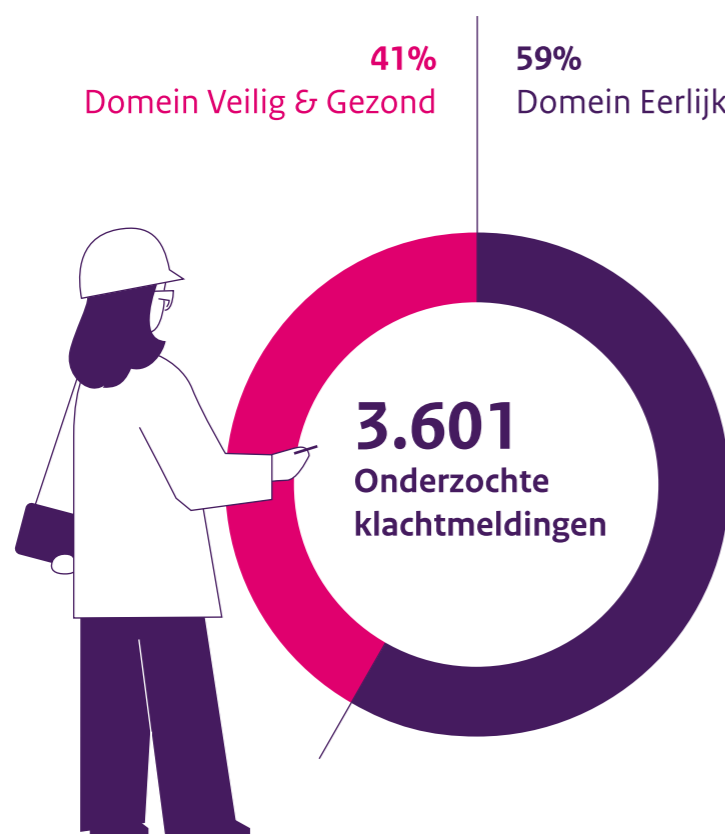
3.5 Klachtmeldingen

De Arbeidsinspectie werkt doorlopend aan het moderniseren en transparanter maken van haar werkwijze. Daarom is in mei 2022 het Meldingen Informatie Centrum opgericht. Dit centrum is het centrale loket van de Arbeidsinspectie voor alle meldingen en verzoeken over ongezond, onveilig en oneerlijk werk. De Inspectie ontvangt klachtmeldingen van burgers en bedrijven, vakbonden, ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigers en samenwerkingspartners in de keten. Deze meldingen gaan over mogelijke overtredingen van de arbeidswetten die toezien op gezond, veilig en eerlijk werk. Door opvolging te geven aan meldingen stimuleert de Arbeidsinspectie het veiligheidsbewustzijn bij werkgevers en werknemers en dragen we bij aan een eerlijke arbeidsmarkt en bestaanszekerheid voor iedereen.

Alle meldingen worden binnen het Meldingen Informatie Centrum geregistreerd, risicogericht beoordeeld en indien ze in aanmerking komen voor opvolging, doorgeleid naar de regio of een programma. Door dit proces centraal te organiseren is het mogelijk meldingen meer in samenhang te beoordelen en af te handelen. Als meldingen niet in aanmerking komen voor opvolging ontvangt de melder een onderbouwde terugkoppeling. De Inspectie verwijst melder die een klacht hebben over een ander domein dan waar de Inspectie toezicht op houdt, door naar de juiste instantie. De informatie uit alle meldingen wordt benut voor analysedoeleinden, signalering en het versterken van het toezicht.

De Arbeidsinspectie zal over de resultaten van het Meldingen Informatie Centrum rapporteren in het jaarverslag over 2023 en daarbij ingaan op de ervaringen met het proces, eventuele lessen daaruit en de conclusies en verbeteringen van het meldingenproces die daaruit voortkomen.

Onder klachtmeldingen worden ook verzoeken tot (gezamenlijke) interventie van ketenpartners verstaan. Deze interventies zien toe op de samenwerking vanuit de verschillende domeinen door op basis van integraal toezicht gezamenlijk meer effect te bereiken. De verzoeken zijn ook in de aantallen opgenomen, die in de tabel op de volgende pagina worden vermeld. In 2022 heeft de Inspectie 10.501 klachtmeldingen ontvangen.



Tabel 4: Overzicht klachtmeldingen 2022

Totaal aantal klachtmeldingen			N=10.501
Domein Eerlijk	4.748	45%	
Domein Veilig & Gezond	4.401	42%	
Buiten (toezicht)domein Nederlandse Arbeidsinspectie	1.352	13%	deze meldingen vallen niet onder het toezichtdomein van de Arbeidsinspectie en worden doorgeleid naar de juiste instantie.
Aantal meldingen opgevolgd	3.601	34%	
Aantal meldingen niet opgevolgd*	6.900	66%	
Redenen voor niet opvolgen klachtmeldingen			N=6.900
Vanwege onvoldoende/verouderde informatie, vaak kan i.v.m. privacy geen aanvullende informatie worden opgevraagd	2.183	32%	
Vanwege melding buiten (toezicht)domein Nederlandse Arbeidsinspectie	1.988	29%	
vanwege (vermoedelijk) geen sprake van (zware/ernstige) overtreding	1.489	21%	
Vanwege overige redenen	1.240	18%	
Onderzochte klachtmeldingen gaan over			N=3.601
Domein Veilig & Gezond	1.491	41%	
Domein Eerlijk	2.110	59%	
Wie is de melder bij de onderzochte klachtmeldingen			N=3.601
anoniem	1.178	33%	
(ex)werknemer	603	17%	
andere overheidsinstantie/collegadienst met samenwerkingsafspraken	785	22%	
Overig	1.035	29%	
Sectoren waar de meeste onderzochte klachtmeldingen betrekking op hebben			N=3.601
Hoofdsector Horeca	757	21%	
Hoofdsector Zakelijke dienstverlening	625	17%	waarvan 9% gerelateerd aan arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer
Hoofdsector Groot- en detailhandel	577	16%	
Industrie	343	10%	
Overige hoofdsectoren	1.299	36%	

* Meldingen buiten het domein Nederlandse Arbeidsinspectie krijgen altijd de beoordeling 'niet opgevolgd'. Hierdoor stijgt het aandeel 'niet opgevolgd' op het totale aantal, maar geeft daarmee ook een vertekend beeld. Zie ook het overzicht 'redenen voor niet in onderzoek genomen meldingen'.

3.6 Arbocatalogi 2022

Sociale partners van een branche beschrijven in een arbocatalogus met welke maatregelen de doelvoorschriften uit de Arbowet gerealiseerd kunnen worden. Een catalogus is een goed hulpmiddel om een plan van aanpak bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te maken. De Arbeidsinspectie toetst of de arbocatalogi invulling geven aan de doelvoorschriften en niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Werkgevers en werknemers weten door de arbocatalogus welke concrete bedrijfsspecifieke maatregelen ze kunnen nemen om Gezond en Veilig te werken. De Arbeidsinspectie gebruikt dit als referentiekader bij de handhaving.

Tabel 5: Overzicht toetsing arbocatalogi 2022

Aantallen Arbocatalogi	2022
Aantal niet ontvankelijk	3
Aantal positief getoetst	34
Aantal positief/negatief getoetst	13
Aantal negatief getoetst	12
Aantal tussentijds ingetrokken door sociale partners	27
Aantal ter toetsing voorgelegd	89
Nog in behandeling	21

In 2022 zijn 89 arbocatalogi ter toetsing voorgelegd. Het ging daarbij om actualisering van bestaande catalogi en uitbreiding van bestaande catalogi (toevoeging van meer relevante risico's). Drie van de arbocatalogi voldeden niet aan de toetsingscriteria en zijn daardoor niet ontvankelijk verklaard. Van de in 2022 getoetste catalogi (deels ook uit 2021) zijn er 34 positief, 13 gedeeltelijk positief/negatief en 12 negatief getoetst. 21 van de voorgelegde arbocatalogi zijn nog in behandeling. 27 catalogi zijn tussentijds door sociale partners ingetrokken. Alle positief getoetste catalogi zijn te vinden op arboportaal.nl.

3.7 Het ICF-budget

In 2022 is € 48,5 miljoen aan extra middelen uit het regeerakkoord voor de Inspectie beschikbaar gekomen. Net als in 2020 en 2021 zijn de extra middelen voor het grootste gedeelte benut voor het aannemen van inspecteurs en rechercheurs.

Gelet op de doorlooptijd van opleiden en inwerken zijn deze medewerkers naar verwachting eind 2023 operationeel inzetbaar. De in 2021 geworven inspecteurs en rechercheurs hebben hun opleiding en praktijkbegeleiding afgerond. Zij zijn in 2022 ingezet. 2022 was het laatste jaar van de ICF-uitbreiding, daarna is de structurele formatie gesteld op circa 1.570 fte. Deze formatie van 1.570 fte is neergelegd in het Organisatie- & Formatierapport (O&F) 2021. De uitbreiding door de extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III is al in deze formatie meegenomen. Extra uitbreidingen vinden de komende jaren plaats rondom de taken die voortvloeien uit het regeerakkoord Rutte IV en nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving. Deze richten zich op verschillende onderwerpen:

- certificering uitzendbureaus
- wetsaanpassingen rondom arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling
- het revitaliseren van het toezicht op de Arie-bedrijven (bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen)
- researchcapaciteit om fraude met de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) te onderzoeken, en
- capaciteit gericht op de verwachte groei in het aantal meldingen en onderzoeken van ongevallen door de dubbele meldplicht van arbeidsongevallen van uitzendkrachten bij het uitzendbureau en de inlener.

Gezien de geplande en ongeplande uitstroom van medewerkers en de huidige ontwikkeling op de arbeidsmarkt blijft een omvangrijke wervingsinspanning van de Arbeidsinspectie nodig; zie ook paragraaf 3.9.

Overzicht werknemers

1.591 fte



215
134 Instroom
Uitstroom



Mensen en middelen

Tabel 6: Overzicht werknemers

Mensen	2021	2022
Bezetting ultimo (fte)	1.510	1.591
Instroom (fte)	227	215
Uitstroom (fte)	104	134
Ziekteverzuim	5,2%	6,2%
Aantal medewerkers onder Wet banenafpraak*	2,56%	2,69%

* De Inspectie heeft zich ook in 2022 gecommiteerd aan het quotum in het kader van de Wet banenafpraak. Voor 2022 bedroeg dit quotum 2,6% en is dit percentage bereikt.

Tabel 7: Middelen 2021

Middelen*	2021	2022
Budgetrealisatie (euro mln.)	162	172
w.v. personele kosten (euro mln.)	133	145
ICF budget (euro mln.)	34,7	48,5

* De Inspectie legt boetes op en heeft dus boeteontvangsten. Deze zijn hier niet opgenomen. Ze zijn niet taakstellend voor de Nederlandse Arbeidsinspectie; zij stuurt dus niet op het behalen van ramingen. De Inspectie stuurt uiteraard wel op het innen van de opgelegde boetes.

Tabel 8: Directie Opsporing

Directie Opsporing SZW-domein	2021	2022
Doelstelling onderzoeken handhavingsarrangement SZW-domein	40	45-55
Afgeronde onderzoeken op het SZW-domein	45	53
• Waarvan reguliere onderzoeken	43	44
- Arbeidsuitbuiting	6	4
- Mensensmokkel	15	15
- Georganiseerde fraude	11	11
- Arbo	5	8
- Overige	6	6
• Waarvan ontnemingsonderzoeken SZW-domein	2	9

Directie Opsporing: Zorgfraude VWS-domein	2021	2022
Doelstelling onderzoeken handhavingsarrangement zorgfraude	16-24	16-20
Afgeronde onderzoeken zorgfraude	10	15
Aantal ontnemingsonderzoeken zorgfraude	2	2

Naast reguliere zaken heeft de directie Opsporing in 2022 bij vier onderzoeken assistentie verleend binnen de Arbeidsinspectie zelf of aan partners daarbuiten. Verder is in acht gevallen een rechtshulpverzoek van buitenlandse opsporingsdiensten uitgevoerd. Er zijn in 2022 vier Knock&Talk gesprekken gevoerd, een voor de NOW regeling, twee in een mensensmokkel casus en een in een zaak binnen de Aanpak Malafide Uitzendbureaus (AMU).

Tabel 9: Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel

Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel*	2021	2022
Intakes*	76	62
Aanbieding B8/3-regeling	38	48
Aangiftes**	29	48

* Intakes en aangiftes over arbeidsuitbuiting worden onder meer door de rechercheurs van het specialistische team arbeidsuitbuiting opgepakt. Tijdens de intakegesprekken wordt bekeken of sprake is van de geringste aanwijzing van mensenhandel. Is dat het geval, dan wordt het mogelijke slachtoffer op grond van de zogenoemde B8/3-regeling, drie maanden bedenktijd met voorzieningen aangeboden, voor er daadwerkelijk aangifte wordt gedaan.

** Geringste aanwijzing mensenhandel en aanbieding B8/3-regeling.

Afgeronde opsporingsonderzoeken



3.8 Boete, dwangsom en inning

Door de coronamaatregelen waren in de jaren 2020 en 2021 minder beschikkingen opgelegd. De achterstand in af te handelen boeterapportages die daardoor was ontstaan is over 2022 in belangrijke mate ingelopen. Sinds juli 2022 heeft de Arbeidsinspectie extra capaciteit ingehuurd en is het aantal boetebeschikkingen dan ook navenant gegroeid.

Tabel 10: Tabel boete, dwangsom en inning

Boetebeschikkingen	2021	2022
Aantal boetebeschikkingen	1.424	2.935
% reactie ontvangen op aantal verzonden kennisgevingen	38%	29%
Boetematiging		
% boetematiging*	11%	7%
Wet percentage boetes met matiging**		
ARBO	13%	17%
WAV****	20%	73%
Betalingsregeling		
beroep op draagkracht verstrekt	317	405
	252	383
Last onder dwangsom en beschikkingen		
LoD	7	10
WPS	113	185
Bevel stillegging	7	9
Inning boetes en verbeurde dwangsommen		
Boetes en verbeurde dwangsommen (€ mln.)	12,8	23,9
Aantal terugbetaalde boetes (gedeeltelijk)***	88	147
Aantal dwanginvorderingen	153	298
Aantal schuldsanering ingestemd met	57	37
Aantal schuldsanering afgerond	59	42
Aantal boetes niet invorderbaar	101	101
Aantal KOT-zaken****		47

* Het percentage waarin is afgezien van boeteoplegging

** Definitie jaarverslag 2021: het aantal boetebeschikkingen, waarin een of meerdere matigingsgronden van toepassing was, afgezet tegen het aantal verstuurd boetebeschikkingen, cijfer 2020 is hierop aangepast. Definitie jaarverslag 2020: het aantal boetebeschikkingen met een of meerdere matigingen afgezet tegen de ontvangen nieuwe boeterapporten in het betreffende jaar.

*** 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 en de toename van het aantal restituties.

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

3.9 Werving, HRM en Duurzaamheid

Wervingsopgave

Medio 2022 is de werving- en uitbreidingsopgave voor de Arbeidsinspectie voor de komende jaren geformuleerd. Hierin is opgenomen dat de Inspectie de komende jaren zal uitbreiden met ongeveer 200 fte. Deze uitbreiding vindt plaats met het oog op nieuwe taken, zoals het toezicht op de certificering van uitzendbureaus, maar is ook bedoeld om de hogere uitstroom tijdens de afgelopen periode te compenseren. Om deze uitbreiding te faciliteren is aanvullend besloten tot het schrijven van een nieuw Organisatie- & Formatierapport en het leveren van extra wervingsinspanningen.

Duurzame inzetbaarheid

Om meer invulling te geven aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het terugdringen van (langdurig) verzuim zijn in 2022 diverse interventies gestart om de risico's ten aanzien van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) te verminderen. Gedurende 2022 zijn de ontwikkelingen als gevolg van het coronavirus op de voet gevolgd. Uiteindelijk is er in de tweede helft van 2022, als gevolg van verder afnemende coronacijfers en het advies vanuit het RIVM, besloten om de coronamaatregelen verder af te schalen. Als resultaat van de coronamaatregelen is duidelijk geworden dat hybride werken de toekomst heeft. Het vinden van een goede balans in het thuis en op kantoor werken kan lastig zijn. Plekken om elkaar te ontmoeten en samen te werken, of om juist terug te trekken voor een online vergadering zijn schaars. Op grond van de ervaringen die het afgelopen jaar zijn opgedaan, kan inmiddels beter worden ingespeeld op de ontwikkelende behoeften.

Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie zijn opgenomen en worden uitgevoerd in het werving- & selectieproces. Ook in de leerlijn van het lijnmanagement is aandacht voor het thema diversiteit en inclusie. Verder zijn competenties die verband houden met diversiteit en inclusie opgenomen in de profielen van leidinggevend. Het quotum banenafpraak had als doel voor 2022 60,3 arbeidsplaatsen. De arbeidsinspectie heeft deze doelstelling op 12 december met 102% behaald met 61,4 vervulde arbeidsplaatsen. Naast plaatsing op reguliere functies wordt ook de mogelijkheid geboden voor het plaatsen via maatwerkfuncties. Daarnaast is er inzet geleverd op ontwikkeling en doorstroom van deze doelgroep door middel van aandacht voor persoonlijke begeleiding, coaching en ontwikkeling.

Het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen daalt in Nederland gestaag, maar is nog niet verdwenen. In de EU wordt gewerkt aan een richtlijn voor versterking van het beginsel van gelijke beloning door middel van, onder andere, beloningstransparantie. Frankrijk loopt hierbij voorop met



de EGAPRO-index. Werkgevers met meer dan 50 werknemers moeten daar sinds 2020 met deze index berekenen hoe zij scoren op gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen op het werk. De indicatoren gaan in op gelijkheid van het loon, extra beloning en loonsverhogingen, de vraag of zwangerschap binnen een organisatie een negatief effect heeft op de loonontwikkeling van vrouwen en de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen onder de meestverdienenden van de organisatie. Als vingeroefening is de index toegepast op de Nederlandse Arbeidsinspectie. De Inspectie scoorde daarbij in 2022 97 van een maximale 100 punten.¹¹

Leiderschap en cultuur

Op het gebied van leiderschap en cultuur is er een jaarprogramma met verschillende activiteiten om te zorgen voor continue aandacht en ontwikkeling. Ook is de gemiddelde omvang van de teams verkleind (met het oog op een meer effectieve span of support) en zijn de teams zoveel mogelijk voorzien van vaste leidinggevend. Mede door verkleining van het aantal medewerkers per team is het meer haalbaar geworden voor teammanagers om hier direct leiding aan te geven.

Leren en ontwikkelen

Met betrekking tot de leerlijn voor inspecteurs is een start gemaakt met het omzetten van het klassikale leren naar meer tijd- en plaats-onafhankelijk leren. Aanvullend is het Handboek Praktijkbegeleiding gereed. Met andere functiegerichte leerlijnen is een start gemaakt.

Elektrisch rijden

In 2022 was 42% van het wagenpark van de Inspectie elektrisch. Het jaar daarvoor was dat nog een derde. Het doel is, conform de rijksbrede doelstelling, dat in 2028 binnen de Inspectie alleen nog elektrisch wordt gereden.

¹⁰ Gebaseerd op afgesloten zaken.

¹¹ Nederlandse Arbeidsinspectie 2023, Verkenning EGAPRO.



Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2022
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

April 2023