



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 geeft de Nederlandse Arbeidsinspectie inzicht in haar activiteiten en resultaten in 2023. Het gaat daarbij om het toezicht op en de handhaving van de arbeidswetgeving, het werk van de Opsporingsdienst en het toezicht op de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen en het sociaal domein. In 2023, het eerste jaar van de meerjarenperiode 2023-2026, worden veel activiteiten uit de vorige meerjarenperiode doorgezet. Wel liggen aandachtspunten net anders, omdat ze moeten blijven passen binnen de veranderende maatschappelijke context.

Het beeld in dit deel is vooral cijfermatig, op geaggregeerd niveau en bedoeld in aanvulling op het kwalitatieve beeld in de andere twee delen. Voor specifieke activiteiten verantwoordt de Arbeidsinspectie zich met programma- en projectrapportages en met factsheets.

3.1 Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

In de vorige meerjarenperiode (2019-2022) is op basis van het Inspectie Control Framework (ICF) stevig geïnvesteerd in het werk van de Arbeidsinspectie. De verantwoording over die investering vond plaats aan de hand van indicatoren en kerncijfers. De Inspectie blijft deze ook in de huidige meerjarenperiode hanteren:

- Een betere balans tussen ‘actief en reactief’ werk bij het toezicht op Gezond en Veilig werk;
- Deelname door de Arbeidsinspectie aan meer dan 90 procent van de, samen met de andere betrokken handhavers uitgevoerde, inspecties bij bedrijven met risico’s op zware ongevallen;
- Het niveau van ‘Informatiegestuurd Werken’ op peil brengen om het ontsluiten en analyseren van data meer gericht en effectiever vorm te geven;
- Het vergroten van de ‘interventiedekking Eerlijk werk’ om via een groter bereik meer effect te hebben met het toezicht op eerlijke arbeidsvoorwaarden.

De Arbeidsinspectie gebruikt daarnaast kerncijfers die zijn gericht op de selectiviteit en effectiviteit van het inspectiewerk. Een indicator voor de mate waarin de Inspectie erin slaagt op een goede manier bedrijven te selecteren die niet naleven is het handhavingspercentage. Een hoog handhavingspercentage bij eerste inspecties betekent dat de Inspectie vaak overtredingen constateert. Als die overtredingen bij een herinspectie zijn opgelost is dit percentage juist laag. Dan is het aannemelijk dat de Inspectie effect heeft gehad.





Tabel 1: Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

1. Indicatoren (in %)	Realisatie					Raming	
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Brzo; %) ^A	25:75	44:56	45:55	47:53	51:49	50:50	50:50
Deelname Nederlandse Arbeidsinspectie aan gezamenlijke Brzo-inspecties (%) ^B	70	98	97	89	93	>90	>90
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5) ^C	-	-	-	-	3	3	3
Interventiedekking Eerlijk werk (%) ^D	-	-	-	4,3	4,3	-	3,8
2. Effect (in%)							
Handhavingspercentage 1e inspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo)	46	33	37	45	50	> 50	
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo)	16	20	23	24	23	< 50	
Handhavingspercentage Brzo ^{E/F}	43	41	44	42	32	< 40	
Handhavingspercentage 1e inspectie Eerlijk	47	49	47	54	49	> 50	
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	42	42	29	29	46	< 50	

A 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.

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

C Voor 2026 geldt als beoogd niveau IGW 'beheerst'. Voor 2023 was het doel consolidatie van het niveau van Informatiegestuurd werken en stappen richting het beoogde niveau van 2026.

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

E Vanaf 2023 is het handhavingspercentage (HH%) gebaseerd op HH% werkgevers. De realisatie 2022 is gebaseerd op zaken; deze ligt nagenoeg in lijn met de realisatie gebaseerd op werkgevers. Uitzondering is het HH% werkgevers Brzo dat eind 2022 36% betrof, terwijl het zaaks-HH% 42% was.

F Tot 2022 betrof dit realisatiecijfer zowel de inzet op Brzo-bedrijven als de inzet op gevaarlijke stoffen. Beide onderwerpen werden opgepakt in het programma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen (BmGS). Vanaf 2023 valt de handhaving Brzo onder het programma Brzo/ARIE.

Toelichting Indicatoren en kerncijfers

Verhouding actief/reactief in gezond en veilig werk

Eind 2023 is de gestelde ambitie voor de verhouding actief/reactief gezond en Veilig behaald (51:49). Dit betekent dat de capaciteitsinzet voor risicogestuurde interventies en interventies op basis van meldingen en verzoeken met elkaar in evenwicht zijn. De instroom van nieuwe medewerkers heeft bijgedragen aan dit resultaat.

Deelname van de Arbeidsinspectie aan de gezamenlijke Brzo-inspecties

In 2023 heeft de Arbeidsinspectie in 93% van de gevallen deelgenomen aan de gezamenlijke Brzo-inspecties. Dit is een toename ten opzichte van 2022 en hiermee is de norm (>90%) behaald. In 2023 kregen de nieuwe inspecteurs een opleidingsprogramma en werden zij intensief begeleid. De nieuwe inspecteurs zijn gekoppeld aan ervaren inspecteurs, waaronder ook enkele die na hun pensioengerechtigde leeftijd in dienst blijven voor het inwerken van de nieuwe mensen. Hierdoor is bereikt dat deze inspectiekoppels eerder kunnen worden ingezet bij de inspecties. Dit zorgde voor een stijging van het deelnamepercentage aan de gezamenlijke Brzo-inspecties.

Informatiegestuurd werken en interventiedekking

De Arbeidsinspectie heeft zich in haar meerjarenplan ten doel gesteld, binnen de wettelijke mogelijkheden, steeds beter gebruik te maken van de beschikbare data binnen de eigen organisatie, bij ketenpartners en bedrijven. Het doel is om in 2026 op een beheerst niveau van informatiegestuurd werken te komen. In 2023 zijn verschillende stappen gezet op het gebied van mensen, processen en techniek. Hierbij is onder andere aandacht besteed aan 'digitale fitheid'. Ook zijn conferenties georganiseerd om het data- en informatiegestuurd werken verder onderdeel te maken van het programmatische toezicht. Verder is een verkenning gestart op het gebied van data governance.

Een meer uitgebreide toelichting op de interventiedekking is te vinden in de volgende paragraaf.

Handhavingspercentages

Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Gezond en Veilig laat ten opzichte van 2022 een verbetering zien en heeft de streefwaarde gehaald (50%). Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Eerlijk heeft de streefwaarde in 2023 net niet behaald (49%). In 2024 en daarna wil de Arbeidsinspectie gericht sturen op selectiviteit bij de eerste inspecties. De normen voor het handhavingspercentage herinspecties op de domeinen Gezond en Veilig en Eerlijk zijn behaald. Bij het inspecteren van Brzo-bedrijven bestaat er geen onderscheid tussen eerste inspecties en herinspecties. De werkwijze daarbij is dat de Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.



3.2 Interventiedekking

De Arbeidsinspectie richt haar toezicht op bedrijven met een of meer werknemers. Deze toezichtpopulatie omvat in 2023 ongeveer 340 duizend bedrijven.¹ Met de interventiedekking geeft de Arbeidsinspectie een schatting van dat deel van de toezichtpopulatie dat in een gegeven jaar is bereikt door de inzet van interventies. De dekking wordt gepresenteerd als percentage. Het betreft een belangrijke indicator omdat bereik van bedrijven een eerste voorwaarde is om effect te bereiken.

We onderscheiden drie categorieën interventies. In cluster 1 gaat het om interventies waarbij de beïnvloeding verloopt via direct contact en interactie met de onder toezicht gestelde. In cluster 2 betreft het interventies waarbij de beïnvloeding heeft plaatsgevonden via anderen. Cluster 3 heeft betrekking op de communicatie-interventies. De interventiedekking komt tot stand op basis van keuzes bij de uitvoering van het toezicht en kan daarom over de jaren heen variëren.

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

Voor de interventies die vallen onder cluster 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en cluster 2.² (beïnvloeding via anderen) ligt de interventiedekking in 2023 op 13,9% (tegenover 9,5% in 2022 en 12% in 2021). Uitgesplitst naar de twee domeinen liggen de percentages op respectievelijk 9,5% voor Gezond en Veilig werk (tegenover 5,8% in 2022 en 9,6% in 2021) en 4,3% voor Eerlijk werk (tegenover 4,3% in 2022 en 3,8% in 2021).³

In absolute getallen zijn op het domein Gezond en Veilig werk ongeveer 32 duizend bedrijven bereikt (tegenover 20 duizend in 2022 en 32 duizend in 2021). Voor het domein Eerlijk werk geldt dat in 2023 ongeveer 15 duizend bedrijven zijn bereikt (ter vergelijking; in 2022 betrof dit 15 duizend en in 2021 13 duizend bedrijven). Het gaat om bedrijven die rechtstreeks door de Arbeidsinspectie dan wel via anderen zijn beïnvloed. Rechtstreekse beïnvloeding betreft voornamelijk interventies zoals inspecties, maar het kan ook gaan om een monitorbezoek of telefonisch contact met het bedrijf of een gerichte brief waarbij het bekend is wat het bedrijf ermee heeft gedaan. Beïnvloeding via anderen betreft voornamelijk interventies bij branche- en koepelorganisaties, (grote) opdrachtgevers of andere keten- en netwerkpartners. Zij oefenen op hun beurt druk uit op bedrijven. Voor het via anderen verkregen bereik, zijn alleen die interventies meegenomen waarbij sprake is van een stevige, duidelijke en niet vrijblijvende boodschap waar druk vanuit ging.

Niet voor alle interventies die de Arbeidsinspectie inzet is het mogelijk het bereik ervan exact te bepalen. Voor de interventies waar de beïnvloeding verloopt via een andere partij of organisatie, worden bepaalde aannames en rekenregels gebruikt. Dat geldt bijvoorbeeld voor het aantal bedrijven dat is bereikt via opdrachtgevers of via professionals in het veld die bij bedrijven binnenkomen. Zo heeft de Inspectie bijvoorbeeld de uit inspecties verkregen resultaten besproken met de branchevereniging van garagebedrijven. Het doel van die gesprekken was duidelijk te maken dat zij een belangrijke rol kunnen en moeten oppakken, door hun leden ervan te doordringen dat beschermende maatregelen nodig zijn om de blootstelling aan emissies van dieselmotoren terug te dringen.

Een ander voorbeeld betreft indringende gesprekken die de Inspectie gevoerd heeft met de directie van een grote supermarktketen, waarbij de Inspectie nadrukkelijk de verwachting heeft uitgesproken dat de verbeteringen bij het tegengaan van Arbo-risico's ook bij franchisenemers zouden worden doorgevoerd.

In deze cijfers is niet meegenomen het bereik dat toegeschreven kan worden aan het tot stand laten komen en toetsen van de arbocatalogi. Dit is een interventie waar het zelfregulerend vermogen van bedrijven gestimuleerd wordt en waar de Arbeidsinspectie een toetsende rol in heeft. Uit een onderzoek van KPMG (2017)⁴ kwam naar voren dat de dekkingsgraad van de arbocatalogi 57% bedraagt. Naar schatting ligt de dekkingsgraad in 2023 op 55%.⁵

De interventiedekking is een indicator in ontwikkeling. De methodiek is in de loop van de jaren verder ontwikkeld en aangescherpt. In 2023 zijn opsporingsactiviteiten en activiteiten op het domein Bestaanszekerheid in de interventiedekking meegenomen. Activiteiten en interventies die niet direct een bereik binnen de toezichtpopulatie genereren, zoals activiteiten van de Inspectie op internationaal niveau, zijn niet meegenomen. Ook aan signalering is niet of lastig een bereik toe te kennen.

¹ De omvang van de toezichtpopulatie wordt bepaald op basis van CBS-gegevens en ligt in 2023 op 339.280 bedrijven.
² Wat in voorgaande jaren cluster 3 (beïnvloeding via anderen) was, is in 2023 cluster 2 (beïnvloeding via anderen) geworden
³ In het totaalcijfer is ook het bereik op het domein bestaanszekerheid meegenomen. Verder is gecorrigeerd voor de overlap op de drie domeinen.
⁴ KPMG (2017). Onderzoek samenhang arbocatalogus en branche-RI&E; <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2017/05/19/onderzoek-samenhang-arbocatalogus-en-branche-rie>
⁵ Deze schatting is gebaseerd op de jaarlijkse mutaties in arbocatalogi sinds 2017.

Communicatie-interventies (Cluster 3)

Ook communicatie-interventies zijn een belangrijk instrument om werkgevers te bereiken. Communicatie is altijd onderdeel van een bredere aanpak van een programma. In 2023 hebben communicatie-interventies vanuit de Arbeidsinspectie ruim 315.000 werkgevers bereikt. Dit is het aantal keren dat met redelijke 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 verantwoording aan politiek en maatschappij. Denk aan pers en media maar ook aan campagnes rond het jaarverslag en werving van nieuwe medewerkers. Dit wordt 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.

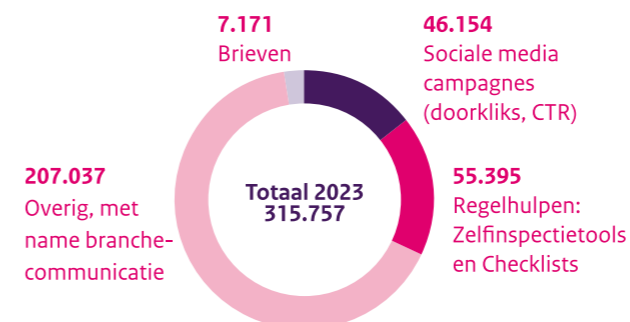
Tabel 2: De communicatie-interventies 2023

Communicatie-interventies	2022	2023
Social media campagnes (doorkliks, CTR)	12.974	46.154
Regelhulpen: Zelfinspectietools en Checklists*	53.703	55.395
Overig, met name branche-communicatie	26.269	207.037
Brieven**	15.576	7.171
Totaal	108.522	315.757

* Om dubbeltelling te voorkomen zijn hier de gebruikers die 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.

De communicatie-interventies 2023



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 39 sociale mediacampagnes ontwikkeld, rond uiteenlopende onderwerpen. Opvallend was dat enkele campagnes hoog scoorden, zoals een campagne gericht op de vlees- en pluimveesector, die direct doorverwijst naar tips om veiliger te werken. Een constructieve, ondersteunende toon, met beelden van mensen in plaats van de producten uit die sector, was daaraan debet. Campagnes vanuit het programma Toezicht SUWI/Toezicht Sociaal Domein (TSD) toonden de grotere aandacht die er op dit moment is voor bestaanszekerheid.

Maak werk van goed werkgeverschap

Doe de online checklist

Check of uw uitzendbureau volgens de regels werkt

In 2023 werd ook een nieuwe koepelcampagne gestart. Onder de titel 'maak werk van goed werkgeverschap' worden werkgevers gestimuleerd zich bewust te zijn van de arbeidsrelatie en (het belang) van goed werkgeverschap. De eerste campagne onder deze koepel richtte zich op de bouwsector, waar veel uitzendkrachten werkzaam zijn, en stimuleerde het gebruik van de Checklist Uitzendbureaus.



3.3 Opsporing

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 Arbeidsmarkt-discriminatie en de Checklist Werken met asbest (Inspectie-checklist.nl).

De zelfinspectietools en checklists werden in 2023 iets vaker gebruikt dan in het jaar daarvoor. Opvallend vaak werd de in 2023 geactualiseerde VIB-check geraadpleegd. Verder loonde de actieve promotie van de Checklist Uitzendbureaus via een sociale media-campagne gericht op de doelgroep, zoals blijkt uit een hoog bezoekerscijfer. De Zelfinspectietool Ongevalsonderzoek werd in 2023 extra relevant, omdat toen is begonnen met een nieuwe aanpak van ongevalsonderzoek. De zelfinspectietool vormt hier een handleiding voor en werd dan ook veel, te weten 7.979 keer, geraadpleegd.

Gerichte communicatie via brancheorganisaties

De Arbeidsinspectie communiceert regelmatig samen met een brancheorganisatie, waarbij hun media en/of evenementen worden ingezet om een gerichte achterban te bereiken. Uit onderzoek van de Inspectie blijkt de brancheorganisatie voor veel werkgevers een betrouwbare partner te zijn. Daarom is er extra aandacht geweest voor communicatie via deze weg en het aantal bereikte werkgevers via brancheorganisaties is een stuk hoger dan het jaar daarvoor. Wel benadrukken we hierbij dat het aantal geen doel op zich is. Ook zijn niet alle communicatie-interventies met elkaar vergelijkbaar qua effect. Zo is het aantal bezoekers aan een informatiebijeenkomst over de ARIE-regeling stukken lager dan een publicatie hierover in een brancheblad, maar de intensiteit van het contact is groter. En omdat het bezoek van een bijeenkomst direct is ingegeven door een informatiebehoefte, zal het effect ook groter zijn.

Verzonden brieven aan werkgevers

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

De Arbeidsinspectie verricht, onder gezag van het Openbaar Ministerie (OM), strafrechtelijk onderzoek naar criminele activiteiten op het hele inspectiedomein.

Naast reguliere zaken heeft de Arbeidsinspectie in 2023 bij vier onderzoeken assistentie verleend binnen de Arbeidsinspectie zelf of aan partners daarbuiten. Verder is in zeven gevallen een rechtshulpverzoek van buitenlandse opsporingsdiensten uitgevoerd. Er zijn in 2023 twee 'knock & talk'-gesprekken gevoerd, beide in een mensensmokkelcasus.

Tabel 3: Directie Opsporing

Directie Opsporing SZW-domein	2022	2023
Doelstelling onderzoeken		
handhavingsarrangement SZW-domein	45-55	45-55
Afgeronde onderzoeken op het SZW-domein	53	59
Waarvan reguliere onderzoeken	44	48
Arbeidsuitbuiting	4	5
Mensensmokkel	15	18
Georganiseerde fraude*	11	14
Arbo	8	6
Overige	6	5
Waarvan ontnemingsonderzoeken SZW-domein	9	11

* Incl. 10 NOW-onderzoeken.

Directie Opsporing: Zorgfraude VWS-domein	2022	2023
Doelstelling onderzoeken		
handhavingsarrangement zorgfraude	16-20	16-20
Afgeronde onderzoeken zorgfraude	15	16
Aantal ontnemingsonderzoeken zorgfraude	2	5

Tabel 4: Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel

Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel	2022	2023
Intakes**	62	48
Aanbieding B8/3-regeling***	48	28
Aangiftes****	48	22

** 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.

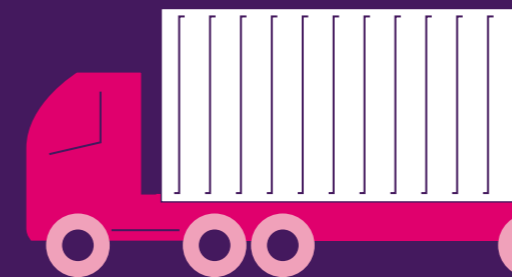
*** Geringste aanwijzing mensenhandel en aanbieding B8/3-regeling.

**** De dalende cijfers van o.a. intakes en aangiftes past binnen een trend die ook landelijk bij de samenwerkingspartners wordt geconstateerd.

De Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie werkt samen met de andere bijzondere opsporingsdiensten in het platform Bijzondere Opsporingsdiensten.

Afgeronde opsporingsonderzoeken

5
Arbeidsuitbuiting

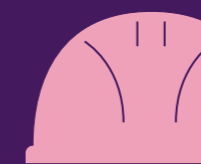


18
Mensensmokkel

14
Georganiseerde fraude



6
Arbo



3.4 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.⁶ In Nederland voorzien mensen zoveel mogelijk in hun eigen inkomen. Wanneer dat niet of niet volledig lukt, worden zij geholpen met (tijdelijke) inkomensondersteuning en door ondersteuning bij re-integratie naar werk. De verzekeringen en voorzieningen die daarvoor zorgen zijn onderdeel van het stelsel van werk en inkomen.

Het toezicht van de Arbeidsinspectie biedt onafhankelijk inzicht in de werking van dit stelsel voor uitvoering, beleid en politiek. Daarbij wordt het perspectief van de burger, van wie de bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord. Dat perspectief wordt gespiegeld aan dat van de uitvoering en werkgevers. Resultaten worden gedeeld met politiek, beleid en uitvoering voor agendering en signalering om, waar nodig, verbeteringen aan te brengen.

Integraal stelseltoezicht

De Arbeidsinspectie vindt het belangrijk om de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen in de volle breedte te zien. Voorheen was het toezicht met name risicogericht vormgegeven en werd onderzoek gedaan naar de uitvoering van specifieke regelingen of onderdelen van de dienstverlening. Na de evaluatie van de Wet SUWI (2021) maakte de Arbeidsinspectie de overgang naar integraal toezicht in de vorm van een stelselbrede monitor. Daarmee wordt het mogelijk over een langere periode trends en ontwikkelingen in beeld te brengen. Deze monitor bestaat uit drie deelmonitoren die kijken naar de uitvoering van de regelingen in het stelsel door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en gemeenten.

Niet-gebruik van regelingen en toegankelijkheid

In 2023 bracht de Arbeidsinspectie meerdere publicaties uit over het niet-gebruik van regelingen. Het stelsel van werk en inkomen is voor veel mensen, die daarvan afhankelijk zijn, moeilijk toegankelijk. Het wijd en fijn vertakte stelsel aan regelingen, verschillende uitvoerders en ingewikkelde voorwaarden kan mensen onzeker maken over hun rechten en plichten. De Arbeidsinspectie constateerde⁷ in 2021 al eens dat de omvang van het mogelijke niet-gebruik van de algemene bijstand hoog is bij mensen die daar wel recht op hebben. Als rechthebbenden geen gebruik maken van regelingen voor inkomensondersteuning, kan dat leiden tot onvoldoende inkomen en een tekort aan bestaanszekerheid.

In de 'Spiegel Bestaanszekerheid 2022' benadrukte de Arbeidsinspectie daarom het belang van een goede informatievoorziening voor burgers over bestaande regelingen. De ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen (APP) hebben in hun beleidsreactie⁸ op het rapport gemeenten gevraagd om alert te zijn op niet-gebruik van de algemene bijstand.

In 2023 heeft de Arbeidsinspectie een kwantitatieve update⁹ uitgevoerd naar het niet-gebruik van de algemene bijstand. Het doel daarvan was na te gaan of er sinds het laatste onderzoek ontwikkelingen zijn in het niet-gebruik. Een opvallende bevinding is dat het aantal huishoudens dat potentieel recht heeft op de algemene bijstand ten opzichte van 2018 met 5.000 is afgenomen (van 165.000 naar 160.000), maar dat tegelijkertijd het aandeel potentiële niet-gebruikers binnen die groep licht is gestegen van 34 procent in 2018 naar 37 procent in 2021. Dit onderzoek benadrukt opnieuw het belang van een eenvoudige en toegankelijke weg naar aanvullingen tot het bestaansminimum.

Onderzoek naar het niet-gebruik van de Toeslagenwet¹⁰ laat ook een hoog percentage potentieel niet-gebruik zien. De Toeslagenwet wordt uitgevoerd door het UWV en is van belang voor bestaanszekerheid en het voorkomen van armoede. Met de Toeslagenwet kunnen mensen die recht hebben op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of sociale voorzieningen, maar daarmee nog onder het sociaal minimum uitkomen, hun inkomen aanvullen tot het sociaal minimum (met een maximum van het laatstverdiende loon).

De Arbeidsinspectie constateert door het hoge potentiële niet-gebruik dat de regeling nog te onbekend is bij de burgers. De Toeslagenwet is een complexe wet die voor UWV moeilijk uit te voeren is. De wet gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen om de toeslag aan te vragen, maar sluit daarmee niet altijd aan bij het doenvermogen van de burgers.

⁶ Deze taak is vastgelegd in artikel 37 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI).

⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie (2021). Niet-gebruik van de algemene bijstand; <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2021/06/16/niet-gebruik-van-de-algemene-bijstand>.

⁸ Kamerstuk 36200-XV, nr. 89.

⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Kwantitatieve ontwikkelingen potentieel niet-gebruik algemene bijstand 2021.

¹⁰ Dit rapport gaat nadrukkelijk niet over de toeslagen (zoals huurtoeslag en zorgtoeslag) die uitgevoerd worden onder verantwoordelijkheid van het ministerie van Financiën.



De Arbeidsinspectie constateert door het hoge potentiële niet-gebruik dat de Toeslagenwet nog te onbekend is bij de burgers



De Arbeidsinspectie vindt het belangrijk dat de barrières die burgers voelen worden weggenomen om de toeslag daadwerkelijk aan te vragen. Het is voor de bestaanszekerheid van burgers van groot belang dat er goede informatievoorziening komt over de verschillende regelingen en voorzieningen om uit te komen op het sociaal minimum.

Verdiepende onderzoeken in 2023

De Arbeidsinspectie heeft verder meerdere verdiepende onderzoeken uitgevoerd. Die komen hieronder aan bod.

Kansen op de arbeidsmarkt: dienstverlening aan werkgevers

Veel werkgevers hebben nog steeds moeite met het vervullen van vacatures. Tegelijkertijd zijn er nog veel werkzoekenden. UWV en gemeenten hebben de wettelijke taak om werkgevers te ondersteunen bij het werven van personeel.¹¹ Hiervoor werken gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio samen in een regionaal werkgeversservicepunt. Een goede samenwerking is van belang voor de matching tussen werkzoekenden en werkgevers. De Arbeidsinspectie onderzocht hoe die samenwerking bij de werkgeversdienstverlening verloopt.¹² Daaruit kwam naar voren dat een goede ondersteuning aan werkgevers om een nog betere samenwerking vraagt tussen UWV en gemeenten. Voor de matching is betere aansluiting nodig tussen de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. De ministers van SZW en APP bevestigen de noodzaak voor een goede werkgeversdienstverlening als ondersteuning om meer mensen duurzaam aan het werk te krijgen.¹³ Zij geven in hun beleidsreactie aan deze inzichten mee te nemen bij de hervorming van de arbeidsmarktdienstverlening.

Uniforme loonwaardemethode

Voor het wegnemen van belemmeringen bij werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, heeft de Arbeidsinspectie gekeken of de invoering van een uniforme loonwaardemethode (ULM) daarbij helpt.¹⁴ Het onderzoek laat zien dat deze methode een vooruitgang is ten opzichte van 2021 waarin zes verschillende loonwaardebepalingen van toepassing waren.¹⁵ Ook blijft er ruimte voor verbetering; de methode kan uniformer en er ontbreekt geregeld een onderbouwing in de rapportages van de loonwaardes. De methode blijkt verder voor werkgevers een ondergeschikte rol te spelen bij het aannemen van meer mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers hebben meer moeite met andere verschillen tussen regelingen om mensen in dienst te nemen of te houden. De Minister van SZW neemt de adviezen van de Arbeidsinspectie over en gaat over tot verbetering van de methode.¹⁶

Dienstverlening voor ouderen en nabestaanden

De dienstverlening van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) is van toepassing voor de meeste mensen met een uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO) of de Algemene nabestaandenwet (Anw). Onderzoek laat zien dat de dienstverlening goed op orde is. De SVB betaalt mensen maandelijks tijdig en correct uit. Bij vragen weten zij de SVB goed te vinden en voelen ze zich vervolgens vriendelijk en deskundig geholpen. Tegelijkertijd ziet de Arbeidsinspectie ruimte voor verbetering in bijvoorbeeld de toegankelijkheid van de dienstverlening, de menselijke maat en in de samenwerking met ketenpartijen.

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, domeinoverstijgende problematiek op het gebied van onderwijs, jeugd, zorg en welzijn, wonen, veiligheid, werk en inkomen. TSD stelt het perspectief van de burger centraal en stimuleert multidisciplinair toezicht. Dat wil zeggen: het intensiever samenwerken in het toezicht in het sociaal domein, waar groepen burgers met extra ondersteuningsbehoeften mogelijk in de knel komen. In 2023 heeft TSD diverse toezichtonderzoeken afgerond, waaronder twee actieonderzoeken (een op het gebied van schuldenproblematiek en het andere op het gebied van (de continuïteit van) de zorg voor jeugdigen in de overgang van 18- naar 18+) en een calamiteitenonderzoek. Ook is een handreiking opgeleverd voor inspecteurs over het toezicht houden op samenwerking. Verder is naar aanleiding van een Gateway review, die eind 2022 heeft plaatsgevonden, een aantal keuzes gemaakt voor de toekomstige inrichting van TSD.

¹¹ Wet SUWI schrijft voor dat gemeenten en UWV in elke regio één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers inrichten met een basispakket aan diensten, zoals het matchen van kandidaten en vacatures en het adviseren van werkgevers over hoe zij het werk geschikt kunnen maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

¹² Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Kansen op de arbeidsmarkt. Regionale werkgeversservicepunten aan zet; <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/04/20/kansen-op-de-arbeidsmarkt-regionale-werkgeversservicepunten-aan-zet>

¹³ Kamerstuk 34352, nr. 280.

¹⁴ Vanaf 1 juli 2021 moeten loonwaarden van mensen met een arbeidsbeperking met één methodiek bepaald worden: de uniforme loonwaardemeting. Deze vervangt verschillende methodes van loonwaardemeting.

¹⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Onderzoek naar de uitvoering van de uniforme loonwaardemethode; <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/08/29/onderzoek-naar-de-uitvoering-van-de-uniforme-loonwaardemethode>.

¹⁶ Kamerstuk 34352, nr. 302.

3.4 Arbeidsongevallen

In 2023 startte de Nederlandse Arbeidsinspectie 2.493 ongevalsonderzoeken. Dit aantal is iets hoger dan in 2022. Er werden in 2023 2.448 ongevalsonderzoeken afgesloten. Dit zijn er iets meer (+7%) dan in 2022.

Tabel 5: Aantallen ongevalsmeldingen, -onderzoeken 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

Werkgevers zijn verplicht om arbeidsongevallen te melden bij de Arbeidsinspectie. Onderzoek heeft uitgewezen dat naar schatting iets meer dan 50% van alle meldingsplichtige ongevallen niet wordt gemeld. Deze schatting is met onzekerheid omgeven en de ondermelding zou ook nog hoger kunnen zijn, zoals de Algemene Rekenkamer heeft beredeneerd.¹⁷ De Inspectie wil het melden van ongevallen bevorderen. Daarom is in 2023 een plan opgesteld dat in 2024 verder zal worden uitgevoerd. In 2023 zijn contacten met de politie en andere hulpdiensten geïntensiveerd om te bevorderen dat zij arbeidsongevallen standaard bij de Inspectie melden. Ook werkt het ministerie van SZW de wettelijke introductie van een dubbele meldplicht bij arbeidsongevallen door in- en uitleners verder uit, is gekeken hoe het meldproces verder kan worden verbeterd en is bezien welke voorlichtings- of communicatiecampagnes kunnen worden uitgevoerd.

Er werden in 2023 2.448 ongevalsonderzoeken afgesloten. Dit zijn er iets meer (+7%) dan in 2022. Verder kwamen er 3.866 ongevalsmeldingen binnen in 2023. Vanaf 2018 is er een stijging in het aandeel gestarte onderzoeken ten opzichte van het aantal meldingen. Dit wijst erop dat de ongevallen die gemeld worden, steeds vaker meldingsplichtig¹⁸ blijken.

Aantal slachtoffers

In 2023 waren 2.919 slachtoffers betrokken bij een gemeld arbeidsongeval. Het gaat om 33 slachtoffers per 100.000 banen, uitgaande van een gemiddelde van ongeveer 8,9 miljoen banen van werknemers in 2022.¹⁹

Het absolute aantal slachtoffers van gemelde 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 2022 is bouwnijverheid in 2023 de sector waarin relatief de

meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen vielen: gemiddeld 111 per 100.000 banen van werknemers, gevolgd door de landbouw met 77 en industrie met 71 slachtoffers per 100.000 banen. Ook dit is vergelijkbaar met eerdere jaren.²⁰

Dodelijke ongevallen

In 2023 onderzocht de Arbeidsinspectie in totaal 87 overlijdens in de werksfeer. In 15 gevallen was er sprake van een medische oorzaak, bijvoorbeeld een hartaanval of onwel worden op de werkvloer. Dodelijke arbeidsongevallen met een medische oorzaak worden niet meegeteld als arbeidsongevallen. Daarom waren er 72 dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen in 2023. Bij 67 gevallen was het overlijden direct gerelateerd aan de werkzaamheden. Bij 5 gevallen was sprake van een andere oorzaak, bijvoorbeeld suïcide. Het aantal van 72 dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen is iets hoger dan in de voorgaande jaren. De meeste dodelijke slachtoffers zijn in 2023 gevallen in de sectoren handel, vervoer en horeca (21), industrie (14) en bouw (11). Dit verschilt niet van eerdere jaren.

¹⁷ <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/brieven/2023/10/10/bestuurlijke-reactie-focusonderzoek-onveilige-arbeidsomstandigheden>

¹⁸ Een meldingsplichtig arbeidsongeval is een ongeval waarbij sprake is van ziekenhuisopname, blijvend letsel of een dodelijke afloop.

¹⁹ CBS (2023). Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen (Gewijzigd op: 22 december 2023). <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table>.

²⁰ In eerdere jaren was de conclusie dat het aandeel arbeidsongevallen relatief hoog is in de sector afvalverwerking. Echter publiceert CBS sinds kort geen cijfers meer over het aantal banen in deze sector afzonderlijk. Daardoor kan geen apart resultaat gepresenteerd worden voor de sector, die nu valt onder de categorie B-E Nijverheid (geen bouw) en energie.

In 2023 waren **2.919 slachtoffers** betrokken bij een gemeld arbeidsongeval. In 2023 waren er **72 dodelijke slachtoffers** van arbeidsongevallen. Dit is iets hoger dan in de voorgaande jaren. Bij 67 gevallen was het overlijden **direct gerelateerd** aan de werkzaamheden. De meeste dodelijke slachtoffers zijn in 2023 gevallen in de sectoren **handel, vervoer en horeca (21)**, **industrie (14)** en **bouw (11)**.



Nieuwe werkwijze ongevalsonderzoek

In 2023 is, na een periode van pilots, gestart met een nieuwe aanpak van onderzoek naar arbeidsongevallen. In de meeste gevallen mogen werkgevers nu zelf onderzoek doen naar het arbeidsongeval. Het onderzoek moet antwoord geven op de vraag hoe het ongeval heeft kunnen gebeuren en wat de achterliggende oorzaken van het ongeval zijn. Op basis van het onderzoek maakt de werkgever een rapportage met een verbeterplan. Het doel hiervan is dat de werkgever leert van het arbeidsongeval en de veiligheid in het bedrijf verbetert. Zo kan herhaling van het ongeval worden voorkomen. In een aantal gevallen doet de Arbeidsinspectie nog steeds zelf onderzoek. Onder andere wanneer sprake is van een dodelijk arbeidsongeval of een ongeval met een kind of jeugdige.

In 2023 zijn 1300 werkgevers gestart met het maken van een werkgeversrapportage. Bij 70 daarvan was sprake van een uitzonderingssituatie en heeft de Arbeidsinspectie alsnog zelf het onderzoek uitgevoerd. Van de ingediende verbeterplannen zijn er 16 afgekeurd, waarna de Inspectie zelf het onderzoek uit heeft gevoerd. Als de rapportage en het verbeterplan in orde zijn, wordt het onderzoek afgesloten. In een vervolgspectie controleert de arbeidsinspecteur daarna of de werkgever de acties en maatregelen uit het verbeterplan heeft uitgevoerd. Dat blijkt bij 92% van de bedrijven het geval te zijn. Meer over de nieuwe werkwijze ongevalsonderzoek is te lezen in deel II van dit jaarverslag.



3.5 Klachtmeldingen

De Arbeidsinspectie ontvangt klachtmeldingen en verzoeken van burgers en bedrijven, vakbonden, ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigers en samenwerkingspartners. Alle meldingen worden binnen het Meldingen Informatie Centrum geregistreerd, risicogericht beoordeeld en als ze in aanmerking komen voor opvolging, doorgeleid naar een regioteam of een programma.

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. In alle gevallen wordt de melder - mits niet anoniem - geïnformeerd over het vervolg.

Onder klachtmeldingen worden ook verzoeken tot (gezamenlijke) interventies 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 onderstaande tabel worden vermeld. In 2023 heeft de Inspectie 11.734 klachtmeldingen ontvangen, waarvan: ²¹

²¹ Er is gewerkt met afgeronde percentages.



Tabel 6: Klachtmeldingen 2023

Totaal aantal klachtmeldingen		N=11.734
Domein Eerlijk	4.924	42%
Domein Veilig & Gezond	5.692	48%
Buiten (toezicht)domein Nederlandse Arbeidsinspectie ²²	1.118	10%
Aantal meldingen opgevolgd	4.620	39%
Aantal meldingen niet opgevolgd	7.114	61%
Redenen voor niet opvolgen klachtmeldingen		N=7.114
Vanwege onvoldoende/verouderde informatie	2.153	30%
Vanwege melding buiten (toezicht)domein Arbeidsinspectie	1.811	26%
Vanwege (vermoedelijk) geen sprake van (zware) overtreding	1.343	19%
Vanwege overige redenen	1.807	25%
Onderzochte klachtmeldingen gaan over		N=4.620
Domein Veilig & Gezond	2.551	55%
Domein Eerlijk	2.043	44%
Wie is de melder bij de onderzochte klachtmeldingen		N=4.620
Anoniem	1.463	32%
(ex)Werknemer	695	15%
Andere overheidsinstantie / collegadienst met samenwerkingsafspraken	1.038	15%
Overig	1.773	38%
Sectoren waar de meeste onderzochte klachtmeldingen betrekking op hebben		N=4.620
Hoofdsector Horeca	869	19%
Hoofdsector Zakelijke dienstverlening	479	10%
Hoofdsector Groot- en detailhandel	674	15%
Bouwnijverheid	401	9%
Overige hoofdsectoren	2.197	47%

waarvan 4% betrekking heeft op de sector arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer

²² Meldingen buiten het domein van de 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'.

²³ Het betreft een samenvoeging van 2 afwijsredenen m.b.t. geen overtreding.

²⁴ Deze meldingen zijn niet allemaal anoniem; bij een deel is de relatie van de melder niet ingevuld/bekend.



3.6 Arbocatalogi 2023

Sociale partners binnen een branche beschrijven in een arbocatalogus met welke maatregelen de doelvoorschriften uit de Arbowet gerealiseerd 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. De Arbeidsinspectie toetst of de arbocatalogi invulling geven aan de doelvoorschriften en niet strijdig zijn met wet- en regelgeving.

Tabel 7: Overzicht toetsing arbocatalogi 2023

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

In 2023 zijn 60 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.



3.7 Boete, dwangsom en inning

Na een sterke daling in het aantal boetebeschikkingen in 2020 en 2021, en een sterke toename in 2022, is het aantal boetebeschikkingen in 2023 met ruim 2600 iets lager dan in 2022. De verklaring hiervoor is dat als gevolg van het inlopen van de achterstand in werkvoorraad in 2022 en begin 2023 contracten van inhuurkrachten konden worden beëindigd. Dit heeft geleid tot een lager aantal verzonden beschikkingen in 2023.

Tabel 8: Tabel boete, dwangsom en inning

Boetebeschikkingen	2022	2023
Aantal boetebeschikkingen	2.935	2.623
% reactie ontvangen op aantal verzonden kennisgevingen	29%	29%
Boetematiging		
% boetematiging*	7%	5%
Wet percentage boetes met matiging**		
ARBO	17%	11%
WAV***	73%	97%
Betalingsregeling		
Beroep op draagkracht	405	592
Verstrekt	383	561
Last onder dwangsom en beschikkingen		
Last onder Dwangsom (LoD)	10	32
WPS	185	282
Bevel stillegging	9	6
Inning boetes en verbeurde dwangsommen		
Boetes en verbeurde dwangsommen (€ mln.)	23,9	23
Aantal terugbetaalde boetes (gedeeltelijk)***	147	154
Aantal dwanginvorderingen	298	435
Aantal schuldsanering ingestemd met	37	14
Aantal schuldsanering afgerond	42	52
Aantal boetes niet invorderbaar	101	21
Aantal KOT-zaken****	47	22

* Het percentage waarin is afgezien van boeteoplegging.

** Definitie: aantal boetebeschikkingen met een of meerdere matigingen afgezet tegen ontvangen nieuwe boeterapporten in het dat 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 Arbeidsinspectie aansprakelijk zijn, die ook op de lijst staan van benadeelden in de problematiek rondom de Kinderopvangtoeslag. Voor hen gelden afzonderlijke overheidsbrede invorderingsafspraken.

3.8 Mensen en middelen

Het regeerakkoord van het vorige kabinet en het coalitieakkoord van het huidige demissionaire kabinet bevatten extra middelen voor uitbreiding van de Nederlands Arbeidsinspectie. Die uitbreiding is nog gaande.

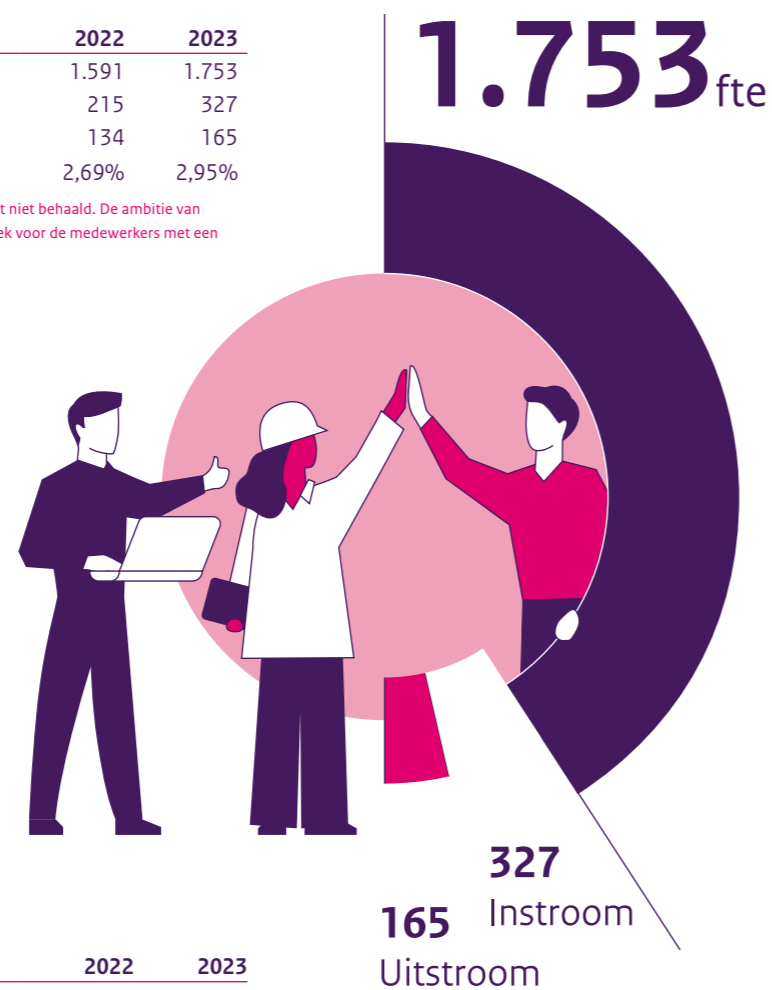
Concrete uitbreidingen vinden de komende jaren plaats rondom de taken die voortvloeien uit het coalitieakkoord 2021 en nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving. Het gaat om:

- Toelating uitzendbureaus;
- Wetsaanpassingen rondom arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling;
- Het revitaliseren van het toezicht op de 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 dubbele meldplicht van arbeidsongevallen met uitzendkrachten bij het uitzendbureau én de inlener.

Tabel 9: Overzicht werknemers

Mensen	2022	2023
Bezetting ultimo (fte)	1.591	1.753
Instroom (fte)	215	327
Uitstroom (fte)	134	165
Aantal medewerkers onder participatiewet*	2,69%	2,95%

* In 2023 is het quotum (met 66 banen, 96% van de streefwaarde) net niet behaald. De ambitie van de Arbeidsinspectie hierbij is het creëren van een duurzame werkplek voor de medewerkers met een arbeidsbijzonderheid, ook voor reguliere functies.



Tabel 10: Middelen**

Middelen (in euro mln.)	2022	2023
Budgetrealisatie	172	194
Waarvan personele kosten	145	163
ICF-budget (voor handhavingketen)	48,5	51,4

** De Arbeidsinspectie legt boetes op en heeft dus boeteontvangsten. Deze zijn hier niet opgenomen. Ze zijn niet taakstellend; de Arbeidsinspectie stuurt dus niet op het behalen van ramingen. Wel is er sturing op het innen van de opgelegde boetes.

3.9 Werving, HRM en Duurzaamheid

Wervingsopgave

In 2023 is meer dan 200 fte aan nieuwe medewerkers geworven. De werving richtte zich op het invullen van functies door uitbreidingen in taken en formatie en op het vervangen van personeel dat de Arbeidsinspectie verliet. De uitstroom viel ook in 2023, net als in 2022, hoger uit dan in voorgaande jaren. Bij bepaalde specialistische functiegroepen zijn de vacatures moeilijker te vervullen. Daarom is in 2023 geëxperimenteerd met onder andere 'meet & greets', zijn gerichte webinars georganiseerd en is gebruik gemaakt van specifieke, gerichte zoekopdrachten. Om het grote aantal nieuwe medewerkers goed op te vangen werkt de Arbeidsinspectie met verschillende vaste instroommomenten en is een proces van 'onboarding' uitgewerkt.

Duurzame inzetbaarheid

Het afgelopen jaar heeft de Arbeidsinspectie zich opnieuw ingespannen om de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te verminderen. Een belangrijk preventief instrument is het aanbieden van de Mental Check Up (MCU). Een MCU is een gesprek om de veerkracht van een medewerker in kaart te brengen. In het gesprek komt aan de orde wat de medewerker bezighoudt, welke stressoren en welke energie- en hulpbronnen iemand ervaart en hoe de balans daarin is. Indien nodig worden adviezen gegeven over wat iemand kan doen om mentaal fit te blijven. De focus bij het vergroten van duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de Arbeidsinspectie ligt verder op het terugdringen van (langdurig) verzuim en bewustzijn van medewerkers en leidinggevenden op de interne arbozorg.

Diversiteit en inclusie

Competenties die verband houden met diversiteit en inclusie zijn opgenomen in de profielen van leidinggevenden en onderdeel van de leerlijn van het lijnmanagement. De Inspectie besteedt op meerdere manieren aandacht aan ongewenst gedrag en zorgt voor het voeren van open gesprekken over gedrag en bejegening, ook in de uitoefening van het inspectiewerk. Ook werkt de Inspectie aan het beter in kaart brengen van de problematiek en maakt afspraken over het tegengaan van intern ongewenst gedrag.

²⁵ <https://ecer.minbuza.nl/-/nieuwe-eu-regels-over-loontransparantie>.

²⁶ Égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes-hommes (gelijke beroepskansen en evenwichtige vertegenwoordiging mannen en vrouwen).

²⁷ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2023/03/08/verkenning-egapro>.

Het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen daalt in Nederland gestaag, maar is nog niet verdwenen. In de EU is een richtlijn tot stand gekomen voor versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van onder andere beloningstransparantie. Frankrijk liep 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 index bestaat uit een opstelsom van vijf indicatoren voor gelijkheid, variërend van het salaris tot een evenwichtige balans tussen vrouwen en mannen onder de tien meest verdienen in een bedrijf. Als vingeroefening is in 2023 de index in 2022 toegepast op de Arbeidsinspectie en openbaar gemaakt. Voor het jaar 2023 is deze berekening herhaald en komt deze wederom uit op 97 van de 100 te behalen punten.

EGAPRO-score





Tabel 11: EGAPRO index Nederlandse Arbeidsinspectie 2023

Indicatoren	Waarde v/d indicator bij de Inspectie	Maximale punten per indicator	Aantal punten bij de Inspectie
1. Gelijkheid van lonen	2,6%	40	37
2. Gelijkheid van extra beloningen	-1,6%	20	20
3. Gelijkheid van reguliere loonsverhogingen	1,6%	15	15
4. Geen bevroering loon bij terugkeer van zwangerschap	100%	15	15
5. Gelijke vertegenwoordiging vrouw-man binnen de groep van 10 meestverdienenden in het bedrijf	5	10	10
	Totaalscore	100	97

Banenaafpraak en arbeidsbijzonderheid

Door in te zetten op jobcoaching en een steunpunt arbeidsparticipatie in te richten, is de drempel om mensen uit de banenaafpraak te werven verlaagd. De Inspectie zet in op doorstroom naar een reguliere functie waar mogelijk, en biedt een thuisbasis in het Secretarieel Ondersteunend Cluster. In 2023 heeft de Arbeidsinspectie 66 banen weten te realiseren.

Leiderschap en cultuur

De cultuurvisie van de Arbeidsinspectie draagt als onderdeel van het strategisch personeelsbeleid bij aan de doelen van het meerjarenplan. Zo zijn competenties en vaardigheden vaster omlijnd in relatie tot houding en gedrag op de werkvloer en gewenste werkwijzen en praktijken bij samenwerken. Leidinggevendend bespreken in personeelsgesprekken de ontwikkeling van competenties en aspecten rondom houding en gedrag.

Leren en ontwikkelen

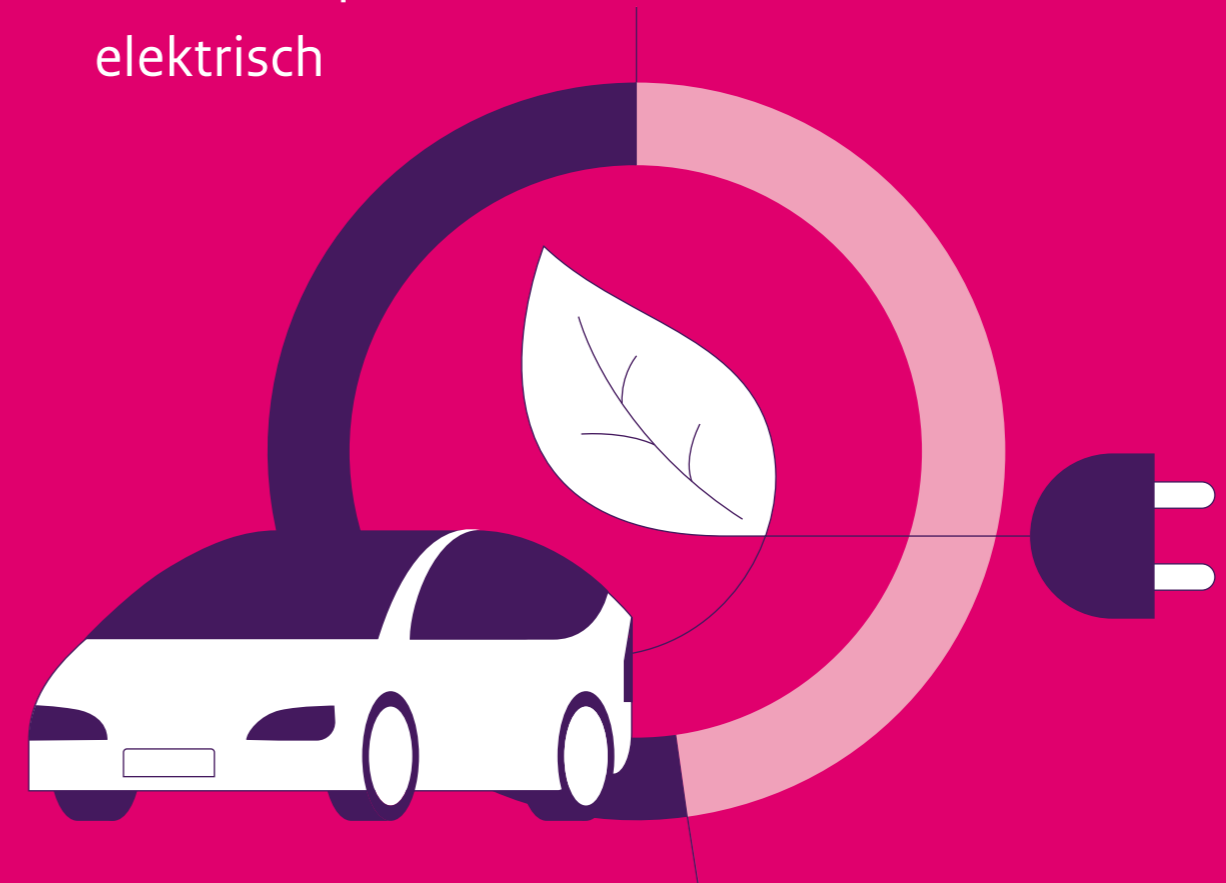
In 2023 heeft een inhaalslag plaatsgevonden op het aantal leerlijnen. Alle grotere functiegroepen binnen de

Arbeidsinspectie hebben een leerlijn waarin benodigde competenties, vaardigheden en kennis aan de orde komen. Voor de leerlijn voor nieuwe inspecteurs worden de ervaringen van de nieuw ingestroomde inspecteurs met hun opleiding benut voor de kwaliteit van de opleiding. Voor onderzoekers van de opsporingsdienst wordt een leerlijn opsporing opgezet samen met de academies van het platform Bijzonder Opsporingsdiensten. De ontwikkeling van sterk klassikaal georganiseerde opleidingen naar mogelijkheden voor tijd- en plaatsafhankelijk leren zetten door het afgelopen jaar.

Elektrisch rijden

Het deel van het wagenpark van de Arbeidsinspectie dat elektrisch rijdt is verder gegroeid. In 2023 was 48% van het wagenpark van de Inspectie elektrisch. In 2022 was dat 42% en het jaar daarvoor ongeveer een derde. Het doel is, conform de rijksbrede doelstelling, dat in 2028 binnen de Inspectie alleen nog elektrisch wordt gereden. Ook binnen de facilitaire dienstverlening is het streven naar duurzaamheid en het beperken van de CO₂-uitstoot; zo is het gebruik van wegwerpbekers afgeschaft.

In 2023 was
48%
van het wagenpark
van de Inspectie
elektrisch





Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2023
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2024