

Deel III

Feiten en cijfers

Dit derde deel van het jaarverslag biedt een cijfermatig overzicht van de activiteiten en resultaten van de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2025, het derde en voorlaatste jaar van de meerjarenperiode 2023-2026.

Naast de reflectie in deel I, de praktijkverhalen in deel II en de verantwoording van de opsporingsdienst in deel IV, verantwoordt de Arbeidsinspectie zich in dit derde deel over de inzet in 2025 en de daarbij behaalde resultaten.

Eerst komen de kerncijfers over die resultaten - en de effectindicatoren die daarbij horen aan bod. Daarna volgt een overzicht van de interventiedekking waarmee we laten zien in welke mate werkgevers door interventies bereikt zijn in 2025. Paragraaf 3 is gericht op het toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). In paragrafen 4 en 5 komt het reactieve werk van de Arbeidsinspectie aan bod, uitgesplitst naar de cijfers rond arbeidsongevallen en de afhandeling van klachtmeldingen.

Daarna volgt de verantwoording over de inzet en inning van boetes en dwangsommen in paragraaf 6. Paragraaf 7 beschrijft de inzet van toezichtactiviteiten gericht op het toetsen van arbocatalogi, het uitvoeren van uitvoerbaarheids- en handhaafbaarheidstoetsen, en de in 2025 gepubliceerde signaleringsproducten. De slotparagraaf geeft de stand van zaken weer rond mensen en middelen en de prioriteiten binnen het personeelsbeleid.



1. Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

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

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

De Arbeidsinspectie zet inspecties risicogericht in, met prioriteit voor bedrijven waar de kans op overtredingen en veiligheids- of gezondheidsrisico's het grootst is. Effectiviteit wordt gemeten door na te gaan in welke mate inspecties ertoe leiden dat bedrijven risico's en overtredingen oplossen. Voor zowel selectiviteit als effectiviteit is het handhavingspercentage bij inspecties de belangrijkste indicator. Een hoog handhavingspercentage bij eerste inspecties betekent dat de Arbeidsinspectie daar vaak overtredingen aantreft en de juiste bedrijven selecteert. Als die geconstateerde overtredingen vervolgens bij een herinspectie zijn opgelost is het handhavingspercentage daar juist laag. Het is dan aannemelijk dat de Arbeidsinspectie daar effect heeft gehad.



Balans tussen reactieve en actieve inspecties voor gezond en veilig werk



Deelname aan meer dan 90% van de inspecties



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



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

Tabel 1:

	2021	2022	2023	2024	Realisatie 2025	
1. Indicatoren algemeen						
Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Seveso; %)*	45:55	47:53	51:49	52:48	52:48	50:50
Deelname Nederlandse Arbeidsinspectie aan gezamenlijke Seveso -inspecties (%)**	97%	89%	93%	98%	95%	>90
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5)***	-	3	3	-	-	
Interventiedekking Eerlijk Werk (%)****	-	4,3	4,3	4,4	4,9	
2. Indicatoren effectiviteit *****						
Handhavingspercentage 1 ^e inspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso) *****	37%	45%	50%	47%	52%	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso)	23%	24%	23%	17%	21%	< 50
Handhavingspercentage Seveso*****	44%	42%	32%	38%	35%	< 40
Handhavingspercentage 1 ^e inspectie Eerlijk	47%	54%	49%	54%	51%	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk (%)	29%	29%	46%	38%	37%	< 50

* In 2021 zijn coronameldingen als 'actief' meegenomen.

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

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

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

***** Vanaf 2023 is het handhavingspercentage gebaseerd op HH% werkgevers.

***** Inclusief GAO-werkgeversrapportage, technische correctie in 2025.

***** Bij het inspecteren van bedrijven op grond van het Brzo wordt geen onderscheid gemaakt tussen eerste inspecties en herinspecties. De Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

Indicatoren Resultaat

Verhouding Actief/reactief Gezond en Veilig

De verhouding actief/reactief op het domein Gezond & Veilig komt in 2025 uit op 52:48. Deze realisatie ligt sinds medio 2023 in lijn met de norm van 50:50. Dit betekent dat er balans is tussen de capaciteitsinzet bij risicogestuurde interventies en interventies op basis van meldingen en verzoeken.

Deelname van de Inspectie aan de gezamenlijke Seveso inspecties

In 2025 heeft de Arbeidsinspectie in 95% van de gevallen deelgenomen aan de gezamenlijke Seveso-inspecties. Hiermee is de norm van >90% voor 2025 behaald. Door de gezamenlijke inspecties versterken de Arbeidsinspectie en de andere toezichthouders elkaars werk.

Informatiegestuurd werken (IGW)

De Arbeidsinspectie heeft zich in haar meerjarenplan ten doel gesteld om, binnen de wettelijke mogelijkheden, steeds beter en innovatiever 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 2025 is voortgang geboekt.

Een aantal concrete voorbeelden van het gebruik van oplossingen waarmee het data- en informatiegestuurd werken een impuls krijgt zijn:

- Het gebruik van software (Hansken) waarmee binnen de opsporingsdienst digitaal bewijsmateriaal geanalyseerd kan worden. De voor implementatie benodigde werkprocessen zijn ingericht en alle rechercheurs zijn opgeleid zodat ze met de applicatie kunnen werken.
- Een verbeterd proces om het risicogestuurd inspecteren (RGI) beter mogelijk te maken. Op basis van tactische en operationele programmadoelen worden bedrijven die in aanmerking komen voor een inspectie geselecteerd. Deze selectie wordt uitgevoerd op basis van de bij de Arbeidsinspectie bekende data en informatie over bedrijven.
- In het reactieve toezicht is een weeginstrument geïmplementeerd voor de selectie van meldingen. Hiermee wordt op transparante en navolgbare wijze bepaald welke meldingen voor behandeling in aanmerking komen. Het beoordelen van meldingen vindt objectief plaats. Met de vastgelegde gegevens worden rapportages en analyses gemaakt die vervolgens gebruikt kunnen worden binnen de actieve programmering van de Inspectie.
- Voor de behandeling van ongevallen is de gewijzigde werkwijze ongevalsonderzoek in werking. Dit proces biedt zowel werkgevers als inspecteurs de mogelijkheid om de gevraagde informatie correct vast te leggen. Dit maakt monitoring en evaluatie van de beschikbare informatie mogelijk en het biedt de ruimte om continu te verbeteren. Om de evaluatie te versterken hebben we onderzoek gedaan naar de ervaringen van werkgevers en ongevalsslachtoffers met de nieuwe aanpak van het ongevalsonderzoek.

In het werken met data-toepassingen borgt de Arbeidsinspectie ethische, juridische en privacy-afwegingen (o.a. door workshops te organiseren rond veilig en verantwoord datagebruik). Daarnaast ondersteunt het data- en informatiegestuurd werken de inspecteurs en rechercheurs, zodat zij tijdens hun werk efficiënt en effectief gebruik kunnen maken van alle actuele en relevante informatie. We treffen voorbereidingen voor het maken van een veilige infrastructuur voor het gebruik van generatieve AI. Ook werkt de Arbeidsinspectie samen met verschillende toezichthouders en twee universiteiten.

Handhavingspercentages

Het handhavingspercentage eerste inspectie voor het domein Gezond en Veilig komt in 2025 uit op 52% en is hiermee hoger dan de norm en de gerealiseerde handhaving in 2024 (47%).

Ook in het domein Eerlijk lag het percentage bij eerste inspecties met 51% net boven de norm van 50%. De daling in de handhaving ten opzichte van 2024 (54%) wordt veroorzaakt door gemaakte keuzes vanuit het actieve toezicht waarbij het niet in alle projecten mogelijk is om risicogestuurd specifieke bedrijven te controleren. In deze projecten is locatiericht geïnspecteerd, waarbij vooraf niet bekend is wie of wat aangetroffen wordt qua werkgevers en bedrijven. Dit was bijvoorbeeld het geval bij inspecties in renovatiepanden, locaties waar kabelleggers aan het werk zijn en locaties waar festivals plaatsvinden.

Voor herinspecties zijn de streefwaardes ruim gehaald. De handhavingspercentages daarbij waren in 2025 21% bij Gezond en Veilig werk en 37% bij eerlijk werk. Bij Seveso-inrichtingen voert de Arbeidsinspectie geen herinspecties uit, maar blijft de Arbeidsinspectie periodiek inspecteren tot alle geconstateerde onvolkomenheden of overtredingen zijn opgeheven. Met een handhavingspercentage van 35% in 2025 is ook daar de streefwaarde (<40%) behaald.

2. Interventiedekking

De Nederlandse Arbeidsinspectie richt haar toezicht op organisaties met één of meer werknemers. In 2025 ging het om ongeveer 339 duizend bedrijven.¹ Met de interventiedekking² wordt geschat welk deel van deze bedrijven in een jaar is bereikt door het werk van de Arbeidsinspectie. Het gaat daarbij om een mix van interventies, zoals inspecties, onderzoek, samenwerking met ketenpartners en communicatie. De interventiedekking wordt uitgedrukt als percentage van alle bedrijven dat in een gegeven jaar is bereikt.

Dit bereik is het gevolg van tactische en operationele keuzes en kan daardoor van jaar tot jaar verschillen. Toezicht kan alleen effect hebben als verschillende interventies voldoende bereik hebben. Bij het bepalen van de interventiedekking wordt onderscheid gemaakt in drie soorten interventies:

- **Cluster 1:** directe interventies bij bedrijven, zoals inspecties en gesprekken.
- **Cluster 2:** interventies via anderen, zoals opdrachtgevers, partners of sectororganisaties.
- **Cluster 3:** Communicatie-interventies, zoals campagnes op sociale media of ander voorlichtingsmateriaal.

Om interventies zo effectief mogelijk te maken gebruikt de Arbeidsinspectie kennis over gedrag. Daarbij wordt gekeken naar redenen waarom bedrijven regels niet naleven. Het Behavioral Insights Team (BIT) van de Arbeidsinspectie adviseert over het gebruik van deze gedragskennis bij inspecties, samenwerking in de keten en communicatie. Inspecteurs volgen ook de training 'Aan de slag met gedrag!'. Daarin leren zij hoe communicatie en kennis over gedrag kunnen helpen om bedrijven beter te laten naleven.

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

In 2025 bereikte de Arbeidsinspectie met directe beïnvloeding en beïnvloeding via anderen binnen het domein Eerlijk werk 4,9%³ van de bedrijven. Binnen het domein Gezond en Veilig bereikte de Arbeidsinspectie 11% van de bedrijven. Jaarlijks kan de interventiedekking enigszins veranderen, door wisselende operationele en tactische keuzes, maar ook door fluctuaties in het aantal bedrijven.

Directe interventies (cluster 1) betreffen rechtstreekse beïnvloeding van individuele bedrijven. Vooral via het uitvoeren van inspecties bij bedrijven, maar ook bijvoorbeeld door monitorbezoeken, telefonisch contact met een bedrijf of een brief, waarbij moet zijn nagegaan wat het bedrijf op basis van die brief heeft gedaan om deze in de interventiedekking mee te laten tellen.

De ontwikkeling van het totale bereik wordt ook bepaald door de beïnvloeding via anderen (cluster 2). Hierbij gaat het om interventies waarbij de Arbeidsinspectie indirect invloed uitoefent, bijvoorbeeld via ketenpartners, brancheorganisaties of andere vormen van collectieve beïnvloeding.

Voor deze interventies geldt dat het niet altijd mogelijk is om het bereik exact vast te stellen. Om dan toch tot een schatting van het bereik te komen, worden aannames gebruikt, bijvoorbeeld over het aantal werkgevers dat bereikt wordt via een interventie gericht op opdrachtgevers, professionals en andere toezichthouders, of branchevertegenwoordigers. In 2025 nam binnen het domein Gezond en Veilig Werk het aantal bedrijven dat via deze indirecte interventies werd bereikt af ten opzichte van 2024.⁴ Binnen het domein Eerlijk Werk is het beeld anders. Daar nam het bereik via interventies in cluster 2 juist toe, waardoor het totale bereik in 2025 steeg.

Tot slot: het bereik dat samenhangt met arbocatalogi is niet meegenomen in deze cijfers. Een arbocatalogus helpt branches om zelf maatregelen te nemen tegen risico's. De Arbeidsinspectie heeft bij de arbocatalogus een toetsende rol en beoordeelt of deze catalogi voldoen. Uit een onderzoek van KPMG kwam naar voren dat de dekkingsgraad van de arbocatalogi 57% bedroeg in basisjaar 2017. Naar schatting ligt de dekkingsgraad in 2025 net als in 2024 stabiel op 55%.

¹ De omvang van de toezichtpopulatie wordt bepaald op basis van CBS-gegevens.

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

³ Zie ook tabel 1 Kerncijfers.

⁴ In het domein Gezond en Veilig Werk werden via interventies in cluster 2 in 2024 circa 28.000 bedrijven bereikt. In 2025 ging het om ongeveer 21.500 bedrijven.

Communicatie-interventies (cluster 3)

Communicatie-interventies zijn een belangrijk instrument om werkgevers te bereiken en vormen onderdeel van de bredere aanpak van een programma. In 2025 hebben communicatie-interventies vanuit de Arbeidsinspectie ruim 233.500 keer werkgevers bereikt. Dit is het aantal keren dat met redelijke zekerheid te zeggen is dat een werkgever een boodschap heeft ontvangen, met daarin een duidelijk appèl op actie én een handelingsperspectief. We tellen bijvoorbeeld het aantal keren dat iemand bewust op een sociale media-advertentie klikt op zoek naar verdiepende informatie, of het aantal keren dat een zelfinspectietool wordt geraadpleegd. Het werkelijke bereik met communicatie ligt hoger. Zo ligt het voor de hand dat veel ontvangers die niet doorklikten op een sociale media-advertentie de boodschap wél gezien hebben.

Naast het bovenstaande zet de Arbeidsinspectie communicatie in die erop is gericht verantwoording af te leggen aan politiek en maatschappij. Denk aan aandacht in de media maar ook aan campagnes rond het jaarverslag en werving van nieuwe medewerkers. Dit wordt niet meegeteld bij de interventiedekking. De Arbeidsinspectie onderscheidt bij het bepalen van de interventiedekking vier typen communicatie-interventies. Hieronder een overzicht.

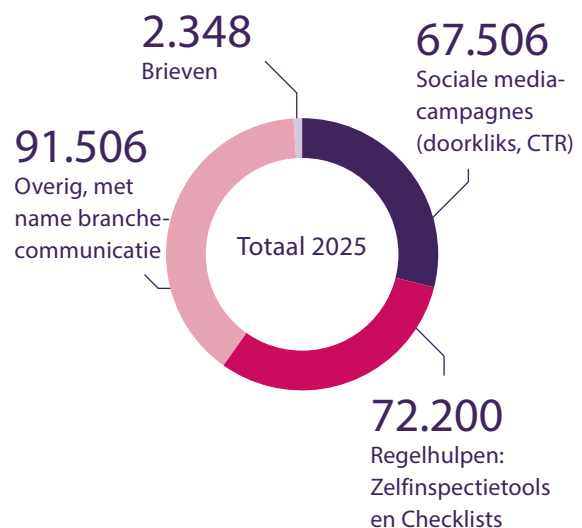
Tabel 2: Communicatie-interventies 2025

Communicatie-interventies	2024	2025
Sociale mediacampagnes (doorkliks, CTR)	52.969	67.506
Regelhulpen: zelfinspectietools en checklists*	60.800	72.200
Overig, met name branchecommunicatie	61.171	91.506
Brieven**	7.167	2.348
Totaal	182.107	233.560

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

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

Communicatie-interventies



Toelichting typen communicatie-interventies

Doorklikken op sociale mediacampagnes

De Arbeidsinspectie zet regelmatig sociale mediacampagnes in om verdiepende informatie of regelhulpen onder de aandacht te brengen. Deze campagnes zijn gericht op specifieke doelgroepen. Het aantal keren dat een advertentie relevant genoeg was om door te klikken naar aanvullende informatie zien we als een communicatie-interventie met bereik. In totaal werden er 22 sociale mediacampagnes ontwikkeld over uiteenlopende onderwerpen. Enkele campagnes scoorden opvallend goed (een click through rate (CTR) van hoger dan 4%), zoals verschillende campagnes waarin sectoren werden gewezen op regels over werken met uitzendbureaus, de campagne over pakketbezorging rond de feestdagen, een campagne over het melden van ongevallen, een campagne over psychosociale arbeidsbelasting in de horeca, een campagne om te waarschuwen voor het gevaar van werken aan gasleidingen en een campagne gericht op het voorkomen van arbeidsongevallen. De CTR is een indicatie dat een campagne relevant is voor de doelgroep.

Gebruik van zelfinspectietools en regelhulpen

De zelfinspectietools beslaan belangrijke thema's waarop we toezicht houden: Gezond en veilig werken, Eerlijk werken, Werkdruk en ongewenst gedrag, Werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast is er een zelfinspectietool voor ongevalsonderzoek. Uit nieuw 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. Zo geven 6 van de 10 geïnterviewden aan dat de tools direct bijdragen aan gezonder, veiliger en eerlijker werken. Om dit effect te behouden worden de tools doorlopend onder de aandacht gebracht en gepromoot onder uiteenlopende doelgroepen. Naast de zelfinspectietools heeft de Arbeidsinspectie een aantal meer themagerichte checklists, zoals de Checklist schoonmaak, de Checklist uitzendbureaus, de VIB-check (voor het veiligheidsinformatieblad), de Checklist arbeidsmarktdiscriminatie en de Checklist werken met asbest (Inspectie-checklist.nl).

Gerichte communicatie via brancheorganisaties

Uit onderzoek van de Inspectie blijkt dat brancheorganisaties voor veel werkgevers een betrouwbare partner en afzender van informatie zijn. De Arbeidsinspectie communiceert daarom regelmatig samen met een brancheorganisatie, waarbij bijvoorbeeld hun media en/of evenementen worden ingezet om een gerichte achterban te bereiken. Het aantal bereikte werkgevers via brancheorganisaties was het afgelopen jaar een stuk hoger dan het jaar daarvoor.

Brieven aan werkgevers

Werkgevers worden ook bereikt via brieven van de Arbeidsinspectie. We tellen hier alleen de gepersonaliseerde brieven mee.

3. Toezicht op het stelsel van werk en inkomen

Deze paragraaf gaat over het toezicht van de Nederlandse Arbeidsinspectie op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen.⁵ In Nederland wordt van mensen verwacht dat zij, waar mogelijk, zelf in hun levensonderhoud voorzien. Wanneer dat niet of niet volledig mogelijk is, biedt het stelsel ondersteuning in de vorm van (tijdelijke) inkomensvoorzieningen en begeleiding bij de terugkeer naar werk.

Met haar toezicht verschaft de Arbeidsinspectie een onafhankelijk beeld van hoe de samenwerking in dit stelsel in de praktijk functioneert. Centraal daarbij staan het perspectief van burgers en van uitvoeringsorganisaties: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, de Sociale Verzekeringsbank en gemeenten. Er is bijzondere aandacht voor mensen voor wie de bestaanszekerheid onder druk staat of dreigt te komen. De bevindingen uit het toezicht worden gedeeld met politiek, beleid en uitvoering, met als doel knelpunten tijdig te signaleren, het gesprek hierover te voeren, en verbeteringen in beleid en uitvoering te stimuleren.

Integraal stelseltoezicht

De Arbeidsinspectie beoordeelt de uitvoering van regelingen door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, de Sociale Verzekeringsbank en gemeenten binnen het stelsel van werk en inkomen in samenhang en over de volle breedte. Het stelseltoezicht krijgt vorm via een meerjarige, stelselbrede monitor waarmee ontwikkelingen, trends en risico's over een langere periode worden gevolgd.

Deze monitor bestaat uit drie deelmonitoren, gericht op de uitvoering van regelingen door UWV, SVB en gemeenten. Daarin worden verschillende perspectieven betrokken, waaronder die van burgers die gebruikmaken van de regelingen en van professionals bij de uitvoering. Wanneer uit de monitor of uit andere signalen specifieke risico's of knelpunten naar voren komen, voert de Arbeidsinspectie aanvullend thematisch en verdiepend onderzoek uit naar de uitvoering van (onderdelen van) het stelsel.

Verdiepend onderzoek in 2025

In 2025 voerde de Arbeidsinspectie verdiepend onderzoek uit naar de handelingsruimte van inkomensconsulenten bij de uitvoering van de bijstand. Inkomensconsulenten beschikken over ruimte om bij aanvragen rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van aanvragers. De Arbeidsinspectie onderzocht bij gemeenten in hoeverre en op welke wijze consulenten deze handelingsruimte ervaren en benutten, en welke factoren hierop van invloed zijn.

In het onderzoek is onder meer gekeken naar de juridische kaders van de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb), evenals naar lokale beleidskeuzes en werkinstructies. Daarnaast zijn organisatorische factoren betrokken, zoals de inrichting van werkprocessen, kwaliteitszorg en het leerklimaat binnen organisaties. Ook de rol van de inkomensconsulent zelf kreeg nadrukkelijk aandacht, waaronder de wijze waarop consulenten hun handelingsruimte definiëren en toepassen en welke houding, kennis en vaardigheden daarbij meespelen.

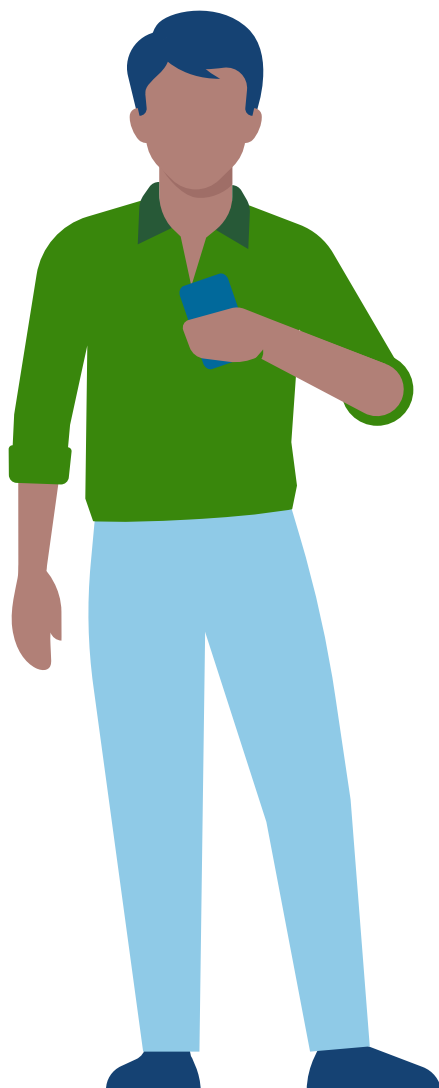
De Arbeidsinspectie deelde via workshops voorlopige onderzoeksresultaten met professionals in het sociaal domein, onder meer bij SAM, de beroepsvereniging voor uitvoerders in het sociaal domein. Het betrof onder andere klantmanagers Werk en Inkomen, schuldhulpverleners, re-integratieprofessionals en Wmo- en jeugdzorgconsulenten. Het doel was om inzichten te delen die, in combinatie met praktijkervaringen van professionals, uitnodigen tot reflectie en concrete handvatten bieden voor de dagelijkse praktijk, juist met het oog op de aankomende Participatiewet in balans, die inzet op meer handelingsruimte voor professionals. De publicatie van het onderzoek is in 2026.

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

Toezicht Sociaal Domein

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

In 2025 heeft TSD diverse toezichtonderzoeken uitgevoerd, onder andere naar de ondersteuning van mensen die laaggeletterd zijn. In maart is daarover het rapport 'Meedoen met taal' gepubliceerd. Een ander toezichtonderzoek, dat ook media-aandacht heeft opgeleverd, is 'Klem in het systeem'. Hierin is gekeken naar de zorg en ondersteuning aan mensen met verward of onbegrepen gedrag. Ook publiceerde TSD een terugblik op het Meerjarenplan (MJP) 2021-2024 met opnieuw de oproep aan bewindspersonen, beleidsmakers en bestuurders om betere samenwerking binnen het sociaal domein mogelijk te maken. Daarnaast heeft TSD een brief aan de bewindspersonen van VWS over laagdrempelige hulp bij psychische problemen gestuurd, naar aanleiding van een toezichtonderzoek hiernaar en met de aanbeveling steviger te investeren in de sociale basis.



4. Arbeidsongevallen

De Arbeidsinspectie heeft in 2025 in totaal 4.807 ongevalsmeldingen ontvangen. Dit zijn er meer (12%) dan in 2024.⁶ In 2025 startte de Arbeidsinspectie 3.044 ongevals-onderzoeken; dit is 12% meer dan in 2024. Er werden in 2025 in totaal 2.987 ongevalsonderzoeken afgesloten.⁷ Dit waren er ook meer (11%) dan in 2024.

Tabel 3: Aantal ongevalsmeldingen, ongevalsonderzoeken en dodelijke slachtoffers van een arbeidsongeval in 2025

Jaar	Ongevalsmeldingen	Gestarte onderzoeken	Afgesloten onderzoeken	Dodelijke slachtoffers arbeidsongeval
2021	3.482	2.038	1.957	60
2022	3.700	2.418	2.295	51
2023	3.866	2.493	2.448	72
2024	4.306	2.722	2.702	52
2025	4.807	3.044	2.987	59

De stijging in het aantal ongevalsmeldingen en gestarte onderzoeken gaan samen met een inzet de afgelopen jaren om ondermelding van arbeidsongevallen tegen te gaan. In het kader hiervan werd via communicatiecampagnes het bewustzijn van de meldplicht versterkt en is het vanaf april 2025 mogelijk in 5 talen (Engels, Pools, Duits, Roemeens en Nederlands) een ongevalsmelding te doen.

Aantal slachtoffers

Het aantal slachtoffers in ongevals-zaken die door de Arbeidsinspectie in 2025 zijn gestart bedroeg circa 3.100. Dit is een voorlopig aantal, aangezien niet alle onderzoeken die in 2025 zijn gestart, ook in dat jaar zijn afgerond. Over het definitieve aantal slachtoffers (inclusief dodelijke slachtoffers) en over de sectoren waarin deze werkzaam zijn, wordt gerapporteerd in de Monitor Arbeidsongevallen 2025 (verwachte publicatie: derde kwartaal 2026).

Dodelijke ongevallen

Meldingen van arbeidsongevallen met een of meerdere dodelijke slachtoffers worden in principe strafrechtelijk onderzocht door de Arbeidsinspectie onder gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie.⁸ Vaak blijkt pas tijdens het onderzoek van een gemeld ongeval of er daadwerkelijk sprake was van een meldingsplichtig dodelijk arbeidsongeval. Er waren 118 sterfgevallen te betreuren in de ongevalszaken die in 2025 door de Arbeidsinspectie zijn gestart. Hierbij ging het in 59 gevallen om een dodelijk slachtoffer van een meldingsplichtig arbeidsongeval (zie tabel 3).

Soms blijkt tijdens het onderzoek dat er geen sprake is van een meldingsplichtig arbeidsongeval, bijvoorbeeld omdat het slachtoffer niet onder gezag werkt, of omdat het geen arbeidsgerelateerd ongeval betreft. Van 39 sterfgevallen in 2025 is tijdens het onderzoek vastgesteld dat zij niet arbeidsgerelateerd waren. Het ging hierbij onder meer om situaties waarin het overlijden in de privésfeer plaatsvond en/of een medische oorzaak had (zoals een hartinfarct). Ook was er sprake van twee sterfgevallen als gevolg van zelfdoding. Deze zijn niet als arbeidsongeval aangemerkt.⁹ Daarnaast waren er 11 sterfgevallen waarbij het overlijden wel arbeidsgerelateerd was, maar het slachtoffer geen arbeid onder gezag verrichtte.

⁶ In de jaarlijkse Monitor Arbeidsongevallen wordt nader gerapporteerd over de meldingsplichtige arbeidsongevallen. Arbeidsongevallen moeten bij de Inspectie worden gemeld als ze leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname van een werknemer of een zzp'er bij wie sprake is van een gezagsrelatie. In de monitor wordt ook ingegaan op achterliggende patronen, oorzaken, sectorale informatie, enzovoort.

⁷ Dit gaat om alle in 2025 afgesloten ongevals-zaken, ongeacht het jaar waarin het ongevalsonderzoek is gestart.

⁸ Volgens de Arboret is er sprake van een dodelijk arbeidsongeval wanneer een werknemer (of iemand die daaraan gelijk gesteld is) overlijdt naar aanleiding van een ongewilde, plotselinge gebeurtenis in verband met het verrichten van arbeid

⁹ In 2024 zijn twee slachtoffers door zelfdoding en een slachtoffer van een ongeval buiten de werksfeer meegerekend als dodelijk arbeidsongeval. Vanaf dit jaar tellen zelfdodingen niet als arbeidsongeval, maar worden deze apart gerapporteerd.

Het is ten slotte mogelijk dat een dodelijk ongeval niet binnen het onderzoeksdomein van de Arbeidsinspectie valt. In die gevallen wordt een melding of onderzoek op- of overgenomen voor onderzoek door andere (inspectie) diensten.¹⁰ In 2025 was dit het geval voor 7 gemelde sterfgevallen.

Werkwijze ongevalsonderzoek

Bij bezoek aan de ongevalslocatie na een melding worden getuigen gehoord, foto's gemaakt, documenten opgevraagd, beeldmateriaal bekeken en eventueel zaken in beslag genomen. In een aantal ongevallen is zodanig laat gemeld dat het verrichten van onderzoek niet meer mogelijk is.

Wanneer er sprake is van een meldingsplichtig arbeidsongeval, wordt aan de werkgever gevraagd om een werkgeversrapportage op te stellen. De werkgever wordt dan gevraagd om zelf onderzoek naar het arbeidsongeval te verrichten en krijgt daarbij de nadrukkelijke opdracht niet alleen de directe, maar ook de achterliggende oorzaken van het ongeval in kaart te brengen. In de rapportage moet ook een verbeterplan worden opgenomen met maatregelen die voorkomen dat het ongeval zich kan herhalen. Het doel van deze aanpak is om de werkgever te laten leren van het arbeidsongeval en eigenstandig de veiligheid in het bedrijf te verbeteren om herhaling van een ongeval te voorkomen.

Aantallen werkgeversrapportages en vervolginginspecties

Voor de zaken die in 2025 zijn gestart, is in 1.422 gevallen de werkgever de mogelijkheid geboden om een werkgeversrapportage op te stellen. Als de Arbeidsinspectie de werkgeversrapportage heeft goedgekeurd, voert zij na verloop van tijd een vervolginginspectie uit waarbij de uitvoering van de maatregelen wordt beoordeeld. Voor 1.118 ongevals zaken die in 2025 zijn afgerond is een vervolginginspectie uitgevoerd.¹¹

In een aantal gevallen voert de Arbeidsinspectie zelf het ongevalsonderzoek uit, bijvoorbeeld wanneer sprake is van uitzonderlijk ernstig letsel, een dodelijk arbeidsongeval of bij ongevallen met familieleden, kinderen of jongeren. Eigen onderzoek van de Inspectie gebeurt ook wanneer een werkgeversrapportage bij de toetsing tot tweemaal toe wordt afgekeurd, niet tijdig of helemaal niet wordt ingeleverd of in sommige gevallen wanneer bij een bedrijf meer dan drie ongevallen in de afgelopen vijf jaar hebben plaatsgevonden. Over het aantal afgekeurde, of niet ontvangen werkgeversrapportages in 2025 rapporteert de Inspectie later dit jaar in de monitor Arbeidsongevallen. In 2024 ging dit om 35 zaken.¹²

Effectiviteit

Uit onderzoek naar de effectiviteit van deze werkwijze blijkt dat bij 84% van de bedrijven tijdens de vervolginginspectie alle maatregelen uit het verbeterplan volledig waren doorgevoerd.¹³ Daarnaast trof 32% van de werkgevers aanvullende maatregelen die niet in het verbeterplan waren opgenomen en waartoe zij niet verplicht waren.

¹⁰ Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij dodelijke verkeersongevallen. Deze worden door de verkeerspolitie onderzocht.

¹¹ Het gaat hier om afgesloten ongevalsonderzoeken waarbij het onderzoek voor 2025 gestart kan zijn. Voor een deel van de in 2025 afgesloten zaken zijn de vervolginginspecties, vanwege de daarvoor geldende termijnen, nog niet uitgevoerd.

¹² Arbeidsinspectie (2025). Monitor Arbeidsongevallen 2024.

¹³ Actualisatie kerncijfers interventie werkgeversrapportage bij arbeidsongevallen 2026, publicatie verwacht: 2026



84%

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

39%

van de bedrijven hebben daarnaast nog aanvullende veiligheids-maatregelen genomen

5. Klachtmeldingen

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

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

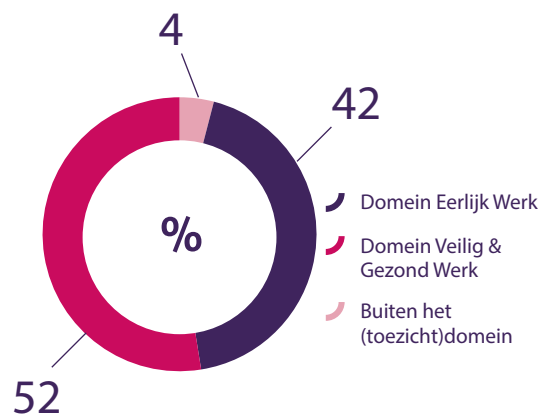
Registratie en beoordeling van klachtmeldingen

Alle klachtmeldingen worden bij binnenkomst bij de Inspectie geregistreerd en beoordeeld. Als een melding in aanmerking komt voor opvolging wordt deze doorgeleid naar een regionaal- of programmateam waar deze verder wordt onderzocht en afgehandeld. Bij klachtmeldingen die niet in aanmerking komen voor opvolging, bijvoorbeeld omdat er geen sprake is van een melding die duidt op een ernstige overtreding, ontvangt de melder een brief waarin deze beslissing wordt toegelicht. Alle klachtmeldingen worden geregistreerd en zo mogelijk benut voor analysedoeleinden, signalering en het versterken of beter richten van toezichtinterventies. Onder klachtmeldingen worden ook verzoeken meegenomen van samenwerkingspartners van de Inspectie die gezamenlijk een inspectie of andere interventie willen uitvoeren. Die samenwerkingen zijn erop gericht de effectiviteit van interventies te vergroten door verschillende disciplines en domeinen te betrekken en uit te voeren.

Aantal klachtmeldingen naar domein

In 2025 heeft de Arbeidsinspectie 14.658 klachtmeldingen ontvangen. Dit is een stijging van ongeveer 21% t.o.v. vorig jaar. De onderstaande tabel geeft inzicht in de onderverdeling daarvan naar het specifieke inspectiedomein: Eerlijk werk, en Gezond en veilig werk.

Domein Eerlijk Werk	6.354 (43%)
Domein Veilig & Gezond Werk	7.655 ¹⁴ (52%)
Buiten het (toezicht)domein	649 (4%) ¹⁵



Door afronding tellen de percentages niet exact op tot 100%.

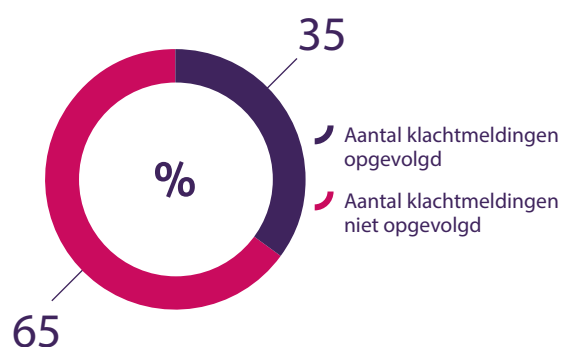
Opvolging klachtmeldingen domein Eerlijk Werk (N=6.354)

De meeste klachtmeldingen binnen het domein Eerlijk werk betreffen *reguliere*¹⁶ klachtmeldingen (83%).

Andere klachtmeldingen zijn:

- Verzoeken tot (gezamenlijke) interventie van samenwerkingspartners van de Inspectie (16%);
- Verzoeken om handhavend op te treden¹⁷ (<1%)
- Meldingen met betrekking tot de Mobiliteitsrichtlijn (1%)

Aantal klachtmeldingen opgevolgd	2.206 (35%)
Aantal klachtmeldingen niet opgevolgd ¹⁸	4.148 (65%)



¹⁴ Inclusief 23 meldingen die betrekking hebben op de Seveso-richtlijn.

¹⁵ Meldingen buiten het (toezicht)domein van de Arbeidsinspectie zijn in 2025 met 7 procentpunten afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Dit komt voornamelijk door een wijziging in de registratie van meldingen die de Arbeidsinspectie ontvangt van Meld Misdaad Anoniem.

¹⁶ Reguliere klachtmeldingen betreffen klachtmeldingen binnen het inspectiedomein, meestal ingediend door burgers of bedrijven, m.u.v. verzoeken om handhavend op te treden.

¹⁷ Dit is een melding waarin de Arbeidsinspectie verzocht wordt om handhavend op te treden en waar een officieel besluit uit volgt.

¹⁸ Bij het opstellen van dit rapport waren 146 meldingen nog niet beoordeeld.

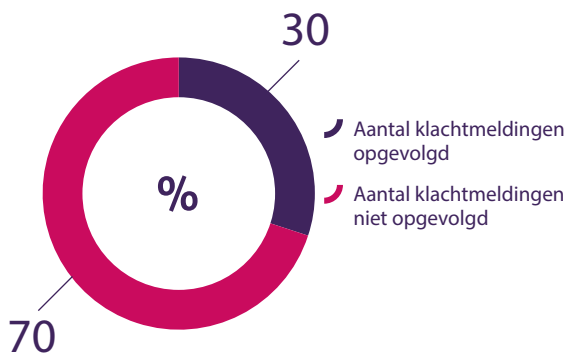
Klachtmeldingen worden voornamelijk niet opgevolgd als blijkt dat de melding onvoldoende informatie bevat om opvolging mogelijk te maken, of als er op basis van de melding is vast te stellen dat er vermoedelijk geen sprake is van een overtreding.

Opvolging klachtmeldingen domein Veilig & Gezond Werk (N=7.655)

De overgrote meerderheid van klachtmeldingen binnen het domein Gezond en veilig werk bestaat uit *reguliere*¹⁹ klachtmeldingen (94%). Daarnaast kan het op dit domein gaan om:

- Klachtmeldingen van de Douane over onveilige producten en over geïmporteerde containers, die gevaarlijke stoffen kunnen bevatten (6%);²⁰
- Verzoeken tot (gezamenlijke) interventie van samenwerkingspartners in de keten (<1%);
- Verzoeken om handhavend op te treden²¹ (<1%)

Aantal klachtmeldingen opgevolgd	2.300	(30%)
Aantal klachtmeldingen niet opgevolgd²²	5.355	(70%)



Klachtmeldingen worden voornamelijk niet opgevolgd als blijkt dat de melding onvoldoende informatie bevat om opvolging mogelijk te maken, of als er op basis van de melding is vast te stellen dat er vermoedelijk geen sprake is van een overtreding.

¹⁹ Reguliere klachtmeldingen betreffen klachtmeldingen binnen het inspectiedomein, meestal ingediend door burgers of bedrijven, m.u.v. verzoeken om handhavend op te treden.

²⁰ Een verdubbeling t.o.v. vorig jaar. Dit komt voornamelijk door een intensivering van de samenwerking tussen Arbeidsinspectie en Douane.

²¹ Dit betreft een melding waarin de Arbeidsinspectie verzocht wordt om handhavend op te treden en waar een officieel besluit uit volgt.

²² Bij het opstellen van dit rapport waren 41 meldingen nog niet beoordeeld.

6. Boete, dwangsom en inning

Het aantal boetebeschikkingen is in 2025 lager dan in 2024 (-9%). Het aantal boeterapporten dat in behandeling is, is licht toegenomen. Dit terwijl het totaal aantal boeterapporten ongeveer 5 procent is gedaald ten opzichte van vorig jaar. Dit als gevolg van personele oorzaken alsmede het toenemende gebruik van een aantal meer arbeidsintensieve instrumenten gericht op het afdwingen van naleving. Zie in onderstaande tabel de bevelen tot stillegging en lasten onder dwangsom.

Tabel 4: Boete, dwangsom en Inning

	2023	2024	2025
Boetebeschikkingen			
Aantal boetebeschikkingen	2.623	2.557	2.323
% reactie ontvangen op aantal verzonden kennisgevingen	29%	29%	35%
Boetedifferentiatie			
% boetematiging*	5%	9%	5%
% boetes met matiging naar wet**			
ARBO	11%	13%	16%
WAV***	97%	89%	96%
WML***		8%	63%
Betalingsregeling			
Beroep op draagkracht	592	557	532
Verstrekt	561	424	504
Last onder dwangsom (LoD) en beschikkingen			
Last onder Dwangsom (LoD)	32	49	42
Waarschuwing Preventieve Stillegging (WPS)	282	231	256
Bevel stillegging	6	17	15
Inning boetes en verbeurde dwangsommen			
Boetes en verbeurde dwangsommen (€ mln.)	23	19,7	21,6
Boete ontvangsten (€ mln.)****	17	15,5	13,4
Aantal terugbetaalde boetes (gedeeltelijk)***	154	132	143
Aantal dwanginvorderingen	435	560	429
Aantal schuldsanering ingestemd met	14	17	24
Aantal schuldsanering afgerond	52	34	45
Aantal boetes niet invorderbaar	21	66	59
Aantal KOT-zaken*****	22	3	51

* Het percentage waarin is afgezien van boeteoplegging.

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

*** 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 de mate van verwijtbaarheid/ernst van de overtreding. Dit verklaart het hoge percentage matiging in de WAV in zowel 2024 als 2025. Vanaf 2025 zijn deze matigingsgronden ook gebruikt bij boeteoplegging na een overtreding van de WML. Dit leidt daarom in 2025, ten opzichte van 2024, tot een veel hoger percentage van WML boetes die zijn gematigd.

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

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

7. Andere toezichtactiviteiten

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

Arbocatalogi

Sociale partners binnen een branche beschrijven in een arbocatalogus met welke maatregelen de doelvoorschriften uit de Arbowet behaald kunnen worden. Een catalogus is een goed hulpmiddel voor werkgevers die een plan van aanpak bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) maken. In de arbocatalogus staan concrete bedrijfsspecifieke maatregelen om gezond en veilig te werken. De Arbeidsinspectie gebruikt ze als referentiekader bij de handhaving. Werkgevers en werknemers weten door de arbocatalogus welke concrete bedrijfsspecifieke maatregelen ze kunnen nemen om gezond en veilig te werken.

De Arbeidsinspectie toetst op grond van de Beleidsregel arbocatalogi 2019 of de arbocatalogi invulling geven aan de doelvoorschriften en niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. In 2025 zijn 115 arbocatalogi ter toetsing voorgelegd. In 2023 en 2024 ging dit om respectievelijk 60 en 110 arbocatalogi. Alle positief getoetste catalogi zijn te vinden op arboportaal.nl.

Tabel 5: Overzicht toetsing arbocatalogi

Aantallen Arbocatalogi	2023	2024	2025
Positief getoetst	20	42	41
Deels positief/ deels negatief getoetst	3	24	20
Negatief getoetst	6	0	37
Tussentijds ingetrokken door sociale partners	17	37	39
Niet ontvankelijk	0	3	4
Nog in behandeling	18	4	19

Uitvoerings- en handhaafbaarheidstoetsen

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

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

Tabel 6: Overzicht in 2025 gepubliceerde toetsen wet- en regelgeving

Datum	Soort toets en regeling
17/1	Reactie Arbeidsinspectie op ontwerp uitvoeringsbesluit EU-verordening batterijen, via HUF-toets ILT
17/2	U&H-toets wetsvoorstel implementatie herziene EU-richtlijn milieucriminaliteit
18/2	U&H-toets initiatiefwetsvoorstel Verbetering toegang arbeidsmarkt nieuwkomers
25/2	U&H-toets wetsvoorstel implementatie herziene EU-richtlijn mensenhandel
25/2	U&H-toets wijziging registratieschema's kraanmachinisten
27/2	U&H-toets aanpassing Wav i.v.m. implementatie van de herziene Opvangrichtlijn
25/3	U-toets wetsvoorstel Kaderwet Rijksinspecties
28/3	U&H-toets wetsvoorstel gedragscode intern ongewenst gedrag
9/4	T-toets Verzamelwet SZW 2026
29/4	U&H toets wijziging Arbowet nieuwe vergunningplicht i.v.m. implementatie EU-richtlijn 2023-2668
7/5	T-toets wijziging Wet SUWI i.v.m. versterking arbeidsmarktinfrastructuur
7/5	U-toets Ontwikkelwet BRP
20/5	T-toets besluit proactieve dienstverlening
2/6	U&H-toets conceptwetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen
2/6	U&H-toets op de wijziging van het Arbobesluit en de Arboregeling ter implementatie van Richtlijn (EU) 2024-869 i.v.m. de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen
6/6	U&H-toets BuWav en RuWav i.v.m. vervallen 24 weken eis asielzoekers n.a.v. ABRvS uitspraak
16/6	U&H-toets Baadi, uitzondering in Waadi voor mensen met arbeidsbeperking
16/6	U&H-toets Boetebeleidsregel art. 6 Arbowet, Seveso Arie
16/6	U&H-toets concept-besluit afbouw inhoudingsmogelijkheid op minimumloon voor huisvestingskosten
30/6	U&H-toets aangepaste conceptwetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)
29/8	U&H-toets initiatiefwetsvoorstel Zelfstandigenwet
23/10	U&H-toets concept AMvB bij wetsvoorstel VBAR
3/11	U&H-toets wijziging Arboregeling i.v.m. nieuw wettelijk certificatieschema persoonscertificaten asbest
24/11	U&H-toets aanpassing Wav, BuWav en RuWav i.v.m. implementatie art. 17 herziene Opvangrichtlijn
26/11	U&H-toets wijziging Arbowet t.b.v. juridische grondslag registratieverplichtingen en enige andere zaken
9/12	U&H-toets wijziging Arbobesluit registratie gasdeskundige tankschepen
19/12	Aanvullende U&H-toets op nieuwe wijzigingen in de Arbowet i.v.m. de invoering van het vergunningstelsel asbest

Signalering en agendering

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

Een voorbeeld hiervan is het signaal over het misbruik van een Burgerservicenummer (BSN) dat door inschrijving in het Register Niet Ingezetenen (RNI) afgegeven is.²³ Dit signaal is een vervolg op het eerdere signaal over knelpunten in de RNI.²⁴ Het BSN vormt een soort sleutel tot administratief Nederland. De inschrijving van derdelanders (mensen van buiten de EU) kan een valse indruk wekken van legaliteit, met mogelijke risico's als illegale arbeid, uitbuiting en mensensmokkel door malafide werkgevers of tussenpersonen, die het BSN gebruiken om illegale tewerkstelling te verhullen en misbruik te maken van de kwetsbare posities van derdelanders. In dit nieuwe signaal is inzichtelijk gemaakt dat dit misbruik omvangrijk en structureel van aard is. Het signaal is gericht aan de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Justitie en Veiligheid, en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Een ander voorbeeld is het signaal waarin de Arbeidsinspectie constateert dat naar schatting een derde van de eindinspectie-instellingen voor asbest haar werk niet goed uitvoert: er worden asbestresten aangetroffen op locaties waar schoonverklaringen zijn afgegeven door de eindinspectie-instellingen die de saneerders controleren. Als een locatie ten onrechte wordt vrijgegeven, lopen mensen (bouwvakkers op het terrein, bewoners van een gesaneerde woning) gezondheidsrisico's. De verspreiding van asbest in het milieu zorgt voor additionele gezondheidsrisico's voor mensen die daaraan worden blootgesteld, zoals omwonenden.

De Arbeidsinspectie doet regelmatig melding bij de Raad voor Accreditatie (RvA). De RvA kijkt echter alleen procesmatig naar meldingen, waardoor er geen correctiemechanisme is voor aanpassing van het gedrag van de eindinspectie-instelling. Het signaal noemt een aantal opties voor verbetering: een onafhankelijke toewijzing van de eindinspectie-instelling aan de inspectie-instellingen, steekproefsgewijze onderlinge herinspecties, publiek toezicht op eindinspectie-instellingen, of de eindinspectie tot een publieke taak maken. Het signaal is gericht aan de staatssecretarissen van de ministeries van Infrastructuur en Waterstaat en Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan de minister van Economische Zaken.

Naast bovengenoemde signalen zijn in 2025 drie andere signalen uitgebracht en gepubliceerd:²⁵

- **Onderkruipersverbod:** in dit signaal constateert de Arbeidsinspectie dat de huidige wetgeving die stakingsbreking moet voorkomen en daarmee werknemers beschermt, in de huidige arbeidsmarkt weinig doeltreffend is. Ook geeft het signaal suggesties mee ter verbetering.
- **Cao-naleving in 5 sectoren:** een uiteenzetting van de naleving van cao-afspraken over lonen en toeslagen in de sectoren schoonmaak, particuliere beveiliging, zoetwarenindustrie, metalektro en taxivervoer. In de vijf onderzochte sectoren vond de Arbeidsinspectie bij minstens 1 op de 13 banen indicaties voor ernstige niet-naleving van cao's omtrent lonen en toeslagen.
- **Kidfluencers - vervolgsignaal:** dit gaat over de stand van zaken van de aanbevelingen na een verkennend onderzoek naar kidfluencers uit 2020.²⁶ De Arbeidsinspectie laat zien waar het aanpakken van deze maatschappelijke opgave kan worden verbeterd, bijvoorbeeld door het probleem breder aan te pakken dan als risico op kinderarbeid. Zo wordt dit thema onderdeel van een vraagstuk dat ook gaat over welzijn, opvoeding en onderwijs van kinderen, privacy en recht op vergetelheid.

²³ Dit register is bedoeld voor personen zonder registratie in de Basisregistratie Personen (BRP) die een relatie hebben met de Nederlandse overheid.

²⁴ Nederlandse Arbeidsinspectie (9 juli 2024). Bestuurlijk signaal Registratie Niet-Ingezetenen (RNI).

²⁵ De Arbeidsinspectie maakt niet altijd haar signalen openbaar, bijvoorbeeld wanneer een signaal informatie uit een lopend (opsporings)onderzoek bevat en om die reden niet breed gedeeld kan worden.

²⁶ Inspectie SZW (1 december 2020). Verkennend onderzoek jonge influencers.

8. Mensen en middelen

Na de inzet op nieuwe instroom en uitbreidingen de afgelopen jaren stond 2025 vooral in het teken van het oplossen van de vervangingsvraag van ongeveer 200 fte per jaar. De totale bezetting ultimo 2025 was 1874 mensen. Daarbij was nog sprake van een uitbreiding van 50 fte, gerelateerd aan toekomstige nieuwe taken en bevoegdheden in het kader van wijzigingen in wet- en regelgeving rondom de uitleenmarkt.

Tabel 7: Mensen

	2023	2024	2025
Bezetting ultimo (fte)	1.753	1.815	1.874
Aandeel medewerkers onder participatiewet	2,95%	2,76%	2,68%

In 2025 is voor de Banenafpraak met 67 banen 95% van de streefwaarde behaald. De ambitie van de Arbeidsinspectie hierbij is het creëren van een duurzame werkplek voor medewerkers met een arbeidsbeperking, ook via reguliere wervingsacties. Mensen worden ondersteund met aangepaste werkplekken, jobcoaching en training.

Tabel 8: Middelen

	2023	2024	2025
Budgetrealisatie (euro mln.)	194	222	239
Waarvan personele kosten (mln. euro)	163	187	201

Leren en ontwikkelen

De onboarding en integratie van nieuwe medewerkers begint met centraal georganiseerde activiteiten en krijgt daarna verder vorm in op hun functie toegesneden leerlijnen. Belangrijke ontwikkeldoelen binnen de leerlijnen zijn nieuwe medewerkers (1) wegwijs te maken binnen de organisatie, (2) inhoudelijke kennis over de verschillende toezichtsdomeinen aan te bieden en (3) te faciliteren bij het opbouwen van een netwerk.

Door capaciteitsgroei gerelateerd aan investeringen in onder andere de aanpak van oneerlijk werk, in combinatie met en de vervangingsvraag de afgelopen jaren, is het aandeel nieuwe inspecteurs in het personeelsbestand in die periode gegroeid. Dat maakt het noodzakelijk om extra aandacht en prioriteit te schenken aan de competentieontwikkeling binnen de betreffende functiegroepen.

Vanwege de verschillende kennisgebieden waar inspecteurs in de inspectiepraktijk mee te maken krijgen, is het blijvend van belang specialistische kennis en vaardigheden op peil te houden en te versterken waar nodig.

Duurzame inzetbaarheid

De in 2024 op initiatief van de ondernemingsraad gestarte werkgroep gericht op duurzame inzetbaarheid is in 2025 doorgezet. Medewerkers van de Arbeidsinspectie kunnen trainingen volgen die hen ondersteunen bij mobiliteit, een nieuwe levensfase of persoonlijke ontwikkeling. Om de samenwerking, onderlinge communicatie en werksfeer in hun teams te versterken kunnen leidinggevenden voor hun teams gebruik maken van instrumenten gericht op het versterken van de vaardigheden feedback te geven en te ontvangen of onder begeleiding een analyse van het teamfunctioneren te laten maken.

Diversiteit, integriteit en inclusie

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

Duurzaamheid en mobiliteit

Het doel is, overeenkomstig de rijksbrede doelstelling, om in 2028 alleen nog elektrisch te rijden. In 2025 was het deel van het wagenpark van de Inspectie dat elektrisch rijdt gegroeid naar 82%. Dat is wederom een stijging ten opzichte van de jaren ervoor, namelijk 75% in 2024, 48% in 2023, 42% in 2022 en ongeveer een derde in 2021. Deze ontwikkeling wordt ondersteund door laadpalen te plaatsen bij de verschillende locaties van de Arbeidsinspectie.

Om deze inspanningen kracht bij te zetten, worden in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI) sociale en milieuaspecten uitgebouwd en geïntegreerd in inkoopprocessen. Binnen het inspectiewerk zelf wordt de uitrusting van inspecteurs na gebruik ingezameld om hergebruik of recycling te garanderen en worden binnen het attentiebeleid duurzame keuzes gestimuleerd.

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2025
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

Maart 2026