



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arbo in Bedrijf 2024-2025

Monitoronderzoek naar de naleving van Arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's, maatregelen, en gezond en veilig werken in de praktijk

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1 Samenvatting - Belangrijkste bevindingen 2024-2025	5
2 Over de Monitor Arbo in Bedrijf	9
3 Methode – Hoe komen de resultaten tot stand?	11
4 Resultaten: Algemeen arbobeleid	13
4.1 Mate van naleving van de systeembepalingen	13
4.2 Bevindingen per systeembepaling	15
4.2.1 Risico-inventarisatie en -evaluatie	15
4.2.2 Arbodienstverlening	19
4.2.3 Ziekteverzuimbeleid	20
4.2.4 Bedrijfshulpverlening	21
4.2.5 Preventiemedewerker	21
4.2.6 Werknemers bij arbobeleid betrekken	23
4.2.7 Voorlichting, onderricht en toezicht	24
4.2.8 Arbocatalogus	27
4.2.9 Brancheorganisatie	27
4.2.10 Vertrouwenspersoon	28
5 Resultaten: Arbeidsrisico's en maatregelen	29
5.1 Aanwezigheid van risico's	30
5.2 Beheersing van aanwezige risico's/maatregelen	30
5.3 Gedetailleerde uitvraag gevaarlijke stoffen, dynamische overbelasting, psychosociale arbeidsbelasting en biologische agentia	32
5.3.1 Gevaarlijke stoffen	32
5.3.2 Dynamische overbelasting (onderdeel van fysieke belasting)	36
5.3.3 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)	37
5.3.4 Biologische agentia	38
5.4 Type maatregelen	40
5.5 Specifieke risicogroepen werknemers	42
5.5.1 Arbeid door zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie	42
5.5.2 Arbeid door jongeren van 13 tot en met 17 jaar	42

6	Resultaten: Gezond en veilig werken op de werkvloer	43
6.1	Organisatiecultuur	43
6.2	Relatie naleving systeembepalingen en gezond en veilig werken	44
6.2.1	<i>RI&E van voldoende kwaliteit versus RI&E van onvoldoende kwaliteit</i>	46
6.2.2	<i>Getoetste RI&E versus niet-getoetste RI&E</i>	46
6.3	Algemeen oordeel inspecteurs gezond en veilig werken en motieven voor niet-naleving	47
6.4	Effect van monitorbezoek	48
	Appendix I: Methodologische verantwoording	50
	Appendix II: Aanvullende tabellen	55

Voorwoord

De monitor Arbo in Bedrijf laat een actueel en gedetailleerd beeld zien van de mate waarin werkgevers voldoen aan de wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden. Deze verplichtingen zijn er om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek voor werknemers.

Het maken en actueel houden van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is onderdeel van zo'n verplichting. Hierin brengen werkgevers in kaart met welke risico's werknemers te maken kunnen krijgen. De vorige editie van deze monitor liet zien dat het aantal bedrijven met een RI&E steeg van ongeveer de helft naar zo'n 64%. Die vooruitgang heeft zich echter niet doorgezet. Dat betekent dat nog steeds te veel bedrijven niet aan deze basisverplichting voldoen.

Er is pas sprake van goed werkgeverschap wanneer er oprechte aandacht is voor de risico's op de werkvloer. En dat is geen vrijblijvendheid; daarom treedt de Arbeidsinspectie handhavend op als ze constateert dat werkgevers dit nalaten. Ook op andere terreinen laten werkgevers steken vallen, bijvoorbeeld rondom gevaarlijke stoffen. Te veel bedrijven hebben de basis niet op orde: geen inventarisatie van de aanwezige gevaarlijke stoffen, geen registratie van medewerkers die blootgesteld kunnen worden aan die stoffen en geen beoordelingen van de aard en duur van de blootstelling. Als je geen inzicht hebt, kan je ook niet handelen.

Uit de monitor blijkt dat er nog veel te verbeteren valt. Niet alle RI&E's worden goed uitgevoerd; een derde is van onvoldoende kwaliteit. Het maken van een RI&E is niet ingewikkeld. Het is een logische stap die hoort bij verantwoord ondernemerschap en die net zo vanzelfsprekend moet zijn als de boekhouding of andere bedrijfsvoering op orde houden.

Bedrijven worden op meerdere manieren ondersteund bij deze verantwoordelijkheid. Brancheorganisaties, kennisinstellingen en publieke partijen bieden uitgebreide kennis, hulpmiddelen en praktische ondersteuning. Het gaat dan bijvoorbeeld om erkende branche-RI&E's, arbocatalogi en zelfinspectietools van de Arbeidsinspectie. Werkgevers kunnen deze direct gebruiken. De basisingrediënten voor werkgevers om aan de verplichtingen te voldoen en een gezonde en veilige werkomgeving te waarborgen zijn daarmee nadrukkelijk voorhanden. Het gaat erom die mogelijkheden ook echt concreet toe te passen.

Rits de Boer
Inspecteur Generaal Nederlandse Arbeidsinspectie

1 Samenvatting - Belangrijkste bevindingen 2024-2025

De Nederlandse Arbeidsinspectie rapporteert met de tweejaarlijkse monitor Arbo in bedrijf over de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet. Het huidige rapport gaat over de periode 2024-2025. Het gaat hierbij om de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en de aanwezigheid van arbeidsrisico's tijdens het werk. Daarnaast wordt ook gekeken in hoeverre werkgevers in Nederland maatregelen nemen om werknemers te beschermen tegen de aanwezige risico's. Ook wordt meer inzicht gegeven in de relatie tussen naleving op het gebied van arbozorgverplichtingen en gezond en veilig werken in de praktijk.

De resultaten van de monitor Arbo in bedrijf komen tot stand via bedrijfsbezoeken door inspecteurs. Een inspecteur bekijkt voorafgaand aan het bezoek, indien aanwezig, de verplichte arbozorgdocumentatie (de risico-inventarisatie en -evaluatie, het plan van aanpak en het basiscontract) om een goed beeld te krijgen van het schriftelijke arbeidsomstandighedenbeleid in het bedrijf. Ook spreekt de inspecteur tijdens het bezoek met (een afgevaardigde van) de werkgever en een werknemer. Op basis van deze gesprekken én een rondgang door het bedrijf brengt de inspecteur de aanwezige arbeidsrisico's in kaart, evenals de maatregelen die de werkgever neemt om deze risico's tegen te gaan. Zo wordt onderzocht in hoeverre de werkgever de wet- en regelgeving voor arbeidsomstandigheden naleeft, en of er veilig en gezond gewerkt wordt. Inspecteurs treden bij de bedrijfsbezoeken in principe niet handhavend op, tenzij er situaties aangetroffen worden met ernstig gevaar voor personen.

In de periode 2024-2025 hebben inspecteurs 2.070 bedrijven bezocht. Elk bedrijf in Nederland met minstens één werknemer kon bezocht worden. Er is voor gezorgd dat er in alle sectoren en voor allerlei groottes van bedrijven (van 1-4 werknemers tot 100+ werknemers) voldoende bedrijven zijn bezocht om nauwkeurig uitspraken te kunnen doen. Op basis van de documentatie van het arbeidsomstandighedenbeleid, het bedrijfsbezoek en de gesprekken met de werkgever en werknemer vult de inspecteur de monitorvragenlijst in. Deze gegevens worden statistisch gewogen naar de gehele populatie bedrijven in Nederland, zodat de percentages en bevindingen in dit rapport gaan over alle bedrijven in Nederland. Zo ontstaat een beeld van de arbeidsomstandigheden in Nederland. Dit rapport benoemt alleen effecten over tijd (in vergelijking met resultaten uit 2022-2023) als de toename of afname van een percentage significant verschilt van de laatste editie.

Hieronder worden de belangrijkste resultaten van de monitor Arbo in bedrijf 2024-2025 besproken.

Belangrijkste bevindingen:

1. Naleving van belangrijke arbozorgverplichtingen

Een arbeidsomstandighedenbeleid heeft als doel om werknemers gezond en veilig te laten werken. Preventie speelt een centrale rol in het arbobeleid, zodat de focus ligt op het voorkomen van ongevallen en ziekte door werk. Hieronder worden vier arbozorgverplichtingen besproken die een belangrijke rol spelen bij een preventief arbobeleid.

De **risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)** wordt door de wetgever gezien als het startpunt van gezond en veilig werken. De werkgever is verplicht om een RI&E te hebben waarin alle arbeidsrisico's binnen het bedrijf, evenals maatregelen om deze risico's te voorkomen of beperken, worden beschreven. Van alle werkgevers heeft 68% een RI&E in 2024-2025. In de periode 2014-2021 lag dit percentage elke editie van de monitor rond de 50%. De toename van werkgevers met een RI&E die in 2022-2023 werd geobserveerd heeft zich niet voortgezet in 2024-2025, maar dit percentage is wel stabiel gebleven. De algemene kwaliteit van de RI&E wordt in 2024-2025 in 70% van de gevallen als voldoende of goed beoordeeld. Dit is een significante, maar kleine toename ten opzichte van 2022-2023 toen 64% van de RI&E's als voldoende of goed werden beoordeeld.

Het **plan van aanpak (PvA)** is een verplicht onderdeel van de RI&E waarin werkgevers dienen aan te geven welke maatregelen zij binnen een bepaalde termijn treffen om arbeidsrisico's tegen te gaan. In 2024-2025 heeft 68% van de bedrijven een PvA. Dat is een kleine significante toename ten opzichte van de periode 2022-2023, toen 62% van de bedrijven een PvA had, en de periode 2014-2021, toen het percentage elke editie rond de 40% lag.

Een **basiscontract** is een verplichte overeenkomst met een gecertificeerde arbodienst, een BIG-geregistreerde bedrijfsarts of gecertificeerde arbokerndeskundige. In het basiscontract staan werkafspraken waarvoor de werkgever zich moet laten bijstaan door kerndeskundigen. Het gaat hierbij onder andere om ziekteverzuimbegeleiding, toetsing van en advisering over de RI&E, en toegang voor werknemers tot de bedrijfsarts. In 2024-2025 is het gebruik van het basiscontract significant gestegen, 84% van alle werkgevers heeft een overeenkomst met een arbodienstverlener, ten opzichte van 80% in 2022-2023.

Hierop aansluitend blijkt dat het percentage werkgevers dat beschikt over een **schriftelijk ziekteverzuimbeleid** significant is toegenomen. Een ziekteverzuimbeleid is verplicht en omvat hoe het bedrijf omgaat met preventie, verzuim en re-integratie. In de periode 2024-2025 kon 60% van de werkgevers een schriftelijk ziekteverzuimbeleid overleggen. Dit was 52% in 2022-2023. Dit is een kleine significante stijging.

2. Het gebruik van een erkende branche-RI&E en/of een arbocatalogus bij het opstellen van de RI&E hangt positief samen met de geconstateerde kwaliteit van de RI&E

Een erkend branche-RI&E-instrument is een getoetst RI&E-instrument gemaakt door brancheorganisaties in een specifieke sector. Indien beschikbaar, kunnen werkgevers dit instrument gebruiken bij het opstellen van de RI&E en het plan van aanpak. Bij gebruik van een erkend RI&E-instrument hoeft de werkgever de RI&E niet meer te laten toetsen indien deze 25 of minder werknemers in dienst heeft. De resultaten uit dit onderzoek laten zien dat RI&E's die zijn opgesteld met behulp van een branche-RI&E vaker voldoende of goed van kwaliteit zijn dan RI&E's waarbij dit hulpmiddel niet gebruikt is én de RI&E niet getoetst is.

In een arbocatalogus leggen werkgevers- en werknemersorganisaties samen vast hoe zij invulling geven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften voor gezond en veilig werk. RI&E's van bedrijven die bij het opstellen van de RI&E gebruik maken van een arbocatalogus worden vaker als voldoende of goed van kwaliteit beoordeeld (87%) dan bedrijven die dat niet doen (64%).

3. Het gebruik en de kwaliteit van de RI&E laten een positief verband zien met risicobeheersing in de praktijk

In dit onderzoek is de relatie onderzocht tussen de mate waarin werkgevers bepalingen van de Arbowetgeving naleven en waarin werknemers gezond en veilig werken in de praktijk. Hiervoor is data gebruikt uit zowel de periode 2022-2023 als 2024-2025, wat de robuustheid van de bevindingen ondersteunt.

Het blijkt dat de aanwezigheid van een RI&E significant positief samenhangt met gezond en veilig werken in de praktijk (uitgedrukt in het aandeel beheerste risico's). Bovendien beheersen bedrijven met een kwalitatief voldoende of goede RI&E meer risico's dan bedrijven die een kwalitatief onvoldoende RI&E hebben.

Ook de preventiemedewerker, voorlichting en onderricht en het houden van toezicht is significant positief gerelateerd aan de beheersing van risico's. Bedrijven die voldoen aan deze arbozorgbepalingen, doen het beter als het gaat om gezond en veilig werken in de praktijk dan bedrijven zonder preventiemedewerker en voorlichting, onderricht en toezicht.¹

¹ Let wel: het betreft hier een correlatie. Het onderzoek is niet gericht op het vaststellen van causale verbanden (oorzaak-gevolg).

4. Meerderheid werkgevers geeft geen aantoonbare voorlichting en onderricht over of houdt geen toezicht op veilig en gezond werken (VOeT)

Werkgevers zijn verplicht om zorg te dragen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over de risico's van de werkzaamheden en over de genomen maatregelen om deze risico's te voorkomen of tegen te gaan. De werkgever moet bovendien toezien op de naleving van de instructies en voorschriften voor gezond en veilig werken.

De resultaten hierboven laten bovendien het belang van voorlichting, onderricht en toezicht zien als het gaat om een betere beheersing van risico's. Daarnaast gaat er een belangrijke preventieve werking uit van VOeT bij het voorkomen van ongevallen en werkgerelateerde ziekte. Het aandeel werkgevers dat aantoonbaar voorlichting geeft én toezicht houdt op veilig en gezond werk bedroeg 20% in 2024-2025.

In 2024-2025 is de wettelijke verplichting kritischer onderzocht dan in eerdere edities van de monitor. In de huidige editie hebben inspecteurs specifiek uitgevraagd hoe werkgevers invulling hebben gegeven aan VOeT gericht op gezond en veilig werken. Het blijkt dat veel werkgevers wel aangeven aan VOeT te doen, maar dat niet kunnen aantonen of daar voorbeelden van kunnen aandragen (in de vorm van bijvoorbeeld instructies, cursussen, toolboxmeetings of werkplekinspecties). Van alle werkgevers geeft 73% in 2024-2025 geen aantoonbare voorlichting en onderricht. Van alle gesproken werknemers geeft 46% aan geen voorlichting over gezond en veilig werken te hebben ontvangen, wat er op kan duiden dat voorlichting op een informele wijze wordt gegeven. Als het gaat om het toezicht vanuit de werkgever op de naleving van instructies om gezond en veilig te werken, blijkt dat 68% van de werkgevers geen of niet-aantoonbaar toezicht houdt.

5. Werken met gevaarlijke stoffen is het slechtst beheerste risico

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen is één van de risico's met de meeste gezondheidsschade, waarbij een belangrijk deel van de ziektelast vaak pas jaren later optreedt.² In 2024-2025 werkt 26% van de bedrijven in Nederland met één of meerdere gevaarlijke stoffen. Van deze bedrijven treft 45% van de werkgevers geen of onvoldoende maatregelen om het risico te beheersen. Dit percentage is sinds 2022-2023 nagenoeg gelijk.

Om werknemers te beschermen tegen gevaarlijke stoffen, is de werkgever verplicht een overzicht te hebben van *alle gevaarlijke stoffen* waaraan werknemers blootgesteld kunnen worden tijdens het werk. Van alle bedrijven waar met één of meerdere gevaarlijke stoffen wordt gewerkt heeft 65% geen overzicht van de stoffen waaraan werknemers blootgesteld kunnen worden. Bij werk met de kans op blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene stoffen of stoffen die vrijkomen bij een kankerverwekkend proces (CMR-stoffen), dient de werkgever daarnaast een registratie te hebben met de namen van werknemers die (kunnen) worden blootgesteld aan CMR-stoffen. Van alle bedrijven waar met CMR-stoffen gewerkt wordt, heeft 81% geen registratie van werknemers die blootgesteld kunnen worden.

Ook dient de werkgever bij de aanwezigheid van één of meerdere gevaarlijke stoffen de aard, mate en duur van blootstelling te (laten) beoordelen om zo de risico's voor de werknemers te bepalen. Bij 83% van de bedrijven waar met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt is dit niet beoordeeld. Voor werkzaamheden waar mogelijk blootstelling aan gevaarlijke stoffen plaatsvindt, moet de werkgever er ook voor zorgen dat werknemers een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) krijgen aangeboden, zodat gezondheidsschade als gevolg van het werken met gevaarlijke stoffen vroegtijdig kan worden gesignaleerd. Van alle bedrijven waar dit voor geldt, biedt 78% geen PAGO aan.

² [Staat van gezond werk | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#).

6. Stress als gevolg van werkdruk en extern ongewenst gedrag doen zich bij ongeveer een kwart van alle bedrijven voor en worden door een kwart van die bedrijven niet of niet voldoende beheerst

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) betreft alle factoren die stress teweegbrengen op het werk, waaronder werkdruk, intern en extern ongewenst gedrag (agressie en geweld, seksuele intimidatie en pesten) en discriminatie. In 2024-2025 hebben bij minimaal 30% van de Nederlandse bedrijven werknemers meer dan incidenteel te maken gehad met stress door werkdruk. De percentages bedrijven waar zich intern ongewenst gedrag (9%; ongewenst gedrag door leidinggevende(n) en/of collega's) en/of discriminatie (5%) heeft voorgedaan zijn licht, doch significant gedaald ten opzichte van 2022-2023. Bij minimaal 24% van alle bedrijven hebben werknemers extern ongewenst gedrag ervaren. Hierbij gaat het om ongewenst gedrag door derden, zoals klanten, cliënten, passagiers of studenten. Ongeveer een kwart van de bedrijven waar stress door werkdruk en ongewenst gedrag zich heeft voorgedaan, neemt geen of onvoldoende maatregelen om het risico te voorkomen of te beheersen. Bij discriminatie is dat bij 42% van de bedrijven. Het risico stress door werkdruk wordt significant beter beheerst ten opzichte van 2022-2023.

In principe kan elke werknemer in een bedrijf in aanraking komen met PSA-risico's. Immers, overal waar gewerkt wordt kunnen werknemers stress door werkdruk ervaren en overal waar mensen (samen)werken kan zich ongewenst gedrag (inclusief discriminatie) voordoen. Bedrijven waar deze risico's zich nog niet voorgedaan hebben, zouden ook preventief maatregelen moeten nemen. Indien we kijken naar alle bedrijven in Nederland zien we dat 31% van alle bedrijven stress door werkdruk niet of niet voldoende beheerst. Dit is een significante, doch kleine, verbetering ten opzichte van 2022-2023. Voor ongewenst gedrag en discriminatie treft 44% tot 54% geen of onvoldoende maatregelen om ongewenst gedrag en discriminatie te voorkomen.

Eén van de maatregelen om het risico PSA te beheersen is de aanstelling van een vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt voor werknemers binnen een bedrijf als het gaat om opvang, advies en ondersteuning bij ongewenst gedrag. Daarnaast signaleert de vertrouwenspersoon patronen en risico's bij de werkgever en draagt deze bij aan voorlichting en preventie. Van alle werkgevers heeft in 2024-2025 45% een vertrouwenspersoon aangesteld.

7. Een gebrek aan kennis en informatie is het meest voorkomende motief bij niet-naleving op het gebied van arbeidsomstandigheden

Met betrekking tot de beoordeling van de algemene arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf zijn in 2024-2025 van alle werkgevers die niet naleven 76% getypeerd als niet-weters. Dat zijn werkgevers die niet (goed) op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving en zich niet bewust zijn van overtreding. Het gaat dus om werkgevers die wel willen naleven, maar onvoldoende op de hoogte zijn van de regels en verplichtingen in de Arboret. Zij missen hierdoor de benodigde kennis om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen.

Zogenaamde niet-kunners vormen een relatief klein aandeel van de niet nalevende werkgevers (12%), waarbij het gaat om werkgevers die wel bekend zijn met de regels en willen naleven, maar dit niet kunnen door een gebrek aan middelen of mogelijkheden.

Van de niet nalevende werkgevers wordt eveneens 12% getypeerd als niet willend. Deze werkgevers zijn bewuste overtreders, omdat bijvoorbeeld de kosten van naleving niet opwegen tegen de baten of omdat zij het niet eens zijn met de wet- en regelgeving. De meerderheid van de werkgevers die niet naleeft is dus niet willens en wetens in overtreding.

2 Over de Monitor Arbo in Bedrijf

Voor het uitvoeren van haar taken heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie een goed beeld nodig van ontwikkelingen en risico's op de domeinen waarop zij toezicht houdt. Daarom voert de Arbeidsinspectie verschillende monitorprojecten uit, waaronder de tweejaarlijkse monitor Arbo in Bedrijf (AiB).

Voor de monitor AiB, die al sinds 1999 loopt, onderzoeken arbeidsinspecteurs het arbeidsomstandighedenbeleid (hierna arbobeleid) en de arbeidsomstandigheden tijdens bedrijfsbezoeken.³ De resultaten van deze bedrijfsbezoeken worden door een statistische weging vertaald naar de populaties van bedrijven (±340.000) en werknemers (±8.5 mln.) in Nederland.⁴

Uniek aan deze monitor is dat zij (1) niet risico-gestuurd is en (2) niet berust op zelfrapportage, zodat er een zo volledig mogelijk beeld ontstaat van de arbeidsomstandigheden in Nederland.

1. Niet risico-gestuurd: De Arbeidsinspectie werkt risico-gestuurd en meldingsgericht,⁵ maar de bedrijfsbezoeken voor dit monitoronderzoek zijn daarop een uitzondering. Elk bedrijf in Nederland kan geselecteerd worden voor deelname, waardoor uitspraken gedaan kunnen worden over de stand van zaken over gezond en veilig werk in heel Nederland.
2. Niet berustend op zelfrapportage: De data worden verzameld door inspecteurs en komen niet tot stand door zelfrapportage van werkgevers of werknemers.⁶ Inspecteurs zijn vanuit hun expertise goed op de hoogte van de Arboregels en hebben goed zicht op de risico's die zich daadwerkelijk op de werkvloer (kunnen) voordoen.

De Arbeidsomstandighedenwet⁷ (hierna Arbowet) is een kaderwet waarin verplichtingen zijn opgenomen voor werkgevers en werknemers. De werkgever moet voor zijn werknemers zorgen voor goede – en daarmee dus gezonde en veilige – arbeidsomstandigheden. Deze zorgplicht van de werkgever is uitgewerkt in verschillende systeembepalingen in de Arbowet en geldt voor alle bedrijven die werknemers in dienst hebben die gezamenlijk meer dan 40 uur werken, ongeacht hun economische activiteit en de daarbij horende risico's. De systeembepalingen worden in de monitor uitgevraagd.⁸ Het gaat hierbij onder andere om de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), het plan van aanpak, en het contract met een arbodienstverlener. Daarnaast worden in de monitor mogelijke arbeidsrisico's onderzocht.⁹ Door middel van een bedrijfsbezoek peilt een inspecteur bij bedrijven of deze risico's aanwezig zijn, hoeveel werknemers worden blootgesteld aan het risico en of de werkgever maatregelen genomen heeft om het risico tegen te gaan.

De monitor resulteert in een beschrijvend rapport over de stand van zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland, en dient als informatiebron voor de risicoanalyse van de Arbeidsinspectie en het beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

³ Voor voorgaande publicaties van de monitor Arbo in Bedrijf, zie:

[Arbo in bedrijf 2019-2021 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie](#), [Arbo in bedrijf 2022-2023 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

⁴ De populaties die in dit rapport genoemd worden kunnen afwijken van deze algemene cijfers, omdat een aantal sectoren worden uitgesloten die niet onder het toezicht van de Arbeidsinspectie op de Arbowet vallen. Zie de eerste voetnoot in Appendix I voor meer informatie.

⁵ [Jaarplan 2025 | Jaarplan | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

⁶ Zoals gewoon is bij andere representatieve onderzoeken naar arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (de NEA) en WEA van TNO.

⁷ [wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346](#).

⁸ Voor een compleet overzicht van systeembepalingen die in dit monitoronderzoek worden uitgevraagd, zie [paragraaf 4.1 Mate van naleving van de systeembepalingen](#).

⁹ In totaal zijn 26 arbeidsrisico's onderzocht die zich kunnen voordoen binnen Nederlandse bedrijven. Deze risico-selectie is gebaseerd op risico's beschreven in het Arbeidsomstandighedenbesluit en een consultatie van het Kenniscentrum van de Arbeidsinspectie.

Hoofdstuk 3 gaat over de gebruikte methode van het onderzoek. De resultaten van dit rapport bevatten ten eerste de nationale kerncijfers over de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet (hoofdstuk 4), ten tweede een overzicht van de risico's waar werknemers aan blootgesteld worden en de maatregelen die genomen worden om deze risico's te beheersen (hoofdstuk 5), en ten derde inzichten over gezond en veilig werken op de werkvloer (hoofdstuk 6).

3 Methode – Hoe komen de resultaten tot stand?

De onderzoekseenheden van de monitor Arbo in bedrijf zijn bedrijfsvestigingen in Nederland. Deze vestigingen zijn geselecteerd via een gestratificeerde aselecte steekproef op basis van gegevens van de Kamer van Koophandel. Geselecteerde vestigingen hebben minstens één werknemer en zijn gestratificeerd naar 14 sectoren¹⁰ en 5 grootteklassen.¹¹ In de periode 2024-2025 zijn 2.070 vestigingen bezocht door inspecteurs.¹²

De werkgevers van de geselecteerde vestigingen hebben voorafgaand een aankondigingsbrief ontvangen met informatie over (deelname aan) het onderzoek.¹³ Tegelijkertijd is hen gevraagd relevante arbodocumentatie, zoals de RI&E, op te sturen.¹⁴ De inspecteur spreekt tijdens het bedrijfsbezoek, aan de hand van een vragenlijst, de werkgever, en maakt een rondgang door het bedrijf. Tijdens de rondgang beoordeelt de inspecteur of het op de werkplek gezond en veilig is, en of beleid in de praktijk wordt gebracht. Daarnaast spreekt de inspecteur met een werknemer. Door zowel de werkgever als een werknemer te spreken is er datatriangulatie, waarmee verschillende perspectieven worden genomen en die met elkaar kunnen worden vergeleken.

Het gesprek met de werknemer gaat over het ontvangen van voorlichting en onderricht en de organisatiecultuur met betrekking tot gezond en veilig werken. In 97% van de bezochte vestigingen, waar dit mogelijk was, heeft dit gesprek met de werknemer plaatsgevonden. Er zijn in totaal 2.000 werknemers gesproken.¹⁵ Een enkele werknemer is uiteraard niet representatief voor alle werknemers binnen het bedrijf, maar het is praktisch ondoenlijk om er meer dan één te spreken.¹⁶ Toch geeft het spreken van één werknemer al extra inzichten in gezond en veilig werken op de vestiging die we anders niet zouden verkrijgen.

Bij een bedrijfsbezoek beoordeelt de inspecteur voor elk van de onderzochte en aanwezige risico's of het bedrijf maatregelen heeft genomen om die te beheersen. Deze beoordeling is op hoofdlijnen gegeven de beschikbare tijd.¹⁷ Een inspecteur kan bij een groot bedrijf bijvoorbeeld onmogelijk alle machines of gevaarlijke stoffen controleren. Inspecteurs treden bij de bedrijfsbezoeken niet handhavend op (tenzij er situaties aangetroffen worden met ernstig gevaar voor personen), maar verzamelen informatie over de naleving van de Arbowet en de stand van zaken op het gebied van gezond en veilig werk. Daarmee is een bedrijfsbezoek minder diepgaand dan een standaardinspectie. Uiteraard vertellen inspecteurs aan

¹⁰ (1) Landbouw, bosbouw en visserij, (2) industrie, (3) energievoorziening, waterbedrijven, afvalbedrijven, (4) bouwnijverheid, (5) groot- en detailhandel, (6) horeca, (7) vervoer en opslag, (8) informatie en communicatie, (9) financiële dienstverlening, (10) zakelijke dienstverlening, (11) openbaar bestuur en overheidsdiensten, (12) onderwijs, (3) gezondheidszorg en welzijn, en (14) overige dienstverlening.

¹¹ De grootteklassen omvatten 1-4, 5-9, 10-49, 50-100 en 100+ werknemers.

¹² In dit onderzoek streven we naar 2000 bezoeken verspreid over twee jaar. Zie [Appendix I](#) hoe dit aantal tot stand is gekomen.

¹³ In [paragraaf 6.4](#) wordt nader ingegaan op de (mogelijke) effecten van de aankondigingsbrief als het gaat om naleving van werkgevers.

¹⁴ De werkgever is voorafgaand aan het bezoek gevraagd de RI&E, het plan van aanpak en het contract met de arbodienst of arbodienstverleners aan te leveren.

¹⁵ Zie [appendix 1 Dataverzameling](#) voor een beschrijving van de selectie van de werknemers die gesproken zijn tijdens het bedrijfsbezoek. Dit betrof in 85% van de gesproken werknemers een werknemer met een vast contract, in de overige 15% betrof dit een werknemer met een tijdelijk contract, een contract op oproepbasis of een ingeleende uitzendkracht.

¹⁶ De inspecteur heeft aangegeven of de werknemer ook een rol had in de OR/personeelsvertegenwoordiging, als preventiemedewerker, bhv'er of leidinggevende. Werknemers kunnen in deze rollen meer dan gemiddeld op de hoogte zijn van de arbozorg binnen het bedrijf. Alle data gebaseerd op antwoorden van de gesproken werknemer zijn ook geanalyseerd zonder de antwoorden van werknemers die deze rollen hadden. De uitkomsten laten nagenoeg geen structurele afwijkingen zien.

¹⁷ Een inspecteur besteedt gemiddeld ongeveer 5 uur aan een bedrijfsbezoek, inclusief gesprek met de werkgever en werknemer.

de werkgevers hun bevindingen en geven ze informatie over hoe het (nog) beter kan. Om de kwaliteit van data te borgen zijn er een uitgebreide instructie en een handleiding voor de inspecteurs, worden alle ingevulde vragenlijsten gecheckt door de onderzoekers en zijn de onderzoekers beschikbaar om antwoord te geven op vragen.

De resultaten uit de steekproef worden gewogen naar de populatie bedrijven in Nederland. Door de gestratificeerde steekproeftrekking is bekend hoeveel andere bedrijven elke vestiging in de steekproef representeert in de populatie, in termen van sector- en grootteklassecombinatie. Alle resultaten in deze rapportage zijn gewogen resultaten op het niveau van de populatie van bedrijven met minstens één werknemer in heel Nederland.

Dit rapport benoemt alleen effecten over tijd als de toename of afname van een percentage significant verschilt van de laatste editie ($p < 0,05$). Daarnaast wordt in dit rapport niet alleen naar significantie, maar ook naar de grootte van een significant effect gekeken. Daarvoor is de gestandaardiseerde effectgrootte Cohen's d gebruikt. In de tabellen staan kleine effecten aangegeven met een wit driehoekje ($\triangle\nabla$), significante kleine tot middelgrote effecten worden aangeduid met een grijs driehoekje ($\triangle\nabla$) en grote effecten met een zwart driehoekje ($\blacktriangle\nabla$).¹⁸ De driehoekjes geven ook de richting van het effect aan (toename vs. afname). Meer informatie over de wegingsmethodiek en analyses binnen deze gestratificeerde steekproef staat in Appendix I.

Voorafgaand aan elke editie inventariseren we (zowel intern bij de Arbeidsinspectie als bij de relevante directies binnen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) of er behoefte bestaat om nieuwe informatie uit te vragen of accenten te leggen op bepaalde onderwerpen. Op basis van deze uitvraag is in 2024-2025 meer inzicht verkregen over hoe de taak van de preventiemedewerker is ingevuld en hoe de ondernemingsraden van bedrijven bijdragen aan de uitvoering van het arbozorgbeleid. Ook is de module over gevaarlijke stoffen aangepast, bijvoorbeeld door de categorie vluchtige organische stoffen (VOS) uit te splitsen naar meer specifieke, veelvoorkomende en schadelijke VOS, waaronder benzeen, formaldehyde en oplosmiddelen. Zodoende worden de 12 meest schadelijke gevaarlijke stoffen waarmee gewerkt wordt uitgevraagd,¹⁹ evenals het gebruik van milde en agressieve schoonmaakmiddelen. Daarnaast is er voor de risicomodule werken in warme omstandigheden onderscheid gemaakt in het binnen en buiten werken in warme omstandigheden. Ook is een aantal vraagstellingen aangescherpt. Zo vroegen we de inspecteur kritischer te kijken naar hoe de voorlichting en het toezicht is georganiseerd op de vestiging. Dergelijke inhoudelijke aanpassingen aan de vragenlijst kunnen leiden tot trendbreuken, doordat bijvoorbeeld het antwoord een net andere betekenis krijgt en daardoor niet meer één-op-één te vergelijking is met het antwoord in de vorige editie. Voor systeembepalingen of risico's waarbij dit het geval is, staat dat in het rapport aangegeven.

¹⁸ Een effect is klein als Cohen's $d < .20$, klein tot middelgroot als Cohen's $d \geq .20$ en $< .80$, en groot als $\geq .80$; Statistical power analysis for the behavioral sciences van Cohen, 1977.

¹⁹ [12 beruchte stoffen | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

4 Resultaten: Algemeen arbobeleid

Dit hoofdstuk gaat over de naleving van verschillende systeembepalingen in de Arbowet door bedrijven in Nederland. Het gaat dan bijvoorbeeld over de RI&E, het contract met een arbodienstverlener en bedrijfshulpverlening. Eerst wordt een globaal overzicht van belangrijke bepalingen gegeven, waarbij ook de resultaten van 2024-2025 worden vergeleken met die van 2022-2023. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de bevindingen per systeembepaling.

4.1 Mate van naleving van de systeembepalingen

Voor bedrijven met ten minste één werknemer gelden, ongeacht hun economische activiteit en de daarbij behorende specifieke risico's vanuit de Arbowet, verschillende algemene verplichtingen (systeembepalingen) voor arbozorg. De verplichtingen die in deze monitor aan bod komen zijn:

1. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E): de werkgever dient over een beschrijving en evaluatie op papier te beschikken van alle arbeidsrisico's die zich in het bedrijf voordoen.
2. Plan van aanpak: als onderdeel van de RI&E dient de werkgever over een schriftelijk plan van aanpak te beschikken dat de maatregelen beschrijft die het bedrijf neemt/ gaat nemen tegen arbeidsrisico's.
3. Contract met arbodienstverlening: iedere werkgever moet beschikken over een overeenkomst met een gecertificeerde arbodienst of geregistreerd bedrijfsarts.
4. Ziekteverzuim: de werkgever dient een ziekteverzuimbeleid te voeren.
5. Bedrijfshulpverlening: de werkgever moet zich laten bijstaan door één of meer werknemers om bij incidenten snel en adequate hulp te bieden aan de aanwezigen in het bedrijf.
6. Preventiemedewerker: elk bedrijf is verplicht om ten minste één preventiemedewerker in dienst te hebben die de maatregelen kan uitvoeren gericht op de veiligheid en gezondheid van de werknemers binnen het bedrijf. Bij bedrijven met niet meer dan 25 werknemers mag de werkgever zelf de rol van preventiemedewerker vervullen.
7. Voorlichting, onderricht en toezicht: de werkgever dient te zorgen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over gezond en veilig werken en heeft de plicht om toe te zien dat werknemers conform de instructies en voorschriften voor gezond en veilig werken handelen.
8. Overleg met werknemers over Arbobeleid.

Tabel 1 geeft een overzicht van de mate van naleving van de eerste zeven van deze systeembepalingen in de periode 2016-2025. Vanaf paragraaf 4.2.1 bespreken we alle systeembepalingen afzonderlijk.

In 2024-2025 beschikte 68% van de bedrijven in Nederland over een RI&E. In totaal beschikte 49% van alle bedrijven over een getoetste RI&E. De percentages bedrijven die beschikken over een plan van aanpak en een contract met een arbodienstverlener zijn significant toegenomen in vergelijking met 2022-2023, alhoewel deze toename klein is. Het aantal bedrijven met een plan van aanpak is gestegen van 62% naar 68%. Het aantal bedrijven met een contract met een arbodienstverlener is gestegen van 80% naar 84%.

In 2024-2025 heeft de inspecteur kritischer gekeken naar de aanwezigheid van voorlichting, onderricht en toezicht (VOeT). In vorige edities gingen we er vanuit dat VOeT aanwezig was als de werkgever dat te kennen gaf. Dat percentage varieerde tussen 62% en 73%. Ditmaal vroeg de inspecteur door naar onderbouwing voor de aanwezigheid van VOeT, bijvoorbeeld door de aanwezigheid of aanbod van (online) cursussen/trainingen, informatiefolders, toolboxmeetings, of voorlichting en onderricht door de leverancier van machines, de direct leidinggevende, veiligheidsdeskundige of de preventiemedewerker in het geval van voorlichting en onderricht. En in het geval van toezicht is gelet op de invulling ervan door de werkgever bijvoorbeeld doordat de werkgever veel op de werkvloer te vinden is, er werkplekinspecties zijn, er controles uit worden gevoerd, er een rondgang is door (een) leidinggevende(n). Mocht de werkgever hier geen onderbouwing voor kunnen geven, dan kon de inspecteur aangeven dat de

werkgever wel aangaf dat dergelijke zaken geregeld waren, maar dat dit nergens uit blijkt. Indien we deze nieuwe en meer concrete uitvraag van VOeT gebruiken dan geeft 20% van de werkgevers *aantoonbaar* voorlichting en onderricht én houdt *aantoonbaar* toezicht. Tellen we werkgevers die geen onderbouwing aan kunnen dragen maar wel zeggen aan VOeT te doen mee, zoals in de vorige edities, komen we op een percentage van 67% uit.

Naast bovenstaande verschillen zijn er geen duidelijke ontwikkelingen te zien in de aanwezigheid en toetsing van de RI&E, de aanwezigheid van een schriftelijk ziekteverzuimbeleid, bedrijfshulpverlening en een preventiemedewerker.

In lijn met eerdere jaargangen van de monitor, laten de resultaten zien dat hoe meer werknemers er bij een bedrijf werken, hoe vaker aan de Arboverplichtingen wordt voldaan (zie ook [Tabel 1 in Appendix II](#)). Daardoor laat het percentage *werknemers* dat werkt bij bedrijven die aan de Arboverplichtingen voldoen een hogere score zien dan het percentage *bedrijven* dat aan de Arboverplichtingen voldoet (zie hiervoor de laatste kolom van Tabel 1). Bijvoorbeeld, zo geldt voor meer dan 91% van de werknemers dat zij werken bij een bedrijf dat een RI&E heeft, terwijl 68% van de bedrijven over een RI&E beschikt.

Tabel 1. Nalevingsniveau van elementen van arbobeleid in de periode 2016-2025, percentages van bedrijven en van werknemers

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid	% van bedrijven					% van werknemers
	2016 (n = 2.787)	2018 (n = 1.343)	2019-2021 (n = 2.174)	2022-2023 (n = 1.693)	2024-2025 (n = 2.070)	2024-2025 (n = 2.070)
RI&E	47	52	50	64	68	91
Getoetste RI&E*	39	41	41	46	49	69
Plan van aanpak	38	41	47	62	68△	88
Contract met arbodienst of andere arbokerndeskundige	77	81	78	80	84△	96
Schriftelijk ziekteverzuimbeleid**	75	79	77	52	60△	92△
Bedrijfshulpverlening	70	68	68	70	71	92
Preventiemedewerker	49	55	64	67	66	87
Aantoonbare voorlichting, onderricht en toezicht					20***	50
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen****	29	35	40	39	40	76
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen****	10	10	13	4	5	1

* Inclusief kleine bedrijven die een branche-RI&E gebruiken.

** Vóór 2022-2023 werd het hebben van een mondeling of een deels schriftelijk / deels mondeling ziekteverzuimbeleid ook gerekend als 'er is een ziekteverzuimbeleid aanwezig bij het bedrijf'. Daarom lag het percentage ziekteverzuimbeleid in die rapportages hoger.

*** Voorlichting, onderricht en toezicht is in deze editie anders uitgevraagd dan in vorige edities en kan dus niet vergeleken worden met eerdere edities.

**** Het gaat hier om de samenloop van het tegelijkertijd (niet) hebben van: RI&E, contract arbodienst, BHV en preventiemedewerker.

△ is een significante toename met kleine effectgrootte, ▼ is een significante afname met een kleine tot middelgrote en ▼ is een significante afname met een grote effectgrootte tussen 2022-2023 en 2024-2025.

In hoofdstuk 4.2. worden alle elementen uit deze tabel in meer detail besproken.

4.2 Bevindingen per systeembepaling

In de volgende paragrafen worden de resultaten per systeembepaling in meer detail besproken. Hierbij wordt zowel ingezoomd op de systeembepalingen uit Tabel 1, als op de overige systeembepalingen, waaronder de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid.

4.2.1 Risico-inventarisatie en -evaluatie

4.2.1.1 Aanwezigheid van RI&E en plan van aanpak

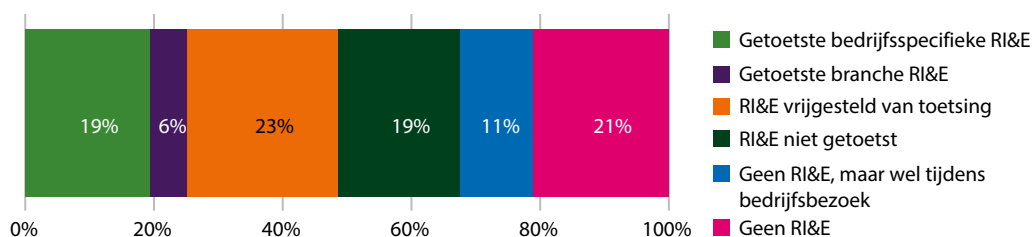
Het hebben van een RI&E is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse arbeidsomstandighedenbeleid.²⁰ Alle werkgevers zijn verplicht om een RI&E te hebben waarin de belangrijkste risico's op de vestiging geïnventariseerd zijn en de maatregelen die hiertegen opgenomen zijn. Het percentage van alle bedrijven dat een RI&E heeft, is in de afgelopen twee jaar niet significant veranderd, 64% in 2022-2023 en 68% in 2024-2025. Tussen 2019-2021 en 2022-2023 was er wel een duidelijke toename te zien in het percentage bedrijven dat een RI&E heeft. De toenmalige toename kan verklaard worden door onder andere het direct beboetbaar stellen van het niet hebben van een RI&E in 2019, het destijds verhogen van de boetes, de campagne *Route naar RI&E* en diverse inspectieprojecten en interventies gericht op arbozorg van de Arbeidsinspectie. De toename heeft zich in de afgelopen twee jaar niet voortgezet.

Kleine bedrijven beschikken minder vaak over een RI&E dan grote bedrijven (zie [Tabel 1 in Appendix II](#)): van de bedrijven met minder dan 5 werknemers heeft 59% een RI&E, voor bedrijven met 5-9 werknemers is dat 68%, voor bedrijven met 10-49 werknemers is dat 84%, voor bedrijven met 50-99 werknemers is dat 90%, en van de bedrijven met 100 of meer werknemers heeft 96% een RI&E. Deze verschillen in naleving tussen kleinere en grotere bedrijven zijn al sinds 2014 aanwezig.

De aanwezigheid van een RI&E varieert ook tussen sectoren (zie [Tabel 2 in Appendix II](#)): in de zakelijke dienstverlening heeft 60% van de bedrijven een RI&E en in de horeca, en informatie en communicatie sectoren is dat 62%, terwijl dat bij de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten 92% is.

Figuur 1 geeft weer dat 49% van alle bedrijven beschikt over een getoetste (bedrijfsspecifieke of branche-²¹) RI&E of een RI&E die vrijgesteld is van toetsing omdat het een erkend branche-instrument is én het bedrijf heeft ten hoogste 25 werknemers of men werkt gezamenlijk minder dan 40 uur per week.²² 19% van de bedrijven beschikt over een niet-getoetste RI&E, terwijl die wel getoetst had moeten zijn. Van alle bedrijven heeft 32% geen RI&E. Een deel van die bedrijven zonder RI&E (11% van het totaal) had op het moment van selectie geen RI&E, maar stelde deze op na het ontvangen van de aankondigingsbrief. Indien er geen bezoek van de Arbeidsinspectie zou hebben plaatsgevonden zouden zij niet over een RI&E beschikken en dus tellen we deze bedrijven niet mee als beschikkend over een RI&E. Het mogelijke effect van het bezoek op naleving wordt nader besproken in paragraaf 6.4.

Figuur 1 Aanwezigheid van een RI&E



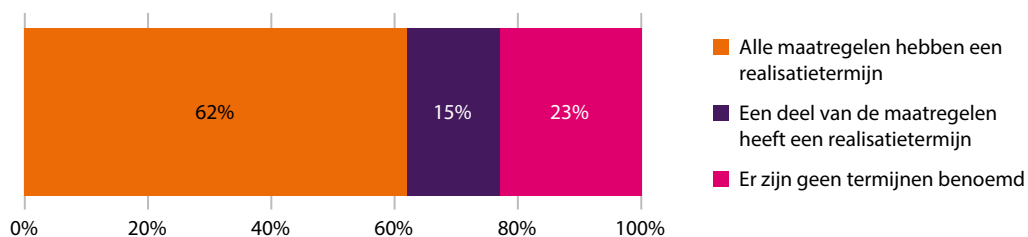
²⁰ Tweede Kamer, 2009-2010, 32397, nr. 3.

²¹ Een branche RI&E verlaagt de drempel in kleine bedrijven om met arbeidsomstandigheden aan de slag te gaan en een RI&E op te stellen, zie ook [Waarom een branche RI&E - Steunpunt RI&E](#).

²² Indien we tellen met de niet-afgeronde schattingen is de som 49%, met de afgeronde schattingen weergegeven in Figuur 1 is dat 48%.

Van alle bedrijven beschikt 68% over een plan van aanpak (PvA) met maatregelen om de arbeidsrisico's te voorkomen of beheersen (zie Tabel 1). Deze maatregelen dienen ook voorzien te zijn van een realisatietermijn. Van alle bedrijven die een PvA hebben, heeft de meerderheid een PvA waarin alle maatregelen een realisatietermijn hebben. Voor ongeveer een kwart van de plannen van aanpak geldt dat realisatietermijnen geheel ontbreken (zie Figuur 2). Van alle Nederlandse bedrijven heeft dus 42% (68% plan van aanpak aanwezig, waarvan 62% volledig qua realisatietermijnen) een plan van aanpak waarin alle maatregelen een realisatietermijn hebben.

Figuur 2 Plan van aanpak



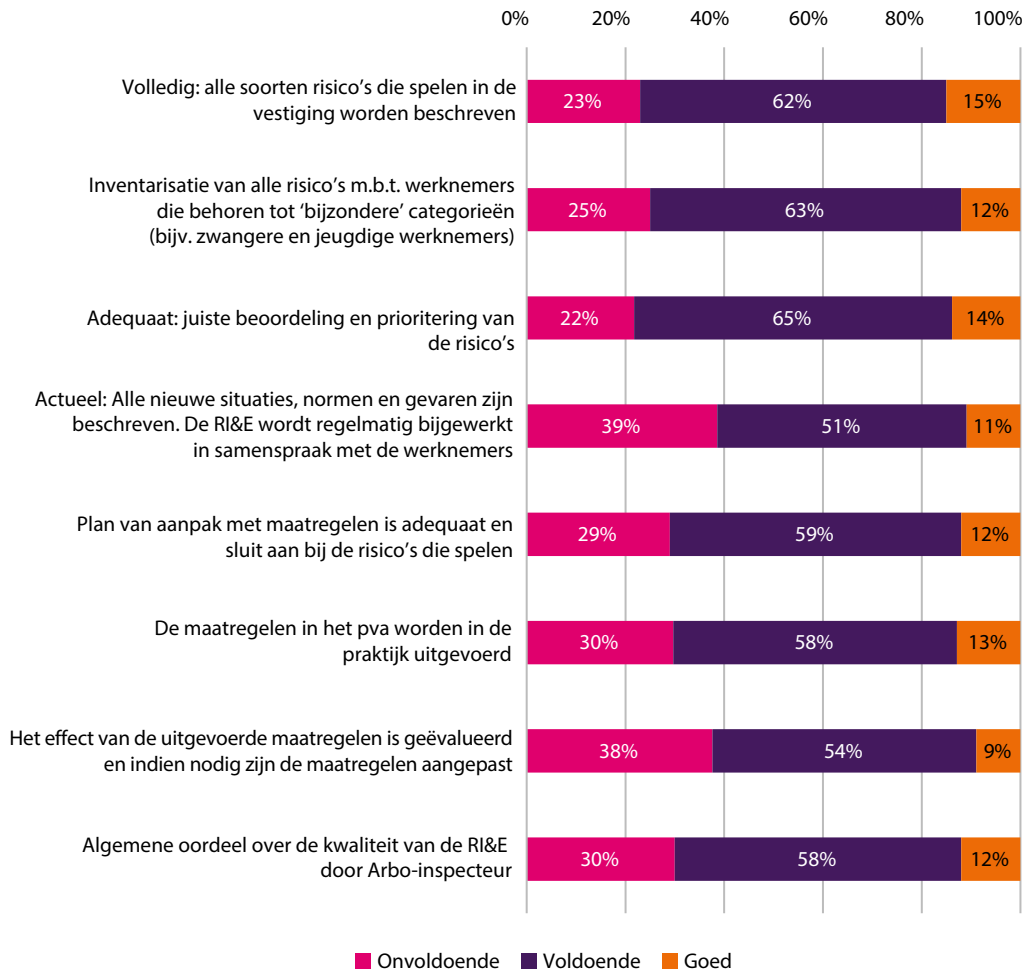
4.2.1.2 Kwaliteit van RI&E en plan van aanpak

Inspecteurs hebben aan het eind van hun bezoek naast de aanwezigheid van een RI&E ook de kwaliteit ervan beoordeeld. Daarbij beoordelen zij zowel aparte aspecten van de RI&E, zoals de volledigheid en actualiteit van de RI&E, als de RI&E in zijn geheel (zie Figuur 3). Gemiddeld genomen worden de aparte aspecten van de RI&E en de RI&E als geheel bij ongeveer de helft als voldoende beoordeeld, bij één derde van de bedrijven als onvoldoende en bij 9-15% als goed beoordeeld.

Op basis van de resultaten weergegeven in Figuur 3 is af te leiden dat van *alle bedrijven die over een RI&E beschikten*, bij 70% van deze bedrijven het algemene oordeel van de RI&E voldoende of goed is. Dit is een significante doch kleine toename ten opzichte van 2022-2023 toen 64% van de RI&E's van bedrijven die over een RI&E beschikten als voldoende of goed werd beoordeeld.

In het algemeen betekent dit dat 52% van de bedrijven niet voldoet: 32% heeft geen wettelijk verplichte RI&E en 20% (68% heeft wel een RI&E, waarvan 30% onvoldoende is) heeft een RI&E van onvoldoende kwaliteit. In 2022-2023 voldeed 59% van de werkgevers niet aan naleving op het gebied van de RI&E: 36% had geen wettelijk verplichte RI&E en 23% had een RI&E van onvoldoende kwaliteit (64% had wel een RI&E, waarvan 36% onvoldoende was).

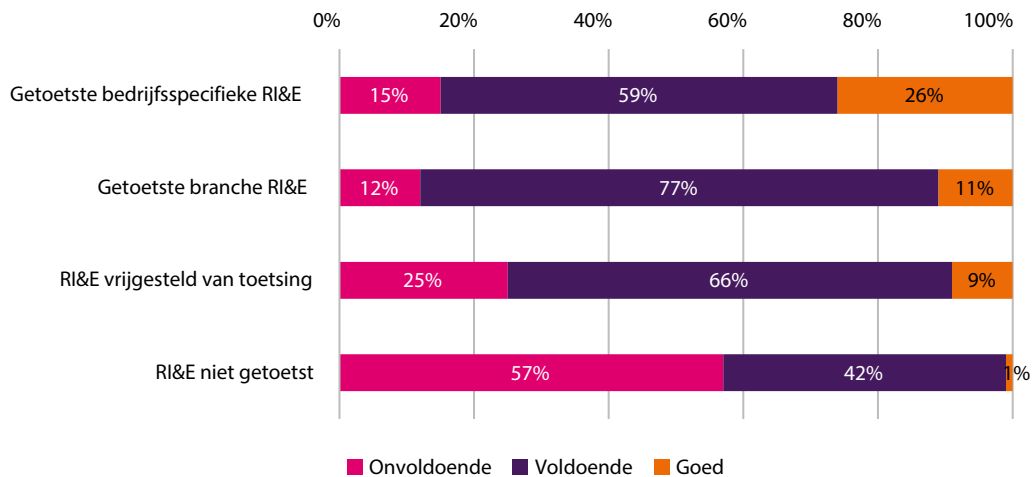
Figuur 3 Kwaliteitsaspecten van de RI&E



Noot: Het kan zijn dat sommige percentages niet optellen tot 100%, in dat geval gaat het om verschillen door afronding.

De kwaliteit van de RI&E volgens de inspecteur is ook per type RI&E uitgesplitst. Daaruit komt naar voren dat getoetste RI&E's over het algemeen beter zijn dan RI&E's die niet getoetst zijn (zie Figuur 4).

Figuur 4 Algemene oordeel over de kwaliteit van de RI&E door Arbo-inspecteur uitgesplitst naar type RI&E

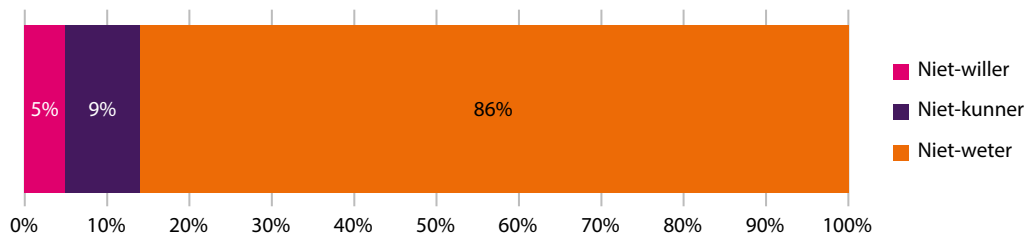


4.2.1.3 Motieven voor niet naleven RI&E

Binnen de Arbeidsinspectie onderscheiden we vier typen werkgevers, namelijk nalevers en drie typen niet-nalevers. Nalevers voldoen aan de wettelijke verplichtingen, niet-nalevers doen dat niet. Onder de niet-nalevers bevinden zich zogenaamde niet-willers, niet-kunners en niet-weters. Niet-willers houden zich niet aan de wet- en regelgeving uit (a) kostenoverwegingen, ze schatten in dat de pakkans en bijbehorende hoogte van de boete opwegen tegen de kosten (geld, tijd, moeite) om zich volgens de regels te gedragen, (b) principe, ze zijn het oneens met de wet- en regelgeving, (c) uit normaanpassing, ze ervaren dat regelovertreding de sociale norm is binnen de sector of groep. Niet-kunners zijn bekend met de regels en willen naleven, maar kunnen dit niet door een gebrek aan middelen of mogelijkheden. Tot slot zijn de niet-weters werkgevers die de regels niet of onvoldoende kennen en die zich niet bewust zijn dat deze overtreden worden. De Arbeidsinspectie houdt rekening met dergelijke motieven bij de interventies. Hoe beter een interventie namelijk aansluit op de motieven van werkgevers om niet na te leven, hoe groter de kans op duurzame gedragsverandering.

We spreken van een niet-nalever wanneer de werkgever geen RI&E had of niet aan minstens één van de kwaliteitsaspecten in Figuur 3 voldeed. Inspecteurs vormen zich een beeld van de motieven van niet-nalevers op basis van het bedrijfsbezoek en het gesprek met de werkgever. Uit Figuur 5 blijkt dat met name onvoldoende kennis van wet- en regelgeving (de niet-weters) het meest voorkomende motief is om niet na te leven.

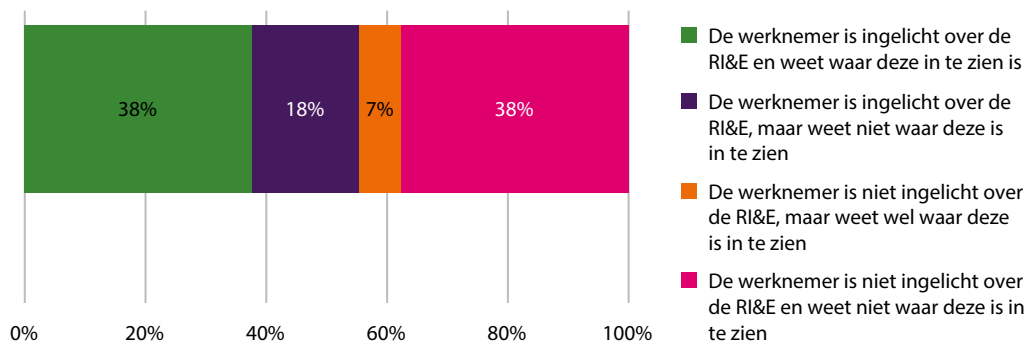
Figuur 5 Motieven werkgever voor afwezigheid of onvoldoende kwaliteit RI&E



4.2.1.4 Toegang en inzage in RI&E voor werknemers

Tot slot is het met betrekking tot de RI&E belangrijk dat de werkgever ervoor zorgt dat iedere werknemer kennis kan nemen van de risico-inventarisatie en -evaluatie.²³ De inspecteurs zijn in het gesprek met de werknemer daarom nagegaan of werknemers geïnformeerd worden over de RI&E en of zij weten hoe ze de RI&E in kunnen zien. Van alle gesproken werknemers geeft 45% aan niet te zijn ingelicht over de RI&E door de werkgever (zie Figuur 6).²⁴

Figuur 6 Kennis over de RI&E – perspectief gesproken werknemer



4.2.2 Arbodienstverlening

Sinds juli 2017 is het verplicht voor elke werkgever in Nederland om een basiscontract met een gecertificeerde arbodienst, een BIG-geregistreerde bedrijfsarts of gecertificeerd arbokerndeskundige te hebben. Het basiscontract stelt minimumeisen aan het contract tussen werkgevers en kerndeskundigen.²⁵ De werkgever is zelf verantwoordelijk voor de inhoud van het basiscontract. In het basiscontract zijn werkafspraken gemaakt voor de diensten waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen (bedrijfsarts, hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- en organisatiekundige). In totaal moeten 11 elementen (diensten en werkafspraken) worden opgenomen in het basiscontract. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om ziekteverzuimbegeleiding en de toetsing en advisering over de RI&E, maar ook overleg tussen kerndeskundigen, OR en de preventiemedewerker, en advisering over preventie.

De werkgever dient voor de wettelijk verplichte arbodienstverlening een overeenkomst met een gecertificeerde of geregistreerde arbodienstverlener te hebben (vangnetregeling). De werkgever kan er ook voor kiezen om één of meerdere gecertificeerde/geregistreerde kerndeskundige(n) in te zetten (maatwerkregeling), mits hij/zij schriftelijke overeenstemming heeft met de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging, of als dit vastgelegd is in de cao. Dit kan de werkgever doen door de arbodienst of -deskundige zelf in dienst te nemen (intern), zelf in te huren (extern) of in te huren via een andere organisatie (indirecte contractering). De samenwerking tussen interne en externe deskundigen en arbodiensten, en de te leveren/geleverde diensten moet zijn vastgelegd in schriftelijke overeenkomsten (basiscontract). Van alle bedrijven heeft 84% een contract met een interne of externe arbodienst en/of een andere arbodienstverlener (zie Figuur 7).²⁶

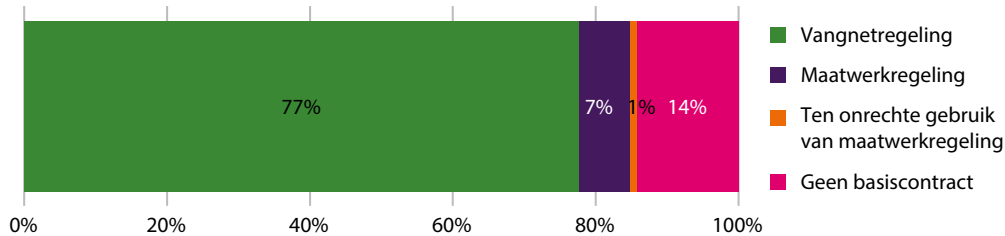
²³ Artikel 5 Arbeidsomstandighedenwet.

²⁴ De data van de werknemer worden gewogen op bedrijfsniveau, zie ook [Appendix I](#).

²⁵ [Basiscontract | Arboportaal](#).

²⁶ Door afronding tellen de percentages niet op tot 100%.

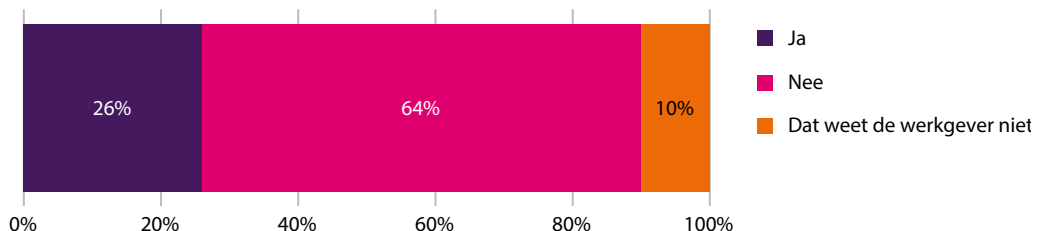
Figuur 7 Basiscontract



Ook hierbij is het zo dat kleinere bedrijven minder vaak dan grotere bedrijven een basiscontract hebben: van de bedrijven met minder dan 5 werknemers heeft 80% een contract met een arbodienstverlener terwijl dit voor bedrijven met 100 of meer werknemers 98% is. Kleine bedrijven maken echter wel een inhaalslag, want in 2022-2023 waren deze percentages respectievelijk 73% en 98%. In de sectoren horeca en landbouw, bosbouw en visserij is er het minst vaak een contract aanwezig (74-75%), terwijl dit bij openbaar bestuur en overheidsdiensten nagenoeg 100% is (zie [Tabel 1-2 in Appendix II](#)).

Eén van de verplichte elementen (diensten) van het basiscontract is het aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek aan de werknemer (PAGO; artikel 18 Arboret). Doel van dit onderzoek is het zoveel mogelijk voorkomen van de risico's die de arbeid voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemer met zich meebrengt. Het PAGO leidt tot advisering aan de werkgever en de werknemer over de beschermende maatregelen en/ of het effect van de beschermende maatregelen die moeten worden genomen. Ook maakt vroegtijdige preventie onderdeel uit van het advies. Daarmee kan ziekte en uitval voorkomen worden. In 2024-2025 bood ongeveer een kwart van de werkgevers een PAGO aan hun werknemers aan (zie [Figuur 8](#)).

Figuur 8 Wordt een PAGO aangeboden bij werknemers op de vestiging?



4.2.3 Ziekteverzuimbeleid

Ziekteverzuimbeleid gaat over preventie van en de omgang van de werkgever met ziekte en verzuim. 60% van de bedrijven heeft een op schrift gesteld ziekteverzuimbeleid, in 2022-2023 was dat 52%. Tot aan 2022 werd in rapportages over de monitor Arbo in Bedrijf het hebben van een mondeling of een deels schriftelijk / deels mondeling ziekteverzuimbeleid ook gerekend als 'er is een ziekteverzuimbeleid aanwezig bij het bedrijf'. In eerdere rapportages lag het percentage ziekteverzuimbeleid daarom hoger. Zo was het percentage bedrijven met een ziekteverzuimbeleid in 2019-2021 gesteld op 77%. Die 77% was opgebouwd uit 42% schriftelijk ziekteverzuimbeleid, 14% deels schriftelijk/deels mondeling ziekteverzuimbeleid en 21% uit een volledig mondeling ziekteverzuimbeleid. Vanaf 2022-2023 wordt alleen een schriftelijk ziekteverzuimbeleid meegerekend voor deze rapportage.²⁷ Een volledig schriftelijk ziekteverzuimbeleid is dan alsnog gestegen van 42% in 2019-2021 naar 52% in 2022-2023 en 60% in 2024-2025. Daarnaast kon 50% van de werkgevers verzuimcijfers aan de inspecteur overleggen, de andere helft kon dat niet.

²⁷ [Ziekteverzuimbeleid | Arboportal](#).

4.2.4 Bedrijfs hulpverlening

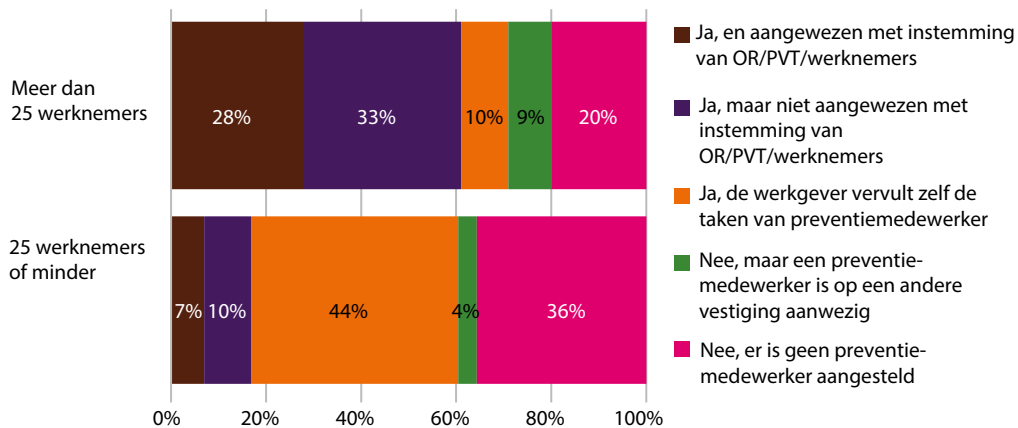
De werkgever is verplicht om bedrijfs hulpverlening te organiseren en één of meer bedrijfs hulpverleners (bhv'ers) aan te stellen binnen het bedrijf. Bedrijfs hulpverleners dragen bij aan een veilig en gezond bedrijf door bijvoorbeeld te helpen bij gevaarlijke situaties, zoals een ongeval. Bij 71% van alle bedrijven is bedrijfs hulpverlening geregeld. Dit betreft meestal interne bedrijfs hulpverlening (bhv'ers: 55%), gevolgd door de werkgever zelf die als bhv'er fungeert (34%) of extern ingehuurd bhv'ers (5%). 25% van de bedrijven heeft helemaal niets geregeld op het gebied van bhv. Bij 6% van de bedrijven worden andere situaties genoemd zoals dat de bhv'er nog in opleiding is of er werknemers zijn met een EHBO/reanimatie certificaat.

4.2.5 Preventiemedewerker

De Arbowet stelt (in artikel 13) dat de werkgever zich moet laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers die aandacht besteden aan veiligheid en gezondheid bij de dagelijkse werkzaamheden. Deze werknemers worden aangeduid als 'preventiemedewerker', of soms ook als 'arbocoördinator'. Een preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij het uitvoeren van het arbobeleid, en bij de zorg voor de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Zodoende heeft deze een verbindende rol tussen de werkgever en werknemers bij het voorkomen en beperken van arbeidsrisico's. Preventiemedewerkers hebben onder andere een rol bij het opstellen van de RI&E en het PVA, en ook bij het uitvoeren van de maatregelen. Bij bedrijven met niet meer dan 25 werknemers mag de werkgever zelf de rol van preventiemedewerker vervullen. In bedrijven met een formele medezeggenschap (OR/PVT) heeft de OR/PVT instemmingsrecht bij het aanwijzen van de preventiemedewerker.

In 2024-2025 heeft 66% van alle bedrijven een preventiemedewerker aangesteld. Dit percentage is vergelijkbaar met de vorige meting. Bij kleinere bedrijven vervult de werkgever in veel gevallen zelf de taken van de preventiemedewerker, alhoewel dit ook nog gebeurt bij grotere werkgevers (zie Figuur 9).

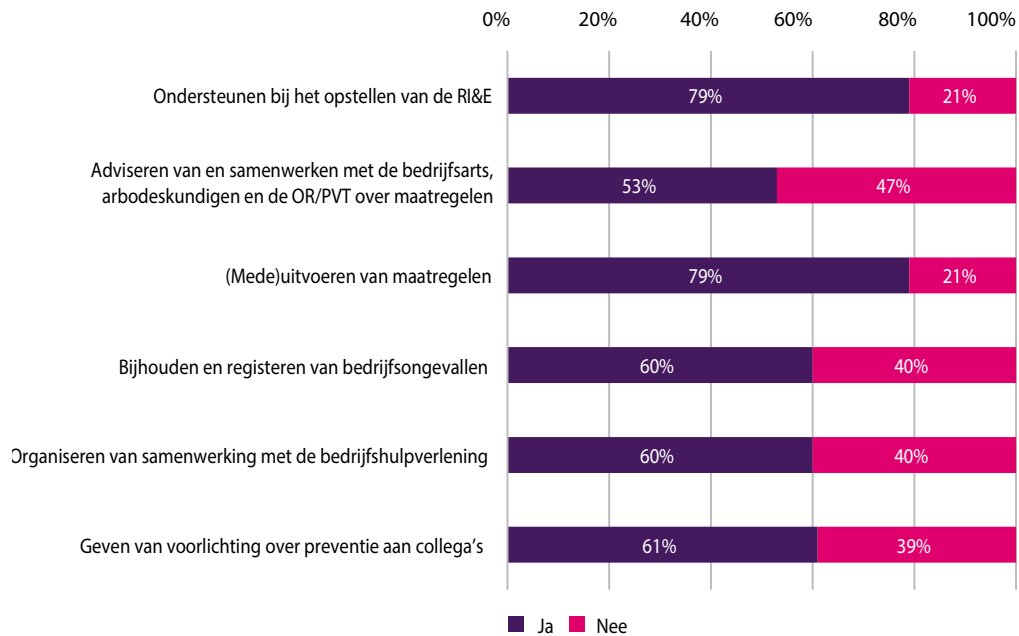
Figuur 9 Zijn er op de vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?



Bij de bedrijven die een preventiemedewerker hebben observeren we meestal 1 (80%) of 2 (15%) preventiemedewerkers per bedrijf. In de overige 5% bedrijven zijn het 3 of meer preventiemedewerkers. Voor bedrijven met 25 of meer werknemers liggen die percentages net anders, respectievelijk 66%, 24% en 10%.

Preventiemedewerkers houden zich het meest bezig met het ondersteunen en opstellen van de RI&E en het (mede) uitvoeren van de maatregelen (zie Figuur 10). Voor andere taken die behoren tot het takenpakket van de preventiemedewerker is minder aandacht. Bij ongeveer 40% van de bedrijven houdt de preventiemedewerker zich niet bezig met het bijhouden en registreren van ongevallen, het organiseren van samenwerking met de bedrijfs hulpverlening en het geven van voorlichting over preventie aan collega's.

Figuur 10 Taken waarmee de preventiemedewerker(s) zich daadwerkelijk bezighoudt



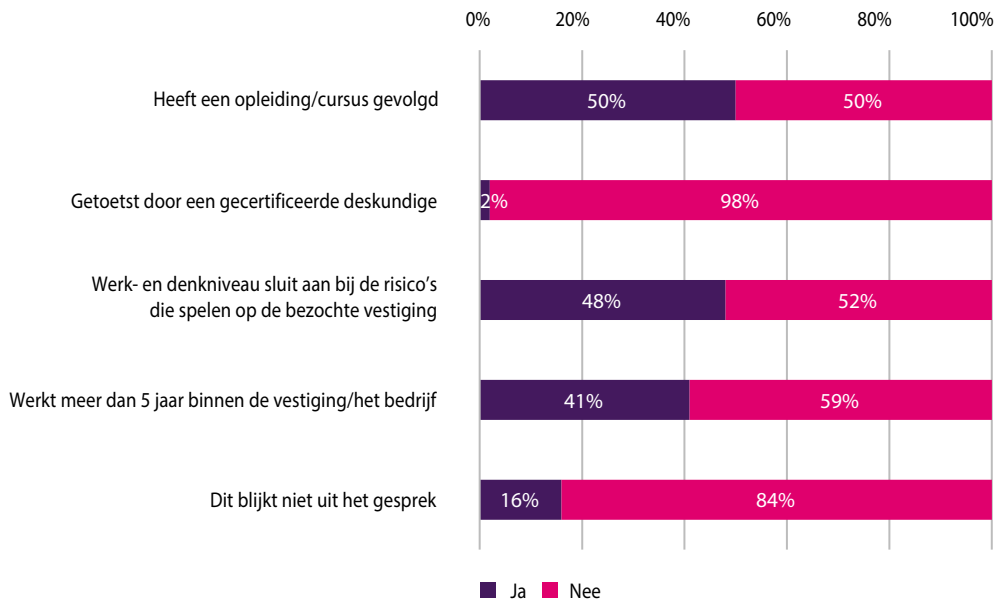
In de bedrijven met een preventiemedewerker is de inspecteur nagegaan hoeveel tijd de preventiemedewerker aan preventietaken kan besteden. Dit kon de inspecteur aangeven in uren of in FTE. 40% van de werkgevers gaf de tijd in uren aan. Van deze groep besteedde de gemiddelde preventiemedewerker 10.68 uur per week aan preventietaken. 4% gaf het aantal FTE aan. Bij deze groep besteedde de gemiddelde preventiemedewerker 0.83 FTE aan preventietaken.²⁸ Daarnaast gaf 42% aan dat er geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over hoeveel tijd de preventiemedewerker aan preventietaken kan besteden en voor 14% was het voor de inspecteur op basis van het gesprek niet duidelijk hoeveel tijd zij aan hun preventietaken mochten besteden. Kortom, bij 56% van de bedrijven is het onduidelijk hoeveel tijd de preventiemedewerker aan preventietaken kan besteden.

Het is van belang dat de preventiemedewerker voldoende kennis en ervaring heeft om de preventietaken goed uit te kunnen voeren.²⁹ Dat geldt ook voor de werkgever, indien de werkgever de rol van de preventiemedewerker vervult. Volgens inspecteurs kwam deze kennis over en ervaring met preventie veelal voort uit het volgen van een opleiding, een geschikt werk- en denkniveau en/of meer dan 5 jaar ervaring binnen het bedrijf (zie Figuur 11). Bij 16% van de preventiemedewerkers was geen enkele aanduiding voor geschiktheid in termen van deskundigheid.

²⁸ 71% van de werkgevers die de tijdsbesteding van de preventiemedewerker in FTE aangaven, gaf aan volledig als preventiemedewerker te werken (dus 1FTE).

²⁹ [Artikel 13 Arbeidsomstandighedenwet.](#)

Figuur 11 Waaruit blijkt dat de preventiemedewerker(s) beschikt over voldoende deskundigheid en ervaring om zijn/haar taken goed uit te voeren? (meerdere antwoorden mogelijk)



4.2.6 Werknemers bij arbobeleid betrekken

Volgens de Arbowet (artikel 12) dient de werkgever de werknemers te betrekken bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid. Dat kan met formeel zeggenschap door middel van een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een ondernemingsraad is verplicht voor bedrijven met 50 of meer werknemers en vertegenwoordigt de belangen van de werknemers.³⁰ De OR of de PVT heeft recht van instemming over alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim, zoals het veiligheidsbeleid, de keuze van een arbodienstverlener en het aanstellen van de preventiemedewerker en bedrijfshulpverlening. Gekeken naar alle bedrijven met minimaal 50 werknemers in dienst, en waarbij een OR dus verplicht is, is te zien dat 61% van deze bedrijven een ondernemingsraad heeft. Dit is een significante, doch kleine, daling ten opzichte van 2022-2023, toen 69% van de bedrijven een OR had.

Bij 35% van alle bedrijven vindt er minstens één keer per jaar een overleg plaats tussen de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over gezond en veilig werken. Bij bedrijven met minimaal 50 werknemers in dienst, en waarbij een OR dus verplicht is, ligt dat percentage op 74%.

Bij 24% van alle bedrijven heeft/hebben de OR/PVT/medewerkers actief bijgedragen aan het opstellen van de RI&E. Bij bedrijven met minimaal 50 werknemers in dienst, en waarbij een OR dus verplicht is, ligt dat percentage op 56%.

De Wet op de Ondernemingsraden geeft de OR een aantal rechten.³¹ Deze bevoegdheden zijn: adviesrecht, instemmingsrecht, initiatiefrecht en recht op informatie van de werkgever. Daarnaast hebben de OR-leden ook het recht om tijdens werktijd werkzaamheden voor de OR te verrichten en hebben zij recht op scholingsverlof. Alleen aan de bedrijven waarbij een OR-lid aanwezig was tijdens het bezoek van de inspecteur (n = 246)³² zijn vragen gesteld over het gebruik van de rechten van de OR, de mogelijke tijdsbesteding aan OR-vraagstukken tijdens werktijd en scholing over OR-zaken.

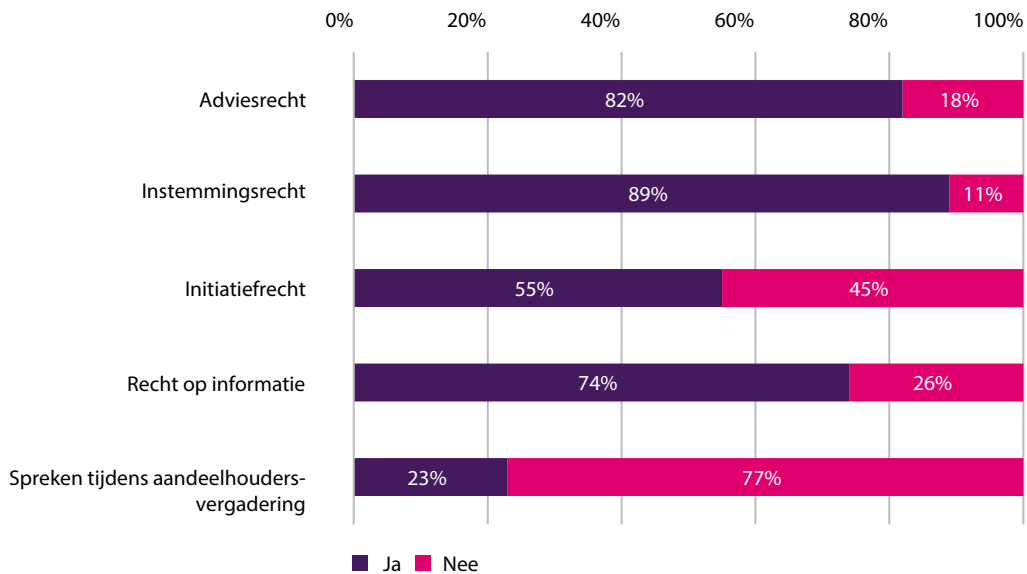
³⁰ [wetten.nl - Regeling - Wet op de ondernemingsraden - BWBR0002747 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-Wet%20op%20de%20ondernemingsraden-BWBR0002747).

³¹ De Arbeidsinspectie is geen toezichthouder op de Wet op de ondernemingsraden.

³² In de aankondigingsbrief is de werkgever gewezen op het vergezelschap van het medezeggenschapsorgaan. Dat betekent dat een lid van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging het recht heeft om bij het gesprek met de werkgever en de rondgang te zijn.

OR-leden gebruiken het meest het advies- en instemmingsrecht (zie Figuur 12). Het recht op informatie wordt door ongeveer driekwart en het initiatiefrecht wordt door iets meer dan de helft van de OR-leden gebruikt. Het spreken tijdens aandeelhoudersvergaderingen gebeurt bij minder dan een kwart van de OR-leden. 4% van de OR-leden kon niet aangeven van welke rechten zij gebruik maakten.

Figuur 12 Rechten waarvan de OR daadwerkelijk gebruik maakt



Aan de betreffende OR-leden is gevraagd hoeveel tijd per week (tijdens werktijd en met behoud van loon) zij mogen besteden aan hun werkzaamheden voor de OR. 68% heeft hier afspraken over en geeft aan hier gemiddeld 5,6 uur per week aan te besteden. 23% geeft aan dat daar geen duidelijke afspraken over gemaakt zijn en voor 9% was het voor de inspecteur op basis van het gesprek niet duidelijk hoeveel tijd zij aan de OR mochten besteden.

93% van de gesproken OR-leden ontvangt scholing/cursussen op het gebied van de OR die vergoed wordt door de werkgever. 7% geeft aan geen scholing te ontvangen. Van de OR-leden die scholing ontvangen geeft 96% aan dat zij betaald verlof krijgen voor scholing/cursussen.

4.2.7 Voorlichting, onderricht en toezicht

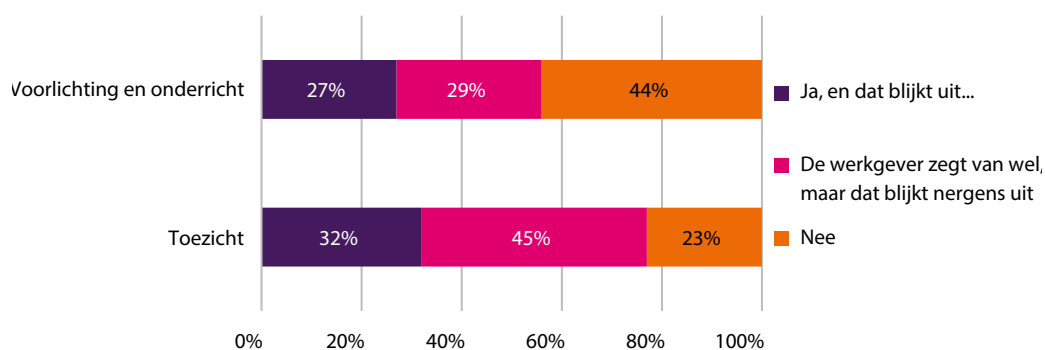
Werkgevers moeten zorg dragen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over de risico's van de werkzaamheden en over de maatregelen hiertegen, evenals over de organisatie van deskundige bijstand.³³ Als dit goed gaat, zijn werknemers bekend met de risico's op het werk en de maatregelen, en weten ze hoe ze gebruik kunnen maken van deskundige bijstand en andere diensten. De werkgever moet bovendien toezien op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op gezond en veilig werken.

De inspecteur is gevraagd aan te geven of de werkgever voorlichting en onderricht geeft en of er door de werkgever toezicht wordt gehouden. Daarbij diende de inspecteur aan te geven waaruit dat bleek. Indien de werkgever aangaf dat hieraan voldaan werd kon de inspecteur aangeven of dat in het geval van voorlichting/onderricht gebaseerd was op bijvoorbeeld de aanwezigheid/aanbod van bijv. (online) cursussen/trainingen, informatiefolders, toolboxmeetings, of voorlichting en onderricht door de leverancier van machines, de direct leidinggevende, veiligheidsdeskundige of de preventiemedewerker. En in het geval van toezicht uit bijvoorbeeld dat de werkgever veel op de werkvloer te vinden is, er werkplekinspecties zijn, er controles uit worden gevoerd, er rondgang is door leidinggevende(n). Als de werkgever geen onderbouwing had hiervoor, dan kon de inspecteur aangeven dat de werkgever wel aangaf dat dergelijke zaken geregeld waren maar dat dit nergens uit bleek

³³ [wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346 (overheid.nl)).

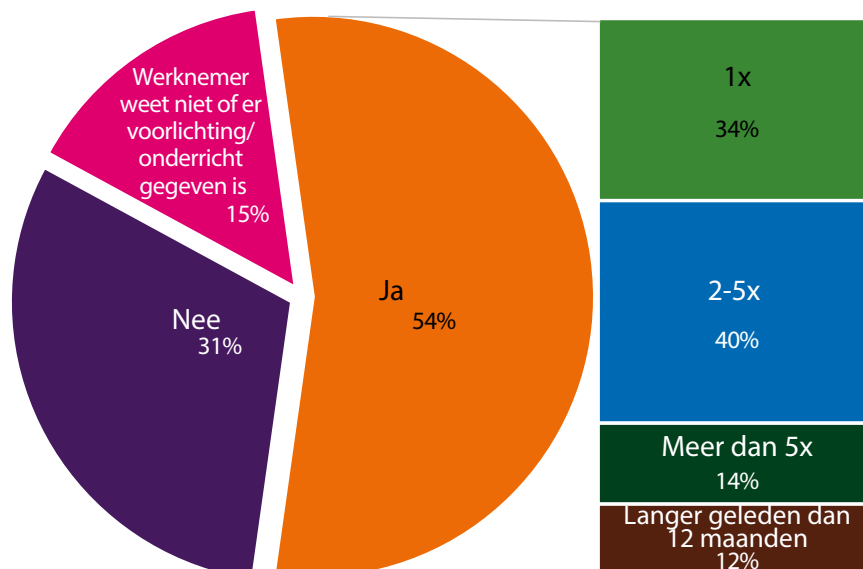
Bij ongeveer een derde van de bedrijven zag de inspecteur dat de wijze van voorlichting, onderricht en toezicht duidelijk was onderbouwd door de werkgever (zie Figuur 13). Bij voorlichting en onderricht geeft nog eens 29% van de werkgevers aan het wel te geven, maar ziet de inspecteur daar niets van terug. Bij 45% van de bedrijven geeft de werkgever aan toezicht te houden, maar blijkt dit volgens de inspecteur nergens uit. In vorige edities van dit onderzoek hadden inspecteurs geen mogelijkheid om aan te geven of zij twijfelden aan een 'Ja, doen we' van de werkgever. Wanneer voorlichting, onderricht of toezicht niet schriftelijk is vastgelegd of als de werkgever niet uit kan leggen hoe dit wordt ingericht, wordt dit aangemerkt als 'blijkt nergens uit'. Dit betekent in de praktijk echter niet dat hier geen aandacht voor is. Het weerspiegelt mogelijk dat een deel van de werkgevers hun inspanningen niet documenteren en deze daardoor niet kunnen aantonen. Dit vraagt om nuance bij de interpretatie van cijfers over voorlichting, onderricht en toezicht. Daarnaast laten deze nieuwe cijfers zien dat de cijfers over de aanwezigheid van voorlichting/onderricht en toezicht in eerdere edities mogelijk overschattingen zijn geweest (respectievelijk 73% en 72% in 2022-2023).

Figuur 13 Wordt er op de vestiging voorlichting en onderricht gegeven over en houdt de werkgever toezicht op gezond en veilig werk?



Over voorlichting en onderricht zijn ook aan de werknemer vragen gesteld. Hen werd gevraagd of ze voorlichting kregen over veiligheid en/of gezond werken (bijv. onboarding/inwerktraject, cursussen, informatiefolders, toolboxmeetings, instructievideo's, voorlichting over nieuwe machines of werkwijze). 54% gaf aan voorlichting te hebben ontvangen (zie Figuur 14). De meerderheid nam in de afgelopen 12 maanden 1 tot 5 keer deel aan voorlichting of onderricht vanuit de werkgever.

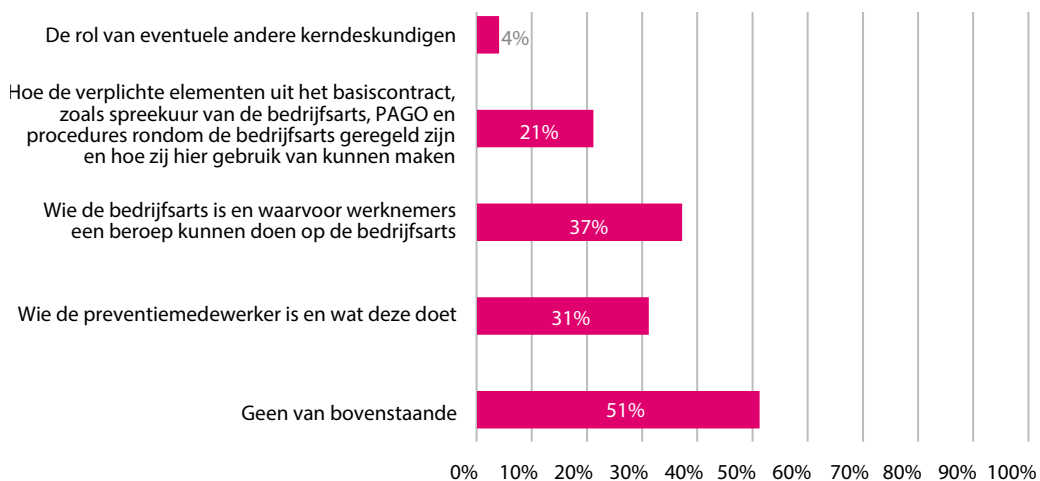
Figuur 14 Voorlichting over veilig en gezond werken en de frequentie ervan – perspectief gesproken werknemer



Wanneer er volgens de werknemer geen voorlichting of onderricht werd gegeven door de werkgever of wanneer de werknemer dit niet wist (de 31% en 15% uit Figuur 14), hebben inspecteurs gevraagd hoe werknemers dan kunnen weten hoe zij gezond en veilig moeten werken, en hoe zij bijvoorbeeld machines en materieel op de juiste manier weten te gebruiken. 12% van die werknemers kon deze vraag niet beantwoorden. De 88% die dat wel kon gaf in het gesprek met de inspecteurs aan in dit geval informeel via collega's of leidinggevenden informatie hierover te krijgen.

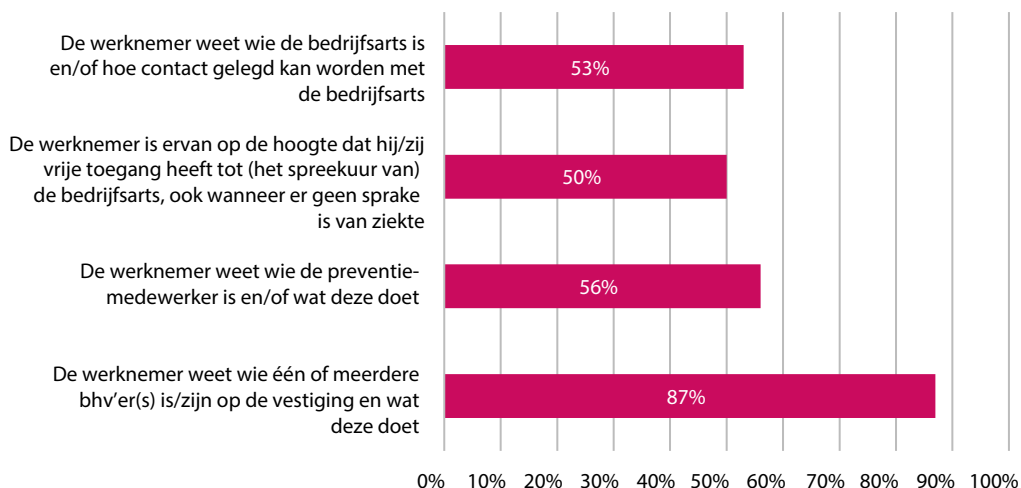
Werkgevers moeten op grond van artikel 8 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet zorg dragen voor doeltreffende voorlichting over de organisatie van de deskundige bijstand. Hiermee wordt bedoeld dat werknemers bekend moeten zijn met de manier waarop de deskundige bijstand is ingericht en van welke diensten zij gebruik kunnen maken, zoals bijvoorbeeld de diensten van een bedrijfsarts. 49% van de werkgevers geeft specifiek voorlichting en/of onderricht over de deskundige bijstand, waaronder de bedrijfsarts en preventiemedewerker (zie Figuur 15). 51% van de werkgevers geeft helemaal geen voorlichting over de deskundige bijstand.

Figuur 15 Voorlichting en onderricht vanuit de werkgever over deskundige bijstand



In Figuur 16 is weergegeven in hoeverre werknemers kennis en informatie hebben over deskundige bijstand, waaronder de bedrijfsarts, preventiemedewerker en bhv'er. Werknemers zijn goed op de hoogte van wie de rol van bhv'er heeft binnen de vestiging. Ongeveer de helft van de werknemers heeft kennis van de bedrijfsarts en/of zijn/haar diensten of wie de preventiemedewerker is.

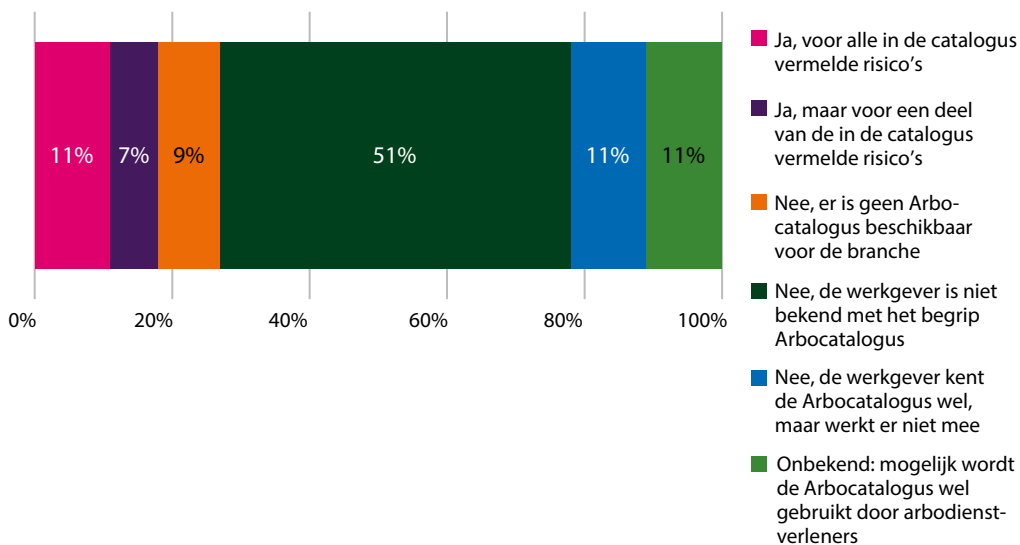
Figuur 16 Voorlichting en onderricht deskundige bijstand – perspectief gesproken werknemer



4.2.8 Arbocatalogus

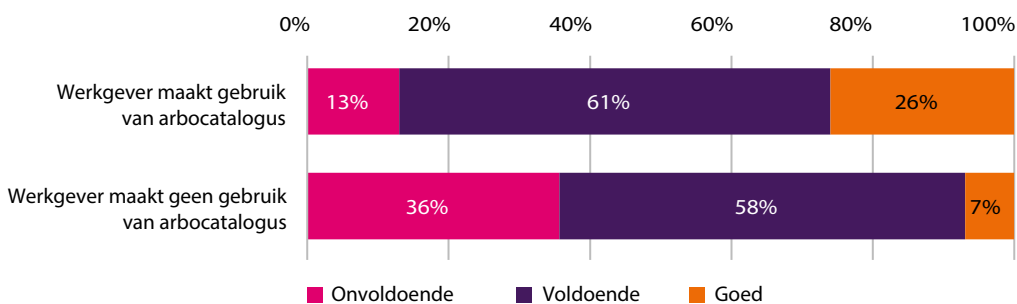
In een arbocatalogus beschrijven werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk hoe zij kunnen voldoen aan de doelvoorschriften over gezond en veilig werken in de Arbowet. Een arbocatalogus beschrijft onder andere welke maatregelen, technieken en werkwijzen gehanteerd moeten worden om te voldoen aan de normen in de wet.³⁴ Het percentage bedrijven dat gebruik maakt van een arbocatalogus is 18% en blijft daarmee nagenoeg gelijk sinds 2016.

Figuur 17 Maakt de werkgever gebruik van een arbocatalogus?



Uit Figuur 18 blijkt dat werkgevers die gebruik maken van een arbocatalogus significant vaker over een RI&E van voldoende of goede kwaliteit beschikken dan werkgevers die geen gebruik maken van een arbocatalogus. Dit effect is statistisch klein te noemen.³⁵

Figuur 18 Gebruik van arbocatalogus en kwaliteit van de RI&E



4.2.9 Brancheorganisatie

Een brancheorganisatie is een belangenorganisatie voor de professionalisering van een bepaalde branche, onder andere door het delen van kennis over de sector of bedrijfstak met haar leden. Brancheorganisaties kunnen werkgevers helpen met het in kaart brengen van de risico's die vaak voorkomen in de branche. Dit komt dan samen in een branche RI&E. Bedrijven kunnen van deze RI&E gebruik maken voor de inventarisatie van hun risico's. Net als in 2022-2023 is ook in 2024-2025 52% van alle werkgevers lid van een branchevereniging.

³⁴ [Arbocatalogi | Arboportal](#).

³⁵ $\chi^2 = 92.59, p < .001, n = 2.070, \phi = 0.21$.

4.2.10 Vertrouwenspersoon

Ondanks dat het aanstellen van een vertrouwenspersoon binnen een bedrijf geen wettelijke verplichting is, zijn werkgevers volgens de Arbowet wel verplicht om werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting (PSA; bestaande uit werkdruk, intern en extern ongewenst gedrag en discriminatie) en dus verplicht om beleid te voeren tegen dit risico. Een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel hiervan zijn. Werknemers die melding willen doen van ongewenst gedrag kunnen terecht bij een vertrouwenspersoon. Deze is onder andere verantwoordelijk voor de eerste opvang, bekijkt of (informele) oplossingen mogelijk zijn, biedt de werknemer begeleiding en advies en geeft voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag.³⁶

Bij 28% van de bedrijven is hiervoor geen enkele persoon binnen of buiten de vestiging aangesteld of aangewezen. Bij 23% van de bedrijven fungeert de werkgever zelf of de direct leidinggevende als aanspreekpunt voor zaken die te maken hebben met ongewenst gedrag. Op basis van eerder onderzoek van de Arbeidsinspectie lijkt dit onwenselijk omdat hiërarchische arbeidsverhoudingen het onafhankelijk functioneren van de vertrouwenspersoon in de weg staan. Daarom adviseert de Arbeidsinspectie om maatregelen tegen ongewenst gedrag 'statusblind' te laten zijn.³⁷ Bij 45% van de bedrijven in Nederland is een interne of externe vertrouwenspersoon aangesteld of vervult een HR-medewerker of andere werknemer deze rol.

³⁶ [Werkdruk en ongewenst gedrag | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#).

³⁷ [Nederlandse Arbeidsinspectie \(2023\). Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag.](#)

5 Resultaten: Arbeidsrisico's en maatregelen

De monitor Arbo in Bedrijf brengt de werkzaamheden en arbeidsrisico's in kaart die een bedreiging vormen voor gezond en veilig werken. Het is belangrijk om inzicht te hebben in arbeidsrisico's die de meeste gezondheidsschade veroorzaken en die het vaakst tot arbeidsongevallen leiden. De grootste gezondheidsschade is te zien bij psychosociale arbeidsbelasting (bestaande uit werkdruk, intern ongewenst gedrag, extern ongewenst gedrag en discriminatie), fysieke belasting (hiervoor wordt dynamische overbelasting, bestaande uit tillen/dragen en duwen/trekken als indicator gebruikt) en werken met gevaarlijke stoffen.³⁸ De meeste ongevallen komen voor bij werken op hoogte, machine(on)veiligheid en aanrijdgevaar.³⁹ Hoe schadelijk een risico is, wordt onder andere bepaald door (1) hoe vaak een risico voorkomt (2) hoe goed een risico beheerst wordt en (3) de gevolgen van een bepaald risico voor de werknemer. In het huidige onderzoek wordt in kaart gebracht hoe vaak een risico voorkomt en in welke mate een risico beheerst wordt door de werkgever.

Als een risico aanwezig is bij een bedrijf kunnen werknemers daar mogelijk aan blootgesteld worden. Ter illustratie: bij een autogarage is dieselmotoremissie, DME, een gevaarlijke kankerverwekkende stof, aanwezig. Of werknemers daadwerkelijk worden blootgesteld aan DME is afhankelijk van hun functie en werkplek binnen het bedrijf. Aanwezigheid en blootstelling zijn dus niet hetzelfde. Bijvoorbeeld: bij diezelfde autogarage worden automonteurs wellicht wel blootgesteld aan DME, maar werknemers op de HR-afdeling elders in het pand niet.

Tabel 2 geeft een overzicht van de arbeidsrisico's die zowel in 2022-2023 als 2024-2025 onderzocht zijn (bijvoorbeeld de risico's beeldschermwerk en werken op hoogte). Hierbij wordt eerst gekeken naar de aanwezigheid van deze risico's bij bedrijven in Nederland, waarbij het dus gaat om of werknemers mogelijk blootgesteld kunnen worden aan een bepaald risico. Vervolgens wordt de adequate beheersing van risico's weergegeven en dus of werkgevers voldoende maatregelen hebben getroffen om deze risico's te voorkomen of beperken. Niet adequate beheersing betekent dat er geen of onvoldoende maatregelen zijn genomen om het risico tegen te gaan.

Tot slot worden aan het eind van dit hoofdstuk de grootste ziekmakers op het werk in Nederland besproken, dat wil zeggen de risico's die de meeste gezondheidsschade veroorzaken: blootstelling aan gevaarlijke stoffen, dynamische overbelasting en psychosociale arbeidsbelasting.⁴⁰ Deze risico's zijn in 2024-2025 in meer detail uitgevraagd en daardoor niet op elk aspect direct te vergelijken met cijfers uit voorgaande edities. Belangrijk hierbij is dat Tabel 2 informatie bevat op het niveau van het hoofdrisico gevaarlijke stoffen en dynamische overbelasting. Paragraaf 5.3.1 en 5.3.2 gaan hier nader op in door verschillende subrisico's binnen het hoofdrisico te onderscheiden, zoals het specifieke soort gevaarlijke stof/proces waarmee gewerkt wordt en fysieke overbelasting door tillen/dragen, duwen/trekken of repeterende bewegingen. De risico's die vallen onder PSA worden apart in paragraaf 5.3.3 besproken.

³⁸ [Staat van gezond werk | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#); Dynamische overbelasting is een belangrijk onderdeel van fysieke belasting.

³⁹ [Monitor arbeidsongevallen 2024 | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

⁴⁰ [Staat van gezond werk | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#).

5.1 Aanwezigheid van risico's

Uit Tabel 2⁴¹ blijkt dat van alle onderzochte risico's bij bedrijven in Nederland in de periode 2024-2025 *beeldschermwerk* (40%), *machine-onveiligheid* (34%), *dynamische overbelasting* (30%), *sedentair gedrag* (30%), *ongunstige of statische lichaamshouding* (27%) en *gevaarlijke stoffen* (26%) de meest voorkomende arbeidsrisico's zijn. Over het algemeen zijn de percentages bedrijven waar arbeidsrisico's aanwezig zijn iets afgenomen ten opzichte van 2022-2023 (zie Tabel 2). Deze afname is in een aantal gevallen significant, maar altijd klein als het gaat om de effectgrootte, wat betekent dat het om een relatief kleine afname gaat.

5.2 Beheersing van aanwezige risico's/maatregelen

Een risico wordt bij een bedrijf adequaat beheerst als de inspecteurs de maatregelen als goed of voldoende beoordelen. Op basis van de rondgang door het bedrijf en de gesprekken met de werkgever en werknemer komen de inspecteurs tot een beoordeling over de beheersing van de aanwezige risico's. Niet of niet adequaat beheerst zijn de risico's waarop geen maatregelen zijn genomen of maatregelen die door de inspecteurs als matig of slecht zijn beoordeeld (in Tabel 2 samengenomen tot niet adequaat).⁴²

Uit Tabel 2 blijkt dat van alle arbeidsrisico's het risico *gevaarlijke stoffen* het minst adequaat wordt beheerst van bedrijven waar dit risico aanwezig is. Blootstelling aan *gevaarlijke stoffen* (als hoofdrisico, hier niet verder uitgesplitst in specifieke gevaarlijke stoffen) is een risico dat bij 26% van alle bedrijven in Nederland aanwezig is. Bij 45% van de bedrijven waar dit risico speelt worden geen maatregelen genomen of zijn de maatregelen onvoldoende om de negatieve effecten van het risico tegen te gaan. Dit wordt gevolgd door de risico's *aanrijdgevaar* (risico aanwezig bij 17% van alle bedrijven en bij 43% van de bedrijven waar het risico aanwezig is, wordt het niet adequaat beheerst), *hard geluid* (risico aanwezig bij 11% van alle bedrijven en bij 31% van de bedrijven waar het risico aanwezig is wordt het niet adequaat beheerst) en *werken op hoogte* (aanwezig bij 15% van de bedrijven en bij 30% van de bedrijven waar dit risico aanwezig is wordt het niet adequaat beheerst).

Het percentage bedrijven waar ATEX (explosiegevaar onder atmosferische omstandigheden) aanwezig is en dat geen maatregelen heeft genomen of deze risico's niet adequaat beheerst, is significant afgenomen in vergelijking met de meting uit 2022-2023 (zie Tabel 2). Dit effect is klein tot middelgroot van aard.⁴³

Gekeken naar de aantallen werknemers die worden blootgesteld aan niet adequaat beheerste risico's, zijn die het grootst voor het risico *aanrijdgevaar* (249.000 blootgestelde werknemers), *sedentair gedrag/langdurig zitten* (201.000 blootgestelde werknemers) en *ongunstige of statische lichaamshouding* (183.000 blootgestelde werknemers).

⁴¹ Tabel 3 in Appendix II toont een uitsplitsing naar sector.

⁴² Als een inspecteur de maatregelen niet (goed) kan beoordelen, krijgt de beheersing van het risico de kwalificatie 'geen mening / niet kunnen waarnemen'. In de analyses van dit hoofdstuk vallen deze antwoorden niet onder de categorie 'niet adequaat beheerst'.

⁴³ Cohen's $d = 0.37$.

Tabel 2 Geschatte percentages bedrijven waarbij een risico aanwezig is en beheersing van het risico.⁴⁴

Arbeidsrisico	2022-2023			2024-2025		
	Risico aanwezig % van alle bedrijven (n = 1.693)	Risico niet adequaats beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is	Risico niet adequaats beheerst aantal blootgestelde werknemers bij bedrijven waar het risico aanwezig is	Risico aanwezig % van alle bedrijven (n = 2.070)	Risico niet adequaats beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is	Risico niet adequaats beheerst aantal blootgestelde werknemers bij bedrijven waar het risico aanwezig is
Fysieke belasting						
Dynamische overbelasting*	34	24	-	30	25	-
Ongunstige of statische lichaamshouding	33	24	172.000	27▽	26	183.000
Sedentair gedrag/ langdurig zitten	27	22	315.000	30	22	201.000
Beeldschermwerk	45	17	250.000	40▽	18	179.000
Gevaarlijke stoffen*						
Werken op hoogte	19	23	64.000	15▽	30	96.000
Machine-onveiligheid	39	24	182.000	34▽	23	152.000
Aanrijdgevaar	19	40	289.000	17	43	249.000
Werken in warme omstandigheden/hitte (buiten-binnen)**	18	16	60.000	10-13	16	39.000-56.000
Werken in koude omstandigheden	14	15	42.000	12▽	18	53.000
Hard geluid	14	28	104.000	11▽	31	132.000
Zonlicht	13	16	60.000	10▽	18	38.000
Niet-gericht werken met biologische agentia	11	28	70.000	9	31	140.000
Elektriciteit***	5	10	12.000	7	16	26.000
Schadelijke atmosfeer (kans op verstikking, bedwelming, vergiftiging, brand of explosie)	9	27	39.000	6▽	29	34.000
Trillingen	9	33	93.000	5▽	29	33.000
ATEX	4	33	28.000	3	18▽	22.000
Gericht werken met biologische agentia	3	19	24.000	3	10	12.000

* Voor dynamische overbelasting en gevaarlijke stoffen is alleen informatie verzameld over de beheersing van het hoofd risico. Op sub-risiconiveau (dat wil zeggen één van de specifieke gevaarlijke stoffen of type dynamische overbelasting) is er geen

⁴⁴ In aanvulling op bovenstaande Tabel 2 zijn de risico's ioniserende straling, kunstmatige optische straling, elektromagnetische velden en werken onder overdruk ook onderzocht. Deze vier risico's komen bij maximaal 1% van de vestigingen voor, waardoor er geen nauwkeurige schattingen kunnen worden gemaakt over de adequate beheersing en het aantal blootgestelde werknemers. Zodoende zijn deze risico's niet weergegeven in de tabel.

informatie over de beheersing van het risico. Hierdoor is geen informatie over het aantal werknemers waarbij het risico niet adequaat beheerst is.

- ** In 2022-2023 is er gevraagd naar werken in warme omstandigheden in het algemeen, in 2024-2025 naar specifiek buiten of binnen werken in warme omstandigheden.
- *** Het risico elektriciteit gaat over werkzaamheden aan of met elektrische installaties en niet gewoon gebruik van elektriciteit. Het in 22-23 gerapporteerde percentage aanwezigheid van het risico betrof gebruik van elektriciteit in het algemeen (21%) en niet specifiek werken met elektriciteit, dat is hier gecorrigeerd.

∇ is een significante afname met kleine effectgrootte en ▼ is een significante afname met een kleine tot middelgrote effectgrootte tussen 2022-2023 en 2024-2025.

5.3 Gedetailleerde uitvraag gevaarlijke stoffen, dynamische overbelasting, psychosociale arbeidsbelasting en biologische agentia

5.3.1 Gevaarlijke stoffen

Zoals hierboven vermeld wordt bij 26% van alle bedrijven in Nederland gewerkt met gevaarlijke stoffen. Van alle bedrijven waar met één of meerdere gevaarlijke stoffen gewerkt wordt, is dit bij 45% niet of onvoldoende beheerst. In Tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de types gevaarlijke stoffen waarmee gewerkt wordt.

Tabel 3 Overzicht van geschat % bedrijven waar met specifieke type gevaarlijke stoffen gewerkt wordt

Type gevaarlijke stof	% bedrijven waar met specifieke stof gewerkt wordt, van alle bedrijven waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn (n = 636)	% bedrijven waar met specifieke stof gewerkt wordt van alle bedrijven in NL (n = 2.070)
Asbest	6	2
Chroom-6	3	1
Dieselmoteremissie (DME)	22	6
(Hard)houtstof	9	2
Kwartsstof	12	3
Lasrook	18	5
Isocyanaten	8	2
PAK's ⁴⁵	2	1
Formaldehyde	5	1
Benzeen	2	1
Meelstof	3	1
Oplosmiddelen	39	10
Agressieve schoonmaakmiddelen	19	5
Milde schoonmaakmiddelen	44	12

⁴⁵ Polycyclische aromatische koolwaterstoffen.

Bij de bedrijven waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen komen de meest voorkomende risico's van oplosmiddelen (39%), dieselmotoremissie (22%) en lasrook (18%).⁴⁶ In 2022-2023 werd in een categorie 'overige gevaarlijke stoffen' relatief vaak schoonmaakmiddelen genoemd. Dat was reden om agressieve en milde schoonmaakmiddelen in 2024-2025 apart uit te vragen. Met name milde schoonmaakmiddelen worden veel gebruikt (44%), al werkt ook 19% van de bedrijven waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn met agressieve schoonmaakmiddelen. De eerste zes gevaarlijke stoffen in Tabel 3 (van asbest t/m lasrook) zijn ook in 2022-2023 uitgevraagd. Er zijn ten opzichte van dat jaar geen significante af- of toenames in de aanwezigheid van deze stoffen bij bedrijven.

De beheersing van gevaarlijke stoffen is gevraagd voor alle gevaarlijke stoffen samen en dus niet per type gevaarlijke stof apart. Gegeven de kaders van dit monitoronderzoek is het niet mogelijk geweest om voor alle bedrijven waar een bepaald type gevaarlijke stof aanwezig is (en mogelijk ook andere gevaarlijke stoffen) nauwkeurig en apart per gevaarlijke stof in te schatten hoe goed de risico's van die specifieke stof beheerst worden.

Als we bedrijven selecteren waar maar één specifieke gevaarlijke stof aanwezig is, dan is het wel mogelijk de beheersing correct in te schatten. Echter, de aantallen observaties per type stof zijn dan klein (omdat er vaak meer dan één gevaarlijke stof aanwezig is in een bedrijf). Van bedrijven waar één type gevaarlijke stof aanwezig is, hebben we van enkele gevaarlijke stoffen een minimaal aantal observaties om tot uitspraken te komen. Het gaat hierbij om dieselmotorenemissie, oplosmiddelen en agressieve schoonmaakmiddelen (zie Tabel 4).

Tabel 4 Overzicht van geschat % bedrijven waar met types gevaarlijke stoffen gewerkt wordt

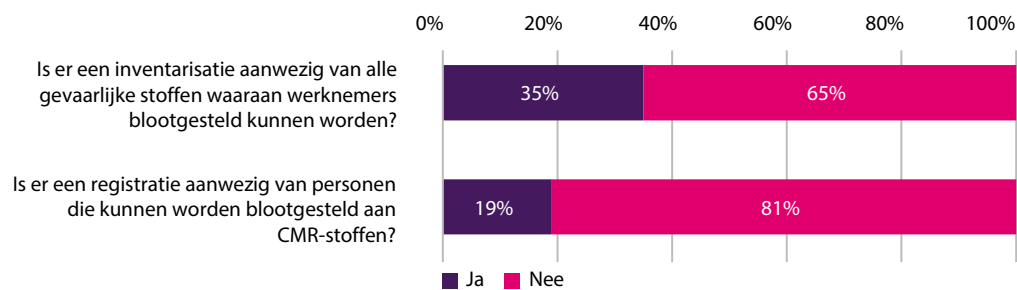
Type gevaarlijke stof	% bedrijven waar met specifieke stof gewerkt wordt, van alle bedrijven waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn (n = 636)	Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar meerdere gevaarlijke stoffen aanwezig zijn (n)	Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het de enige aanwezige gevaarlijke stof is (n)
Dieselmotoremissie (DME)	22	49 (144)	59 (31)
Oplosmiddelen	39	51 (248)	28 (51)
Agressieve schoonmaakmiddelen	19	50 (132)	41 (29)

Op basis van Tabel 4 lijkt het erop dat de beheersing van DME minder goed op orde is dan we op basis van de gemiddelde beheersing van gevaarlijke stoffen zouden verwachten. Van de bedrijven waar namelijk alleen DME als gevaarlijke stof aanwezig is (en er dus niet met andere gevaarlijke stoffen gewerkt wordt) beheerst 59% van de werkgevers het risico onvoldoende, terwijl de beheersing bij 49% van de bedrijven onvoldoende is als er naast DME ook andere gevaarlijke stoffen aanwezig zijn. Omdat het oordeel over de beheersing, wanneer er met meerdere gevaarlijke stoffen gewerkt wordt, een algemeen oordeel is over de gezamenlijke beheersing van stoffen, is het waarschijnlijk dat het percentage voor de beheersing DME een onderschatting is. Bij oplosmiddelen en agressieve schoonmaakmiddelen zien we echter het omgekeerde. Waar bij 28% van de bedrijven die alleen werken met oplosmiddelen en 41% die alleen werken met agressieve schoonmaakmiddelen, de beheersing van deze risico's niet op orde is, is dit bij 51% en 50% het geval als er ook met andere gevaarlijke stoffen gewerkt wordt. Deze relatief hoge percentages van niet adequate beheersing zijn waarschijnlijk te wijten aan de beheersing van deze andere gevaarlijke stoffen. De beheersing van deze twee risico's wordt bij deze laatste schattingen dus waarschijnlijk overschat.

⁴⁶ In 2022-2023 vielen oplosmiddelen onder de vluchtige organische stoffen (31%), wat toen ook al de meest voorkomende categorie gevaarlijke stoffen was.

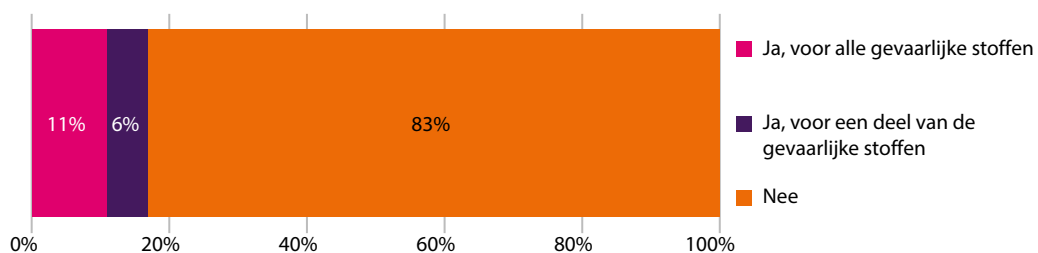
Om werknemers te beschermen tegen gevaarlijke stoffen is het nodig dat de werkgever een inventarisatie heeft van alle gevaarlijke stoffen waaraan werknemers blootgesteld kunnen worden. Hier moeten niet alleen de stoffen genoemd staan die aanwezig zijn, maar ook de stoffen die worden gemaakt of vrijkomen tijdens het productieproces (bijvoorbeeld lasrook en dieselmoteremissie). Deze verplichting geldt voor alle bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen. Bij werk met de kans op blootstelling aan kankerverwekkende of mutagene stoffen (carcinogene, mutagene of reproductietoxische stoffen, ofwel CMR-stoffen) geldt een aanvullende verplichting. De werkgever zorgt voor een registratie met de namen van werknemers die (kunnen) worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen, inclusief de blootstelling die zij ondergaan. Deze lijst moet worden bewaard.⁴⁷ Zoals te zien in Figuur 19 voldoet de meerderheid van de werkgevers niet aan deze verplichtingen voor inventarisatie van alle gevaarlijke stoffen en registratie van personen die werken met CMR-stoffen.

Figuur 19 Inventarisatie aanwezige gevaarlijke stoffen en personen die kunnen worden blootgesteld aan CMR-stoffen



Indien er één of meer gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, dient de werkgever ook de aard, de mate en de duur van blootstelling te (laten) beoordelen om de risico's voor de werknemers vast te kunnen stellen.⁴⁸ Zoals te zien is in Figuur 20 heeft de meerderheid van de werkgevers de aard, mate en duur van blootstelling aan gevaarlijke stoffen in het bedrijf niet (laten) beoordelen. Van alle bedrijven waar er met één of meerdere gevaarlijke stoffen gewerkt wordt, heeft 17% van de werkgevers dit deels of voor alle gevaarlijke stoffen beoordeeld.

Figuur 20 Heeft de werkgever de aard, mate en duur van de blootstelling van de aanwezige gevaarlijke stoffen beoordeeld of laten beoordelen?

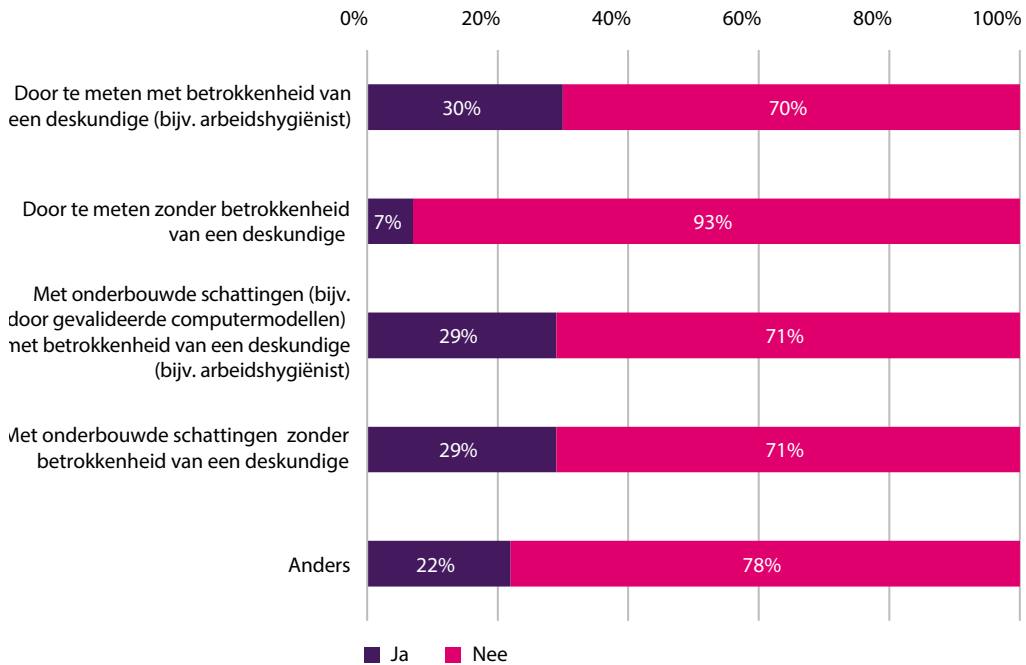


Voor de bedrijven die een beoordeling naar de aard, mate en duur van de blootstelling van de gevaarlijke stof(en) waarmee gewerkt wordt hebben laten uitvoeren, is vervolgens nagegaan hoe de werkgever dit heeft gedaan (zie Figuur 21). De blootstellingsbeoordeling moet in vrijwel alle gevallen worden getoetst door een kerndeskundige, behalve wanneer het bedrijf minder dan 25 werknemers heeft én er een erkende branche-RI&E is gebruikt én de beoordeling van de blootstelling onderdeel uitmaakt van die branche-RI&E (bijvoorbeeld omdat er gevalideerde veilige werkwijzen in staan). Als aan al deze voorwaarden is voldaan, dan hoeft de beoordeling niet meer getoetst te worden door een kerndeskundige.

⁴⁷ Hieronder vallen (uit de in de Arbo in bedrijf uitgevraagde lijst met specifieke stoffen) asbest, kwartsstof, DME, (hard) houtstof, chroom-6, PAK's, formaldehyde en benzeen, zie ook [Staatscourant 2026, 46 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#).

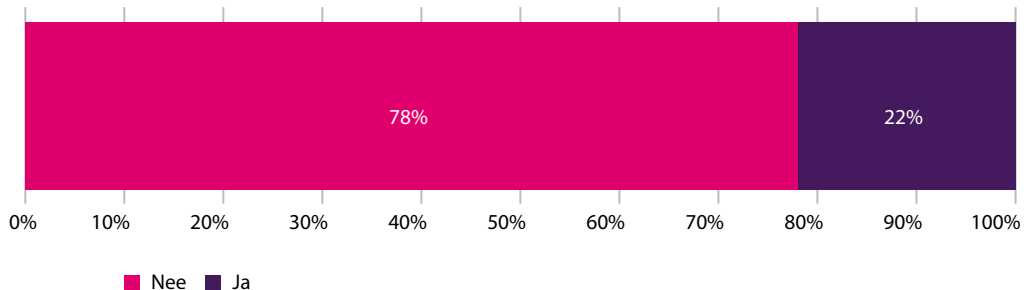
⁴⁸ [Zelfinspectie: Werken met gevaarlijke stoffen | Nederlandse Arbeidsinspectie](#).

Figuur 21 Hoe heeft de werkgever het blootstellingsniveau van de aanwezige gevaarlijke stoffen beoordeeld of laten beoordelen?



Voor werkzaamheden waar werknemers mogelijk blootgesteld worden aan gevaarlijke stoffen, moet de werkgever ook zorgen dat een PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) wordt aangeboden aan werknemers die voor de eerste keer kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen.⁴⁹ Daarna dient het PAGO periodiek te worden herhaald. Het doel van het PAGO is vroegtijdig signaleren van gezondheidsschade als gevolg van risico's in het werk. De bedrijfsarts bepaalt de inhoud van het PAGO op basis van de risico's zoals deze zijn vastgesteld in de RI&E. De bedrijfsarts geeft advies over inhoud en frequentie van het PAGO. Bij 22% van de bedrijven waar werknemers werken met gevaarlijke stoffen wordt er een PAGO gerelateerd aan het werken met gevaarlijke stoffen aangeboden (zie Figuur 22).

Figuur 22 Wordt er aan werknemers een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aangeboden dat gerelateerd is aan het werken met gevaarlijke stoffen?



⁴⁹ [Blootstellingsmeting van gevaarlijke stoffen | Arboportaal](#).

5.3.2 Dynamische overbelasting (onderdeel van fysieke belasting)

Op basis van de bedrijfsbezoeken blijkt dat bij 30% van alle bedrijven in Nederland het risico dynamische overbelasting aanwezig is. Dynamische overbelasting is een vorm van fysieke belasting, die zich voordoet bij (1) tillen en/of dragen, (2) duwen en/of trekken en (3) repeterende bewegingen.⁵⁰ Van alle bedrijven waar werknemers mogelijk kunnen worden blootgesteld aan dynamische overbelasting, neemt 25% van de werkgevers onvoldoende maatregelen om de schadelijke gevolgen van dit risico tegen te gaan en dus te beheersen.

In Tabel 5 zijn de verschillende soorten dynamische overbelasting weergegeven. Te zien is dat overbelasting als gevolg van tillen/dragen het meest voorkomt van alle soorten dynamische overbelasting (81%), gevolgd door duwen/trekken (45%) en repeterende bewegingen (37%).

De beheersing van dynamische overbelasting is uitgevraagd voor alle vormen van dynamische overbelasting samen maar net als bij het risico gevaarlijke stoffen, niet per vorm van dynamische overbelasting apart. Indien er meerdere vormen van het risico in het bedrijf aanwezig zijn (wat vaak het geval is) zal de inschatting van de mate van beheersing gebaseerd zijn op de slechtst beheerste vorm of de gemiddelde beheersing van dynamische overbelasting. Het is daarom niet mogelijk om voor alle bedrijven waar een bepaalde vorm aanwezig is (en mogelijk ook nog andere vormen van dynamische overbelasting) accuraat in te schatten hoe goed het specifieke risico beheerst wordt. Als we bedrijven selecteren waar maar één specifieke vorm van dynamische overbelasting aanwezig is (laatste kolom in Tabel 5), dan zien we dat de beheersing overeenkomt met de beheersing van bedrijven waar meerdere vormen van dynamische overbelasting samen voorkomen. Over het algemeen beheerst drie kwart van de werkgevers de specifieke vormen van dynamische overbelasting voldoende of goed.

Tabel 5 Overzicht van geschat % bedrijven waar types dynamische belasting aanwezig zijn

Oorzaak van de overbelasting	% bedrijven waar specifiek type dynamische overbelasting een risico is, van alle bedrijven waar dynamische overbelasting aanwezig is (n = 730)	% bedrijven waar dynamische overbelasting een risico is, van alle bedrijven in NL (n = 2.070)	Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is (n)	Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het de enige aanwezige type dynamische overbelasting is (n)
Tillen/dragen	81	25 [∇]	26 (619)	24 (218)
Duwen/trekken	45	14 [∇]	22 (266)	12 (28)
Repeterende bewegingen	37	11	29 (144)	23 (75)

[∇] is een significante afname ten opzichte van 2022-2023 met kleine effectgrootte

⁵⁰ [Inspectiebrede risicoanalyse 5.0 | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](https://www.nl-arbo.nl/inspectiebrede-risicoanalyse-5.0).

5.3.3 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Psychosociale arbeidsbelasting heeft betrekking op de ervaring van stress door werkdruk en/of (intern of extern) ongewenst gedrag (inclusief discriminatie). In tegenstelling tot veel andere arbeidsrisico's zijn PSA-risico's vaak moeilijk te observeren of te meten. Stress als gevolg van werkdruk is bijvoorbeeld niet zo zichtbaar als bijvoorbeeld machine-onveiligheid of werken op hoogte. Om de risico's die vallen onder PSA toch goed in kaart te kunnen brengen, hebben inspecteurs zich op basis van het gesprek met de werkgever en de werknemer een beeld gevormd van de aanwezigheid en beheersing van deze risico's.

Doordat inspecteurs niet een meerderheid of alle werknemers van het bedrijf hebben kunnen spreken, is het mogelijk dat werknemers die er mee te maken hebben gehad of ervan weten onopgemerkt zijn gebleven. Het kan zijn dat een werkgever het niet gemerkt of gehoord heeft dat er werknemers met ongewenst gedrag te maken hebben gehad. Ditzelfde kan ook gelden voor de werknemer die gesproken is, want ook deze hoeft niet op de hoogte te zijn van mogelijk ongewenst gedrag of stress door werkdruk waar collega's mee te maken hebben gehad. Zo is het percentage bedrijven waar een PSA-geval zich heeft voorgedaan een minimale schatting van het aantal bedrijven waar dit gebeurt.

In tegenstelling tot andere arbeidsrisico's, zoals bijvoorbeeld werken op hoogte of machine-(on)veiligheid, kan elke werknemer in een bedrijf in aanraking komen met de PSA-risico's stress door werkdruk of ongewenst gedrag (inclusief discriminatie). Immers, overal waar gewerkt wordt kunnen werknemers stress door werkdruk ervaren en overal waar mensen (samen)werken kan zich ongewenst gedrag (inclusief discriminatie) voordoen.

Zodoende schatten we de aanwezigheid van de PSA-risico's anders in dan de andere risico's. Doordat elke werknemer mogelijk blootgesteld kan worden aan stress als gevolg van werkdruk of ongewenst gedrag stellen we dat deze risico's bij 100% van de bedrijven aanwezig zijn. Dat PSA-risico's altijd aanwezig zijn, betekent niet dat deze risico's zich ook voordoen en dat werknemers ook daadwerkelijk te maken hebben gehad met stress door werkdruk of een vorm van ongewenst gedrag. In Tabel 6 is daarom niet aangegeven of het risico aanwezig is in het bedrijf (dat is immers overal 100%). Wel geven we aan of het risico zich voorgedaan heeft; waarmee bedoeld wordt dat werknemers in de afgelopen 12 maanden meer dan incidenteel te maken gehad hebben met stress als gevolg van werkdruk of ongewenst gedrag of discriminatie op de werkvloer. De informatie met betrekking tot de aanwezigheid en beheersing van PSA-risico's is verkregen uit het gesprek met de werkgever.

In kolom 2 van Tabel 6 is te zien dat bij ongeveer één op de drie bedrijven werknemers meer dan incidenteel te maken hebben gehad met stress als gevolg van werkdruk. Bij deze bedrijven heeft het risico zich dus voorgedaan. Bij ongeveer een kwart van deze bedrijven was er sprake van extern ongewenst gedrag, bij 9% van de bedrijven ging het om intern ongewenst gedrag en bij 5% was er sprake van discriminatie. In kolommen 3-4 van Tabel 6 is te zien dat voor stress als gevolg van werkdruk en intern- en extern ongewenst gedrag geldt dat deze risico's door ongeveer een kwart van de werkgevers waar dit risico zich heeft voorgedaan niet adequaat beheerst wordt. Ruim 40% van de werkgevers waar discriminatie plaats heeft gevonden beheerst dit risico niet of niet voldoende.

In kolommen 5-6 beschrijven we de beheersing van PSA-risico's bij alle bedrijven in Nederland. Naar schatting treft ongeveer één derde van alle werkgevers in Nederland geen of onvoldoende maatregelen om stress door werkdruk te voorkomen of te beperken. Voor ongewenst gedrag en discriminatie wordt geschat dat nagenoeg de helft van de bedrijven deze risico's niet adequaat beheerst.

Tabel 6 Psychosociale arbeidsbelasting

2024-2025					
Arbeidsrisico	Bedrijven waar het risico zich heeft voorgedaan			Alle bedrijven in Nederland	
	% van bedrijven waar het risico zich heeft voorgedaan (n = 2.070)	% bedrijven waar risico niet adequaat beheerst	Aantal werknemers bij bedrijven waar risico niet adequaat beheerst	% bedrijven waar risico niet adequaat beheerst (n = 2.070)	Aantal werknemers bij bedrijven waar risico niet adequaat beheerst ⁵¹
Stress als gevolg van werkdruk	30	24 [∇]	94.000	31 [∇]	2.288.000
Intern ongewenst gedrag	9 [∇]	28	32.000	46	2.251.000
Extern ongewenst gedrag	24	25	74.000	44	2.118.000
Discriminatie	5 [∇]	42	18.000	54	3.020.000

∇ is een significante afname met kleine effectgrootte

De informatie over de aanwezigheid en beheersing van PSA-risico's baseren inspecteurs op het gesprek met de werkgever. Daar is voor gekozen omdat de werkgever het meeste inzicht heeft in PSA binnen het gehele bedrijf. Toch zou het kunnen dat een werkgever, al dan niet bewust, een beter beeld schetst dan daadwerkelijk het geval is. Om dit te onderzoeken, zijn de antwoorden van de werkgever en de werknemer met elkaar vergeleken. Het bleek dat de inschattingen van de werkgever en de werknemer met betrekking tot PSA-risico's grotendeels overeenkwamen; dit was voor 81% het geval voor het risico stress als gevolg van werkdruk, 91% voor intern ongewenst gedrag, 88% voor extern ongewenst gedrag en 95% voor discriminatie. Als de antwoorden tussen de werkgever en werknemer niet overeenkwamen, was het meestal zo dat de werkgever aangaf dat een PSA-risico zich wel had voorgedaan, terwijl de werknemer aangaf van niet (respectievelijk 13%, 6%, 7% en 2%). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de werkgever waarschijnlijk meer kennis heeft van de stand van zaken van meerdere personen/ afdelingen binnen een bedrijf als het gaat om stress door werkdruk en ongewenst gedrag, terwijl individuele werknemers dit voor het hele bedrijf vaak minder goed kunnen inschatten. Deze cijfers laten dus zien dat de werkgever de situatie op het gebied van het voorkomen van PSA-risico's binnen het bedrijf niet positiever inschat dan de werknemer.

5.3.4 Biologische agentia

Bij 12% van alle bedrijven is het risico blootstelling aan biologische agentia aanwezig. Biologische agentia zijn kleine levende organismen die een infectie, allergie of vergiftiging kunnen veroorzaken. Het zijn voor het blote oog onzichtbare micro-organismen die zich onder bepaalde omstandigheden heel snel kunnen vermeerderen en zijn van een plantaardige of dierlijke herkomst. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om bacteriën, virussen of schimmels.

Er zijn twee soorten werkzaamheden met biologische agentia te onderscheiden. Zoals te zien in Tabel 2, wordt bij 3% van alle bedrijven *gericht* gewerkt met biologische agentia. Gericht werken met biologische agentia heeft betrekking op specifiek werk in (microbiologische) laboratoria met bijvoorbeeld virussen.

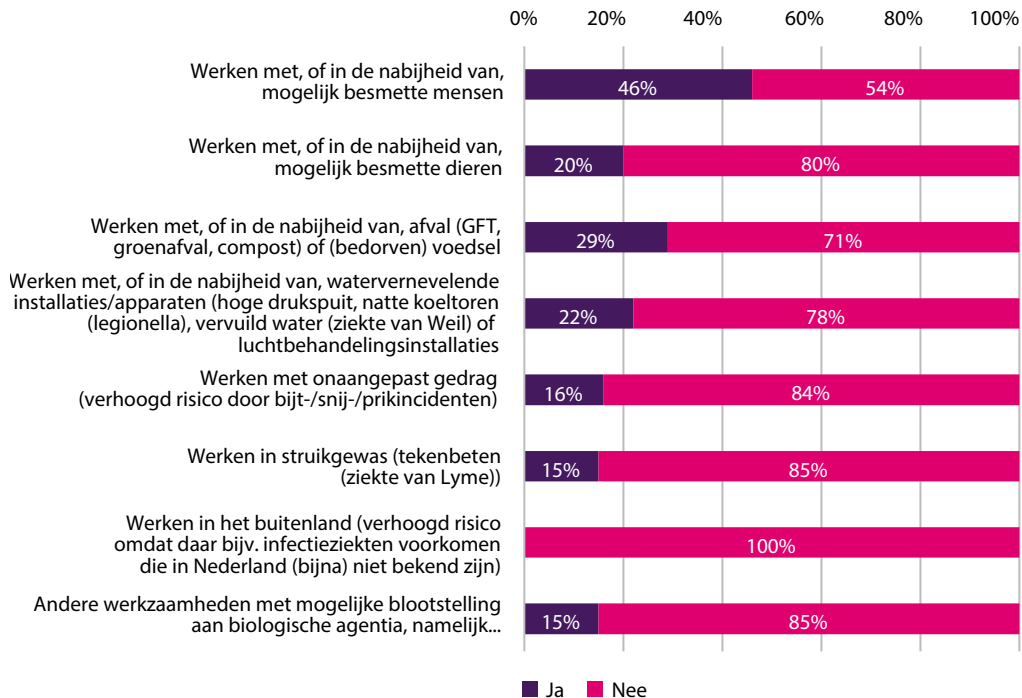
⁵¹ De 2022-2023 gerapporteerde aantallen werknemers bij alle bedrijven in Nederland waar de risico's die vallen onder psychosociale arbeidsbelasting, niet adequaat beheerst zijn, kloppen niet in het rapport Arbo in bedrijf 2022-2023. Die aantallen zijn gebaseerd op een foutieve statistische programmering.

Bij 11% van alle bedrijven wordt er *niet-gericht* gewerkt met biologische agentia. Dit betreft situaties waarbij het werk zich niet specifiek richt op biologische agentia maar waarbij wel een gereede kans bestaat op het optreden van blootstelling daaraan omdat de aard van de werkzaamheden en/of het materiaal waarmee gewerkt wordt, dit met zich meebrengt. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan werkzaamheden in de zorg, kinderopvang, afvalsector en landbouw. Beide risico's met betrekking tot het werken met biologische agentia kunnen voorkomen binnen een bedrijf/organisatie (denk hierbij bijvoorbeeld aan ziekenhuizen).

Eveneens te zien in Tabel 2, bij 31% van de bedrijven waar het risico niet-gericht werken met biologische agentia aanwezig is, wordt het risico niet adequaat beheerst. Bij gericht werken met biologische agentia is dat 10%.

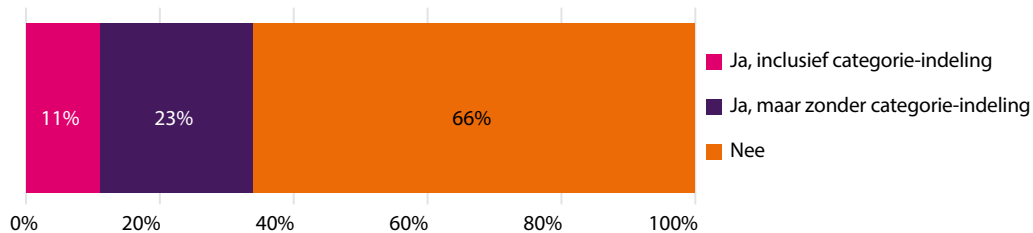
Figuur 23 laat zien dat het niet-gericht werken met biologische agentia het vaakst voorkomt in situaties waarin gewerkt wordt met of in de nabijheid van mogelijk besmette mensen. Voorbeelden van 'materiaal' bij het werken met besmette mensen zijn: bloed, ontlasting, sputum, braaksel, maar ook wasgoed en medische instrumenten die met de besmette persoon in aanraking zijn geweest. De werksituaties waarin blootstelling aan biologische agentia kan optreden zijn niet beperkt tot zorgpersoneel. Andere sectoren waar ook blootstelling aan biologische agentia op het werk kan voorkomen zijn de landbouw en afvalsector. Zo komt ook het werken met, of in de nabijheid van, afval (29%), watervernevelende installaties (22%) en dieren (20%) relatief vaak voor.

Figuur 23 Werkzaamheden of situaties met mogelijke blootstelling aan (het niet gericht werken met) biologische agentia op de arbeidsplaats (meerdere antwoorden mogelijk)



Indien het risico op (gericht en niet-gericht werken met) biologische agentia aanwezig is, dient de werkgever te beoordelen in welke categorie of categorieën de biologische agentia, waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld, zijn ingedeeld. Deze categorisatie zou onderdeel van de RI&E moeten zijn. De categorieën gaan over de ernst van de ziekte en de snelheid van verspreiding. In Figuur 24 is te zien dat 66% van de werkgevers waar het risico op blootstelling aan biologische agentia aanwezig is, geen overzicht heeft van de biologische agentia waaraan werknemers mogelijk kunnen worden blootgesteld, 23% heeft wel een overzicht maar daarin ontbreekt de categorie-indeling.

Figuur 24 Heeft de werkgever een volledig overzicht van biologische agentia waarmee gewerkt wordt en/of waar werknemers aan blootgesteld kunnen worden (inclusief categorie-indeling)?



5.4 Type maatregelen

Om alle aanwezige risico's binnen een bedrijf zo goed mogelijk te beheersen, moeten werkgevers passende maatregelen nemen. Voor de meeste risico's geldt dat werkgevers ten minste één maatregel nemen (let op: het gaat er hierbij alleen om of er minimaal één maatregel genomen is, niet over in hoeverre dat voldoende is om het risico te beheersen). Op basis van de rondgang door het bedrijf en de gesprekken met werkgever en werknemer brengen de inspecteurs in kaart of er maatregelen genomen zijn en welk type maatregelen er zijn genomen om de risico's te beheersen. Het kan hierbij gaan om: een bron-aanpak, technische maatregelen, organisatorische maatregelen of persoonlijke beschermingsmiddelen.

Kijkend naar alle risico's en bijbehorende maatregelen die worden onderzocht in deze monitor, blijkt dat bij de risico's intern ongewenst gedrag, extern ongewenst gedrag en discriminatie, de minste werkgevers minimaal één maatregel hebben getroffen. Het gaat hierbij namelijk om respectievelijk 61%, 65% en 51% van de werkgevers die minimaal één maatregel heeft genomen (zie Tabel 7). Dit betekent dat ongeveer 40 tot 50% van alle bedrijven geen enkele maatregel heeft genomen tegen ongewenst gedrag en discriminatie. Ook bij het risico stress als gevolg van werkdruk heeft 22% van de werkgevers geen enkele maatregel genomen om werkdruk tegen te gaan. Wanneer het risico ATEX aanwezig is hebben de meeste werkgevers het vaakst wel één of meerdere maatregelen getroffen om het risico tegen te gaan (97%), gevolgd door de risico's werken in warme (95%) en koude omstandigheden (96%).

Bij het nemen van passende maatregelen om de risico's te beheersen, moet een bedrijf de arbeidshygiënische strategie volgen.⁵² Die strategie gaat uit van een hiërarchie van maatregelen op vier niveaus, te weten:

1. Bron-aanpak: Als eerste moet geprobeerd worden de oorzaak van het probleem weg te nemen. Bijvoorbeeld door een gevaarlijke stof te vervangen door een ongevaarlijke of minder gevaarlijke stof.
2. Technische maatregelen: Als de bronmaatregelen redelijkerwijs niet mogelijk zijn of nog niet het gewenste effect hebben, dan moeten technische maatregelen worden genomen om de risico's te reduceren. Het gaat dan om werkprocessen, uitrustingen en materialen die de risico's voorkomen of beperken. Voorbeelden daarvan zijn het plaatsen van een afzuigingsinstallatie of afscherming.
3. Collectieve beschermingsmiddelen of organisatorische maatregelen: Als bronmaatregelen en technische maatregelen redelijkerwijs niet mogelijk zijn of niet voldoende oplossing bieden, moeten er organisatorische maatregelen getroffen worden. Het gaat hier om het verlagen van het risico door het werk zodanig te organiseren dat werknemers minder worden blootgesteld aan het risico, bijvoorbeeld door taakrotatie of beperking van de blootstellingsduur.
4. Persoonlijke beschermingsmiddelen/maatregelen: Als de bovenste drie maatregelen onvoldoende effect hebben of redelijkerwijs niet mogelijk zijn, moet de werkgever de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken, bijvoorbeeld gehoorbeschermers of mondkapjes.

⁵² [Hoe werkt de arbeidshygiënische strategie? | Hulpmiddel | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](https://www.nlarbeidsinspectie.nl/hulp-middel/hoe-werkt-de-arbeidshygiënische-strategie/).

Niet voor elk risico is een bronaanpak mogelijk. Bij beeldschermwerk bijvoorbeeld zorgt het wegnemen van het beeldscherm, de bron, ervoor dat het werk niet gedaan kan worden. Voor de PSA-risico's zijn preventieve en curatieve maatregelen in kaart gebracht. Zo kan men tegen werkdruk de hoeveelheid werk aanpassen of extra personeel aannemen, en tegen ongewenst gedrag een veilige bedrijfscultuur uitdragen. Binnen een veilige bedrijfscultuur wordt ongewenst gedrag niet getolereerd, kunnen daders sancties krijgen en is er opvang en nazorg voor slachtoffers.

Als het gaat om het type maatregel dat genomen is om een risico te voorkomen of te beperken, laten de resultaten zien dat er vaak aan een bronaanpak voorbij wordt gegaan. Bij bedrijven met risico's als elektriciteit, ATEX of schadelijke atmosfeer wordt in vergelijking met andere risico's het vaakst een bronaanpak gehanteerd, respectievelijk 68%, 67% en 64%.

Bij de bedrijven waar één van de PSA-risico's aanwezig is, geldt dat ongeveer driekwart van de bedrijven preventieve maatregelen (bijvoorbeeld uitdragen van een veilige bedrijfscultuur) en ongeveer 1/3^e curatieve maatregelen (bijvoorbeeld sancties opleggen aan dader, opvang en nazorg van het slachtoffer) neemt.

Tabel 7 Zijn er maatregelen genomen en wat voor type maatregelen (in percentages)

Risico	Er is minimaal één maatregel genomen	Aan de Bron	Technisch	Organisatorisch	Persoonlijk	Preventief	Curatief
Beeldschermwerk	93	X	84	66	50	X	X
Ongunstige of statische lichaamshouding	86	29	74	76	38	X	X
Schadelijke atmosfeer	93	64	92	71	55	X	X
Werken op hoogte	89	59	78	68	43	X	X
Hard geluid	92	33	25	49	89	X	X
Trillingen	81	35	68	68	32	X	X
ATEX	97	67	76	63	27	X	X
Machine-onveiligheid	92	58	63	65	59	X	X
Werkdruk	78	X	X	49	29	71	X
Ongewenst gedrag op de werkvloer (intern)	61	X	16	55	X	83	33
Extern ongewenst gedrag	65	X	24	56	26	76	35
Discriminatie	51	X	8	54	X	83	29
Gevaarlijke stoffen	81	51	57	55	77	X	X
Dynamische overbelasting	89	29	76	74	46	X	X
Elektriciteit	92	68	76	61	45	X	X
Aanrijdgevaar	81	39	48	79	38	X	X
Niet-gericht werken met biologische agentia	88	27	39	65	81	X	X
Gericht werken met biologische agentia	92	32	59	80	68	X	X
Sedentair gedrag/ langdurig zitten	92	21	79	66	67	X	X
Werken in warme omstandigheden/ hitte	95	49	53	72	67	X	X

Risico	Er is minimaal één maatregel genomen	Aan de Bron	Technisch	Organisatorisch	Persoonlijk	Preventief	Curatief
Werken in koude omstandigheden	96	35	37	65	76	X	X
Zonlicht	91	X	52	73	67	X	X

Noot: X betekent dat dit type maatregel geen antwoordoptie was voor het risico. Bijvoorbeeld, bij het risico beeldschermwerk of zonlicht is een bronaanpak niet mogelijk.

5.5 Specifieke risicogroepen werknemers

De Arbowet geldt voor alle werknemers. Aanvullend gelden nog enkele voorschriften voor bijzondere groepen zoals zwangere en jonge werknemers.

5.5.1 Arbeid door zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie

Voor 23% van alle bedrijven geldt dat zij werknemers in de periode rond de zwangerschap in dienst hebben. 94% van de bedrijven met werknemers in dienst in de periode rond de zwangerschap boden aanpassingen aan. Dat waren met name:

- De mogelijkheid tot het nemen van rust tijdens werktijd (79%);
- aangepaste werkzaamheden t.a.v. fysieke belasting en trillingen indien van toepassing (72%);
- aangepaste werktijden (58%).

Voor bedrijven die aangaven dat zij werknemers in de periode rond de zwangerschap in dienst hadden, betreft het in 30% van de gevallen werknemers die borstvoeding geven. 77% van de bedrijven met werknemers tijdens de lactatie regelden een kolfruimte die aan de eisen voldeed.⁵³

5.5.2 Arbeid door jongeren van 13 tot en met 17 jaar

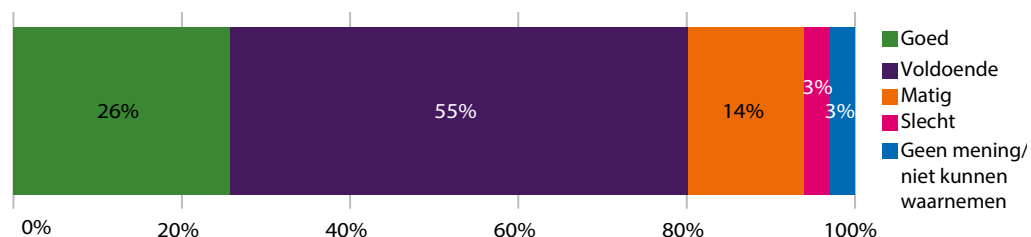
In de periode 2024-2025 had 15% van de bedrijven jongeren in dienst. 10% van de bedrijven had jongeren van 13-15 jaar in dienst. Bij 6% was dat op het moment van het bezoek niet het geval maar zou dat wel mogelijk zijn. 14% van de bedrijven had jongeren van 16-17 jaar in dienst. Bij 2% was dat op het moment van het bezoek niet het geval maar het zou zich wel voor kunnen doen.

Van de werkgevers met jongeren in dienst is 91% bekend met de inhoud van wet- en regelgeving voor jongeren. Van deze werkgevers is:

- 84% bekend met de toegestane arbeidsduur (per dag, per week);
- 66% bekend met de toegestane arbeidstijden ('s nachts, in het weekend);
- 69% bekend met de toegestane werkzaamheden.

Inspecteurs beoordelen de toepassing van de regels voor werkende jongeren voor 81% als voldoende of goed (zie Figuur 25).

Figuur 25 Beoordeling toepassing regels voor jongeren



⁵³ [Arbobesluit artikel 3.48.](#)

6 Resultaten: Gezond en veilig werken op de werkvloer

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de bevindingen over de organisatiecultuur die gezond en veilig werken bevordert. Vervolgens worden analyses gepresenteerd die de relatie testen tussen de mate waarin werkgevers de systeembepalingen van de Arbowet naleven en de mate waarin risico's in de praktijk beheerst worden. Ook wordt in dit hoofdstuk inzicht gegeven in het algemeen oordeel van inspecteurs over de arbeidsomstandigheden binnen bedrijven in Nederland. Tot slot wordt ingegaan op de resultaten met betrekking tot het bereiken van effect door middel van het monitorbezoek.

6.1 Organisatiecultuur

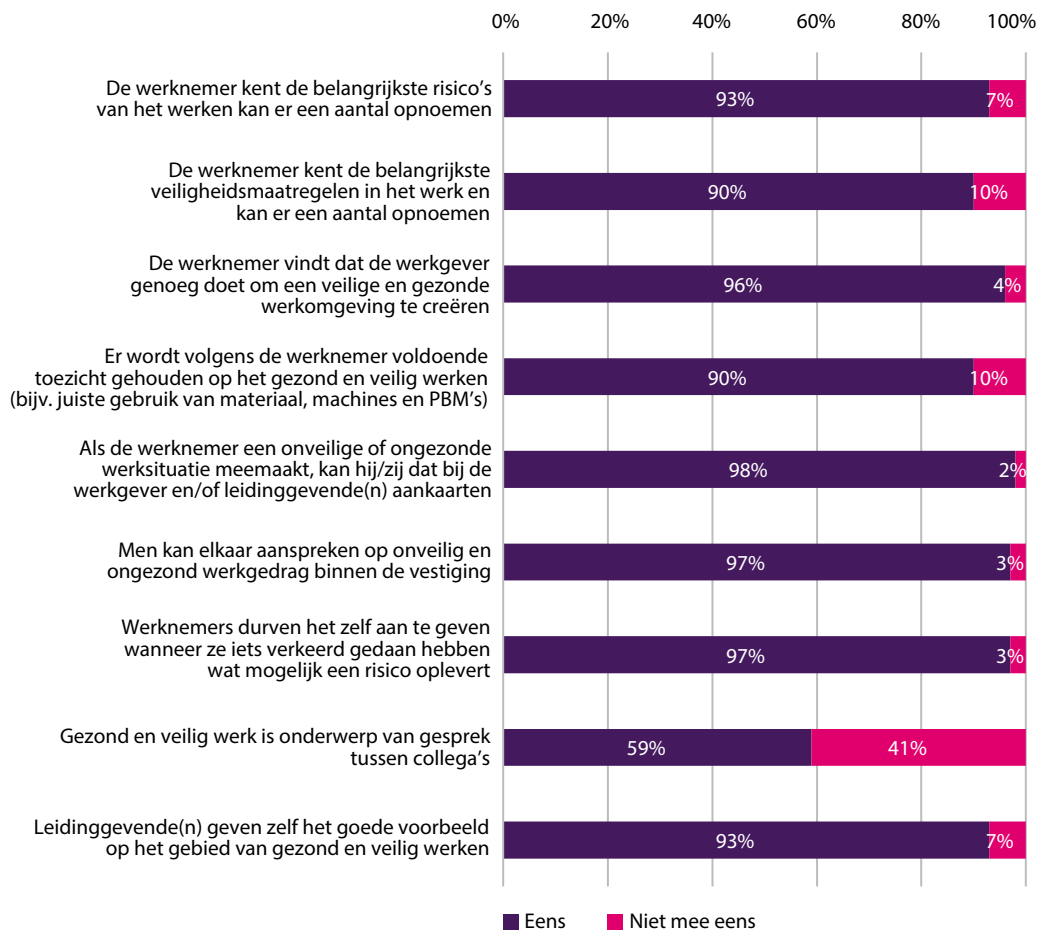
Een goede organisatiecultuur kan bevorderend zijn voor gezond en veilig werken op de werkvloer. Sinds 2021 besteedt de Arbeidsinspectie daarom aandacht aan de cultuur in organisaties en de mate waarin deze gezond en veilig werken bevordert of belemmert. Voor dit onderzoek zijn tien stellingen opgesteld waarmee inspecteurs verschillende aspecten van de organisatiecultuur in kaart brengen. Tijdens de rondgang door het bedrijf en het gesprek met de werknemer beoordelen de inspecteurs deze verschillende aspecten. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere of werknemers zich bewust zijn van de aanwezige risico's en maatregelen daartegen, of men elkaar kan aanspreken op ongezond en onveilig werkgedrag, en de rol van de leidinggevende en werkgever. Diepgaand onderzoek naar de organisatiecultuur binnen een bedrijf is tijdrovend. De hier gepresenteerde bevindingen zijn daarom slechts een globale indicatie van de organisatiecultuur binnen bedrijven, omdat de inspecteur tijdens het monitorbezoek niet de tijd heeft om de gehele organisatiecultuur grondig te onderzoeken. In Figuur 30 zijn de verschillende aspecten van de organisatiecultuur met betrekking tot veilig en gezond werken weergegeven, met daarbij de percentages bedrijven waarbij deze elementen volgens de inspecteur aanwezig zijn.

Figuur 30 laat zien dat de inspecteurs over het algemeen op de diverse aspecten aanwijzingen zien voor een organisatiecultuur die gezond en veilig werken bevordert. Ongeveer 80% van de bedrijven lijkt kenmerken te hebben van een dergelijke organisatiecultuur. De enige opvallende bevinding is dat bij de helft van de bedrijven gezond en veilig werk geen onderwerp van gesprek lijkt te zijn tussen collega's. Deze cijfers wijken nauwelijks af van de bevindingen in 2022-2023.

Naast de verschillende aspecten van de organisatiecultuur in Figuur 30 hebben de inspecteurs ook een algemeen oordeel gegeven over de mate waarin de organisatiecultuur gezond en veilig werken bevordert op de bezochte vestiging. Dit eindoordeel over de organisatiecultuur is gebaseerd op de rondgang door het bedrijf en de gesprekken met de werkgever en een werknemer. Daarnaast hebben de inspecteurs de instructie gekregen om dit oordeel te baseren op de verschillende aspecten van de organisatiecultuur weergegeven in Figuur 26. Op basis van deze globale analyse lijkt 87% van de bedrijven voldoende of goed te scoren als het gaat om de algemene organisatiecultuur die gezond en veilig werken bevordert. Van alle bedrijven scoort 13% onvoldoende als het gaat om de organisatiecultuur met betrekking tot veilig en gezond werk.

Figuur 26 Percentage bedrijven waarbij aspecten van de organisatiecultuur aanwezig zijn

Oordeel van inspecteur ten aanzien van de volgende stellingen die gaan over de veiligheidscultuur op de bezochte vestiging en hoe het thema gezond en veilig werken leeft op de werkvloer



6.2 Relatie naleving systeembepalingen en gezond en veilig werken

De Arbeidsomstandighedenwet heeft als doel om ervoor te zorgen dat werknemers veilig en gezond kunnen werken. De systeembepalingen in de Arbowet (voor een overzicht zie [Hoofdstuk 4.1](#)) dwingen werkgevers (en werknemers) een actieve rol te vervullen bij het opstellen en realiseren van het arbobeleid, waardoor zij op de hoogte en zich bewuster zijn van risico's op de werkvloer. Deze kennis en dit bewustzijn leiden idealiter tot betere veiligheidsmaatregelen en uiteindelijk dus tot betere arbeidsomstandigheden voor werknemers. Ter illustratie: als een bedrijf de arbeidsrisico's niet expliciet inventariseert, kan de werkgever onbewust blijven van een risico en om die reden geen passende maatregelen nemen, waardoor werknemers mogelijk gezondheidsschade oplopen. Of, als de werkgever geen preventiemedewerker heeft aangesteld, is het mogelijk dat niemand de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer in de gaten houdt en in kan grijpen wanneer nodig.

In dit hoofdstuk worden analyses gepresenteerd over de relatie tussen de mate waarin werkgevers de systeembepalingen van de Arbowet naleven en de mate waarin werknemers gezond en veilig kunnen werken. Deze resultaten geven informatie over in hoeverre de naleving op bijvoorbeeld het hebben van een RI&E gerelateerd is aan gezond en veilig werken in de praktijk.

In deze analyses is naast de relatie tussen de aanwezigheid van de RI&E en veilig en gezond werken in de praktijk ook de relatie tussen de kwaliteit van de RI&E (het algemene oordeel van de inspecteurs over de aanwezige RI&E) en veilig en gezond werken in de praktijk onderzocht. Bovendien is ook gekeken naar de aanwezigheid van een PvA, preventiemedewerker, en voorlichting en onderricht en toezicht. Gezond en veilig werken in de praktijk wordt geoperationaliseerd als de proportie beheerste risico's per vestiging (dat wil zeggen het aantal beheerste risico's op de vestiging⁵⁴/ het totaal aantal risico's dat speelt op de vestiging). In de analyses is gecontroleerd voor sector en grootte van het bedrijf. Data van de edities 2022-2023 en 2024-2025 zijn samengevoegd om de power van de analyses te vergroten. De resultaten zijn gebaseerd op gewogen analyses op 3.765 bedrijven.

Om de relatie tussen de systeembepalingen en proportie beheerste risico's per vestiging te onderzoeken, is gebruik gemaakt van een gewogen lineaire regressie. Omdat informatie over de systeembepalingen en de beheersing van risico's tegelijkertijd verzameld zijn (cross-sectioneel), is het niet mogelijk om uitspraken te doen over causaliteit. Er kan alleen gesproken worden over verbanden tussen systeembepalingen en gezond en veilig werk, niet over oorzaak en gevolg.

In Tabel 8 zijn de resultaten van deze analyses weergegeven. Positieve waarden in deze Tabel duiden op een positief geschatte relatie tussen de betreffende variabelen, negatieve waarden duiden op een negatieve relatie, gecontroleerd voor alle andere variabelen in het model. De resultaten impliceren dat met name het hebben van een kwalitatief voldoende of goede RI&E positief samenhangt met de beheersing van risico's op de werkvloer. Het hebben van een preventiemedewerker, het geven van voorlichting en onderricht en het houden van toezicht op gezond en veilig werken zijn ook allen positief gerelateerd aan meer beheerste risico's binnen bedrijven. Ter illustratie, de geschatte proportie beheerste risico's voor bedrijven met een *niet getoetste RI&E van voldoende kwaliteit* ligt 17 procentpunten hoger vergeleken met bedrijven zonder RI&E. Voor bedrijven met een *getoetste RI&E van voldoende kwaliteit* ligt dit 20 procentpunten hoger dan bedrijven zonder RI&E.

Tabel 8 Regressieresultaten systeemverplichtingen en de proportie beheerste risico's

Aanwezigheid van:	Proportie beheerste risico's
	b
RI&E	
Geen RI&E (referentiecategorie; 34% van alle bedrijven)	
RI&E niet getoetst, onvoldoende kwaliteit (15%)	0.05
RI&E getoetst, onvoldoende kwaliteit (11%)	0.05*
RI&E vrijgesteld van toetsing, onvoldoende kwaliteit (14%)	0.04
RI&E niet getoetst, voldoende kwaliteit (4%)	0.17**
RI&E getoetst, voldoende kwaliteit (14%)	0.20**
RI&E vrijgesteld van toetsing, voldoende kwaliteit (9%)	0.14**
Overige systeembepalingen	
Plan van aanpak	0.02
Preventiemedewerker	0.13**
Voorlichting en onderricht	0.11**

⁵⁴ Indien een inspecteur bij een oordeel 'geen mening' heeft aangekruist, is dit arbeidsrisico voor het betreffende bedrijf niet meegenomen, aangezien de beheersing voor dit risico onbekend is. Bij de analyse zijn de risico's die bij maximaal 1% van de bedrijven aanwezig zijn niet meegenomen, evenals het risico hitte omdat dit niet op dezelfde manier is uitgevraagd in de twee edities. Ook zijn de risico's gevaarlijke stoffen en dynamische overbelasting alleen op hoofd- en niet op sub-risiconiveau meegenomen.

Aanwezigheid van:	Proportie beheerste risico's b
Toezicht	0.13**
Constante	0.40**

Noot * $p < .05$, ** $p < .001$

6.2.1 RI&E van voldoende kwaliteit versus RI&E van onvoldoende kwaliteit

Tabel 8 laat zien dat alleen het hebben van een RI&E van voldoende kwaliteit, in vergelijking met het ontbreken van een RI&E, consistent positief samenhangt met de proportie beheerste risico's. Vervolganalyses waarbij het hebben van een RI&E van onvoldoende kwaliteit en het hebben van een RI&E van voldoende kwaliteit zijn vergeleken met de afwezigheid van een RI&E, laten zien dat ook het hebben van een RI&E van onvoldoende kwaliteit een positieve, maar kleine, samenhang heeft met gezond en veilig werken (5%-punten hoger vergeleken met bedrijven zonder RI&E). Voor bedrijven met een RI&E van voldoende kwaliteit ligt dit 17%-punten hoger vergeleken met bedrijven zonder RI&E. De geschatte proportie beheerste risico's voor bedrijven met RI&E van voldoende kwaliteit ligt 13%-punten hoger vergeleken met een RI&E van onvoldoende kwaliteit. Kortom, bij bedrijven met een RI&E van onvoldoende kwaliteit ligt het percentage beheerste risico's gemiddeld genomen lager dan in bedrijven met een RI&E van voldoende kwaliteit (die al dan niet getoetst is).

6.2.2 Getoetste RI&E versus niet-getoetste RI&E

Voor bedrijven met een getoetste RI&E van onvoldoende kwaliteit, geldt bovendien dat er meer risico's beheerst worden in vergelijking met bedrijven zonder RI&E. Een versimpelde codering van toetsing, namelijk de vergelijking van bedrijven met een RI&E die niet getoetst is (0) met bedrijven waarvan de RI&E wel getoetst is (1) laat eenzelfde beeld zien (bedrijven zonder een RI&E dus niet meegenomen): bedrijven met een getoetste RI&E scoren hoger op de proportie beheerste risico's dan bedrijven met een ongetoetste RI&E. De geschatte proportie beheerste risico's voor bedrijven met een getoetste RI&E ligt 4%-punten hoger vergeleken met een niet-getoetste RI&E. Dit effect is echter klein, wat betekent dat de impact van een getoetste RI&E op gezond en veilig werken relatief beperkt is.

Tabel 9 Regressieresultaten systeemverplichtingen en indicatoren voor gezond en veilig werken.

Aanwezigheid van:	Proportie beheerste risico's b
RI&E	
RI&E niet getoetst (referentiecategorie; 29% van alle bedrijven met een RI&E)	
RI&E getoetst (37% van alle bedrijven met een RI&E)	0.04*
RI&E vrijgesteld van toetsing (34 % van alle bedrijven met een RI&E)	0.00
Overige systeembepalingen	
Plan van aanpak	0.05*
Gebruik gemaakt van arbocatalogus	0.06**
Preventiemedewerker	0.13**
Voorlichting en onderricht	0.11**
Toezicht	0.14**
Constante	0.41**

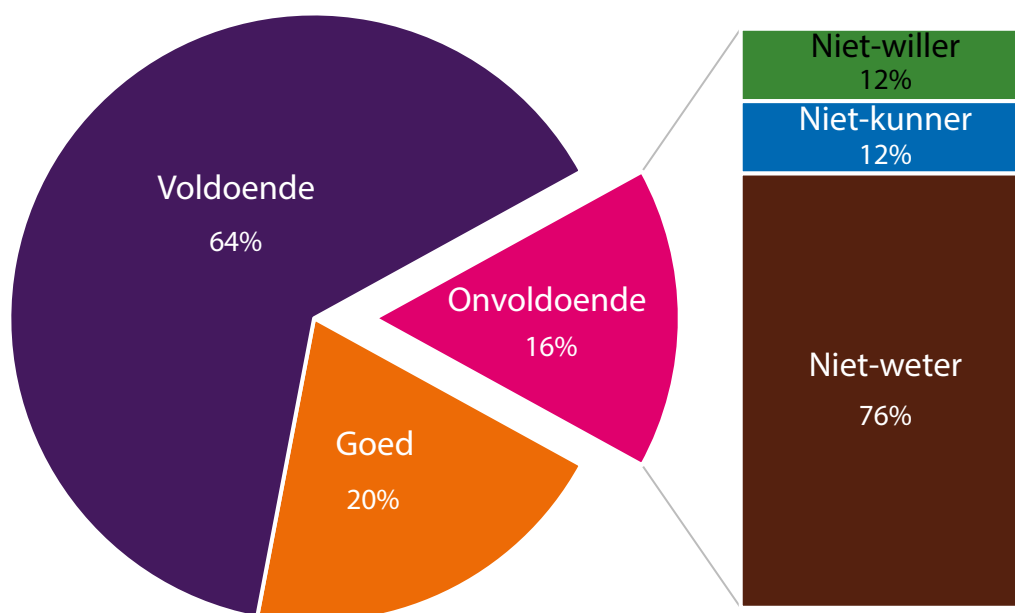
Noot. * $p < .05$, ** $p < .001$

Samengevat laten de resultaten van deze analyses zien dat bedrijven die beschikken over een kwalitatief voldoende of goede RI&E meer risico's adequaat beheersen dan bedrijven die geen RI&E hebben of beschikken over een kwalitatief onvoldoende RI&E. Daarnaast doen bedrijven die een preventiemedewerker hebben, werknemers voorlichting geven en toezicht houden, het beter als het gaat om gezond en veilig werken in de praktijk dan bedrijven zonder preventiemedewerker, voorlichting, onderricht en toezicht. De resultaten van deze analyse, gebruikmakend van data van twee monitoredities, zijn vergelijkbaar met de resultaten gerapporteerd in Arbo in bedrijf 2022-2023, toen er alleen data uit 2022-2023 voor de analyse werd gebruikt.

6.3 Algemeen oordeel inspecteurs gezond en veilig werken en motieven voor niet-naleving

Gebaseerd op de ingeleverde arbozorgdocumentatie (RI&E, PVA en het basiscontract), het gesprek met de werkgever en de werknemer, en de rondgang door het bedrijf beoordeelden inspecteurs de algehele stand van zaken aangaande de arbeidsomstandigheden op de vestiging. In Figuur 27 is te zien dat in 2024-2025 de inspecteurs de arbeidsomstandigheden om gezond en veilig te kunnen werken voor 20% als goed en voor 64% van de werkgevers als voldoende beoordeelden. De resterende 16% scoorde onvoldoende. Dit is een significante doch kleine verbetering ten opzichte van 2022-2023 toen 20% van de werkgevers als onvoldoende werd beoordeeld. Op het niveau van werknemers zien we nagenoeg dezelfde uitkomsten als het gaat over de percentages werknemers werkend bij een bedrijf waar de inspecteur de arbeidsomstandigheden als goed (21%), voldoende (64%) of onvoldoende beoordeelde (16%). Deze positieve globale beoordeling dient men te interpreteren in de context van de dagelijkse inspectiepraktijk van de inspecteur. Inspecteurs werken normaliter risico-gestuurd, wat betekent dat zij naar bedrijven worden gestuurd waar men verwacht dat het niet goed gesteld is met de arbeidsomstandigheden. Bij dit onderzoek kunnen zij elk bedrijf bezoeken in Nederland en kan het zijn dat zij vaker relatief gunstige arbeidsomstandigheden aantreffen dan bij hun gebruikelijke risico-gestuurde inspecties. Dit kan mogelijk leiden tot een relatief gunstig oordeel van de inspecteur als het gaat om de algemene arbeidsomstandigheden bij bedrijven in het kader van monitordeelname.

Figuur 27 Eindoordeel algemene arbeidsomstandigheden en motieven voor niet-naleving

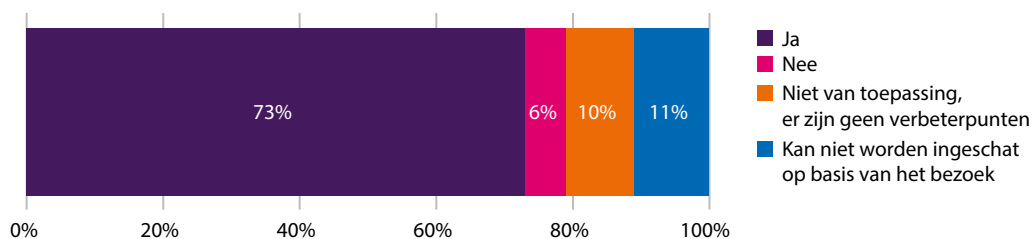


Voor werkgevers die onvoldoende score op het eindoordeel is aan inspecteurs gevraagd een inschatting te maken van de onderliggende motivatie om niet na te leven. De hierboven genoemde 16% zogenaamde niet-nalevers (zie Figuur 31) wordt het vaakst getypeerd als niet-weters (76%), omdat deze werkgevers niet (goed) op de hoogte zijn van wet- en regelgeving en zich niet bewust zijn van overtreding. 12% wordt door inspecteurs getypeerd als niet-willer, waarbij het gaat om werkgevers die zich bewust niet aan de wet- en regelgeving houden. De resterende 12% wordt getypeerd als niet-kunner (werkgevers die bekend zijn met de regels en willen naleven, maar dit niet kunnen door een gebrek aan middelen of mogelijkheden).

6.4 Effect van monitorbezoek

Tijdens het bedrijfsbezoek informeren inspecteurs de werkgevers mondeling over wat beter zou kunnen voor gezond en veilig werk. Daarbij geven inspecteurs vaak informatie aan een werkgever, leggen uit of de werkgever wel of niet aan wet- en regelgeving voldoet en waarom het nemen van maatregelen belangrijk is. In enkele gevallen sturen de inspecteurs informatie na, bijvoorbeeld folders over gezond en veilig werk. Zo kunnen de bedrijfsbezoeken van dit monitoronderzoek bijdragen aan het bereiken van effect. Inspecteurs worden daarom gevraagd om aan te geven of zij de indruk hebben dat de werkgever naar aanleiding van het bedrijfsbezoek veranderingen gaat doorvoeren (zie Figuur 28).

Figuur 28 Verwachte verandering na bedrijfsbezoek



Inspecteurs verwachten dat 73% van de werkgevers naar aanleiding van het bedrijfsbezoek veranderingen gaat doorvoeren. Bij 10% van de bezoeken zien de inspecteurs geen duidelijke verbeterpunten en verwachten ze dus ook geen concrete acties van de werkgever. Bij 6% van de bedrijven verwachten inspecteurs geen enkele reactie op de geconstateerde verbeterpunten.

Voorafgaand aan het bedrijfsbezoek wordt het onderzoek aangekondigd bij werkgevers middels een aankondigingsbrief en wordt door de inspecteur een afspraak gemaakt om langs te komen. Bedrijven kunnen zich dus voorbereiden op het bezoek en eventuele tekortkomingen oplossen voordat de inspecteur langskomt. Dit zou betekenen dat de in dit rapport gepresenteerde resultaten een positiever beeld schetsen van de arbeidsomstandigheden dan werkelijk het geval is. Dit is bijvoorbeeld te zien in Figuur 1 over de RI&E (hoofdstuk 4.2.2.1), waaruit blijkt dat bij 11% van de bedrijven volgens de inspecteur een RI&E heeft opgesteld nadat zij de aankondigingsbrief voor het bezoek hadden ontvangen. Met betrekking tot de RI&E lijkt alleen al het versturen van de aankondigingsbrief van het onderzoek bedrijven te hebben aangezet om een RI&E op te stellen die zij op het moment van ontvangst nog niet hadden. Of de aankondigingsbrief ook effect heeft op het veilig en gezond werken in de praktijk weten we niet. Het feit dat de meeste niet-nalevers worden getypeerd als niet-weters doet ons vermoeden dat het effect van de vooraankondiging klein is, want wat men niet weet, kan men ook niet verbeteren.

Daarnaast heeft recent onderzoek van de Arbeidsinspectie⁵⁵ vastgesteld dat bedrijfsbezoeken in het kader van monitoring een positief effect hebben op de naleving van bedrijven. In 2022 zijn bedrijven waar een bedrijfsbezoek had plaatsgevonden vanwege Arbo in bedrijf 2019-2021 opnieuw bezocht om te kijken of tekortkomingen ondertussen waren opgelost (namelijk het niet beschikken over (1) een RI&E, (2) een plan van aanpak en/of (3) een contract met een arbodienstverlener). Uit deze studie bleek dat 37% van de bedrijven die bij het eerste bezoek geen RI&E hadden, bij het tweede bezoek dat wel hadden. Voor het plan van aanpak en het basiscontract waren die percentages respectievelijk 36% en 61%. De verwachting is dat deze bevindingen ook van toepassing zijn als het gaat om het huidige monitoronderzoek.

⁵⁵ [Effect van monitorbezoeken op de naleving van Arboverplichtingen | Nederlandse Arbeidsinspectie.](#)

Appendix I: Methodologische verantwoording

Onderzoekspopulatie

Er is sprake van twee onderzoekspopulaties. De eerste wordt gevormd door de in Nederland gevestigde bedrijven, instellingen en overheidsinstanties, met uitzondering van de sectoren delfstoffenwinning, vervoer over water en de luchtvaart.⁵⁶ De tweede populatie bestaat uit de werkzame werknemers bij bovenstaande bedrijven. De onderzoekseenheden zijn voor beide populaties vestigingen van de bedrijven (zie ook hieronder bij 'vestigingen versus bedrijven'). De populatiegegevens worden gebruikt om de resultaten uit de steekproef terug te wegen naar de populatie, zodat de uitspraken in deze monitor gaan over de arbeidsomstandigheden in heel Nederland (zie ook de sectie hieronder over 'weging naar de populatie' en [Tabel 4 in Appendix II](#)).

Steekproef

Er is een gestratificeerde steekproef getrokken uit een door de Arbeidsinspectie bewerkt bestand van de Kamer van Koophandel (KvK) met daarin alle vestigingen van bedrijven in Nederland. Stratificatie is nodig, omdat inzicht gewenst is in afzonderlijke economische sectoren en afzonderlijke grootteklassen van bedrijven. Bij een enkelvoudige aselechte steekproef zouden kleine sectoren en grotere bedrijven nauwelijks in de steekproef voorkomen. De steekproef is gestratificeerd naar 14 economische hoofdsectoren en 5 grootteklassen. De steekproefmatrix bestaat zodoende uit $14 \times 5 = 70$ cellen (of strata; zie ook [Tabel 4, Appendix II](#)). Het bestand van de KvK is verrijkt met gegevens van het UWV over het aantal werknemers per bedrijf omdat het aantal werknemers dat bekend is bij het KvK niet altijd accuraat is.

Bij sociaalwetenschappelijk onderzoek is het gebruikelijk om de steekproefomvang af te stemmen op de te onderzoeken onderwerpen en de empirische verdeling van relevante kenmerken van de populatie. De steekproefomvang wordt zo gekozen dat men met een bepaalde nauwkeurigheid uitspraken kan doen. Gebruikelijk hierbij is een 95% betrouwbaarheidsinterval. Er kunnen ook andere overwegingen zijn bij het bepalen van de steekproefomvang, zoals beschikbaar budget of, in dit geval, de beschikbare inspectiecapaciteit. Zodoende is de steekproefomvang voor deze monitor vastgesteld op $n = 2.000$. Omdat het in de laatste edities van deze monitor praktisch niet mogelijk bleek dit streven te halen en er gaandeweg capaciteit nodig bleek voor extra bezoeken, zijn er nog eens 167 vestigingen (de destijds beschikbare extra capaciteit) naar stratificatie toegevoegd aan de steekproef. In 2024-2025 zijn 2.070 van de beoogde 2.167 vestigingen bezocht. Data is verzameld in de periode maart 2024 tot en met december 2025.

⁵⁶ Drie hoofdactiviteiten worden niet opgenomen in deze monitor: (1) Delfstoffenwinning (sbi = 06-09) valt onder toezicht van Staatstoezicht op de Mijnen (SodM). (2) Huishoudens als werkgever (sbi = 97-98) zijn vaak niet in het KvK-register geregistreerd (waaruit de steekproef is getrokken) en dus moeilijk vindbaar. Daar komt bij dat de Arbeidsinspectie een machtiging nodig heeft van de Officier van Justitie om een Arbocontrole uit te voeren in een woning. Die machtigingen worden echter niet verleend voor het vergaren van informatie, zoals deze monitor. En (3) de sector extraterritoriale organisaties en lichamen (sbi = 99) valt niet onder de Arbowetgeving. De sub sectoren vervoer over water (sbi = 50) en Luchtvaart (sbi = 51) zijn gemandateerd aan de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT). Dit betekent dat de uitkomsten van Arbo in bedrijf niet gelden voor deze (sub)sectoren.

Bij de stratificatie van de steekproef is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van een proportionele verdeling naar de populatie en aanvullende informatie over de verdeling van het beschikken over een R&E (als belangrijk element van de systeembepalingen uit de Arbowet). Van een zuiver proportionele steekproefverdeling is afgeweken bij de bedrijven met 9 werknemers en minder, en bij de grootteklasse '100 werknemers en meer'. Voor de grootteklasse '100 werknemers en meer' is een groter dan proportioneel aantal bedrijven geselecteerd. In de grootteklassen '1-4' en '5-9' werknemers is juist een kleiner dan proportioneel aantal bedrijven geselecteerd. Ook is in bepaalde kleinere sectoren een meer dan proportioneel aantal bedrijven in de steekproef getrokken, opdat ook over een dergelijke sector relevante informatie kan worden opgesteld. Ook wordt rekening gehouden met voldoende observaties in sectoren waar bepaalde risico's aanwezig zijn, zodat we ook over de aanwezigheid en beheersing van die risico's nauwkeurige uitspraken kunnen doen. De steekproefvulling van 2024-2025 naar sectoren en grootteklassen en bijbehorende populatietabellen op bedrijfs- en werknemersniveau is te vinden in Tabel 4 van Appendix II. Deze methode is ook gebruikt in eerdere edities van dit monitoronderzoek.

Vestigingen versus bedrijven

De Arbeidsinspectie voerde het onderzoek uit op het niveau van vestigingen van bedrijven en instellingen. De inspecteurs spraken met de (vertegenwoordiger van de) werkgever van de betreffende vestiging en bekeken de situatie op de werkvloer. Een onderzoek op bedrijfsniveau is niet goed mogelijk, omdat de inspecteurs dan naar alle vestigingen van het bedrijf zouden moeten gaan om het beeld van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf te kunnen vormen. De invalshoek 'vestiging' is zodoende een bewuste en beredeneerde keuze van de Arbeidsinspectie. Er zijn uiteraard bedrijven met veel vestigingen. Het komt dus ook voor dat er meerdere vestigingen van dezelfde bedrijven voorkomen in de steekproef, denk bijvoorbeeld aan winkelketens of de politie. Hoe groter het aandeel van een bepaald bedrijf in een bepaalde sector, hoe groter de kans dat er meerdere vestigingen van een bedrijf in de steekproef worden getrokken. Het aantal vestigingen per bedrijf is voor dit onderzoek gemaximeerd op 4.⁵⁷

Het steekproefkader wordt gevormd door het vestigingenbestand van de Kamer van Koophandel, en dus niet op bedrijfsniveau. Het vestigingenbestand is echter vervuld met vestigingen die inmiddels niet meer bestaan of een andere hoedanigheid hebben gekregen (in grootteklasse van het aantal werknemers of in bedrijfsactiviteit). Dit vestigingenbestand kan zodoende dienst doen als steekproefkader, maar niet als doelpopulatie waar de steekproefbevindingen naar gegeneraliseerd (opgehoogd/gewogen) kunnen worden. Een goede populatie van vestigingen van bedrijven naar bedrijfsactiviteit (of sector) en grootteklasse bestaat niet. Daarom is eerder besloten om de steekproefresultaten op te hogen naar de populatie van bedrijven (naar sector en grootteklasse) van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS). Daarmee wordt een systematische fout in de uitkomsten gecreëerd en geaccepteerd. Zo viel te verwachten dat bij grote bedrijven, waar men de arbeidsomstandigheden vanuit het moederbedrijf geregeld heeft, ook bij de vestigingen die horen bij het bedrijf de zaken op orde zullen hebben. De Arbeidsinspectie treft die vestigingen in de steekproef als kleinere eenheden dan het moederbedrijf zelf. Die positieve uitkomsten bij vestigingen worden vervolgens opgehoogd naar bedrijven van dezelfde (kleinere) grootteklasse, waardoor in die grootteklasse het percentage bedrijven dat het goed doet feitelijk te hoog uitkomt. Omdat naar verwachting deze systematische fout over de jaren heen vrij constant is, geeft de monitor wel degelijk een goed beeld van de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden in Nederland. Elk feitelijk genoemd percentage is op zichzelf evenwel onderhevig (in min of meerdere mate) aan deze systematische fout.

⁵⁷ Er waren 20 bedrijven met 2 vestigingen, 4 bedrijven met 3 vestigingen en 4 bedrijven met 4 vestigingen totaal. Alle overige bedrijven in de steekproef bestonden uit één vestiging of werden maar door één vestiging vertegenwoordigd.

Dataverzameling

De geselecteerde vestigingen zijn bezocht door inspecteurs van de Arbeidsinspectie tussen maart 2024 en december 2025. De bedrijfsbezoeken zijn vooraf schriftelijk aangekondigd bij de werkgever. In een aankondigingsbrief werd de werkgever gevraagd om specifieke documenten (RI&E, plan van aanpak, basiscontract) voorafgaand aan het bezoek via een QR-code te uploaden, zodat de inspecteurs deze ter voorbereiding in konden zien en ook tijdens het bedrijfsbezoek met de werkgever door konden nemen. Voor de aanwezigheid van een RI&E was gekeken of deze op het peilmoment al aanwezig was bij de betreffende vestiging. Het peilmoment ligt voor de verzending van de aankondigingsbrieven. De inspecteurs maakten vervolgens een rondgang door het bedrijf en namen mondeling een gestructureerde vragenlijst af. Tijdens het bedrijfsbezoek spraken de inspecteurs ook een werknemer waarbij de inspecteurs geïnstrueerd waren om zelf een werknemer te selecteren en een werknemer te spreken die typisch is voor de werkzaamheden binnen dat bedrijf (bijv. een automonteur in een autogarage) en niet betrokken was bij het arbobeleid (bij voorkeur geen bhv'er of HR-medewerker). De onderzoekers weten dat één werknemer niet representatief hoeft te zijn voor het bedrijf, maar het spreken van een representatieve groep werknemers per vestiging was praktisch niet haalbaar. Het spreken van één werknemer geeft ons echter wel inzicht in gezond en veilig werken in de praktijk van de vestiging die we anders niet zouden verkrijgen. Voor de inspecteurs is een startsessie gehouden waarbij de door de onderzoekers opgestelde handleiding en de vragenlijst zijn doorgenomen en modules over gevaarlijke stoffen en PSA zijn uitgelicht. Video's van deze startsessies waren voor de inspecteurs de gehele onderzoeksperiode beschikbaar. De handleiding dient de inspecteur als leidraad bij bedrijfsbezoeken te gebruiken en bevat uitgebreide informatie over de onderwerpen in de vragenlijst en de manier van bevragen en beantwoorden. Het doel van deze handleiding is om met een uniforme aanpak de kwaliteit van de verzamelde gegevens te waarborgen.

De gesprekspartner bij het bedrijfsbezoek is de werkgever of een andere persoon verantwoordelijk voor arbeidsomstandigheden. In de aankondigingsbrief is de werkgever gewezen op het vergezelschap van het medezeggenschapsorgaan. Dat betekent dat een lid van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging het recht heeft om bij het gesprek met de werkgever en de rondgang te zijn. Hoewel de inspecteurs voor of na het afnemen van de monitor een rondgang door het bedrijf maakten, is geen daadwerkelijke inspectie (met handhaving) uitgevoerd. Als uit antwoorden van de werkgever bleek dat regelgeving is overtreden, dan werd geen handhavingstraject ingezet. Alleen als bij de rondgang door het bedrijf een misstand is aangetroffen met ernstig gevaar voor personen is handhavend opgetreden (dat is ook in de aankondigingsbrief gecommuniceerd naar de bedrijven).⁵⁸ In deze editie betrof dat twee vestigingen.

Het was niet altijd mogelijk om de vragenlijst af te nemen bij het geselecteerde bedrijf of de geselecteerde instelling. Kleine vestigingen tot 10 werknemers vormden de meerderheid van alle vestigingen die vervangen moesten worden, namelijk 80%.

In deze gevallen is uit een aanvullende steekproef uit hetzelfde stratum een vervangende vestiging getrokken. Vervanging voor in totaal 739 vestigingen had verschillende redenen: Bij 31% hiervan ging het om een onderneming die geen werknemers (meer) bleek te hebben. Een verklaring hiervoor is dat de steekproef mede gebaseerd is op KvK-data, waarbij deze data voor het aantal werknemers per vestiging regelmatig niet actueel en accuraat is. Bij 15% van de vervangers is het na meerdere pogingen niet gelukt om contact te krijgen met het bedrijf om een afspraak in te plannen. Bij 52% van de vestigingen waarmee geen contact kon worden gelegd ging het om vestigingen waarvan het correspondentieadres niet overeenkwam met het vestigingsadres, bijvoorbeeld omdat het correspondentieadres een postbus betrof. Mogelijk heeft dit eraan bijgedragen dat het niet mogelijk was contact te krijgen met deze werkgevers. Bij 14% was er sprake van een (naderend) faillissement, was de vestiging opgeheven of werden er geen werkzaamheden (meer) verricht. Bij 9% was er een lopend (ongevals)onderzoek of inspectieproject gaande. Dit kan gebeuren omdat de steekproef voorafgaand aan elk jaar wordt

⁵⁸ [wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346](https://wetten.nl/Regeling-Arbeidsomstandighedenwet-BWBR0010346).

getrokken en er na het trekken van de steekproef (en voor het monitorbezoek) een melding, klacht of ongeval kan plaatsvinden, waardoor er (reactief) een inspectie of ongevalsonderzoek wordt uitgevoerd. Ook als er een actief inspectieproject met een vestiging uit de steekproef wordt opgestart in deze tijd, heeft het inspectieproject voorrang op het monitorbezoek. In 8% was er sprake van weigering door de werkgever. Dit ging met name om werkgevers die aangeven niet mee te willen werken aan het bezoek en onderzoek en in een klein aantal van de gevallen ging het om zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de werkgever (zoals ziekte of overlijden). Tot slot was in 17% van de gevallen de oorzaak van vervanging niet geregistreerd.

Bij de vestigingen die vervangen zijn is het niet duidelijk wat de situatie is met betrekking tot de naleving van de arbowet en -regelgeving en arbeidsomstandigheden. Alleen de vestigingen waar geen werknemers actief zijn vallen buiten de scope van dit onderzoek samen met vestigingen die failliet of opgeheven zijn. Wanneer een vestiging te maken heeft (gehad) met een inspectie of ongevalsonderzoek betekent dit niet automatisch dat het gaat om niet-nalevende werkgevers. Uit de inspectie of het ongevalsonderzoek kan immers blijken dat er geen overtredingen zijn geconstateerd. Ook bij werkgevers waarmee het niet gelukt is in contact te komen voor het plannen van een bedrijfsbezoek, of die deelname aan het onderzoek geweigerd hebben, is niet direct duidelijk of het gaat om niet-nalevende werkgevers (in totaal 23% van de vervangers). Wel zou het kunnen dat (een deel van) deze werkgevers het niet op orde heeft qua arbeidsomstandigheden of niet voldoet aan de wet- en regelgeving en daarom niet deelneemt aan het onderzoek. Er is geen verdere analyse op de uitval van vestigingen gedaan.

De gegevens die met deze vragenlijst zijn verzameld, zijn gebaseerd op antwoorden van de werkgever en een werknemer, documenten van het bedrijf over de arbeidsomstandigheden en observaties en het professionele oordeel van de inspecteur. Een groot deel van de vragenlijst bestaat uit vragen waarbij het perspectief van de werkgever als uitgangspunt wordt genomen. Doordat de afname van de vragenlijst in principe gecombineerd werd met een rondgang door het bedrijf, hebben de inspecteurs de antwoorden van de werkgever kunnen verifiëren en, indien daar aanleiding toe was, aangevuld met zijn of haar eigen bevindingen. Er waren situaties waarbij een (volledige) rondgang niet mogelijk was, bijvoorbeeld bij een aannemer waar de feitelijke werkzaamheden elders plaatsvonden. Daarnaast zijn er vragen die betrekking hebben op papieren documenten zoals contracten met arbodienstverleners, de RI&E en het plan van aanpak. Bij deze vragen hebben de inspecteurs zelf vastgesteld wat daarin is opgenomen.

Sommige vragen gaan expliciet over het oordeel van de inspecteurs over de effectiviteit van maatregelen bij een bedrijf of over de typering van de werkgever als nalever of niet-nalever. Een oordeel 'matig tot slecht' geven inspecteurs pas als duidelijk is dat het beter moet. Bij het oordeel 'voldoende tot goed' ligt dat genuanceerder: inspecteurs kunnen nooit zeker weten of alle maatregelen goed worden uitgevoerd. In combinatie met de aanwezigheid van de categorie 'onduidelijk' leidt dit tot de volgende richtlijnen bij het interpreteren van deze gegevens:

- Cijfers over het niet adequaat beheersen van risico's zijn te beschouwen als ondergrenzen daarvan. Als uit het onderzoek blijkt dat 23% van de bedrijven waar *werken op hoogte* een aanwezig risico is dat niet adequaat beheerst is, dan ligt het werkelijk percentage waarschijnlijk hoger. Dit komt deels doordat inspecteurs alleen het oordeel matig tot slecht geven als er geen twijfel is dat het beter moet en deels doordat inspecteurs de optie hebben om naleving van maatregelen te classificeren als 'niet te beoordelen';
- Bij cijfers over het wél adequaat beheersen van risico's ligt dat anders. Als uit het onderzoek blijkt dat 62% van de bedrijven het risico werken op hoogte heeft en adequaat beheerst, dan kan het werkelijke percentage zowel lager als hoger liggen. Enerzijds zou het werkelijke percentage lager kunnen liggen, omdat inspecteurs nooit zeker weten of de maatregelen het risico voldoende tot goed beheersbaar maken. Anderzijds zou het werkelijke percentage hoger kunnen liggen, omdat inspecteurs bij mogelijke twijfel de beoordeling van de maatregelen kunnen classificeren als 'niet te beoordelen'.

Weging naar de populatie

De steekproef is gestratificeerd naar sector en grootteklasse. Daarom moet er worden gecorrigeerd via een weging van de vestigingen in de steekproef. Die weging is nodig om goede landelijke uitkomsten per sector, grootteklasse en voor het totaal te krijgen. De weging houdt in dat de oververtegenwoordigde bedrijven verhoudingsgewijs een lager gewicht krijgen dan de ondervertegenwoordigde bedrijven. Met andere woorden: de uitkomsten in de afzonderlijke strata zijn zodoende gewogen samengenomen om uitkomsten te genereren op de niveaus van sectoren, grootteklassen en het totaal.

Deze weging is op basis van populatiegegevens over aantallen bedrijven en aantallen werknemers in Nederland en de steekproefgegevens (zie [Tabel 4 in Appendix II](#)). Zo is bijvoorbeeld de weefactor voor bedrijven uit de sector landbouw, bosbouw en visserij en grootteklasse 1-4 werknemers gelijk aan $8.130 / 51 = 159$. Dit is omdat het CBS aangeeft dat er 8.130 bedrijven zijn in dit stratum, en er in de steekproef 51 dergelijke bedrijven zijn.⁵⁹ De data die afkomstig zijn van de gesproken werknemer worden op dezelfde manier gewogen als data die afkomstig zijn van de gesproken (vertegenwoordiger) van de werkgever namelijk op bedrijfsniveau.

Analysen van een gestratificeerde steekproef

Alle percentages in het rapport betreffen percentages die via weging tot stand zijn gekomen. De percentages hebben dan ook nooit direct betrekking op de vaak aangegeven steekproefomvang n waarop het percentage is gebaseerd. Punt-schattingen voor het percentage bedrijven en werknemers met bepaalde eigenschappen zijn via de weging betrekkelijk eenvoudig te bepalen. Voor het bepalen van nauwkeurigheidsmarges (betrouwbaarheidsintervallen) is het benodigd ook de standaardfout van de punt-schattingen te weten of te schatten. Daarvoor zijn, gegeven de stratificatie (en dus de weging) en het feit dat de schattingen van de percentages werknemers in wezen bepaald zijn op basis van een trossteekproef met quotiënt-schatter, vrij ingewikkelde statistische methodieken benodigd. Deze methodieken worden door de onderzoekers toegepast in R met het 'Survey package'.⁶⁰

Reikwijdte uitspraken

Met de kanttekening in de paragraaf over *Bedrijven versus vestigingen*, zijn de resultaten van het onderzoek, na weging, te generaliseren naar Nederlandse bedrijven, instellingen en overheidsinstanties. Daarbij gelden uiteraard nauwkeurigheidsmarges, maar het is ondoenlijk die overal aan te geven. Om de nauwkeurigheid van de schattingen weer te geven zijn Tabellen 1, 2 en 5 uit de hoofdstuk opnieuw weergegeven in Appendix II, waarbij voor de schattingen uit 2024-2025 de daarbij behorende betrouwbaarheidsintervallen zijn gegeven. De betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen voor de aanwezigheid van elementen uit Arbobeleid (Tabel 5 in Appendix II) en de aanwezigheid van risico's (Tabellen 6-7 in Appendix II) zijn acceptabel. Wel is te zien dat de betrouwbaarheidsintervallen voor het niet adequaat beheersen van risico's (Tabellen 6-7 in Appendix II) groter en dus onnauwkeuriger zijn. Dit komt doordat deze schattingen zijn gebaseerd op slechts een deel van de in de steekproeven aanwezige vestigingen (deelschattingen), namelijk alleen die bedrijven waar een risico speelt.

⁵⁹ Voor hoe de onderzoekers omgaan met praktische complicaties bij het wegen van *vestigingen* naar de populatie *bedrijven* zie de uitleg in [Arbo in Bedrijf 2019-2021](#), pagina 19.

⁶⁰ De analyses voor dit rapport werden uitgevoerd in R. Specifiek werd gebruik gemaakt van het 'survey' pakket (Lumley, Gao, & Schneider, 2024; [versie 4.4-2](#)) om de gewogen analyses uit te voeren. Voor de achterliggende formules waarmee schattingen tot stand worden gebracht zie [Arbo in Bedrijf 2019-2021](#), pagina 21-22.

Appendix II: Aanvullende tabellen

Tabel 1 Schattingen van het nalevingsniveau van elementen uit het arbobeleid 2024-2025 per grootteklasse

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid	Grootteklassen					Totaal
	1-4 wnr's	5-9 wnr's	10-49 wnr's	50-99 wnr's	100+ wnr's	
n	637	476	506	196	255	2.070
RI&E	59	68	84	90	96	68
Getoetste RI&E	41	52	62	66	77	49
Plan van aanpak	61	71	77	88	91	68
Contract met arbodienst of andere arbokerndeskundige	80	86	93	97	98	84
Schriftelijk ziekteverzuimbeleid	46	68	85	97	98	60
Bedrijfs hulpverlening	62	74	86	97	97	71
Preventiemedewerker	59	70	75	85	91	66
Voorlichting onderricht en toezicht	12	20	31	51	59	20
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen	28	44	59	77	85	40
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen	7	4	1	0	0	5

Tabel 2 Schattingen van het nalevingsniveau van elementen uit het arbobeleid 2024-2025 per sector

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid		SBI-2008															
	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Energie-voorziening, water-bedrijven, afvalbedrijven	Bouw-nijverheid	Groot- en detailhandel, reparatie van auto's	Horeca	Vervoer en opslag			Informatie en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur en overheids-diensten	Onderwijs	Gezondheids-zorg en welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
n	110	185	72	145	367	165	124			126	88	202	58	108	191	129	2.070
RI&E	71	82	78	71	68	62	70			62	63	60	92	72	81	64	68
Getoetste RI&E	65	67	57	58	49	46	57			36	35	35	75	50	61	49	49
Plan van aanpak	65	75	77	66	67	61	69			74	64	63	90	76	76	69	68
Contract met arbodienst of andere arbokerndeskundige	75	90	88	86	85	74	86			80	87	84	100	86	96	82	84
Schriftelijk ziekteverzuimbeleid	36	70	66	52	60	53	69			71	59	59	97	66	80	55	60
Bedrijfschulpverlening	71	81	84	73	71	72	65			61	59	61	97	74	84	80	71
Preventiemedewerker	62	80	79	73	66	59	61			68	63	61	89	70	73	60	66
Voorlichting onderricht en toezicht	21	31	40	28	18	11	27			14	16	16	69	25	34	15	20
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen	39	59	57	44	40	34	40			35	28	28	82	48	57	42	40
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen	9	1	2	3	6	8	5			6	5	6	0	1	1	6	5

Tabel 3 Geschatte percentages bedrijven in 2024-2025 waarbij een risico aanwezig is uitgesplitst naar sector

Aanwezigheid risico's bij bedrijven	SBI-2008														
	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Energie-voorziening, water-bedrijven, afvalbedrijven	Bouw-nijverheid	Groot- en detailhandel, reparatie van auto's	Horeca	Vervoer en opslag	Overige dienstverlening	Informatie en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur en overheids-diensten	Onderwijs	Gezondheids-zorg en welzijn	Overige dienstverlening
n	110	185	72	145	367	165	124	126	88	202	58	108	191	129	2.070
Beeldschermwerk	13	42	48	27	31	6	46	90	79	68	70	50	33	16	935
Ongunstige of statische lichaamshouding	43	39	21	43	28	25	17	13	8	14	27	9	35	36	576
Schadelijke atmosfeer	20	19	21	12	8	6	3	0	0	0	11	5	0	4	173
Werken op hoogte	26	31	34	62	13	11	13	5	4	6	30	5	5	11	382
Hard geluid	24	37	27	26	7	8	7	4	2	7	15	5	6	7	279
Trillingen	14	15	15	18	3	1	7	0	1	3	16	3	2	3	137
ATEX	4	17	15	6	5	2	0	0	0	0	9	3	0	1	122
Machine-onveiligheid	80	82	46	65	43	37	40	6	9	12	41	16	11	24	828
Elektriciteit	6	24	18	19	6	6	2	5	2	2	10	2	3	4	188
Aanrijdgevaar	58	51	40	26	23	7	38	1	6	6	25	7	5	7	478
Niet-gericht werken met biologische agentia	28	10	14	10	6	11	5	0	3	1	20	7	33	14	242
Gericht werken met biologische agentia	10	4	1	1	0	5	0	0	1	0	8	1	12	4	72
Dynamische overbelasting	58	49	34	48	33	41	43	7	4	10	33	10	38	38	730
Sedentair gedrag / langdurig zitten	18	28	37	19	19	6	48	68	61	52	46	33	21	14	707
Werken in warme omstandigheden / hitte buiten	28	10	27	33	4	20	15	3	3	7	26	10	7	6	257
Werken in warme omstandigheden / hitte binnen	34	21	14	20	8	31	11	8	3	6	8	9	9	12	297
Werken in koude omstandigheden	30	20	25	28	9	15	15	4	1	5	23	7	8	10	292
Zonlicht	33	14	27	30	3	11	13	1	2	10	27	10	10	6	256
Gevaarlijke stoffen	54	63	39	50	27	30	18	3	2	8	26	16	20	31	636

Tabel 4 Resulterende steekproef 2022-2023 en de populaties van het CBS 2022 waar de steekproef naar toe gewogen is

SBI-2008	Sector	Resulterende steekproef 2024-2025						Populatie bedrijven december 2024 (CBS)					Populatie werknemers bij bedrijven december 2024 (CBS)							
		Grootteklassen					Totaal	Grootteklassen					Totaal	Grootteklassen					Totaal	
		1-4	5-9	10-49	50-99	100+		1-4	5-9	10-49	50-99	100+		1-4	5-9	10-49	50-99	100+		
1	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	51	30	15	10	4	110	8130	2030	2090	205	85	12540	14880	13170	41470	13640	21690	104850
2	10-33	Industrie	44	35	48	28	30	185	9955	3810	6245	1285	1460	22755	18970	25250	134430	90590	495570	764810
3	35-39	Energievoorziening, waterbedrijven, afvalbedrijven	31	15	14	5	7	72	1110	165	260	65	115	1715	1730	1090	6020	4330	63210	76380
4	41-43	Bouwnijverheid	52	34	29	16	14	145	16745	4045	4595	565	415	26365	28920	26460	91040	38890	148460	333770
5	45-47	Groot- en detailhandel, reparatie van autos	123	98	76	34	36	367	43170	14365	13865	1935	1755	75090	84660	93590	276030	134100	848840	1437220
6	55-56	Horeca	28	41	66	20	10	165	12400	7270	10585	860	430	31545	26600	48480	212860	56930	138110	482980
7	49-53	Vervoer en opslag	31	27	37	20	9	124	4810	1680	2550	500	500	10040	8890	11100	55540	33880	244090	353500
8	58-63	Informatie en communicatie	45	32	26	9	14	126	9210	2505	3290	480	455	15940	15990	16570	67620	32820	171840	304840
9	64-66	Financiële dienstverlening	48	20	14	0	6	88	6750	955	835	140	225	8905	10490	6190	16760	10120	155650	199210
10	68-82	Zakelijke dienstverlening	54	42	69	14	23	202	47320	10545	11310	1715	1910	72800	79250	68930	229400	119960	1077780	1575320
11	84	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	1	5	11	7	34	58	15	25	60	30	475	605	30	170	1370	2200	608950	612720
12	85	Onderwijs	34	20	21	11	22	108	3285	900	1210	235	850	6480	5890	5880	26730	16470	528460	583430
13	86-88	Gezondheidszorg en welzijn	38	44	57	12	40	191	12170	6245	6210	645	1245	26515	25260	41450	118080	44210	1218000	1447000
14	90-96	Overige dienstverlening	57	33	23	10	6	129	17975	4465	3810	480	375	27105	33000	28560	75450	32770	105910	275690
		Totaal	637	476	506	196	255	2070	193045	59005	66915	9140	10295	338400	354560	386890	1352800	630910	5826560	8551720

Tabel 5 95% betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen van het nalevingsniveau van elementen van arbo beleid 2024-2025

Aanwezigheid van elementen uit het arbo beleid	% van bedrijven n = 2.070	95%-interval op totaal		% van werknemers n = 2.070	95%-interval op totaal	
		ondergrens	bovengrens		ondergrens	bovengrens
RI&E	68	65	70	91	88	93
Getoetste RI&E	49	46	52	69	63	76
Plan van aanpak	68	65	70	88	84	91
Contract met arbodienst of andere arbokerndeskundige	84	82	87	96	94	97
Schriftelijk ziekteverzuimbeleid	60	57	63	92	90	94
Bedrijfs hulpverlening	71	68	74	92	86	95
Preventiemedewerker	66	63	69	87	83	90
Voorlichting, onderricht en toezicht	20	18	22	50	43	57
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen	40	37	43	76	70	81
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen	5	4	7	1	0	1

Tabel 6 95% betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen van de aanwezigheid van risico's en het niet adequaat beheersen van aanwezige risico's 2024-2025

Aanwezigheid van elementen uit het arbo beleid	Risico aanwezig % van alle bedrijven n = 2.070	95%-interval op totaal		Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is	95%-interval op totaal	
		ondergrens	bovengrens		ondergrens	bovengrens
Arbeidsrisico						
Beeldschermwerk	40	37	43	18	14	22
Ongunstige of statische lichaamshouding	27	24	29	26	21	31
Schadelijke atmosfeer	6	5	7	29	20	39
Werken op hoogte	15	14	17	30	24	36
Hard geluid	11	9	13	31	24	36
Trillingen	5	4	6	29	20	40
ATEX	3	3	4	18	10	29
Machine-onveiligheid	34	32	37	23	19	27
Elektriciteit*	7	5	8	16	10	25
Aanrijdgevaar	17	15	19	43	37	49

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid	Risico aanwezig % van alle bedrijven	95%-interval op totaal		Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is	95%-interval op totaal	
		Arbeidsrisico	<i>n</i> = 2.070		ondergrens	bovengrens
Niet-gericht werken met biologische agentia	9	8	11	31	24	39
Gericht werken met biologische agentia	3	2	4	10	4	21
Sedentair gedrag/ langdurig zitten	30	27	33	22	17	27
Werken in warme omstandigheden/ hitte (buiten-binnen)	10-13	9-11	12-15	16-16	3-3	10-11
Werken in koude omstandigheden	12	10	13	18	12	25
Zonlicht	10	9	12	18	12	26
Gevaarlijke stoffen	26	24	28	45	40	50
Dynamische overbelasting	30	28	33	25	21	29

Tabel 7 95% betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen of een PSA risico zich heeft voorgedaan en het niet adequaat beheersen van deze risico's 2024-2025

Arbeidsrisico	% van bedrijven waar het risico zich heeft voorgedaan	95%-interval op totaal		Risico niet adequaat beheerst als % van alle bedrijven in Nederland	95%-interval op totaal	
		<i>n</i> = 2.070	ondergrens		bovengrens	<i>n</i> = 2.070
Werkdruk	30	28	33	31	28	34
Intern ongewenst gedrag	9	8	11	46	43	49
Extern ongewenst gedrag	24	22	26	44	41	47
Discriminatie	5	4	6	54	51	57

Dit rapport is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag

T 0800 51 51

April 2026