

Arbo in Bedrijf 2022-2023
Bedrijf 2022-2023 Arbo in
2022-2023 Arbo in Bedrijf
Arbo in Bedrijf 2022-2023 A
Bedrijf 2022-2023 Arbo in B
2022-2023 Arbo in Bedrijf 20
Arbo in Bedrijf 2022-2023 A
Bedrijf 2022-2023 Arbo in B
2022-2023 Arbo in Bedrijf 20
Arbo in Bedrijf 2022-2023 A
Bedrijf 2022-2023 Arbo in B
2022-2023 Arbo in Bedrijf 20
Arbo in Bedrijf 2022-2023 A
Bedrijf 2022-2023 Arbo in B
2022-2023 Arbo in Bedrijf 20
Arbo in Bedrijf 2022-2023 A
Bedrijf 2022-2023 Arbo in B
2022-2023 Arbo in Bedrijf 20



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arbo in Bedrijf 2022-2023

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

Inhoud

1	Over de Monitor Arbo in Bedrijf	4
2	Samenvatting - Belangrijkste bevindingen 2022-2023	6
3	Methode - Hoe komen de resultaten tot stand?	10
4	Resultaten: Algemeen arbobeleid	12
4.1	Mate van naleving van de systeembepalingen	12
4.1.1	<i>Combinaties van verplichtingen: bedrijfsgrootte en sectoren</i>	14
4.2	Bevindingen per systeembepaling	14
4.2.1	<i>Risicoevaluatie en -inventarisatie</i>	14
4.2.1.1	<i>Aanwezigheid van RI&E en plan van aanpak</i>	14
4.2.1.2	<i>Volledigheid van de RI&E in termen van risico inventarisatie</i>	16
4.2.1.3	<i>Kwaliteit van RI&E en plan van aanpak</i>	16
4.2.1.4	<i>Motieven voor niet naleven RI&E</i>	17
4.2.2	<i>Arbodienstverlening</i>	18
4.2.3	<i>Ziekteverzuimbeleid</i>	21
4.2.4	<i>Bedrijfs hulpverlening</i>	21
4.2.5	<i>Preventiemedewerker</i>	22
4.2.6	<i>Werknemers bij arbobeleid betrekken</i>	22
4.2.7	<i>Voorlichting, onderricht en toezicht</i>	22
4.2.8	<i>Arbocatalogus</i>	25
4.2.9	<i>Brancheorganisatie</i>	25
4.2.10	<i>Vertrouwenspersoon</i>	25
5	Resultaten: Arbeidsrisico's en maatregelen	27
5.1	Aanwezigheid van risico's	28
5.2	Beheersing van aanwezige risico's/maatregelen	28
5.3	Gedetailleerdere uitvraag gevaarlijke stoffen, dynamische overbelasting en psychosociale arbeidsbelasting	31
5.3.1	<i>Gevaarlijke stoffen</i>	31
5.3.2	<i>Dynamische overbelasting (onderdeel van fysieke belasting)</i>	31
5.3.3	<i>Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)</i>	32
5.4	Type maatregelen	33
5.5	Specifieke risicogroepen werknemers	36
5.5.1	<i>Arbeid door zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie</i>	36
5.5.2	<i>Arbeid door jongeren van 13 tot en met 17 jaar</i>	36
5.6	Naleving systeembepalingen in bedrijven waarin de grootste zes risico's op het gebied van ongezond en onveilig werk spelen	37

6	Resultaten: Gezond en veilig werken op de werkvloer	38
6.1	Veiligheidscultuur	38
6.2	Relatie naleving systeembepalingen en gezond en veilig werken	39
6.2.1	<i>RI&E van voldoende kwaliteit versus RI&E van onvoldoende kwaliteit</i>	42
6.2.2	<i>Getoetste RI&E versus niet-getoetste RI&E</i>	42
6.3	Algemeen oordeel inspecteurs gezond en veilig werken en motieven voor niet-naleving	43
6.4	Effect behalen	44
	Appendix I: Methodologische verantwoording	45
	Appendix II: Aanvullende tabellen	50

1 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 monitor Arbo in Bedrijf (AiB).

Voor de monitor AiB, die al sinds 1999 loopt, onderzoeken arbeidsinspecteurs het arbobeleid en de arbeidsomstandigheden tijdens bedrijfsbezoeken.¹ De resultaten van deze bedrijfsbezoeken worden door een statistische weging vertaald naar de populaties van bedrijven (± 350.000) en werknemers (± 8.5 mln.) in Nederland.²

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

1. Niet risico-gestuurd: De Arbeidsinspectie werkt risico-gestuurd en meldingsgericht, de bedrijfsbezoeken in het kader van 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 op het gebied van gezond en veilig werk in heel Nederland.³
2. Niet berustend op zelfrapportage: De data worden verzameld door inspecteurs en komen niet tot stand door zelfrapportage van werkgevers of werknemers.⁴ De inzet van inspecteurs is uniek, omdat inspecteurs vanuit hun expertise goed op de hoogte zijn van de Arboregels en goed zicht hebben op de risico's die zich daadwerkelijk op de werkvloer (kunnen) voordoen.

De Arbeidsomstandighedenwet (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. De systeembepalingen, die voor alle bedrijven met ten minste één werknemer gelden, ongeacht hun economische activiteit en de daarbij horende risico's, worden in de monitor uitgevraagd.⁵ Het gaat hierbij onder andere om de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), het plan van aanpak, en het contract(en) met een arbodienstverlener. Daarnaast worden in de monitor mogelijke arbeidsrisico's onderzocht.⁶ 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.

¹ Voor voorgaande publicaties van de monitor Arbo in Bedrijf, zie:

[Arbo in Bedrijf 2016 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#),

[Arbo in bedrijf 2018 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#),

[Arbo in bedrijf 2019-2021 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

² De populaties die in dit rapport genoemd worden kunnen afwijken van 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.

³ [Jaarplan 2024 | Jaarplan | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

⁴ Zoals gewoon is bij andere representatieve onderzoeken naar arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (de NEA) en WEA van TNO.

⁵ Voor een compleet overzicht van systeembepalingen die in dit monitoronderzoek worden uitgevraagd, zie paragraaf 4.1 *Mate van naleving van de systeembepalingen*.

⁶ 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 Inspectiebreed Kenniscentrum van de Arbeidsinspectie.

Deze monitor is bedoeld als 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

Hoofdstuk 2 bevat een samenvatting van de belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek. 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).

2 Samenvatting - Belangrijkste bevindingen 2022-2023

De resultaten van de monitor Arbo in bedrijf komen tot stand via bedrijfsbezoeken van inspecteurs. Een inspecteur bekijkt voorafgaand aan het bezoek relevante documentatie (zoals de RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract) om een goed beeld te krijgen van de arbozorg aldaar. 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 alle aanwezige arbeidsrisico's in kaart, evenals de maatregelen die de werkgever heeft genomen om deze risico's tegen te gaan. Zo wordt onderzocht in hoeverre het arbobeleid volledig is, en er veilig en gezond gewerkt wordt.

In 2022-2023 hebben inspecteurs 1.693 bedrijven bezocht in alle sectoren en van klein tot groot. Op basis van de documentatie, het bedrijfsbezoek en de gesprekken vult de inspecteur de Arbo in Bedrijf monitorvragenlijst in. Deze gegevens worden statistisch gewogen naar de gehele populatie bedrijven in Nederland, zodat de percentages in dit rapport gaan over alle bedrijven in Nederland. Zo ontstaat een compleet beeld van de arbeidsomstandigheden in Nederland.

Hieronder worden de belangrijkste bevindingen van de monitor Arbo in Bedrijf 2022-2023 besproken.

1 Toename van het aantal bedrijven in Nederland met een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

In 2022-2023 heeft 64% van alle bedrijven een RI&E ten opzichte van ongeveer 50% in de periode 2014-2021. Bij ongeveer één derde van de RI&E's laat de kwaliteit te wensen over.

De 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. In 2022-2023 had 64% van de bedrijven in Nederland een RI&E.⁷ Dat is een toename in vergelijking tot de periode 2014-2021, waarin ongeveer 50% van de bedrijven een RI&E had. Kleine bedrijven hebben, net zoals in eerdere jaren, minder vaak dan grote bedrijven een RI&E. In totaal werkt 88% van alle werknemers in Nederland voor een bedrijf dat een RI&E heeft.

Bij 35% van de bedrijven in Nederland die beschikken over een RI&E is deze van onvoldoende kwaliteit. De kwaliteit wordt mede bepaald door hoe volledig, actueel en adequaat de RI&E is. Gekeken naar de volledigheid van de RI&E, blijkt dat 55% van de onderzochte arbeidsrisico's die in de praktijk binnen een bedrijf aanwezig zijn, ook opgenomen zijn in de RI&E.

Het plan van aanpak (PvA) is een verplicht onderdeel van de RI&E waarin bedrijven dienen aan te geven welke maatregelen zij treffen om arbeidsrisico's te voorkomen of beperken. In 2022-2023 had 62% van de bedrijven een PvA. Ook dat is een toename in vergelijking tot de periode 2019-2021 toen 47% van de bedrijven een PvA had.

2 Afname in het aantal bedrijven dat voorlichting en onderricht geeft en toezicht houdt op gezond en veilig werk. Naleving op andere bepalingen uit de Arbowet is gelijk gebleven.

Werkgevers zijn verplicht om hun werknemers voor te lichten over de gezondheids- en veiligheidsrisico's in het bedrijf en de maatregelen die getroffen zijn om deze risico's tegen te gaan. Ook dient de werkgever erop toe te zien dat werknemers instructies om gezond en veilig te werken naleven. Andere bepalingen waaraan de werkgever dient te voldoen zijn het hebben van een preventiemedewerker, bedrijfshulpverlening en een contract met een arbodienstverlener (basiscontract).

⁷ 64% vloeit voort uit de in de monitor bezochte bedrijven en voor de gehele populatie werkgevers geldt met 95% betrouwbaarheid dat het percentage tussen 61 en 68% ligt.

Waar in 2019-2021 73% van alle bedrijven voorlichting en onderricht gaf aan werknemers én toezicht hield op gezond en veilig werk, is dit in 2022-2023 gedaald naar 62%. Het hebben van een preventie-medewerker (67% van de bedrijven), bedrijfshulpverlening (70% van de bedrijven) en een contract met een arbodienstverlener (80% van de bedrijven) zijn ten opzichte van de vorige meting in 2019-2021 gelijk gebleven.

3 Basiscontracten zijn completer in vergelijking met 2019-2021, maar het daadwerkelijke gebruik van verplichte diensten en werkafspraken blijft achter bij de afspraken.

Iedere werkgever dient een overeenkomst te hebben met een arbodienstverlener (het basiscontract). In het basiscontract zijn verschillende verplichte diensten opgenomen, zoals ondersteuning bij ziekteverzuim en preventie. Ook moeten verschillende werkafspraken zijn opgenomen in het basiscontract, waaronder overleg tussen de bedrijfsarts en werknemersvertegenwoordiging en vrije toegang voor de bedrijfsarts tot de werkplek.

In 2022-2023 had 80% van alle bedrijven een contract met een arbodienstverlener. In totaal werkt 96% van alle werknemers in Nederland voor een bedrijf dat beschikt over een basiscontract. Met uitzondering van ziekteverzuimbegeleiding is de aanwezigheid van alle verplicht opgenomen diensten en werkafspraken in het contract met de arbodienstverlener toegenomen ten opzichte van 2019-2021.

Van de verplichte diensten uit het basiscontract, is ziekteverzuimbegeleiding (in 95% van alle basiscontracten) het vaakst opgenomen, terwijl toetsing en advisering over de RI&E (63%) en het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO; 68%) minder vaak zijn opgenomen. Van de werkafspraken is de procedure voor een second opinion bij de bedrijfsarts (69%) van alle basiscontracten het vaakst opgenomen, terwijl overleg tussen bedrijfsarts en werknemersvertegenwoordiging (54%) het minst vaak is opgenomen in het basiscontract.

Er wordt met name minder gebruik gemaakt van de preventieve diensten en werkafspraken die in het basiscontract zijn opgenomen. Deze cijfers impliceren dat de preventieve elementen van het basiscontract (bijvoorbeeld vanuit het PAGO) nog geen optimaal effect hebben.

4 De ongevalsmonitor en de Staat van gezond werk documenteren de schadelijkste risico's op onveilig en ongezond werk, zoals werken op hoogte, machine-onveiligheid en aanrijdgevaar en psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting, werken met gevaarlijke stoffen.⁸⁻⁹

De monitor Arbo in Bedrijf brengt de meest voorkomende arbeidsrisico's in Nederland in beeld. Dat zijn beeldschermwerk, machine-onveiligheid, dynamische overbelasting, gevaarlijke stoffen en ongunstige of statische lichaamshouding.

De risico's gevaarlijke stoffen, aanrijdgevaar, trillingen en ATEX (gas- en stofontploffingsgevaar) worden relatief minder vaak adequaat beheerst, wat wil zeggen dat de werkgever geen of onvoldoende maatregelen treft om het risico tegen te gaan.

De monitor brengt ook in kaart welke arbeidsrisico's aanwezig zijn in bedrijven in Nederland en aan welke risico's werknemers dus kunnen worden blootgesteld. Daarbij wordt ook gekeken of werkgevers maatregelen hebben genomen om deze risico's te voorkomen of beperken en of deze maatregelen voldoende zijn. Wanneer er geen of onvoldoende maatregelen zijn genomen om een risico tegen te gaan, wordt gesproken van niet adequate beheersing van het risico.

⁸ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). De staat van gezond werk.

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/10/staat-van-gezond-werk>

⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Monitor Arbeidsongevallen 2022.

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/10/05/monitor-arbeidsongevallen-2022>

In 2022-2023 zijn de meest voorkomende arbeidsrisico's in Nederland beeldschermwerk (aanwezig bij 45% van de bedrijven), machine-onveiligheid (39%), dynamische overbelasting (34%), gevaarlijke stoffen (33%) en ongunstige of statische lichaamshouding (33%). In vergelijking met 2019-2021 zijn de risico's *ongunstige of statische lichaamshouding, werken op hoogte en werken in besloten ruimten* vaker aanwezig binnen bedrijven in 2022-2023. De risico's *hard geluid en trillingen* komen in 2022-2023 echter minder voor in vergelijking met de vorige meting.

Het risico *werken met gevaarlijke stoffen* wordt door bedrijven het minst vaak adequaat beheerst; 46% van de bedrijven met gevaarlijke stoffen neemt geen of onvoldoende maatregelen om het risico tegen te gaan. Tegelijkertijd is werken met gevaarlijke stoffen een van de meest voorkomende risico's binnen bedrijven. Ook de risico's *aanrijdgevaar, trillingen* en ATEX (gas- en stofontploffingsgevaar) worden relatief minder vaak adequaat beheerst.

Het percentage bedrijven dat een risico niet adequaat beheerst is voor een aantal risico's toegenomen in vergelijking met 2019-2021, te weten *werken op hoogte, hard geluid, trillingen* en *machine-onveiligheid*. Het risico machine-onveiligheid hoort dus zowel bij de meest voorkomende risico's, als bij de risico's waarbij een stijging is waargenomen in de niet-adequate beheersing. Bij het risico *werken op hoogte* is zowel een toename van de aanwezigheid van het risico waar te nemen, als een toename in het percentage bedrijven dat dit risico niet adequaat beheerst.

Het aantal werknemers dat in Nederland wordt blootgesteld aan arbeidsrisico's zonder adequate beheersing is het hoogst voor de risico's *sedentair gedrag/langdurig zitten* (315.000 werknemers), *aanrijdgevaar* (289.000 werknemers) en *beeldschermwerk* (250.000 werknemers).

5 Risico's die vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, intern en extern ongewenst gedrag en discriminatie) komen bij ongeveer 1 op de 5 Nederlandse bedrijven voor en zijn niet altijd adequaat beheerst.

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) betreft alle factoren die stress teweegbrengen op het werk, waaronder werkdruk, intern en extern ongewenst gedrag, inclusief discriminatie. In principe kan elke werknemer bij elk bedrijf hiermee geconfronteerd worden, maar dat betekent nog niet dat deze risico's zich ook daadwerkelijk voordoen. In 2022-2023 hebben bij minimaal 31% van de Nederlandse bedrijven werknemers meer dan incidenteel te maken gehad met stress door werkdruk. Bij minimaal 26% van alle bedrijven hebben werknemers extern ongewenst gedrag ervaren en bij 12% van de bedrijven intern ongewenst gedrag. Discriminatie heeft zich bij minimaal 9% van de bedrijven voorgedaan.

Voor alle PSA-risico's geldt dat ruim één derde van alle bedrijven geen of onvoldoende maatregelen heeft genomen om het risico te voorkomen of beperken. Voor het risico discriminatie is dit het hoogst en heeft de helft van de bedrijven geen adequate maatregelen genomen. Het aantal werknemers in Nederland dat te maken heeft met PSA-risico's ligt tussen de 412.000 (extern ongewenst gedrag) en 635.000 (werkdruk).

6 Bedrijven met een kwalitatief goede RI&E doen het beter op gezond en veilig werken in de praktijk ten opzichte van bedrijven die geen of een kwalitatief onvoldoende RI&E hebben.

In dit onderzoek is ook de relatie onderzocht tussen de mate waarin werkgevers de systeembepalingen van de Arboret naleven en de mate waarin werknemers gezond en veilig werken. Deze analyses bieden meer inzicht in hoeverre de naleving op bijvoorbeeld het hebben van een RI&E samenhangt met gezond en veilig werken.

Het hebben van een RI&E hangt positief samen met gezond en veilig werken in de praktijk (uitgedrukt in de proportie beheerste risico's en de veiligheidscultuur binnen een bedrijf). Ook is duidelijk dat bedrijven met een kwalitatief voldoende of goede RI&E het beter doen op gezond en veilig werken dan bedrijven die geen of een kwalitatief onvoldoende RI&E hebben.

Ook het hebben van een preventiemedewerker, het geven van voorlichting en onderricht en het houden van toezicht op gezond en veilig werken zijn positief gerelateerd aan de beheersing van risico's en de veiligheidscultuur. Bedrijven die hieraan voldoen, doen het beter op gezond en veilig werken dan bedrijven zonder preventiemedewerker voorlichting en toezicht.

Let wel, het betreft een correlatie. Het onderzoek is niet gericht op het vaststellen van causale verbanden (oorzaak/gevolg).

*7 Bij ongeveer 80% van de bedrijven zijn de algehele arbeidsomstandigheden voldoende of goed.
Gebrek aan kennis van wet- en regelgeving is het voornaamste motief voor niet-naleving.*

In 2022-2023 zijn de arbeidsomstandigheden om gezond en veilig te kunnen werken (op basis van de aanwezige arbodocumentatie, het bedrijfsbezoek en gesprek met de werkgever en werknemer) in kaart gebracht. Inspecteurs beoordelen dat de algehele arbeidsomstandigheden bij 80% van de bedrijven voldoende of goed zijn en bij 20% van de bedrijven onvoldoende.

Die 20% niet-nalevende werkgevers zijn getypeerd op basis van hun motieven. 9% van de niet-nalevers wordt getypeerd als niet-willer, waarbij het gaat om werkgevers die zich bewust niet aan de wet- en regelgeving houden. 15% 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). Niet-nalevers worden 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.

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 met een omvang van $n = 2.000$ op basis van gegevens van de Kamer van Koophandel. Geselecteerde vestigingen hebben minstens één werknemer en zijn gestratificeerd naar sector en grootteklasse (het aantal werknemers op de vestiging). In de periode 2022-2023 zijn 1.693 vestigingen bezocht door inspecteurs. Het streefaantal van 2.000 bezoeken is daarmee niet behaald.¹⁰ De gevolgen hiervan voor interpretatie van de data zijn klein, wat beschreven is in Appendix I.

De werkgevers van de geselecteerde vestigingen hebben voorafgaand een aankondigingsbrief ontvangen met informatie over het onderzoek. Tegelijkertijd is hen gevraagd relevante arbodocumentatie, zoals de RI&E, op te sturen.¹¹ De inspecteur spreekt, aan de hand van een gestructureerde vragenlijst, tijdens het bedrijfsbezoek de werkgever en maakt een rondgang door het bedrijf. Tijdens de rondgang beoordeelt de inspecteur of de werkplek gezond en veilig is; of beleid in praktijk wordt gebracht. Daarnaast spreekt de inspecteur op het einde van het bezoek een werknemer.

Het gesprek met de werknemer gaat over het ontvangen van voorlichting en onderricht, de veiligheids-cultuur en risico's die moeilijker te observeren zijn, zoals psychosociale arbeidsbelasting. In 97% van de bezochte vestigingen heeft dit gesprek met de werknemer plaatsgevonden. Er zijn in totaal 1.656 werknemers gesproken.¹² Een enkele werknemer is uiteraard niet representatief voor alle werknemers binnen het bedrijf, maar het is praktisch niet haalbaar om er meer dan één te spreken.¹³ Toch geeft het spreken van één werknemer echter al extra inzichten in gezond en veilig werken in die vestiging die we zonder het spreken van een werknemer 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 risico's te beheersen. Deze beoordeling is op hoofdlijnen, gegeven de beschikbare tijd.¹⁴ Zo kan een inspecteur 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 direct gevaar voor werknemers), 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 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, en zijn onderzoekers beschikbaar voor vragen.

¹⁰ Het streefaantal van 2000 bezoeken is niet behaald door onvoorziene omstandigheden.

¹¹ 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.

¹² Zie appendix 1 *Dataverzameling* voor een beschrijving van de selectie van de werknemer die gesproken is tijdens het bedrijfsbezoek.

¹³ De inspecteur heeft aangegeven of de werknemer ook een rol had in de OR/personneelsvertegenwoordiging, als preventie-medewerker, 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.

¹⁴ Een inspecteur besteedt gemiddeld ongeveer 4-5 uur aan een bedrijfsbezoek, inclusief gesprek met de werkgever en werknemer.

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 een van de voorgaande edities ($p < 0,05$). 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 open driehoekje (Δ), kleine tot middelgrote effecten worden aangeduid met een gesloten driehoekje (\blacktriangledown).¹⁵ De driehoekjes geven ook de richting van het effect aan. Voor meer informatie over de wegingsmethodiek en analyses binnen deze gestratificeerde steekproef: zie Appendix I.

Herziening Monitor Arbo in Bedrijf 2022-2023

Voorafgaand aan de dataverzameling van 2022-2023 zijn drie grote veranderingen in het ontwerp van het onderzoek doorgevoerd: (1) herziening van de vragenlijst (2) een herziening van de procedure die inspecteurs doorlopen tijdens het bedrijfsbezoek en (3) herziening van de steekproefmatrix. Deze veranderingen leiden tot de volgende aanpassingen:

- Naast *aanwezigheid* van de RI&E, het plan van aanpak (PvA) en het basiscontract is nu ook meer inzicht in de *kwaliteit* van deze verplichtingen. Zo zijn in 2022-2023 extra vragen gesteld over de toetsing, volledigheid en actualiteit van de RI&E en het PvA. Naast de aanwezigheid van de verplichte elementen in het basiscontract wordt ook gekeken welke diensten en werkafspraken de werkgever daadwerkelijk afneemt.
- Naast het bevragen van de werkgever en een rondgang door het bedrijf, spreken inspecteurs een werknemer om het gezond en veilig werk op de werkvloer te toetsen. In het gesprek met de werknemer is er extra aandacht voor bekendheid met het arbobeleid (bijvoorbeeld of de werknemer weet hoe de bedrijfsarts te bereiken). Ook stellen inspecteurs vragen om de veiligheidscultuur van de bezochte vestiging in kaart te brengen.
- Een verbetering in de methodiek om psychosociale arbeidsbelasting uit te vragen is om naast de werkgever ook een werknemer te bevragen.
- Om een completer beeld te krijgen zijn de bevraagde risicomodules uitgebreid. In 2022-2023 zijn in totaal 26 risicomodules (bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen, werken in warme omstandigheden, sedentair gedrag/langdurig zitten) opgenomen. In de AiB 2019-2021 waren dat er 18.
- Aanpassing van de methodiek om motieven voor niet-naleving uit te vragen en in lijn te brengen met de categorisering die binnen de Arbeidsinspectie gehanteerd wordt.
- Algemene psychometrische aanpassingen, die leiden tot een verbetering van de kwaliteit van de opgehaalde antwoorden en informatie. Gedacht kan worden aan het opdelen van gecombineerde vraagstellingen, herformulering van vragen en aanpassingen in antwoordopties.
- Ten slotte is het ontwerp herzien van de matrix voor de steekproeftrekking. Deze wijziging heeft geen invloed op de interpretatie van de resultaten en wordt uitgebreid beschreven in Appendix I.

De inhoudelijke aanpassingen aan de vragenlijst leiden tot trendbreuken. Als een risico bijvoorbeeld anders, maar ditmaal vollediger werd uitgevraagd, dan is het moeilijk om de opgehaalde data te vergelijken met opgehaalde data uit eerdere jaren. Voor systeembepalingen of risico's waarbij dit het geval is, staat dat in het rapport aangegeven. De nieuwe dataverzameling van de monitor AiB 2024-2025 verloopt in grote lijnen hetzelfde als in 2022-2023.

¹⁵ Een effect is klein als Cohen's $d < 2$, een effect is klein tot middelgroot als Cohen's $d \geq 2$ en < 5 ; Statistical power analysis for the behavioral sciences van Cohen, 1977.

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 2022-2023 worden vergeleken met die van 2019-2021. 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 wet, verschillende algemene verplichtingen (systeembepalingen) voor arbozorg. De verplichtingen die in de monitor aan bod komen zijn:

- Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E): de werkgever dient over een beschrijving op papier te beschikken van alle arbeidsrisico's die zich in het bedrijf voordoen.
- 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 tegen arbeidsrisico's.
- Contract met Arbodienstverlening: iedere werkgever moet sinds 1-7-2017 beschikken over een eigen overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts.
- 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.
- 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.
- 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.
- Ziekteverzuim: de werkgever dient een ziekteverzuimbeleid te voeren.
- Overleg met werknemers over Arbobeleid.

Tabel 1 geeft een overzicht van de mate van naleving van de eerste zes van deze systeembepalingen in de periode 2014-2023. Vanaf paragraaf 4.2.1 worden alle systeembepalingen, dus ook de laatste twee, afzonderlijk besproken.

In 2022-2023 heeft 64% van de bedrijven een RI&E. In vergelijking met 2019-2021 is er een toename van 14%. Ook hebben meer werkgevers een plan van aanpak (62%).¹⁶ Dit is een stijging van 15% ten opzichte van 2019-2021. Door de toename van het hebben van een RI&E voldoen meer bedrijven aan de vier kernbepalingen (namelijk: het hebben van een RI&E, contract met Arbodienstverlener, bhv'er en preventiemedewerker). Zodoende is het percentage bedrijven dat aan *geen* van vier kernbepalingen voldoet, afgenomen. Er is in 2022-2023 een afname van 11% ten opzichte van de vorige meting waar te nemen als het gaat om het geven van voorlichting en onderricht en het houden van toezicht op gezond en veilig werk. In 2022-2023 deed 62% van de bedrijven dit.

¹⁶ Een kanttekening daarbij is dat het hebben van een Plan van Aanpak niet verplicht is als uit de risico-inventarisatie blijkt dat alle risico's (ook zonder Plan van Aanpak) voldoende beheerst worden. Het niet hebben van een Plan van Aanpak wil ook niet zeggen dat een bedrijf geen maatregelen heeft genomen.

Tabel 1 Nalevingsniveau van elementen van arbobeleid in de periode 2014-2023, percentages van bedrijven en van werknemers

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid	% van bedrijven					% van werknemers
	2014 (n = 2804)	2016 (n = 2787)	2018 (n = 1343)	2019-2021 (n = 2174)	2022-2023 (n = 1693)	2022-2023 (n = 1693)
RI&E	50	47	52	50	64 ▲	88
Getoetste RI&E*	42	39	41	41	46 △	75
Plan van aanpak	40	38	41	47	62 ▲	86 △
Contract met arbodienst of andere arbodeskundige	74	77	81	78	80	96
Bedrijfs hulpverlening	65	70	68	68	70	92
Preventiemedewerker	45	49	55	64	67	88
Voorlichting, onderricht en toezicht	68	70	72	73	62 ▼	83 ▼
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen**	30	29	35	40	39	78
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen***	14	10	10	13	4 ▼	1 ▼

* inclusief kleine bedrijven die een branche-RI&E gebruiken

** geen wettelijke verplichting

*** het betreft 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 effectgrootte tussen 2019-2021 en 2022-2023

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

De bepalingen die in 2022-2023 bij de meeste bedrijven in Nederland worden nageleefd zijn: het hebben van een contract met een arbodienstverlener (80%) en het hebben van bedrijfshulpverlening (70%). De verplichtingen van het hebben van een plan van aanpak, het geven van voorlichting en onderricht, en het houden van toezicht op gezond en veilig werk worden van alle systeembepalingen het minst nageleefd.

In lijn met eerdere jaargangen van de monitor, laten de resultaten zien dat hoe meer werknemers een bedrijf heeft, hoe vaker aan de Arboverplichtingen wordt voldaan. 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). Zo geldt voor meer dan 90% van de werknemers dat zij werken bij een bedrijf dat voldoet aan het hebben van een contract met een Arbodienstverlener en beschikken over bedrijfshulpverlening. Voor 75% van de werknemers geldt dat het bedrijf waar zij werkzaam zijn een getoetste RI&E heeft of dat de RI&E vrijgesteld is van toetsing. Wanneer werknemers in een bedrijf samen 40 uur of minder werken of een bedrijf maximaal 25 werknemers heeft én gebruik maakt van een erkende branche RI&E, is toetsing van de RI&E namelijk niet verplicht.¹⁷

¹⁷ [Wat zegt de wet over de RI&E? | Risico-inventarisatie en -evaluatie \(RI&E\) | Arboportaal](#)

4.1.1 Combinaties van verplichtingen: bedrijfsgrootte en sectoren

Het aantal bedrijven dat voldoet aan ten minste vier kernbepalingen is nagenoeg gelijk gebleven (zie Tabel 1). Die vier belangrijke kernbepalingen zijn: het hebben van een RI&E, contract met arbodienstverlening, BHV en een preventiemedewerker. Echter, het percentage bedrijven dat aan geen van deze vier bepalingen voldoet is afgenomen van 13% (en 3% van de werknemers) naar 4% (en 1% van de werknemers).

Hoe groter de bedrijven, hoe beter aan kernbepalingen wordt voldaan. Als het gaat om de combinatie van bovengenoemde vier kernbepalingen, dan voldoet 27% van de bedrijven met minder dan 5 werknemers daaraan, 41% van de bedrijven met 5-9 werknemers, 61% van de bedrijven met 10-49 werknemers, 77% van de bedrijven met 50-99 werknemers, en voor bedrijven met 100 of meer werknemers 82%.

De verschillende sectoren in ogenschouw nemend, is te zien dat bij het openbaar bestuur en overheidsdiensten 80%, de industrie 65% en de gezondheidszorg 62% van de bedrijven aan de genoemde vier verplichtingen voldoet. De zakelijke dienstverlening, horeca en financiële dienstverlening blijven hier ver achter: daar voldoet respectievelijk 32%, 28% en 16% van de bedrijven aan deze vier verplichtingen.

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 de overige systeembepalingen, waaronder het ziekteverzuimbeleid en de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid.

4.2.1 Risicoevaluatie en -inventarisatie

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.¹⁸ Alle werkgevers zijn verplicht om een RI&E te hebben waarin de belangrijkste risico's op de vestiging geïnventariseerd zijn en de maatregelen hiertegen. Het percentage van alle bedrijven dat een RI&E heeft, is in de afgelopen twee jaar gestegen van 50% in 2019-2021 naar 64% in 2022-2023. Deze toename van 14%-punt¹⁹ lijkt met name aanwezig bij kleine bedrijven (1-9 werknemers) en in de sectoren horeca, informatie en communicatie en de financiële dienstverlening.

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 56% een RI&E, voor bedrijven met 5-9 werknemers is dat 68%, voor bedrijven met 10-49 werknemers is dat 78%, voor bedrijven met 50-99 werknemers is dat 91%, en voor bedrijven met 100 of meer werknemers heeft 92% 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 horeca heeft 56% van de bedrijven een RI&E, terwijl dat bij de sector Openbaar bestuur en overheidsdiensten 90% is. Bedrijven binnen deze sectoren scoren door de jaren heen respectievelijk laag en hoog als het gaat om het hebben van een RI&E. Hierbij is sinds 2022-2023 wel het aantal bedrijven met een RI&E in de horeca aanzienlijk gestegen (in 2019-2021 had 25% van de horeca bedrijven een RI&E).²⁰

¹⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 32 397, nr. 3.

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32397-3.pdf>

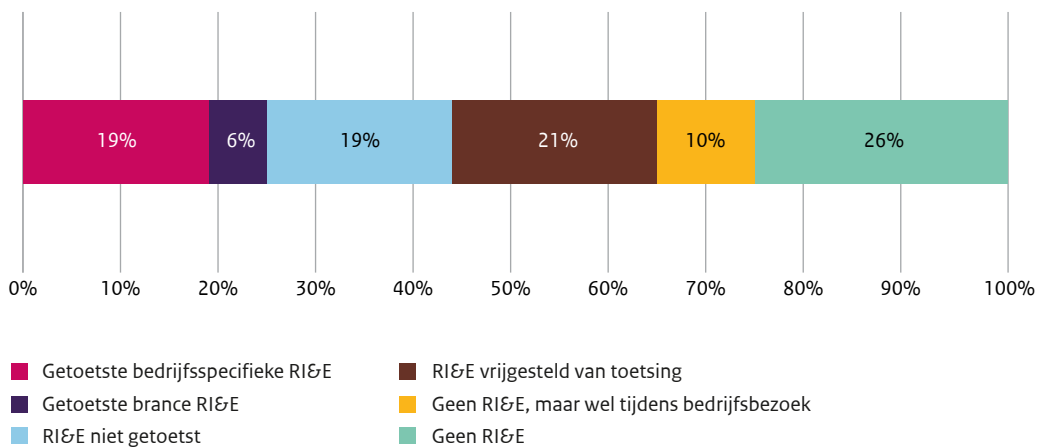
¹⁹ Het betrouwbaarheidsinterval van dit verschil loopt van 10%-18%.

²⁰ [Arbo in bedrijf 2019-2021 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](https://www.nlars.nl/rapport/2022-2023)

Deze toename van RI&E's heeft een aantal mogelijke verklaringen. Ten eerste is het niet hebben van een RI&E sinds 2019 direct beboetbaar gesteld, waar bedrijven voorheen enkel een waarschuwing kregen en pas bij herhaling een boete konden krijgen.²¹ Ook zijn de boetes voor het niet hebben van een RI&E en een PVA verhoogd. Daarnaast zijn er de afgelopen jaren campagnes gevoerd om het gebruik van een RI&E te vergroten, waaronder de grootschalige campagne *Route naar RI&E* gestart in 2021.²² Tot slot heeft de Arbeidsinspectie²³ verschillende inspectieprojecten en interventies gericht op arbozorg gedaan om een betere naleving van de kernverplichtingen te stimuleren.²⁴

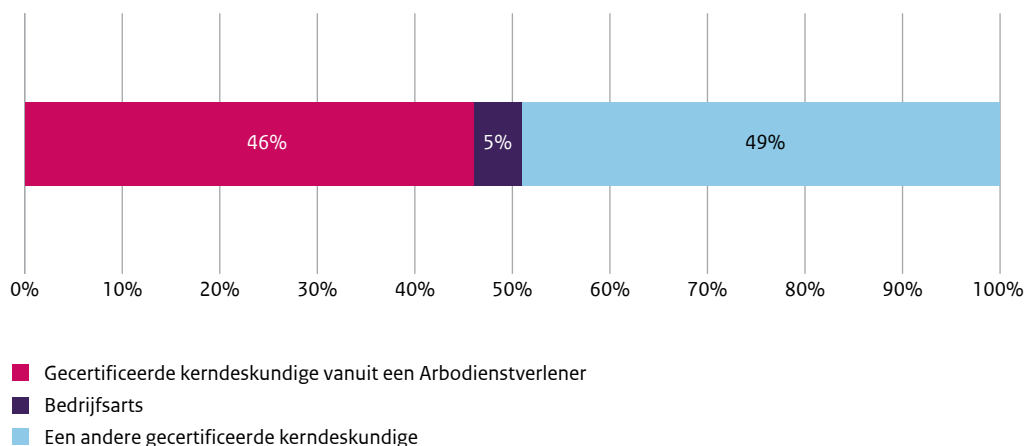
Figuur 1 geeft weer dat 46% van alle bedrijven beschikt over een getoetste (bedrijfsspecifieke of branche-) RI&E, of dat de RI&E vrijgesteld is van toetsing. Vrijstelling van de RI&E geldt voor 21% van alle bedrijven. Van alle bedrijven heeft 26% helemaal geen RI&E.

Figuur 1 Aanwezigheid van een RI&E



Zoals weergegeven in Figuur 2, wordt van alle getoetste RI&E's ongeveer 95% getoetst door een gecertificeerde kerndeskundige (hoger veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- en organisatiekundige) of een andere gecertificeerde kerndeskundige specifiek vanuit een Arbodienstverlener.

Figuur 2 Toetsing van RI&E



²¹ [Staatscourant 2019, 40497 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

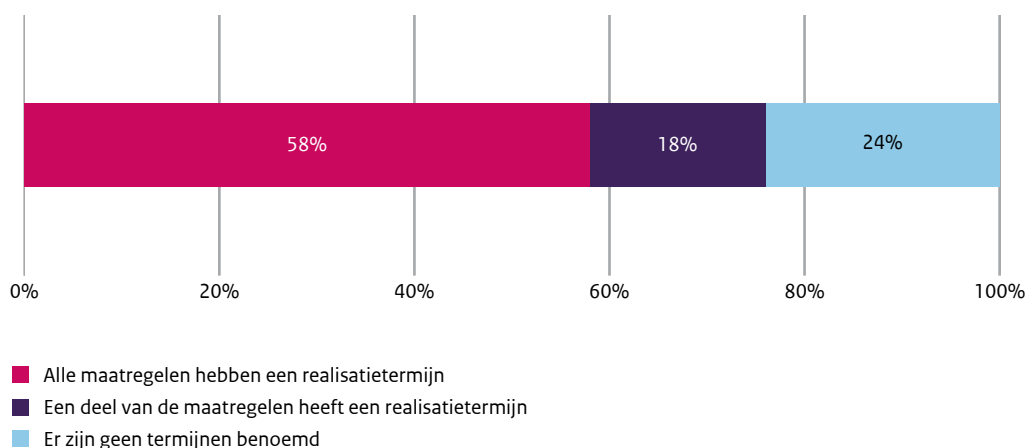
²² [RI&E-verplichting krijgt opnieuw een podium | Nieuwsbericht | Arboportaal](#)

²³ [Jaarplan Nederlandse Arbeidsinspectie 2022 | Jaarplan | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

²⁴ Bijvoorbeeld: [Inspectieresultaten Arbozorg in de hotel- en restaurantbranche | Publicatie | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

Van alle bedrijven beschikt 62% over een plan van aanpak 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 3). Van alle Nederlandse bedrijven heeft dus 36% (62% plan van aanpak aanwezig * 58% volledig qua realisatietermijnen) een plan van aanpak waarin alle maatregelen een realisatietermijn hebben.

Figuur 3 Plan van aanpak



4.2.1.2 Volledigheid van de RI&E in termen van risico inventarisatie

Voor de 26 arbeidsrisico's die in dit onderzoek werden uitgevraagd hebben inspecteurs aangegeven of (1) deze risico's aanwezig waren in de bezochte bedrijven en of (2) ze zijn geïnventariseerd in de aangeleverde RI&E. Of een risico aanwezig is binnen een bedrijf wordt vastgesteld tijdens het bedrijfsbezoek en de gesprekken met de werkgever en werknemer. Zodoende is er informatie of de daadwerkelijke risico's op de werkvloer ook zijn onderkend in de RI&E.

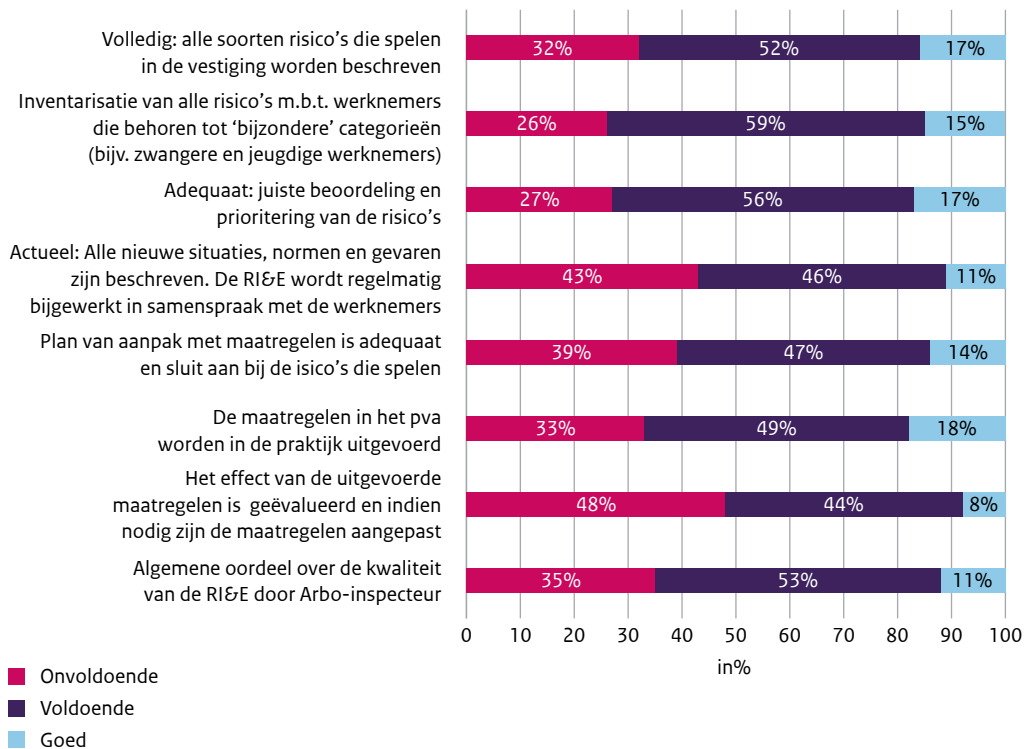
Voor de onderzochte arbeidsrisico's liggen de percentage risico's die in de praktijk aanwezig zijn en ook opgenomen zijn in de RI&E tussen de 26% en 92% (zie Tabel 3 in Appendix II). Bij 92% van de bedrijven waar het risico overdruk speelt, is dit risico ook in de RI&E erkend, bij 26% van alle bedrijven waar het risico op discriminatie zich voor kan doen²⁵, is dat ook in de RI&E terug te vinden. Over alle risico's heen ligt dit percentage gemiddeld op 55%.

4.2.1.3 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 4). Gemiddeld genomen worden de aparte aspecten van de RI&E en de RI&E als geheel bij een derde van de bedrijven als onvoldoende beoordeeld, bij ongeveer de helft als voldoende, en bij 8-18% als goed.

²⁵ Risico's die vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (waaronder werkdruk, ongewenst gedrag en discriminatie) kunnen bij alle bedrijven in Nederland voorkomen, dus zijn bij 100% van de bedrijven aanwezig. Voor meer uitleg hoe de risico's met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting in kaart zijn gebracht, zie paragraaf 5.3.3 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Figuur 4 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.

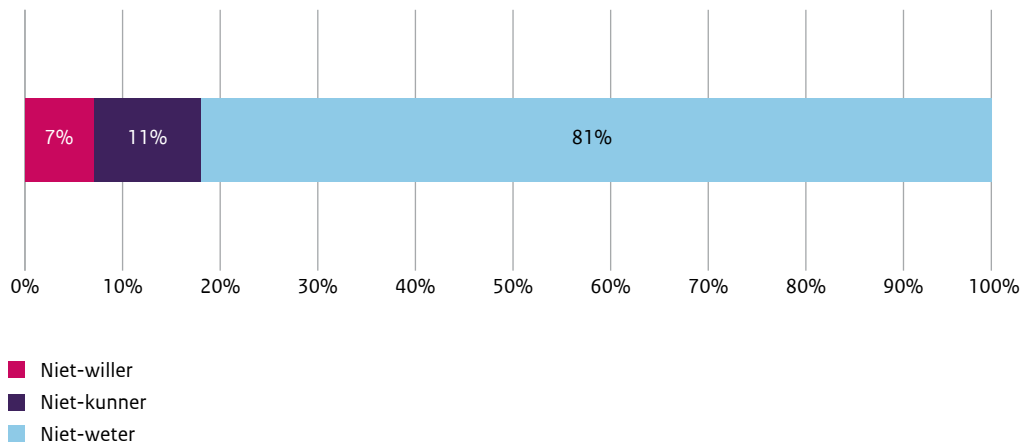
Op basis van de resultaten weergegeven in Figuur 4 is af te leiden dat van *alle bedrijven die over een RI&E beschikt*, bij 64% van deze bedrijven het algemene oordeel van de RI&E voldoende of goed is.

4.2.1.4 Motieven voor niet naleven RI&E

Binnen de Arbeidsinspectie wordt onderscheid gemaakt tussen vier typen werkgevers. Er zijn de nalevers, die voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Onder de niet-nalevers bevinden zich niet-willers die zich niet houden aan de wet- en regelgeving uit (a) gemak, uit (b) principe: ze zijn het oneens met de wet- en regelgeving, uit (c) kostenoverwegingen: ze schatten in dat de pakkans en bijbehorende hoogte van de boete opwegen tegen de kosten (geld, tijd, moeite) om zich conform de regels te gedragen, of (d) uit criminele overwegingen: ze zetten wilens en wetens constructies op om de wet te overtreden. Niet-nalevers zijn ook de zogenaamde niet-kunners (werkgevers die bekend zijn met de regels en willen naleven, maar dit niet kunnen door een gebrek aan middelen of mogelijkheden). Als laatste zijn er de niet-weters (werkgevers die de regels niet of onvoldoende kennen en die zich niet bewust zijn dat deze overtreden worden). De Arbeidsinspectie weegt dergelijke motieven mee 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.

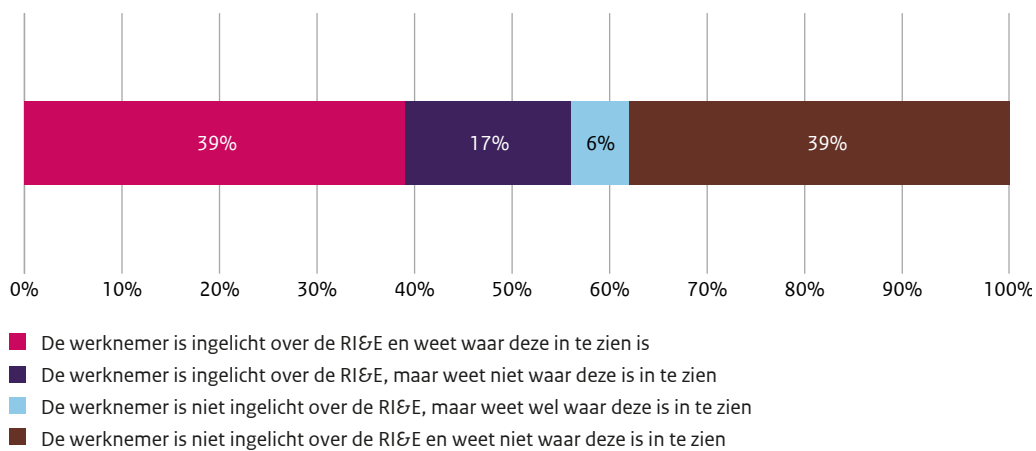
We spreken van een niet-nalever wanneer de werkgever geen RI&E had of niet aan minstens één van de kwaliteitseisen in Figuur 4 voldeed. Inspecteurs schatten de motieven van niet-nalevers in op basis van het bedrijfsbezoek en het gesprek met de werkgever. Uit Figuur 5 blijkt dat met name onvoldoende kennis van wet- en regelgeving (de *niet-weters*) het meest voorkomende motief is.

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



De inspecteurs zijn in het gesprek met de werknemer nagegaan of werknemers geïnformeerd zijn over de RI&E en weten waar deze te vinden is. Van alle werknemers geeft 45% aan niet te zijn ingelicht over de RI&E (zie Figuur 6).²⁶

Figuur 6 Werknemer en kennis RI&E



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.²⁷ 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, 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.

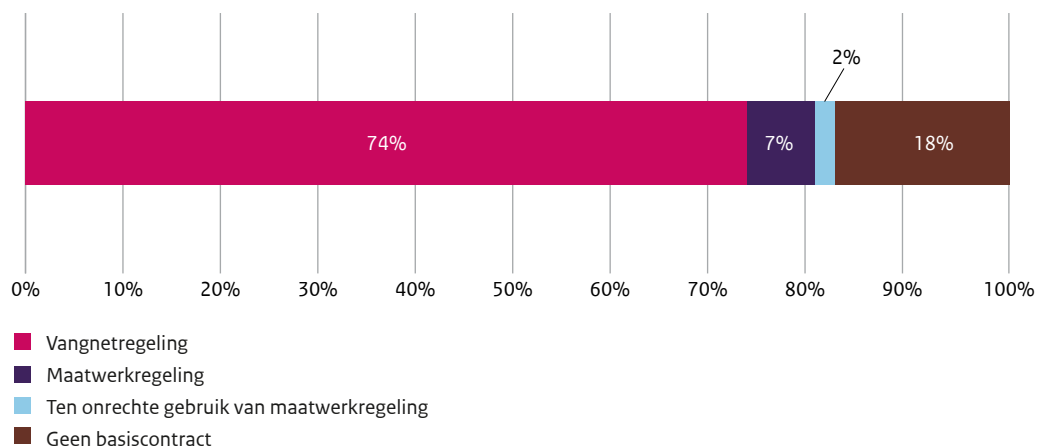
²⁶ De opgehaalde data bij de werknemer worden gewogen op bedrijfsniveau, zie ook Appendix I.

²⁷ [Basiscontract | Arboportaal](#)

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 80% een contract met een interne of externe arbodienst en/of een andere arbodienstverlener (zie Figuur 7). Ook hierbij is het zo dat kleinere bedrijven minder vaak een basiscontract hebben: van de bedrijven met minder dan 5 werknemers heeft 73% een contract met een arbodienstverlener, voor bedrijven met 5-9 werknemers is dat 87%, voor bedrijven met 10-49 werknemers is dat 91%, voor bedrijven met 50-99 werknemers is dat 96%, en voor bedrijven met 100 of meer werknemers 98%. In de horeca is er het minst vaak een contract aanwezig (56%), terwijl dit bij Openbaar bestuur en overheidsdiensten bij 90% het geval is (zie Tabel 1-2 in Appendix II).

Figuur 7 Basiscontract



De inspecteurs hebben in vestigingen gekeken welke van de verplichte taken/diensten en werkafspraken zijn opgenomen in het basiscontract (Tabel 2).

Tabel 2 Afgenomen diensten en werkafspraken in het basiscontract

Welk van de volgende diensten/werkafspraken zijn opgenomen in het contract/daadwerkelijk gebruikt?	2019-2021	2022-2023	
	(n = 1852)	(n = 1474)	
Diensten	In contract	In contract	Gebruikt
Ziekteverzuimbegeleiding	94%	95%	93%
Toetsing en advisering over RI&E	38%	63% ▲	27%
Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)	56%	68% ▲	21%
Advies over aanstellingskeuringen	33%	53% ▲	10%
Vrije toegang tot (het spreekuur van) de bedrijfsarts (ook voor niet-zieke werknemers)	71%	79% ▲	38%
Geen van bovenstaande diensten is opgenomen	-	4%	-
Werkafspraken			
Overleg tussen bedrijfsarts en OR/PVT en preventiemedewerker	38%	54% ▲	24%
Toegang van bedrijfsarts tot de werkplek (voor o.a. werkplekonderzoek)	56%	68% ▲	11%
Procedure voor second opinion bij andere bedrijfsarts	57%	69% ▲	68%
Procedure voor klachten over de bedrijfsarts	49%	65% ▲	67%
Tijd voor bedrijfsarts voor het onderzoeken en melden van beroepsziekten	46%	62% ▲	33%
Advisering over preventie	41%	62% ▲	26%
Geen van bovenstaande werkafspraken is opgenomen	-	22%	-

▲ is een significante toename met kleine effectgrootte ▼ is een significante afname met een kleine tot middelgrote effectgrootte tussen 2019-2021 en 2022-2023

Met uitzondering van ziekteverzuimbegeleiding, zijn alle opgenomen diensten en werkafspraken in het contract met de arbodienstverlener toegenomen tussen 2019-2021 en 2022-2023 (de effectgroottes zijn alle klein tot middelgroot). Bij 4% van de bedrijven is geen enkele dienst opgenomen in het basiscontract en bij 22% is geen enkele werkafpraak opgenomen in het basiscontract.

Daarnaast hebben de inspecteurs uitgevraagd of de overeengekomen diensten en werkafspraken ook daadwerkelijk worden gebruikt of nagekomen (zie kolom 3 van Tabel 2). Bijvoorbeeld: ‘krijgt de werkgever advies over de RI&E en toetsing?’ of ‘vindt er overleg plaats tussen de bedrijfsarts en OR/ Personeelsvertegenwoordiging en preventiemedewerker?’²⁸

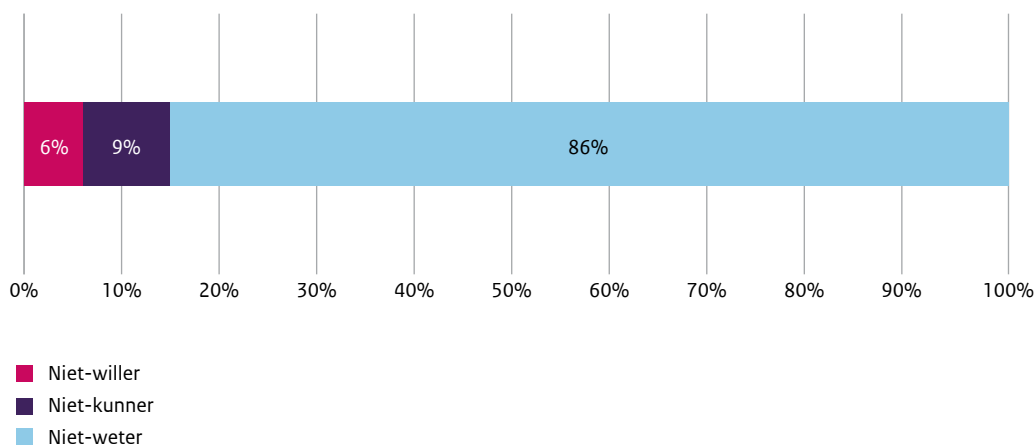
Over het algemeen is te zien dat er veel minder daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van diensten en werkafspraken, dan die in het basiscontract zijn opgenomen. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat dit niet voor alle diensten per sé negatief hoeft te zijn. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een bedrijf geen functies heeft waarbij een aanstellingskeuring vereist is, of dat werknemers weinig gebruik maken van het spreekuur van de bedrijfsarts omdat zij in goede gezondheid verkeren. Wel valt op dat bijna alle werkgevers gebruik maken van verzuimbegeleiding (93%), terwijl er veel minder een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO; 21%) wordt uitgevoerd onder werknemers (om ziekte en uitval te voorkomen) of zich laten adviseren over preventie (26%).

²⁸ Het gebruik van diensten en werkafspraken wordt in 2022/2023 voor het eerst meegenomen, waardoor er geen vergelijking met eerdere metingen kan plaatsvinden.

Ook van het overleg tussen bedrijfsarts, OR/PVT en preventiemedewerker (24%), en de toegang voor de bedrijfsarts tot de werkplek voor werkplekonderzoek (11%) wordt minder vaak gebruik gemaakt. Deze cijfers impliceren dat de preventieve functie van het basiscontract (bijvoorbeeld vanuit het PAGO) geen maximaal effect heeft kunnen bereiken.

Voor de werkgevers die geen basiscontract hadden, of die niet alle verplichte onderdelen van het basiscontract zijn overeengekomen met een arbodienstverlener, hebben inspecteurs middels het bedrijfsbezoek ingeschat waarom de werkgever deze verplichtingen niet naleeft (zie Figuur 8). 86% van de niet-nalevende werkgevers wordt ingeschat als niet-weter.

Figuur 8 Motieven voor niet-naleving van basiscontract



4.2.3 Ziekteverzuimbeleid

Ziekteverzuimbeleid gaat over preventie van en de omgang van de werkgever met ziekte en verzuim. Ziekteverzuimbeleid is een verplicht onderdeel van het arbobeleid. Ruim de helft van de bedrijven heeft een op schrift gesteld ziekteverzuimbeleid (52%). In eerdere jaren 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 schriftelijk ziekteverzuimbeleid meegerekend.²⁹ Een volledig schriftelijk ziekteverzuimbeleid is dan alsnog gestegen van 42% in 2019-2021 naar 52% in 2022-2023. Daarnaast beschikt 34% van de werkgevers over een verzuimanalyse uitgevoerd door de bedrijfsarts met adviezen voor preventie en het oplossen van problemen.

4.2.4 Bedrijfs hulpverlening

De werkgever is verplicht om bedrijfs hulpverlening (BHV) te organiseren en één of meer bhv’ers aan te stellen binnen het bedrijf. Een bedrijfs hulpverlener draagt bij aan een veilig en gezond bedrijf door bijvoorbeeld te helpen bij gevaarlijke situaties, zoals een ongeval. Bij 70% van alle bedrijven is bedrijfs hulpverlening geregeld. Dit betreft meestal interne bedrijfs hulpverlening (bhv’ers: 57%), gevolgd door de werkgever zelf die als bhv’er fungeert (34%), of extern ingehuurde bhv’ers (9%).

²⁹ [Ziekteverzuimbeleid | Arboportal](#)

4.2.5 Preventiemedewerker

Elk bedrijf moet minimaal één preventiemedewerker hebben. 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. Van alle bedrijven heeft in 2022-2023 67% een preventiemedewerker aangesteld. Dit percentage is vergelijkbaar met de vorige meting.

In de volgende monitor Arbo in Bedrijf wordt extra informatie verzameld over de invulling van de taken van de preventiemedewerker. In de Arbowet is vastgelegd welke taken een preventiemedewerker heeft, waarbij het van belang is dat de werkgever ervoor zorgt dat de preventiemedewerker ook voldoende tijd krijgt voor deze taken en om de benodigde kennis op te doen. Momenteel is er wel informatie over of werkgevers een preventiemedewerker hebben aangesteld, maar niet in hoeverre zij voldoen aan de andere wettelijke verplichtingen hierbij.

4.2.6 Werknemers bij arbobeleid betrekken

Bij de uitvoering van het arbobeleid is het belangrijk om werknemers te betrekken. Een ondernemingsraad is verplicht voor bedrijven met 50 of meer werknemers en vertegenwoordigt de belangen van de werknemers.³⁰ Zo heeft de OR instemmings- en adviesrecht bij het veiligheidsbeleid, de keuze van een arbodienstverlener en het aanstellen van de preventiemedewerker en bedrijfshulpverlening. Uit de resultaten blijkt dat van alle bedrijven 16% een ondernemingsraad heeft. Gekeken naar alle bedrijven met minimaal 50 werknemers in dienst, en waarbij een OR dus verplicht is, is te zien dat 69% van deze bedrijven een ondernemingsraad heeft. Van deze ondernemingsraden vindt bij 82% minstens één keer per jaar een overleg plaats tussen de werkgever en de OR over gezond en veilig werken.

Bij de volgende editie van de monitor komt meer informatie over de invulling van de OR en in hoeverre ondernemingsraden hun rechten en taken goed kunnen uitvoeren.

4.2.7 Voorlichting, onderricht en toezicht

Werkgevers moeten zorgdragen voor doeltreffende voorlichting en onderricht over de risico's van de werkzaamheden en over de maatregelen hiertegen, evenals over de organisatie van deskundige bijstand.³¹ 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.

Zoals te zien in Tabel 1 geeft 62% van de bedrijven voorlichting en onderricht aan werknemers over gezond en veilig werken, en ziet daar ook op toe. Dit is een daling ten opzichte van de vorige monitorperiode. In 2019-2021 was het aandeel bedrijven dat aan deze verplichtingen voldeed 73%.

In 2022-2023 heeft de Arbeidsinspectie voor het eerst onderzocht over welke onderwerpen de werkgever voorlichting en onderricht verstrekt, en in hoeverre werknemers daadwerkelijk op de hoogte zijn van deze informatie en voorlichting hebben gekregen.

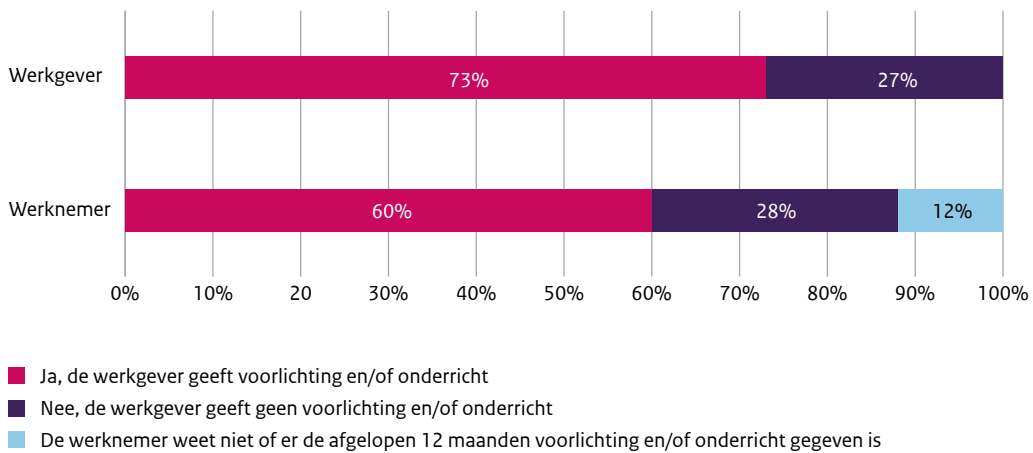
In het algemeen geven de inspecteurs, op basis van het gesprek met de werkgever, aan dat 73% van de werkgevers een vorm van voorlichting en/of onderricht aanbiedt over gezond en veilig werken (zie Figuur 9). Dit kan bijvoorbeeld zijn in de vorm van onboarding/inwerktrajecten, cursussen, informatiefolders, toolboxmeetings (een kort veiligheidsoverleg over een relevant onderwerp voor de werkvloer), instructievideo's of voorlichting over nieuwe machines of werkmethodes.

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

³¹ [wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346 (overheid.nl))

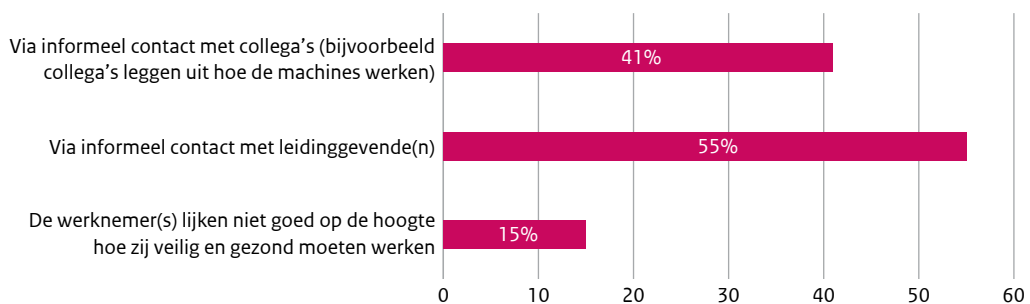
Daarnaast hebben de inspecteurs in het gesprek met de werknemer uitgevraagd of de werkgever ook daadwerkelijk voorlichting over gezond en veilig werk geeft (ook als de werknemer zelf niet degene was die de voorlichting kreeg). Hieruit kwam naar voren dat 60% van de werknemers aangaf dat de werkgever het afgelopen jaar voorlichting en/of onderricht heeft gegeven. Het percentage werkgevers en werknemers dat aangaf respectievelijk geen voorlichting te geven (27%) en te krijgen (28%) is nagenoeg hetzelfde.

Figuur 9 Voorlichting over gezond en veilig werken, aldus de werkgever en werknemer



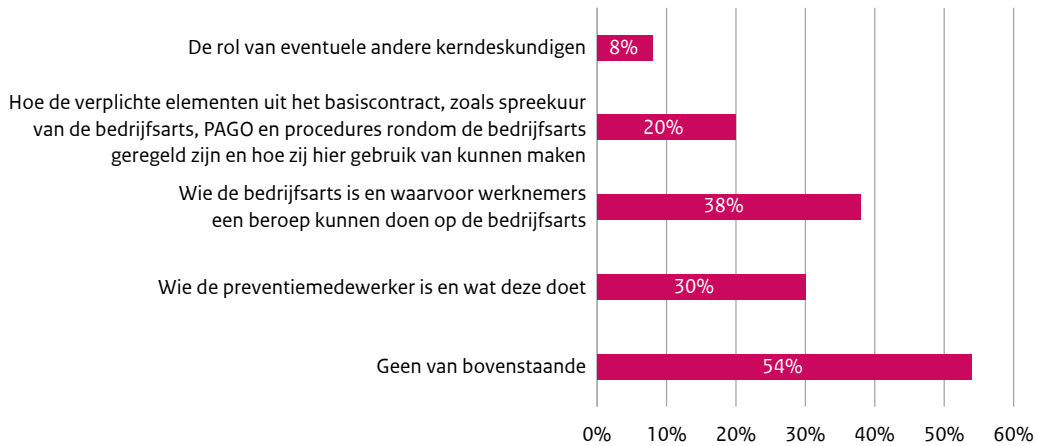
Wanneer er volgens de werknemer geen voorlichting of onderricht werd gegeven door de werkgever of wanneer de werknemer dit niet wist, hebben inspecteurs gevraagd hoe werknemers dan wel weten hoe zij gezond en veilig moeten werken, en hoe zij bijvoorbeeld machines en materieel op de juiste manier weten te gebruiken. In Figuur 10 is weergegeven of en hoe werknemers op de hoogte zijn van gezond en veilig werken als zij geen voorlichting ontvangen van de werkgever. De meerderheid van de werknemers geeft in het gesprek met de inspecteurs aan in dit geval informeel via collega's of leidinggevenden informatie hierover te krijgen.

Figuur 10 Hoe gezond en veilig werken zonder voorlichting



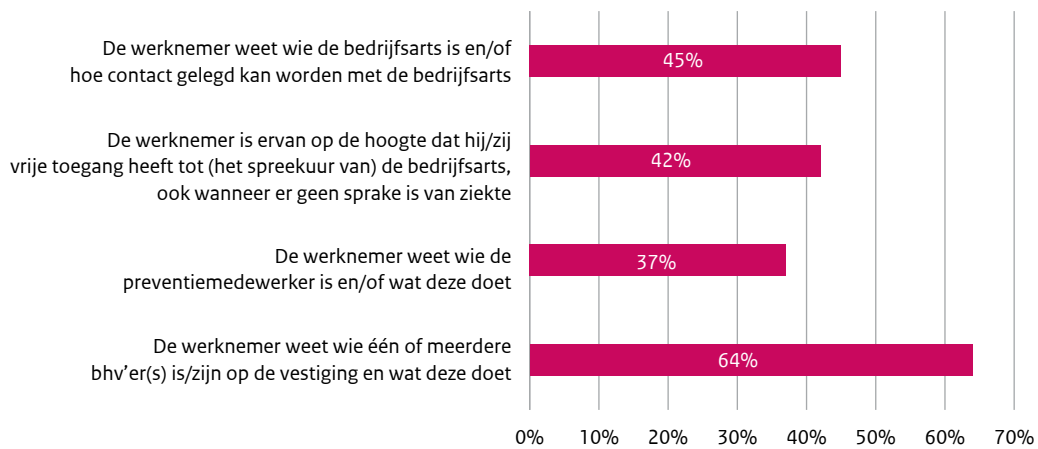
Een deel van de werkgevers geeft ook specifiek voorlichting en/of onderricht over de deskundige bijstand, waaronder de bedrijfsarts en preventiemedewerker (zie Figuur 11). Uit de gesprekken concluderen inspecteurs dat 54% van de werkgevers helemaal geen voorlichting geeft over de deskundige bijstand.

Figuur 11 Voorlichting en onderricht deskundige bijstand



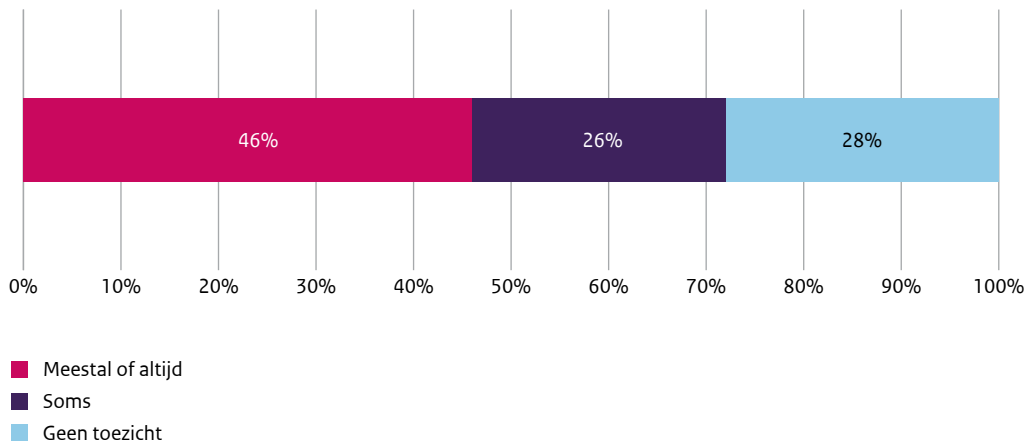
In Figuur 12 is weergegeven in hoeverre werknemers kennis en informatie hebben over deskundige bijstand, waaronder de bedrijfsarts, preventiemedewerker en bhv'er(s).

Figuur 12 Voorlichting en onderricht deskundige bijstand – perspectief werknemer



Werkgevers moeten ook toezien op de naleving van de instructies en voorschriften over gezond en veilig werken en het correct toepassen van maatregelen. De resultaten laten zien dat iets meer dan 70% van alle werkgevers soms of altijd toeziet (of erop laat toezien) dat werknemers werken volgens de instructies en voorschriften (zie Figuur 13).

Figuur 13 Toezicht op gezond en veilig werken



4.2.8 Arbocatalogus

In een arbocatalogus beschrijven werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk hoe zij voldoen aan de doelvoorschriften over gezond en veilig werken in de Arbowet. Een arbocatalogus beschrijft onder andere welke maatregelen, technieken en werkwijze gehanteerd moeten worden om te voldoen aan de normen in de wet. Het percentage bedrijven dat gebruik maakt van een arbocatalogus is gelijk over de jaren heen en in 2022-2023 gebruikt van alle bedrijven 19% een arbocatalogus.

4.2.9 Brancheorganisatie

Een brancheorganisatie is een belangenorganisatie voor de professionalisering van een bepaalde branche, en deelt kennis over de sector of bedrijfstak met haar leden. Brancheorganisaties kunnen werkgevers helpen met het vormen van hun arbobeleid met bijvoorbeeld het in kaart brengen van risico's door het gebruik van een branche-RI&E. Van alle werkgevers is 52% lid van een branchevereniging.

4.2.10 Vertrouwenspersoon

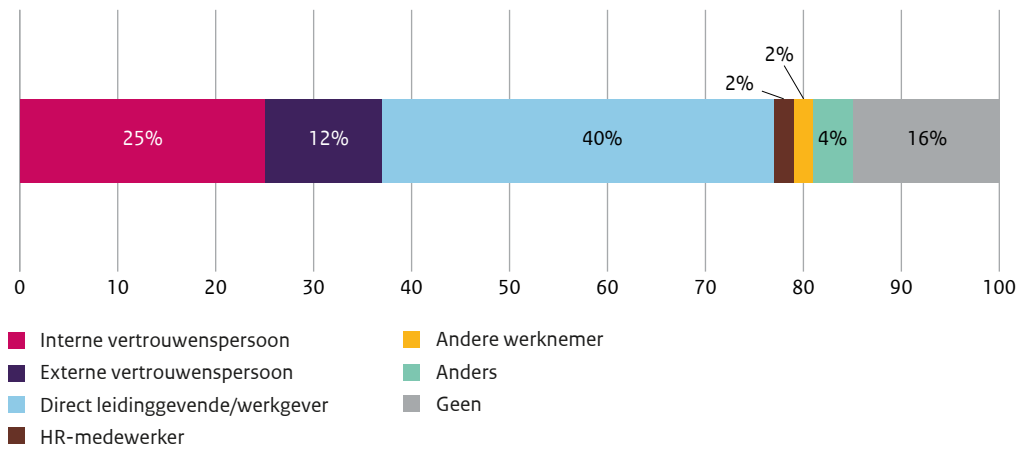
Ondanks dat het aanstellen van een vertrouwenspersoon binnen een bedrijf geen wettelijke verplichting is, zijn werkgevers volgens de Arbowet wel verplicht om werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting (bestaande uit werkdruk, intern en extern ongewenst gedrag en discriminatie) en dus 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, die onder andere verantwoordelijk is voor de eerste opvang, bekijkt of (informele) oplossingen mogelijk zijn, de werknemer begeleiding biedt, en advies en voorlichting geeft over de aanpak van ongewenst gedrag.³²

Bij 84% van de bedrijven is er iemand voor werknemers beschikbaar als er sprake is van ongewenst gedrag (zie Figuur 14). Bij 16% van de bedrijven is hiervoor geen enkele persoon binnen of buiten de vestiging aangesteld of aangewezen. Bij 40% 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.³³

³² [Werkdruk en ongewenst gedrag | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#).

³³ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag](#).

Figuur 14 Vertrouwenspersoon



5 Resultaten: Arbeidsrisico's en maatregelen

De monitor brengt de arbeidsrisico's in kaart die gezond en veilig werk in de weg staan. Het is belangrijk om inzicht te hebben in arbeidsrisico's die de meeste schade met zich meebrengen in termen van meeste gezondheidsschade 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. De meeste ongevallen komen voor bij werken op hoogte, machine-onveiligheid en aanrijdgevaar. 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 dit 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 daaraan blootgesteld worden. Ter illustratie: bij een autogarage is dieselmotoremissie (DME, een gevaarlijke kankerverwekkende stof) aanwezig. Of werknemers daadwerkelijk blootgesteld aan DME worden, 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.

Allereerst geeft in dit hoofdstuk Tabel 3 een overzicht van de arbeidsrisico's die in zowel 2019-2021 als in 2022-2023 in kaart gebracht zijn (bijvoorbeeld beeldschermwerk en werken op hoogte) en Tabel 4 toont de risico's die dit jaar voor het eerst zijn onderzocht (bijvoorbeeld warmte/hitte en aanrijdgevaar). Hierbij wordt in eerste instantie gekeken naar de aanwezigheid van deze risico's bij bedrijven in Nederland, en vervolgens wordt besproken of bedrijven deze risico's adequaat beheersen, en dus 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 te voorkomen of te beperken.

Tot slot worden aan het eind van dit hoofdstuk de grootste ziekmakers in Nederland op het werk besproken: blootstelling aan gevaarlijke stoffen, dynamische overbelasting en psychosociale arbeidsbelasting.³⁴ Deze risico's zijn in 2022-2023 in meer detail uitgevraagd en daardoor niet op elk aspect direct te vergelijken met cijfers uit voorgaande jaren. Belangrijk hierbij is dat Tabel 4 wel informatie bevat op niveau van het hoofd risico gevaarlijke stoffen en dynamische overbelasting, waarbij over deze risico's in paragraaf 5.3.1 en 5.3.2 onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende subrisico's (bijvoorbeeld soort gevaarlijke stof en overbelasting door tillen/duwen). De risico's die vallen onder PSA worden geheel apart in paragraaf 5.3.3 besproken.

³⁴ [Staat van gezond werk | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#); Dynamische overbelasting is een belangrijk onderdeel van fysieke belasting.

5.1 Aanwezigheid van risico's

Op basis van Tabel 3 en 4³⁵ blijken van alle onderzochte risico's bij bedrijven in 2022-2023 *beeldschermwerk* (45%), *machine-onveiligheid* (39%), *dynamische overbelasting* (34%), *gevaarlijke stoffen* (33%) en *ongunstige of statische lichaamshouding* (33%) de meest voorkomende arbeidsrisico's.

Over het algemeen zijn de percentages bedrijven waar arbeidsrisico's aanwezig zijn (en die vergeleken kunnen worden met de laatste meting in 2019-2021) iets toegenomen ten opzichte van 2019-2021 (zie Tabel 3). Deze toename is in een aantal gevallen significant, maar bijna altijd klein als het gaat om de effectgrootte. Bij de risico's die vergeleken kunnen worden met de metingen uit 2019-2021 valt op dat het risico *ongunstige of statische lichaamshouding* significant vaker voorkomt in 2022-2023 vergeleken met de vorige meting. Hierbij gaat het om een klein tot middelgroot effect. Ook de risico's *werken op hoogte* en *werken in besloten ruimten* komen vaker voor, waarbij het om een kleine effectgrootte gaat. De risico's *hard geluid* en *trillingen* komen in 2022-2023 minder voor in vergelijking met 2019-2021. Ook hier gaat het om kleine effecten. In Tabel 4 zijn de risico's weergegeven die in 2022-2023 gemeten zijn en niet vergeleken kunnen worden met eerdere metingen.

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 (in Tabel 3 en 4 samengenomen tot adequaat) beoordelen. Op basis van de rondgang door het bedrijf en de gesprekken met de werkgever en werknemer komen de inspecteurs tot een beoordeling. Niet adequaat beheerst zijn de risico's waarop geen maatregelen zijn genomen of maatregelen die door de inspecteurs als matig tot slecht (in Tabel 3 en 4 samengenomen tot niet adequaat) zijn beoordeeld.³⁶

Uit Tabel 3 en 4 blijkt dat van alle arbeidsrisico's het risico gevaarlijke stoffen het minst adequaat wordt beheerst bij bedrijven waar dit risico aanwezig is. Blootstelling aan gevaarlijke stoffen (als hoofd risico, hier niet verder uitgesplitst in specifieke gevaarlijke stoffen) is een risico bij 33% van alle bedrijven, maar bij 46% van de bedrijven waar dit risico speelt wordt geen maatregelen genomen of zijn de maatregelen onvoldoende. Dit wordt gevolgd door de risico's *aanrijdgevaar* (risico aanwezig bij 19% van alle bedrijven en bij 40% van de bedrijven waar het risico aanwezig is, geen adequate beheersing), *trillingen* (risico aanwezig bij 9% van alle bedrijven en bij 33% van de bedrijven waar het risico aanwezig is, geen adequate beheersing) en *ATEX* (explosieve atmosferen; aanwezig bij 4% van de bedrijven en bij 33% van de bedrijven waar dit risico aanwezig is, geen adequate beheersing).

Het percentage bedrijven waar risico's aanwezig zijn dat geen maatregelen heeft genomen of risico's niet adequaat beheerst, is voor een aantal risico's significant toegenomen in vergelijking met de meting uit 2019-2021 (zie Tabel 3). De toename van niet adequate beheersing geldt voor de risico's *werken op hoogte*, *hard geluid*, *trillingen* en *machine-onveiligheid*. Die effecten zijn klein tot middelgroot van aard.

Gekeken naar de aantallen werknemers die worden blootgesteld aan niet adequaat beheerde risico's, dan zijn die het grootst voor het risico *sedentair gedrag/langdurig zitten* (315.000 werknemers), gevolgd door *aanrijdgevaar* (289.000 werknemers) en *beeldschermwerk* (250.000 werknemers). Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat het effect dat deze risico's hebben op individu en maatschappij gemiddeld is ten opzichte van andere arbeidsrisico's.³⁷

³⁵ Tabel 4 in Appendix II toont een uitsplitsing naar sector

³⁶ 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'.

³⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Inspectiebrede risicoanalyse. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/binaries/nlarbeidsinspectie/documenten/jaarplannen/2022/11/25/meerjarenplan-2023-2026/Inspectiebrede+risicoanalyse.pdf>

Tabel 3 Geschatte percentages bedrijven waarbij een risico aanwezig is en beheersing van het risico. Vergelijking tussen AiB 2022-2023 en 2019-2021.

Arbeidsrisico	2019-2021			2022-2023		
	Risico aanwezig % van alle bedrijven (n = 2174)	Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is	Risico niet adequaat beheerst aantal blootgestelde werknemers bij bedrijven waar het risico aanwezig is	Risico aanwezig % van alle bedrijven (n = 1693)	Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is	Risico niet adequaat beheerst aantal blootgestelde werknemers bij bedrijven waar het risico aanwezig is
Beeldschermwerk	48	16	253.000	45	17	250.000
Ongunstige of statische lichaamshouding	24	19	150.000	33 ▲	24	172.000
Besloten ruimten	4	18	13.000	9 ▲	27	39.000
Werken op hoogte	14	12	26.000	19 ▲	23 ▲	64.000
Hard geluid	21	11	100.000	14 ▼	28 ▲	104.000
Trillingen	11	21	53.000	9 ▼	33 ▲	93.000
ATEX	5	26	20.000	4	33	28.000
Machine-onveiligheid	35	16	119.000	39	24 ▲	182.000

▲ is een significante toename met kleine effectgrootte ▼ is een significante afname met een kleine tot middelgrote effectgrootte tussen 2019-2021 en 2022-2023

Tabel 4 Geschatte percentages bedrijven in 2022-2023 waarbij een risico aanwezig is, dat risico niet adequaat beheerst wordt en de geschatte populatie werknemers die bij bedrijven werkt waar risico's zijn die niet adequaat beheerst worden.³⁸ Geen vergelijking mogelijk met 2019-2021.

Arbeidsrisico	2022-2023		
	Risico aanwezig % van alle bedrijven (n = 1693)	Risico niet adequaat beheerst als % van de bedrijven waar het risico aanwezig is	Risico niet adequaat beheerst aantal blootgestelde werknemers bij bedrijven waar het risico aanwezig is
Gevaarlijke stoffen*	33	46	-
Dynamische overbelasting*	34	24	-
Elektriciteit**	21	10	12.000
Aanrijdgevaar	19	40	289.000
Niet-gericht werken met biologische agentia	11	28	70.000
Gericht werken met biologische agentia	3	19	24.000
Sedentair gedrag/langdurig zitten	27	22	315.000
Werken in warme omstandigheden/hitte	18	16	60.000
Werken in koude omstandigheden	14	15	42.000
Zonlicht	13	16	60.000

* Voor gevaarlijke stoffen en dynamische overbelasting is alleen informatie verzameld over de beheersing van het hoofdrisico. Op sub-risiconiveau (dat wil zeggen één van de specifieke gevaarlijke stoffen of type dynamische overbelasting) is er geen informatie over de beheersing van het risico. Hierdoor is geen informatie over het aantal werknemers waarbij het risico niet adequaat beheerst is.

** Het risico elektriciteit gaat over werkzaamheden aan of met elektrische installaties en niet gewoon gebruik van elektriciteit.

³⁸ In aanvulling op bovenstaande Tabel 4 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 zijn niet weergegeven in de tabel.

5.3 Gedetailleerdere uitvraag gevaarlijke stoffen, dynamische overbelasting en psychosociale arbeidsbelasting

5.3.1 Gevaarlijke stoffen

Op basis van de informatie die inspecteurs hebben opgehaald tijdens de bedrijfsbezoeken van de monitor Arbo in Bedrijf 2022-2023 blijkt dat in totaal bij 33% van alle bedrijven in Nederland wordt gewerkt met gevaarlijke stoffen. In Tabel 5 wordt een overzicht gegeven van met welke stoffen er specifiek gewerkt wordt.

Tabel 5 Overzicht van geschat % bedrijven waar met types gevaarlijke stoffen gewerkt wordt

Type gevaarlijke stof	% van bedrijven waar gewerkt wordt met specifieke gevaarlijke stoffen (n = 647)	% van alle bedrijven (n = 1693)
Asbest	4%	1%
Bestrijdingsmiddelen	7%	2%
Chroom-6	2%	1%
Cytostatica	2%	1%
Dieselmoteremissie (DME)	20%	6%
Houtstof	12%	4%
Kwartsstof	10%	3%
Lasrook	18%	6%
Nanodeeltjes	2%	<1%
Vluchtige organische stoffen (VOS)	31%	10%
Andere gevaarlijke stoffen	45%	15%

In de bedrijven waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen is te zien dat vaak gewerkt wordt met vluchtige organische stoffen (31%). Het gaat daarbij bijvoorbeeld om dampen van verf, lijm, drukinkt of schoonmaakmiddelen. Daarnaast wordt er vaak gewerkt in een omgeving met dieselmotoremissie (20%) en lasrook (18%). Het percentage blootstelling aan 'andere gevaarlijke stoffen' is 45%. De open antwoorden van inspecteurs laten zien dat het hier meestal gaat om (industriële of professionele) schoonmaakmiddelen of meelstof. Milde en agressieve schoonmaakmiddelen, en meelstof, worden voor Arbo in Bedrijf 2024-2025 specifiek uitgevraagd. Er is geen informatie over de beheersing van blootstelling aan specifieke gevaarlijke stoffen.

5.3.2 Dynamische overbelasting (onderdeel van fysieke belasting)

Op basis van de bedrijfsbezoeken blijkt dat bij 34% van alle bedrijven in Nederland dynamische overbelasting aanwezig is. Dynamische overbelasting is een vorm van fysieke belasting, als gevolg van (1) tillen en/of dragen, (2) duwen en/of trekken en (3) repeterende bewegingen.³⁹ In Tabel 6 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 (87%).

³⁹ [Inspectiebrede risicoanalyse 5.0 | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](https://www.nl-arbo.nl/risicoanalyse/risicoanalyse-5.0)

Tabel 6 Overzicht van geschat % bedrijven waar types dynamische overbelasting aanwezig zijn

Type dynamische overbelasting	% van bedrijven waar het risico dynamische overbelasting aanwezig is (n = 687)	% van alle bedrijven (n = 1693)
Overbelasting als gevolg van tillen/dragen	87%	29%
Overbelasting als gevolg van duwen/trekken	51%	17%
Overbelasting als gevolg van repeterende bewegingen	36%	12%

5.3.3 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Psychosociale arbeidsbelasting heeft betrekking op het ervaren 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. 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, zijn de inspecteurs gevraagd om op basis van het gesprek met de werkgever te beoordelen of het risico speelt. Daarnaast zijn inspecteurs gevraagd om op basis van dit gesprek hun oordeel te geven over de maatregelen tegen PSA.

Doordat de inspecteurs de risico's en maatregelen die vallen onder PSA inschatten op basis van het gesprek met de werkgever (en eventuele andere afgevaardigden en/of OR), kan het zijn dat werknemers wel te maken hebben met PSA-risico's, maar dat deze onopgemerkt blijven. Een werkgever heeft bijvoorbeeld niet gemerkt of gehoord dat er collega's gediscrimineerd worden. Zo is het percentage bedrijven waar een PSA-risico zich heeft voorgedaan een minimale schatting van het aantal bedrijven waar deze risico's zich voordoen.

Op het punt van blootstelling wijken PSA-risico's af van de andere arbeidsrisico's. Bij de andere risico's wordt met de kans op blootstelling namelijk het aantal werknemers bedoeld dat mogelijk in aanraking komt met het risico. Dit hoeft dus nog niet te betekenen dat zij ook schade ondervinden door het risico, en bijvoorbeeld een incident of ongeluk door het betreffende risico hebben meegemaakt. Ter illustratie: werknemers die worden blootgesteld aan het risico werken op hoogte, werken (regelmatig) op hoogte. Hierbij kan het zijn dat een deel van de werknemers werkt zonder maatregelen of met ondeugdelijke valbeveiliging. Dit betekent echter nog niet dat zij daadwerkelijk gevallen zijn van hoogte.

Bij de risico's die vallen onder PSA ligt dit net anders. In principe kan namelijk elke werknemer bij elk bedrijf worden blootgesteld aan werkdruk of ongewenst gedrag. De risico's die vallen onder PSA zijn dus bij 100% van de bedrijven aanwezig. Dit betekent echter nog niet dat het risico zich ook voordoet binnen dat bedrijf en dat werknemers binnen bedrijven daadwerkelijk te maken hebben gehad met werkdruk of ongewenst gedrag. In kolom 2 van Tabel 7 is daarom niet aangegeven of het risico aanwezig is in het bedrijf (dat zou immers overal 100% zijn), maar 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. Deze informatie is verkregen uit gesprekken met werkgevers en werknemers.

In kolom 3 en 4 van Tabel 7 is het percentage bedrijven en werknemers gepresenteerd waarvoor de risico's van PSA niet adequaat beheerst zijn, ongeacht of het risico zich heeft voorgedaan (en of er dus werknemers daadwerkelijk last van hebben gehad).

Tabel 7 Psychosociale arbeidsbelasting

	% van bedrijven waar het risico zich heeft voorgedaan (n = 1693)	Risico niet adequaat beheerst als % van alle bedrijven in Nederland (n = 1693)	Risico niet adequaat beheerst aantal werknemers bij alle bedrijven in Nederland N
Werkdruk	31	37	635.000
Intern ongewenst gedrag	12	45	503.000
Extern ongewenst gedrag	26	44	412.000
Discriminatie	9	50	450.000

In Tabel 7 is te zien dat ongeveer bij één op de drie bedrijven werknemers meer dan incidenteel te maken hebben gehad met stress als gevolg van werkdruk en extern ongewenst gedrag. Bij deze bedrijven heeft het risico zich dus voorgedaan. Bij ongeveer 10% van de bedrijven was er intern ongewenst gedrag en discriminatie.

Naar schatting treft ruim een derde van de werkgevers geen of onvoldoende maatregelen om het risico 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. Echter, de aantallen werknemers waarvoor het risico niet wordt beheerst ligt rond 5% van alle werknemers in Nederland (op een populatie van 8,5 miljoen).

5.4 Type maatregelen

Om de aanwezige risico's zo goed mogelijk te beheersen, moeten bedrijven passende maatregelen nemen. Voor de meeste risico's geldt dat werkgevers ten minste één maatregel nemen (let op: het gaat hierbij er alleen om of er minimaal één maatregel genomen is, niet over in hoeverre het 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 tegen de aanwezige risico's en welk type maatregelen er zijn genomen om de risico's te beheersen. Het kan hierbij gaan om: een bronanpak, technische maatregelen, organisatorische maatregelen of persoonlijke beschermingsmiddelen.

Als het gaat om de risico's intern ongewenst gedrag, extern ongewenst gedrag en discriminatie, hebben de minste werkgevers minimaal één maatregel getroffen, namelijk respectievelijk 72%, 75% en 66%. Dit betekent dat bij ongeveer 30% van alle bedrijven de werkgever geen enkele maatregel heeft genomen tegen ongewenst gedrag en discriminatie. Ook bij het risico ATEX, heeft 25% van de werkgevers geen enkele maatregel genomen om gas- en stofontploffingsgevaar tegen te gaan. Wanneer de risico's van werken in warme of koude omstandigheden aanwezig zijn, hebben de meeste werkgevers wel één of meerdere maatregelen getroffen, te weten 97% bij beide risico's (zie Tabel 8).

Bij het nemen van passende maatregelen om de risico's te beheersen, moet een bedrijf de arbeids-hygiënische strategie volgen.⁴⁰ Die strategie gaat uit van een hiërarchie van maatregelen op vier niveaus, te weten:

1. **Bronaanpak:** 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.

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 ATEX, machine-onveiligheid of elektriciteit, wordt in vergelijking met andere risico's het vaakst een bronaanpak gehanteerd, respectievelijk 66%, 60% en 57%. Bij de risico's ongunstige of statische lichaamshouding (27%) en sedentair gedrag / langdurig zitten (22%) hanteren de minste bedrijven een bronaanpak (waar het respectievelijk het automatiseren van processen of het gebruiken van een sta-zitschema bronaanpakken zijn). In het algemeen valt op dat maatregelen met een bronaanpak vergeleken met andere soorten maatregelen (organisatorisch, technisch en persoonlijk) minder vaak worden toegepast door bedrijven.

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 meer dan een kwart curatieve maatregelen (bijvoorbeeld sancties opleggen aan dader, opvang en nazorg van het slachtoffer) neemt.

⁴⁰ [Hoe werkt de arbeidshygiënische strategie? | Hulpmiddel | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

Tabel 8 Soort genomen maatregelen per risico

Risico	Er zijn deels of volledig maatregelen genomen (n = 1693)	Aan de Bron	Technisch	Organisatorisch	Persoonlijk	Preventief	Curatief
Beeldschermwerk	92%	X	83%	71%	47%	X	X
Ongunstige of statische lichaamshouding	88%	27%	71%	73%	41%	X	X
Besloten ruimten	92%	51%	85%	66%	51%	X	X
Werken op hoogte	90%	49%	79%	63%	44%	X	X
Hard geluid	90%	30%	34%	46%	91%	X	X
Trillingen	84%	42%	61%	79%	46%	X	X
ATEX	75%	66%	87%	73%	38%	X	X
Machine-onveiligheid	92%	60%	68%	65%	50%	X	X
Werkdruk	72%	X	X	52%	28%	65%	X
Ongewenst gedrag op de werkvloer (intern)	53%	X	20%	59%	X	77%	30%
Extern ongewenst gedrag	60%	X	26%	58%	24%	74%	34%
Discriminatie	46%	X	12%	56%	X	79%	25%
Gevaarlijke stoffen	79%	44%	57%	56%	70%	X	X
Dynamische overbelasting	90%	32%	78%	74%	47%	X	X
Elektriciteit	96%	57%	82%	62%	26%	X	X
Aanrijdgevaar	82%	34%	49%	82%	41%	X	X
Niet-gericht werken met biologische agentia	84%	26%	50%	76%	76%	X	X
Gericht werken met biologische agentia	90%	47%	75%	86%	73%	X	X
Sedentair gedrag/langdurig zitten	93%	22%	77%	69%	59%	X	X
Werken in warme omstandigheden/hitte	97%	37%	60%	65%	63%	X	X
Werken in koude omstandigheden	97%	36%	51%	66%	68%	X	X
Zonlicht	96%	X	56%	62%	58%	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 jongere werknemers.

5.5.1 Arbeid door zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie

Voor 13% 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:

- mogelijkheid tot het nemen van rust tijdens werktijd (75%);
- aangepaste werktijden (64%);
- aangepaste werkzaamheden t.a.v. fysieke belasting en trillingen (36%).

Voor bedrijven die aangaven dat zij werknemers in de periode rond de zwangerschap in dienst hadden betreft het in 24% van de gevallen werknemers die borstvoeding geven. Bedrijven met werknemers tijdens de lactatie regelde in 80% van de gevallen een kolfrumte die aan de eisen voldeed.⁴¹

5.5.2 Arbeid door jongeren van 13 tot en met 17 jaar

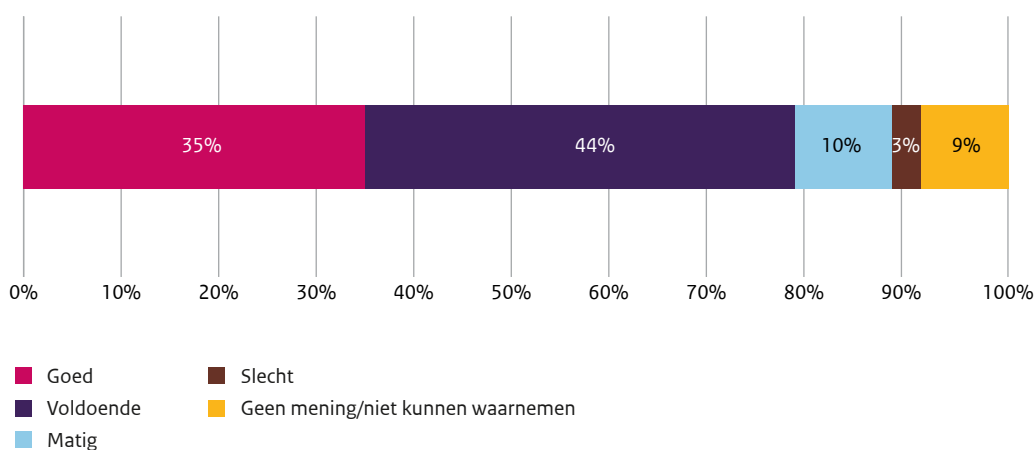
In de periode 2022-2023 had 15% van de bedrijven jongeren in dienst.

Van de werkgevers met jongeren in dienst is 88% bekend met de inhoud van wet- en regelgeving voor jongeren. Van deze werkgevers is:

- 92% bekend met de toegestane arbeidsduur (per dag, per week),
- 75% bekend met de toegestane arbeidstijden ('s nachts, in het weekend),
- 74% bekend met de toegestane werkzaamheden.

Inspecteurs beoordelen de toepassing van de regels voor werkende jongeren voor 78% als voldoende of goed (zie Figuur 15).

Figuur 15 Beoordeling toepassing regels voor jongeren



⁴¹ [Arbobesluit artikel 3.48.](#)

5.6 Naleving systeembepalingen in bedrijven waarin de grootste zes risico's op het gebied van ongezond en onveilig werk spelen

De Arbeidsinspectie heeft ook de naleving van de systeembepalingen op een rij gezet voor bedrijven waarin één of meer arbeidsrisico's zijn die (1) tot de meeste gezondheidsschade en (2) het meest vaak tot arbeidsongevallen leiden. Het gaat om psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting (hiervoor wordt dynamische overbelasting, bestaande uit tillen/dragen en duwen/trekken als indicator gebruikt), werken met gevaarlijke stoffen⁴²⁻⁴³, werken op hoogte, machine-onveiligheid en aanrijdgevaar.⁴⁴

Voor bedrijven waar ten minste één van deze grote risico's aanwezig is, is apart gekeken naar de stand van zaken van belangrijke systeembepalingen; of er een RI&E aanwezig is, of er een contract met een arbodienstverlener is afgesloten, het hebben van bedrijfshulpverlening en een preventiemedewerker, het geven van voorlichting en/of onderricht, en het algemene oordeel van de inspecteurs op het gebied van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.

Wat opvalt is dat bij deze bedrijven gemiddeld genomen 20 tot 30% niet voldoet aan elk van deze verplichtingen. Alleen het percentage voor het niet hebben van een contract met een arbodienstverlener ligt tussen de 10 en 20%. Ter illustratie, bij bedrijven waar machine-onveiligheid een risico is, heeft 31% van de bedrijven geen RI&E. Een ander voorbeeld: 28% van de bedrijven waar met gevaarlijke stoffen gewerkt wordt geeft geen voorlichting en onderricht en houdt geen toezicht.

Zodoende impliceren deze resultaten dat bij een aanzienlijk deel van de bedrijven met grote risico's voor gezond en veilig werken, het nog schort aan de naleving van systeembepalingen. Bij de niet-naleving gaat het dus niet alleen over bedrijven waar nauwelijks risico's spelen, maar ook over bedrijven waar grote risico's aanwezig zijn.

⁴² Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). De staat van gezond werk.

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/10/staat-van-gezond-werk>

⁴³ <https://esb.nu/kwart-werknemers-heeft-te-maken-met-ongezonde-stoffen-op-werk/>

⁴⁴ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Monitor Arbeidsongevallen 2022.

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/10/05/monitor-arbeidsongevallen-2022>

6 Resultaten: Gezond en veilig werken op de werkvloer

6.1 Veiligheidscultuur

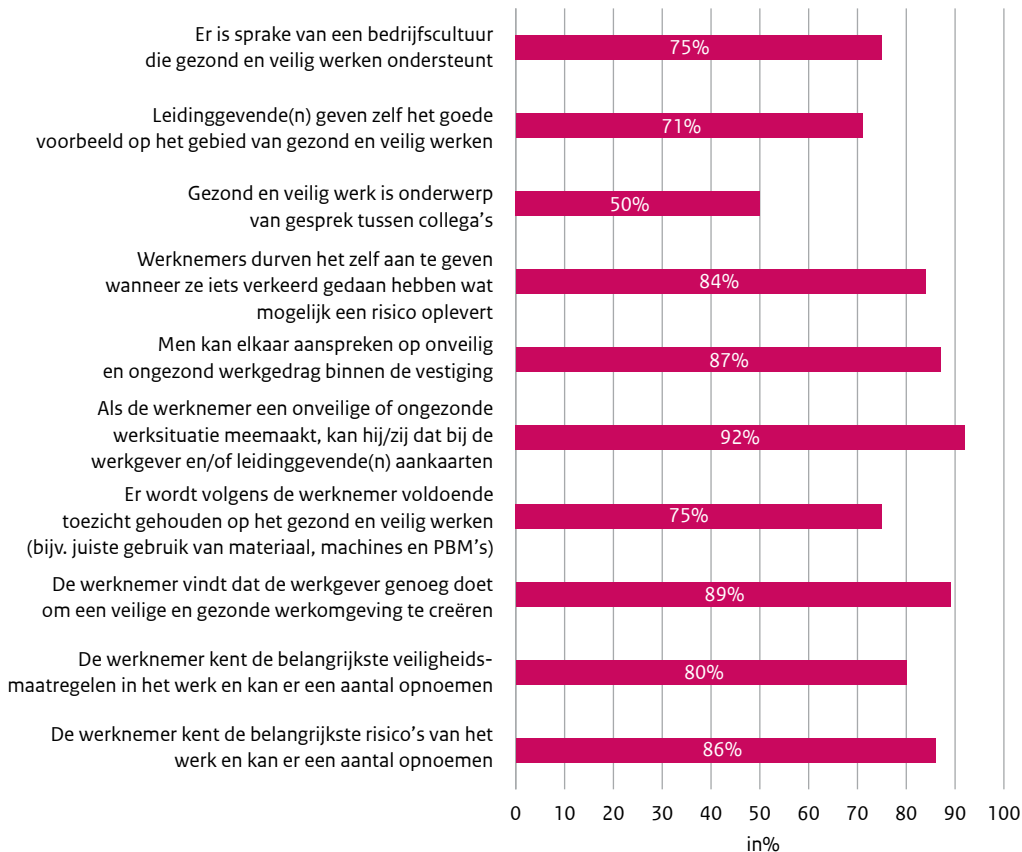
In de monitor Arbo in Bedrijf 2022-2023 is voor het eerst meer inzicht verkregen in de veiligheidscultuur van bedrijven. Een goede veiligheidscultuur draagt bij aan gezond en veilig werken. Daarom heeft de Arbeidsinspectie samen met TNO in 2021 een cultuurinstrument ontwikkeld.⁴⁵ Dit cultuurinstrument vormt de basis voor het in kaart brengen van belangrijke veiligheidsgedragingen aan de hand van tien stellingen (deze vraagt de inspecteur niet letterlijk tijdens het gesprek om sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen). Tijdens de rondgang door het bedrijf en het gesprek met de werknemer beoordelen de inspecteurs verschillende aspecten van de veiligheidscultuur. 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 gezond en veilig werkgedrag en de rol van de leidinggevende en werkgever. De normen, waarden en het gedrag van werknemers en werkgevers zijn doorslaggevend bij het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. In Figuur 16 zijn de verschillende veiligheidsaspecten van het cultuurinstrument weergegeven, met daarbij de percentages bedrijven waarbij deze elementen aanwezig zijn.

Figuur 16 laat zien dat over het algemeen de inspecteurs op diverse aspecten aanwijzingen zien voor een positieve veiligheidscultuur. Ongeveer 80% van de bedrijven heeft deze onderzochte kenmerken van een veiligheidscultuur. De enige opvallende bevinding is dat bij de helft van de bedrijven gezond en veilig werk geen onderwerp van gesprek is tussen collega's.

Naast de verschillende veiligheidsaspecten in Figuur 16 hebben de inspecteurs ook een algemeen oordeel gegeven over de algehele veiligheidscultuur op de bezochte vestiging. Dit eindoordeel over de veiligheidscultuur is gebaseerd op de rondgang door het bedrijf en de gesprekken met de werkgever en werknemer. Daarnaast hebben de inspecteurs de instructie gekregen om dit oordeel te baseren op de verschillende aspecten van veiligheidscultuur weergegeven in Figuur 16. Uit de resultaten blijkt dat 81% van de bedrijven voldoende of goed scoort als het gaat om de algemene veiligheidscultuur. 19% van de bedrijven krijgt een onvoldoende. Op het niveau van werknemers betekent dit dat 93% van de werknemers in Nederland werkt bij een bedrijf waar de veiligheidscultuur voldoende of goed is.

⁴⁵ [Jaarplan Nederlandse Arbeidsinspectie 2022 | Jaarplan | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

Figuur 16 Percentage bedrijven waarbij aspecten van de veiligheidscultuur aanwezig zijn



6.2 Relatie naleving systeembepalingen en gezond en veilig werken

Een belangrijke gedachte achter de bepalingen van de Arbowet is om indirect een bijdrage te leveren aan gezond en veilig werk. Het idee is dat wanneer werkgevers (en werknemers) een actieve rol vervullen bij het opstellen en realiseren van het arbobeleid, zij bewuster zijn van arbeidsrisico's. Dit bewustzijn kan leiden tot betere veiligheidsmaatregelen en uiteindelijk dus 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. 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.

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 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 analyse is, in vergelijking met een eerdere analyse in *Arbo in Bedrijf 2016*⁴⁶, niet alleen de aanwezigheid van de RI&E, maar ook de kwaliteit van de RI&E (het algemene oordeel van de inspecteurs over de aanwezige RI&E) in relatie met veilig en gezond werken in de praktijk onderzocht. Ook is gekeken naar de aanwezigheid van een PvA, een preventiemedewerker, voorlichting en onderricht en toezicht op gezond en veilig werken. Gezond en veilig werken in de praktijk wordt geoperationaliseerd als (1) de proportie beheerste risico's per vestiging (het aantal beheerste risico's op de vestiging⁴⁷/ het totaal aantal risico's dat speelt op de vestiging) en (2) het algemene oordeel van de inspecteur over de veiligheidscultuur van de bezochte vestiging (gecodeerd als 0 = onvoldoende; 1 = voldoende of goed). In de analyses is er gecontroleerd voor sector en grootte van het bedrijf.⁴⁸

Let op: omdat informatie over de systeembepalingen en indicatoren voor gezond en veilig werken op hetzelfde moment verzameld zijn, 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.⁴⁹

Om de relatie tussen de systeembepalingen en proportie beheerste risico's per vestiging te onderzoeken, is gebruik gemaakt van respectievelijk een gewogen lineaire regressie en een gewogen logistische regressieanalyse.⁵⁰

⁴⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie (2017). *Arbo in Bedrijf 2016*. Overeenkomsten en verschillen tussen deze analyse worden besproken in Appendix I.

⁴⁷ Indien een inspecteur bij een oordeel 'geen mening' had aangekruist, is dit arbeidsrisico voor het betreffende bedrijf niet meegenomen, aangezien de beheersing voor dit risico onbekend is.

⁴⁸ Op basis van het huidige en eerder monitoronderzoek blijkt dat de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten het beste scoort bij de naleving van de Arbowetgeving. Vergeleken met de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten – gecontroleerd voor de systeembepalingen en grootte van het bedrijf – is de proportie beheerste risico's in vier specifieke sectoren (te weten landbouw bosbouw en visserij; industrie; groothandel- en detailhandel; reparatie van auto's en horeca) lager. Wat betreft de veiligheidscultuur laten de data zien dat instellingen in de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten relatief vaker een positief oordeel krijgen van de inspecteur ten opzichte van bedrijven in de andere dertien sectoren. Grootte van het bedrijf – gecontroleerd voor de systeembepalingen en sector – is niet duidelijk gerelateerd aan gezond en veilig werken (voor de proportie beheerste risico's wel [hoe groter een bedrijf hoe meer beheerste risico's], maar tussen grootte van het bedrijf en een voldoende veiligheidscultuur is geen samenhang gevonden).

⁴⁹ Het zou bijvoorbeeld ook kunnen dat een veiligheidscultuur een positief effect heeft op het willen leveren van inspanningen om een kwalitatief sterke RI&E op te stellen. Tegelijkertijd is het niet zo aannemelijk om te stellen dat er een omgekeerd causaal effect is van proportie beheerste risico's op de aanwezigheid van specifieke systeembepalingen. In ieder geval, om causale uitspraken te doen over de effecten van de aanwezigheid van de systeembepalingen op gezond en veilig werk is experimenteel onderzoek nodig.

⁵⁰ Bij veiligheidscultuur dient een logistische regressie gebruikt te worden omdat veiligheidscultuur een binaire variabele is; beoordeeld als onvoldoende of voldoende. Gewogen betekent (net zoals in de rest van het rapport) dat uitspraken gewogen zijn naar de populatie bedrijven in Nederland en dat uitspraken kunnen worden gedaan over de gehele populatie van bedrijven in Nederland.

In Tabel 9 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.⁵¹ De resultaten impliceren dat met name het hebben van een kwalitatief voldoende of goede RI&E positief samenhangt met gezond en veilig werken in de praktijk. 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 op het bedrijf en een voldoende tot goede veiligheidscultuur. Ter illustratie, de geschatte proportie beheerste risico's voor bedrijven met een *niet getoetste RI&E van voldoende kwaliteit* ligt 20% hoger vergeleken met bedrijven zonder RI&E en voor bedrijven met een *getoetste RI&E van voldoende kwaliteit* ligt dit 26% hoger dan bedrijven zonder RI&E.

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

Aanwezigheid van:	Proportie beheerste risico's b	Algemene oordeel veiligheidscultuur Log(OR)
RI&E		
Geen RI&E (referentiecategorie; 36% van alle bedrijven)		
RI&E niet getoetst, onvoldoende kwaliteit (14%)	0.05	0.26
RI&E getoetst, onvoldoende kwaliteit (12%)	0.12*	0.63
RI&E vrijgesteld van toetsing, onvoldoende kwaliteit (14%)	0.06	0.65
RI&E niet getoetst, voldoende kwaliteit (5%)	0.20*	3.02*
RI&E getoetst, voldoende kwaliteit (13%)	0.26*	3.37*
RI&E vrijgesteld van toetsing, voldoende kwaliteit (7%)	0.17*	16.51*
Overige systeembepalingen		
Plan van aanpak	-0.04	-0.08
Preventiemedewerker	0.09*	0.64*
Voorlichting en onderricht	0.12*	0.70*
Toezicht	0.18*	0.93*
Constante	0.38*	14.13*

Noot. * $p < 0.05$

⁵¹ Hoe groter de geschatte log(OR) waarde is in logistische regressie, hoe sterker het geschatte effect. De interpretatie van de log(OR) is echter complex omdat de log(OR) schaal niet lineair is. Specifiek is de impact van een log(OR) afhankelijk van de log(OR) waarden van de andere variabelen in het model. Op basis van Tabel 9, kunnen de volgende conclusies getrokken worden voor de impact van de systeemvariabelen op de beoordeling van de veiligheidscultuur: Voor bedrijven in de sector openbaar bestuur en publieke diensten (de referentiecategorie) is de impact van het al dan niet voldoen aan de systeembepalingen verwaarloosbaar, afgaand op een zeer hoge geschatte log(OR) van de constante van 14.13. Zelfs als aan geen enkele systeembepaling wordt voldaan, is de kans vrijwel gelijk aan 100% dat de aangetroffen veiligheidscultuur in een willekeurig bedrijf in deze sector als voldoende wordt beoordeeld. Voor bedrijven in alle andere sectoren is de impact van de systeembepalingen sterker, aangezien de kans dat de veiligheidscultuur in een willekeurig bedrijf in een van deze andere sectoren als voldoende wordt beoordeeld als aan geen van de systeembepalingen wordt voldaan rond de 50% ligt (kijkend naar de log(OR) waarden van de sectorvariabele, niet opgenomen in Tabel 9). Voor deze bedrijven, in de situatie dat aan geen van de andere systeembepalingen wordt voldaan, stijgt de kans tot vrijwel 100% wanneer er een getoetste RI&E van voldoende kwaliteit aanwezig is (log(OR) = 3.37). Hoewel de impact van de log(OR) niet lineair is, kan men de relatieve impact van verschillende log(OR) met elkaar vergelijken. Zo laat Tabel 9 zien dat de impact van het hebben van een kwalitatief voldoende RI&E sterker is ten opzichte van de andere variabelen, zoals bijvoorbeeld het hebben van een preventiemedewerker (want relatief hoge versus lagere log(OR) waarden).

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

Tabel 9 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 en de veiligheidscultuur. 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.⁵² De geschatte proportie beheerste risico's voor bedrijven met RI&E van onvoldoende kwaliteit ligt 8% hoger vergeleken met bedrijven zonder RI&E. Voor bedrijven met een RI&E van voldoende kwaliteit ligt dit 21% hoger vergeleken met bedrijven zonder RI&E. De geschatte proportie beheerste risico's voor bedrijven met RI&E van voldoende kwaliteit ligt 14% hoger vergeleken met een RI&E van onvoldoende kwaliteit.⁵³

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

Ook geldt voor bedrijven met een getoetste RI&E van onvoldoende kwaliteit, dat er meer risico's beheerst worden vergeleken met de situatie zonder RI&E. Een versimpelde codering van toetsing, namelijk de vergelijking van een RI&E die niet getoetst is (0) met een RI&E die wel getoetst is (1) laat eenzelfde beeld zien; bedrijven met een getoetste RI&E scoren hoger op de proportie beheerste risico's dan bedrijven met een ongetoetste RI&E, maar er is geen verschil in de kwaliteit van de veiligheidscultuur waar te nemen tussen getoetste en niet-getoetste RI&E's. De geschatte proportie beheerste risico's voor bedrijven met een getoetste RI&E ligt 9% hoger vergeleken met een niet-getoetste RI&E.

Met andere woorden: de resultaten laten zien dat bedrijven die beschikken over een kwalitatief goede RI&E het beter doen op gezond en veilig werken (uitgesplitst in het proportie beheerste risico's en de veiligheidscultuur) dan bedrijven die geen RI&E hebben of beschikken over een kwalitatief onvoldoende RI&E.⁵⁴ Daarnaast doen bedrijven die een preventiemedewerker hebben, hun werknemers voorlichting geven en toezicht houden, het beter op gezond en veilig werken dan bedrijven zonder preventiemedewerker voorlichting en toezicht.

⁵² Dit effect is eerder ook al geconstateerd in [Arbo in Bedrijf 2016](#).

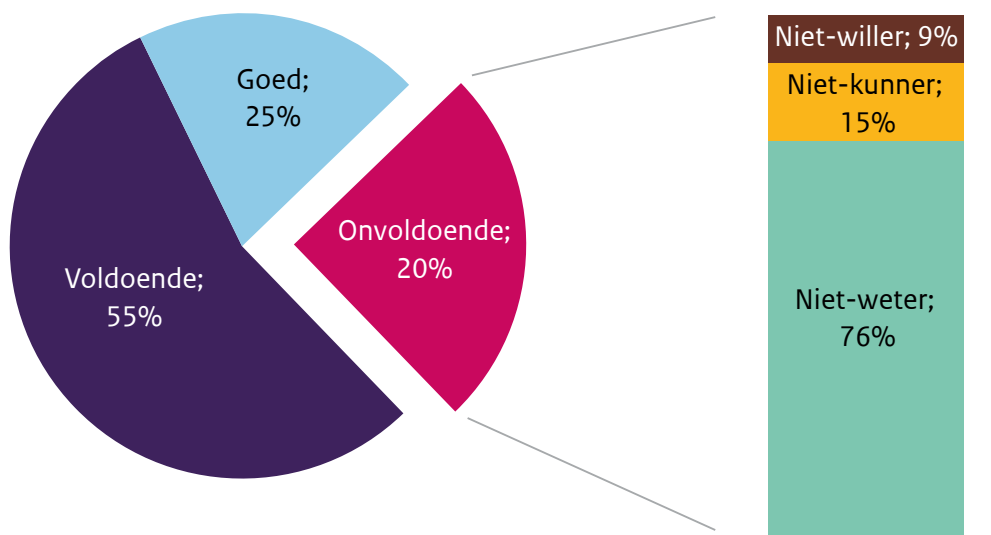
⁵³ De respectievelijke log(OR) coëfficiënten als het gaat om de veiligheidscultuur zijn als volgt: 0.47 (onvoldoende kwaliteit vs. geen RI&E), 3.42 (voldoende kwaliteit vs. geen RI&E) en 3.37 (voldoende kwaliteit vs. onvoldoende kwaliteit).

⁵⁴ Als de variabele RI&E versimpeld gecodeerd wordt, namelijk als een RI&E van onvoldoende kwaliteit (0) vergeleken wordt met een RI&E van voldoende kwaliteit (1), dan laten de analyses ook een significant effect zien. In 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). Voor het oordeel over de veiligheidscultuur is eenzelfde patroon zichtbaar.

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

In Figuur 17 is te zien dat in 2022-2023 de inspecteurs de arbeidsomstandigheden om gezond en veilig te kunnen werken voor 80% van de werkgevers als voldoende of goed beoordeelden. De resterende 20% scoorde onvoldoende. Dit eindoordeel is gebaseerd op zowel de ingeleverde documentatie (RI&E, PvA en het basiscontract), het gesprek met de werkgever en de werknemer, en de rondgang door het bedrijf. Op het niveau van werknemers betekent dit dat 45% van de werknemers in Nederland werkt bij een bedrijf waar de inspecteurs de arbeidsomstandigheden als goed beoordelen, 47% van de werknemers werkt bij een bedrijf waar de arbeidsomstandigheden als voldoende worden beoordeeld, en 8% van de werknemers werkt bij een bedrijf waar de arbeidsomstandigheden als onvoldoende worden beoordeeld.

Figuur 17 Eindoordeel arbeidsomstandigheden en motieven voor niet-naleving

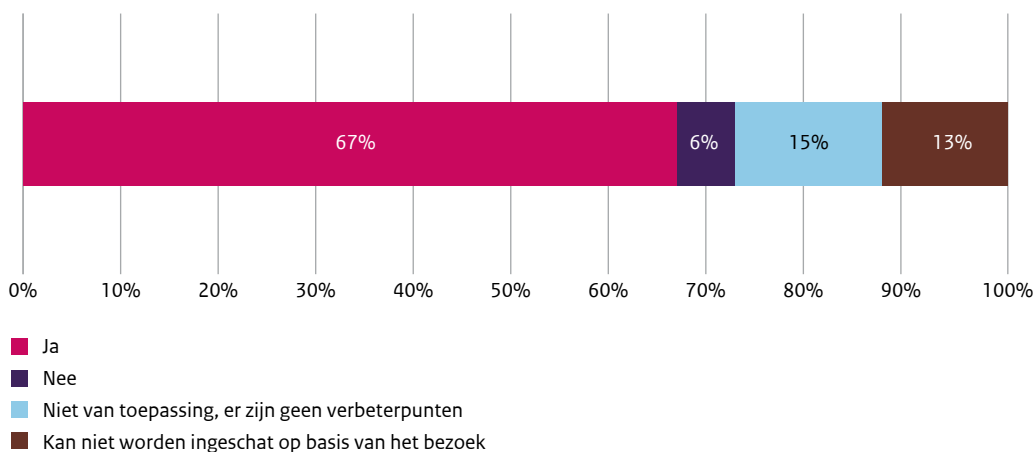


Voor werkgevers die onvoldoende scoren op het eindoordeel is inspecteurs gevraagd een inschatting te maken van de onderliggende motivatie om niet na te leven. De hierboven genoemde 20% zogenaamde niet-nalevers (zie Figuur 17) wordt 9% door inspecteurs getypeerd als niet-willer, waarbij het gaat om werkgevers die zich bewust niet aan de wet- en regelgeving houden. 15% 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). Niet-nalevers worden 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.

6.4 Effect behalen

Tijdens het bedrijfsbezoek informeren inspecteurs de werkgevers mondeling over wat beter zou kunnen voor gezond en veilig werk. Daarbij geven inspecteurs vaak advies aan een werkgever en leggen ze uit waarom maatregelen belangrijk zijn. In enkele gevallen sturen de inspecteurs ook nog informatie na, bijvoorbeeld folders over gezond en veilig werk. Zo kunnen de bedrijfsbezoeken van dit onderzoek bijdragen aan het bereiken van effect. Inspecteurs wordt gevraagd om aan te geven of zij de indruk hebben dat de werkgever naar aanleiding van het bedrijfsbezoek veranderingen gaat doorvoeren (zie Figuur 18).

Figuur 18 Verwachte verandering na bedrijfsbezoek



Inspecteurs geven aan dat ze bij 67% verwachten dat de werkgever naar aanleiding van het bedrijfsbezoek veranderingen gaat doorvoeren. In 15% van de bezoeken zien de inspecteurs geen duidelijke verbeterpunten en verwachten ze dus ook geen concrete actie van de werkgever. Bij 6% van de bedrijven verwachten inspecteurs geen enkele actie op de geconstateerde verbeterpunten.

Daarnaast is ook te zien op Figuur 1 over de RI&E, dat 10% van de bedrijven die in eerste instantie geen RI&E heeft geüpload voorafgaand aan het bedrijfsbezoek, wel een RI&E had op het moment van het bedrijfsbezoek. 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.

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 delfstoffenwinning, vervoer over water en de luchtvaart.⁵⁵ 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').

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 sectoren en 5 grootteklassen. De steekproefmatrix bestaat zodoende uit $14 \times 5 = 70$ cellen (of strata).

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 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 $n = 2.000$. Het eerste deel van de data is verzameld in 2022, het tweede deel in 2023.

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 RI&E (als belangrijk element van de systeembepalingen uit het Arbobesluit). Van een zuiver proportionele steekproefverdeling is afgeweken bij de bedrijven met 9 werknemers en minder, en bij de grootteklassen '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' 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. De steekproefvulling van 2022-2023 naar sectoren en grootteklassen en bijbehorende populatietabellen op bedrijfs- en werknemersniveau is te vinden in Tabel 5 van Appendix II.

⁵⁵ 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 in deze monitor. En (3) de sector Extraterritoriale organisaties en lichamen (sbi = 99) valt niet onder de ARBO wetgeving. De sub sectoren Vervoer over water (sbi = 50) en Luchtvaart (sbi = 51) zijn gemandateerd aan de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT). Dit betekent uiteraard dat de uitkomsten van Arbo in bedrijf niet gelden voor deze (sub)sectoren.

In 2022-2023 zijn 1.693 van de beoogde 2.000 vestigingen bezocht. Dit kan consequenties hebben voor het analyseren en interpreteren van de data en roept de vraag op of er *voldoende data is om nauwkeurig landelijke uitspraken te kunnen doen*. Na het berekenen van betrouwbaarheidsintervallen kan ook gesteld worden dat op basis van de 1.693 bedrijfsbezoeken betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan over landelijke ontwikkelingen op het gebied van naleving van de Arbowet- en regelgeving. Ter illustratie: de betrouwbaarheidsintervallen voor alle puntschattingen van de Arbozorg bepalingen zijn meestal 6% breed, wat wil zeggen dat met 95% zekerheid gesteld kan worden dat het gemiddelde percentage in de populatie niet meer dan 3% hoger of lager is dan het hier gerapporteerde percentage (zie Tabel 6 in Appendix II).

Herziening steekproefmatrix sinds 2022

Door aanpassingen aan de opzet/capaciteit van de monitor AiB was het noodzakelijk om de steekproefmatrix aan te passen. De stratificatie, zoals die tot en met 2021 werd gebruikt, is enerzijds ingegeven vanuit de eis om ten minste op het niveau van 12 economische hoofdsectoren en dus landelijk, uitspraken te kunnen doen, en anderzijds vanuit historische motieven om toenmalige sectorprogramma's van de Arbeidsinspectie te kunnen voorzien van data. Er is destijds berekend of er op basis van de toenmalige capaciteit van $N = 2.800$ vestigingen per twee jaar nauwkeurige uitspraken gedaan konden worden, en dat was inderdaad het geval op zowel landelijk niveau, als op sector- en grootteklasseniveau, evenals op programma-niveau. De vuistregel van $N = 2.800$ vestigingen per twee jaar is daarna aangehouden.

In 2019-2020 is besloten om een deel van de AiB capaciteit in te zetten voor zogenaamde AiB Specials, die ook aansluiten bij de doelstellingen van de Arbeidsinspectie om iets te kunnen zeggen over actuele ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. In diezelfde periode is ook besloten om de jaarlijkse capaciteit van $N = 1.400$ op te delen, zodat er elk jaar 1.000 vestigingen in het kader van AiB Regulier (de arbeidsomstandigheden monitor) en 400 vestigingen in het kader van één of meerdere AiB Specials kunnen worden uitgevoerd. Deze opsplitsing van de capaciteit bracht echter consequenties met zich mee voor de Reguliere monitor AiB.

De steekproefmatrix van voor 2022 bestond uit 36 sectoren x 6 grootteklassen = 216 strata. Met 1.000 observaties per jaar te verdelen over die strata komt dat neer op een maximaal gemiddelde van net iets meer dan 4 observaties per stratum: een extreem klein aantal. Het is onduidelijk na hoeveel waves van 1.000 bezoeken aan dataverzameling er representatieve, nauwkeurige uitspraken gedaan kunnen worden op landelijk niveau of op sector/grootteklassen niveau op basis van deze kleine aantallen observaties. Indien er gesproken wordt over de conditionele data (afhankelijk van blootstelling) wordt dit probleem nog groter, omdat slechts een deel van de populatie wordt blootgesteld aan bepaalde risico's (waardoor de n per stratum/rij/kolom/totaal en dus de statistische power nog verder daalt). Gebaseerd op de bovenstaande uiteenzetting van zowel inhoudelijke als praktische factoren, is daarom gekozen voor een steekproefmatrix die bestaat uit 14 sectoren (12 economische hoofdsectoren waarvan twee omvangrijke hoofdsectoren verder uitsplitst worden) en 5 grootteklassen. Daarnaast is ervoor gekozen om de data van twee opeenvolgende jaren samen te voegen en daar één rapportage over te schrijven. Zo worden de risico's geminimaliseerd die gelopen worden als men de dataverzameling verspreid over een langere periode. Ook vergemakkelijkt dat de weging van de resultaten naar de populatie vestigingen en de populatie van aantallen banen (er zal gewogen worden naar de situatie tijdens het midden van de twee meetmomenten). Interne berekeningen, die opgevraagd kunnen worden, laten zien dat een steekproef van $N = 2.000$ per rapportage periode nagenoeg aan alle vooraf gestelde nauwkeurigheidseisen voldoen.

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 er 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. Het steekproefkader wordt gevormd door het vestigingenbestand van de Kamer van Koophandel, en dus niet op bedrijfsniveau.

Het vestigingenbestand is echter vervuild 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 goed geregeld heeft, ook alle vestigingen hun zaken goed 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 veranderingen in de stand van de arbeidsomstandigheden in Nederland. Elk feitelijk genoemd percentage is op zichzelf evenwel onderhevig (in mindere of meerdere mate) aan deze systematische fout.

Dataverzameling

De geselecteerde vestigingen zijn bezocht door inspecteurs van de Arbeidsinspectie tussen september 2022 en december 2023 (met een enkele uitloper begin 2024). De bedrijfsbezoeken zijn vooraf schriftelijk aangekondigd. In de aankondiging 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 kunnen zien en ook tijdens het bedrijfsbezoek met de werkgever door kan 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 een werknemer te spreken die typisch is voor de werkzaamheden binnen dat bedrijf (een automonteur in een autogarage) en niet betrokken was bij het arbobeleid (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 inzichten 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 vergezelschaprecht van het medezeggenschapsorgaan. Dat betekent dat een lid van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging bij het gesprek aanwezig mag zijn. Hoewel de inspecteurs voor of na het afnemen van de monitor een rondgang door het bedrijf maakten, is geen echte inspectie 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 acute, ernstige risico's voor de werknemers, is handhavend opgetreden. In deze editie betrof dat één vestiging. In een aantal gevallen was het niet mogelijk de vragenlijst af te nemen bij het geselecteerde bedrijf of de geselecteerde instelling, bijvoorbeeld omdat het bedrijf failliet was gegaan of opgeheven. In deze gevallen is uit een aanvullende steekproef uit hetzelfde stratum een vervangend adres getrokken.

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 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 (bouw)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 die een bedrijf heeft genomen 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 werkelijke 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 wel 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 ondervetegenwoordigde 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.

De weging is op basis van populatiegegevens over aantallen bedrijven en aantallen werknemers in Nederland en de steekproefgegevens (zie Tabel 5 in Appendix II). Zo is bijvoorbeeld de weegfactor voor bedrijven uit de sector landbouw, bosbouw en visserij en grootteklasse 1-4 werknemers gelijk aan $9.190/37 = 340$. Dit is omdat het CBS aangeeft dat er 9.190 bedrijven zijn in dit stratum, en er in de steekproef 37 dergelijke bedrijven zijn.⁵⁶ 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.

⁵⁶ 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.

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. Puntchattingen 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 puntchattingen 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 quotiëntschatter, vrij ingewikkelde statistische methodieken benodigd. Deze methodieken worden door de onderzoekers toegepast in R met het 'Survey package'.⁵⁷

Regressieanalyses naleving systeembepalingen en gezond en veilig werken

De regressieanalyses gepresenteerd in hoofdstuk 6.2 zijn gebaseerd op analyses in de rapportage Arbo in Bedrijf 2016 (p. 145). De in dit rapport gepresenteerde analyses wijken af van de destijds gepresenteerde analyses in termen van (1) gebruikte variabelen en regressiemethode en (2) weging en gebruikte programmatuur.

In dit rapport gebruiken we verschillende systeembepalingen als onafhankelijke variabelen. Een groot verschil met de in 2016 gerapporteerde analyses is dat nu ook de kwaliteit van de RI&E is meegenomen, en niet alleen de aanwezigheid ervan. Daarnaast worden de systeembepalingen als aparte variabelen opgenomen in het regressiemodel (bijvoorbeeld, er is geen [gecodeerd als 0] of wel een preventiemedewerker [gecodeerd als 1]) en niet als een optelsom van aanwezige systeembepalingen (mogelijke antwoorden liepen van aan 1 tot 7 systeembepalingen voldaan) zoals in het eerste deel van de analyses uit 2016 het geval is. Ook is er een verschil in de afhankelijke variabelen. In dit rapport nemen we zowel de proportie beheerste risico's als de veiligheidscultuur mee, waarvan de laatste in 2016 nog niet bestond. In 2016 was ook de proportie beheerste risico's de afhankelijke variabele, echter werd de variabele daar opgesplitst in twee categorieën (0% van de risico's beheerst versus 100% van de risico's beheerst) omdat de data niet voldeden aan de assumpties voor lineaire regressie. De huidige data voldoen wel aan die assumpties.⁵⁸ Omdat er bij een opsplitsing, zoals in 2016, veel data verloren gaat (data die ook representatief is voor bedrijven die ergens tussen de 0 en 100% scoren op de proportie beheerste risico's) is er besloten om alle data te includeren en een lineaire regressie uit te voeren. Het is ook goed om te weten dat de huidige proportie beheerste risico's berekend is over 26 mogelijk aanwezige risico's, terwijl de analyses uit 2016 berekend zijn aan de hand van 9 mogelijk aanwezige risico's

De in dit rapport gepresenteerde regressies zijn, net zoals alle andere gegevens in dit rapport, gewogen naar de populatie. Dit gebeurt door middel van het hierboven al besproken survey package in R. De analyses uit 2016 waren ongewogen. De huidige technieken in R maken gewogen regressies mogelijk.

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, 3 en 4 uit de hoofdstuk opnieuw weergegeven in Appendix II, waarbij voor de schattingen uit 2022-2023 de daarbij behorende betrouwbaarheidsintervallen zijn gegeven. De betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen voor de aanwezigheid van elementen uit Arbobeleid (Tabel 6 in Appendix II) en de aanwezigheid van risico's (Tabel 7 in Appendix II) zijn acceptabel. Wel is te zien dat de betrouwbaarheidsintervallen voor het niet adequaat beheersen van risico's (Tabel 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.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ Analyses wezen uit dat de data normaal verdeeld was (getoetst met P-Plots), en er geen sprake was van heteroscedasticiteit (normaal verdeelde residuals) of multicollineariteit (alle VIF's >2.50).

Appendix II: Aanvullende tabellen

Tabel 1 Schattingen van het nalevingsniveau van elementen uit het arbobeleid 2022-2023 per grootteklasse

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid	Grootteklassen					Totaal
	1-4 wnrns (n = 455)	5-9 wnrns (n = 370)	10-49 wnrns (n = 425)	50-99 wnrns (n = 199)	100+ wnrns (n = 244)	
RI&E	56	68	78	91	92	64
Getoetste RI&E *	37	52	58	70	76	46
Plan van aanpak	52	67	76	89	91	62
Contract met arbodienst of andere arbodeskundige	73	87	91	96	98	80
Bedrijfshulpverlening	60	74	88	98	97	70
Preventiemedewerker	60	69	79	84	90	67
Voorlichting, onderricht en toezicht	55	65	74	86	86	62
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen **	27	41	61	77	82	39
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen ***	6	2	1	0	0	4

* inclusief kleine bedrijven die een branche-RI&E gebruiken

** geen wettelijke verplichting

*** het betreft het tegelijkertijd (niet) hebben van: RI&E, contract arbodienstverlening, BHV en preventiemedewerker

Tabel 2 Schattingen van het nalevingsniveau van elementen uit het arbobeleid 2022-2023 per sector

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid	SBI-2008														
	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Energievoorziening, waterbedrijven, afvalbedrijven	Bouwnijverheid	Grootten detailhandel, reparatie van auto's	Horeca	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	Onderwijs	Gezondheidszorg en welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
n	80	168	59	123	326	141	87	81	39	218	48	69	138	116	1693
RI&E	67	75	85	70	61	56	65	71	78	58	90	70	72	60	64
Getoetste RI&E *	55	56	63	54	45	37	49	38	54	38	71	43	59	37	46
Plan van aanpak	70	73	89	71	56	47	67	76	67	59	92	61	74	50	62
Contract met arbodienst of andere arbodeskundige	79	92	94	89	77	73	75	79	64	83	98	80	93	76	80
Bedrijfshulpverlening	84	83	95	69	70	68	62	64	51	59	93	79	89	81	70
Preventie-medewerker	69	78	75	76	65	57	61	69	52	66	93	67	80	63	67
Voorlichting, onderricht en toezicht	78	70	74	81	57	61	57	60	52	58	91	55	74	56	62
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen **	44	59	65	43	38	28	39	36	16	32	80	47	62	40	39
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen ***	4	3	0	2	8	5	14	4	0	3	0	0	1	5	4

* inclusief kleine bedrijven die een branche-RI&E gebruiken

** geen wettelijke verplichting

*** het betreft het tegelijkertijd (niet) hebben van: RI&E, contract arbodienstverlening, BHV en preventiemedewerker

Tabel 3 Percentage risico's in de praktijk en opgenomen in de RI&E voor bedrijven die een RI&E hebben

Arbeidsrisico	% Waarbij het risico aanwezig is en het ook geïnventariseerd is in de RI&E (n = 1693)
Beeldschermwerk	77
Ongunstige of statische lichaamshouding	72
Besloten ruimten	71
Werken op hoogte	70
Hard geluid	78
Trillingen	70
ATEX	63
Machine-onveiligheid	83
Werkdruk	60
Ongewenst gedrag op de werkvloer (intern)	44
Extern ongewenst gedrag	41
Discriminatie	26
Gevaarlijke stoffen	87
Dynamische overbelasting	76
Elektriciteit	65
Aanrijdgevaar	64
Niet-gericht werken met biologische agentia	71
Gericht werken met biologische agentia	70
Sedentair gedrag / langdurig zitten	67
Werken in warme omstandigheden / hitte	63
Werken in koude omstandigheden	66
Zonlicht	55
Ioniserende straling	67
Kunstmatige optische straling	67
Elektromagnetische velden	65
Werken onder overdruk	92

Noot. Voor de risico's werkdruk, intern/extern ongewenst gedrag en discriminatie is er bij de berekening van de percentages uitgegaan van alle bedrijven die een RI&E hadden, ongeacht of het risico zich heeft voorgedaan. Zie voor uitleg 5.3.3.

Tabel 4 Geschatte percentages bedrijven in 2022-2023 waarbij een risico aanwezig is uitgesplitst naar sector

Aanwezigheid risico's bij bedrijven	SBI-2008														
	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Energievoorziening, waterbedrijven, afvalbedrijven	Bouwnijverheid	Groot- en detailhandel, reparatie van auto's	Horeca	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	Onderwijs	Gezondheidszorg en welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
n	80	168	59	123	326	141	87	81	39	218	48	69	138	116	1693
Beeldschermwerk	14	44	48	32	36	7	54	87	64	73	70	56	49	26	45
Ongunstige of statische lichaamshouding	59	54	33	48	36	32	22	17	7	17	28	22	44	42	33
Besloten ruimten	18	25	36	16	8	10	7	<1	6	5	31	9	4	6	9
Werken op hoogte	44	24	37	62	21	13	15	4	11	11	36	12	5	13	19
Hard geluid	37	41	30	41	9	9	11	<1	<1	11	39	12	4	10	14
Trillingen	25	17	23	33	6	3	11	<1	<1	6	29	3	4	6	9
ATEX	3	18	23	11	4	1	8	<1	5	2	29	5	<1	2	4
Machine-onveiligheid	87	80	60	79	43	46	44	5	13	18	55	26	9	36	39
Elektriciteit	5	13	12	18	6	4	5	<1	<1	4	13	4	2	1	21
Aanrijdgevaar	70	46	56	32	28	4	44	7	7	7	48	4	1	9	19
Niet-gericht werken met biologische agentia	28	7	23	7	9	16	7	2	<1	8	41	10	28	15	11
Gericht werken met biologische agentia	12	4	8	<1	<1	3	1	<1	<1	1	3	3	12	4	3
Dynamische overbelasting	63	53	47	59	44	40	38	6	8	14	41	10	29	33	34

Aanwezigheid risico's bij bedrijven	SBI-2008														
	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Energie- voorziening, water- bedrijven, afval- bedrijven	Bouwnijver- heid	Groot- en detail- handel, reparatie van auto's	Horeca	Vervoer en opslag	Informatie en communi- catie	Financiële dienst- verlening	Zakelijke dienstver- lening	Openbaar bestuur en overheids- diensten	Onderwijs	Gezondheids- zorg en welzijn	Overige dienst- verlening	Totaal
Sedentair gedrag / langdurig zitten	22	24	42	17	22	2	40	61	41	41	59	27	28	18	27
Werken in warme omstan- digheden / hitte	39	24	34	46	10	31	20	6	5	15	49	13	10	14	18
Werken in koude omstandigheden	35	21	34	42	12	10	19	2	5	9	45	10	6	15	14
Zonlicht	37	12	26	43	6	12	14	9	7	14	45	14	7	10	13
Gevaarlijke stoffen	70	64	54	50	35	40	23	4	12	18	54	18	32	36	33

Tabel 5 Resulterende steekproef 2022-2023 en de populaties van het CBS 2022 waar de steekproef naar toe gewogen is

			Resulterende steekproef 2022-2023						Populatie bedrijven 2022 (CBS)						Populatie werknemers bij bedrijven 2022 (CBS)					
			Grootteklassen						Grootteklassen						Grootteklassen					
SBI-2008	Sector		1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal	1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal	1-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal
1	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij	37	21	15	4	3	80	9190	2105	2210	210	85	13800	16240	13830	43380	14170	20630	108250
2	10-33	Industrie	19	24	47	33	45	168	9740	3850	6365	1270	1455	22680	18920	25460	137110	89150	481900	752540
3	35-39	Energievoorziening, waterbedrijven, Afvalbedrijven	13	15	19	5	7	59	885	175	245	70	105	1480	1340	1170	5890	4950	53780	67130
4	41-43	Bouwnijverheid	31	29	33	17	13	123	15850	4145	4690	565	410	25660	28050	27230	93660	38810	139070	326820
5	45-47	Groot- en detailhandel, reparatie van autos	105	85	60	35	41	326	43470	14750	14130	1900	1775	76025	86560	95570	280520	131560	831610	1425820
6	55-56	Horeca	33	29	50	17	12	141	13280	7415	10100	755	370	31920	28460	49140	198020	50170	120850	446640
7	49-53	Vervoer en opslag	23	17	22	11	14	87	5920	1985	2980	575	560	12020	11010	13080	65090	39330	279430	407940
8	58-63	Informatie en communicatie	29	15	19	8	10	81	8580	2595	3260	470	445	15350	14980	17190	68400	32210	164340	297120
9	64-66	Financiële dienstverlening	17	10	4	3	5	39	15605	1275	1065	140	205	18290	21580	8210	20750	9750	151520	211810
10	68-82	Zakelijke dienstverlening	59	62	53	25	19	218	42390	10545	11235	1750	1955	67875	74140	69240	229600	121960	1174750	1669690
11	84	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	2	6	9	8	23	48	20	20	70	40	460	610	40	130	1540	3170	554780	559660
12	85	Onderwijs	18	10	21	6	14	69	3340	875	1235	265	875	6590	6050	5750	26830	18650	512940	570220
13	86-88	Gezondheidszorg en welzijn	25	22	48	17	26	138	12755	6225	5890	610	1215	26695	26450	41040	111840	42240	1175500	1397070
14	90-96	Overige dienstverlening	44	25	25	10	12	116	18185	4425	3730	465	320	27125	33620	28370	73940	31890	92440	260260
Totaal			455	370	425	199	244	1693	199210	60385	67205	9085	10235	346120	367440	395410	1356570	628010	5753540	8500970

Tabel 6 95% betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen van het nalevingsniveau van elementen van arbobeleid 2022-2023.

Aanwezigheid van elementen uit het arbobeleid	% van bedrijven	95%-interval op totaal		% van werknemers	95%-interval op totaal	
	n = 1693	ondergrens	bovengrens	n = 1693	ondergrens	bovengrens
RI&E	64	61	68	88	85	91
Getoetste RI&E *	46	42	49	75	70	80
Plan van aanpak	62	58	65	86	82	90
Contract met arbodienst of andere arbodeskundige	80	78	83	96	94	97
Bedrijfshulpverlening	70	67	73	92	89	95
Preventiemedewerker	67	64	70	88	85	91
Voorlichting, onderricht en toezicht	62	59	65	83	79	87
Voldoen aan 4 belangrijke kernbepalingen **	39	36	42	78	73	82
Voldoen aan geen van 4 belangrijke kernbepalingen ***	4	3	6	1	0	1

* inclusief kleine bedrijven die een branche-RI&E gebruiken

** geen wettelijke verplichting

*** het betreft het tegelijkertijd (niet) hebben van: RI&E, contract arbodienstverlening, BHV en preventiemedewerker

Tabel 7 95% betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen van de aanwezigheid van risico's en het niet adequaat beheersen van aanwezige risico's 2022-2023.

	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	
		ondergrens	bovengrens		ondergrens	bovengrens
Arbeidsrisico	n = 1693					
Beeldschermwerk	45	42	48	17	14	21
Ongunstige of statische lichaamshouding	33	30	36	24	20	29
Besloten ruimten	9	7	10	27	18	36
Werken op hoogte	19	17	21	23	17	29
Hard geluid	14	12	16	28	21	34
Trillingen	9	7	10	33	23	43
ATEX	4	3	6	33	21	46
Machine-onveiligheid	39	36	42	24	19	28
Elektriciteit	21	19	24	10	5	18
Aanrijdgevaar	19	17	21	40	34	47
Niet-gericht werken met biologische agentia	11	9	13	28	20	37
Gericht werken met biologische agentia	3	2	4	19	10	34
Dynamische overbelasting	34	31	36	24	20	29
Sedentair gedrag / langdurig zitten	27	25	30	22	17	27
Werken in warme omstandigheden / hitte	18	16	21	16	11	22
Werken in koude omstandigheden	14	12	17	15	10	22
Zonlicht	13	12	16	16	11	23
Gevaarlijke stoffen	33	30	36	46	41	51

Tabel 8 95% betrouwbaarheidsintervallen voor de schattingen of een PSA risico zich heeft voorgedaan en het niet adequaat beheersen van deze risico's 2022-2023.

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	
		ondergrens	bovengrens		ondergrens	bovengrens
	n = 1693			n = 1693		
Werkdruk	31	28	33	37	34	41
Intern ongewenst gedrag	12	10	14	45	42	49
Extern ongewenst gedrag	26	24	29	44	41	47
Discriminatie	9	8	11	50	47	53

