



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaarplan Nederlandse Arbeidsinspectie 2026

Inhoud

1. Voorwoord	3
2. Koers van de Arbeidsinspectie in 2026	4
2.1 Uitgangspunten en kaders	4
2.2 Interventies	5
2.3 Communicatie als onderdeel van het toezicht	6
2.4 Data, innovatie en informatiegestuurd werken	6
2.5 Samenwerking lokaal, regionaal en internationaal	7
3. Aanpak toezicht en opsporing in 2026	8
3.1 Actief toezicht: werken in programma's	8
3.2 Toezicht op basis van meldingen	12
3.3 Het werk van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie	13
4. Organisatie, mensen en middelen in 2026	16
4.1 Strategische organisatiedoelen	16
4.2 Mensen en middelen	17
4.3 Duurzaamheid en diversiteit	18

1. Voorwoord

Het jaar 2025 stond in het teken van 135 jaar inspecteren op de arbeid in Nederland. In het boek *Een mens is geen machine* heeft historicus Timon de Groot - na bijna twee jaar archiefonderzoek - daarvan een levendig beeld geschetst. Het is een beeld van Nederland sinds halverwege de negentiende eeuw en van hoe werk en arbeidsrisico's zich hebben ontwikkeld. Eén van de rode draden in het boek is gezamenlijkheid. Van bedrijven, inspecteurs, wetenschap en politiek. Het boek toont dat inzicht in bestaande en nieuwe arbeidsrisico's én preventie steeds tot stand komen in wisselwerking tussen die partijen. Die beproefde werkwijze wordt ook in 2026 voortgezet.

2026 wordt ook het jaar waarin de Europese Commissie, in het bijzonder Executive Vice President Roxana Minzatu, haar 'Fair Labour Mobility Package' zal lanceren. Onderdeel daarvan zal naar verwachting ook een versterking van het mandaat van de European Labour Authority (ELA) zijn. Die is eind 2019 opgericht en heeft zich in 2021 gevestigd in Bratislava, Slowakije. De ELA verschaft onder andere informatie over werken in andere landen maar veruit haar belangrijkste wapenfeit zijn de door haar georganiseerde 'concerted and joint inspections'. Dat zijn controleacties waarbij inspectiediensten van verschillende lidstaten gezamenlijk toezicht houden en fraude en misbruik samen aanpakken. Er worden er ondertussen meer dan 100 per jaar gedaan.

Grensoverschrijdende constructies die loonverschillen of de per lidstaat afwijkende regels exploiteren, hebben meestal geldelijk gewin als oogmerk en gaan regelmatig ten koste van werknemers. De realiteit van de arbeidsmarkt is naast lokaal en nationaal in toenemende mate internationaal. Nederland heeft als open economie met veel arbeidsmigranten groot belang bij effectieve samenwerking met diensten in andere landen, om misstanden en een ongelijk speelveld te helpen bestrijden. Naar verwachting zal de Commissie voorstellen het mandaat van de ELA te versterken, zodat de ELA zich ook kan richten op schijnconstructies met detachering van werknemers van buiten de Europese Unie. Een groep die in het bijzonder kwetsbaar is. Gelet op de problematiek die wordt geschetst in rapporten van de Onderzoeksraad voor Veiligheid, van de Adviesraad Migratie, de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en het Interdepartementaal Beleidsonderzoek, is iedere stap om naleving en samenwerking in Nederland en de EU te versterken meer dan welkom. Gezamenlijkheid zal daarom in de toekomst steeds vaker óók betrekking hebben op samenwerking met zusterorganisaties in andere EU-landen.

Dit *Jaarplan 2026* kijkt vooruit naar het vierde en laatste uitvoeringsjaar van het [Meerjarenplan 2023-2026](#). In dat meerjarenplan werd de koers voor vier jaar beschreven, gebaseerd op een analyse van de arbeidsrisico's en een omgevingsanalyse. De taken van de Inspectie werden daarbij helder omschreven: toezicht houden op de naleving van arbeidswetgeving en op de doeltreffendheid van de uitvoering van de sociale zekerheid. Daarbij wordt waar nodig handhavend opgetreden en ontwikkelingen en knelpunten worden gesignaleerd.

Het toezicht blijft komend jaar georganiseerd vanuit elf programma's, op thema's rondom onder andere asbest, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, schijnconstructies, uitzendbureaus, werkdruk en ongewenst gedrag, CE-markering en arbeidsdiscriminatie. Daarnaast krijgt de Inspectie duizenden kennisgevingen en meldingen per jaar van werkgevers, burgers, werknemers of andere diensten. Ons Meldingen Informatie Centrum verzorgt de registratie, beoordeling en follow-up, inclusief doorgeleiding naar onze opsporingsdienst, als strafrechtelijk onderzoek geboden is.

Het komende halfjaar werken we aan een nieuwe risico- en omgevingsanalyse en een nieuw Meerjarenplan 2027-2030. Dat zal de concrete uitwerking voor de middellange termijn bevatten van onze missie, die vooralsnog ongewijzigd blijft: eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

Wilt u reageren op onze plannen? Dat kan via Jaarplan@NLArbeidsinspectie.nl.

Rits de Boer
Inspecteur-generaal Nederlandse Arbeidsinspectie

2. Koers van de Arbeidsinspectie in 2026

2.1 Uitgangspunten en kaders

De Nederlandse Arbeidsinspectie schetste in het [Meerjarenplan 2023-2026](#) haar voornemens. In dit jaarplan staat de uitvoering daarvan in 2026 centraal; het laatste jaar van de lopende periode. De missie van de Arbeidsinspectie is bij te dragen aan eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Dit doet zij door toezicht te houden op de naleving van arbeidswetgeving, bevordering van naleving door een brede interventiemix (van voorlichting tot bestuursrechtelijke handhaving) en door strafrechtelijk onderzoek door de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie. Daarnaast signaleert zij knelpunten en ontwikkelingen zodat beleid, uitvoerders en andere partijen hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. Tegelijkertijd werkt de Arbeidsinspectie in 2026 aan de voorbereiding van het nieuwe Meerjarenplan 2027–2030, waarin de koers voor de komende jaren wordt bepaald.

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een gezonde, veilige en eerlijke werkplek. Deze verantwoordelijkheid vloeit voort uit onder meer de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). De Arbeidsinspectie bevordert naleving van wet- en regelgeving door een mix van interventies. Zo verkleint zij het risico op werkgerelateerde ziekte, arbeidsongeschiktheid en misstanden zoals onderbetaling, illegale tewerkstelling, oneerlijke concurrentie en arbeidsuitbuiting.

Ook bestaanszekerheid maakt deel uit van de missie. Met de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) is de uitvoering geregeld van werk en inkomen door gemeenten, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Het toezicht van de Arbeidsinspectie is gericht op de doeltreffendheid van deze uitvoering.

Onderdeel van toezicht is ook een reflectieve en signalerende rol. Inspecteurs en rechers zijn de oren en ogen van de overheid en zien in de praktijk situaties die schadelijk of onwenselijk zijn, die niet toegestaan zijn en/of niet altijd effectief kunnen worden aangepakt binnen de bestaande wet- en regelgeving. Daarnaast kunnen onderzoeken van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie leiden tot concrete signalen. Een signaal is een schriftelijk document aan bestuurders of organisaties, die een rol kunnen spelen bij het oplossen van maatschappelijke problemen. Door signalen af te geven, maakt de Arbeidsinspectie knelpunten zichtbaar voor politiek, beleid en uitvoering, om aldus aan het vinden van oplossingen bij te dragen.

De reflectieve functie krijgt onder andere vorm via:

- *monitoronderzoeken*, zoals Arbo in Bedrijf en de Nalevingsmonitor Eerlijk Werk, die representatieve inzichten geven in risico's en toezichtseffecten en mogelijke nieuwe risico's helpen identificeren.
- *thematische rapportages* in de reeks 'Staat van...', die sinds 2017 ontwikkelingen en mechanismen zichtbaar maken die eerlijk, gezond en veilig werk of bestaanszekerheid belemmeren.
- *analyse van meldingen en klachten*, die patronen zichtbaar maakt en de interne kennispositie versterkt. Deze analyses worden benut voor de inzet van de Arbeidsinspectie.
- *verkenningen* van nieuwe of minder bekende risico's binnen de domeinen van de Arbeidsinspectie, waarbij de uitkomsten richting geven voor mogelijke vervolgstappen.

2.2 Interventies

Om maatschappelijk effect te bereiken zet de Arbeidsinspectie verschillende interventies en instrumenten in.¹ Deze inzet is afhankelijk van de motieven van werkgevers om relevante wet- en regelgeving wel of niet na te leven. De Arbeidsinspectie gebruikt hierbij het analytische denkmodel van de werkgeverspiramide (zie hieronder). Onderaan de piramide bevindt zich de meerderheid van werkgevers die zich aan de arbeidswetten houdt. De top van de piramide bestaat uit werkgevers die vanuit berekenend gedrag de arbeidswetten hardnekkig overtreden en voor misstanden in de werksituaties zorgen. Daartussen bevinden zich werkgevers die de arbeidswetten niet kennen of niet weten hoe ze de wet kunnen naleven.



De Arbeidsinspectie streeft naar de inzet van een interventiemix die zo goed mogelijk is afgestemd op kenmerken van de doelgroepen. Inzicht in de nalevingsmotieven is daarbij belangrijk. Bij werkgevers die de regels niet kennen of kunnen toepassen, zijn naast inspecties ook preventieve instrumenten zoals voorlichting en zelfinspectietools gepast. Uit onderzoek onder de doelgroep blijkt dat gebruikers van de zelfinspectietool vaker dan anderen overgaan tot het nemen van maatregelen om gezonder, veiliger of eerlijker te werken. Hardnekkige of doelbewuste overtreders die bewust misstanden veroorzaken zullen hun gedrag waarschijnlijk door alleen voorlichting niet aanpassen. Dan is de inzet van zwaardere middelen, waaronder boetes, stilleggingen en strafrechtelijk onderzoek gepast. Bij de keuze van de interventiemix gebruikt de Arbeidsinspectie gedragswetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen.

¹ Zie voor meer informatie p.7 in het [Meerjarenplan 2023-2026](#) van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

2.3 Communicatie als onderdeel van het toezicht

Communicatie maakt onderdeel uit van de brede interventiemix. Onder de noemer ‘nalevingscommunicatie’ communiceert de Arbeidsinspectie bijvoorbeeld (de resultaten van) inspecties en richt zij zich op bedrijven waar kennis en bewustzijn over wet- en regelgeving ontbreekt. Het doel is om werkgevers te informeren, hun (risico)bewustzijn te vergroten, te laten zien dat de Arbeidsinspectie optreedt en handelingsperspectief te bieden. Ook laat zij de gewenste norm zien, o.a. door goede voorbeelden te communiceren. Dit zijn enkele speerpunten voor 2026:

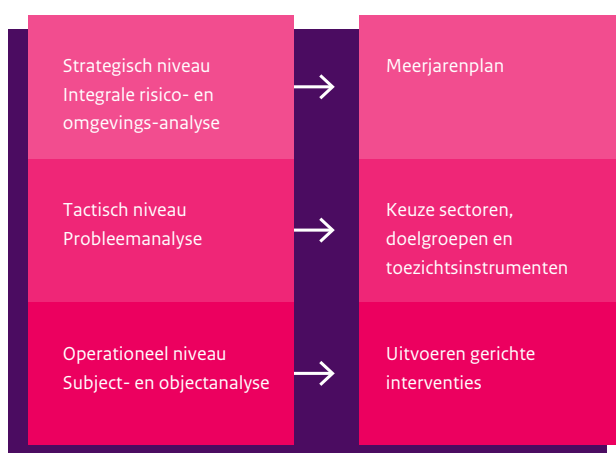
- *Zelfinspectietools en digitale checklists* blijven belangrijke communicatiemiddelen om te informeren en werkgevers handelingsperspectief te bieden. Uit onderzoek blijkt dat het aanbieden van handelingsperspectief via deze tools werkgevers aanzet tot actie. Waar nodig past de Arbeidsinspectie de tools aan om ze aantrekkelijk, gebruikersvriendelijk en actueel te houden. Zo wordt de checklist ‘werken met uitzendbureaus’ komend jaar geactualiseerd.
- *Verantwoording en transparantie*: communicatie laat zien waar en hoe de Arbeidsinspectie optreedt. Verantwoording afleggen, uitleggen wat zij doet en hoe zij dat doet komt onder andere terug in jaarplannen en -verslagen. Het jaarverslag wordt ook ingezet om actuele onderwerpen te agenderen.
- *Campagnes op LinkedIn en via Search Engine Advertisement (SEA)* zijn voor de Arbeidsinspectie een belangrijk en succesvol middel om werkgevers en professionals te bereiken, hen te attenderen op onze communicatiemiddelen en haar werk in de breedte te laten zien. In 2026 worden de campagnestrategie- en stijl aangescherpt.

2.4 Data, innovatie en informatiegestuurd werken

De Arbeidsinspectie vergroot in 2026 de effectiviteit van interventies door gebruik van digitale en technologische mogelijkheden. Zij investeert in data- en informatiegestuurd werken door:

- de ontwikkeling van slimme informatie- en veiligheidsproducten;
- de digitalisering van werkprocessen;
- de toepassing van algoritmen en kunstmatige intelligentie.

Om keuzes te maken houdt de Arbeidsinspectie risicogericht toezicht via programma’s en projecten, en door de registratie, beoordeling en opvolging van meldingen en verzoeken. De keuze welke risico’s worden aangepakt, wordt gebaseerd op een brede cijfermatige en statistische informatiepositie, en op risicoanalyses op drie niveaus: strategisch, tactisch en operationeel (zie afbeelding).



De strategische risicoanalyse bestaat uit een inspectiebrede risicoanalyse (IRA) en omgevingsanalyse, en vormt de basis voor het meerjarenplan. De IRA brengt de risico's op het gehele werkterrein in kaart, weegt deze ten opzichte van elkaar en rust op zoveel mogelijke wetenschappelijke bronnen, waaronder gegevens van het CBS, onderzoeksinstituten en eigen onderzoeken van de Arbeidsinspectie.

Het werkterrein van de Arbeidsinspectie omvat 22 hoofd risico's, die zijn afgeleid uit wet- en regelgeving en beleidsdoelen van het ministerie van SZW. Voor 2023–2026 zijn onder meer illegale tewerkstelling, onderbetaling, ongewenst gedrag, fysieke overbelasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen geprioriteerd.

Met deze tactische risicoanalyse worden keuzes gemaakt, bijvoorbeeld de keuze voor specifieke sectoren, doelgroepen en interventies. Binnen de projecten van een programma vindt dan de operationele risicoanalyse plaats. Die is gericht op het bepalen bij welke subjecten een gerichte interventie plaatsvindt.

De Arbeidsinspectie streeft ernaar in 2026 het volwassenheidsniveau 'beheerst' te bereiken in informatie-gestuurd werken. Dat betekent dat processen volgens herhaalbare werkwijzen worden uitgevoerd, geëvalueerd en bijgestuurd. In het werkproces zijn vaste momenten ingebouwd om ethische, juridische en privacy-afwegingen te borgen. Zo beschikken inspecteurs en rechercheurs in hun dagelijkse werk over actuele, betrouwbare en relevante informatie.

2.5 Samenwerking lokaal, regionaal en internationaal

Samenwerking is essentieel voor effectief toezicht. De Arbeidsinspectie werkt structureel samen met uiteenlopende partners om risico's doelgericht aan te pakken en maatschappelijk effect te realiseren.

Nationaal en regionaal werkt de Arbeidsinspectie samen met onder meer de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT), Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA), Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) en Staatstoezicht op de Mijnen (SodM). Verder zijn gemeenten, politie en de tien Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC's) belangrijke partners, met name bij de aanpak van ondermijnende criminaliteit. Verder is er samenwerking in de Landelijke Samenwerking Naleving met onder andere het UWV, de Belastingdienst, de SVB en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Deze samenwerkingen versterken de informatiepositie van de Arbeidsinspectie, bevorderen afstemming en maken multidisciplinaire interventies mogelijk.

Effectief toezicht stopt niet bij de landsgrens. De Arbeidsinspectie werkt samen met de Douane bij grenscontroles, maakt gebruik van importgegevens en is partner in diverse Europese samenwerkingsverbanden, waaronder het European Union Product Compliance Network (EUPCN) en meerdere Administrative Co-operation Groups (ADCO's). Hiermee wordt toezicht op producten afgestemd en worden gezamenlijke acties uitgevoerd. Daarnaast investeert de Arbeidsinspectie in samenwerking met de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en buitenlandse zusterorganisaties om misstanden rond arbeidsmigratie en grensoverschrijdend werk tegen te gaan. De programma's Uitzendbureaus en Migratieregelingen, Internationaal, Schijnconstructies en cao-naleving (MISC) coördineren daarbij internationale onderzoeken, leveren een bijdrage aan de aanpak van schijnconstructies en bevorderen eerlijk werk.² Dit gebeurt onder meer via gezamenlijke inspecties (Concerted and joint inspections). Ook wordt nauw samengewerkt zowel op het vlak van bestuursrechtelijk toezicht als vanuit de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie met internationale partners als Europol/European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats (EMPACT), Roadpol en Aquapol, gericht op de aanpak van arbeidsuitbuiting en misstanden in transport en scheepvaart.

De Opsporingsdienst werkt daarnaast samen met andere bijzondere opsporingsdiensten – ILT, NVWA en Fiscale Inlichtingen en Opsporingsdienst (FIOD) – en met de Nationale Politie. Er wordt projectmatig samengewerkt aan de aanpak van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling in stedelijke regio's als Rotterdam, Amsterdam en Arnhem.

² Deze aanpak is in lijn met de aanbevelingen uit het rapport 'Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.', Kamerstukken II 2019/20, 29 861, nr. 53.

3. Aanpak toezicht en opsporing in 2026

Het toezicht van de Arbeidsinspectie is risicogericht en responsief. Zij richt zich op de onderwerpen waar de meeste risico's zijn en het effect het grootst is. Daarnaast reageert de Arbeidsinspectie op signalen en meldingen uit de samenleving. Waar strafrechtelijke interventies noodzakelijk zijn, voert zij opsporingsonderzoeken uit.

3.1 Actief toezicht: werken in programma's

Ontwikkelingen zoals arbeidsmarktkrapte, de instroom van laaggeschoolde arbeidsmigranten, de groei van de platformeconomie en verdere flexibilisering van arbeidsrelaties vergroten de risico's op oneerlijk werk, waaronder de onderbetaling van kwetsbare groepen. In 2026 houdt de Arbeidsinspectie onder andere de prioritaire sectoren vleesverwerkende industrie, schoonmaak, transport en teelt nadrukkelijk in beeld. Waar nodig zet zij bij hardnekkige overtredingen zwaardere handhavingsinstrumenten in. Zij voert ook controles uit op de naleving van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Naast deze controles wordt het meldingenregister gebruikt om eventuele risico's en trends in kaart te brengen. Daarnaast bereidt de Arbeidsinspectie zich voor op nieuwe Europese verplichtingen, zoals het toezicht op de implementatie van de richtlijn loontransparantie tussen mannen en vrouwen, die naar verwachting per 1 januari 2027 in werking treedt.

Om arbeidsrisico's effectief aan te pakken en tijdig in te spelen op veranderingen in de samenleving werkt de Arbeidsinspectie programmatisch. Dit toezicht is in de periode 2023–2026 georganiseerd in elf programma's. Per programma wordt toegelicht waar in 2026 de nadruk op ligt en welke interventies en/of activiteiten in dat kader worden ingezet om zowel oneerlijk werk als onveilig en ongezond werk terug te dringen.

Programma's Arbeidsinspectie

1. Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling
2. Uitzendbureaus
3. Migratieregelingen, internationaal, schijnconstructies en cao-naleving
4. Toezicht SUWI en Toezicht Sociaal Domein
5. Psychosociale arbeidsbelasting, arbeidsdiscriminatie en fysieke belasting
6. Asbest en ioniserende straling
7. Blootstelling gevaarlijke stoffen
8. Major hazard control
9. Certificatie en markttoezicht
10. Goed werkgeverschap in sectoren en ketens
11. Trends en ontwikkelingen

1. Programma Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

Door een integraal werkproces van toezichts- en opsporingsmedewerkers worden meldingen en signalen beoordeeld en opgepakt en kan bestuursrechtelijke en strafrechtelijke handhaving effectief worden gecombineerd. Met de modernisering van artikel 273f Wetboek van Strafrecht (verwachte inwerkingtreding in 2026) wordt de strafrechtelijke aanpak van mensenhandel versterkt, met als doel betere bescherming van slachtoffers en effectievere vervolging van daders.

Activiteiten 2026

- Actieve aanpak bij bedrijven waar eerder ernstige misstanden zijn vastgesteld of waar meldingen en signalen aanleiding geven tot onderzoek. Herinspecties en meldingsanalyses vormen hiervoor de basis. Waar misstanden aanhouden, wordt zwaarder ingegrepen, bijvoorbeeld door het opleggen van een stillegging.
- Daarnaast wordt ingezet op het blootleggen van ernstige misstanden bij verscholen arbeid, zoals op afgelegen locaties, in nacht- of weekendwerk of in afgesloten werkomgevingen waar het zelfreinigend vermogen beperkt is. Door inspectieprojecten te richten op bedrijven met zo'n risicobeeld, verbreedt het programma haar inzet en versterkt het de informatiepositie met betrekking tot ernstige misstanden.
- Gerichte selectie en afhandeling van meldingen, met prioriteit voor zaken met de sterkste aanwijzingen van ernstige misstanden.

2. Programma Uitzendbureaus

Het programma is gericht op misstanden bij arbeidsbemiddeling, vaak in laagbetaald werk. Bijzondere aandacht gaat uit naar de positie van kwetsbare groepen, zoals arbeidsmigranten die via uitzendbureaus werken. Daarnaast wordt de uitvoering voorbereid van de nieuwe toezichtstaak vanuit de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeid (Wtta).

Activiteiten 2026

- Voortzetting van het werk in het samenwerkingsverband voor de aanpak van misstanden bij uitzendbureaus (AMU) met de Belastingdienst, het UWV en de SVB. Het relatief nieuwe team AMU-internationaal (AMU-i) bouwt hierop voort en pakt grensoverschrijdende onderzoeken op.
- Inzet op naleving door startende ondernemers en uitzendbureaus waar eerder aanwijzingen waren voor tekortkomingen in naleving.
- Inzet van instrumenten zoals het beboeten van feitelijk leidinggevend en het opleggen van stilleggingen, zodat de kans wordt vergroot dat verkeerde ondernemers hun activiteiten staken.
- Voorbereiding op de nieuwe toezichtstaak voortvloeiend uit de Wtta. De nieuwe inspecteurs zijn grotendeels opgeleid en actief in de uitzendsector. In 2026 worden daarnaast twee extra projecten uitgevoerd om ervaring op te doen met constructies: naleving van de meldplicht WagwEU bij buitenlandse uitzendbureaus en het vaststellen van terbeschikkingstelling van arbeid (TBA).
- Interventies in de glastuinbouwsector om risico's voor gezond, veilig en eerlijk werk aan te pakken.

3. Programma Migratieregelingen, internationaal, schijnconstructies en cao-naleving

Dit programma is gericht op het tegengaan van onwettige en ongewenste constructies en verdienmodellen, zowel nationaal als internationaal. Deze constructies zetten eerlijke concurrentie en arbeidsvoorwaarden onder druk. In 2026 ligt de nadruk op de aanpak van misbruik van migratieregelingen.

Activiteiten 2026

- Aanpak van schijndetachering van derdelanders en schijnconstructies in hoogrisicosectoren.
- Risicogerichte onderzoeken naar misbruik van migratieregelingen bij kenniswerkers, erkend referenten en buitenlandse studenten met gebruik van data van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND).
- Gezamenlijke inspecties met de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) in samenwerking met de Opsporingsdienst om arbeidsmisstanden in de zorgsector tegen te gaan.
- Signaleren van ongewenste constructies die door beperkt instrumentarium of wetgeving onvoldoende effectief kunnen worden aangepakt, waarbij mogelijke verbeterpunten aangereikt worden richting politiek, beleid en uitvoering.

4. Programma Toezicht SUWI en Toezicht Sociaal Domein

Het programma houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen (artikel 37 Wet SUWI). Het richt zich op de uitvoering door gemeenten, het UWV en de SVB. Dit stelsel heeft tot doel arbeidsparticipatie te bevorderen en inkomenszekerheid te bieden. Het toezicht bestaat uit brede monitoring van de uitvoering en verdiepend onderzoek naar thema's rond bestaanszekerheid. De bevindingen worden gedeeld met uitvoeringsorganisaties, beleidsmakers

en politiek, zodat ze gebruikt kunnen worden voor verbeteringen in wetgeving, beleid en uitvoering. Daarnaast maakt dit programma deel uit van het samenwerkingsverband Toezicht Sociaal Domein (Arbeidsinspectie, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Inspectie van het Onderwijs en Inspectie Justitie en Veiligheid). Dit verband houdt toezicht op domeinoverstijgende samenwerking in het sociaal domein. De activiteiten zijn vastgelegd in een meerjarenplanning 2025–2028.

Activiteiten 2026

- Uitvoering van drie monitoronderzoeken naar de doeltreffendheid van de uitvoering door gemeenten, het UWV en de SVB, waarbij zowel het perspectief van uitvoeringsorganisaties als van klanten wordt meegenomen. De resultaten leiden tot afzonderlijke rapportages per organisatie en een overkoepelend rapport over het gehele stelsel van werk en inkomen.
- Oplevering van een verdiepend onderzoek naar het gebruik van de handelingsruimte door professionals in gemeenten.
- Uitvoering van verdiepend onderzoek op thema's waar lopend onderzoek of maatschappelijke ontwikkelingen aanleiding toe geven.

5. Programma Psychosociale arbeidsbelasting, arbeidsdiscriminatie en fysieke belasting

Het programma richt zich op psychosociale arbeidsbelasting, waaronder arbeidsdiscriminatie. Psychosociale arbeidsbelasting ontstaat door langdurige blootstelling aan werkdruk of door ongewenst gedrag op de werkplek. Vooral in sectoren als zorg en onderwijs komt dit veel voor.

Activiteiten 2026

- Interventies ten aanzien van de aanpak van werkdruk en intern ongewenst gedrag bij universiteiten (gestart eind 2025).
- Uitvoering van risicogerichte projecten rond werkdruk in het primair onderwijs, intern ongewenst gedrag bij gemeenten, sociale werkvoorzieningsbedrijven en in de beveiligingssector.
- Benutten van inspectie-inzichten om stakeholders te stimuleren maatregelen te nemen tegen werkdruk en ongewenst gedrag en waar nodig herinspecties om het effect van eerdere inspecties te beoordelen.

6. Programma Asbest en ioniserende straling

Het programma richt zich op het veilig en gezond verwijderen van asbesthoudende toepassingen en het veilig toepassen van bronnen van ioniserende straling, zoals radioactieve stoffen en röntgenapparatuur. De nieuwe EU-Asbestrichtlijn verplicht lidstaten een vergunningstelsel in te richten. De Arbeidsinspectie is betrokken bij de voorbereiding van de implementatie hiervan (beoogde inwerkingtreding in 2027). Voor het toezicht op asbest werkt de Arbeidsinspectie samen met Omgevingsdiensten en de ILT. Voor het toezicht op ioniserende straling wordt samengewerkt met de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).

Activiteiten 2026

- Asbest: het toezicht op asbestsaneringen bestaat primair uit risicogerichte en informatiegestuurde inspecties. Om naleving door gecertificeerde saneerders te vergroten worden naast boetes en preventieve stilleggingen ook andere instrumenten ingezet,³ zoals een last onder dwangsom, het beboeten van feitelijk leidinggevend en gesprekken met werkgevers. In samenwerking met de Opsporingsdienst worden strafrechtelijke bevoegdheden ingezet wanneer bestuursrechtelijke handhaving onvoldoende effect heeft. Naast deze repressieve aanpak wordt gewerkt aan het vergroten van veiligheidsbewustzijn binnen de sector.
- Ioniserende straling: toezicht vindt plaats op grond van de Kernenergiewet met risicogerichte projecten en inspecties naar aanleiding van meldingen, bijvoorbeeld bij niet-destructief onderzoek (NDO) vanwege het verhoogde risico op blootstelling van werknemers aan ioniserende straling.

³ Deze aanpak is in lijn met de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer (2024), Verantwoordingsonderzoek ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV), Rapport bij het Jaarverslag 2023.

7. Programma Blootstelling gevaarlijke stoffen

Het programma stimuleert dat werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen en dat werknemers duurzaam worden beschermd tegen schadelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De focus ligt op de meest risicovolle stoffen, zoals kankerverwekkende, mutagene, reprotoxische en sensibiliserende stoffen. De toezichtsaanpak richt zich op werkgevers en sectoren met een hoge blootstellingskans en/of onvoldoende beheersmaatregelen. Daarnaast worden meldingen en arbeidsongevallen met gevaarlijke stoffen opgepakt.

Activiteiten 2026

- Interventies bij o.a. luchthavens, de metaalsector, hout- en meubelindustrie en industriële schoonmaak.
- Uitvoering van risicogerichte projecten rond stoffen die tijdens werkprocessen ontstaan en ernstige gezondheidsschade veroorzaken (dieselmotorenemissie, kwartsstof, houtstof, lasrook).

8. Programma Major hazard control

Het programma houdt toezicht op de acute risico's van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen bij Seveso-inrichtingen⁴ en bedrijven die onder de ARIE-regeling⁵ (Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) vallen. In Nederland werken verschillende overheidsdiensten samen om te zorgen dat de meest risicovolle bedrijven (Seveso-inrichtingen) van het land de veiligheidsregels eenduidig uitvoeren en dat het toezicht op die regels overal hetzelfde verloopt. Deze samenwerking is vastgelegd in een convenant dat eind 2025 is ondertekend. Het samenwerkingsverband is bekend onder de naam SEVESO+. Jaarlijks wordt over de resultaten van het samenwerkingsverband gerapporteerd aan de Tweede Kamer als onderdeel van de Staat van de Veiligheid.⁶ Twee belangrijke thema's in het toezicht op de Seveso-inrichtingen in de komende jaren zijn de energietransitie en weerbaarheid van de bedrijven.

Activiteiten 2026

- Uitvoeren van Seveso-inspecties met andere toezichthouders, met deelname aan minimaal 90% van de geplande gezamenlijke inspecties van het samenwerkingsverband.
- Toezicht op installaties die onder de zorgplicht voor drukapparatuur vallen, met aandacht voor keuringen en onderhoudsprogramma's om risico's te beperken.
- Toezicht op ARIE-bedrijven via een mix van interventies om naleving van wet- en regelgeving te bevorderen. Jaarlijks wordt een derde van de bedrijven geïnspecteerd met een methodiek om de maatregelen te beoordelen die het bedrijf heeft genomen om zware ongevallen te voorkomen.
- Verwerken van alle zware ongevalsmeldingen bij Seveso-inrichtingen en ARIE-bedrijven.

9. Programma Certificatie en markttoezicht

Het programma beoogt de zelfregulerende werking van certificatie- en registratiestelsels te versterken en onveilige producten van de Europese markt te weren of te verwijderen.

Activiteiten 2026

- Voor koelinstallaties en warmtepompen in (kantoor)gebouwen geldt een periodieke keuringsplicht. Inspecties in 2025 en 2026 laten zien in hoeverre de naleving is verbeterd na de communicatie-campagne van 2024/2025. Op basis daarvan worden in 2026 met stakeholders vervolgstappen bepaald om hun zelfwerkzaamheid duurzaam te versterken.
- Ontwikkeling van een hulpmiddel, gebaseerd op een analyse met stakeholders, ter ondersteuning van fabrikanten en adviesbureaus bij naleving van de Machinerichtlijn en de opvolgende Machineverordening (vanaf 2027).
- Samenwerking met de Douane intensiveren om onveilige producten aan de grens te weren, aansluitend bij de oproep van de Europese Commissie tot versterking van grenscontroles in Nederland.

⁴ Bij een Seveso-inrichting gaat het om een bedrijf waar een gevaarlijke stof aanwezig is of kan ontstaan. In de Omgevingswet zijn regels opgenomen voor deze bedrijven.

⁵ De ARIE-regeling is een wettelijke regeling die bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen verplicht om extra maatregelen te nemen om zware ongevallen te voorkomen of de gevolgen ervan te beperken.

⁶ De Staat van de Veiligheid Seveso-inrichtingen geeft een overzicht van alle veiligheidsactiviteiten rondom Seveso-inrichtingen in Nederland.

10. Programma Goed werkgeverschap in sectoren en ketens

Het programma richt zich op sectoren met meerdere arbeidsrisico's en kwetsbare werkenden. De aanpak richt zich zowel op bedrijven zelf als opdrachtgevers in de keten, omdat ook zij invloed hebben op arbeidsomstandigheden. Werkgevers, opdrachtgevers en brancheorganisaties worden aangesproken op hun juridische en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Activiteiten 2026

- Interventies in de sectoren industrie, bouw & recycling, schoonmaak, horeca, 24-uursbezorgeconomie en de agrarische sector, met gebruik van voorlichting, communicatie en handhaving om naleving te bevorderen.
- Interventies gericht op voorkoming van ernstige fysieke belasting zoals in de bestrating, cargo- en bagageafhandeling op luchthavens, de verhuisbranche, de bouw en in de vollegrondteelt.
- Voortzetting van het project in de metaal- en voedingsmiddelenindustrie (gestart in 2025) om arbeidsongevallen bij onderhoud, reparatie en schoonmaak van machines te voorkomen, met inzet van voorlichting en inspecties; in 2026 ook verbreding naar delen van de agrarische sector.
- Continuering van de aanpak van startende bedrijven in de schoonmaak en van controles in wegtransport en horeca, met nadruk op eerlijk werk.
- Afronding van een project bij scheepswerven, gericht op betere arbeidsomstandigheden en het terugdringen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen bij de bouw en reparatie van schepen.

11. Programma Trends en ontwikkelingen

Het programma brengt nieuwe, opkomende of minder bekende risico's binnen het toezichtsdomein van de Arbeidsinspectie in beeld en onderzoekt ze. Jaarlijks worden specifieke thema's verkend, wat kan leiden tot nader onderzoek, kennispublicaties of vervolgacties elders in de organisatie.

Activiteiten 2026

- Afronden van de lopende projecten rondom het thema nachtarbeid.
- Uitvoeren van nieuwe verkenningen en inzetten van passende interventies op actuele trends en risico's.
- Delen van kennis en inzichten binnen de organisatie ter ondersteuning van vervolgacties in het toezicht.

3.2 Toezicht op basis van meldingen

De afhandeling van signalen, klachten, meldingen en verzoeken (hierna: meldingen) is een kerntaak van de Arbeidsinspectie. Ongeveer de helft van de totale inspectiecapaciteit wordt ingezet voor dit zogenoemde reactieve werk. Meldingen hebben betrekking op ongevallen en situaties van (ernstig) gevaar, ongezonde werkomstandigheden of misstanden op de werkplek. Andere reactieve taken zijn onder meer het verwerken van kennisgevingen en het verlenen van ontheffingen.

3.2.1 Ongevalsonderzoek en meldingsbereidheid

Sinds 2023 kunnen werkgevers in de meeste gevallen zelf arbeidsongevallen onderzoeken en daarbij een werkgeversrapportage en een verbeterplan opstellen. Het doel is werkgevers te stimuleren van ongevallen te leren en zo de veiligheid op de werkvloer blijvend te verbeteren. De Arbeidsinspectie biedt hiervoor een leidraad en beoordeelt of plannen daadwerkelijk bijdragen aan veiligheid op de werkvloer. In 2026 worden de resultaten van een effectonderzoek naar deze aanpak verwerkt in de uitvoering. Bij dodelijke ongevallen voert de Arbeidsinspectie zelf een strafrechtelijk onderzoek uit, door een gespecialiseerd strafrechtteam onder leiding van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie (OM).

Het vergroten van de meldingsbereidheid bij meldingsplichtige arbeidsongevallen blijft in 2026 een speerpunt. De Arbeidsinspectie zet hiervoor in op betere informatievoorziening, campagnes om de bekendheid van de meldplicht te vergroten en samenwerking met brancheorganisaties, opleidingsinstituten en andere stakeholders. Sinds 2025 is het mogelijk om meldingen in vijf talen te doen en is het meldformulier gebruiksvriendelijker gemaakt. Er worden pilots gestart, naar verwachting

met ziekenhuizen, zorgverzekeraars en de meldkamer (112). In 2027 treedt de nieuwe wetgeving rond de dubbele meldplicht in werking, waardoor zowel inleners als uitleners verplicht zijn arbeidsongevallen te melden. De Arbeidsinspectie ondersteunt dit via communicatie en toezicht, onder meer in bedrijven die met uitzendkrachten werken.

3.2.2 Aanpak arbozorg, werknemersbetrokkenheid en arbocatalogi

Het onderzoeken van arbeidsongevallen (reactief toezicht) is een belangrijke taak van de Arbeidsinspectie. Uit deze onderzoeken worden lessen getrokken die bijdragen veiliger werkomstandigheden voor werknemers. Om ook daadwerkelijk te kunnen bijdragen aan het voorkomen van ongevallen, is een actieve inspectieaanpak nodig. Dat gebeurt onder andere via toezicht op goed arbozorgbeleid, het actief betrekken van werknemers bij arbobeleid en het stimuleren van het gebruik van arbocatalogi binnen bedrijven.

Met haar aanpak voor arbozorg bevordert de Arbeidsinspectie naleving van arboverplichtingen, met als doel het voorkomen van ongevallen en ongezonde situaties op het werk. Belangrijke aandachtspunten zijn een kwalitatief goede risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een concreet plan van aanpak om risico's te beperken. Ook voorlichting en instructie aan werknemers over gezond en veilig werken zijn hierbij essentieel. De Arbeidsinspectie voert inspecties uit in sectoren die op basis van risicoanalyses zijn geselecteerd, aan de hand van indicatoren zoals ongevallen, klachten, meldingen en het nalevingsniveau van arbozorgverplichtingen.

Werknemersbetrokkenheid bij arbobeleid blijft een speerpunt. In 2026 wordt hier verder uitvoering aan gegeven, omdat het actief betrekken van werknemers de kans vergroot op een succesvolle uitvoering van arbomaatregelen.

Arbocatalogi vormen een belangrijk instrument waarmee sociale partners invulling geven aan de doelbepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit resulteert in uitvoerbare en door de Arbeidsinspectie getoetste maatregelen voor gezond en veilig werken per sector. De Arbeidsinspectie blijft zich inzetten voor een brede en effectieve toepassing van arbocatalogi en stimuleert sociale partners hierin te investeren.

3.3 Het werk van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie

De kerntaken van de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie bestaan onder andere uit het opsporen van arbeidsuitbuiting, mensensmokkel, (georganiseerde) fraude met subsidies, sociale voorzieningen en uitkeringen, zorgfraude, strafrechtelijke arbeidsongevallen en andere criminele fenomenen. Strafrechtelijke onderzoeken vinden plaats onder gezag van het Functioneel Parket van het OM. De Opsporingsdienst is een bijzondere opsporingsdienst (BOD) die opereert onder gezag van de officier van justitie. Om de effectiviteit van het opsporingswerk te vergroten, werkt de dienst samen met andere BOD-en, waaronder de ILT, de NVWA en de FIOD. Deze samenwerking vindt plaats op zowel strategisch niveau binnen het Platform Bijzondere Opsporingsdiensten als op operationeel niveau. De gezamenlijke beleidsprioriteiten van de BOD-en voor 2023–2027 zijn:

- Het verlichten van de strafrechtketen en het vinden van oplossingen voor lange doorlooptijden door capaciteitsproblemen bij het OM en de rechtspraak.
- Het versterken van de informatiepositie en het datagedreven werken, onder andere via data-analyse en specialistische applicaties.
- Het versterken van de leer- en ontwikkelingsfunctie om het vakmanschap van professionals verder te ontwikkelen.

De ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS, vanwege zorgfraude) en het OM leggen afspraken vast in een handhavingsarrangement. Hierin worden de inzet van opsporingscapaciteit, het aantal processen-verbaal, de hoogte van beslaglegging, ontwikkeling van signaleringsproducten en andere afdoeningen vastgelegd die vanuit het inspectiewerk bij het OM aangeleverd worden. Verder worden daarin de prioriteiten genoemd voor

de werkdomeinen zorg, arbeidsuitbuiting en werk en inkomen. Ook in 2026 werkt de Opsporingsdienst intensief samen met de toezichtprogramma's om waar nodig bestuursrechtelijk en/of strafrechtelijk te interveniëren (zie paragraaf 3.1 voor toelichting toezichtsprogramma's).

3.3.1 Inzet van strafrechtelijk onderzoek

Strafrechtelijk onderzoek is een belangrijk handhavingsinstrument om maatschappelijk effect te bereiken, zowel als directe interventie tegen overtreders als bron van signalen over knelpunten in beleid en wetgeving. Door de druk op de strafrechterketen (lange doorlooptijden en beperkte capaciteit) weegt de Arbeidsinspectie vroegtijdig af welke interventie het effectiefst is. Met de officier van justitie kijkt zij bij de beoordeling van zaken of het strafrecht in een casus ingezet moet worden of dat het gewenste effect mogelijk langs andere wegen bereikt kan worden. Steeds vaker wordt gekozen voor alternatieve interventies, zoals een strafbeschikking, een transactie of een bestuursrechtelijke interventie. Zo kunnen zaken sneller afgedaan worden want bij een volledige behandeling door een rechter is de doorlooptijd langer. Daarnaast worden bevindingen uit strafrechtelijke onderzoeken benut in gesprekken met brancheorganisaties en andere partijen om naleving te bevorderen.

3.3.2 Strafrechtelijke onderzoeken werk en inkomen

Georganiseerde fraude en misbruik van regelingen, fraude met uitkeringen, subsidies en steungelden ondermijnen het draagvlak voor de sociale zekerheid en ondersteuning vanuit de overheid. De Opsporingsdienst richt zich, in samenwerking met de toezichtsprogramma's, op de aanpak van misstanden in de uitzendsector. Het gaat hierbij om onderzoeken naar onder meer mensensmokkel, valse (loon)administraties en valse arbeidscontracten. In 2025 is de bestaande opsporingscapaciteit uitgebreid. Deze intensivering krijgt in 2026 verder beslag door complexe onderzoeken met een dadergerichte aanpak op te pakken.

Frauderen met uitkeringen of sociale voorzieningen wordt veelal via het bestuursrecht aangepakt, door het onterecht ontvangen bedrag terug te vorderen en een boete op te leggen. Het strafrecht kan worden ingezet indien er sprake is van grootschalige en georganiseerde fraude met bijvoorbeeld de inzet van facilitators.

De Opsporingsdienst ontvangt met enige regelmaat meldingen over valse certificaten of documenten met betrekking tot veilig werk. Denk hierbij aan fraude met VCA-certificaten of RI&E's. Vanuit het bestuursrecht kan hier vaak niet tegen worden opgetreden, omdat er geen toezichtrelatie is met de betrokken entiteit. In deze gevallen kan het strafrecht worden ingezet.

3.3.3 Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

Naar verwachting treedt in 2026 de Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel in werking. Voor de Arbeidsinspectie ligt de nadruk in deze wet op de strafbaarstelling van ernstige benadeling en er voordeel uit trekken. Omdat de precieze effecten van de nieuwe delictsomschrijving moeilijk vooraf in te schatten zijn, wordt met onder andere het OM en de Raad voor de rechtspraak een jaar na inwerkingtreding geëvalueerd welke impact de wet daadwerkelijk heeft op signalen, meldingen en intakes. De in 2025 ingezette professionalisering van het proces voor signalen en meldingen wordt in 2026 voortgezet om de effectiviteit van de reactieve opsporing te vergroten. Daarnaast investeert de Arbeidsinspectie dit jaar in proactieve opsporing op basis van data en de ontwikkeling van nieuwe intelligence-producten.

3.3.4 Gezond en veilig werk

Op het domein gezond en veilig werk is de verbinding van de toezichtsprogramma's met Opsporing duurzaam verankerd. Met diverse programma's (waaronder Asbest en ioniserende straling, Major hazard control en Certificatie en markttoezicht) wordt met het strafrechtteam gewerkt aan een bredere inzet van strafrecht binnen de handhavingstrategie. In 2026 wordt deze aanpak verder uitgebreid.

3.3.5 Zorgfraude

Voor het ministerie van VWS voert de Arbeidsinspectie strafrechtelijke onderzoeken uit naar fraude in de zorg. Daarbij deelt zij ook informatie in het kader van schadebeperkende maatregelen ter voorkoming en bestrijding van fraude. Dit stelt andere partijen in staat zelfstandig fraudeonderzoek te doen. De Arbeidsinspectie ziet een toename en professionalisering van criminele samenwerkingsverbanden die het zorgsysteem misbruiken. Zij ziet een groeiende verwevenheid tussen fraude met zorggelden en andere vormen van (zware) criminaliteit, onder meer door witwassen van crimineel vermogen. De strafrechtelijke onderzoeken naar zorgfraude zijn vaak complex en omvangrijk. Dit vraagt om een multidisciplinaire aanpak, in samenwerking met ketenpartners in het zorgveld. De inzet richt zich primair op strafrechtelijke repressie en vergelding, maar ook op aanvullende interventies, bijvoorbeeld door proactief informatie te delen met partners die daarop kunnen acteren.

4. Organisatie, mensen en middelen in 2026

4.1 Strategische organisatiedoelen

In het Meerjarenplan 2023–2026 zijn kerncijfers opgenomen om te sturen op de beoogde resultaten van de Arbeidsinspectie. Deze cijfers geven inzicht in zowel de directe resultaten van het inspectiewerk als in indicatoren voor de bijdrage aan maatschappelijk effect.

4.1.1 Indicatoren voor resultaat

De Arbeidsinspectie hanteert de volgende indicatoren:

1. *Balans actief-reactief toezicht Gezond en veilig werk*
De Arbeidsinspectie streeft naar een balans tussen het reactieve en actieve werk (ten minste 50–50%) voor gezond en veilig werk. Deze balans is in 2023 bereikt, daarna bestendigd en blijft ook in 2026 het streven.
2. *Gezamenlijke inspecties Seveso-bedrijven (voorheen Brzo) (≥ 90%)*
De Arbeidsinspectie en haar toezichtspartners hechten waarde aan gezamenlijk toezicht bij Seveso-bedrijven. De Arbeidsinspectie streeft ernaar in 2026 deel te nemen aan 90% van de gezamenlijke inspecties.
3. *Informatiegestuurd werken*
De Arbeidsinspectie investeert in mensen, processen en techniek om in 2026 een volwassen niveau van informatiegestuurd werken te bereiken. Dit versterkt de risicogerichte inzet en ondersteunt inspecteurs en rechercheurs met actuele en relevante informatie voor effectief toezicht.
4. *Interventiedekking Eerlijk werk*
Met de interventiedekking geeft de Arbeidsinspectie inzicht in het deel van de toezichtpopulatie dat zij via interventies bereikt. Het gaat om rechtstreekse beïnvloeding (direct) en beïnvloeding via anderen (indirect).

4.1.2 Indicatoren voor effect

De Arbeidsinspectie maakt haar bijdrage aan gezond, veilig en eerlijk zichtbaar aan de hand van handhavingspercentages. Deze geeft inzicht in de mate waarin werkgevers hun gedrag aanpassen na inspecties en handhaving.

- Eerste inspectie: dit percentage laat zien in hoeverre de Arbeidsinspectie (via risicogericht inspecteren) bedrijven bezoekt die de regels overtreden. Daarbij is het doel dat bij meer dan de helft van de eerste inspecties een overtreding wordt vastgesteld, en dat inzet van handhaving hen beweegt tot naleving.
- Herinspectie: dit percentage geeft inzicht in de mate waarin overtredende bedrijven hun gedrag aanpassen na inzet van handhavingsinstrumenten. Het streven is dat meer dan de helft van de werkgevers bij de herinspectie is gaan naleven.

Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie	Realisatie 2025 ^a	Raming 2025	Raming 2026
Resultaat			
Verhouding actief/reactief Veilig & Gezond (excl. Seveso; %)	51:49	50:50	50:50
Deelname Arbeidsinspectie aan gezamenlijke Seveso-inspecties (%)	95	>90	>90
Niveau informatiegestuurd werken ^b	-	-	beheerst
Interventiedekking Eerlijk werk ^{a,b,c} (%)	4,4	-	5
Effect			
Handhavingspercentage eerste inspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso)	53	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Seveso)	22	<50	<50
Handhavingspercentage Seveso ^d	32	<40	<40
Handhavingspercentage eerste inspectie Eerlijk werk	53	>50	>50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk werk	38	<50	<50

- a. Het gaat om de realisatie tot 31 augustus 2025 met uitzondering van de interventiedekking Eerlijk werk. Dit is de realisatie 2024 zoals opgenomen in het jaarverslag 2024.
- b. Voor deze kerncijfers heeft de Arbeidsinspectie alleen doelen geformuleerd voor 2023 en 2026 (en dus niet voor de tussenliggende jaren).
- c. Dit betreft het aandeel bedrijven met een risico op oneerlijk werk waarop de Arbeidsinspectie toezicht houdt via interventieclusters 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en 2 (beïnvloeding via anderen).
- d. Bij het inspecteren van Seveso-bedrijven wordt geen onderscheid gemaakt tussen eerste inspecties en herinspecties. De Arbeidsinspectie blijft inspecteren, totdat een overtreding is opgeheven.

4.2 Mensen en middelen

De Arbeidsinspectie maakt gebruik van strategische personeelsplanning om de benodigde capaciteit en expertise op peil te houden. De grote wervingsrondes voor inzet op eerlijk werk (arbeidsmarktfraude-wetgeving) en gezond en veilig werk (arbowetgeving) worden in 2026 afgerond. De krappe arbeidsmarkt is voelbaar en de uitstroom is hoger dan een aantal jaren geleden. Daarom blijft aandacht nodig voor instroom, behoud en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook in de komende jaren worden kennis en vaardigheden verder ontwikkeld, zodat deze blijvend aansluiten op de opgaven van het huidige Meerjarenplan 2023–2026 (en het nieuwe Meerjarenplan vanaf 2027).

Ontwikkeling formatie Arbeidsinspectie in fte	2025	2026	2027	2028	2029
Totaal stand 2026	1837	1826	1816	1816	1816

Toelichting bij de tabel

- De daling van de formatie in 2026 en 2027 hangt samen met de afbouw van de tijdelijke extra fte voor opsporingsonderzoek naar fraude met NOW-gelden. Deze steunmaatregel (Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid) stelde bedrijven tijdens de coronacrisis in staat personeel door te betalen bij omzetverlies.

Budget Arbeidsinspectie (x € 1 miljoen)	2025	2026	2027	2028	2029
Totaal	239,5	229,7	227,0	225,8	227,3
Personeel	201,7	201,9	199,6	198,6	197,6
Overig	37,8	27,7	27,4	27,2	29,7

Toelichting bij de tabel

- De uitgaven van de Arbeidsinspectie bestaan grotendeels uit personeelskosten. De taakstelling van het huidige kabinet is reeds in de cijfers verwerkt.
- Overige kosten hebben voornamelijk betrekking op huisvesting, ICT, materieel en dienstreizen. Vanaf 2026 worden alleen de eigen middelen voor ICT-exploitatie op het budget van de Arbeidsinspectie geboekt. Dat heeft te maken met de rijksbrede systematiek voor ICT-budget.

4.3 Duurzaamheid en diversiteit

De Arbeidsinspectie sluit aan bij de rijksbrede doelen op het gebied van duurzaamheid en diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid (DIG). Deze speerpunten worden structureel meegenomen in het personeelsbeleid en de bedrijfsvoering. Conform de rijksbrede duurzaamheidsagenda werken we onder meer aan:

- Klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030: het wagenpark is inmiddels voor ruim 90% emissievrij en ligt op koers om in 2028 volledig elektrisch te zijn.
- Circulair werken: materialen worden waar mogelijk hergebruikt, bijvoorbeeld bij vervanging van persoonlijke uitrustingen van inspecteurs.
- Arbeidsparticipatie: de afgelopen jaren zijn participatiebanen gerealiseerd die nu vorm krijgen als reguliere werkplekken, met ondersteuning vanuit een speciaal servicepunt.
- MVOI: via maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen (MVOI) biedt de Arbeidsinspectie kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onder andere via social return.

November 2025