

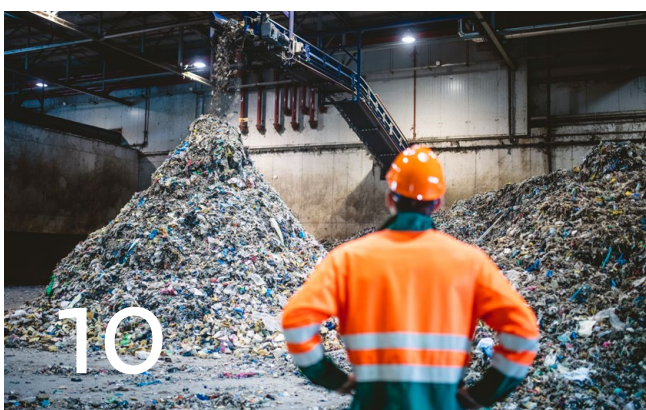
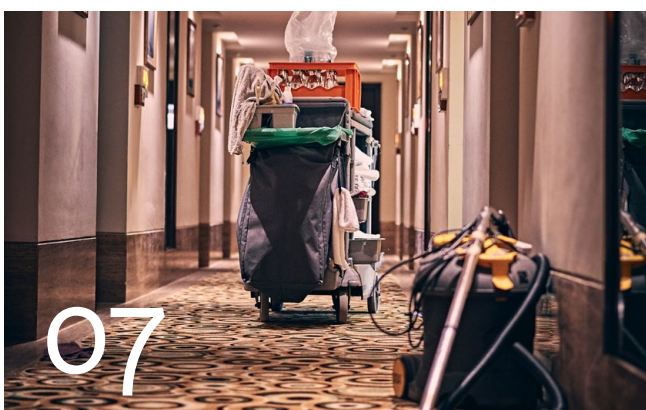
Rapportage programma I  
Schoonmaak Rapportage  
programma Schoonmaak  
Industrie en programma Sch  
programma Industrie en pro  
Rapportage programma Ind  
Schoonmaak Rapportage pr  
programma Schoonmaak Ra  
Industrie en programma Sch  
programma Industrie en pro  
Rapportage programma Ind  
Schoonmaak Rapportage pr  
programma Schoonmaak Ra  
Industrie en programma Sch  
programma Industrie en pro  
Rapportage programma Ind  
Schoonmaak Rapportage pr  
programma Schoonmaak Ra  
Industrie en programma Sch



Nederlandse Arbeidsinspectie  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Rapportage programma Industrie en programma Schoonmaak (2019-2022)

# Inhoudsopgave







**VOOR ALLE UREN  
BETAALD WORDEN**

**#DASPASEERLIJK** ✓

## Doorontwikkeling aanpak schoonmaakbranche en industrie: *‘Met minder inspanning meer effect teweegbrengen’*

De programma’s Schoonmaak en Industrie die in 2019 van start zijn gegaan lopen tot eind 2022. Wat heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie de afgelopen vier jaar binnen deze programma’s gedaan, en wat is er bereikt? We willen dat medewerkers netjes worden behandeld en een eerlijk loon krijgen.

In de schoonmaakbranche en in de industrie komen veelvuldig misstanden voor. Deze lopen uiteen van wetsovertredingen tot gevallen van fraude. Denk aan onderbetaling, misbruik, te lange werktijden en zwart werken naast een uitkering. Maar ook dat ondernemers hun werknemers geen vakantiegeld uitkeren, of minder belasting of sociale premies afdragen.’

### Programma Schoonmaak

Het starten van een schoonmaakbedrijf is erg laagdrempelig. Meer dan

wat schoonmaakspullen en enkele opdrachtgevers heb je niet nodig. We zien dan ook veel zogenoemd vluchtig ondernemerschap, wat wil zeggen dat een schoonmaakbedrijf slechts heel kort bestaat. Vaak een aanwijzing dat het foute boel is.

### Betere arbeidsomstandigheden

Het terugdringen van de misstanden door aanscherping van wet- en regelgeving en repressieve controles, was dweilen met de kraan open. Daarom is in 2019 het Programma Schoonmaak gestart. Het richt zich op de aanpak van malafide praktijken

in de schoonmaakbranche, een sector met ruim 15.000 bedrijven en met 119.000 werknemers. Met het programma sluiten we aan op de Code Verantwoordelijk Marktgedrag, een initiatief van de FNV en enkele marktspelers, die een appel doet op opdrachtgevers om bij aanbestedingen niet alleen de prijs te laten meewegen maar ook de kwaliteit en de arbeidsomstandigheden van medewerkers. Ondertekenaars zeggen toe de wet na te leven en hun personeel netjes te behandelen.’



**NETJES BETAALD  
WORDEN VOOR  
DE UREN  
DIE JE WERKT**

**#DASPASEERLIJK** ✓

Werknemers in de schoonmaaksector zijn vaak laaggeschoolden, arbeidsmigranten en soms mensen met een gedeeltelijke uitkering. Veelal kwetsbare mensen die afhankelijk zijn van hun werkgever. Ze zijn vaak onvoldoende op de hoogte van hun rechten en weten meestal ook niet de wegen te bewandelen om hun recht te kunnen halen.' Behalve het tegengaan van wetsovertredingen en oneerlijke concurrentie strijdt de Nederlandse Arbeidsinspectie dan ook voor betere arbeidsomstandigheden en omgangsvormen.

## Programma industrie

### Ketenaanpak en preventie

De kern van het programma is een ketenaanpak. De focus ligt niet alleen op de bedrijven, maar ook op de koepelorganisaties. Het is van belang de hele keten in beeld te brengen. We beschikken over een brede waaier aan interventies die samen de Interventie-toolbox vormen. Deze toolbox geeft handvatten over welke interventies raadzaam zijn bij welk type gedrag. Daar wordt een risico-analyse op uitgevoerd en vervolgens een redeneerlijn opgesteld. Aan de hand van de redeneerlijn kijkt de Nederlandse Arbeidsinspectie welke

interventie het risico minimaliseert en leidt tot het gewenste effect, namelijk ander gedrag.

Een van de interventies is preventie, zoals het voeren van startgesprekken. We gaan aan de hand van gegevens van de Kamer van Koophandel in gesprek met startende ondernemers om ze voor te lichten over de wetgeving, over wat mag en wat niet mag. Hiermee werken we aan vergroting van de bewustwording bij de werkgevers. En dat werkt. Uit onderzoek blijkt dat bij de werkgevers die een startgesprek hebben gehad 38% minder handhaving plaats vindt. Het loont dus om werkgevers snel na de start van hun bedrijf voor te lichten over hun rechten en plichten.'

### Zichtbaarheid

Een andere interventie is de uitvoering van data-analyses om te kijken of een bedrijf zich aan de regels houdt. De inspectie heeft een verdienmodel ontwikkeld om te kijken waar slecht willende werkgevers onwettige kansen zien om extra geld te verdienen. Als een aanbieder bijvoorbeeld een prijs offreert die onder het minimumloon ligt, is het meteen duidelijk dat de werknemers geen eerlijk loon krijgen. In de gevallen dat een situatie erom vraagt, vinden er inspecties plaats. Dan voeren we een controle uit bij de opdrachtgever en met

de werknemers. In de praktijk komen we soms situaties tegen dat iemand tientallen kamers per dag moet schoonmaken.

Om het werk gedaan te krijgen, moet een schoonmaker in zo'n geval in eigen tijd doorwerken. Dat is een verkapte vorm van stukloon – verboden in Nederland.

Met deze aanpak richt de Inspectie zich op de groep werkgevers die zich in principe aan de wet willen houden, maar onvoldoende kennis hebben. Met voorlichting is deze groep goed te bereiken. Daarnaast zijn er werkgevers die zich niet aan de wet willen houden, maar dat toch gaan doen wanneer het ze te heet onder de voeten wordt. Buckens: 'We willen dat opdrachtgevers en werkgevers weten dat we actief zijn. Daarom geven we voldoende signalen af dat we grondig inspecteren en optreden bij overtredingen. We zorgen er ook voor dat wat we doen zichtbaar is. Zo publiceren we [alle uitgevoerde inspecties](#) op onze website. Iedereen kan nalezen bij welke bedrijven we zijn geweest en of er overtredingen zijn aangetroffen.

Het programma Schoonmaak en het programma Industrie zijn samen met de andere sectorprogramma's op gegaan in het grote nieuwe programma Goed Werkgeverschap. We blijven effectgericht werken, niet alleen door repressie, inspecties en boetes achteraf, maar ook door preventie en interventies gericht op gedragsbeïnvloeding. Op die manier willen we de wereld een stukje mooier maken. We willen immers vooral dat mensen netjes worden behandeld en een eerlijk loon krijgen. Dat lukt met de nieuwe aanpak steeds beter. Zo hopen we met minder inspanning meer effect te weeg te brengen.

*'Dan voeren we een controle uit bij de opdrachtgever en met de werknemers'*





## Nieuwe interventies binnen sector afval en recycling blijken effectief

De afvalverwerkingssector is al jarenlang de sector waarin relatief de meeste arbeidsongevallen plaatsvinden. Daarom ligt de prioriteit binnen het programma Industriële Arbeid onder andere bij deze sector. André Hoogendijk is landelijk projectleider voor dit programma met betrekking tot gezond en veilig werken. ‘Onze aanpak bestaat uit beproefde én nieuwe interventies.’

**A**l jarenlang vallen er relatief gezien aanmerkelijk meer slachtoffers in de afvalsector dan in de bouw en in de industrie. ‘Het gaat hierbij om vaak ernstige ongevallen’, vertelt André. ‘Denk aan verwondingen als gevolg van contact met bewegende delen van een machine of een aanrijding door een voertuig. Wij hebben alleen weet van de meldingsplichtige arbeidsongevallen, dat wil zeggen waarbij sprake is van een ziekenhuisopname, blijvend letsel of een dodelijke afloop. Dus dat is nog maar het topje van de ijsberg.’

### Bijeenkomsten met Vereniging Afvalbedrijven

De afvalbranche bestaat uit enkele grote afvalverwerkende bedrijven en veel kleine bedrijven. Van de grote spelers, die samen twee derde van de markt in handen hebben, zijn er vijftig lid van

de Vereniging Afvalbedrijven (VA). Daarom heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie vanaf het begin van het programma contact gezocht met de vereniging.

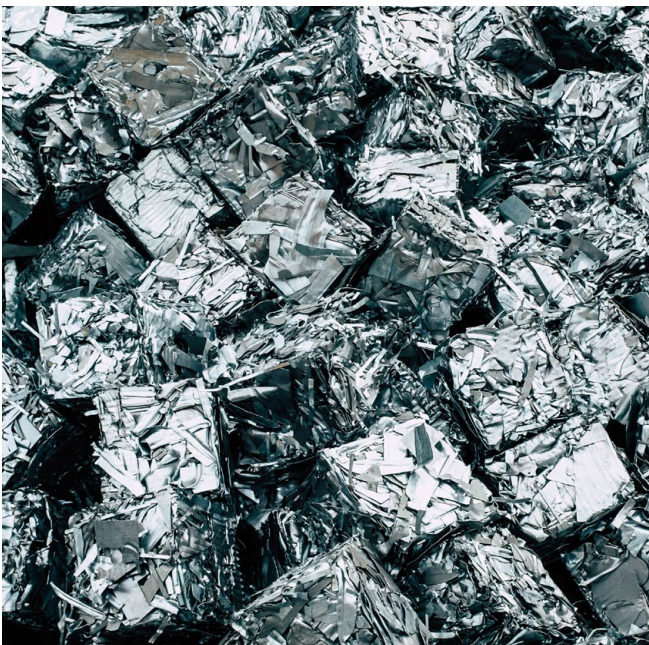
‘In een webinar hebben we onze ongevals cijfers vergeleken en besproken hoe we ongevallen kunnen terugdringen. Hierbij hebben we ons voornamelijk gericht op de oorzaken en omstandigheden van zowel ernstige, meldingsplichtige ongevallen als niet-meldingsplichtige ongevallen. André: ‘De sector beschikt ook over cijfers van bijvoorbeeld beknelde vingers en valpartijen, dus die geven een completer beeld. We kwamen in het gesprek tot eenzelfde conclusie, namelijk dat er meer aandacht moet zijn om de arbeidsplaats schoon en veilig te houden.’



## Take-aways en filmpje

Het webinar werd afgesloten met 10 take-aways om de samenwerking verder te verdiepen. Zo betreft één take-away het verzoek om de gedifferentieerde aanpak arbeidsongevallen ook in te zetten in deze en andere sectoren. Dit is inmiddels landelijk beleid geworden. Een andere take-away is het verzoek om de gezondheidsrisico's op lange termijn te bespreken waaronder de blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Daarvoor is meteen de daad bij het woord gevoegd tijdens de tweede bijeenkomst met de VA in de Utrechtse Jaarbeurs. De Inspectie heeft daar gesproken over de aanwezigheid en de te treffen maatregelen ten aanzien van dieselmotorenemissie (DME), en meteen aangekondigd dat ze ook hierop gaat inspecteren.

Een andere nieuwe interventie die effectief is gebleken, is het tonen van een filmpje dat een melder had ingestuurd. André: 'Op het filmpje is te zien dat werknemers bij een afvalverwerker stukken asbest van een sorteerband moest oppakken zonder voldoende bescherming te dragen en dat het asbest open en bloot over het terrein wordt vervoerd. Ik heb het filmpje laten zien aan een medewerker van de VA, waarop alle aangesloten leden zijn geïnformeerd en de werkinstructies voor het werken aan een sorteerband zijn aangescherpt.'



## Metaal- en palletrecycling

Omdat de afvalsector omvangrijk is, zijn er twee deelsectoren uitgelicht, te weten de metaalrecycling en de palletrecycling. Recycling is een groeiende bedrijfstak en er valt veel geld in te verdienen. De Inspectie ontvangt geregeld signalen en meldingen uit deze hoek. Recycling brengt nieuwe risico's met zich mee – bijvoorbeeld brandgevaar bij de opslag van lithiumbatterijen – en

de veelal kleine bedrijven zijn zich vaak niet bewust van de arbeidsrisico's.

'In onze inspecties kijken we naar fysieke arbeidsbelasting, machineveiligheid en een gezonde en veilige arbeidsplaats', aldus André. 'Voor het ongevalsonderzoek hanteren we een gedifferentieerde aanpak, wat erop neer komt dat we bij kleine overtredingen de werkgever vragen om zelf een plan van aanpak op te stellen. Dat is effectiever dan een boete uit te delen omdat een bedrijf dan naar de eigen algemene veiligheidssituatie kijkt en meer maatregelen neemt om deze te verbeteren.'

*'De sector beschikt ook over cijfers van bijvoorbeeld beknelde vingers en valpartijen, dus die geven een completer beeld. We kwamen in het gesprek tot eenzelfde conclusie, namelijk dat er meer aandacht moet zijn om de arbeidsplaats schoon en veilig te houden.'*

## Publicaties in vakbladen

Doordat de Nederlandse Arbeidsinspectie de afgelopen jaren nauw heeft samengewerkt met de VA, zijn de vijftig aangesloten leden intensiever geweest op veilig en gezond werken. De kans is groot dat deze bedrijven daardoor in beweging zijn gekomen. De afvalbedrijven die geen lid zijn van de VA of de EPV (Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging) worden hier niet mee bereikt. Daarom zet de Inspectie ook in op publicaties in onder andere de Schrootkrant, vakblad Recycling Magazine Benelux en het vakblad Afval.



## Twee casussen van het Interventieteam Schoonmaak

Onderbetaling, illegale tewerkstelling, fraude, overschrijding van de arbeidstijden; de schoonmaak grossiert in overtredingen van de arbeidswetten. Voor de aanpak van malafide schoonmaakbedrijven heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie een Interventieteam Schoonmaak ingesteld. De afgelopen jaren heeft het team onder andere onderzoeken uitgevoerd binnen de schoonmaak in de horeca. Twee recente casussen van het Interventieteam.

**H**et Interventieteam Schoonmaak richt zich onder meer op de zware overtredingen met een multi-disciplinair karakter in de sectoren fastfood, horeca, vakantieparken en interieurreiniging van gebouwen. Voor een zo effectief mogelijke aanpak bundelt ze haar krachten met de Belastingdienst en het UWV. In de afgelopen drie jaar heeft het Interventieteam ongeveer twintig grote casussen behandeld, waarvan een deel nog loopt.

Han Bartelink is projectleider van het Programma Schoonmaak en stuurt het Interventieteam Schoonmaak aan. 'We werken meestal op basis van een melding

die binnenkomt bij ons of bij de Belastingdienst. Dan onderzoeken we of er inderdaad sprake is van een ernstige misstand. Dat doen we de hand van enkele indicatoren. Deze zijn vastgesteld aan de hand van de beschikbare informatie bij de deelnemende partners. Deze werkwijze geeft ons de mogelijkheid om aan de hand van de informatie de bedrijven te selecteren voor nader onderzoek. Ons doel is om een malafide schoonmaakbedrijf op het rechte spoor te krijgen en daarmee concurrentievervalsing tegen te gaan. Veelal worden de activiteiten van het malafide bedrijf door optreden van het Interventieteam gestaakt. Hoe de Inspectie

dat aanpakt, is te lezen in de twee hieronder beschreven casussen.

### Casus: Vluchtelingen werkzaam bij klusbedrijf in hotelketen

Arbeidsinspecteur Ed: 'Er kwam een melding binnen over een hotelketen waar een klusbedrijf onder meer schoonmaakwerk zou verrichten. Bij analyse van de gegevens constateerden we al enkele afwijkingen ten opzichte van onze wet- en regelgeving. Hierbij wezen alle pijlen naar een vorm van fraude. Het bedrijf bleek bij de Kamer van Koophandel onder meer te zijn ingeschreven als schoonmaakbedrijf. Het bedrijf werkte samen met een school



en bood de jonge Syrische vluchtelingen een “stageplek” aan. Het werk – sloopwerk – sloot echter niet aan op de opleiding. En bovendien kregen ze niets betaald. De jongeren hadden inmiddels wel in de gaten dat het niet in de haak was, maar ze durfden niet aan de bel te trekken. De omzet die het bedrijf genereerde bij de hotelketen werd ook niet volledig opgegeven bij de Belastingdienst. We gingen op controle met een team van twaalf personen. In tegenstelling tot sommige acties waarbij het team bestaat uit tussen de vijftig en honderd mensen van verschillende ketenpartners nog relatief klein dus. De getuigenverklaringen van de jongeren hebben we gebruikt voor verder onderzoek. Deze bleken betrouwbaar omdat ze overeenkwamen met onze bevindingen.’

‘Het klusbedrijf heeft de Arbeidstijdenwet, de Wet minimumloon en de Wet arbeid vreemdelingen overtreden. Het bedrijf zal bovendien waarschijnlijk een forse naheffing van de Belastingdienst krijgen; de zaak loopt nog. Daarnaast heeft het UWV uitkeringsfraude vastgesteld, de partner van de ondernemer moet een terugvordering van € 26.344,- inclusief boete betalen.’

‘Met de hotelketen zijn we in gesprek gegaan. Het management heeft toegezegd om alle klussers en andere werklieden in de hotels te gaan registreren, waarmee ze het risico op malafide praktijken minimaliseren. Dit hotel heeft er lering uit getrokken en actie ondernomen. Bij de aanpak van malafide schoonmaakbedrijven spelen opdrachtgevers een belangrijke rol. De aanpak van het Interventieteam is er ook op gericht deze doelgroep bewust te maken van de risico’s en de gevolgen. We doen ook hercontroles als we vermoeden hebben dat een bedrijf of opdrachtgever er niet van heeft geleerd. Dan kunnen we boetes opleggen. Maar ons doel is vooral om dergelijke praktijken te voorkomen, niet om te straffen.’

### **Casus: Zwart werken, te lange werktijden en onderbetaling bij strandtenten**

Arbeidsinspecteur Patrick: ‘We werden benaderd door een Regionaal Informatie- en Expertise Centrum (RIEC) met de vraag om mee te kijken naar een casus waarbij een schoonmaakbedrijf afwassers leverde aan onder andere strandtenten. Er zou sprake zijn van zwart werken, te lange werktijden en onderbetaling, waarbij het om ongeveer honderd werknemers zou gaan. Dat aantal kwam overeen met onze berekening op grond van de omzet. We hebben de loonaangifte onderzocht; er werd voor slechts twaalf werknemers loonaangifte gedaan. Na verder onderzoek stelden we vast dat het in een half jaar tijd ging om 46 verschillende opdrachtgevers. Vervolgens hebben we na een uitgebreide briefing bij een lokaal politiebureau met een multidisciplinair team van zestig controleurs een fysieke controle uitgevoerd bij tien locaties. Daarbij bleek onder meer sprake te zijn van een in- en uitleenconstructie van afwassers, terwijl het schoonmaakbedrijf niet als uitzendbureau stond geregistreerd bij de Kamer van Koophandel.’

‘Met inzet van 25 collega’s hebben we bij de opdrachtgevers verhoren afgenomen en inmiddels 65 werknemers van het schoonmaakbedrijf in kaart gebracht die zwart betaald kregen, naast hun uitkering. De gemeente doet in deze gevallen onderzoek naar uitkeringsfraude. Een mogelijke sanctie zal zijn dat ze het geld van de uitkering terug moeten betalen of dat de uitkering wordt gekort. Zowel het schoonmaakbedrijf als de opdrachtgever hebben meerdere wetten waar de Inspectie op controleert, overtreden: de Arbeidstijdenwet, de Wet minimumloon, de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Daarnaast is ook belasting ontdoken. Op basis van sterke aanwijzingen vooraf kon de Belastingdienst meteen na vaststelling beslag leggen op de bankrekeningen. Ook is hierbij het

zogenaamde derdenbeslag bij de opdrachtgevers toegepast. Voor de Belastingdienst is de Wet keten-aansprakelijkheid van toepassing. Oninbare naheffingsaanslagen kunnen op basis van deze wet op de opdrachtgevers verhaald worden.’

‘Om van deze casus een preventieve werking te laten uitgaan, hebben we in samenwerking met de RIEC-partners deze casus geanonimiseerd op papier gezet en in de vorm van een voorlichtingsbrief persoonlijk overhandigd aan alle 37 strandtenthouders langs de kustlijn van de desbetreffende gemeenten. Het doel van deze voorlichting was om de opdrachtgevers (strandtenthouders) bewust te maken van de risico’s als ze met een malafide schoonmaakbedrijf in zee gaan. In de brief hebben we dan ook gewezen op de website Zelfinspectie.nl van de Nederlandse Arbeidsinspectie en relevante webpagina’s van de Belastingdienst.’

#### **Han vat samen:**

*‘Wat we willen, is meer effect sorteren door in te zetten op voorlichting en informeren aan de voorkant. Niet alleen samenwerken bij de repressieve aanpak, maar ook bij toepassing van een brede interventiemix. Dat geeft zeker meerwaarde. Alleen ga je wel sneller, maar samen kom je zeker verder.’*



# ‘Slachterijen willen werken aan een veilige en gezonde werkomgeving’

**Het werk in slachterijen en de vlees- en pluimveeverwerkende industrie is zwaar en fysiek belastend. En het zijn vooral arbeidsmigranten die dit werk doen. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft daarom extra aandacht voor deze sector. Projectleiders Diana Martens en Marleen Dreissen blikken terug op afgelopen vier jaar.**

‘De coronapandemie heeft duidelijk gemaakt dat veel knelpunten in deze sector terug te voeren zijn op het grote aantal arbeidsmigranten dat hierin werkt’, vertelt Diana. ‘De meeste zijn laagopgeleid, vaak analfabeet en ze spreken geen Nederlands. Het komt vaak voor dat ze te weinig betaald krijgen of geen eerlijke behandeling. Ook verloopt de communicatie moeizaam, wat de kans op ongevallen vergroot want er wordt gewerkt met scherpe messen en snijmachines.’

Diana: ‘Zo zag een inspecteur dat een rechtshandige slachter naast een linkshandige stond. Met gebaren gaf hij aan dat ze om moesten draaien voor hun eigen veiligheid, maar toen hij even later weer langsliep stonden ze weer op hun oude positie. De taalbarrière maakt het lastig om iets goed over te brengen. Grote slachterijen maken daarom steeds meer gebruik van tolken die op de werkvloer rondlopen.’

## Inlening via uitzendbureaus

De arbeidsconstructie loopt veel via uitzendbureaus die goedkope arbeidskrachten in Oost-Europa werven en hen uitlenen aan slachterijen in Nederland. Het uitzendbureau regelt het vervoer van en naar het werk, waar de arbeidskrachten afhankelijk van zijn. De vraag is of ze een eerlijk loon krijgen en of de huisvesting op orde is. De Inspectie ziet misstanden, maar het is lastig te bewijzen. Ook komt het vaak voor dat de inleners – de slachterijen – veel verantwoordelijkheden afschuift op het uitzendbureau, terwijl zij zelf de verplichting hebben om hun werknemers een veilige en gezonde werkplek te bieden.

De Inspectie heeft dan ook als doel voor deze sector: ervoor zorgen dat het werk fysiek minder belastend wordt en het slachten veiliger gebeurt; een eerlijke behandeling voor de werknemers; en werkgevers bewust maken van hun verantwoordelijkheden en verplichtingen als inlener van arbeidsmigranten.

## Vaste contracten en huisvesting

‘De aanpak van het probleem kunnen we alleen maar effectief doen door middel van een ketenaanpak’, vertelt Marleen. ‘We zijn in gesprek met de brancheorganisaties en met de bedrijven over hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bijvoorbeeld, wat doet een bedrijf voor de arbeidsmigranten die hier willen blijven en

het vak willen leren?’ De tak met “rood” vlees (varkens/koeien) is al bezig met het aanbieden van vaste contracten aan deze doelgroep. Langzamerhand ziet de Nederlandse Arbeidsinspectie verbeteringen. Zo kijken slachterijen kritischer naar de uitzendbureaus waarmee ze in zee gaan en proberen ze huisvesting te regelen voor de arbeidsmigranten die bij hen werken. Bovendien is de communicatie met de werknemers verbeterd.

We hebben bereikt dat de deur nu voor ons open staat, zo stelt Diana. ‘Er is een vertrouwensband en de bedrijven erkennen dat er nog veel winst te behalen valt. Daarom willen wij inzetten op voorlichting over veilige slachtlijnen, aanpak van fysieke belasting bij slachterijen en de taalbarrière. Maar het belangrijkste is dat de slachterijen willen werken aan een veilige en gezonde werkomgeving. De houding is verschoven naar goed werkgeverschap en zeker op het gebied van (machine)veiligheid en fysieke belasting zijn de effecten positief.’





## Inzet gedragsinterventies in metaalsector

**In de metaalsector bleven de ongevals cijfers ondanks intensieve inspecties hoog. Daarom gooide de Nederlandse Arbeidsinspectie het over een andere boeg en onderzocht de inzet van gedragsinterventies bij inspecties. Programmasecretaris Annet Geurts en onderzoeker Femke van Gurp over de opzet en de uitkomsten van dit gedragsexperiment.**

‘Om veiligheid tussen de oren van de mensen te krijgen, wilden we kijken hoe we het gedrag van werknemers kunnen beïnvloeden met psychologische interventies’, vertelt Annet Geurts, programmasecretaris Industriële arbeid. Zij was vanaf het begin betrokken bij het gedragsexperiment, dat de Nederlandse Arbeidsinspectie in samenwerking met het onderzoeksbureau Tabula Rasa in 2018 en 2019 in de metaalsector heeft uitgevoerd.

Het onderzoek richtte zich op de vraag of de effectiviteit van de inspectiebezoeken kon worden verhoogd met behulp van gedragsinterventies. ‘Samen met Tabula Rasa hebben we een palet aan technieken opgesteld die we op verschillende momenten hebben ingezet’, aldus Annet. ‘Vóór de inspectie stuurden we aan de metaalbedrijven een aankondigingsbrief en een bewustwordingsvragenlijst toe. Daarin stonden vragen als “In hoeverre vindt u arbeidsveiligheid belangrijk?” en “Wat doet u zelf aan veiligheid?” De bedoeling daarvan was om werkgevers en werknemers alvast aan het denken te zetten.’

Tijdens de inspectie was de insteek om de positieve punten te benadrukken en boodschappen als “dat veel bedrijven het fout doen” te vermijden. De Inspectie deelde bijvoorbeeld goede voorbeelden in de vorm van een verhaal en stimuleerde het meeschrijven in eigen woorden. Vooral dat laatste werkte goed, volgens Femke van Gurp, onderzoeker bij programma Industriële Arbeid en Toezicht Suwi: ‘Daardoor dachten mensen zelf na over het onderwerp veiligheid. Een mooi voorbeeld is dat een werknemer zo zorgvuldig had meegeschreven dat hij zijn verslag nadien trots naar de inspecteur had gemaaild.’

Het derde moment waarop de gedragsinterventies werden ingezet was na de inspectie. Dat deed de Inspectie door contact met het bedrijf te houden en een inspectiebrief te versturen. Annet: ‘Geen lange ingewikkelde brief zoals we voorheen wel stuurden, maar een brief in eenvoudige taal, opgeknipt in korte alinea’s met tussenkopjes. En alle juridische informatie hadden we opgenomen als bijlage.’

### **Uitkomsten**

Hoewel de onderzoeksgroep te klein is waardoor de steekproef niet representatief is, zijn de uitkomsten van het gedragsexperiment positief, zo is Femke van mening. Zo is het thema ‘veiligheid’ meer bij de werkgever en de werknemers gaan leven, is de website [5xbeter.nl](https://5xbeter.nl) intensiever bezocht en hebben meer bedrijven actie ondernomen na ontvangst van de aankondigingsbrief. ‘Het meest in het oog springend vind ik het enthousiasme van alle betrokkenen om op een andere manier tegen inspecteren aan te kijken’, zegt Femke. ‘De werkgevers en werknemers reageerden positief, en voor de inspecteurs heeft het meer werkplezier opgeleverd.’

*‘Samen met Tabula Rasa hebben we een palet aan technieken opgesteld die we op verschillende momenten hebben ingezet’*



Ook buiten de landsgrenzen bleek interesse. De Inspectie mocht in 2019 in Wenen voor een publiek van tientallen internationale bedrijven en organisaties een presentatie geven over dit gedragsexperiment. De eindrapportage is vervolgens in het Engels vertaald en verder verspreid.

Het gedragsexperiment heeft de oprichting van een Behavioural Insights Team (BIT) in 2019 bij de Nederlandse Arbeidsinspectie een extra zetje gegeven. De rol van dit gedragsteam is om bij de totstandkoming en uitvoering van interventies actief te adviseren en gedragkennis toe te passen. Het doel hiervan is gedragsverandering binnen bedrijven te bewerkstelligen.



---

#### voetnoot

De website [5xbeter.nl](https://5xbeter.nl) is een initiatief van de Koninklijke Metaalunie, Vereniging FME-CWM, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie om veilig en gezond werken in de metaalbewerking en metaalektro te bevorderen. Op deze site zijn nuttige informatie en verbeterchecks te vinden.

# Overzicht van aantal inspecties in de schoonmaak en van industrie

Cijfers rapportage Programma Schoonmaak 2019-2022

Aantal productiezaken		2019	2020	2021	2022	Totaal
Project naam	Inspectieproject soort	Aantal productiezaken	Aantal productiezaken	Aantal productiezaken	Aantal productiezaken	
<b>Project Interventieteam Schoonmaak</b>	Eerste inspectie	29	17	32	6	<b>84</b>
	Herinspectie	1	0	1	0	<b>2</b>
<b>Project Schoonmaak Hotels</b>	Eerste inspectie	7	3	0	0	<b>10</b>
	Herinspectie	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Project Schoonmaak Horeca</b>	Eerste inspectie	36	43	8	1	<b>88</b>
	Herinspectie	12	8	1	0	<b>21</b>
<b>Project Schoonmaak Gebouwen</b>	Eerste inspectie	31	29	49	36	<b>145</b>
	Herinspectie	13	10	12	1	<b>36</b>
<b>Project Schoonmaak Vervoersmiddelen</b>	Eerste inspectie	0	1	1	0	<b>2</b>
	Herinspectie	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Project Schoonmaak Vakantieparken</b>	Eerste inspectie	0	0	3	6	<b>9</b>
	Herinspectie	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Project Schoonmaak Arbo Glasbewassing</b>	Eerste inspectie	0	0	5	27	<b>32</b>
	Herinspectie	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Project Schoonmaak Starters</b>	Actualiteitenbezoek geen handhaving	50	153	171	32	<b>406</b>
<b>Totaal</b>		<b>180</b>	<b>264</b>	<b>283</b>	<b>109</b>	<b>836</b>



Aantal geïnspecteerde productiewerkgevers en HH%		2019			2020			2021			2022		
Project naam	Inspectieproject soort	Aantal werkgevers	Aantal werkgevers met overtreding	HH%	Aantal werkgevers	Aantal werkgevers met overtreding	HH%	Aantal werkgevers	Aantal werkgevers met overtreding	HH%	Aantal werkgevers	Aantal werkgevers met overtreding	HH%
Project Interventieteam Schoonmaak	Eerste inspectie	55	34	62%	45	9	20%	54	25	46%	9	9	100%
	Herinspectie	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
Project Schoonmaak Hotels	Eerste inspectie	15	7	47%	3	2	67%	0	0	0%	0	0	0%
	Herinspectie	4	1	25%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Project Schoonmaak Horeca	Eerste inspectie	40	17	43%	59	35	0%	10	10	100%	1	1	100%
	Herinspectie	9	2	22%	7	0	0%	1	1	100%	0	0	0%
Project Schoonmaak Gebouwen	Eerste inspectie	52	35	67%	61	39	64%	109	91	83%	77	75	97%
	Herinspectie	8	2	25%	10	1	10%	15	2	13%	1	1	100%
Project Schoonmaak Vervoersmiddelen	Eerste inspectie	0	0	0%	1	0	0%	3	3	100%	0	0	0%
	Herinspectie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Project Schoonmaak Vakantieparken	Eerste inspectie	0	0	0%	0	0	0%	12	1	8%	19	1	5%
	Herinspectie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Project Schoonmaak Arbo Glasbewassing	Eerste inspectie	0	0	0%	0	0	0%	6	3	50%	25	18	72%
	Herinspectie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Totaal</b>		<b>184</b>	<b>98</b>	<b>53%</b>	<b>186</b>	<b>86</b>	<b>46%</b>	<b>211</b>	<b>136</b>	<b>64%</b>	<b>132</b>	<b>105</b>	<b>80%</b>

Aantal ingezette instrumenten		Project Interventieteam Schoonmaak	Project Schoonmaak Hotels	Project Schoonmaak Horeca	Project Schoonmaak Gebouwen	Project Schoonmaak Vervoersmiddelen	Project Schoonmaak Vakantieparken	Project Schoonmaak Arbo Glasbewassing	Totaal
2019	Boeterapport	87	26	20	80	0	0	0	213
	Waarschuwing	11	16	10	34	0	0	0	71
2020	Boeterapport	66	23	63	275	0	0	0	427
	Waarschuwing	1	16	10	41	0	0	0	68
2021	Boeterapport	80	0	25	182	24	1	0	312
	Waarschuwing	0	0	22	16	0	1	6	45
2022	Boeterapport	23	0	9	349	0	63	2	446
	Waarschuwing	1	0	0	42	0	19	23	85
	Procesverbaal	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Totaal</b>		<b>270</b>	<b>81</b>	<b>159</b>	<b>1.019</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>31</b>	<b>1.668</b>

## Programma Industriële arbeid

Jaar/Sector	Soort inspectie/ Geïnspecteerde werkgevers	Metaal			Voedingsmiddelenindustrie			Afvalrecycling			Diverse inspecties			Programma totalen		
		Aantal	met over- treding	Handhaving in %	Aantal	met over- treding	Handhaving in %	Aantal	met over- treding	Handhaving in %	Aantal	met over- treding	Handhaving in %	Aantal	met over- treding	Handhaving in %
2019	1 <sup>e</sup> inspectie	179	142	79%										179	142	79%
	herinspectie	139	10	7%										139	10	7%
2020	1 <sup>e</sup> inspectie	56	37	66%	112	61	54%	48	13	27%	23	13	57%	239	87	36%
	herinspectie	12	2	17%	3	1	33%				6	2	33%	21	5	24%
2021	1 <sup>e</sup> inspectie	13	12	92%	129	71	58%	6	5	83%	31	17	55%	179	105	59%
	herinspectie				34	7	21%	6	2	33%	3	0	0%	43	9	21%
2022	1 <sup>e</sup> inspectie				12	5	42%	168	130	77%	31	23	74%	211	158	75%
	herinspectie				39	11	27%	2	0	0%	2	2	100%	43	13	30%
Totalen	<b>Totaal 1<sup>e</sup> inspectie</b>	<b>248</b>	<b>191</b>	<b>80%</b>	<b>253</b>	<b>137</b>	<b>53%</b>	<b>222</b>	<b>148</b>	<b>67%</b>	<b>85</b>	<b>53</b>	<b>62%</b>	<b>808</b>	<b>492</b>	<b>61%</b>
	<b>Totaal herinspectie</b>	<b>151</b>	<b>12</b>	<b>8%</b>	<b>76</b>	<b>19</b>	<b>25%</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>	<b>246</b>	<b>37</b>	<b>15%</b>



Jaar/sector	Ingezette instrumenten	Metaal	Voedingsmiddelen industrie	Afvalrecycling	Diverse inspecties	Totalen
2019	Boeterapport	158				158
	(kennisgeving) Eis	224				224
	Stillegging zonder boete	60				60
	Stillegging+Boeterapport	1				1
	Waarschuwing	269				269
	<b>Totaal</b>	<b>712</b>				<b>712</b>
2020	Boeterapport	210	10		2	222
	(kennisgeving) Eis	11	18	1	2	32
	Stillegging zonder boete	9	5	6	2	22
	Stillegging+Boeterapport	0	0	24	0	24
	Waarschuwing	76	124		26	226
	<b>Totaal</b>	<b>306</b>	<b>157</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>526</b>
2021	Boeterapport	104	40	5	129	278
	(kennisgeving) Eis		6		1	7
	Stillegging zonder boete		10	3	2	15
	Stillegging+Boeterapport		1			1
	Waarschuwing	23	189	11	59	282
	<b>Totaal</b>	<b>127</b>	<b>246</b>	<b>19</b>	<b>191</b>	<b>583</b>
2022	Boeterapport			23	245	268
	(kennisgeving) Eis		2	42		44
	Stillegging zonder boete		1	46	1	48
	Stillegging+Boeterapport					
	Waarschuwing		24	240	7	271
	<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>351</b>	<b>253</b>	<b>631</b>
<b>Totalen</b>	<b>Boeterapport</b>	<b>472</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>376</b>	<b>926</b>
	<b>(kennisgeving) Eis</b>	<b>235</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>307</b>
	<b>Stillegging zonder boete</b>	<b>69</b>	<b>16</b>	<b>55</b>	<b>5</b>	<b>145</b>
	<b>Stillegging+Boeterapport</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>26</b>
	<b>Waarschuwing</b>	<b>368</b>	<b>337</b>	<b>251</b>	<b>92</b>	<b>1048</b>
	<b>Totaal</b>	<b>1145</b>	<b>430</b>	<b>401</b>	<b>476</b>	<b>2452</b>

Deze publicatie is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag  
T 0800 51 51

November 2023 | Publicatie nr. 23408204