



3

Veilig aan de slag bij scouting



4

Arbeidsomstandigheden: vraag en antwoord



7

Bescherming kwetsbare groepen geregeld

De nieuwe Arbowet in het kort	2
Lessen van de Hartstichting	3
Arbochecklist	6
Voorschriften bij ernstige risico's	7
Goed verzekerd is het halve werk	8
Nuttige organisaties & links	8

Veilig en gezond vrijwilligerswerk

De verplichtingen van de arbowetgeving zijn niet meer van toepassing voor alle vrijwilligers. Alleen voor de bescherming van kwetsbare groepen en bij bijzondere gevaren in het vrijwilligerswerk zijn nog voorschriften van toepassing. Omdat organisaties wel verantwoordelijk en aansprakelijk zijn voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, kan eigen arbobeleid niet achterwege blijven.

Werknemers worden in Nederland beschermd door de arbeidsomstandighedenwetgeving. Tot voor kort behoorden daar ook de vrijwilligers onder. Dat had een grote administratieve last tot gevolg. De wetgever heeft daarom besloten dat de arbowetgeving een te zwaar middel is en niet past binnen de aard van het vrijwilligerswerk. Vrijwilligers vallen als gevolg hiervan in principe niet meer onder de arbowetgeving. Echter, het is niet de bedoeling dat vrijwilligers extra risico's gaan lopen. Voor werkzaamheden met ernstige risico's blijven de voorschriften uit de Arbowet van toepassing. Hetzelfde geldt voor kwetsbare groepen.

Ondanks het feit dat de arbowetgeving in het algemeen geen verplichting meer oplegt aan vrijwilligersorganisaties, is het niet de bedoeling dat organisaties nu achterover gaan leu-



Foto: Redmar Kruthof

nen. Organisaties hebben wel de verantwoordelijkheid en blijven aansprakelijk voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Het komt aan op meer eigen verantwoordelijkheid.

Zelfregulering

In deze krant worden alle aspecten van veilig en gezond vrijwilligerswerk op een rijtje gezet. Met voorbeelden uit de praktijk, achtergrondartikelen en checklists. Doordat er in het algemeen geen verplichting meer wordt opgelegd door de arbowetgeving aan vrijwilligers, wordt er meer aan de zelfregulering overgelaten. Veilig en gezond vrijwilligerswerk moet een aandachtspunt blijven voor organisaties. Er zijn weliswaar geen verplichtingen meer zoals een uitgebreide risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het aanstellen van een preventiemedewerker of het organiseren van de BHV (bedrijfs hulpverlening), toch blijven organisaties verantwoordelijk voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. De aansprakelijkheid hiervoor is niet vervallen. Wat betekent dat in de praktijk? Organisaties en vrijwilligers zullen, ondanks het wegvallen van de wettelijke eisen, toch voortdurend bezig zijn met de arbeidsomstandigheden. Niet alleen vanwege de aansprakelijkheid, maar ook in het belang van de organisatie en de vrijwilligers. Elke organisatie is zich ervan bewust dat het moeilijk is vrijwilligers te werven en dat het belangrijk is om vrijwilligers die voor de organisatie werken, te koesteren. De minimale voorwaarden die daarvoor geboden moeten worden, zijn arbeidsomstandigheden waaronder vrijwilligers zich prettig voelen.

Met onveilige en ongezonde situaties wordt het tegenovergestelde bereikt en vrijwilligers zullen wegblijven.

Overleg

Over veilige en gezonde arbeidsomstandigheden zullen de meningen verdeeld zijn. Voor de één is een veiligheidsbril absolute noodzaak terwijl dit voor de ander overbodig gevonden wordt. Naast het feit dat een veiligheidsbril beschikbaar moet zijn voor diegene die er gebruik van wil maken, geeft dit voorbeeld ook aan dat binnen de organisatie over veilige en gezonde arbeidsomstandigheden overleg gevoerd moet worden. Doordat vrijwilligers buiten de werkingssfeer van de wet vallen, is dit noodzakelijk geworden. Er kan niet meer naar een verplichte RI&E gewezen worden waarin vrijwilligers zonder discussie verplicht zijn de regels op te volgen. Waar organisaties voor moeten waken is dat een 'bedrijfs-cultuur' binnen de organisatie sluipt waarin het gebruik van veiligheidsmiddelen ontmoedigd wordt vanwege het kostenaspect, of omdat dit niet 'stoer' is.

Verplichten

Voor organisaties blijft de mogelijkheid bestaan om het gebruik van veiligheidsmiddelen te verplichten. Het is aan te raden dat in een intern arbeidsomstandighedenbeleid van de organisatie vast te leggen. Het arbeidsomstandighedenbeleid kan zelfs in het huishoudelijk reglement opgenomen worden. Het voordeel hiervan wordt verder besproken op pag. 2

Geen overbodige arboregels voor vrijwilligerswerk

Ongeveer vier miljoen mensen in Nederland doen regelmatig vrijwilligerswerk. Vrijwilligers vind je bijna overal, bij sportverenigingen, goede doelen, in de zorg, recreatie, natuurbeheer etc. Onze samenleving zou er heel anders uitzien zonder al deze mensen die zich in hun vrije uren inzetten om bijvoorbeeld het jeugdteam van de voetbalclub te begeleiden bij een belangrijke uitwedstrijd of om wilgen te knotten in het natuurgebied buiten de stad.

Vrijwilligers zijn niet weg te denken, dat is duidelijk. Daarom moeten we ervoor zorgen dat hun werk aantrekkelijk is en blijft. Belangrijk is daarbij dat ook vrijwilligers onder goede omstandigheden kunnen werken. Dat is geregeld in de Arbowet die bepaalt dat mensen veilig en gezond moeten kunnen werken.

Te veel en te gedetailleerde regels wil ik echter voorkomen. Dat geldt voor iedereen, maar in het bijzonder voor vrijwilligers. Deze mensen willen hun kostbare vrije tijd besteden aan ouderen, de toneelclub of ander maatschappelijk nuttig werk en niet aan bureaucratie. Daarom zijn vrijwilligers sinds enige tijd vrijgesteld van het grootste deel van de regels uit de Arbowet. Zo hoeven vrijwilligersorganisaties geen risico-inventarisatie en -evaluatie meer te maken waarin zij vastleggen welke risico's vrijwilligers lopen en wat wordt gedaan om die risico's weg te nemen. Ook het aanstellen van preventiemedewerkers en bedrijfs-hulpverleners is voor vrijwilligersorganisaties verleden tijd. Vrijwilligersorganisaties blijven wel verplicht vrijwilligers te beschermen tegen heel ernstige risico's, zoals valgevaar. Ook als vrijwilligers met gevaarlijke stoffen werken, moeten zij goed worden beschermd. Begrijpelijk, want de gezondheid van mensen moet voorop blijven staan.

Door vrijwilligersorganisaties vrij te stellen van veel arboverplichtingen, maar vrijwilligers wel te beschermen tegen ernstige risico's, is naar mijn mening een goed evenwicht gevonden tussen beperking van bureaucratie en de bescherming van vrijwilligers.



Henk van Hoof, staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Arboregels gewijzigd

Vrijwilligers vallen in beginsel niet meer onder de werkingssfeer van de Arbowet. Echter, waar het gaat om voorschriften die betrekking hebben op vrijwilligerswerk waaraan bijzondere gevaren verbonden zijn voor de gezondheid en veiligheid van vrijwilligers, zijn de voorschriften uit de arbowetgeving nog wél van toepassing. Ook voor kwetsbare groepen zijn aanvullende beschermende maatregelen van kracht. Een RI&E is alleen nog verplicht voor organisaties die werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia. Vrijwilligers zijn hiermee niet vogelvrij verklaard omdat organisaties verantwoordelijk en aansprakelijk zijn voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden door hun wettelijke aansprakelijkheid.

Doordat de Arbowet niet meer in het algemeen van toepassing is, behoren organisaties zelf verantwoordelijkheid te nemen ten aanzien van veilige en gezonde werkomstandigheden.

vervolg op pag. 2

De nieuwe Arbowet in het kort

In algemene zin vallen vrijwilligers niet meer onder de arbowetgeving. Alleen voor kwetsbare groepen en bijzondere risico's gelden een aantal aanvullende voorschriften uit de wet.

De arbowetgeving is in algemene zin niet meer van toepassing voor vrijwilligers. Dit geldt zowel voor de arbeidsomstandigheden als voor de Arbeidstijdenwet. Aanleiding voor de wetswijzigingen is de wens om de uitvoeringslast die bedrijven en organisaties als gevolg van de wet ondervinden, te verminderen. Door minder bemoeienis van de overheid krijgen werknemers en werkgevers meer eigen verantwoordelijkheid voor het arbeidsomstandighedenbeleid. Dit is ook doorgetrokken naar vrijwilligers.

Wijziging

Oorspronkelijk was de wetgeving nooit bedoeld voor vrijwilligers. Sinds 1998 was ze toch integraal op hen van toepassing. Resultaat: een hoop niet relevante regelgeving voor vrijwilligersorganisaties. Dat is nu veranderd. Door de recente wijzigingen is de Arbowet in het algemeen niet meer van toepassing op het vrijwilligerswerk. Voor de bescherming van kwetsbare groepen zoals jongeren onder de 18 jaar en zwangere vrouwen, blijven aanvullende voorschriften uit de wet bestaan. Ook de voorschriften met betrekking tot werkzaamheden waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden, blijven van toepassing.

Door het wegvallen van de verplichtingen uit de arbeidsomstandighedenwetgeving voor vrijwilligers in het algemeen, zijn organisaties niet meer verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te maken, een arbodienst in te inschakelen, een preventiemedewerker aan te stellen of de bedrijfshulpverlening (BHV) te organiseren. Deze wijzigingen zijn in lijn met het uitgangspunt de regeldruk van de arbowetgeving te verminderen. De veranderingen en consequenties zetten we voor u op een rijtje.

Definitie

Omdat de arbowetgeving in het algemeen niet meer van toepassing is voor vrijwilligers, is het belangrijk om te weten wie onder vrijwilligers verstaan worden. Voor de definitie van vrijwilligers wordt aangesloten bij de bestaande definitie uit de Wet op de loonbelasting. Daarin worden vrijwilligers omschreven als personen die niet beroepshalve werkzaam zijn voor organisaties zonder winstoogmerk. Zodra sprake is van een loonrelatie kan er geen sprake zijn

vervolg van pag. 1

van is dat deze alleen tijdens ledenvergaderingen gewijzigd kan worden. Alle vrijwilligers hebben dan de mogelijkheid er iets van te vinden en dat kenbaar te maken. Het voorkomt in ieder geval dat er sluipende weg onveilige situaties ontstaan.

Voor kwetsbare groepen en ernstige risico's gelden nog wel bijzondere wettelijke voorzieningen in de arbowetgeving. Wie hieronder vallen en welke risico's bedoeld worden leest u verder in deze krant. Ook worden een aantal checklists gepresenteerd en goede voorbeelden beschreven. Hiermee kunt u uw voordeel mee doen. Los van de regelgeving zal het voor iedereen duidelijk zijn dat het belangrijk is voor vrijwilligers om onder veilige en gezonde omstandigheden hun werk te doen.



Werken met dieren vereist extra aandacht

van vrijwilligerswerk. De onkostenvergoeding voor het vrijwilligerswerk wordt hierbij buiten beschouwing gelaten. Daarover wordt geen loonbelasting betaald en dus is er geen sprake van loon. Bijvoorbeeld, wanneer iemand 15 uur per week werkzaam is in een kantine en daarvoor maximaal € 150,- per maand aan onkostenvergoeding ontvangt, is dat vrijwilligerswerk en is de Arbowet niet van toepassing. Leerlingen en stagiaires vallen niet onder de categorie vrijwilligers en blijven gelijkgesteld aan werknemers.

Uitzonderingen

Vrijwilligersorganisaties hoeven geen risico-inventarisatie en -evaluatie meer te maken voor vrijwilligers. Uitgezonderd hiervan is het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia. Wanneer binnen organisaties met stoffen, mengsels of oplossingen wordt gewerkt die een gevaar zijn voor de gezondheid van vrijwilligers, is een RI&E verplicht.

De vrijstelling geldt ook niet voor betaalde medewerkers. Wanneer een organisatie betaalde medewerkers in dienst heeft, blijft voor deze medewerkers de arbowetgeving volledig van kracht. Organisaties waarbinnen het aantal betaalde krachten gezamenlijk niet meer dan veertig uur per week in dienst is, mogen de RI&E

zelf uitvoeren en hebben geen verplichting om een arbodienst in te schakelen. Wanneer het totale dienstverband van alle betaalde medewerkers boven de veertig uur komt, moet in principe een arbodienst om deskundige bijstand gevraagd worden. Ondanks het wegvallen van de arbowetgeving in het algemeen is het niet de bedoeling dat vrijwilligers onnodige risico's lopen bij het vrijwilligerswerk. Organisaties blijven verantwoordelijk en aansprakelijk voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers. Dit geldt zowel voor de uitvoering als de duur van het vrijwilligerswerk. In het algemeen komt dit er op neer dat vrijwilligers veilige toegang tot de werkplek hebben en deze, ook in geval van nood, veilig kunnen verlaten, dat de werkplek zodanig is ingericht dat er veilig gewerkt kan worden en dat er voorlichting en veiligheidsinstructies worden gegeven zodat materiaal en werktuigen veilig gebruikt worden. Ook de aanwezigheid van persoonlijke beschermingsmiddelen zoals veiligheidsbrillen en beschermende kleding vallen hieronder.

Maatregelen

De basis voor veilige en gezonde werkomstandigheden is een goede risico-inventarisatie van de werkzaamheden van vrijwilligers. Hoewel er geen verplichting meer is, kan het toch ver-

standig zijn een specifieke risicoanalyse uit te voeren. Hierbij kan gebruikgemaakt worden van de digitale RI&E voor het vrijwilligerswerk (www.arbo.nl). Hiermee kan inzichtelijk worden gemaakt welke risico's er aan het vrijwilligerswerk verbonden zijn en hoe deze kunnen worden aangepakt.

Het aanstellen van een preventiemedewerker en het organiseren van de BHV is voor vrijwilligers niet meer verplicht. In het kader van de aansprakelijkheid voor gezond en veilig vrijwilligerswerk is het aan te raden een coördinator voor het arbobeleid binnen de organisatie aan te wijzen. Ook blijft het van belang een calamiteitenplan te hebben voor noodsituaties. De arbocoördinator zou beide taken in zijn pakket kunnen hebben. Verderop in deze krant wordt uitgebreid stil gestaan bij het opzetten van goed arbobeleid.

Arbeidstijden

Vrijwilligers zijn uitgezonderd van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Vrijwilligers zijn hierdoor niet meer volledig gebonden aan regelgeving over arbeids- en rusttijden. Omdat vrijwilligers doorgaans zelf bepalen welke vrijwilligersactiviteiten ze uitvoeren en voor hoe lang en omdat er geen inkomensafhankelijke relatie bestaat, is het niet nodig en gewenst om de arbeidstijden van overheidswegen te beperken. Een belangrijk voordeel van het uitzonderen van vrijwilligers is dat organisaties niet meer verplicht zijn de arbeids- en rusttijden van vrijwilligers te registreren. Om geen onnodige risico's te lopen is het voor organisaties aan te raden de vinger aan de pols te houden. Vrijwilligers die lange tijd achter elkaar voor de organisatie in touw zijn, moeten daarop aangesproken blijven worden.

In geval van ernstige risico's en kwetsbare groepen geldt aanvullende bescherming vanuit de arbowetgeving. Voor vrijwilligers die bij het werk te maken hebben met bijzondere risico's blijven de voorschriften voor de beperking van deze risico's van kracht. Dit geldt ook voor kwetsbare groepen. In het algemeen zijn dat jongeren onder de 18 jaar, zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven. De Arbeidstijdenwet is voor een belangrijk deel van deze groep ook van toepassing. Verderop in deze krant leest u hier meer over.

Digitale risico-inventarisatie

Een goed arbobeleid begint bij het inventariseren van de risico's. Voor vrijwilligers is een digitale risico-inventarisatie beschikbaar. Deze is te vinden op de website van het arbo-platform: arbo.nl. Op de hoofdpagina, onder start, moet zowel voor werkgever als werknemer de sector 'zorg en welzijn' gekozen worden. Binnen de sector kan gekozen worden voor 'vrijwilligers'. De vrijwilligerspagina verschijnt en daarop kan gekozen worden voor de digitale RI&E.

Er zijn twee RI&E's beschikbaar: één voor organisaties met minder dan 40 uur betaalde arbeid en één voor organisaties met meer dan 40 uur betaalde arbeid in dienst.

Hoewel er geen wettelijke verplichting meer is om voor vrijwilligers een RI&E te maken, zijn organisaties wel aansprakelijk voor goede en gezonde arbeidsomstandigheden. De digitale risico-inventarisatie is een praktische hulp. Het geeft inzicht in de specifieke risico's binnen de eigen organisatie. Het invullen hoeft niet meer dan een half uur te duren. Een goed besteed half uurtje! Onnodige risico's worden vermeden en besturen worden niet achteraf geconfronteerd met calamiteiten die voorkomen hadden kunnen worden.

Vanaf de hoofdpagina bereikt u de RI&E voor vrijwilligers:



Lessen van de Hartstichting

Bij de Hartstichting zijn vrijwilligersorganisaties aangesloten die reanimatieonderwijs verzorgen: de reanimatiepartners van de Hartstichting. In 2005 heeft de Hartstichting een arbo-instrument ontwikkeld dat precies aansluit op de activiteiten van deze organisaties. Dat instrument is enthousiast ontvangen. Het bespaart de betrokken organisaties veel werk.

Verantwoordelijkheid

De Hartstichting heeft rond de 200 reanimatiepartners. Dat zijn stuk voor stuk onafhankelijke organisaties, met hun eigen verantwoordelijkheid op het gebied van arbeidsomstandigheden. Tegelijkertijd lijken de activiteiten van de partners sterk op elkaar. Het zou zonde zijn als al deze organisaties zelf het 'arbowiel' uit moeten vinden.

Samen

Maar hoe pak je dat dan aan? Het eerste wat de Hartstichting heeft gedaan, is praten met de reanimatiepartners over risico's en oplossingen. Uit dat gesprek bleek dat er bij het reanimatieonderwijs twee grote risico's zijn: hygiëne rond de reanimatiepop en brandveiligheid op de cursuslocatie. Daarnaast is er nog een aantal kleinere risico's rond opslag en transport en in de lesruimte. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het tillen van de reanimatiepoppen of struikelen over snoeren van de apparatuur. Op basis van de uitkomst van deze gesprekken is een eerste versie van het arbo-instrument ontwikkeld.

Draagvlak

De keuze van de Hartstichting om eerst te gaan praten heeft niet alleen veel informatie opgeleverd over de praktijk van het reanimatieonderwijs. De betrokken reanimatiepartners zijn er tijdens deze gesprekken achter gekomen dat werken aan arbeidsomstandigheden niet alleen maar een 'moetje' is. Door de arbeidsomstandigheden te verbeteren wordt de kwaliteit van de cursussen ook verbeterd. Kortom, de

gesprekken hebben ervoor gezorgd dat de organisaties nu zelf gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan met de arbeidsomstandigheden.

Eindresultaat

Een aantal van de betrokken reanimatiepartners is gevraagd om op de eerste versie van het arbo-instrument te reageren. Met behulp van dat commentaar is de definitieve versie gemaakt. Deze definitieve versie bestaat uit 4 pagina's. Het instrument is door een erkende arbodienst goedgekeurd.

Aanpak Hartstichting

1. Bespreek arbo in het bestuur

De eerste stap op weg naar goed arbobeleid is om dit onderwerp in het bestuur aan de orde te stellen. Vergeet daarbij de wet even en praat met elkaar over wat je zelf vindt dat beter kan op het gebied van veiligheid. Je kunt zo'n gesprek op gang brengen door eerst een rondje te maken met de vraag: wat is er tot nu toe (bijna) mis gegaan?

2. Wijs een arbocoördinator aan

Iemand moet de kar trekken. Het is handig dat dat iemand uit het bestuur is. Het bestuur is namelijk formeel verantwoordelijk en moet haar goedkeuring geven aan het arbobeleid.

3. Doe een arbocheck

Arbobeleid is pas goed als het ook wordt uitgevoerd. Alleen een arbocheck invullen is dan ook niet genoeg. Voor de arbocoördinator is het wel een hele goede manier om zich te verdiepen in de risico's die vrijwilligers kunnen lopen. Op www.rie.nl staan alle beschikbare checks gerangschikt op branche. Kies de check die het beste bij jouw organisatie past. NB. In de nieuwe Arboret is het voor veel vrijwilligersorganisaties niet meer verplicht om een administratie bij te houden van risico's en oplossingen (een RI&E en Plan van Aanpak).



Foto: Bert Splintz

Een RI&E kan wel helpen en is een goede manier om gestructureerd te werken.

4. Praat met de vrijwilligers

Vrijwilligers kun je niet dwingen, en je wilt ze ook niet dwingen. De arbeidsomstandigheden kun je dan ook alleen verbeteren als de betrokken vrijwilligers daar ook het nut van inzien. Daar kun je voor zorgen door de plannen voor verbetering samen met de betrokken vrijwilligers te maken. Zij weten vaak ook het beste wat er gebeurt en hoe het beter kan.

5. Maak een overzicht

Op basis van de gesprekken met de vrijwilligers kun je een overzicht maken van de risico's en de daarbij behorende oplossingen.

6. Praat met de specialist

Vaak is het goed om delen van het overzicht dat je hebt gemaakt voor te leggen aan professionals. Dat is bijvoorbeeld handig als je met spe-

cialistische machines werkt of als je te maken hebt met medische risico's. Vaak kun je de benodigde kennis verzamelen door in je eigen netwerk en/of ledenbestand op zoek te gaan. Je kunt er ook een arbodienst voor inhuren.

7. Op zoek naar uitvoerders

Als het goed is heb je na stap 6 een goed overzicht van risico's en oplossingen. Nu moeten de oplossingen nog worden uitgevoerd. Het is handig om de vrijwilligers, waar je eerder mee hebt gepraat over dit onderwerp, te vragen taken op zich te nemen. Zij zijn gemotiveerd omdat zij het overzicht samen met u hebben opgesteld.

8. Rapporteren aan het bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk. Ook als je geen papieren rapportage hebt gemaakt moet de arbocoördinator ervoor zorgen dat het bestuur het eens is met de gang van zaken op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

Klimgordels en zekertouwen

“Een paar jaar geleden ging bij een collega-organisatie van ons een jongen aan een handbaldoel hangen, dat niet goed geborgd was. Het doel viel om en kwam op het hoofd van die jongen terecht. Hij was op slag dood.”

Aan het woord is Ron Leijendeckers, die zich als vrijwilliger bij Scouting Nederland onder andere bezig houdt met onderwerpen rond veiligheid. “Ik gebruik dit voorbeeld vaak als ik jonge vrijwilligers voorlichting geef over veiligheidsrisico's. Het is misschien een beetje cru, maar het is wel een voorbeeld dat ze laat zien dat kleine risico's grote gevolgen kunnen hebben. Het maakt ze in één klap duidelijk hoe belangrijk het is om bewust met veiligheid bezig te zijn.”

Als er één organisatie is, waar niet alleen de deelnemers maar ook de vrijwilligers die hen begeleiden risico lopen, dan is het wel Scouting met zijn keur aan buitensportactiviteiten. Toch gebeuren er volgens beleidsmedewerker Fedde Boersma relatief weinig ongelukken. Veiligheid staat bij de leiding binnen Scouting hoog op de agenda en de arbocheck die Scouting Nederland op haar website presenteert, heeft hier zeker aan bijgedragen.

Boersma: “Toen eind jaren '90 duidelijk werd dat de Arboret ook op vrijwilligersorganisaties van toepassing was, is Scouting met deze wet aan de slag gegaan. We hebben een algemene checklist opgesteld met voor elk van onze activiteiten een aangepaste versie. Uiteraard is de wet in eerste instantie gericht op de werkomstandigheden van vrijwilligers, maar omdat die vaak samen met kinderen werken, houden we in de checklists bewust ook rekening met hun veiligheid.”

Een typische scoutingactiviteit is het pionieren, waarbij met hout en touw vaak behoorlijk hoge objecten worden gebouwd, met alle risico's van dien. In de 'checklist pionieren' wordt dan ook als voorwaarde gesteld dat groepen alleen op hoogte mogen werken als alle deelnemers zijn gezekerd en als de leiding gewend is op hoogte te werken en weet hoe klimgordels en zekertouwen moeten worden gebruikt. Streng, maar voor de veiligheid van vrijwilligers en deelnemers onmisbare eisen, aldus Leijendeckers, die elke organisatie die met soortgelijke activiteiten bezig is, het gebruik van een veiligheidschecklist van harte aanraadt.



Foto: Max van Gorkum

“Als een van onze 1200 groepen gaat pionieren, dan verwachten wij van de leiding dat zij de betreffende checklist naloopt. Ons uitgangspunt is dat ze door ons worden voorzien van goed voorlichtingsmateriaal, maar dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor de manier waarop de activiteit wordt uitgevoerd. Het is natuurlijk nooit hard te maken, maar dat bij ons zo weinig ongelukken gebeuren, is zeker mede te danken aan onze grote aandacht voor de risico's. En daarbij is de checklist echt een uitstekend hulpmiddel.”



1. IS DE ARBOWETGEVING HELEMAAL NIET MEER VAN TOEPASSING VOOR VRIJWILLIGERS?

De arbowetgeving is in beginsel niet meer van toepassing voor vrijwilligers. Alleen met betrekking tot bijzondere gevaren en kwetsbare groepen blijven enkele voorschriften uit de wet gelden. Dit houdt in dat wanneer werkzaamheden ernstige risico's voor de gezondheid en veiligheid van de vrijwilligers inhouden, organisaties verplicht blijven de voorschriften uit de arbowetgeving op te volgen. Ernstige risico's zijn, onder andere, werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia, werken op hoogte (boven de 2,5 meter), elektrische installaties onder hoogspanning, grote fysieke belasting (incl. het werken onder hoge druk), geluidsbelastingen, werken op een bouwplaats en het werken onder extreme temperaturen. Met betrekking tot deze ernstige risico's is in deze krant een checklist opgenomen waarmee aan de voorschriften kan worden voldaan.

De wetgever heeft ook bepaald dat kwetsbare groepen in het vrijwilligerswerk extra bescherming krijgen door een aantal aanvullende voorschriften uit de Arbowet. Het gaat hier om jongeren onder de 18 jaar, zwangere vrijwilligers en vrouwen die borstvoeding geven. Deze groepen moeten extra aandacht krijgen binnen organisaties als het gaat om veiligheidsinstructies, aanpassing van de werkplek, fysieke belasting, de mate en duur van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia en andere specifieke gevaren en behoeften van deze groepen.

Arbeidsomstandigheden:

2. ZIJN VRIJWILLIGERSORGANISATIES NOG VERPLICHT EEN RI&E TE MAKEN, EEN PREVENTIEMEDEWERKER AAN TE STELLEN EN DE BEDRIJFSHULPVERLENING TE ORGANISEREN?

In principe niet. Alleen wanneer binnen de organisatie gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen en biologische agentia, is een RI&E nog verplicht. Gevaarlijke stoffen zijn stoffen, mengsels of oplossingen van stoffen waaraan vrijwilligers tijdens het vrijwilligerswerk in een dusdanige hoeveelheid kunnen worden blootgesteld waardoor ze de veiligheid en gezondheid van de vrijwilligers in gevaar brengen. Onder gevaarlijke stoffen vallen ook astbesten, loodwit en andere kankerverwekkende stoffen. Gevaarlijke stoffen zijn in de meeste gevallen te herkennen aan het oranje pictogram op de verpakking. Het gaat in dit voorschrift niet om de reguliere huishoudartikelen, omdat deze meestal niet in grote hoeveelheden aanwezig zijn binnen organisaties. Wel is het verstandig ervoor te zorgen dat deze niet algemeen toegankelijk zijn om onvoorziene risico's te voorkomen.

3. IS HET HELEMAAL NIET MEER NODIG EEN BHV'ER AAN TE STELLEN?

Voor de vrijwilligers is het niet verplicht BHV'ers aan te stellen. Wanneer de organisatie sportwedstrijden, evenementen of manifestaties organiseert met grote groepen bezoekers, moet u zich wel realiseren dat u ook verantwoordelijk bent voor de veiligheid van deze bezoekers. Bij ongevallen of calamiteiten moet er adequaat gehandeld worden. In dat geval zal het noodzakelijk zijn dat u ervoor zorgt dat er mensen aanwezig zijn die handelend kunnen optreden en de eerste hulp kunnen verrichten. Gemeenten zullen dat eisen bij het verstrekken van de vergunningen.

4. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE ORGANISATIE WANNEER DEZE VRIJWILLIGERS ONDER DE 18 JAAR HEEFT?

Vrijwilligers onder de 18 jaar worden binnen de Arbowet, gezien hun beperkte ervaring en deskundigheid, beschouwd als kwetsbare groep voor wie een aantal voorschriften binnen de wet van toepassing blijven. Vrijwilligerswerk waaraan voor jongere vrijwilligers specifieke gevaren verbonden zijn, mag alleen door jongeren gedaan worden onder deskundig toezicht. Ook is de organisatie verplicht aan de leeftijd aangepaste voorlichting te geven over de risico's van het vrijwilligerswerk binnen de organisatie. Het is niet zo dat organisaties die gebruikmaken van vrijwilligers onder de 18 jaar een RI&E moeten maken. Wel zal extra aandacht besteed moeten worden aan de aanpassing van de werkomstandigheden, zodat jongeren veilig kunnen werken. Een aantal werkzaamheden zijn voor jongeren verboden. Het gaat dan om werkzaamheden onder hoge luchtdruk zoals bij duiken, een hoge geluidsbelasting (boven 85dB(A)), schadelijke straling en schadelijke trillingen.

5. EEN VAN DE VRIJWILLIGERS IS ZWANGER. WAAR MOET DE ORGANISATIE DAN AAN VOLDOEN?

Wanneer een vrijwilliger zwanger is of borstvoeding geeft, moet de organisatie het werk zo inrichten dat het geen negatieve invloed heeft op de zwangerschap of borstvoeding. Veel zal aankomen op goed overleg met de betreffende vrijwilliger. Een extra verplichting die de wet oplegt aan vrijwilligersorganisaties waar zwangere vrouwen werkzaam zijn, is het creëren van een rustruimte. Het moet mogelijk zijn voor een zwangere vrouw of iemand die borstvoeding geeft om zich terug te trekken en eventueel te kunnen liggen voor de noodzakelijke rust.

6. HOE KAN ERVOOR GEZORGD WORDEN DAT DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN VOOR VRIJWILLIGERS BINNEN DE ORGANISATIE VEILIG ZIJN?

Doordat vrijwilligers in het algemeen niet meer onder de arbowetgeving vallen, hebben organisaties en vrijwilligers meer eigen verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden. Dit betekent dat onderling goede afspraken gemaakt zullen moeten worden om het vrijwilligerswerk zodanig te organiseren dat de risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de vrijwilligers tot het uiterste beperkt worden. De aandacht voor arbeidsomstandigheden binnen organisaties mag daarom niet naar de achtergrond verdwijnen. Een goede manier om dit te voorkomen is het opstellen van intern arbobeleid.

Hoewel een risico-inventarisatie door de arbowetgeving niet meer verplicht is voor vrijwilligers, kan het voor organisaties toch verstandig zijn om er één te maken. De goede basis voor veilige arbeidsomstandigheden begint namelijk bij het in kaart brengen van de risico's. Veiligheidsinstructies, voorlichting en het beschikbaar stellen van beschermingsmiddelen op basis van de risico-inventarisatie zorgen ervoor dat vrijwilligers veilig hun werk kunnen doen.

7. NAAST VRIJWILLIGERS HEBBEN WIJ OOK BETAALDE KRACHTEN IN DIENST. WAT HEEFT DAT VOOR CONSEQUENTIES?

Betaalde medewerkers vallen volledig onder de arbowetgeving. Wanneer een organisatie gebruik maakt van medewerkers in loondienst is de organisatie verplicht voor deze betaalde medewerkers een RI&E, preventiemedewerker en de bedrijfshulpverlening te organiseren. Voor vrijwilligers binnen de organisatie is dit niet verplicht. De verplichting geldt alleen voor de medewerkers in loondienst. Vrijwilligers

Snelheidsduivels binnen veilige banen

Rijden op het scherpst van de snede... of 'op het scherpst van de bocht'

Hoe je er ook tegenaan kijkt, rally blijft een sport waarbij de adrenaline bijna net zo hard door je lijf giert als de brandstof door de cilinders van de supersnelle auto's. En waarbij veiligheid - van de rijders, het publiek en omwonenden - een cruciaal onderdeel is van het evenement. Officials, marshals of baanposten: hoe je ze ook noemt, het zijn allemaal vrijwilligers, en ze staan bij de races garant voor het zodanig naleven van de veiligheidsreglementen, dat het risico voor iedereen tot een minimum beperkt blijft.

Clemens van der Eerden, samen met Koen Hoppenbrouwers personeelcoördinator bij de Paradigit-ELE rally, weet waarover hij praat wanneer hij zegt dat autosport "80 procent veiligheid en 20 procent plezier" is. Ruim tien jaar geleden maakte een collega op het werk hem enthousiast voor de rallysport, en sindsdien is hij 'verkocht'. "Je werkt je een half jaar helemaal in de rondte voor hét grote moment, het weekend waarin de rally wordt gereden. Veel werk, maar het is de moeite méér dan waard."

Dit jaar was het zover op 11 juni. In een zonovergoten Helmond finishte Frits van Eerd als eerste in de Paradigit-ELE rally. Daar was veel werk van meer dan 800 vrijwilligers aan voorafgegaan, zoals het aanbrengen van linten en borden om de wegen af te zetten, bemannen van de baanposten, regelen van het verkeer en op afstand houden van het publiek. Van der Eerden: "Het is voor ons vanzelfsprekend dat veiligheid belangrijk is. De officials beschikken daarom over kennis van de reglementen, proefopbouw, EHBO-zaken, brandbestrijding en publieksbeheersing. Jaarlijks wordt er een ééndaagse cursus gegeven waarin de reglementen worden uitgelegd en getoetst. Dat is overigens ook een eis die de verzekeraar stelt." Wie zich niet houdt aan de veiligheidsreglementen, loopt het risico dat er in het geval van een ongeluk geen aanspraak kan worden gedaan op de collectieve ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering.

Streng? Van der Eerden: "Je moet dit vrijwilligerswerk wel voor je plezier kunnen doen. En daar hoort een goede veiligheid gewoon bij. Wij raden de officials aan om tijdens het weekend van de



rally zich als verantwoordelijke vrijwilliger te gedragen van het moment dat ze 's ochtends de deur uitgaan tot het moment dat ze 's avonds weer huiswaarts keren." En de organisatie van de rally is telkens op zoek naar manieren om de risico's nog meer te minimaliseren. Bij een nieuwe bestelling van weers- en windbestendige jassen voor officials werd bijvoorbeeld gevraagd om een bredere reflectiestreep, voor extra zichtbaarheid.

Wat kunnen andere vrijwilligersorganisaties leren van de aanpak van de Paradigit-ELE rally? Van der Eerden: "Organisaties die werken aan de openbare weg, zoals wij doen tijdens de opbouw van het parcours, moeten hun vrijwilligers op het hart drukken om zich te houden aan de regels van de openbare weg. Dus niet 'wij organiseren hier een evenement, dus wij hebben voorrang boven alles.'" En ten slotte: draag altijd een veiligheidshesje!

veel gestelde vragen

die een onkostenvergoeding krijgen, vallen hier niet onder. Immers, over de onkostenvergoeding wordt geen loonbelasting betaald. Vrijwilligers worden daarom niet gelijk gesteld aan medewerkers in loondienst. Bijvoorbeeld: een trainer bij een sportclub die voor de vele uren werk een onkostenvergoeding krijgt, valt niet onder de Arbwet.

Organisaties waar het aantal uren van de medewerkers in loondienst boven de 40 uur uitkomt, zijn in principe verplicht de RI&E te laten toetsen door een arbodienst. Alleen wanneer gebruikgemaakt is van een zogenoemde branche RI&E, is dat niet zo. Voor een aantal branches binnen het vrijwilligerswerk is een dergelijke branche RI&E opgesteld, onder andere voor de sport. Op de website www.rie.nl zijn deze branche RI&E's terug te vinden.

8. WELKE (FINANCIËLE) RISICO'S LOPEN WE ALS VRIJWILLIGERSORGANISATIE ZONDER ARBOBELEID?

Er is nog een reden waarom het thema 'arbeidsomstandigheden' ook in het vrijwilligerswerk belangrijk is. Vrijwilligersorganisaties zonder arbobeleid lopen financiële risico's die niet te onderschatten zijn. Denk aan een ongeval dat binnen de organisatie plaatsvindt. Als uit het onderzoek blijkt dat 'gevaarlijke arbeidsom-

standigheden' daarvan de oorzaak zijn, en de organisatie nagelaten heeft adequate maatregelen te nemen, kan de organisatie aansprakelijk gesteld worden. In dat geval start een civielrechtelijke procedure waarin bepaald kan worden dat de organisatie de geleden schade moet vergoeden. Andersom: wanneer u kunt aantonen dat u op een gedegen manier werk heeft gemaakt voor het zorgen van goede arbeidsomstandigheden in uw organisatie, is de kans veel kleiner dat u als werkgever iets te verwijten valt.

Misschien denkt u: mijn vrijwilligers en mijn vrijwilligersorganisatie zijn WA-verzekerd, dus dat is mooi geregeld. Dat valt te bezien. Het feit dat een WA-verzekering is geregeld, ontslaat u niet van de verantwoordelijkheid om te zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Het is belangrijk dat u zich realiseert dat u daarvoor aansprakelijk kan worden gesteld. Dat betekent dat de organisatie moet zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Een WA-verzekering heeft in sommige gevallen - als uw arbobeleid faalt - een 'achtervang'-functie.

Vrijwilligersorganisaties zijn ook verantwoordelijk voor het voorkomen van gevaar voor 'derden'. U bent, behalve voor uw vrijwilligers (bijvoorbeeld voetbaltrainers), óók verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van personen die aan de activiteit van uw vrijwilligersor-

ganisatie deelnemen (bijvoorbeeld de voetballers die trainen).

9. WAT WINNEN VRIJWILLIGERS-ORGANISATIES BIJ HET VOEREN VAN EEN GOED ARBOBELEID?

Organisaties die met vrijwilligers werken zijn gebaat bij het enthousiasme en de blijvende inzet van vrijwilligers. Vrijwilligers voelen zich serieus genomen als ze kunnen rekenen op de interesse en de zorg voor hun arbeidsomstandigheden. Zo kunnen vrijwilligers beter op hun werkplek functioneren. Dat helpt ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid voorkomen. Een goed arbobeleid maakt de weg vrij voor een goed arbeidsklimaat met gemotiveerde vrijwilligers. En gemotiveerde vrijwilligers houdt je waar je ze graag hebben wilt: binnen de deuren van de organisatie.

Een goed arbobeleid levert vrijwilligersorganisaties zelfs méér op. Vrijwilligersorganisaties die hun meerwaarde voor de maatschappij blijvend willen bewijzen, kunnen zich geen slecht imago veroorloven, ook niet op het gebied van de arbeidsomstandigheden. De belangen van de vrijwilligersorganisatie en de vrijwilligers liggen dus in elkaars verlengde.

10. WE WILLEN EEN START MAKEN MET EEN GOED ARBEIDSONSTANDIGHEDENBELEID. HOE BEGINNEN WE NU?

Voor een goed intern arbobeleid kan het beste gekozen worden voor een planmatige aanpak. Het stappenplan hiernaast kan daarbij helpen. Ook is het van belang dat arbobeleid binnen de organisatie blijvend de aandacht heeft. Het uitvoeren van het stappenplan en het opstellen van een intern arbobeleid is slechts een begin. Een jaarlijkse evaluatie en waar nodig aanpassingen maken een goed arbeidsomstandighedenbeleid compleet.

Arbo-stappenplan

Stap 1: informatie verzamelen

Als bestuurder van een vrijwilligersorganisatie bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor het arbeidsomstandighedenbeleid. Goede arbeidsomstandigheden komen alleen tot stand wanneer werkgevers en werknemers samenwerken. Vrijwilligers kunnen u waardevolle informatie geven; het gaat tenslotte om hun arbeidsomstandigheden. Het is verstandig om uw vrijwilligers te vragen naar hun ervaringen. Het is goed mogelijk dat zij risico's als een verkeerde werkhoogte, tocht, lawaai, werkdruk of gebrek aan vluchtwegen hebben opgemerkt.

Stap 2: inventariseren ernstige risico's en kwetsbare groepen

Het is belangrijk dat u ervoor zorgt dat u zo snel mogelijk weet welke ernstige risico's en welke kwetsbare groepen er binnen uw organisatie voorkomen. Hierbij kunt u gebruik maken van de checklist in deze krant.

Stap 3: voorkomen van ernstige risico's

Het is van belang ernstige risico's zoveel mogelijk te voorkomen. Houd er rekening mee dat voor kwetsbare groepen eerder sprake is van ernstige risico's.

Stap 4: aan de slag

Zorg voor goede voorlichting en instructies. Zorg voor goede begeleiding van jeugdige vrijwilligers en stel beschermingsmiddelen ter beschikking indien dat nodig is.



Foto: Redmar Kruitbol

Dikke trui doet wonderen

"Hier in de Rijnhal is het voor ons uitstekend uit te houden. Een lekker warme ruimte met een eigen koffiezetapparaat, en we kunnen af en toe even de beurs op om de kunst te bekijken. Zo luxe is het lang niet altijd."

Het is zaterdagochtend half twaalf en vrijwilliger Michel van der Breggen is net begonnen aan zijn dienst in de post van de EHBO Vereniging Arnhem Presikhaaf in de Arnhemse Rijnhal, waar vandaag een grote kunstbeurs plaatsvindt. In zijn felgeel en bordeauxrood gekleurde jas met bijpassende broek oogt hij op en top professioneel en hij is dan ook zichtbaar trots op de organisatie van ruim dertig vrijwilligers, waarvan hij deel uitmaakt.

"Wij hebben hier in Arnhem gelukkig een heel professionele vereniging, als ik het vergelijk met sommige van onze collega-organisaties. Wij hebben prima portofoons, up-to-date paraat rugzakken en niet te vergeten goede, duidelijk herkenbare kleding, die ons beschermt tegen koude en wind. Ik kom genoeg EHBO'ers tegen, die het wat kleding betreft moeten doen met een gele trui en die moeten werken in een oude caravan. Dat is bij ons ondenkbaar. Als er geen ruimte in een gebouw beschikbaar is, wordt voor ons in ieder geval standaard een partytent opgezet."

Met arbo-eisen heeft Van der Breggen naar zijn zeggen weinig te maken. "Er wordt bij ons op vergaderingen natuurlijk wel over de kleding gesproken, maar dan vooral in de zin dat we er graag representatief uit willen zien. Maar het is wel zo dat we bij koud weer, bijvoorbeeld bij een schaatswedstrijd, het advies krijgen om onder ons uniform een extra trui aan te trekken. Voor dat soort zaken heeft men bij ons veel aandacht en ik neem dan ook zonder meer aan dat onze werkomstandigheden aan alle arbo-eisen voldoen."

Wat Van der Breggen betreft kunnen veel EHBO-organisaties een voorbeeld nemen aan de manier waarop de zaken in Arnhem geregeld zijn. "Mijn voornaamste advies aan collega-organisaties zou zijn om in ieder geval te regelen dat er voor vrijwilligers altijd een warme, en vooral tochtvrije



Foto: Nederlandse Rode Kruis

ruimte met koffie beschikbaar is, waar ze even bij kunnen komen. En zorg ook voor goede isolerende kleding."

Als we aan het eind van de middag nog even aanwippen, serveert Michel van der Breggen bereidwillig nog een kop koffie. "Nee, druk is het vandaag niet geweest. Eén paracetamolletje, dat was alles. Maar verder ben ik dik tevreden. We zitten hier toch uit de kunst?"

ARBOCHECK ERNSTIGE RISICO'S

1. Voorlichting

- 1 a. Zorg ervoor dat iemand in de organisatie beschikbaar is als vraagbaak voor wanneer ernstige risico's zich in de organisatie voordoen. Dit is het geval bij gevaarlijke stoffen en biologische agentia, werken op hoogte, grote fysieke belasting, grote geluidsbelasting (boven de 85 dB), onveilige en niet deugdelijke arbeidsmiddelen (inclusief transportmiddelen), hijs- en hefwerktuigen, werken op een bouwplaats en extreme temperaturen.
- 1 b. Zorg ervoor dat nieuwe vrijwilligers voorlichting en instructie krijgen over de risico's die ze lopen tijdens het vrijwilligerswerk, de maatregelen die de organisatie hiertegen heeft getroffen en de maatregelen die de vrijwilligers zelf kunnen treffen.

2. Gevaarlijke stoffen

- 2 a. Vrijwilligers zijn bekend met de risico's van de stoffen waarmee ze in aanraking komen en weten wat ze moeten doen wanneer deze in gevaarlijke hoeveelheden vrijkomen.
- 2 b. Gebruik voor de gezondheid zo min mogelijk schadelijke stoffen. Deze zijn te herkennen aan het oranje waarschuwingsetiket; zorg vooral dat voor gebruik de verpakkingaanwijzingen zijn gelezen.
- 2 c. Berg gevaarlijke stoffen op in een veilige afgesloten plaats, alleen vrijwilligers die voldoende deskundig zijn mogen de gevaarlijke stoffen gebruiken.
- 2 d. Zorg voor aanwezigheid en gebruik van voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen. Bedoeld wordt oog-, hand- of gezichtsbescherming.
- 2 e. Neem voldoende maatregelen om de risico's van bijtende stoffen te beperken. Bijvoorbeeld een oogspoelfles of een nooddouche.
- 2 f. Chemische stoffen blijven altijd in de originele verpakking zitten en op die verpakking zit een duidelijk etiket.
- 2 g. Op de werplek kunnen dampen, stof of rook ontstaan. Denk bijvoorbeeld aan las- en soldeerrook, houtstof en sloopstof. Zorg dan voor voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen.
- 2 h. Zorg voor voldoende ventilatie of afzuiging wanneer giftige dampenstof en rook binnen kunnen ontstaan.

Biologische agentia

- 2 i. Vrijwilligers die met biologische agentia werken, doen dat in een omgeving waar kans op besmetting zoveel mogelijk is uitgesloten. De ruimte waar met biologische agentia wordt gewerkt, is goed gemarkeerd en mag niet worden betreden zonder persoonlijke beschermingsmiddelen.

Asbest

- 2 j. Werken met asbest is verboden. Alleen gespecialiseerde bedrijven mogen asbest verwijderen. Als er asbest aanwezig is hoeft dat geen bezwaar te zijn, zolang het maar met rust wordt gelaten. Onderhoudspersoneel moet weten op welke plekken asbest aanwezig is. Een gat boren in een wand met asbest of die wand verplaatsen, is dan verboden.

3. Werken op hoogte

- 3 a. Ladders en trappen moeten geschikt zijn voor het werk, gebruik daarom bij voorkeur geen huishoudtrappen, maar ladders die goedgekeurd zijn voor de industrie.
- 3 b. Maakt u gebruik van steigers (hoger dan 2,5 meter) bij het werken op hoogte? Zorg ervoor dat ze door een erkende steigerbouwer zijn opgebouwd.
- 3 c. Instrueer vrijwilligers over de juiste werkwijze bij gebruik van ladders, trappen en steigers. Stel een onderhoudsplan op voor de ladders en steigers en voer dit uit.
- 3 d. Zorg voor een stevige leuning of hekwerk bij het werken op een verhoogde werkvloer (bijvoorbeeld op een dak). Wanneer dit niet mogelijk is, gebruik dan vangnetten of veiligheidsgordels, of stevige vanglijnen.

4. Lichamelijke belasting

Eenzijdige belasting

- 4 a. Moeten vrijwilligers vaak langdurig (meer dan twee uur achtereenvolgend) staan? Zorg ervoor dat de vrijwilligers hun houding kunnen afwisselen tijdens standwerkzaamheden en dergelijke. Dit kan door bijvoorbeeld stoelen of krukken in de stand te plaatsen.
- 4 b. Bestaat de kans op éézijdige belasting? Langdurig achtereenvolgend dezelfde werkzaamheden uitvoeren kan klachten veroorzaken aan armen, nek en schouders. Afwisseling van werkzaamheden en voldoende pauze waarin vrijwilligers zich kunnen ontspannen, verminderen de kans op klachten.

Tillen

- 4 c. Moet er zwaar worden getild? Zorg ervoor dat de vrijwilligers maximaal 25 kg tillen. Til zo nodig met z'n tweeën, gebruik til- en transporthulpmiddelen (koevoet, takel, karretje, steekwagen en dergelijke). Een gewicht van 25 kg is de norm voor recht voor het lichaam tillen met gebruik van de beenspieren. Bij gedraaid tillen is de norm, afhankelijk van het draaien, veel lager (tot zelfs minder dan 10 kg).
- 4 d. Organiseer zo nodig cursussen om vrijwilligers te leren op een juiste wijze te tillen.

5. Geluid

- 5 a. Zorg voor zoveel mogelijk geluidsarme apparatuur. Let hierop bij aanschaf van nieuwe apparatuur.

in orde
moet nog

- 5 b. Gebruik lawaaige apparatuur zo veel mogelijk in een aparte, afgesloten ruimte. Zo hebben anderen minder last van het geluid.

- 5 c. Stel gehoorbescherming ter beschikking wanneer vrijwilligers met lawaaige apparatuur werken. Gehoorschade kan optreden wanneer mensen regelmatig worden blootgesteld aan een geluidsniveau van 85 dB(A) of meer. Hiervan is waarschijnlijk sprake wanneer u elkaar moeilijk kunt verstaan op een afstand van één meter.

6. Arbeidsmiddelen

- 6 a. De vrijwilligers zijn geïnstrueerd over het veilig gebruik van gereedschap, machines en apparatuur.
- 6 b. Er is een procedure voor het melden van tekortkomingen of mankementen.
- 6 c. Alle vrijwilligers zijn op de hoogte van de meldingsprocedure van tekortkomingen.

Gereedschap/machines

- 6 d. Er is een rooster voor controle op machines. Bij gebreken worden machines gerepareerd of buiten gebruik gesteld.
- 6 e. Zorg ervoor dat de apparatuur voldoende is beveiligd tegen knellen en snijden en afgeschermd tegen vonken, apparatuurspatten, splinters enzovoort.
- 6 f. Er is een checklistje voor de aanschaf van nieuwe apparatuur. Hierin staan zaken als: apparatuur is voorzien van een CE-keurmerk, veiligheidsvoorzieningen, geluidsniveau enzovoort.
- 6 g. Stel een onderhoudsplan op voor apparatuur en voer dit uit.
- 6 h. Zorg ervoor dat elektrische gereedschappen en machines periodiek worden gekeurd door een deskundige (vraag de leverancier).
- 6 i. Zorg ervoor dat vrijwilligers die met gevaarlijke machines moeten werken altijd in de buurt van andere vrijwilligers zijn, zodat hulp kan worden geboden bij een eventueel ongeval.
- 6 j. Zorg voor aanwezigheid en gebruik van voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen. Machines met een benzinemotor maken zoveel lawaai dat gehoorbescherming verplicht is. Daarnaast zijn er bij bosmaaiers en motorkettingzagen verplichtingen ten aanzien van het dragen van veiligheidsschoenen, helmen, gezichtsbescherming en smoorbroeken.

Onderhoud

- 6 k. Zorg ervoor dat de gereedschappen waarmee onderhoud wordt gepleegd van voldoende kwaliteit zijn en zelf ook goed worden onderhouden. Slecht onderhouden gereedschap werkt moeilijker en is vaak gevaarlijker dan goed onderhouden gereedschap.
- 6 l. Laat onderhoud door voldoende geïnstrueerde vrijwilligers verrichten. Om risico's te beperken is het noodzakelijk dat onderhoud wordt gedaan door mensen die verstand hebben van het werk dat ze moeten doen. Zorg zo nodig voor aanvullende opleiding of instructie.

Hijs- en hefwerktuigen

- 6 m. Bij gebruik van specifieke hijs- en hefwerktuigen vindt controle plaats op de specifieke deskundigheid van de vrijwilligers die ze bedienen.

Vervoermiddelen

- 6 n. Zorg dat vervoermiddelen van de organisatie een goed onderhoudschema hebben en voer dit uit.
- 6 o. Let bij gebruik van eigen vervoermiddelen van vrijwilligers op de APK-keuring en bewijs van verzekering (groene kaart).
- 6 p. Zorg voor voldoende veiligheidsvoorzieningen in vervoermiddelen van de organisatie. Overweeg de volgende voorzieningen: een goed instelbare stoel, handsfreebediening van een eventueel aanwezige autotelefoon, airco, traliwerk tussen bagageruimte en zitplaats wanneer regelmatig lading meegenomen wordt, aanwezigheid van een Anti Blokkeer Systeem (ABS, let hierop bij de aanschaf van nieuwe auto's), brandblusser, verbandtrommel, een hulpmiddel voor het doorsnijden van veiligheidsgordels en inslaan van ruiten.

7. Werken op een bouwplaats

- 7 a. Voorkom dat vrijwilligers geraakt kunnen worden door losse, rondslingerende objecten.
- 7 b. Zet het bouwterrein goed af en laat alleen mensen toe die er wat te zoeken hebben en geïnformeerd zijn over de gevaren.

8. Extreme temperaturen

- 8 a. Voorkom grote temperatuurwisselingen tijdens het vrijwilligerswerk.

Extreme hitte

- 8 b. Zorg voor voldoende water.
- 8 c. Zorg voor voldoende beschermingsmiddelen tegen verbranding en goede instructie voor lichaamsbescherming tijdens hitte.

Extreme kou

- 8 d. Voorkom onderkoeling.
- 8 e. Verstrek eventueel passende kleding of geef daar goede instructies voor.

in orde
moet nog

Voorschriften bij ernstige risico's

Iedereen die te maken heeft met ernstige risico's, ook vrijwilligers, moet zich houden aan de voorschriften uit de arbowetgeving. Met behulp van een checklist kunnen organisaties nagaan of deze risico's aanwezig zijn.

Vrijwilligersorganisaties zijn niet vrijgesteld van de voorschriften uit de arbowetgeving als het gaat om bescherming tegen ernstige risico's. Onder ernstige risico's worden verstaan: gevaarlijke stoffen en biologische agentia, werken op hoogte, grote fysieke belasting, grote geluidsbelasting (boven de 85 dB), onveilige en niet deugdelijke arbeidsmiddelen (inclusief transportmiddelen), hijs- en hefwerktuigen, werken op een bouwplaats en extreme temperatuurwisselingen.

Wanneer bovenstaande situaties zich voordoen binnen de organisatie, heeft de organisatie de plicht voorlichting en instructie te geven, naast het beschikbaar hebben van persoonlijke beschermingsmiddelen. Met de checklist op pagina 6 kunt u zien of er bij uw organisatie ook sprake is van ernstige risico's.

Gevaarlijke stoffen en biologische agentia

Gevaarlijke stoffen kunnen zowel gassen, vloeistoffen als vaste stoffen zijn. Tot de laatste categorie behoort asbest. In principe zijn alle stoffen die gezondheidsschade kunnen veroorzaken, gevaarlijke stoffen. Dit zijn in ieder geval alle stoffen en producten die in het kader van de Wet Milieugevaarlijke Stoffen zijn geëtiketteerd. Op de verpakking staat dan een oranje pictogram. Gevaarlijke stoffen kunnen ook op de werkplek zelf ontstaan; voorbeelden hiervan zijn las- en soldeerrook, houtstof en sloopstof. Minder bekend als gevaarlijke stof zijn de biologische agentia. Micro-organismen (zoals schimmels en bacteriën) en meelstof kunnen gevaarlijk zijn voor de gezondheid.

Bij het gebruik van gevaarlijke stoffen en biolo-

gische agentia in een hoeveelheid die de veiligheid en gezondheid van vrijwilligers in gevaar kan brengen, is een RI&E verplicht. De toetsing door een arbodienst is niet noodzakelijk. Ook moeten vrijwilligers goed voorgelicht en geïnstrueerd zijn en dient minimaal gecheckt te worden dat de vrijwilligers beschikken over voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen en dat er voldoende ventilatie of afzuiging in de ruimte aanwezig is.

Werken op hoogte

Bij werkzaamheden waarbij valgevaar bestaat, wordt onderscheid gemaakt tussen het gebruik van een ladder of trap en steigers, stellingen, bordes of verhoogde werkvloer. Bij deze laatste categorie is het verplicht een stevige leuning of hekwerk aan te brengen. Wanneer dit niet mogelijk is moeten vangnetten, veiligheids gordels of vanglijnen van voldoende sterkte gebruikt worden. Werken op een dak wordt ook gezien als een verhoogde werkvloer.

Grote fysieke belasting

Het gaat hier niet alleen om het tillen van zware voorwerpen. Ook een ongunstige houding en eenzijdige arbeid waarbij continue dezelfde bewegingen vereist zijn, worden gezien als grote fysieke belasting. Wanneer tijdens het vrijwilligerswerk de fysieke belasting niet vermeden kan worden, is de organisatie verplicht hulpmiddelen aan te schaffen die de risico's op lichamelijke klachten verminderen. Te denken valt aan tilliften, steekwagens en dergelijke.

Geluidsbelasting

Naast fysieke belasting valt ook een grote geluidsbelasting onder de ernstige risico's bij werkzaamheden. Er is sprake van grote geluidsbelasting wanneer iemand op 1 meter afstand met stemverheffing moet spreken om zich verstaanbaar te maken. De plaatsen waar de geluidsnorm overschreden kan worden,



Foto: Redmar Kruithof

moeten duidelijk worden afgebakend of gemarkeerd. Vrijwilligers die binnen de afgebakende zone werken, moeten beschikken over oordoppen of andere gehoorsbeschermingsmiddelen.

Onveilige en niet deugdelijke arbeidsmiddelen

Wanneer de arbeidsmiddelen niet in orde zijn, lopen vrijwilligers grote risico's als het misgaat. Organisaties hebben de plicht ervoor te zorgen dat gereedschap, machines, trappen, ladders en andere arbeids- en vervoersmiddelen goed onderhouden worden. Wanneer gebruikgemaakt wordt van specifieke hijs- en hefwerktuigen, mogen deze alleen bediend worden door mensen met de specifieke deskundigheid die daarvoor nodig is.

Werken op een bouwplaats

Ook op bouwterreinen gelden aanvullende voorschriften om mensen te beschermen. Bij de bouw of verbouw van de accommoda-

tie moet deze plek goed afgezet worden. Op het hele bouwterrein bestaat het gevaar dat iemand getroffen wordt door ongewild vrijkomende voorwerpen, vloeistoffen of gassen. Laat alleen mensen toe die goed geïnformeerd zijn en beschikken over persoonlijke beschermingsmiddelen. Speciale voorschriften zijn er voor hijs- en hefwerktuigen.

Extreme temperaturen

Tot slot: ernstige risico's kunnen ook ontstaan als gevolg van extreme temperaturen. Dit kan zowel extreme hitte zijn waar voorzorgsmaatregelen met betrekking tot verbranding en uitdroging noodzakelijk zijn, als extreme kou waar vrijwilligers beschermd moeten worden tegen bevriezing en onderkoeling. Ook grote temperatuurwisselingen vallen hier onder. Hiervan is sprake wanneer gewerkt wordt in een koelcel. Over het algemeen zal dit niet veel voorkomen binnen vrijwilligersactiviteiten.

Kwetsbare groepen extra beschermd

Voor kwetsbare groepen gelden bijzondere wettelijke verplichtingen die aanvullende bescherming bieden die ook binnen het vrijwilligerswerk gelden. Tot de kwetsbare groepen behoren vrijwilligers onder de 18 jaar, zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven. Voor deze groepen is er sneller sprake van ernstige risico's.

Met name jongeren hebben gezien hun leeftijd beperkte ervaring en deskundigheid. Ter bescherming van deze groep blijven aanvullende bepalingen uit de arbowetgeving van kracht. Vrijwilligerswerk waaraan voor jongere vrijwilligers specifieke gevaren verbonden zijn, mag alleen door jongeren gedaan worden onder deskundig toezicht. Tevens blijven - vanzelfsprekend - werkzaamheden verboden die in het algemeen voor jongeren niet zijn toegestaan. Hieronder vallen werkzaamheden onder hoge luchtdruk zoals bij duiken, een hoge geluidsbelas-

ting (boven 85 dB(A)), schadelijke straling en schadelijke trillingen.

Wanneer jongere vrijwilligers voor de organisatie werkzaam zijn, moet bijzondere aandacht besteed worden aan:

- de uitrusting en inrichting van de werkplek
- de keuze van de arbeidsmiddelen en persoonlijke bescherming
- fysieke belasting zoals licht, geluid en zwaar tillen
- mate en duur van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia
- opleidingsniveau
- aan de leeftijd aangepaste voorlichting
- specifieke gevaren als gevolg van de beperkte ervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling.

Voor vrijwilligers onder de 18 jaar gelden ook de wettelijke arbeidstijden. Kinderen onder de 12 jaar mogen in principe helemaal niet werken. Hiervoor zijn de ouders naast de organisatie verantwoordelijk.

13-14 jaar

Het is mogelijk dat kinderen vanaf 13 jaar buiten school lichte, niet-industriële hulparbeid verrichten. Voorbeelden van werk dat hieronder valt zijn: oppassen, auto's wassen, helpen bij het rondbrengen van folders en huis-aan-huisbladen, helpen op een kinderboerderij of vergelijkbare klussen. Hieraan zijn wel voorwaarden verbonden met betrekking tot de duur van de

arbeid en verplichte rusttijden voor kinderen. In schoolweken mogen 13- en 14-jarigen buiten schooltijd tussen 8.00 en 19.00 uur incidenteel, maximaal 2 uur per schooldag, klusjes in en rond het huis doen. En nooit na 19.00 uur 's avonds of voor 8.00 uur 's morgens. Op zaterdag en mogelijke andere vrije dagen mogen deze kinderen maximaal 6 uur werken. Er mogen dan ook andere soorten van niet-industriële hulparbeid van lichte aard worden verricht. Door het jaar mogen deze kinderen niet langer dan 12 uur per week werken. In vakantieweekes mogen kinderen van 13 en 14 jaar tussen 7.00 en 19.00 uur maximaal 7 uur per dag en 35 uur per week werken. Op zondag mogen deze kinderen niet werken. Per jaar mogen er maximaal 4 vakantieweekes gewerkt worden, waarvan 3 weken achtereenvolgend. Voor zogenoemde kunstkinderen gelden weer andere bepalingen. Kunstkinderen zijn kinderen die meewerken aan een uitvoering of optreden, bijvoorbeeld op tv, in een musical, modeshow, fotorapportage of in het theater. Repetitities voor de uitvoering tellen ook als arbeidstijd.

15 jaar

Vanaf 15 jaar mogen kinderen niet-industriële arbeid van lichte aard verrichten. In schoolweken mogen 15-jarigen tussen 7.00 en 19.00 uur buiten schooltijd maximaal 2 uur per dag werken. Op zaterdag of zondag mag dat 8 uur zijn, mits het totaal aantal uren per week niet boven de 12 uur komt. Wanneer jongeren werken op zondag, dan mag dat alleen als de zaterdag ervoor niet is gewerkt en niet meer dan 9 zondagen in 13 weken. In vakantieweekes is het maximum per dag 8 uur en per week 40 uur. Per jaar mogen er maximaal 6 vakantieweekes worden gewerkt, waarvan 4 achtereenvolgend.

vervolg op pag. 8



Foto: Redmar Kruithof

vervolg van pag. 7

16-17 jaar

Jongeren van 16 en 17 jaar mogen 9 uur per dag werken tussen 22.00 en 6.00 uur of tussen 23.00 en 7.00 uur. De schooltijd telt mee als werkuren. Dus wanneer een jongere 6 uur op school zit, mag hij of zij nog 3 uur ander werk doen. Per week mogen deze jongeren 45 uur werken met een maximum van 160 uur in 4 weken. Dit is inclusief schooltijd. Per dag moeten deze jongeren 12 uur kunnen rusten of ontspannen. Voor het werken op zondag gelden dezelfde regels als voor de groep 15-jarigen.

Zwangere vrijwilligers en borstvoeding

Wanneer een vrijwilliger zwanger is of borstvoeding geeft en toch vrijwilligerswerk komt doen, moet de organisatie het werk zo inrichten dat het werk geen negatieve invloed heeft op de zwangerschap of borstvoeding. Veel zal afhangen van de vrijwilliger zelf. Welk werk en hoe lang iemand kan werken hangt van de vrijwilliger zelf af en het stadium van de zwangerschap. Nadat een vrijwilliger aangegeven heeft zwanger te zijn, is het verstandig snel te overleggen over werktijden en arbeidsomstandigheden. De wet vraagt specifiek aandacht voor het ter beschikking stellen van een ruistrimte voor zwangere vrijwilligers en vrijwilligers die borstvoeding

geven. Ook is het niet toegestaan voor zwangere vrijwilligers onder hoge druk te werken.

Wanneer zwangere vrijwilligers voor de organisatie werkzaam zijn, moet bijzondere aandacht besteed worden aan:

- de arbeids- en rusttijden, zodat de zwangerschap of borstvoeding niet in gevaar komt
- de inrichting van de werkplek
- fysieke belasting zoals zwaar tillen
- voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia
- specifieke gevaren m.b.t. de zwangerschap of borstvoeding
- specifieke behoefte m.b.t. tot de zwangerschap en borstvoeding, zoals een ruistrimte.

Goed verzekerd is het halve werk

Eigenlijk is het raar met verzekeringen. Je hoopt dat je ze nooit nodig hebt. Dus je voert arbobeleid om ervoor te zorgen dat er zo min mogelijk mis kan gaan. Maar toch moet je verzekeringen hebben. Want een ongeluk zit in een klein hoekje. Dan blijft nog wel de vraag: welke verzekeringen heeft onze organisatie dan precies nodig?

Aansprakelijkheidsverzekering

Veel vrijwilligersorganisaties worstelen met de vraag: wat voor verzekeringen moeten we afsluiten? Daar is niet 1-2-3 een antwoord op te geven. Dat is namelijk voor een groot deel afhankelijk van de activiteiten die u onderneemt. Waarom staat er dan 'voor een groot deel'? Omdat er één verzekering is die alle vrijwilligersorganisaties in ieder geval af moeten sluiten. Dat is een goede aansprakelijkheidsverzekering.

Goed

Dat is makkelijker gezegd dan gedaan, want hoe kan ik een goede aansprakelijkheidsverzekering herkennen? Dat valt eigenlijk wel mee. Het belangrijkste is dat de verzekering schade door aansprakelijkheid dekt tussen alle betrokkenen: tussen vrijwilligers en de organisatie, tussen vrijwilligers onderling, tussen de organisatie en buitenstanders, enzovoort. Dat soort verzekeringen zijn niet bijzonder: alle bedrijven hebben er een. Bijna alle verzekeraars bieden deze verzekeringen aan.

Uitkering

Als ik een aansprakelijkheidsverzekering heb afgesloten, wanneer keert deze dan geld uit? In de eerste plaats moet er daarvoor sprake zijn van letselschade of schade aan eigendommen. Deze schade moet zijn ontstaan tijdens een activiteit van uw organisatie. Het is de rechter die vervolgens bepaalt wie aansprakelijk is voor de schade. Als dat een van uw vrijwilligers is of als uw organisatie aansprakelijk wordt gesteld, dan kan de verzekeraar uitkeren.

Financiële schade

De aansprakelijkheidsverzekering waar we het hier over hebben keert geld uit bij letselschade of bij schade aan eigendommen. Maar wat gebeurt er bij financiële schade, bijvoorbeeld als de organisatie failliet gaat? Voor dat soort schade kun je als organisatie een aparte verzekering afsluiten: een bestuursaansprakelijkheidsverzekering. Niet alle organisaties hebben zo'n verzekering nodig. Dat hoeft alleen als er in de organisatie grote bedragen omgaan.

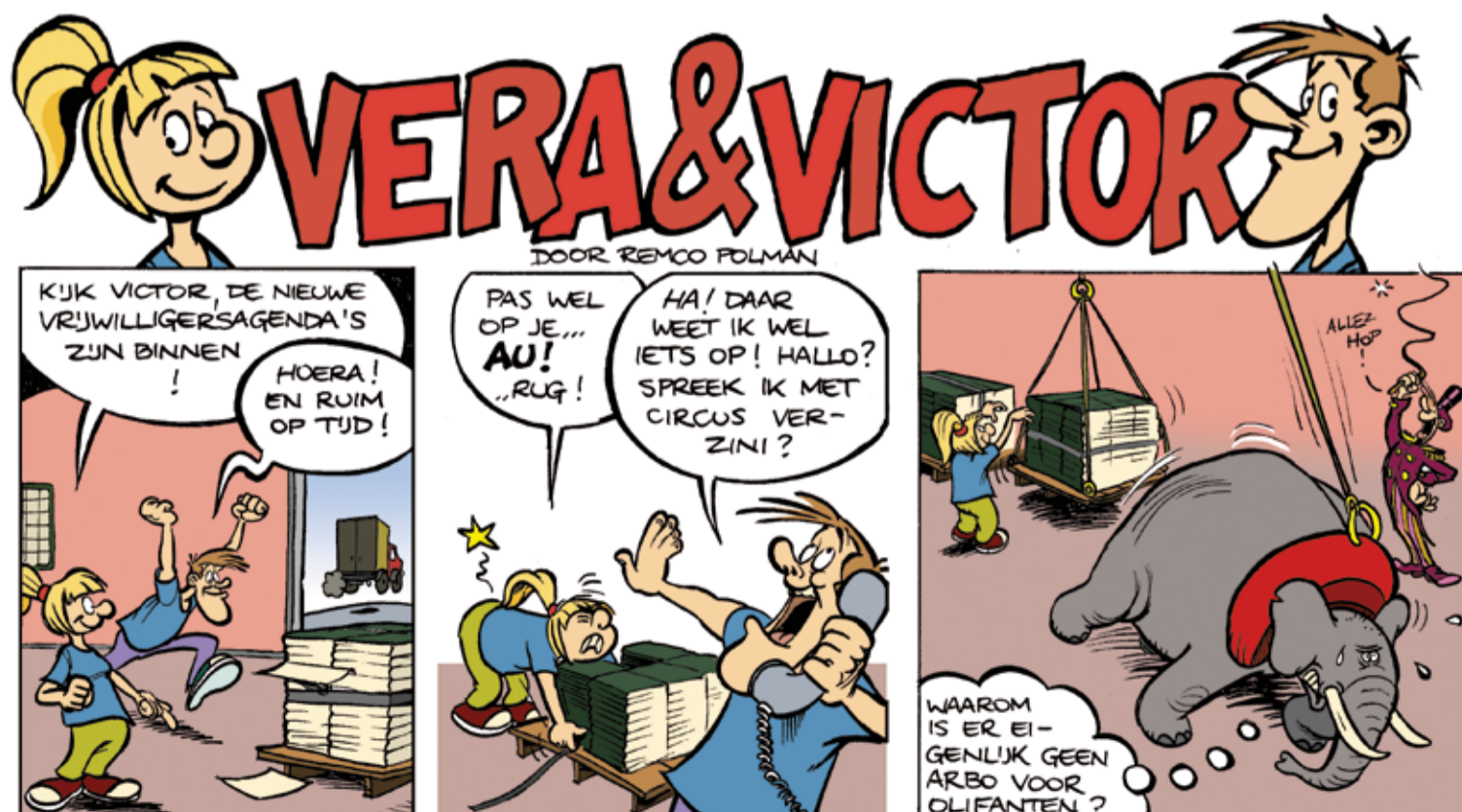
Meer offertes

En hoe kom ik dan aan zo'n aansprakelijkheidsverzekering? En waar moet ik op letten, zodat de risico's gedekt zijn en de premie niet te hoog is? De eerste stap in de goede richting is om op papier te zetten wat uw organisatie allemaal doet, hoe vaak en met hoeveel deelnemers. Bij voorkeur op 1 vel A4. Op basis van zo'n over-

zicht kunnen verzekeraars en tussenpersonen de grootte van het risico bepalen. Dat bepaalt de hoogte van de premie. De tweede belangrijke stap is om meerdere offertes aan te vragen. Dat stelt je in staat om premies en polisvoorwaarden met elkaar te vergelijken. Als de offertes binnen zijn, schroom dan niet om te vragen om korting. Let er bij het vergelijken van de offertes ook op dat verzekeraars de hoogte van de premie echt aangepast hebben op de situatie in uw organisatie. In bedrijven zijn mensen veel langer aanwezig dan in een vrijwilligersorganisatie. Uw premie hoort dan ook flink lager te zijn dan die voor een bedrijf.

Arbidsomstandigheden

Zoals gezegd: alle vrijwilligersorganisaties moeten een goede aansprakelijkheidsverzekering afsluiten. Maar wat heeft dat nu met het arbeidsomstandighedenbeleid te maken? De verzekering stelt als voorwaarden aan vrijwilligersorganisaties ervoor te zorgen dat de activiteiten zo gezond en veilig mogelijk worden uitgevoerd. Eigenlijk probeert de verzekering ervoor te zorgen dat er zo min mogelijk mis gaat. Tegelijkertijd weet iedereen dat er ondanks alle inspanningen toch wel eens wat mis kan gaan. En daar is de aansprakelijkheidsverzekering voor.



Nuttige links

Op zoek naar extra informatie? Hier kunt u onder meer terecht.

Arbo Platform Nederland

www.rie.nl en www.arbo.nl

Arbo Nieuwe Stijl

www.arbonieuwestijl.nl

FNV bondgenoten

www.arbobondgenoten.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

www.minszw.nl

Nederlands Instituut voor Bedrijfs hulpverlening

www.nibhv.nl

Overheid

wetten.sdu.nl en www.overheid.nl

Preventie Beroepsziekten

www.beroepsziekten.nl

TNO Arbeid

www.arbeid.tno.nl

Vrijwilligers Informatie Telefoon

0900-8998600 (€ 0,20 per minuut)

Wet- en regelgeving

www.civiq.nl/wr

Arbo & vrijwilligerskrant

Deze krant is tot stand gekomen met ondersteuning van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SZW

Uitgave & productie

CIVIQ, Postbus 12080, 3501 AB Utrecht, tel. 030 750 90 00, e-mail: info@civiq.nl

Samenstelling & redactie

Henriëtte Bakker, António Corona Marques, Luuk Jacobs, Ronald Hetem, Simon Kuin

Illustraties & foto's

Max van Gorkum, Redmar Kruithof, Nederlandse Rode Kruis, Paradigit-ELE rally, Remco Polman, Bert Spiertz

Vormgeving

Vormaten Ontwerpers bv, Cothen

Druk

Dijkman Offset bv, Diemen

Deze krant is met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. De uitgever aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor onvolkomenheden in de tekst en/of eventuele schade die hieruit zou kunnen voortvloeien. Noch de uitgever noch enige andere persoon die in zijn naam handelt, is bovendien verantwoordelijk voor de wijze waarop de voorgaande informatie wordt gebruikt.

© CIVIQ, Utrecht, november 2006