

Veel gestelde vragen over de Arbowet

Veranderingen in de arbowet per 1 januari 2007.

De arbowetgeving is in beginsel niet meer van toepassing voor vrijwilligers. Dat betekent uiteraard niet dat vrijwilligersorganisaties niet meer verantwoordelijk zijn voor de arbeidsomstandigheden of de veiligheid van de vrijwilligers. Maar als er sprake is van "bijzondere gevaren" of "kwetsbare groepen", blijven de wettelijke regels van kracht. En als er betaalde krachten in dienst zijn, zijn ook er verplichtende arboregels. Toch is het voor veel vrijwilligers een verlichting van de administratieve rompslomp.

Veel gestelde vragen over de Arbowet

1. Is de arbowetgeving helemaal niet meer van toepassing voor vrijwilligers?
2. Zijn vrijwilligersorganisaties nog verplicht een RI&E te maken, een preventiemedewerker aan te stellen en de bedrijfshulpverlening te organiseren?
3. Is het helemaal niet meer nodig een BHV'er aan te stellen?
4. Wat zijn de gevolgen voor de organisatie wanneer deze vrijwilligers onder de 18 jaar heeft?
5. Een van de vrijwilligers is zwanger. Waar moet de organisatie dan aan voldoen?
6. Hoe kan ervoor gezorgd worden dat de arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers binnen de organisatie veilig zijn?
7. Naast vrijwilligers hebben wij ook betaalde krachten in dienst. Wat zijn de consequenties?
8. Welke (financiële) risico's lopen we als vrijwilligersorganisatie zonder arbobeleid?
9. Wat winnen vrijwilligersorganisaties bij het voeren van een goed arbobeleid?
10. We willen een start maken met een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Hoe beginnen we?

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 de 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.

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 beginsel 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 zijn de 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 die een vrijwilligersvergoeding krijgen, vallen hier niet onder. Immers, over de vrijwilligersvergoeding 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 vergoeding krijgt die onder de maximale vrijwilligersvergoeding ligt (€ 150,- per maand tot een maximum van € 1500,- per jaar), valt niet onder de Arbowet.

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 arbeidsomstandigheden' 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 verplichting een arbobeleid te voeren. Het is belangrijk dat u zich realiseert dat uw zorgplicht als werkgever voorop staat. Dat betekent dat de organisatie moet zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Een WA-verzekering heeft in sommige gevallen - als het 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 vrijwilligersorganisatie deelnemen (bijvoorbeeld de voetballers die trainen).

9. Wat winnen vrijwilligersorganisaties 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 voorkómen. 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 arbeidsomstandighedenbeleid.

Hoe beginnen we?

Voor een goed intern arbobeleid kan het beste gekozen worden voor een planmatige aanpak. Onderstaand stappenplan kan hierbij 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.

Stap 1: informatie verzamelen

Goede arbeidsomstandigheden komen alleen tot stand wanneer werkgevers en werknemers samenwerken. U als bestuurder van een vrijwilligersorganisatie bent uiteindelijk verantwoordelijk voor het arbeidsomstandighedenbeleid. U bent verplicht uw vrijwilligers van uw plannen om een goed arbobeleid op poten te zetten, op de hoogte te brengen. De vrijwilligers moeten hierover namelijk mee kunnen praten. Zij 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

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.