

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Arbeidsomstandigheden in het vrijwilligerswerk: stand van zaken twee jaren na de invoering van de vrijstellingsregeling

**G.E. Evers
M.G. de Feyter
B. Achten**

Arbeidsomstandigheden in het vrijwilligerswerk: stand van zaken twee jaren na de invoering van de vrijstellingsregeling

**G.E. Evers
M.G. de Feyter
B. Achten**

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

Onderzoek verricht in opdracht van het ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid door TNO Arbeid
te Hoofddorp

december 2001

NR. 47677
plaats 67-186

Arbeidsomstandigheden in het
vrijwilligerswerk
stunt van zaken twee jaren na de invoering
van de vrijstellingwetgeving

G.E. Bont
M.G. de Vries
A. Koster

THE HAGUE
NEDERLAND
POSTBUS 808
2200 AV DOETINCHEM
TEL. 0314-35 83 58

Verkoop

Elsevier bedrijfsinformatie bv
Postbus 808, 7000 AV DOETINCHEM
Telefoon (0314) 35 83 58, telefax (0314) 34 90 48

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	5
1 Inleiding	11
2 Vraagstelling en verantwoording	15
2.1 Vraagstelling	15
2.2 Verantwoording van de onderzoeksaanpak	17
2.3 Sociale kaart van de vrijwilligersorganisaties	20
3 Arbo in het vrijwilligerswerk: onderzoeksresultaten	29
3.1 Activiteiten van de vrijwilligers en voorkomende arborisico's	29
3.2 Arbeidsomstandighedenbeleid: algemeen	34
3.3 Informatie en arbodeskundigheid	38
3.4 Risico-inventarisatie en evaluatie	42
3.5 Voorlichting en onderricht	46
3.6 De kosten van het arbobeleid	49
4 Arbodiensten en vrijwilligerswerk	53
4.1 Ervaring met vrijwilligersorganisaties	53
4.2 Aard van de arborisico's	53
4.3 Arbobeleid bij vrijwilligersorganisaties	54
4.4 De arbodeskundigheid bij vrijwilligersorganisaties	55
4.5 Belemmeringen	55
4.6 Kosten van arbobeleid	56
5 Conclusies	57
5.1 Aard van de arborisico's bij vrijwilligersorganisaties	57
5.2 Arbobeleid van vrijwilligersorganisaties	58
5.3 Voorlichtingsmateriaal	62
5.4 Kosten van arbobeleid	63
5.5 De vrijstellingsregeling	64
5.6 Knelpunten en mogelijkheden voor arbobeleid	66
Bijlage 1 Kort verslag van de gesprekken met 13 vrijwilligersorganisaties	69
Bijlage 2 Overzicht van concrete arbomaatregelen	75
Bijlage 3 Tabellen	79
Summary: Working conditions in voluntary work – the state of affairs two years after the introduction of the exemption scheme	91

Voorwoord

Veel organisaties zijn afhankelijk van de inzet van vrijwilligers die een grote verscheidenheid aan werkzaamheden met veel inzet en betrokkenheid uitvoeren. Sinds enkele jaren wordt meer aandacht gevraagd voor de arbeidsomstandigheden waarmee deze vrijwilligers tijdens hun activiteiten mee te maken krijgen. Om de vrijwilligersorganisaties te ondersteunen bij het vormgeven van het arbobeleid is door het ministerie van SZW samen met Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk (NOV) een voorlichtingsbrochure over arbeidsomstandigheden gemaakt. Tevens zijn twee instrumenten gemaakt met behulp waarvan vrijwilligersorganisaties hun arbeidsomstandigheden kunnen inventariseren. Daarnaast hebben de kleine vrijwilligersorganisaties een tijdelijke vrijstelling gekregen om zich, bij het maken van een risico-inventarisatie te laten bijstaan door een arbodienst.

Teneinde na te kunnen gaan of vrijwilligersorganisaties in voldoende mate zijn ondersteund met genoemde activiteiten is 2001 een onderzoek uitgevoerd onder vrijwilligersorganisaties.

De resultaten van dit onderzoek worden in dit rapport beschreven.

Zonder de medewerking van vele vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties hadden we dit rapport niet kunnen schrijven. Daarom willen wij al deze personen bedanken voor deze medewerking. Verder zijn wij de heer Van der Stelt en mevrouw Koorevaar van het ministerie van SZW, alsook de heer Hetem van de NOV en mevrouw Mercus van het NOC*NSF erkentelijk voor hun inbreng tijdens het onderzoek.

George Evers

Marieke de Feyter

Brigit Achten

Samenvatting

Achtergrond van het onderzoek

In de Arbowet krijgt een deel van de vrijwilligersorganisaties in Nederland sinds 1999 minder strenge eisen opgelegd dan andere organisaties. Zo zijn vrijwilligersorganisaties waar minder dan 40 uren betaald werk wordt verricht, tijdelijk vrijgesteld van de verplichting een arbodienst in te schakelen bij het maken van een risico-inventarisatie en -evaluatie. Andere arbowet-verplichtingen zijn overigens gewoon van kracht voor vrijwilligersorganisaties.

Na de invoering van regeling werd een voorlichtingsbrochure ontwikkeld (Goede Arbeidsomstandigheden, ook voor vrijwilligers) teneinde vrijwilligersorganisaties te ondersteunen bij de vormgeving van arbobeleid. Tevens werden twee arbochecks ontwikkeld, die bedoeld waren als handreiking voor vrijwilligersorganisaties om een risico-inventarisatie en -evaluatie te kunnen opstellen.

De vrijstellingsregeling had een looptijd van twee jaren met de afspraak dat deze aan het eind van deze periode zou worden geëvalueerd. In de evaluatie zou moeten worden bepaald a) welke arborisico's voorkomen bij vrijwilligersorganisaties b) waar het arbobeleid van vrijwilligersorganisaties uit bestaat c) op welke wijze voorlichting wordt gegeven over arbeidsomstandigheden in vrijwilligersorganisaties en d) welke kosten gemoeid zijn met het arbobeleid. Op basis van de antwoorden op deze vragen zou het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moeten kunnen besluiten of de vrijstellingsregeling voortgezet, uitgebreid of stopgezet dient te worden.

Aanpak van het onderzoek

Het onderzoek dat TNO Arbeid uitvoerde om de vragen te beantwoorden, bestond uit drie onderdelen. In de eerste plaats werd een korte oriëntatie gehouden onder vrijwilligersorganisaties die hadden meegewerkt aan het opstellen van de arbochecks. Ten tweede werd een schriftelijke enquête gehouden onder 411 personen die verantwoordelijk zijn voor het arbobeleid van vrijwilligersorganisaties. Ten derde werd een quick scan uitgevoerd onder arbodiensten.

Sociale kaart van vrijwilligersorganisaties

Arborisico's in het vrijwilligerswerk

De vrijwilligersactiviteiten en de daarbij gesignaleerde arborisico's zijn zeer uiteénlopend. Daarom kan geen algemeen beeld worden gegeven van de arbeidsomstandigheden van vrijwilligers. De top tien van meest genoemde arborisico's is:

1. Schokkende en/of emotionele gebeurtenissen;
2. Tocht en slechte weersomstandigheden;
3. Ongunstige werkhouding;
4. Werken op de openbare weg;
5. Langdurig staan;
6. Werken in besloten ruimten;
7. Werken met schoonmaakmiddelen;
8. Langdurig beeldschermwerk;
9. Agressie en geweld;
10. Tillen van zware voorwerpen.

De arborisico's die in het vrijwilligerswerk voorkomen kunnen worden ingedeeld in veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's. Bijna drievijfde van de respondenten geeft aan dat gezondheidsrisico's voorkomen in het vrijwilligerswerk, bijna de helft antwoordt dat veiligheidsrisico's bestaan. Iets meer dan tweevijfde geeft aan dat er welzijnsrisico's voorkomen. Veel vrijwilligers zullen tijdens hun vrijwilligerswerk in aanraking komen met arborisico's.

Deze arborisico's komen in uiteenlopende sectoren van het vrijwilligerswerk voor. Schokkende en/of emotionele gebeurtenissen worden vooral genoemd in de zorgverlening, de hulpverlening en de rampenbestrijding. Tocht en slechte weersomstandigheden zijn van belang bij beurzen en tentoonstellingen, reizen, excursies, rondleidingen en huisbezoek, sport en spel, technische werkzaamheden, werken in theater, bar, of café, bij verkeer en vervoer, werken in de natuur, kamperen, en het werken op of in het water. In acht procent van de organisaties heeft een arborisico geleid tot een ongeval waarbij het invoeren van medisch advies noodzakelijk was.

De conclusie is dat alle mogelijke arborisico's voorkomen in het vrijwilligerswerk. Veel vrijwilligers zullen bij het uitvoeren van hun activiteiten in aanraking komen één of meer arborisico's.

Arbobeleid in vrijwilligersorganisaties

Een belangrijk onderdeel van arbobeleid is de risico-inventarisatie en evaluatie. Vrijwilligersorganisaties dienen net als iedere andere organisatie deze risico-inventarisatie en evaluatie te maken. Uit het onderzoek komt echter naar voren dat een minderheid van 22% deze risico-inventarisatie ook daadwerkelijk heeft gemaakt. De meeste vrijwilligersorganisaties die geen risico-inventarisatie en evaluatie hebben opgesteld, gaven als reden dat dit niet in de planning was opgenomen en dus geen prioriteit had.

De organisaties die wel een risico-inventarisatie maken, zijn vaker te vinden in de hulpverlening of zorgsector. Aan deze organisaties is gevraagd of zij gebruik hebben gemaakt van één van de arbochecks die zijn ontwikkeld ter ondersteuning. Meer dan de helft van de organisaties heeft aangegeven dat zij deze arbocheck hebben gebruikt. Daarmee is de Arbocheck redelijk succesvol geweest als hulpmiddel bij het maken van een risico-inventarisatie en evaluatie.

Een tweede onderdeel van arbobeleid is het plan van aanpak. De uitkomsten van de risico-inventarisatie moeten leiden tot een plan van aanpak, waarin staat aangegeven welke arborisico's op welke wijze en op welke termijn worden verbeterd. De overgrote meerderheid van de vrijwilligersorganisaties heeft geen plan van aanpak gemaakt. Vrijwilligersorganisaties die wel een plan van aanpak hebben gemaakt, hebben vaak ook een risico-inventarisatie opgesteld.

Bijna een derde van de vrijwilligersorganisaties die wel een plan van aanpak heeft opgesteld, heeft overigens *geen* risicoinventarisatie en -evaluatie gemaakt.

Een derde onderdeel van het arbobeleid is het organiseren van de nodige arbodeskundigheid. Iets meer dan de helft van de vrijwilligersorganisaties meldt dat er een persoon in de organisatie aanwezig is die als vraagbaak kan dienen. Deze persoon komt vooral voor bij de grotere vrijwilligersorganisaties. Tenslotte maakt een minderheid (eenderde) van de vrijwil-

ligersorganisaties gebruik van de diensten van een arbodienst. Het zijn vooral de grotere organisaties die een dergelijk contract afsluiten.

De conclusie die kan worden getrokken is dat het arbobeleid in de meeste vrijwilligersorganisaties nog weinig is ontwikkeld en dat goede arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers nog niet als hoge prioriteit wordt beschouwd binnen de vrijwilligersorganisaties.

Voorlichting

De hiervoor genoemde voorlichtingsbrochure over arbeidsomstandigheden is bij veel vrijwilligersorganisaties niet bekend. Degenen die de brochure wel kenden, gaven in meerderheid aan dat zij de brochure hadden gelezen en dat deze ook een stimulans was om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Daarmee heeft de brochure voldaan aan het doel, zij het dat de bekendheid te gering was.

Als vrijwilligers voorlichting krijgen, is dat vooral over wat zij zelf kunnen doen om de werkzaamheden veilig te kunnen uitvoeren en over hoe zij moeten handelen in risicovolle situaties. De arbovoorlichting is vooral gericht op directe eigen situatie. In organisaties waar betaalde medewerkers werkzaam zijn, wordt deze voorlichting duidelijk vaker gegeven dan in organisaties waar geen betaald werk voorkomt.

Meer algemene voorlichting over het vóórkomen van arborisico's in de organisatie en de maatregelen die worden genomen, wordt minder vaak gegeven. Verhoudingsgewijs wordt deze voorlichting het minst gegeven in organisaties waar geen betaalde medewerkers werkzaam zijn.

De conclusie luidt dat de algemene voorlichtingsbrochure zijn werk goed doet, maar de bekendheid met de brochure is gering. Van de organisaties die een risico-inventarisatie en evaluatie heeft uitgevoerd, heeft wel ongeveer de helft gebruik gemaakt van de Arbocheck Vrijwilligerswerk of de Arbocheck Sportorganisaties.

Kosten arbobeleid

De verkregen gegevens over de kosten die vrijwilligersorganisaties maken om arbobeleid vorm te geven zijn summier. Deze gegevens leveren een uiteénlopend beeld op. Tweederde van de respondenten geeft aan dat er geen kosten zijn gemaakt. Van degenen die wel kosten hebben aangegeven,

antwoordt meer dan de helft niet te weten hoe hoog deze zijn geweest. De bedragen die zijn genoemd door degenen die dat wel weten lopen bijzonder uiteen, van f 250,- tot f 100.000,-.

Arbodiensten hanteren voor vrijwilligersorganisaties geen aparte tarieven. Het tarief dat arbodiensten in rekening brengen is afhankelijk van het pakket dat wordt afgenomen.

Het lijkt erop dat de kosten die vrijwilligersorganisaties voor arbobeleid (zouden moeten) maken in zijn algemeenheid nauwelijks zullen afwijken van de kosten van andere vergelijkbare organisaties.

De vrijstellingsregeling

De vrijstellingsregeling is in het leven geroepen om bij de kleine vrijwilligersorganisaties financiële drempels weg te nemen bij het voeren van arbobeleid. Bij de overweging om deze regeling voort te zetten, op te heffen of bij te stellen, blijft deze doelstelling om het arbobeleid in het vrijwilligerswerk te stimuleren, van groot belang.

Bij de constatering dat de arboinspanningen van vrijwilligersorganisaties achterblijven bij de arborisico's die in het vrijwilligerswerk voorkomen passen twee kanttekeningen. In de eerste plaats zijn veel vrijwilligersorganisaties klein van omvang, zodat het voor hen moeilijk is om arbobeleid vorm te geven. Ten tweede is vastgesteld dat grote organisaties over het algemeen meer aandacht besteden aan arbeidsomstandigheden.

De vraag is of de vrijstellingsregeling moet worden opgeheven of niet. En als deze wordt opgeheven is het de vraag of dat vrijwilligersorganisaties zal stimuleren tot meer arboactiviteiten. Bij veel vrijwilligersorganisaties leeft de opvatting dat de Arbowet pas sinds een aantal jaren voor hen geldt, namelijk sinds de invoering van de vrijstellingsregeling in 1998. Hoewel dit feitelijk niet juist is, kan wel worden vastgesteld dat vanaf dat moment vrijwilligersorganisaties een behoorlijke inspanning hebben geleverd om arbeidsomstandigheden meer aandacht te geven. Het valt te betwijfelen of het opheffen van de vrijstellingsregeling op dit moment een positieve stimulans zal zijn voor vrijwilligersorganisaties. Er wordt voor gepleit om de vrijstellingsregeling tijdelijk te verlengen en met partijen af spreken wat de stand van zaken dient te zijn over een aantal jaren.

Op basis van de stand van zaken ten aanzien van de arboactiviteiten van vrijwilligersorganisaties over een aantal jaren kan worden bepaald of

uitbreiding van de regeling verantwoord lijkt. Op dit moment ligt het voor de hand om de vrijstellingsregeling niet te wijzigen.

De conclusie is dat de vrijstellingsregeling tijdelijk wordt verlengd en dat op basis van de stand van zaken na deze verleningsperiode wordt bepaald of de regeling permanent kan worden maar ook of het bereik van de regeling moet worden vergroot.

Kansen om knelpunten bij arbobeleid te beperken

Het rapport geeft enkele suggesties om de knelpunten waar vrijwilligersorganisaties mee te maken hebben bij het vormgeven van arbobeleid, te beperken. De eerste betreft het organiseren van een pool van externe arbodeskundigen die met name de kleine vrijwilligersorganisaties gaan ondersteunen. Ten tweede wordt voorgesteld de voorlichting aan vrijwilligersorganisaties over de plicht, de noodzaak en de mogelijkheden van arbobeleid te intensiveren. Verder wordt gewezen op de mogelijkheid om het thema Arbo en arbobeleid te verbinden aan andere beleidsinspanningen, zoals de activiteiten van de Commissie Stimulering Lokaal Vrijwilligersbeleid (Staatscourant 30 mei 2001, nr.102).

1 **Inleiding**

Omvang vrijwilligerswerk

Een groot aantal werkzaamheden in Nederland wordt uitgevoerd door vrijwilligers.

De waardering voor het vrijwilligerswerk is groot, want de algemene opvatting is dat dit werk van groot belang is voor de samenleving. Niet voor niets is 2001 het Internationale Jaar van het Vrijwilligerswerk.

Vrijwilligers zijn actief in zeer uiteenlopende werkteerrenen, zoals in de sport en recreatie, in de religie en levensbeschouwing, de sociale hulpverlening, de gezondheidszorg, de kunst en cultuur, scholen en in het opbouwwerk, club- en buurthuiswerk.¹ Er worden door vrijwilligers zeer veel verschillende werkzaamheden uitgevoerd, het kan gaan om bestuurlijke werkzaamheden, kantoorwerk, onderhouds- en schoonmaakwerk, belangenbehartiging, maatschappelijke dienstverlening etc.

Hoe groot de groep mensen is die vrijwillig werkzaam zijn is alleen bij benadering bekend. Voor zover bekend gaat het om ongeveer drie miljoen personen.² Het vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd door mensen met verschillende achtergronden: werkenden, uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden, personen die de huishoudelijke taken uitvoeren.

Het vrijwilligerswerk wordt bovendien voor bepaalde groepen uitkeringsgerechtigden van belang gevonden omdat dit wordt beschouwd als één van de manieren voor sociale activering. Via het vrijwilligerswerk kunnen zij ervaring opdoen met het werken in een georganiseerd verband, wat als opstap kan dienen naar een betaalde baan.³

Vrijwilligersorganisaties kunnen landelijk werkzaam zijn (al dan niet met plaatselijke afdelingen), maar er zijn ook organisaties die uitsluitend plaatselijk of regionaal hun werkzaamheden uitvoeren. Voorbeelden van de laatste categorie zijn speeltuinverenigingen, buurt- en clubhuiswerk, sportverenigingen.

¹ Geven in Nederland 1999. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum 1999.

² Feiten en cijfers. Een overzicht van feiten, cijfers en ontwikkelingen over vrijwilligerswerk in Nederland. Utrecht: NOV, 1999.

³ Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2000-2001. Sociale Nota 2001. 27402, nr. 2, p 32.

Vrijstelling arboverplichtingen

Vrijwilligerswerk kan worden omschreven als *onbetaalde werkzaamheden* die worden uitgevoerd in georganiseerd verband ten behoeve van anderen, een organisatie of de samenleving. Hoewel er geen sprake is van betaalde arbeid, is er doorgaans wel sprake van een zekere gezagsrelatie tussen de opdrachtgever en de vrijwilliger.⁴ Daarom heeft de vrijwilligersorganisatie waarbij de vrijwilliger de werkzaamheden uitvoert, de plicht te zorgen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. Ook de vrijwilliger heeft de medeverantwoordelijkheid om er naar te streven dat de werkzaamheden op een veilige en gezonde manier uit worden gevoerd.

Het dilemma dat ontstaat is dat de meeste vrijwilligersorganisaties noch over de kennis, noch over de middelen beschikken om te voldoen aan alle verplichtingen die worden gesteld in de Arbowet. Om die reden worden aan vrijwilligersorganisaties minder strenge arbo-eisen opgelegd dan aan andere organisaties en heeft arbobeleid van vrijwilligersorganisaties vermoedelijk nooit echt veel belangstelling gekend. Vrijwilligersorganisaties, waar 40 uur per week of minder *betaalde* arbeid wordt verricht zijn vrijgesteld van de verplichting een Arbo-dienst in te schakelen bij het maken van de risico-inventarisatie en -evaluatie. De vrijstelling is eind 1999 ingegaan en heeft een looptijd van twee jaren. Het ministerie van SZW had een aantal overwegingen om tot vrijstelling over te gaan: ten eerste vanwege het bijzondere karakter van de vrijwilligersorganisaties. Ten tweede omdat vrijwilligersorganisaties veel direct belang hebben bij goede arbeidsomstandigheden aangezien vrijwilligers geen onnodig gevaar willen lopen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Een goede voorlichting over arbeidsomstandigheden is dan een instrument dat in de plaats kan komen van de verplichte deskundige bijstand. Niet in de laatste plaats wordt het niet wenselijk gevonden vrijwilligersorganisaties verplichtingen op te leggen die grote kosten met zich meebrengen. De meeste vrijwilligersorganisaties kunnen dergelijke hoge kosten niet dragen.

⁴ Het bestaan van een gezagsrelatie is bepalend voor het al dan niet gelden van de verplichtingen van de Arbowet voor vrijwilligersorganisaties. Dit geldt al sinds de invoering van de Arbowet.

De vrijstellingsregeling is eind 1999 van kracht geworden.⁵ Hierbij is afgesproken dat deze na twee jaren zou worden geëvalueerd. De evaluatie moet antwoord geven op de vraag of de vrijstelling kan worden gecontinueerd of niet. Om dit te kunnen bepalen heeft het ministerie van SZW aan TNO Arbeid de opdracht verleend te onderzoeken op welke wijze vrijwilligersorganisaties het arbobeleid vormgeven. Het doel van het onderzoek is:

- a. te bepalen of vrijwilligerorganisaties actief zijn ten aanzien van arbeidsomstandigheden, onder andere door het geven van voorlichting aan de vrijwilligers;
- b. of de vrijwilligersorganisaties in voldoende mate gebruik hebben gemaakt van de instrumenten die in opdracht van het ministerie zijn ontwikkeld, te weten de algemene brochure 'Goede Arbeidsomstandigheden, ook voor vrijwilligers' en de twee arbochecks, 'Arbocheck Vrijwilligerswerk en de Arbocheck Sportorganisaties';
- c. of de kosten van het arbobeleid te dragen zijn voor vrijwilligersorganisaties;
- d. of de vrijstellingsregeling kan worden uitgebreid naar organisaties die tot 200 uur per week betaalde arbeid laten verrichten.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van het onderzoek onder vrijwilligersorganisaties. Onder vrijwilligersorganisaties wordt verstaan, *organisaties waar vrijwilligers activiteiten of werkzaamheden uitvoeren zonder dat zij bij deze organisatie in loondienst zijn.* In meerderheid zal het om organisaties gaan waar een beperkt aantal betaalde krachten werkzaam zijn en veel vrijwilligers. Maar er zijn ook organisaties, waar veel betaalde krachten werken en waar een beperkt aantal vrijwilligers actief zijn, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg. Ook het vrijwilligerswerk bij dit soort organisaties valt onder het onderzoek.

Deze rapportage is als volgt ingedeeld. In hoofdstuk 2 wordt de vraagstelling van het onderzoek weergegeven en wordt verantwoord op welke wijze het onderzoek is aangepakt. In het derde hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek onder respondenten van vrijwilligersorganisaties gepresenteerd. Hoofdstuk 4 geven de ervaringen weer die

⁵ Brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 16 juli 1999. Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 1998-1999, 15 879, nr. 48.

enkele arbodiensten hebben met vrijwilligersorganisaties. In hoofdstuk 5 worden conclusies getrokken.

2 Vraagstelling en verantwoording

2.1 Vraagstelling

Het onderzoek naar arbeidsomstandigheden bij vrijwilligersorganisaties moet leiden tot het beantwoorden van de volgende vragen:

- Is een permanente versoepeling van het arboregime voor vrijwilligersorganisaties verantwoord, gegeven de aanwezige arborisico's en de inzet van het alternatieve instrument voorlichting?
- Is een eventuele uitbreiding van de vrijstelling naar vrijwilligersorganisaties die tot 200 uur per week betaald werk laten verrichten verantwoord, gezien de arbeidsomstandigheden van betaalde krachten en vrijwilligers bij die organisaties?
- Wat zijn de (te verwachten) kosten van arbobeleid voor vrijwilligersorganisaties?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden moet inzicht worden verkregen in een viertal thema's:

1. *De aard van de arborisico's bij vrijwilligersorganisaties*

- Welke arborisico's komen voor bij vrijwilligersorganisaties en hoe kunnen deze worden geclassificeerd? Hebben zich in de afgelopen twee jaren ongevallen voorgedaan? Wat was de aanleiding voor deze ongevallen?

2. *Waar het arbobeleid in vrijwilligersorganisaties uit bestaat*

- Welke arbodeskundigheid heeft de vrijwilligersorganisatie? Is die aanwezig in de organisatie of koopt men die in bij bijvoorbeeld een arbodienst?
- Is er een risico-inventarisatie en -evaluatie gemaakt en heeft men hierbij gebruik gemaakt van de bestaande Arbochecks? Wie is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Arbocheck?
- Is er een plan van aanpak opgesteld (met doelstellingen en termijnen)? Wie is hiervoor verantwoordelijk?
- Welke concrete verbeteracties zijn ondernomen? Waar bestaan die uit?
- Hoeveel prioriteit heeft arbobeleid in de organisatie en waar blijkt dat uit? Wordt arbo in overleggen besproken, wordt regelmatig voorlichting gegeven, wordt de Arbocheck regelmatig uitgevoerd, er

wordt informatie aangevraagd bij anderen (Arbo-dienst, koepel-organisaties, etc.)?

- Welke belemmeringen komen in vrijwilligersorganisaties voor om arbo een hoge prioriteit te geven? Bijvoorbeeld continuïteit van medewerkers en/of vrijwilligers, aanwezige kennis, tijd etc.
- Wat is nodig om de prioriteit voor arbeidsomstandigheden te vergroten?

3. *Voorlichting over arbobeleid aan vrijwilligersorganisaties*

- Is het ontwikkelde voorlichtingsmateriaal bekend en wordt er gebruik van gemaakt?
- Was het voorlichtingsmateriaal aanleiding tot het nemen van concrete maatregelen, en welke waren dat dan?

4. *De kosten van het arbobeleid*

- Welke kosten heeft het arbobeleid voor vrijwilligersorganisaties met zich meegebracht. Aandachtspunten zijn a) de kosten voor materiele arbo-investeringen en b) kosten in verband met organiseren van arbozorg.
- Welke kosten zouden gemaakt moeten worden indien alle maatregelen uit het plan van aanpak worden uitgevoerd?
- Wat is de verhouding tussen de arbokosten en het budget van de organisatie?

Bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen moet rekening worden gehouden met een onderscheid naar:

- het aantal uren betaalde werkzaamheden in de vrijwilligersorganisaties ("nul", 1 < 40 uren, 40-200, > 200 uren);
- de verhouding tussen het aantal uren betaalde werkzaamheden en vrijwilligerswerkzaamheden;
- de aard van de vrijwilligersorganisatie. Hierbij wordt de volgende indeling in sectoren aangehouden:
 - a. politieke en ideële organisaties;
 - b. beroepsorganisaties en vakbonden;
 - c. godsdienstige en levensbeschouwelijke organisaties;
 - d. organisaties op het terrein van cultuur, sport en vrije tijdsbesteding;
 - e. onderwijs, kinderopvang en jeugdwerk;
 - f. vrouwenorganisaties;
 - g. hulpverlening en zorg;
 - h. verkeer en vervoer.

De bovenstaande thema's beogen de feitelijke stand van zaken met betrekking tot arbobeleid in het vrijwilligerswerk vast te stellen. Om te kunnen bepalen of er een verandering in de vrijstellingsregeling dient te komen wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

1. Staat het arbobeleid in verhouding tot de arborisico's die bij de vrijwilligersorganisaties voorkomen?
2. Is het arbobeleid van voldoende omvang en kwaliteit om (gegeven de arborisico's) de vrijstelling voort te zetten?
3. Is het (gegeven de arborisico's) verantwoord de vrijstellingsgrens te verleggen?

2.2 *Verantwoording van de onderzoeksaanpak*

Het onderzoek kende drie fasen. In de eerste fase zijn 13 oriënterende gesprekken gevoerd met vrijwilligersorganisaties (zie bijlage 1). Deze organisaties hebben in 1999 deelgenomen aan een *pilot* die als doel had een arbocheck te ontwikkelen. Deze gesprekken hebben een eerste indruk opgeleverd van de situatie in vrijwilligersorganisaties. Verder zijn de resultaten van deze oriëntatie gebruikt om een schriftelijke vragenlijst te ontwikkelen.

In de tweede fase zijn 1200 schriftelijke vragenlijsten verzonden naar vrijwilligersorganisaties in het gehele land. De brief werd gericht naar "de persoon in de vrijwilligerorganisatie die verantwoordelijk is voor het arbobeleid of deze verantwoordelijkheid in de komende tijd zal krijgen".

De adressen zijn via meerdere kanalen verzameld. Ten eerste zijn van de koepelorganisatie Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk (NOV) in totaal 308 adressen ontvangen van vrijwilligersorganisaties. Uit deze lijst is een volgende selectie gemaakt: Veertig landelijk werkende vrijwilligersorganisaties zijn gevraagd mee te werken aan het onderzoek door in totaal tien tot vijftien vragenlijsten door te sturen naar een persoon die in een district of afdeling verantwoordelijk is voor het arbobeleid. Daarbij is ook gevraagd rekening te houden met een landelijke spreiding. Niet elke organisatie was in staat het gevraagde aantal vragenlijsten door te sturen naar een district of afdeling.

Ten tweede is contact gelegd met vrijwilligerscentrales, die in veel plaatsen actief zijn en tot taak hebben tussen organisaties die vrijwilligers zoeken en

vrijwilligers die een organisatie zoeken te bemiddelen.⁶ Er is met 25 centrales verdeeld over Nederland contact opgenomen met de vraag of zij wilden meewerken aan het onderzoek door de vragenlijst door te sturen naar vrijwilligersorganisaties in één van de acht sectoren. Er is gevraagd om in totaal 32 vragenlijsten door te sturen, vier per sector. Ook hier bleek het niet voor elke vrijwilligercentrale mogelijk het gevraagde aantal vragenlijsten door te sturen.

Ten derde zijn – omdat na enkele weken de respons leek tegen te vallen - aanvullende adressen gezocht van vrijwilligersorganisaties via de website <http://vrijwilligerswerk.pagina.nl>. Op deze startpagina presenteren veel vrijwilligersorganisaties zich en dat leverde een aantal aanvullende adressen op.

Ten vierde zijn er 200 vragenlijsten uitgedeeld aan bezoekers van Innovestatie, een vakbeurs voor vrijwilligersorganisaties op 30 mei 2001. Samen heeft dat geresulteerd in 1200 adressen van vrijwilligersorganisaties.

Het onderzoek is op verschillende momenten aangekondigd in de hoop de medewerking te vergroten. Nog voordat bekend was wie het onderzoek zou gaan uitvoeren, was overigens al in het NOV-blad Vakwerk aangekondigd dat het onderzoek gehouden zou worden (zie Vakwerk, jaargang 11, april 2001, nr.2). Verder is op de Innovestatie-beurs door de NOV en TNO Arbeid bekendheid gegeven aan het onderzoek.

Zoals gezegd zijn in totaal 1200 vragenlijsten verstuurd. Daarvan bleken 25 vragenlijsten niet juist te zijn geadresseerd. Er zijn 478 vragenlijsten terugontvangen, waarvan op 67 exemplaren was aangegeven dat de vragenlijst niet kon worden ingevuld. De belangrijkste redenen die hierbij werden genoemd waren dat de vragenlijst niet was verstuurd naar de juiste persoon, er geen vrijwilligers in de organisatie actief waren, de vragenlijst niet van toepassing was, of dat de organisatie inactief was.

Al met al waren er 411 vragenlijsten bruikbaar. Enkele respondenten hebben de vragenlijst ten dele ingevuld en aangegeven dat zij bij nader inzien toch niet de juiste persoon zijn (15 exemplaren). Deze lijsten zijn wel verwerkt.

⁶ Zie voor een overzicht: <http://www.vrijwilligerscentrale.nl>

We schatten in dat deze respons voldoende is om een betrouwbaar beeld te geven van de stand van zaken in vrijwilligersorganisaties. Omdat er geen registratie is van vrijwilligersorganisaties, is het echter niet mogelijk een "harde" uitspraak te doen over de representativiteit. Aan de andere kant is het ook niet zo dat de respons van bepaalde soorten organisaties beduidend hoger of lager was dan bij andere organisatie.

Het aantal respondenten kan per vraag variëren vanwege de antwoord-categorie "weet niet of wil niet zeggen". Dit wordt in de presentatie van de gegevens niet aangegeven. Als het aantal respondenten minder is vanwege de route van de vragen waarbij bepaalde vragen uitsluitend aan een subgroep worden voorgelegd, wordt het aantal respondenten wel gemeld. Bijvoorbeeld: eenderde van de respondenten antwoordt dat er een contract is afgesloten met een arbodienst. Alleen aan deze groep, die bestond uit 146 organisaties is de volgende vraag gesteld: Als er een contract met de arbodienst is afgesloten, werkt deze dan ook voor de vrijwilligers?

Bij elke vraag is nagegaan of er significante verschillen (gebaseerd op de Chi^2 -toets op basis van $p < 0.05$) zijn tussen grote en kleine organisaties, tussen organisaties uit verschillende sectoren, en de aanwezige arbo-risico's. Alle verschillen worden vermeld.

In de derde fase van het onderzoek heeft een telefonisch interview plaatsgevonden met in totaal zes landelijk werkende arbodiensten. Aanvankelijk was het de bedoeling om tien arbodiensten bij dit onderzoek te betrekken, maar omdat het in de praktijk uiterst moeilijk bleek om de juiste personen te vinden bij de arbodiensten (namelijk de personen die ervaring hebben met vrijwilligersorganisaties), hebben we met minder genoeg moeten nemen.

In de gesprekken zijn vragen gesteld over de ervaringen met de dienstverlening aan vrijwilligersorganisaties en hun perceptie van het arbobeleid en de arbeidsomstandigheden in het vrijwilligerswerk.

2.3 *Sociale kaart van de vrijwilligersorganisaties*

In deze paragraaf beschrijven we de vrijwilligersorganisaties die aan het onderzoek hebben meegewerkt. Daarbij gaat het om de soort activiteiten die zij uitvoeren, het aantal uren betaalde arbeid en vrijwilligerswerk in de organisatie en het aantal betaalde en vrijwillige medewerkers.

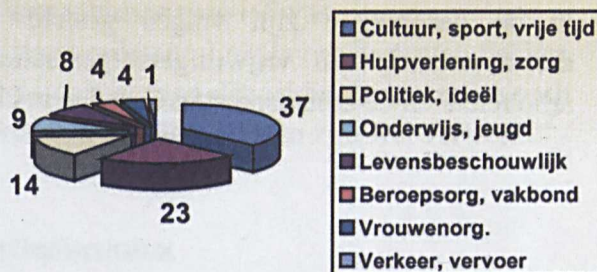
Sectorindeling

Door de NOV wordt een indeling gehanteerd in acht sectoren. Figuur 2.1 laat zien hoe de organisaties zijn verdeeld over deze acht sectoren. Een groot deel van de respondenten is actief in een organisatie op het gebied van cultuur, sport, of de vrije tijdsbesteding. Onder de laatste vallen organisaties die zich bezig houden met natuuronderhoud en – beheer en de scouting-groepen, maar ook met vrijwilligersactiviteiten bij omroepen (lokaal, in een ziekenhuis etc.).

Iets minder dan een kwart van de respondenten voert de activiteiten uit in de hulpverlening en/of de zorg (gezondheidszorg, verpleeghuis etc).

Iets minder dan één op de acht van de respondenten is afkomstig uit politieke of ideële organisaties. In het onderwijs, de kinderopvang of jeugdwerk is 9% van de respondenten actief, in godsdienstige en/of levensbeschouwelijke organisaties 8%. Vier procent is zowel afkomstig uit een beroeps-, of vakbonds-, of een standsorganisatie (deze organisaties richten zich belangenbehartiging) en vrouwenorganisaties (vrouwenorganisaties, zoals plattelandsvrouwen etc). Een gering aantal respondenten is afkomstig uit de verkeers- en vervoerssector.

**Figuur 2.1: Verdeling organisaties over acht sectoren
(N=394)**



Het is niet helemaal duidelijk of de verdeling van de steekproef overeenkomt met die van alle vrijwilligersorganisaties in Nederland. Er wordt geen registratie bijgehouden van het aantal vrijwilligersorganisaties en de sectoren waarin zij actief zijn. Verder is een groot aantal respondenten geworven via de vrijwilligerscentrales (VWC's) die op plaatselijk niveau actief zijn. Ook hier zijn geen gegevens bekend over hoeveel organisaties en personen op plaatselijk niveau actief zijn in het vrijwilligerswerk.

Het enige vergelijkingsmateriaal waarover wij beschikken, is de lijst van vrijwilligersorganisaties die zijn aangesloten bij het NOV (zie tabel 2.1). Wanneer we de verdeling in de steekproef vergelijken met de verdeling van het NOV, valt op dat de rangorde in de organisaties nagenoeg gelijk is. Alleen de godsdienstige en levensbeschouwelijke organisaties zijn in de steekproef iets oververtegenwoordigd. Daarom gaan we ervan uit dat de steekproef voldoende representatief is.

Tabel 2.1: Indeling in sectoren en aantal vrijwilligersorganisaties aangesloten bij NOV

Sector	Percentage (N=181)
Politiek of ideëel	9
Beroeps-, vak-, standsorganisatie	5
Godsdienstige en levensbeschouwelijke organisaties	1
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	46
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	6
Vrouwenorganisaties	3
Hulpverlening en/of zorg	15
Verkeer	3
Onbekend	12
Totaal	100

De vragenlijsten zijn ingevuld door verschillende betrokkenen van vrijwilligersorganisaties. In tabel 2.2 wordt aangegeven wie de vragenlijsten heeft ingevuld. Dat zijn vooral leden van het bestuur (50%), coördinatoren of stafmedewerkers (37%) of leidinggevenden (11%).

Tabel 2.2: Functie van de respondenten

Functie	Percentage (N=394)
Bestuurslid, secretaris, voorzitter, penningmeester	50
Coördinator, stafmedewerker, contactpersoon	37
Leidinggevende, directeur	11
Anders	2
Totaal	100

Aantal medewerkers

Hebben vrijwilligersorganisaties medewerkers in loondienst, en zo ja, om hoeveel uren betaalde arbeid per week gaat het (zie figuur 2.2)?

Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat er *geen* medewerkers in loondienst werken bij de vrijwilligersorganisatie. Bijna eenvijfde antwoordt dat het aantal uren medewerkers in loondienst ligt tussen "1 en 40 uren" en nog eens eenvijfde tussen "41 en 200 uren". Bij een tiende van de vrijwilligersorganisaties wordt meer dan 200 uren betaalde arbeid verricht.

Als een onderscheid wordt gemaakt tussen vrijwilligersorganisaties waar betaald werk voorkomt en waar dat niet voorkomt, dan ontstaat er een duidelijk verschil tussen sectoren. In politieke en ideële organisaties wordt vaker *geen* betaald werk verricht, en in het onderwijs, de kinderopvang en het jeugdwerk vaker *wel* betaald werk.

Tabel 2.3: Sector en aantal uren betaald werk

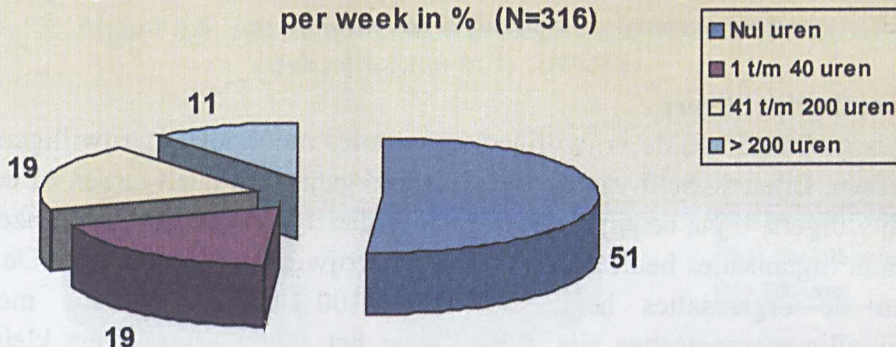
Sector	Aantal uren betaald werk (percentages; N=305)			
	Nul uren	1 - 40 uren	41 - 200 uren	> 200 uren
Politieke en/of ideële organisatie	73	7	9	11
Beroeps-, vakbond of standsorganisatie	37	44	19	0
Godsdienstig of levensbeschouwelijke organisatie	62	15	8	15
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	50	24	19	7
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	32	25	18	25
Vrouwenorganisaties	67	0	33	0
Hulpverlening en/of zorg	47	15	24	14
Verkeers- of vervoersorganisatie	67	17	16	0
Gemiddeld aantal uren betaald werk	51	19	19	11

Het onderscheid betaald werk en geen betaald werk in vrijwilligersorganisaties kan verder worden uitgesplitst naar het aantal uren betaald werk. In tabel 2.3 wordt dit overzicht gegeven. De opstelling van de tabel laat een onderlinge vergelijking van de sectoren toe. In de laatste rij is het gemiddeld aantal uren opgenomen, dat kan worden gebruikt als uitgangspunt. Bij deze opsplitsing is overigens geen significant verband gevonden tussen sector en aantal uren betaalde arbeid.

Vrijwilligersorganisaties waar geen betaald werk voorkomt zijn vooral de politieke en/of ideële organisaties, vrouwenorganisaties, verkeers- of

vervoersorganisaties, en de godsdienstige of levensbeschouwelijke organisaties. In de categorie 1 tot 40 uren betaald werk vallen vooral de beroeps-, vakbond of standorganisaties op, het onderwijs, kinderopvang, en/of het jeugdwerk, en tenslotte de cultuur, sport en/of de vrije tijdsbesteding op. In de categorie 41 – 200 uren zijn dat de vrouwenorganisaties en organisaties op het terrein van hulpverlening en/of zorg. Grote organisaties, waar mee dan 200 uren betaald werk wordt verricht zijn te vinden in het onderwijs, de kinderopvang en/of het jeugdwerk.

Figuur 2.2: Aantal uren betaalde arbeid in organisaties per week in % (N=316)



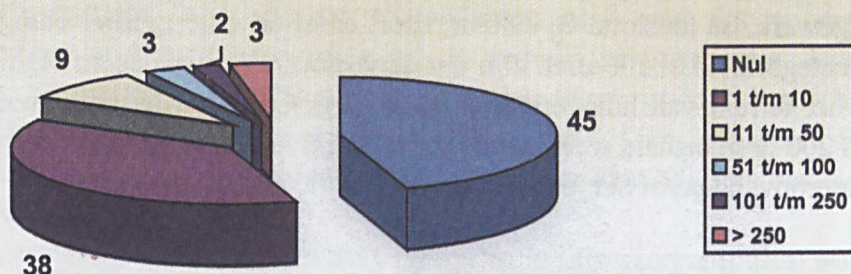
Hoeveel medewerkers zijn in loondienst bij vrijwilligersorganisaties (zie figuur 2.3)?

Ruim tweevijfde van de vrijwilligersorganisaties heeft geen betaalde medewerkers in dienst. Bijna tweevijfde heeft tussen de 1 en 10 betaalde medewerkers op de loonlijst staan. De middelgrote organisaties (tussen 11 en 100 medewerkers) maken 12% uit van de steekproef, de grote organisaties (meer dan 100 medewerkers) 5%.

Meer dan viervijfde van de vrijwilligersorganisaties kan omschreven worden als zeer klein gemeten aan het aantal (<10) betaalde medewerkers dat zij in dienst hebben.

Er kan worden vastgesteld dat vrijwilligersorganisaties over het algemeen klein zijn, zowel gemeten naar het aantal uren betaalde arbeid dat wordt verricht als naar het aantal medewerkers dat in loondienst is.

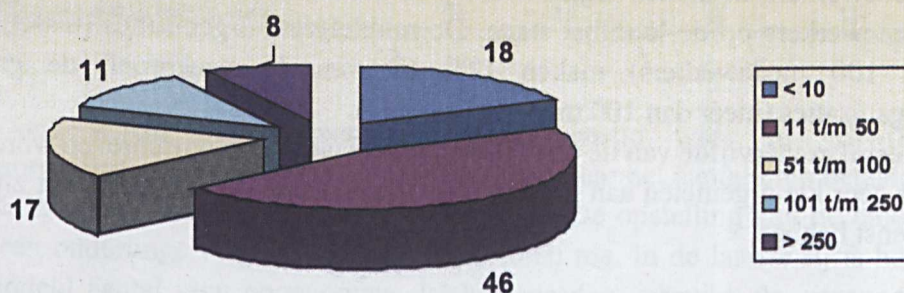
Figuur 2.3: Aantal betaalde medewerkers in % (N=337)



Aantal vrijwilligers

Er is gevraagd aan de vrijwilligersorganisaties met hoeveel vrijwilligers zij werken. Bijna de helft van de vrijwilligersorganisaties heeft tussen 11 en 50 vrijwilligers, bijna een vijfde heeft minder dan 10 vrijwilligers en eenzelfde aantal organisaties heeft tussen 51 en 100 vrijwilligers (figuur 2.4). De rest van de organisaties heeft meer dan 100 vrijwilligers. De meeste vrijwilligersorganisaties zijn afgezet naar het aantal vrijwilligers klein of middelgroot. Er is geen verband tussen de sectoren en het aantal vrijwilligers.

Figuur 2.4: Aantal vrijwilligers in % (N=400)

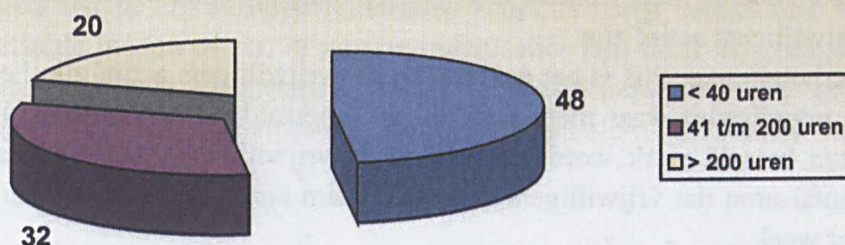


Verder is nagegaan hoeveel uren de vrijwilligers per week actief zijn in de vrijwilligersorganisaties (figuur 2.5). In bijna de helft van de organisaties

werken de vrijwilligers gezamenlijk minder dan 40 uren per week. Bij bijna eenderde ligt het aantal uren tussen de 41 en 200. Een vijfde meldt dat het meer dan 200 uren per week is. Bij de overgrote meerderheid van de organisaties (82%) is het vrijwilligerswerk niet seizoensgebonden.

Het valt op dat de organisaties waar de vrijwilligers meer dan 200 uren werkzaam zijn, verhoudingsgewijs vaker te vinden zijn in de hulpverlening en de zorg. Gemiddeld werken de vrijwilligers nog geen drie uren per week in de vrijwilligersorganisatie (minimum aantal uren is 1, maximum aantal uren is 20).

Figuur 2.5: Aantal uren dat vrijwilligers gezamenlijk per week actief zijn in % (N=362)



Het gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per week varieert per sector zo blijkt uit tabel 2.4. Bij beroeps-, vakbond of standorganisaties ligt het gemiddelde op 3,9 uren, bij onderwijs, kinderopvang en het jeugdwerk op 3,4 uren, en in de hulpverlening en/of zorg op 3,2 uren. Bij de verkeers- of vervoersorganisaties ligt het aantal uren duidelijk lager dan het gemiddelde.

Tabel 2.4: Gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per week per sector

Sector	Gemiddeld aantal uren vrijwilligerwerk per week
Politieke en/of ideële organisatie	2,8
Beroeps-, vakbond of standsorganisatie	3,9
Godsdienstig of levensbeschouwelijke organisatie	1,6
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	2,3
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	3,4
Vrouwenorganisaties	2,1
Hulpverlening en/of zorg	3,2
Verkeers- of vervoersorganisatie	0,9
Gemiddeld aantal uren	2,8

Er is geen samenhang gevonden tussen het aantal betaalde medewerkers en het aantal vrijwilligers. Er is wel een verband gevonden tussen het aantal uren betaalde medewerkers in vrijwilligersorganisaties en het aantal uren dat vrijwilligers actief zijn.

Verhoudingsgewijs is het aantal uren dat vrijwilligers actief zijn het grootst in organisaties waar meer dan 200 uren betaald werk voorkomt. En als er geen betaald werk wordt verricht in de vrijwilligersorganisatie dan is het aantal uren dat vrijwilligers daar werkzaam zijn vaker minder dan 40 uren per week.

Dit wordt verder geïllustreerd door na te gaan hoe het gemiddelde aantal uren dat vrijwilligers actief zijn per week zich verhoudt tot het aantal uren betaald werk in vrijwilligersorganisaties (zie tabel 2.5). Er is sprake van een significant verband. Vrijwilligersorganisaties waar nul uren betaald werk wordt verricht beduidend vaker minder uren vrijwilligerswerk wordt verricht dan in organisaties waar meer betaald werk voorkomt.

Dit betekent dat naarmate de organisatie groter wordt, er meer gebruik wordt gemaakt van vrijwilligers. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het makkelijker kunnen werven en aansturen van vrijwilligers als er meer betaalde arbeidscapaciteit is.

Tabel 2.5: Gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per week en het aantal betaalde medewerkers per week

Gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per week	Aantal uren betaald werk (percentages; N=278)				Gemiddeld
	Nul uren	1-40 uren	41- 200 uren	> 200 uren	
Minder dan 1 uur	44*	36	19	10	34
1 tot 2 uur	24	15	22	7	20
2 tot 4 uur	19	29	31	35	25
Meer dan 4 uur per week	13	20	28	48	21

*significant

Afsluitend

Op basis van de bovenstaande informatie kan worden vastgesteld dat vrijwilligersorganisaties over het algemeen klein zijn afgemeten naar het aantal betaalde medewerkers, die zij in dienst hebben. Het aantal vrijwilligers dat in vrijwilligersorganisaties actief is hangt samen met het aantal betaalde medewerkers. In grotere organisaties zijn meer vrijwilligers actief dan in kleinere organisaties. Vrijwilligers zijn gemiddeld nog geen drie uren per week actief in vrijwilligersorganisaties.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

VOLUME 1		VOLUME 2	
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILL. 60607

3 Arbo in het vrijwilligerswerk: onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de schriftelijke enquête over de arbeidsomstandigheden en het arbobeleid in vrijwilligersorganisaties. Eerst wordt een overzicht gegeven van de activiteiten die binnen vrijwilligersorganisaties voorkomen en de daarbij horende arborisico's.

3.1 *Activiteiten van de vrijwilligers en voorkomende arborisico's*

De vele vrijwilligers die in Nederland actief zijn voeren uiteenlopende activiteiten uit. Deze diversiteit komt tot uitdrukking in tabel 3.1. De zeven meest voorkomende activiteiten die door vrijwilligers worden uitgevoerd zijn:

Bij driekwart van de vrijwilligersorganisaties komt het bestuurs- en kantoorwerk voor, werkzaamheden die voor een groot deel bestaan uit vergaderen en ten dele uit kantoorwerkzaamheden zoals beeldschermwerk. Tot deze activiteiten is ook gerekend het werken voor locale omroepen.

Het aanwezig zijn op beurzen, tentoonstellingen en evenementen wordt in eenderde van de vrijwilligersorganisaties uitgevoerd.

Iets minder dan eenderde van de vrijwilligersorganisaties houdt zich bezig met reizen, excursies, het rondleiden, het houden van collectes, het afleggen van huisbezoeken en het deelnemen aan kindervakanties.

Een kwart van de vrijwilligersorganisaties houdt zich bezig met zorgverlening en ongeveer een kwart verricht activiteiten op het terrein van sport en spel. Ook een kwart van de vrijwilligersorganisaties verzorgt trainingen, coaching, onderwijs, en voorlichting.

Tenslotte wordt in ongeveer een kwart van de organisaties technische werkzaamheden uitgevoerd. Denk daarbij bv. aan het onderhoud van speeltoestellen.

Tabel 3.1: De activiteiten van vrijwilligers

Type activiteit van vrijwilligersorganisaties	Percentage* (N=411)
Bestuurs- en kantoorwerk	74
Beurzen, tentoonstellingen, evenementen	32
Reizen, excursies, rondleiden, huisbezoek	29
Zorgverlening	25
Sport en spel	24
Coaching, training, opleiding, voorlichting	24
Technische werkzaamheden	23
Werken in theater, bar, café, kantine etc.	16
Hulpverlening en rampenbestrijding	14
Verkeer en vervoer	13
Werken in de natuur	11
Kamperen (o.a. kampvuuren)	7
Werken op of in het water	6
Dierv verzorging	4
Toezichthoudende taken (vrijwillige politie)	2
Anders	7

*Verschillende antwoorden waren mogelijk, het percentage geeft weer hoe vaak door de respondenten op de vraag met 'ja' is geantwoord.

Arborisico's

Er is gevraagd aan te geven welke arborisico's de vrijwilligers lopen bij hun activiteiten. In tabel 3.2 worden de arborisico's weergegeven die volgens de respondenten in het vrijwilligerswerk voorkomen.

In de top tien van meest genoemde risico's staan schokkende en/of emotionele gebeurtenissen op de eerste plaats. Het is opvallend dat dit het meest genoemde arborisico is, omdat er nog niet zo lang aandacht voor bestaat. Dit risico komt vooral voor in de hulpverlening en de zorg.

Verder zijn de tien meest genoemde risico's: tocht en slechte weersomstandigheden, werken in ongunstige houdingen, werken op de openbare weg, langdurig staan, werken in een besloten ruimte, werken met schoonmaakmiddelen, langdurig beeldschermwerk, agressie en geweld, en tillen van zware voorwerpen.

Tabel 3.2: Arborisico's in het vrijwilligerswerk

Soort arborisico dat voorkomt in organisatie	Percentage* (N=411)
Schokkende en/of emotionele gebeurtenissen (w)	28
Tocht en slechte weersomstandigheden (g)	20
Ongunstige houdingen (g)	18
Werken op de openbare weg (v)	15
Langdurig staan (g)	14
Werken in besloten ruimten (v)	14
Werken met schoonmaakmiddelen (g)	14
Langdurig beeldschermwerk (g)	13
Agressie en geweld (w)	11
Tillen van zware voorwerpen (meer dan 25 kilo) (g)	10
Werken met gevaarlijke machines of apparaten (v)	9
Hard lawaai of geluid (v)	9
Vallende en/of rondvliegende voorwerpen (v)	9
Werken op hoogte (meer dan 2½ meter) (v)	6
Lange werkdagen (w)	6
Werken met gevaarlijke stoffen (g)	6
Met verslaafden werken (w)	6
Werken op gladde vloeren (v)	6
Bij open vuren werken (v)	4
Werken op of in het water (v)	4
Met agressieve dieren werken (w)	3
Seksuele intimidatie (w)	1

*Verschillende antwoorden waren mogelijk, het percentage geeft weer hoe vaak door de respondenten op de vraag met 'ja' is geantwoord.

De letters V,G en W verwijzen naar de indeling naar veiligheidsrisico's, gezondheidsrisico's en welzijnsrisico's.

De genoemde arborisico's kunnen worden ingedeeld in drie risicogebieden, te weten veiligheid, gezondheid en welzijn. In de vragenlijst waren acht veiligheidsrisico's opgenomen, zeven gezondheidsrisico's en zes welzijnsrisico's.

Tabel 3.3: Het aantal keren genoemde type arborisico's

Type arborisico	Aantal keren genoemd (percentage;N=412)
Veiligheid	49
Gezondheid	57
Welzijn	42

Het percentage geeft weer hoe vaak door de respondenten op de vraag met 'ja' is geantwoord

Bijna drievijfde van de respondenten geeft aan dat er gezondheidsrisico's voorkomen in het vrijwilligerswerk, en bijna de helft van hen geven aan dat er sprake is van veiligheidsrisico's. Tenslotte antwoordt iets meer dan tweevijfde dat één of verschillende welzijnsrisico's bestaan.

De drie typen arborisico's zijn afgezet tegen de acht sectoren in het vrijwilligerswerk. Dit levert het volgende resultaat op. Veiligheidsrisico's komen verhoudingsgewijs vaak voor in de cultuur, sport en de vrije tijdsbesteding, gezondheidsrisico's bij politieke en/of ideële organisaties, en welzijnsrisico's bij godsdienstige of levensbeschouwelijke organisaties, en in de hulpverlening en zorg.

De respondenten hebben ook aangegeven wat per activiteit de voornaamste arborisico's zijn. Hierna worden per activiteit uitsluitend de risico's genoemd die daar een significant verband mee hebben.

- Bestuurs- en kantoorwerk: langdurig beeldschermwerk.
- Beurzen, tentoonstellingen, evenementen: langdurig staan, tocht en slechte weersomstandigheden, de werkzaamheden vinden op de openbare weg plaats.
- Reizen, excursies, rondleiden, huisbezoek: tocht en slechte weersomstandigheden, ongunstige houdingen, werken op hoogte, werken bij open vuren, vallende en/of rondvliegende voorwerpen, werkzaamheden vinden plaats op de openbare weg.
- Zorgverlening: schokkende en/of emotionele gebeurtenissen, agressie en geweld, er wordt gewerkt met verslaafden, werken in besloten ruimten.
- Sport en spel: tocht en slechte weersomstandigheden, werken met schoonmaakmiddelen, werken op hoogte, vallende en/of rondvliegende voorwerpen, tillen van zware voorwerpen, werken met gevaarlijke stoffen, er wordt gewerkt op gladde vloeren.
- Coaching, training, opleiding, voorlichting: werken in besloten ruimten, vallende en/of rondvliegende voorwerpen, langdurig staan.
- Technische werkzaamheden: tocht en slechte weersomstandigheden, werken met schoonmaakmiddelen, ongunstige houdingen, werken in besloten ruimten, langdurig staan, werken met gevaarlijke machines of apparaten, tillen van zware voorwerpen, hard geluid of lawaai, werken met gevaarlijke stoffen, werken op hoogte, vallende en/of rondvliegende voorwerpen.

- Werken in theater, bar, café, kantine etc.: werken met schoonmaakmiddelen, tocht en slechte weersomstandigheden, werken in besloten ruimten, langdurig staan, tillen van zware voorwerpen, agressie en geweld.
- Hulpverlening en rampenbestrijding: emotionele en/of schokkende gebeurtenissen, agressie en geweld, langdurig staan, ongunstige werkhouding, de werkzaamheden vinden plaats op de openbare weg.
- Verkeer en vervoer: werken op de openbare weg, tocht en slechte weersomstandigheden, agressie en geweld, langdurig staan, tillen van zware voorwerpen, ongunstige houdingen, emotionele en/of schokkende gebeurtenissen, werken met schoonmaakmiddelen.
- Werken in de natuur: tocht en slechte weeromstandigheden, ongunstige houdingen, werken op de openbare weg.
- Kamperen (o.a. kampvuren): tocht en slechte weersomstandigheden.
- Werken op of in het water: tocht en slechte weersomstandigheden.
- Diervverzorging: bij geen enkel risico een significant verband, vanwege het geringe aantal respondenten.

Uit de antwoorden blijkt dat de respondenten over het algemeen goed in staat zijn aan te geven welke arborisico's in het betreffende vrijwilligerswerk voorkomen. Of zij ook de ernst van de arborisico's kunnen inschatten, kunnen we hier niet uit opmaken.

Ongeveer de helft van de respondenten meldt dat er in zijn algemeenheid maatregelen worden genomen om de gesignaleerde arborisico's te beperken. Welke maatregelen dat zijn, komt vanaf paragraaf 3.3 aan de orde.

Ongevallen

Er is gevraagd of in de afgelopen twee jaren in de vrijwilligersorganisaties ongevallen hebben plaatsgevonden, waarbij medisch advies nodig was. Medisch advies is omschreven als het invoeren van de huisarts, bezoek aan de EHBO, of ziekenhuisopname.

Het overgrote merendeel (88%) van de respondenten heeft ontkennend geantwoord op deze vraag, 8% heeft aangegeven dat er sprake is geweest van het invoeren van medisch advies. De overige 4% wist het antwoord op deze vraag niet te geven.

De respondenten die ongevallen hebben gemeld (N=33) zijn te vinden in de sectoren cultuur, sport en vrije tijd; hulpverlening en zorg; onderwijs, kinderopvang en jeugdwerk; vrouwenorganisaties; beroeps-, vakbond- of standorganisaties en in de verkeer of vervoersorganisaties.

Als er zich ongevallen hebben voorgedaan (N=33), zijn deze bij tweederde van de organisaties geregistreerd. Minder organisaties melden deze ongevallen ook bij de Arbeidsinspectie. Ruim tweederde (N=33) antwoordt dat deze ongevallen niet worden gemeld, en een minderheid (25%) antwoordt dat zij wel worden gemeld.

WA-verzekering

Hebben de vrijwilligersorganisaties een WA-verzekering en een aanvullende ongevallenverzekering afgesloten voor de vrijwilligers?

Bijna viervijfde van de vrijwilligersorganisaties heeft een WA-verzekering afgesloten, en 14% heeft dat niet gedaan. Het afsluiten van een WA-verzekering wordt verhoudingsgewijs vaak gedaan in de sectoren onderwijs, kinderopvang en jeugdwerk, en in de hulpverlening of zorgsector. Politieke en/of ideële organisaties doen dit verhoudingsgewijs *niet* vaak.

Bijna de helft van de vrijwilligersorganisaties heeft een aanvullende ongevallenverzekering afgesloten, 28% heeft dat niet en 23% van de respondenten weet het antwoord niet. Vooral vrijwilligersorganisaties in de hulpverlening en/of zorg sluiten verhoudingsgewijs vaker een aanvullende verzekering af.

3.2 Arbeidsomstandighedenbeleid: algemeen

In het onderzoek is een aantal algemene vragen gesteld over het arbeidsomstandighedenbeleid van vrijwilligersorganisaties. Op grond van het vooronderzoek kregen we de indruk dat vrijwilligersorganisaties onderscheid maken tussen betaalde medewerkers en de vrijwilligers. Daarom wilden we weten hoeveel belang vrijwilligersorganisaties hechten aan arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers. Verder hebben we gevraagd tegen welke belemmeringen zij aanlopen bij de vormgeving van arbobeleid.

Besteden vrijwilligersorganisaties met enige regelmaat aandacht aan de arbeidsomstandigheden van betaalde medewerkers en van de vrijwilligers?

Tabel 3.3: Regelmatige aandacht in vrijwilligersorganisaties voor arbeidsomstandigheden in %

	Betaalde medewerkers	Vrijwilligers
Ja	67	59
Nee	29	38
Weet niet	4	3
Totaal	100	100

Uit tabel 3.3 valt af te leiden, dat vrijwilligersorganisaties vaker (67%) aandacht besteden aan de arbeidsomstandigheden van de betaalde medewerkers dan aan de arbeidsomstandigheden van de vrijwilligers (59%). Toch geeft meer dan driekwart van de vrijwilligersorganisaties aan geen onderscheid te maken tussen het arbobeleid voor betaalde medewerkers en voor betaalde medewerkers. Slechts 15% zegt dit wel te doen. Van deze groep van 15% doet ruim de helft van deze minderheid (N=55) dit omdat 'de vrijwilligers ander werk doen dan de betaalde medewerkers' (56%). Ruim een kwart antwoordt dat 'het personeelsbeleid voor betaalde medewerkers de verantwoordelijkheid is van een andere afdeling of persoon dan het vrijwilligersbeleid' (29%).

Belang arbo

Bijna tweederde van de vrijwilligersorganisaties geeft aan arbobeleid voor vrijwilligers

belangrijk te vinden, en ruim een kwart vindt het niet belangrijk. De respondenten vinden arbobeleid *wel belangrijk* omdat ze daarmee de binding met de vrijwilligers hopen te vergroten, de vrijwilligers voor continuïteit moeten zorgen en omdat men de vrijwilligers veilig werk wil kunnen aanbieden.

Er is een sterk verband gevonden tussen het belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan goede arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers en het aantal uren betaald werk in de vrijwilligersorganisaties. Naarmate het aantal uren betaald werk toeneemt, vinden respondenten arbo voor vrijwilligers vaker belangrijk. Mogelijk dat dat komt doordat deze organisaties afhankelijker zijn van vrijwilligers ofwel doordat deze organisaties vanwege het aantal betaalde medewerkers meer aandacht besteden aan arbeidsomstandigheden.

Er is tevens een sterk verband gevonden tussen het belang dat wordt gehecht aan arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers en het aantal uren dat zij

actief zijn. Dit verband houdt in dat naarmate het aantal uren van vrijwilligers toeneemt, de vrijwilligersorganisaties arbobeleid voor vrijwilligers belangrijker zeggen te vinden.

Er is geen samenhang gevonden tussen het belang dat wordt gehecht aan arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers en de sector. Wel kan worden vastgesteld dat in de beroeps-, vakbond of standorganisaties, het onderwijs, de kinderopvang en jeugdwerk, en in de hulpverlening en/of zorg meer belang wordt gehecht aan arbeidsomstandigheden dan in andere sectoren, maar dit is niet significant. Ook blijkt dat in de politieke en/of ideële organisaties, en vrouwenorganisaties de respondenten arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers *niet* belangrijk vinden.

Er is tenslotte een sterk verband gevonden tussen de aanwezigheid van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's en het belangrijk vinden van arbobeleid voor vrijwilligers. Met andere woorden indien de respondenten melding maken van de aanwezigheid van arbo-*risico's*, dan wordt arbobeleid voor vrijwilligers belangrijk gevonden.

Van degenen die arbobeleid *niet belangrijk* vinden (N=108) zegt bijna tweederde dat 'het vrijwilligerswerk geen arborisico's oplevert'. Bijna een kwart antwoordt dat 'de vrijwilligers slechts een paar uren per week werken bij de vrijwilligersorganisatie'.

Er is nagegaan of er een verband viel te vinden tussen het niet belangrijk vinden van arbobeleid voor vrijwilligers en a) omvang van betaalde arbeid in vrijwilligersorganisaties b) de omvang van het vrijwilligerswerk c) de sector en d) de aanwezige arborisico's. Er is geen relatie gevonden aangezien het aantal respondenten gering is. In de bijlage worden de betreffende gegevens gepresenteerd.

Belemmeringen

Bijna drievijfde van de respondenten antwoordt dat hun vrijwilligersorganisatie geen problemen heeft ondervonden bij het opzetten van arbobeleid voor vrijwilligers.

Iets meer dan eenvijfde van de respondenten geeft aan dat zij problemen ondervinden bij het opzetten van arbobeleid voor vrijwilligers. En ook eenvijfde zegt het niet te weten. Vooral respondenten die melding maken van veiligheids- en gezondheidsrisico's geven aan dat zijn deze problemen ondervinden.

Aan de respondenten die hebben geantwoord dat hun organisatie problemen heeft ondervonden is gevraagd met wat voor soort belemmeringen zij te maken kregen. Tabel 3.4 geeft het overzicht van de gegeven antwoorden.

Tweederde van de respondenten vinden de tijd en geld die arbobeleid kost een belemmering. Verder noemt bijna de helft de beperkte kennis over arbobeleid in de vrijwilligersorganisatie. Ook noemt eenderde het hoge verloop onder vrijwilligers als een belemmering, omdat de kennis die wordt overgedragen snel de organisatie uit verdwijnt. Eenzelfde aantal respondenten geeft aan dat de vrijwilligers arbo niet belangrijk vinden. Minder dan een vijfde van de respondenten antwoordt dat de subsidiegever en/of het publiek arbo niet belangrijk vinden.

Er is geen verband gevonden tussen de genoemde belemmeringen en omvang van de vrijwilligersorganisaties.

Tabel 3.4: Belemmeringen bij arbobeleid

Soort belemmering	Percentage* (N=82)
Arbobeleid kost tijd	67
Arbobeleid kost geld	66
Er is weinig kennis van arbobeleid aanwezig	48
Er is veel verloop onder vrijwilligers	33
Vrijwilligers vinden arbo niet belangrijk	31
Subsidiegever en/of het publiek vinden arbo niet belangrijk	17
Anders	22

*Verschillende antwoorden waren mogelijk, het percentage geeft weer hoe vaak door de respondenten op de vraag met 'ja' is geantwoord.

Tenslotte is aan alle respondenten gevraagd wat stimulerend zou werken voor hun organisatie om meer aandacht te besteden aan arbobeleid. Tabel 3.5 geeft weer hoe hierop is geantwoord door de respondenten.

Meer informatie, een arbobudget, en publieke aandacht voor het belang van goede arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers worden het meest genoemd als een goede stimulans om meer aandacht te besteden aan arbobeleid. Stimulansen om arbeidsomstandigheden meer prioriteit te geven binnen vrijwilligersorganisaties zouden daarom met name moeten worden gezocht in meer en betere faciliteiten.

Bij vergelijking tussen de organisaties, valt het overigens op dat de vrijwilligersorganisaties waar meer dan 200 uren betaald werk wordt

verricht beduidend vaker antwoorden dat het kunnen beschikken over een arbo-budget stimulerend zal werken.

Tabel 3.5: Stimulans om meer aandacht aan arbo te besteden

Soort stimulans	Percentage* (N=363)
Meer informatie over arbeidsomstandigheden	46
Kunnen beschikken over een arbobudget	42
Publieke aandacht voor goede arbeidsomstandigheden	40
Anders	17

*Verschillende antwoorden waren mogelijk, het percentage geeft weer hoe vaak door de respondenten op de vraag met 'ja' is geantwoord.

3.3 *Informatie en arbodeskundigheid*

Bij de inwerkingtreding van de vrijstellingsregeling in 1999 hebben het NOV en het ministerie van SZW de voorlichtingsbrochure 'Arbeidsomstandigheden: óók een zaak voor vrijwilligers' uitgegeven. In deze brochure wordt informatie gegeven over de verplichtingen die vrijwilligersorganisaties hebben ten aanzien van de arbeidsomstandigheden van vrijwilligers. De brochure is in grote oplage verspreid. Kennen vrijwilligersorganisaties deze brochure en hebben zij deze ook gebruikt. En bij welke organisaties zoeken vrijwilligersorganisaties verder hun informatie?

Voorlichtingsbrochure

In totaal 29% van de respondenten antwoordt de voorlichtingsbrochure te kennen, met andere woorden een grote meerderheid (bijna driekwart) kent de brochure niet. Er is geen samenhang gevonden tussen het kennen van de brochure met het aantal uren betaalde medewerkers, sector, of arbo-risico. Er is wel een relatie gevonden tussen het kennen van de brochure en het aantal uren dat vrijwilligers actief zijn in organisaties. Indien vrijwilligers gezamenlijk meer dan 200 uren per week actief zijn in een organisatie, dan is de bekendheid met de brochure verhoudingsgewijs het grootst.

Aan degenen die de brochure kennen (N=117) is gevraagd of zij deze gelezen hebben. Ruim viervijfde (86%) heeft de brochure gelezen. Ook is gevraagd of de brochure een stimulans was om meer aandacht te besteden aan arbeidsomstandigheden. Bijna tweederde antwoordt dat dit het geval is geweest.

We kunnen vaststellen dat de brochure 'Arbeidsomstandigheden: óók een zaak voor vrijwilligers' stimulerend werkt bij het vormgeven van arbobeleid. De geringe bekendheid van de brochure verdient natuurlijk de aandacht.

Arbodeskundigheid

Hoe hebben vrijwilligersorganisaties hun arbodeskundigheid georganiseerd? Is er iemand in de organisatie die kan dienen als vraagbaak voor arbeidsomstandigheden of haalt men de informatie van buiten?

Meer dan de helft van de respondenten (56%) antwoordt dat er een persoon in de organisatie beschikbaar is als vraagbaak. Bijna tweevijfde geeft aan dat dit niet het geval is, de overigen weten het niet. Naarmate het aantal uren betaald werk bij vrijwilligersorganisaties toeneemt, is beduidend vaker een vraagbaak voor arbozaken beschikbaar. In organisaties waar geen betaald werk voorkomt is juist duidelijk vaker geen arbo-vraagbaak aanwezig.

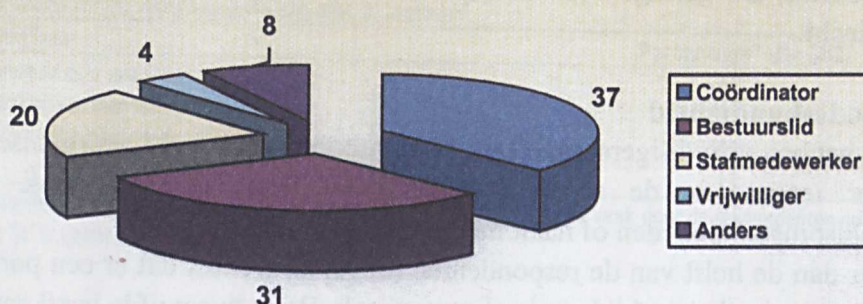
Er is ook een samenhang tussen het aantal uren dat vrijwilligers actief zijn en het hebben van een vraagbaak voor arbozaken. Bij organisaties waar vrijwilligers gezamenlijk meer dan 200 uren per week actief zijn, is verhoudingsgewijs vaker een vraagbaak aanwezig.

Een arbovraagbaak is vaker dan gemiddeld aangetroffen in de hulpverlening of zorg. Tenslotte is er een sterke relatie gevonden tussen de aanwezigheid van arborisico's en het hebben van een arbo-vraagbaak. Dit verband houdt in dat als er sprake is van één van de arbo-risico's er duidelijk vaker een persoon als arbo-vraagbaak aanwezig is in de organisatie.

Vraagbaak voor arbo

Wie is beschikbaar als vraagbaak voor arbo in de organisatie? Figuur 3.1 laat onder andere zien dat de vraagbaakfunctie veelal wordt vervuld door de coördinator of leidinggevende, door een bestuurslid, of door een staf-medewerker.

Figuur 3.1: Wie is arbo-vraagbaak (N=211)



Organisaties hoeven niet alleen terug te vallen op informatie over arbeidsomstandigheden die in de eigen organisatie beschikbaar is. Ze kunnen ook buiten de organisatie informatie of advies zoeken.

Arbodienst

De arbodienst is één van de instanties waar vrijwilligersorganisaties zich toe kunnen wenden. Ruim eenderde van de vrijwilligersorganisaties blijkt een contract met een arbodienst te hebben afgesloten (36%).

Zoals mag worden verwacht sluiten met name vrijwilligersorganisaties een contract met een arbodienst als er betaald werk wordt verricht. Van de vrijwilligersorganisaties waar geen betaald werk voorkomt heeft 12% een contract, en van alle organisaties waar 1 tot 40 uren betaald werk voorkomt is dat 45%. Van alle vrijwilligersorganisaties waar 41 tot 200 uren betaald wordt gewerkt is dat 73% en bij de grote organisaties (meer dan 200 uren betaald werk) heeft 94% een contract met een arbodienst.

Als we deze gegevens vergelijken met overige bedrijven en organisaties in Nederland, dan blijft de aansluiting van kleine vrijwilligersorganisaties met minder dan 200 uren betaald werk, achter.⁷ Van de Nederlandse bedrijven in het algemeen is 97% aangesloten bij een arbodienst.⁸ Voor de grote

⁷ A. Peter, A. v.d. Ameele. Arbomonitor 1999. Den Haag: Elsevier Bedrijfs-informatie, 2000. p.44

⁸ T.J. Veerman e.a. Werkgevers over ziekteverzuim, Arbo en Reïntegratie. Bijlagen bij eindrapport ZARA/SZW-werkgeverspanel. Den Haag: Min SZW, juli 2001. Werkdocument No. 201.

vrijwilligersorganisaties is het aansluitingspercentage bij een arbodienst vergelijkbaar.

Iets meer dan drievijfde van de respondenten antwoordt dat er geen contract met een arbodienst of zij zeggen dit niet te weten. Dit wekt geen verbazing aangezien het merendeel van de organisaties klein is (zie figuur 2.2).

Er is een samenhang gevonden tussen het aantal uren dat vrijwilligers actief zijn en het hebben van een contract met een arbodienst. Organisaties waar meer dan 200 uren vrijwilligerswerk wordt verricht hebben beduidend vaker een contract met een arbodienst. Dit ligt voor de hand omdat al eerder is vastgesteld dat het vooral de grotere vrijwilligersorganisaties zijn waar veel vrijwilligers actief zijn (zie paragraaf 2.3).

Er is geen verband gevonden tussen sector en het hebben afgesloten van een contract met een arbodienst. De aanwezigheid van veiligheids- en gezondheidsrisico's heeft geen relatie met het al dan niet afsluiten van een contract met een arbodienst.

De aanwezigheid van welzijnsrisico's hangt wel samen met het hebben van een contract met een arbodienst.

Indien er een contract met een arbodienst is (N=146), dan voert deze de werkzaamheden bij een kwart van de organisaties ook uit voor de vrijwilligers. Volgens ruim tweevijfde is daar geen sprake van, en 30% weet op deze vraag geen antwoord.

Van de organisaties met een contract met een arbodienst zou iets meer dan tweevijfde van de respondenten wel willen dat deze arbodienst advies of informatie geeft. Ruim tweevijfde heeft hier geen behoefte aan en ongeveer 14% weet het niet.

Ondersteuning

De ondersteuning van een vrijwilligersorganisatie kan ook worden gegeven door de koepel, waarbij men aangesloten is. Dit kan zijn het landelijk bureau of landelijke organisatie, of de sportbond, of een vrijwilligerscentrale.

Iets meer dan de helft van de organisaties ontvangt geen ondersteuning, iets minder dan eenderde wel. Ongeveer eenvijfde weet het niet.

Bijna de helft van de respondenten heeft geen behoefte aan meer informatie of advies vanuit de eigen koepel, terwijl tweevijfde dit wel heeft. Het zijn

vooral organisaties waar betaald werk wordt verricht die aangeven behoefte te hebben aan dergelijke ondersteuning.

Naast de eigen koepel kan er ook informatie worden gevraagd bij het NOV en/of het NOC*NSF, die kunnen worden gezien als de landelijke overkoepelende organisaties voor het vrijwilligerswerk. Slechts een zeer klein aantal respondenten (7%) heeft contact opgenomen met deze organisaties met vragen over arbobeleid. Bijna drie kwart van de respondenten heeft geen behoefte aan meer ondersteuning vanuit deze landelijk werkende organisaties, het resterende kwart wel. Het zijn wederom vaker vrijwilligersorganisaties met betaald werk die aangeven hier behoefte aan te hebben.

De respondenten hebben aangegeven dat hun beperkte kennis een belemmering is voor het ontwikkelen van arbobeleid (zie tabel 3.4). Desalniettemin geven de resultaten ook de indruk dat de organisaties de informatie die zij - buiten hun eigen organisatie - kunnen verkrijgen, nog niet voldoende weten te gebruiken. De voorlichtingsbrochure over arbobeleid is bijvoorbeeld weinig bekend, er is weinig behoefte aan ondersteuning vanuit de eigen koepel of vanuit landelijke organisaties. Al met al nemen vrijwilligersorganisaties een afwachtende houding aan bij het zich op de hoogte stellen van de verplichtingen ten aanzien van arbeidsomstandigheden.

3.4 *Risico-inventarisatie en evaluatie*

In deze paragraaf wordt ingegaan op het al dan niet hebben opgesteld van een risico-inventarisatie en evaluatie door vrijwilligersorganisaties. Elke organisatie is verplicht een risico-inventarisatie en evaluatie te maken (RIE). Met behulp van de risico-inventarisatie en evaluatie krijgt de organisatie inzicht in de arborisico's, waar medewerkers mee te maken krijgen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Dit geldt ook voor vrijwilligersorganisaties, maar er bestaat een uitzondering op deze regel. Zij hoeven zich bij het opstellen van een risico-inventarisatie en evaluatie niet te laten bijstaan door een arbodienst, mits er niet meer dan 40 uren betaalde arbeid wordt verricht in de vrijwilligersorganisatie. Dit is voor vrijwilligersorganisaties bijzonder relevant aangezien een grote meerderheid van deze

organisaties geen of weinig betaalde arbeid hebben (zie figuur 2.2, waaruit blijkt dat ongeveer 70% van de vrijwilligersorganisaties geen of maximaal 40 uren per week betaald werk laat verrichten).

Opstellen risico-inventarisatie en evaluatie

Uit de gegevens blijkt dat 22% van de vrijwilligersorganisaties de afgelopen twee jaren een risico-inventarisatie en evaluatie heeft gemaakt. Dat is vrij weinig in vergelijking met het Nederlandse bedrijfsleven in het algemeen waarbij 42% van de organisaties een risico-inventarisatie en evaluatie heeft gemaakt.⁹ Uit ander onderzoek komt nog een hoger percentage naar voren. Daarin heeft 58% van de Nederlandse bedrijven in 2000 ooit een risico-inventarisatie en evaluatie opgesteld.¹⁰

De omvang van de vrijwilligersorganisatie blijkt niet van invloed. Grotere vrijwilligersorganisaties maken niet vaker een risico-inventarisatie en evaluatie dan kleinere organisaties. Het aantal vrijwilligers in een organisatie heeft geen invloed op het al dan niet maken van een RIE.

Wel zijn er verschillen tussen sectoren. Een risico-inventarisatie en evaluatie wordt verhoudingsgewijs *vaker* gemaakt in de hulpverlening of zorgsector, en verhoudingsgewijs *vaker niet* gemaakt in politieke en/of ideële organisaties. Bij de arborisico's is alleen een relatie gevonden tussen het voorkomen van veiligheidsrisico's en het hebben opgesteld van een RIE. Organisaties waar veiligheidsrisico's bestaan hebben duidelijk vaker een RIE dan organisaties waar deze risico's niet voorkomen (resp. 30% en 15%).

De redenen die worden aangevoerd om geen risico-inventarisatie en evaluatie op te stellen zijn:

- stond niet in de planning, had geen prioriteit (51%);
- men was het wel van plan, maar het is er niet van gekomen (11%);
- de arborisico's zijn gering, waardoor het niet noodzakelijk wordt gevonden een risico-inventarisatie en -evaluatie te maken (11%);
- het was niet bekend dat een risico-inventarisatie en -evaluatie moest worden opgesteld (4%);
- andere redenen (23%).

⁹ Peter, Ameele, a.w., p.10

¹⁰ Veerman e.a., a.w., p.46

Ook deze gegevens kunnen we voor een deel vergelijken met die over Nederlandse organisaties in het algemeen. Van de bedrijven die nog niet eerder een risico-inventarisatie en -evaluatie hebben opgesteld, noemt 31% dat het geen prioriteit heeft, 21% zegt dat men er nog niet aan toegekomen is, 18% zegt dat men niet wist dat het verplicht was en zo'n 30% noemt nog een andere reden.¹¹

Vrijwilligersorganisaties vinden het maken van een risico-inventarisatie en evaluatie dus minder belangrijk dan Nederlandse organisaties in het algemeen.

Gebruik arbocheck

Van de organisaties die een risico-inventarisatie en evaluatie hebben uitgevoerd (N=87) heeft ongeveer de helft (53%) gebruik gemaakt van de Arbocheck Vrijwilligerswerk of de Arbocheck Sportorganisaties die door het NOV en het ministerie van SZW is opgesteld. Er zijn geen relaties gevonden tussen het gebruik maken van de Arbocheck Vrijwilligerswerk of de Arbocheck Sportorganisaties en aantal uren betaalde medewerkers, aantal uren vrijwilligers en sector. Bij de arborisico's is een relatie gevonden tussen het gebruik maken van de arbocheck en gezondheidsrisico's. Organisaties waar gezondheidsrisico's voorkomen maken duidelijk vaker gebruik van één van de Arbochecks.

De redenen geen gebruik te maken van de Arbochecks waren dat de arbocheck niet bekend of voorhanden was (32%), men een eigen arbocheck had gemaakt (24%), de arbocheck niet genoeg paste bij de werkzaamheden van de vrijwilligersorganisatie (13%) of een andere reden (31%).

Is er binnen de vrijwilligersorganisaties een persoon verantwoordelijk voor het uitvoeren van de RIE? Vaak is er niemand hiervoor verantwoordelijk (45%) gemaakt, in ongeveer een kwart is dat een leidinggevende op lokaal niveau (26%), soms is dat een staffunctionaris van het centraal kantoor of het landelijk bureau (15%) of een staffunctionaris op lokaal niveau (7%), bij de overigen is dat iemand anders (7%).

¹¹ Veerman e.a., a.w., p. 48

Plan van aanpak

Er zijn ook vragen gesteld over het plan van aanpak. Dit wordt gezien als het vervolg op een RIE, omdat de risico-inventarisatie en evaluatie het startpunt is in het traject om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. In een plan van aanpak wordt vastgelegd welke verbeteracties ondernomen zullen worden. Van de vrijwilligersorganisaties in dit onderzoek heeft een minderheid (18%) een plan van aanpak gemaakt. De organisaties die een risico-inventarisatie en evaluatie hebben gemaakt, beschikken beduidend vaker over een plan van aanpak. Van de vrijwilligersorganisaties die een risico-inventarisatie en evaluatie hebben uitgevoerd (N=87), heeft 54% een plan van aanpak opgesteld.

In vergelijking met bedrijven in Nederland is dat vrij laag, want van de bedrijven die een risico-inventarisatie en evaluatie hebben uitgevoerd, heeft 82% ook een plan van aanpak gemaakt.¹² De cijfers hierover verschillen overigens, want uit ander onderzoek blijkt dat 66% van de bedrijven met een risico-inventarisatie en evaluatie ook een plan van aanpak heeft gemaakt.¹³ Het is niet duidelijk waarom deze cijfers verschillen.

Wat verder opvalt is dat er een aantal organisaties is, die aangeven geen RIE te hebben gemaakt, maar die wel beschikken over een plan van aanpak. Het gaat om 23 vrijwilligersorganisaties op een totaal van 72 organisaties met een plan van aanpak (32%).

De belangrijkste redenen om geen plan van aanpak te maken, zijn dat het niet in de planning stond (52%) en dat dit het geen prioriteit had (23%) (zie tabel 3.6).

Tabel 3.6: Redenen om geen plan van aanpak te maken

Reden	Percentage* (N=322)
Stond niet in de planning, niet aan de orde geweest	52
Had geen prioriteit	23
De tijd ontbrak hiervoor	10
Is niet nodig, niet van belang	8
Was wel het plan, maar is er niet van gekomen	6
Zijn ermee bezig, maar nog niet klaar	3
Andere redenen	21

*Verschillende antwoorden waren mogelijk, het percentage geeft weer hoe vaak door de respondenten op de vraag met 'ja' is geantwoord.

¹² Peters en Ameen, a.w., p.32

¹³ Veerman e.a., a.w., p.50

Er zijn geen relaties gevonden tussen het maken van een plan van aanpak en het aantal uren betaalde medewerkers in vrijwilligersorganisaties en het aantal uren dat vrijwilligers actief zijn. Wel is een samenhang gevonden tussen het maken van een plan van aanpak en sector. In de cultuur, sport en vrije tijdsbesteding wordt verhoudingsgewijs vaker een dergelijk plan gemaakt. Politieke en/of ideële organisaties maken verhoudingsgewijs minder vaak een plan van aanpak. Het maken van een plan van aanpak hangt samen met het voorkomen van veiligheidsrisico's en gezondheidsrisico's, echter niet met het voorkomen van welzijnsrisico's.

Aan de organisaties die een plan van aanpak hebben gemaakt (N=69) is gevraagd of zij concrete maatregelen hebben genomen. Meer dan viervijfde van hen antwoordt dat er concrete maatregelen zijn genomen. Deze genomen maatregelen kennen een grote diversiteit (zie bijlage 2).

Kosten arbobeleid

Welke kosten zijn verbonden met het nemen van deze concrete maatregelen? Dat is vaak niet bekend, tweederde van de respondenten antwoordt dit niet te weten. Bij degenen die het wel weten (N=21) wordt een onderscheid gemaakt tussen jaarlijkse kosten en éénmalige kosten. Zowel bij de jaarlijkse als de éénmalige kosten is de spreiding groot, respectievelijk tussen f 500,- en f 75.000,- en tussen f 550,- en f 100.000,-. Gevoegd bij het kleine aantal antwoorden (jaarlijks tien respondenten en éénmalig elf respondenten) is het berekenen van gemiddelde bedragen niet zinvol.

3.5 Voorlichting en onderricht

Via voorlichting en onderricht kunnen vrijwilligers worden geïnformeerd over de arborisico's die voorkomen in de werkzaamheden en over de maatregelen die zij en hun organisatie nemen om deze risico's mogelijk te beperken. Er is een aantal vragen gesteld over de manier waarop vrijwilligersorganisaties voorlichting en onderricht verzorgen.

Meer dan eenderde van de vrijwilligers krijgt voorlichting over arborisico's die kunnen voorkomen bij de uitvoering van de werkzaamheden. Eenzelfde aantal krijgt voorlichting over de maatregelen die vrijwilligersorganisaties nemen om het werk veilig te maken. Met andere woorden een minderheid

van de respondenten geeft aan dat er algemene voorlichting wordt gegeven in hun organisatie.

Verhoudingsgewijs geven politieke en ideële organisaties de minste voorlichting over arborisico's en over de maatregelen die worden genomen. De beroeps-, vakbonds- en of standsorganisaties, en de organisaties op het terrein van cultuur, sport en vrije tijdsbesteding verhoudingsgewijs het meest.

De voorlichting over arborisico's en de maatregelen die worden genomen wordt verhoudingsgewijs minder vaak gegeven in vrijwilligersorganisaties waar *geen* betaalde medewerkers werkzaam zijn.

Voorlichting aan vrijwilligers over mogelijke gevaarlijke situaties die het werk met zich meebrengt wordt beduidend vaker gegeven indien er veiligheids-, gezondheids- of welzijnsrisico's voorkomen in een organisatie.

De voorlichting aan vrijwilligers over de maatregelen die organisaties nemen om de risico's te beperken wordt duidelijk vaker gegeven indien er sprake is van veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Tabel 3.7: Voorlichting en onderricht in vrijwilligersorganisaties (in percentages)

	Ja	Nee	Weet niet
Krijgen vrijwilligers voorlichting over arbo- <i>risico's</i> ?	37	58	5
Krijgen vrijwilligers voorlichting over maatregelen om veilig te werken?	39	55	6
Krijgen vrijwilligers voorlichting over wat zij zelf kunnen doen om het werk veilig uit te voeren?	51	45	4
Wordt instructie gegeven aan vrijwilligers over hoe te handelen in een risicovolle situatie?	53	40	7

Iets meer dan de helft van de respondenten antwoordt dat de vrijwilligers voorlichting krijgen over het veilig uitvoeren van hun eigen werkzaamheden. Eenzelfde aantal respondenten antwoordt dat vrijwilligers worden geïnformeerd over hoe te handelen in risicovolle situaties.

In organisaties waar betaald werk wordt verricht, krijgen vrijwilligers beduidend vaker voorlichting over het zelf veilig uitvoeren van het werk en krijgen zij instructies hoe te handelen in risicovolle situaties in vergelijking met organisaties waar geen betaald werk voorkomt.

Voorlichting aan vrijwilligers over maatregelen die zij zelf kunnen nemen om de werkzaamheden zo veilig mogelijk te kunnen uitvoeren wordt duidelijk vaker gegeven indien er sprake is van veiligheids-, gezondheids- of

welzijnrisico's in een organisatie. Ditzelfde geldt voor het geven van instructies aan vrijwilligers hoe te handelen indien zich een risicovolle situatie voordoet.

De voorlichting aan vrijwilligers richt zich vooral op het zelf veilig kunnen uitvoeren van de werkzaamheden en hoe te handelen in risicovolle situaties. De voorlichting is meestal specifiek gericht op de functie en veel minder op het arbobeleid van de organisatie.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Krijgen vrijwilligers instructies over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen? Meer dan tweevijfde van de respondenten antwoordt dat dit niet van toepassing is, iets meer dan een kwart geeft aan dat de voorlichting wordt gegeven en een kwart zegt dat dit niet wordt gedaan.

Deze voorlichting wordt verhoudingsgewijs vaker gegeven in de sector cultuur, sport en vrije tijdsbesteding, hetgeen voor de hand ligt, omdat hieronder valt de organisaties die werkzaamheden uitvoeren in de natuur. Van deze organisaties is bekend dat zij werken met gevaarlijke machines en apparaten, waarbij het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen vereist is.

De instructie aan vrijwilligers over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt beduidend vaker gegeven indien er sprake is van het voorkomen van veiligheids-, gezondheids-, of welzijnsrisico's in de organisatie.

Doelgroepen

Bij het geven van voorlichting is het gebruikelijk rekening te houden met specifieke doelgroepen, zoals nieuwe onervaren vrijwilligers, vrijwilligers die de Nederlandse taal nog niet goed beheersen, oudere of juist jongere vrijwilligers, zwangere vrijwilligers etc. Wordt bij het geven van voorlichting rekening gehouden met deze doelgroepen. Bijna tweevijfde van de respondenten geeft aan dat de vraag niet van toepassing is op hun organisatie. Meer dan een kwart zegt dat dit gebeurt (28%) en eenzelfde aantal (29%) zegt dat hier geen rekening mee wordt gehouden.

Bij politieke en/of ideële organisaties wordt duidelijk minder vaak rekening gehouden met deze doelgroepen bij het geven van voorlichting over arbo.

3.6 *De kosten van het arbobeleid*

Welke kosten maken vrijwilligersorganisaties voor het arbobeleid? In deze paragraaf komt deze vraag aan de orde, waarbij gevraagd is naar kosten in geld en kosten in tijd van medewerkers.

Er is gevraagd aan de respondenten of hun organisatie in de afgelopen twee jaren kosten heeft gemaakt voor het arbobeleid. Bijna tweederde antwoordt dat er geen kosten zijn gemaakt, iets meer dan eenderde antwoordt dat dat wel het geval was. Vooral organisaties waar meer dan 200 uren betaald werk per week voorkomt zeggen dat zij kosten hebben gemaakt voor arbobeleid. Organisaties waar geen betaald werk voorkomt geven aan dat zij geen kosten hebben gemaakt.

Aan degenen die hebben geantwoord dat er kosten zijn gemaakt is gevraagd hoeveel gulden besteed is aan arbobeleid (N=143). Ruim meer dan de helft weet dat niet (56%), terwijl 44% kan aangeven welk bedrag dat was. Het bedrag dat wordt genoemd varieert van f 250,- tot f 100.000,-, met andere woorden er is sprake van een ruime spreiding. Het gemiddelde bedrag ligt op f 10.942,-.

Is er tijd besteed aan arbobeleid in de afgelopen twee jaren? Bijna tweederde van de respondenten zegt dat er geen tijd is vrijgemaakt, en ruim eenderde antwoordt dat daar wel sprake van was. Ook hier geldt dat het vooral de grote organisaties zijn (meer dan 200 uren betaald werk) die tijd besteden aan arbobeleid. Organisaties waar geen betaald werk wordt verricht, zeggen vaker dat er geen tijd aan arbo wordt besteed.

In organisaties waar tijd is vrijgemaakt, is gevraagd aan te geven hoeveel tijd de *betaalde* medewerkers besteed hebben aan arbobeleid (N=127). Iets meer dan de helft kan op deze vraag antwoorden. Er is de afgelopen twee jaren tussen de 1 en 120 dagen besteed aan arbobeleid door betaalde medewerkers. Het gemiddeld aantal dagen ligt op 12 dagen, waarbij moet worden opgemerkt dat de spreiding in dagen groot is.

Bij de vraag hoeveel tijd de *onbetaalde* medewerkers hebben besteed aan arbobeleid in de afgelopen twee jaren, weet de helft van de respondenten hierop te antwoorden. Zij geven aan dat er tussen 1 en 60 dagen is besteed. Gemiddeld komt dat neer op 8½ dag in de afgelopen twee jaren.

Al eerder is de vraag aan de orde geweest of de arbodienst waarbij de vrijwilligersorganisatie bij is aangesloten ook werkzaamheden uitvoert voor vrijwilligers (zie 3.3). Er is gevraagd naar de kosten die het contract met de arbodienst met zich meebrengt, indien deze ook werkzaamheden verricht voor de vrijwilligers. Er waren te weinig respondenten (N=8) dat een antwoord gaf om hierover te rapporteren.

Tenslotte is gevraagd welk budget de vrijwilligersorganisatie tot zijn beschikking heeft en hoeveel procent van dat budget wordt besteed aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

Voor de helft van de respondenten is het budget bekend. Zij hebben het bedrag genoemd. Ook hier is de spreiding bijzonder groot, de bedragen lopen uiteen van f 0,-, tot f 9 miljoen gulden. Het is niet zinvol hier een gemiddelde van weer te geven.

Hoeveel procent van het totale budget wordt besteed aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden? Bijna tweevijfde van de respondenten (N=140) noemt hier het percentage dat wordt besteed. Hiervan noemt driekwart dat het aandeel voor arbeidsomstandigheden in het totale budget nul procent bedraagt. De overige respondenten (in totaal 38) noemen een percentage tussen de 1% en 60% van het totale organisatiebudget.

Op basis van de beantwoording van de vragen in deze paragraaf nemen wij aan dat de respondenten een zeer beperkt inzicht hebben in de kosten voor arbobeleid. Om die reden raden wij aan om de antwoorden met enige reserve te bekijken.

Afsluitend

Het beeld dat ontstaat is dat er in vrijwilligersorganisaties de nodige arborisico's voorkomen. Vrijwilligersorganisaties geven aan dat zij in zijn algemeenheid regelmatig aandacht besteden aan arbeidsomstandigheden in hun organisatie. Daarbij ondervinden de meeste organisaties geen belemmeringen. De aandacht bestaat vooral uit de aanwezigheid van een persoon die als vraagbaak kan dienen voor arbeidsomstandigheden. Tevens bestaat deze uit het geven van specifieke voorlichting aan vrijwilligers over gevaarlijke situaties tijdens de werkzaamheden en hoe te handelen in een risicovolle situatie.

51

4 Arbodiensten en vrijwilligerswerk

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de gesprekken met arbodiensten over de werkzaamheden die zij uitvoeren voor vrijwilligersorganisaties. Er zijn telefonische gesprekken gevoerd met zes landelijke arbodiensten.

4.1 *Ervaring met vrijwilligersorganisaties*

De ervaring van arbodiensten met vrijwilligersorganisaties loopt uiteen. Eén arbodienst was betrokken bij het opstellen van een risico-inventarisatie bij twee landelijke vrijwilligersorganisaties. De andere arbodiensten weten niet precies aan te geven hoeveel vrijwilligersorganisaties diensten afnemen, aangezien vrijwilligersorganisaties niet apart worden geregistreerd. Vrijwilligersorganisaties zijn geen apart account binnen arbodiensten en er wordt geen specifieke expertise opgebouwd rond deze doelgroep. Zij zijn in de regel ingedeeld in een bepaalde sector en niet op de categorie vrijwilligersorganisatie. Wel weten de arbodiensten aan te geven dat de vrijwilligersorganisaties waarvoor wordt gewerkt te vinden zijn in de sector gemeenten, onderwijs, gezondheidszorg, verenigingen, etc.

De algehele indruk van de arbodiensten is dat het aantal vrijwilligersorganisaties dat diensten afneemt, beperkt is.

4.2 *Aard van de arborisico's*

De gesprekspartners van arbodiensten antwoorden alle zes dat niet aan te geven valt, welke arborisico's voorkomen, omdat de werkzaamheden bij vrijwilligersorganisaties zeer uiteenlopend zijn. De arborisico's die in het vrijwilligerswerk bestaan zijn vergelijkbaar met de risico's die werknemers lopen bij soortgelijke werkzaamheden. In de gezondheidszorg is dat vooral de fysieke belasting, bij vluchtelingenwerk, welzijns- en buurthuiswerk de sociale psychosociale belasting etc. In het onderwijs zijn vrijwilligers vaak actief met voorlezen, waarover wordt gezegd dat de risico's die daarbij worden gelopen zeer gering zijn.

De opvatting is dat vrijwilligerswerk in de regel gedurende een beperkt aantal uren per week wordt uitgevoerd, zodat de risico's binnen grenzen zullen blijven. Door voldoende afwisseling in de vrijwilligersactiviteiten kan

eveneens worden voorkomen dat vrijwilligers teveel te maken krijgen met arborisico's.

4.3 *Arbobeleid bij vrijwilligersorganisaties*

De gesprekspartner die betrokken was bij het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie bij twee vrijwilligersorganisaties meldt, dat de overweging om een aparte risico-inventarisatie en -evaluatie te maken was, dat de Arbocheck Vrijwilligersorganisaties te algemeen werd gevonden. Beide organisaties kennen tamelijk specifieke arborisico's, die te weinig aan bod komen in de arbocheck. Tevens bood dit de gelegenheid de risico-inventarisatie en -evaluatie op een wijze te implementeren, die het best aansluit bij de werkwijze van de organisatie. Zo wordt bereikt dat de risico-inventarisatie en -evaluatie ook gaat 'leven'.

Sommige arbodiensten zien er nadrukkelijk op toe dat het arbobeleid zich uitstrekt tot de vrijwilligers. Zo keurt één arbodienst een risico-inventarisatie en -evaluatie niet goed indien hier geen aandacht voor is (en bekend is dat er vrijwilligers actief zijn). Eén andere arbodienst besteedt ook uitdrukkelijk aandacht aan vrijwilligers vanuit de gedachte dat zij voor vrijwilligersorganisaties een belangrijke functie vervullen. Vrijwilligersorganisaties moeten hun vrijwilligers om die reden 'koesteren'.

Eén gesprekspartner heeft de opvatting dat kleine vrijwilligersorganisaties over het algemeen weinig kritisch zijn op hun arbeidsomstandigheden. De inschakeling van een externe organisatie is van belang om deze functie te kunnen vervullen.

Meestal hanteren arbodiensten bij hun klanten de risico-inventarisatie en -evaluatie, die zij zelf hebben ontwikkeld, aangezien zij hiermee de meeste ervaring hebben opgedaan. Bovendien is de verdere afhandelingprocedure hierop afgestemd.

De rol van arbodiensten is bij het geven van voorlichting over arbeidsomstandigheden bij vrijwilligersorganisaties beperkt. Het is een activiteit die apart in rekening wordt gebracht bij de vrijwilligersorganisatie, die hiervoor veelal geen budget ter beschikking heeft. Voorlichting gegeven door de arbodienst komt daarom sporadisch voor.

Wel wijzen de gesprekspartners van arbodiensten erop, dat in toenemende mate leveranciers van apparaten, machines en/of meubilair een deel van de voorlichting voor hun rekening nemen.

4.4 *De arbodeskundigheid bij vrijwilligersorganisaties*

De arbodiensten zijn van mening dat de meeste vrijwilligersorganisaties te weinig kennis hebben over arbeidsomstandigheden. Voor de grotere vrijwilligersorganisaties kan de arbodeskundigheid centraal worden georganiseerd en kunnen de afdelingen profiteren van de aanwezig kennis. Voor kleine organisaties, die het merendeel vormen, geldt dit niet.

Eén gesprekspartner is echter van mening dat vrijwilligersorganisaties over het algemeen wel goed op de hoogte zijn van de arborisico's die voorkomen en dat de arbocheck hen daarbij een eind op weg kan helpen. Wel waarschuwt deze arbodienst voor bedrijfsblindheid, zeker na verloop van tijd.

4.5 *Belemmeringen*

De arbodiensten hebben de indruk dat het onderwerp arbeidsomstandigheden weinig leeft bij vrijwilligersorganisaties. Zij noemen verschillende redenen. Het merendeel voert werkzaamheden uit dat maatschappelijk nuttig wordt gevonden waarbij de eigen arbeidsomstandigheden in verhouding minder belangrijk zijn. Tevens is de opvatting dat vrijwilligers slechte arbeidsomstandigheden zelf ter discussie zullen stellen. Vrijwilligersorganisaties hebben zelf het meeste last van mogelijk slechte werkomstandigheden voor de vrijwilligers, aangezien deze in dat geval hun werkzaamheden staken.

De arbodiensten zien als een grote belemmering voor het arbobeleid in de meeste vrijwilligersorganisaties dat er weinig geld, kennis en informatie aanwezig is, en er tijd voor moet worden vrijgemaakt. Aangezien arbeidsomstandigheden niet de kern van de werkzaamheden aangaat, is de prioriteit hiervoor gering. Nogmaals op enkele grote organisaties na, die hebben ingezien dat de risico's die vrijwilligers lopen moeten worden beperkt.

Tenslotte wordt opgemerkt dat veel vrijwilligers de werkzaamheden tijdelijk uitvoeren, waardoor het investeren in arbeidsomstandigheden minder lijkt

op te brengen. Het verloop is groot onder vrijwilligers, de opbouw van een arbobewustzijn en arbobewust gedrag wordt hierdoor bemoeilijkt. Zeker bij arbo-investeringen die erg individueel gericht zijn (bijvoorbeeld in het geval van persoonlijke beschermingsmiddelen), hebben vrijwilligersorganisaties wellicht het idee dat het niet loont.

4.6 *Kosten van arbobeleid*

Bij hun ondersteuning van het arbobeleid hanteren arbodiensten bij vrijwilligersorganisaties dezelfde tarieven als bij hun overige klanten. Gezien het beperkte budget van vrijwilligersorganisaties lijkt dit een reële belemmering voor hen om een arbodienst in te huren.

Uit één van de gesprekken met de arbodiensten kwam naar voren dat er enige tijd geleden door de NOV en arbodeskundigen een gezamenlijk project is opgestart waarbij arbodeskundigen op vrijwillige basis advies zouden kunnen geven aan de kleine vrijwilligersorganisaties. Het idee achter dit initiatief was om de toegang tot arbodeskundigheid zo laagdrempelig mogelijk te maken. Het lijkt erop dat dit project een lagere prioriteit heeft gekregen dan aanvankelijk de bedoeling was. De gesprekspartner die hiervan melding maakte was ervan overtuigd dat dit een belangrijke stimulans zou betekenen om met arbo aan de gang te gaan.

Een andere gesprekspartner maakte de opmerking dat het stellen van meer regels voor vrijwilligersorganisaties niet zal leiden tot het gewenste effect. Een vereenvoudiging en een versobering van de regels ligt meer voor de hand. Daarnaast zal de arbovoorlichting minder algemeen van aard moeten zijn en lijkt het raadzaam te differentiëren naar verschillende doelgroepen in samenhang met de aard van de risico's.

5 Conclusies

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van vier thema's die in de vraagstelling zijn onderscheiden, conclusies getrokken. Deze onderwerpen zijn a) de aard van de arborisico's bij vrijwilligersorganisaties b) het arbobeleid c) voorlichting en de d) de kosten van het arbobeleid.

Tenslotte wordt ingegaan op de vraag of het arbobeleid in verhouding staat tot de arborisico's bij vrijwilligersorganisaties, of het arbobeleid van voldoende omvang is om de vrijstelling voort te zetten, en of de vrijstellingsgrens kan worden verlegd.

5.1 *Aard van de arborisico's bij vrijwilligersorganisaties*

Er is gevraagd welke arborisico's in het vrijwilligerswerk voorkomen en of er zich ongevallen hebben voorgedaan in het vrijwilligerswerk.

Vrijwilligers voeren een groot aantal verschillende werkzaamheden uit, bestaande uit bestuurlijke werkzaamheden, activiteiten in de zorgverlening, tot activiteiten in de hulpverlening en rampenbestrijding, en werken in de natuur. De arborisico's van deze verschillende activiteiten verschillen aanzienlijk. Bestuurswerk bestaat voornamelijk uit vergaderen, terwijl vrijwilligers bij het werken in de natuur gebruik maken van gevaarlijke machines en apparaten.

De lijst met de tien door de respondenten meest genoemde arborisico's, bestaat uit:

- Schokkende en/of emotionele gebeurtenissen;
- Tocht en slechte weersomstandigheden;
- Ongunstige werkhouding;
- Werken op de openbare weg;
- Langdurig staan;
- Werken in besloten ruimten;
- Werken met schoonmaakmiddelen;
- Langdurig beeldschermwerk;
- Agressie en geweld;
- Tillen van zware voorwerpen.

De arborisico's kunnen worden ingedeeld in veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's. Als we de risico's op die manier indelen, dan geeft bijna tweevijfde van de respondenten aan dat er gezondheidsrisico's voorkomen, bijna de helft noemt veiligheidsrisico's en iets meer dan tweevijfde welzijnsrisico's.

Veel vrijwilligers zullen tijdens hun vrijwilligerswerk in aanraking komen met arborisico's. Hoe ernstig deze arborisico's zijn, valt moeilijk aan te geven. Er is gezocht naar een indicatie door respondenten de vraag voor te leggen of er zich in de afgelopen twee jaren ongevallen hebben voorgedaan. Acht procent geeft aan dat er ongevallen zijn geweest, waarbij medisch advies moest worden ingeroepen. De meeste ongevallen deden zich voor in organisaties die zich richten op cultuur, sport en vrije tijdsbesteding (in totaal 16 keer genoemd) en in de hulpverlening of zorg (in totaal 10 keer genoemd). Ongevallen in de eerste sector kan worden verklaard door sportongevallen en ongevallen in het werken in de natuur. In de hulpverlening of zorg zal dit vooral worden veroorzaakt door schokkende gebeurtenissen en/of agressie en geweld.

Aangezien landelijke cijfers ontbreken over ongevallen kan niet worden beoordeeld of het genoemde percentage hoog of laag is. Bovendien geeft dit slechts een momentopname. De effecten van bepaalde arborisico's, zoals bijvoorbeeld schokkende en/of emotionele gebeurtenissen zullen zich openbaren op langere termijn.

De conclusie luidt dat in het vrijwilligerswerk een grote verscheidenheid aan arborisico's voorkomt, waarbij veel vrijwilligers bij het uitvoeren van hun vrijwilligersactiviteiten in aanraking zullen komen met één of meer van deze risico's.

5.2 *Arbobeleid van vrijwilligersorganisaties*

De vraag is voorgelegd waar het arbobeleid in vrijwilligersorganisaties uit bestaat en welke belemmeringen zich daarbij voordoen.

De meeste vrijwilligersorganisaties vinden arbobeleid voor vrijwilligers belangrijk, omdat de vrijwilligers onmisbaar zijn voor de organisaties. Arbobeleid voor vrijwilligers zien de organisaties dan ook als een middel om de vrijwilligers aan zich te binden en daarmee continuïteit van het

vrijwilligerswerk te waarborgen. Er is een sterk verband gevonden tussen het belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan goede arbeidsomstandigheden voor vrijwilligers en het aantal uren betaald werk dat bij vrijwilligersorganisaties wordt uitgevoerd. Als het aantal uren betaald werk toeneemt, vinden respondenten arbo voor vrijwilligers vaker belangrijk. Mogelijk dat dat komt doordat deze organisaties afhankelijker zijn van vrijwilligers ofwel doordat deze organisaties vanwege het aantal betaalde medewerkers meer aandacht besteden aan arbeidsomstandigheden.

In de praktijk blijken vrijwilligersorganisaties wel vaker aandacht te hebben voor de arbeidsomstandigheden van de betaalde medewerkers dan voor de arbeidsomstandigheden van de vrijwilligers.

Meer dan de helft van de vrijwilligersorganisaties heeft een medewerker in de organisatie die als arbo-vraagbaak dient. Grotere organisaties hebben daarbij vaker een dergelijke persoon dan kleinere organisaties. Ook als er sprake van één of meer arborisico's is er iemand die als vraagbaak kan fungeren. De vraagbaakfunctie wordt in de regel vervuld door een coördinator, een bestuurslid of een stafmedewerker. De meeste vrijwilligersorganisaties zijn niet gewend om informatie over arbeidsomstandigheden op te vragen bij hun eigen organisatie of bij de koepelorganisaties.

Ongeveer eenderde van de vrijwilligersorganisaties heeft een contract met een arbodienst. Het zijn met name de grotere vrijwilligersorganisaties, zowel afgemeten naar het aantal betaalde medewerkers als het aantal vrijwilligers, die een contract hebben afgesloten met een arbodienst. Ook als er sprake is van één of meer arborisico's heeft een vrijwilligersorganisatie vaker een contract met een arbodienst afgesloten.

Van belang hierbij is dat bij de helft van de vrijwilligersorganisaties geen betaald werk voorkomt, waardoor het voorstelbaar is dat de opvatting is dat arboverplichtingen niet voor hen gelden. Bij een vijfde van de vrijwilligersorganisaties wordt niet meer dan 40 uur betaald werk uitgevoerd. Ook afgemeten naar het aantal betaalde medewerkers kan worden vastgesteld dat het merendeel van de vrijwilligersorganisaties klein zijn. Er is een samenhang gevonden tussen aantal betaalde medewerkers en vrijwilligers. Kleinere vrijwilligersorganisaties werken doorgaans met minder vrijwilligers dan grotere organisaties.

In een kwart van de organisaties waar een contract met een arbodienst is, werkt deze ook voor de vrijwilligers. Al met al moeten we concluderen dat slechts een zeer beperkt aantal vrijwilligers onder het bereik van een arbodienst valt.

Het maken van een risico-inventarisatie en evaluatie is voor elke organisatie verplicht, dus ook voor vrijwilligersorganisaties. Een grote meerderheid (78%) van de vrijwilligersorganisaties heeft echter in de afgelopen twee jaren geen risico-inventarisatie en evaluatie gemaakt. De omvang van de vrijwilligersorganisatie is daarbij niet van invloed. Wel is de sector van belang: De risico-inventarisatie en evaluatie wordt vaker gemaakt in de hulpverlening en de zorgsector. Ook is de gepercipieerde aanwezigheid van arborisico's van invloed. Organisaties die aangeven dat het vrijwilligerswerk veiligheidsrisico's bevat, hebben naar verhouding vaker een risico-inventarisatie en evaluatie uitgevoerd.

De meest genoemde redenen om geen risico-inventarisatie en evaluatie uit te voeren, zijn dat:

- het niet in de planning was opgenomen en geen prioriteit had;
- het er nog niet van is gekomen;
- de arborisico's dermate gering zijn dat het niet van belang gevonden wordt;
- het niet bekend was dat de organisatie dit moest doen.

Van de vrijwilligersorganisaties die wel een RIE hebben gemaakt (N=86), heeft de helft gebruik gemaakt van de arbochecks die het ministerie van SZW samen met het NOV heeft laten opstellen. De belangrijkste redenen om geen gebruik te maken van de arbocheck, was de onbekendheid van deze arbocheck, of het gebruik van een eigen risico-inventarisatie en evaluatie, die meer toegespitst was op de specifieke werkomstandigheden in de organisatie.

In bijna de helft van de vrijwilligersorganisaties is iemand verantwoordelijk voor het maken van een RIE, maar in net zoveel gevallen is dat niet het geval.

Het maken van een risico-inventarisatie en evaluatie moet leiden tot het nemen van verbetermaatregelen, die worden vastgelegd in een plan van aanpak. Een kleine minderheid (18%) van de vrijwilligersorganisaties heeft

een plan van aanpak gemaakt. De belangrijkste redenen voor het niet maken van een plan van aanpak, zijn dat dit niet in de planning was opgenomen en het geen prioriteit had. Het maken van een plan van aanpak komt duidelijk vaker voor bij organisaties die een RIE hebben opgesteld. Overigens heeft bijna een derde van de vrijwilligersorganisaties die wel een plan van aanpak heeft opgesteld, geen risico-inventarisatie en -evaluatie gemaakt.

De voorlichting over arbeidsomstandigheden die vrijwilligersorganisaties geven aan vrijwilligers bestaat vooral uit het informeren over wat vrijwilligers zelf kunnen doen om het werk veilig uit te voeren en uit instructies hoe te handelen indien een risicovolle situatie ontstaat. Algemene voorlichting over arborisico's en over de maatregelen die worden genomen, wordt minder gegeven.

De meeste vrijwilligersorganisaties geven aan dat zij geen belemmeringen ondervinden bij het opzetten van arbobeleid voor vrijwilligers. Andere organisaties signaleren echter wel belemmeringen:

- het vormgeven van arbobeleid kost tijd en geld;
- er is weinig kennis aanwezig over arbobeleid;
- en het verloop onder vrijwilligers is groot, waardoor investeringen minder lonen.

Ook uit de gesprekken met de arbodiensten kwam naar voren dat er veel verloop is onder vrijwilligers, waardoor de opbouw voor arbobewust gedrag wordt bemoeilijkt.

Als stimulansen om meer aandacht aan goede arbeidsomstandigheden te besteden, worden genoemd a) meer informatie krijgen over arbeidsomstandigheden b) het kunnen beschikken over een arbobudget en c) publieke aandacht en erkenning dat arbo ook voor vrijwilligers van belang is.

De conclusie die kan worden getrokken, is dat arbobeleid voor vrijwilligers geen hoge prioriteit heeft binnen vrijwilligersorganisaties. Formele arbo-instrumenten als het maken van een risico-inventarisatie, plan van aanpak, geven van algemene voorlichting en aansluiting bij een arbodienst komt bij een minderheid van de vrijwilligersorganisaties voor.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de meeste vrijwilligersorganisaties klein zijn, zowel gemeten naar het aantal betaalde medewerkers als het

aantal vrijwilligers. Hierdoor is er weinig menskracht om uitvoering te geven aan het beleid.

Verder bestaat de indruk dat vrijwilligersorganisaties zichzelf vaak nog weinig herkennen in de rol van werkgever van de vrijwilligers, waarbij er sprake is van een gezagsrelatie.

De meeste de vrijwilligersorganisaties geven wel aan dat zij goede omstandigheden voor vrijwilligers belangrijk vinden. Zij voelen zich echter in beperkte mate in staat om voldoende aandacht te besteden aan dit onderwerp.

Hierbij worden de volgende dilemma's genoemd:

- Vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers richten zich vooral op hun primaire werkzaamheden, dat in de regel een maatschappelijk belang heeft. De eigen arbeidsomstandigheden worden hier ondergeschikt aan gemaakt.
- Arbobeleid kost geld, hoewel maar weinig respondenten kunnen aangeven hoe hoog deze kosten zijn, terwijl vrijwilligersorganisaties in de regel over beperkte financiële middelen kunnen beschikken, waarbij de financiers graag zien dat deze zo efficiënt mogelijk worden besteed aan de doelen van de organisatie.
- De meeste vrijwilligers doen de werkzaamheden voor een beperkt aantal uren per week. Gemiddeld nog geen 3 uur per week. Veel organisaties lijken van mening dat arbobeleid minder urgent is, vanwege de beperkte tijd dat vrijwilligers mogelijk zijn blootgesteld aan arborisico's.
- Het verloop onder vrijwilligers is vrij hoog, waardoor investeren in arbo voor vrijwilligersorganisaties minder aantrekkelijk lijkt.

5.3 Voorlichtingsmateriaal

Om vrijwilligersorganisaties te ondersteunen bij het vormgeven van arbobeleid is voorlichtingsmateriaal ontwikkeld. In hoeverre is dit materiaal bekend en in hoeverre wordt dit ook gebruikt?

De voorlichtingsbrochure 'Arbidsomstandigheden: óók een zaak voor vrijwilligers', is bij de grote meerderheid (bijna 75%) van de respondenten niet bekend. De respondenten die de brochure wel kenden, gaven in

meerderheid aan dat zij deze gelezen hadden en dat de brochure een stimulans was om aandacht te besteden aan arbeidsomstandigheden.

Van de 22% van de vrijwilligersorganisaties die een risico-inventarisatie en -evaluatie heeft uitgevoerd, gebruikt de helft één van de twee arbochecks die voor vrijwilligersorganisaties zijn ontwikkeld.

De conclusie luidt dat zowel de algemene voorlichtingsbrochure als de twee arbochecks de doelgroep nog onvoldoende bereiken. Inhoudelijk lijken de middelen, afgaande op de reacties van de respondenten, wel tegemoet te komen aan de behoeften van de gebruikers. Dat wil zeggen, als het voorlichtingsmateriaal bekend is, dan is het gebruik ervan groot.

5.4 *Kosten van arbobeleid*

De antwoorden op de vragen over de kosten van het arbobeleid moeten met enige reserve worden bekeken. De indruk op basis van dit onderzoek is dat informatie hierover beperkt beschikbaar is binnen vrijwilligersorganisaties. Om die reden is het niet verantwoord om aan te geven welk bedrag vrijwilligersorganisaties gemiddeld uitgeven aan arbeidsomstandigheden. Ook het aangeven welk deel van het totale budget van de vrijwilligersorganisatie wordt besteed aan arbeidsomstandigheden, levert onvoldoende betrouwbare informatie op. Wel kan worden aangegeven dat bijvoorbeeld Arbodiensten bij hun dienstverleningsaanbod aan vrijwilligersorganisaties geen aparte tarieven hanteren. Over het algemeen is de indruk dat de kosten die vrijwilligersorganisaties zouden moeten maken om arbobeleid vorm te geven niet afwijken van de kosten die andere organisaties maken.

Er is gevraagd hoeveel tijd door zowel betaalde medewerkers als vrijwilligers wordt besteed aan arbeidsomstandigheden. Een minderheid van de respondenten heeft hierop geantwoord dat betaalde medewerkers gemiddeld 12 dagen per jaar besteden aan arbeidsomstandigheden en vrijwilligers 8½ dag per jaar. In beide gevallen is de spreiding groot, zodat ook hier de vraag kan worden gesteld in hoeverre deze getallen zinvolle informatie opleveren.

De conclusie luidt dat het niet mogelijk is om betrouwbare uitspraken te doen over de kosten die vrijwilligersorganisaties maken aan arbobeleid.

5.5 *De vrijstellingsregeling*

Staat het arbobeleid in verhouding tot de arborisico's die bij vrijwilligersorganisaties voorkomen?

Er is vastgesteld dat veel vrijwilligers te maken krijgen met één of meer arborisico's tijdens de uitvoering van de werkzaamheden. De respondenten melden dat in het vrijwilligerswerk veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's voorkomen. De ernst van de gemelde arborisico's verschilt. Sommige arborisico's kunnen leiden tot acuut gevaar, andere risico's kunnen schadelijke gevolgen hebben op de langere termijn.

Of daar ook werkelijk sprake van is, kan op basis van dit onderzoek niet worden vastgesteld.

Wel is vastgesteld dat arbobeleid, met als belangrijke onderdelen een RIE, een plan van aanpak, aansluiting bij een arbodienst, en het geven van algemene voorlichting, geen hoge prioriteit heeft bij vrijwilligersorganisaties. Indien de arborisico's en het arbobeleid tegen elkaar worden afgezet, dan lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat deze twee niet met elkaar in overeenstemming zijn en dat de inspanningen van vrijwilligersorganisaties ten aanzien van het arbobeleid achterblijft bij wat noodzakelijk lijkt.

Bij deze vaststelling moeten de volgende twee kanttekeningen worden gemaakt. Ten eerste zijn veel vrijwilligersorganisaties klein van omvang, waardoor het voor hen moeilijk zal zijn, vanwege de geringe menskracht, om arbeidsomstandigheden hoog op de agenda te plaatsen. Ten tweede lijken de grote vrijwilligersorganisaties, met name die waar meer dan 200 uur betaalde arbeid per week wordt verricht, meer aandacht te hebben voor arbeidsomstandigheden dan de kleine organisaties. Zij zijn vanwege het in dienst hebben van personeel, waarvoor arbo-activiteiten moeten worden ondernomen, en soms ook vanwege het beschikken over een staf beter in staat om activiteiten op het terrein van arbeidsomstandigheden te ontwikkelen.

Is het verantwoord om de vrijstellingsregeling voor te zetten?

De vrijstellingsregeling is in het leven geroepen om bij de kleine vrijwilligersorganisaties financiële drempels weg te nemen bij het voeren van arbobeleid. Bij de overweging om deze regeling voort te zetten, op te

heffen of bij te stellen, blijft deze doelstelling om het arbobeleid in het vrijwilligerswerk te stimuleren, van groot belang.

Hierboven is gesteld dat de arborisico's en de arbo-activiteiten niet met elkaar in overeenstemming zijn. Vrijwilligersorganisaties geven weinig prioriteit aan arbeidsomstandigheden.

De vraag is of dit ervoor pleit de vrijstellingsregeling op te heffen of niet. En als deze zou worden opgeheven of dan mag worden verwacht dat dit zal leiden tot meer arbo-activiteiten van vrijwilligersorganisaties.

Veel vrijwilligersorganisaties zijn van mening dat de Arbowet pas sinds een aantal jaren voor hen geldt. Als markeringsdatum wordt dan het jaar genomen waarin de vrijstellingsregeling van kracht is geworden. Kennelijk is de gedachte dat vrijwilligersorganisaties sinds die datum gehouden zijn aan de verplichtingen die voortkomen uit de Arbowet, hetgeen overigens niet zo is. Vermoedelijk was er voor die tijd helemaal geen aandacht voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

Indien deze redenatie wordt gevolgd, betekent dit dat er pas sinds twee jaren meer serieus wordt gewerkt aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Tegen deze achtergrond zijn de arbo-inspanningen van vrijwilligersorganisaties goed te noemen, zeker indien dit wordt vergeleken met de eveneens trage start van invoering van arbo-inspanningen van kleine bedrijven.

Het lijkt er daarom op dat de tijdsperiode tussen het van kracht worden van de vrijstellingsregeling en het moment van evaluatie van de regeling te kort is om een uitspraak te doen over het al dan niet voortzetten van de vrijstellingsregeling. Het lijkt voor de hand te liggen de vrijstellingsregeling tijdelijk te verlengen en in overleg met partijen in het vrijwilligerswerk te bepalen hoe aandacht voor arbeidsomstandigheden verder gestimuleerd kan worden.

Is uitbreiding van de vrijstellingsgrens verantwoord?

Uitbreiding van de grens tot vrijwilligersorganisaties die meer dan 200 uur betaalde arbeid laten uitvoeren ligt niet voor de hand. Over het algemeen doen deze organisaties het meest aan arbobeleid, omdat zij arbobeleid moeten voeren voor hun medewerkers in loondienst. Een groot deel van de maatregelen die zij in dit kader nemen kunnen zij ook van toepassing laten zijn voor de vrijwilligers. Gedacht kan worden aan protocollen die zij

ontwikkelen voor medewerkers in loondienst. Deze kunnen eveneens van toepassing worden verklaard voor vrijwilligers, hetgeen nu overigens nog niet altijd de praktijk is. Bovendien leert het onderzoek dat naarmate er meer betaald werk voorkomt in een vrijwilligersorganisatie er ook meer vrijwilligers actief zijn. Dat houdt in dat als de vrijstellingsregeling tot deze categorie wordt uitgebreid, de groep betrokken vrijwilligers veel groter wordt.

Het ligt voor de hand om de vrijstellingsregeling voorlopig niet te laten gelden voor de groep vrijwilligersorganisaties die tussen de 40 en 200 uur betaald werk laat verrichten. Het besluit tot uitbreiding van de vrijstellingsregeling tot deze groep zal kunnen afhangen van de resultaten van de tijdelijke verlenging van de regeling.

5.6 *Knelpunten en mogelijkheden voor arbobeleid*

Er is een aantal knelpunten genoemd waar vrijwilligersorganisaties mee te maken hebben bij het vormgeven van arbobeleid. In deze paragraaf worden enkele suggesties gedaan voor het opheffen van deze knelpunten.

- De geringe omvang van vrijwilligersorganisaties:
Door deze geringe omvang is het moeilijk om voldoende kennis en ervaring te ontwikkelen op het terrein van arbeidsomstandigheden. Deze organisaties zullen voor ondersteuning een beroep moeten doen op andere organisaties, met name de eigen koepelorganisaties. Arbodiensten kunnen als onafhankelijke, deskundige instantie een belangrijke rol spelen bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in het vrijwilligerswerk. Het initiatief om een pool van arbodeskundigen in het leven te roepen die vrijwilligersorganisaties ondersteunen, lijkt interessant. Het is te overwegen dit initiatief nieuw leven in te blazen en de uitvoering ervan te ondersteunen.
- Intensiveren voorlichting:
Het intensiveren van voorlichting ligt voor de hand. Hierbij lijkt het inzoomen op de meest voorkomende arborisico's, en het daarbij aangeven van oplossingsrichtingen het meest zinvol. Tevens lijkt het van belang om aandacht te besteden aan het begrip 'werken onder gezag' en wat de strekking hiervan is. Gedacht kan worden aan voorlichting met behulp van a) het bestaande voorlichtingsmateriaal b)

via regioconsulenten van organisaties en c) via internet. Voor wat betreft het laatste viel op dat veel vrijwilligersorganisaties beschikken over goede en professionele websites. Via deze sites kunnen links worden aangebracht met bijvoorbeeld de sites van koepelorganisaties, waar informatie, goede voorbeelden, oplossingsmogelijkheden e.d. kunnen worden gepresenteerd.

Het inventariseren en beschrijven van goede voorbeelden, of *best practises*, kan in dit verband van belang zijn. Er zijn organisaties die met instemming van hun subsidiegevers of leden/donateurs middelen beschikbaar stellen voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Hoe hebben zij dit weten te realiseren, welke relatie hebben zij weten te leggen tussen het bevorderen van arbeidsomstandigheden en het werken voor goede doelen? Zij zijn in staat geweest om het motto 'wij doen het niet voor onszelf', met als implicatie dat de eigen arbeidsomstandigheden ondergeschikt zijn aan het goede doel, te veranderen.

- Arbo verbinden aan beleidsinspanningen om vrijwilligerswerk te stimuleren:

Er kan worden aangesloten bij andere activiteiten, die momenteel worden ondernomen om het vrijwilligerswerk te stimuleren. We denken hierbij aan de activiteiten van de Commissie Stimulering Lokaal Vrijwilligersbeleid, die onlangs is ingesteld (zie: Staatscourant 30 mei 2001, nr. 102, p 13). Het is de vraag of via dat kanaal stimuleringsmaatregelen kunnen worden ingezet voor het bevorderen van de aandacht voor de arbeidsomstandigheden (zie ook: Tweede Kamer der Staten-Generaal. Vergaderjaar 2000-2001. Kamerstuk 274000 XVI, nr. 84).

Bijlage 1 Kort verslag van de gesprekken met 13 vrijwilligersorganisaties

Vragen over arbeidsomstandigheden en arbobeleid

1. Wat voor soort werkzaamheden voeren de vrijwilligers uit bij de organisatie?
2. Wat zijn de arbeidsomstandigheden van de werkzaamheden?
3. Waar bestaat het arbobeleid in de vrijwilligersorganisaties uit?
4. De kosten van het arbobeleid
5. Welke knelpunten zien de vrijwilligersorganisaties bij het arbobeleid ten aanzien van vrijwilligers?
6. Welke oplossingsrichtingen zien zij?

Resultaten

In totaal is gesproken met 13 organisaties in de acht sectoren die het NOV onderscheidt. Bij drie organisaties was het niet mogelijk om binnen de beschikbare tijd de juiste persoon te spreken. Hierna melden we de belangrijkste bevindingen.

De organisaties

De meeste vrijwilligersorganisaties werken landelijk, alleen één vrijwilligerscentrale werkt uitsluitend lokaal. Het aantal betaalde krachten in de organisaties loopt uiteen van 8 tot 250. Daarbij werken de meeste betaalde krachten op het landelijk bureau of hoofdkantoor. De vrijwilligers werken meestal op een lager, regionaal of lokaal niveau. De lokale groepen, aangesloten leden, afdelingen, vrijwilligersgroepen, verenigingen, werkgroepen zijn meestal zelfstandig en maken formeel geen deel uit van de VWO.

Op het hoofdkantoor is geen van de 13 organisaties vrijgesteld van de toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie door een arbodienst. Op het lokale of regionale niveau ligt dat anders. Daar is het aantal betaalde uren niet altijd meer dan 40 per week, en geldt er wel de beperking van de arboverplichtingen.

Het totale aantal vrijwilligers dat er landelijk gezien werkt, is niet van alle organisaties bekend. Maar daar waar het wel bekend is, varieert het van 1500 tot 60.000.

Werkzaamheden

De werkzaamheden van de vrijwilligers zijn zeer divers. Als we de indeling aanhouden die de Arbocheck vrijwilligerswerk hanteert, komen we tot de volgende 12 activiteiten: Bestuurs- en kantoorwerk, Werken op beurzen, tentoonstellingen en evenementen, Hulpverlening en rampbestrijding, Kamperen, Werken in de natuur, Reizen, excursies, rondleiden, collectes en huisbezoek, Sport en spel, Technische werkzaamheden, Werken in theater, bar en café, Verkeer, Werken in of op het water, Zorgverlening. Alleen dierverzorging is in deze selectie van Vrijwilligersorganisaties niet aangetroffen.

Arborisico's

Zo verschillend als de werkzaamheden zijn ook de arborisico's die de organisaties zelf signaleren:

Veiligheid: brandveiligheid huisvesting, toxische stoffen (bij brand bv.), werken op hoogte, werken met gevaarlijke machines zoals motorzaag, werken in privé-werkplaatsen (bij vrijwilliger thuis), activiteiten in het verkeer en op straat (sociaal vervoer),

Gezondheid: staand werk, tillen van mensen of zwaar materiaal, repeterend werk, geluidsoverlast, temperatuur, te hoge vochtigheidsgraad, niet goed ingerichte beeldschermwerkplekken, niet-ergonomisch meubilair (vaak gekregen of tweedehands), werktijden (24-uursdiensten),

Welzijn: werken in ruimtes zonder daglicht, psychische belasting n.a.v. traumatische ervaringen (verdrinking en rampen), moeite met verwerken van herhaalde confrontatie met (verhalen over) noodsituaties, seksuele intimidatie en agressie en geweld.

Arbobeleid

Er zijn grote verschillen in hoe actief organisaties zijn op het terrein van arbobeleid. Wij hebben de indruk dat vrijwilligers daarbij minder aandacht krijgen dan de betaalde krachten.

Een aantal organisaties is aangesloten bij een arbodienst, maar die werkt meestal uitsluitend voor de betaalde krachten. Bij de meeste organisaties is het arbobeleid ten aanzien van de betaalde respectievelijk vrijwillige krachten helemaal gescheiden. Het arbobeleid voor de betaalde krachten is

meestal ondergebracht bij P&O, voor de vrijwilligers bij de unit cq. leidinggevende van het vrijwilligersbeleid.

Verder wijzen veel organisaties er op dat de verantwoordelijkheid van het arbobeleid ten aanzien van de vrijwilligers laag in de organisatie op het niveau van de afdelingen, werkgroepen verenigingen enz. ligt. Omdat die meestal volledig zelfstandig zijn, ontbreekt op centraal niveau de bevoegdheid om arbobeleid op te leggen. Er zijn natuurlijk ook andere manieren om het voeren van arbobeleid te stimuleren: bv. door het beleid als criterium mee te nemen in de screening bij de aansluiting. Ook zijn er meerdere organisaties die het arbobeleid proberen te initiëren op de lagere niveaus door veel energie te steken in voorlichting over arbo en de uitvoering van het beleid te faciliteren door middelen aan te bieden (bv. een handboek, brochure) of instructies (workshops, voorlichtingbijeenkomst).

De volgende maatregelen of onderdelen van arbobeleid hebben wij aangetroffen:

- verspreiding van NOV-brochure en check;
- maken van specifieke arbocheck of andere middelen;
- voorlichting over arbo en de arbocheck;
- risico-inventarisatie en -evaluatie
- Regeling voor opvang na traumatische ervaringen;
- Regeling voor seksuele intimidatie en agressie;
- WA-verzekering;
- ongevallenverzekering;
- aandacht voor arbo als screeningscriterium invoeren bij de aanvraag tot aansluiting bij de landelijke koepel.

Er is geen organisatie aangetroffen met een ongevallenregistratie.

Kosten arbobeleid

Weinig organisaties kunnen bedragen noemen, maar velen zien de kosten als een knelpunt, omdat de organisaties meestal weinig geld hebben. Voor sommigen zijn de portokosten een reden geweest om de brochure en arbocheck niet op te sturen naar de afdelingen. Toch zijn er ook organisaties die verwachten dat arbobeleid vooral een kwestie is van het veranderen van je eigen gedrag en dat het helemaal niet veel hoeft te kosten. Het maken van

een eigen brochure of andere middelen zoals een handboek kost wel behoorlijk wat geld.

Knelpunten bij arbobeleid

De volgende knelpunten zijn naar voren gekomen:

- het feit dat de eenheden op lokaal niveau (werkgroepen bv) zelfstandig zijn, zien sommige organisaties als een knelpunt. Op centraal niveau kun je formeel niet veel opleggen, informeel heeft, lijkt ons, het centraal niveau zeker wel invloed.
- niet alleen ligt de verantwoordelijkheid voor arbobeleid op lokaal niveau, daar moet men ook zelf een eigen arbobudget zien te krijgen. Het kost de lokale eenheden dus veel tijd en moeite.
- ook op centraal niveau zien veel organisaties zien de kosten als een knelpunt. Voor sommigen zijn de portokosten een reden geweest om de brochure en check niet op te sturen naar de afdelingen. Alle uitgaven moeten worden verantwoord, dus je moet arbo ook kunnen verantwoorden naar je subsidiegevers toe.
- organisaties zijn deels afhankelijk van het beleid van derden, omdat men werkt in ruimtes waar een ander verantwoordelijk is voor arbo-zaken (bus, zalen e.d.)
- vrijwilligers zien het nut van arbobeleid niet in. De organisaties melden dat vrijwilligers arbobeleid maar onzin vinden en dat het vrijwilligerswerk minder leuk maakt: bureaucratisch, papierwerk zijn termen die men noemt. "Het is onzin omdat ze het vrijwilligerswerk maar een paar uur in de week doen, en de arboverplichtingen houdt hun af van waar ze voor komen, het vrijwilligerswerk."
- het verloop van vrijwilligers, nu meer dan vroeger, maakt dat men regelmatig alle voorlichting aan de vrijwilligers moet herhalen.
- sommige organisaties zien eigenlijk helemaal geen risico's voor hun vrijwilligers.

Oplossingsrichtingen

- een deel van de organisaties heeft behoefte aan meer steun bij het op de agenda zetten van arbo door de NOV en/of ministerie van SZW;
- organisaties willen adverteerders gaan aantrekken om arbo te bekostigen (omroepen);
- kosten voor arbo beperkt houden;
- aparte subsidiegevers aantrekken om arbo te bekostigen.

Resumerend

De eerste belronde geeft een wisselend beeld. Zowel de werkzaamheden van de vrijwilligers, als de arborisico's als ook het gevoerde arbobeleid in de vrijwilligersorganisaties verschilt sterk. Er zijn organisaties die het belang van arbo zien en met enthousiasme daarmee aan de gang zijn. Er zijn er ook die het minder relevant vinden en dan ook weinig gedaan hebben. Factoren die van invloed lijken op de mate van activiteit van de organisaties, zijn onder andere: De mate waarin de arborisico's zichtbaar zijn en de aanwezigheid van iemand op centraal niveau die arbo belangrijk vindt (directeur of andere functionaris). De kosten zijn niet altijd een probleem. Waar de ene organisatie zich sterk gehinderd voelt door de kosten van het beleid, weet de andere de nodige middelen te organiseren om activiteiten op touw te zetten.

De zelfstandigheid van de locale niveaus en het idee dat daar de formele plicht van het arbobeleid ten aanzien van de vrijwilligers ligt, lijkt een belangrijke belemmering bij het positioneren van het arbobeleid voor vrijwilligers. Het scheiden van het arbobeleid ten aanzien van de betaalde respectievelijk onbetaalde krachten lijkt bovendien in te gaan tegen de bedoeling van de Arbowet, en komt de aandacht voor arbo van vrijwilligers in het algemeen niet ten goede.

Bijlage 2 Overzicht van concrete arbomaatregelen

Certificaten voor motorzaag + pbm's
Voorlichten
Instructie vrijwilligers EHBO
Omgang schoonmaakmiddelen
Aanstellen deeltijd staffunctionaris
Aanpassing werkomstandigheden
Diverse protocollen opgezet en voorlichting gegeven.
Brandpreventie
Gangen, paden en trappen vrij houden
Brandveiligheid/beveiliging
Aanschaf beschermingsmiddelen
Aanpassen machines (gereedschappen / zorgen voor benodigde kwalificaties / geven van voorlichting ergonomisch / aanpassingen kantoormeubilair etc)
Handleiding (contactpersoon) en zakgids (vrijwilligers) gemaakt en verspreiding ervan
Calamiteitenplan
Keuring brandblusmiddelen
Veilig werken zit tussen de oren, bewust werken vrijwilligersgroepen stimuleren tot plan van aanpak.
Map met instructies gemaakt
Inentingen
Minimaliseren voorraad gevaarlijke stoffen
Takelvoorschrift gemaakt
Aparte ruimte voor zaagtafel
Verbetering vloeren
Voorziening inzake vluchtroutes
Zichtbaar ophangen belangrijke telefoonnummers
Werkhoogte voor de groepsleidsters
Mentorbegeleiding
Werkbespreking / onderkennen te verwachten risico's
Kettingzagers een officieel certificaat laten behalen
Veiligheidsjassen
Veilige jacks brigadiers
Betere aanduiding gevaarlijke stoffen en uitleg
Brandveiligheidsvoorzieningen

Aanwijzingen aan vrijwillig kader
 Invoering ongeval registratie formulier
 Aanschaf materiaal om de veiligheid v/d 'knotters' te vergroten
 Regelmatige controle vluchtroute, verbetering aanduidingen
 Instructies apparaten / gereedschap
 Vervangen te steile trap naar vliering
 Voorlichting vrijwilligers over arbo zaken
 Cursus rsi-preventie
 Arbeidstijden
 Inrichting werkplek
 Overleg en inspectie door de brandweer
 Brochure verspreidt
 Ontruimingsplan gebouw + gastenverblijven
 Andere registratie formulieren
 Opstellen tijdspad van invoering
 Medeproducent arbo handboek zakboek vrijwilliger
 Gereedschappen veilig opbergen
 Verlichting
 Lijst van bijna ongelukken opgesteld (i.v.m. opdoen leerervaring)
 Cursus kettingzagen en bosmaaier
 Aanschaf lichtgevende hesjes voor droppingen
 Aanschaf veiligheidslaarzen
 Arbo veilig gereedschap
 Beschermende kleding aangeschaft
 Bewegwijzering verbeteren in verpleeg-en zorgcentrum
 Hoogte werkbladen, bureaus
 Meldingen en rapportage van ongevallen
 Mobiele telefoon voor in het veld
 Beëdigd door de politie
 Uitbreiding veiligheidsmiddelen
 Ontoegankelijk maken gevaarlijke voorzieningen
 Gebruik specialistisch gereedschap uitsluitend door aangewezen personen
 Werkplekonderzoek
 Voorlichting risico's toxische stoffen
 Bewustwording onder de leidinggevenen d.m.v. risico-inventarisatie en -
 evaluatie
 Ongevallen registratie

Risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd
 Inventariseren ziekenhuizen in de provincie
 Brandpreventie maatregelen
 Vrijwilligers contract
 Draaien van 6 proefprojecten tav invoering Arbo-wet
 Overlegsituaties op meerdere niveaus met arbo als onderwerp
 Regelmatig gesprekken voeren met vrijwilligers
 Schoonmaakmiddelen: opschriften behandelen en wijzen op een veilig gebruik
 Visuele inspectie materiaal
 Aanschaf handschoenen en klimgordels
 Staat nu op het werkoverleg als urgentiepunt
 Rampenplan geschreven
 Stroomlijn milieustraat/afvoer bedrijfsstoffen
 Aanstelling vertrouwenspersoon in verpleeg-en zorgcentrum
 Verbetering machines
 Alarmknop in werkruimte
 Begin gemaakt veilig materiaal aan te schaffen
 Meer nadruk op motivatie
 Evaluatierapport van elke werkdag
 Aanstelling coördinator arbo/veiligheid met steeds bereikbare mobiele telefoon
 Goede inlichting voorlichting via de politie. De brigadiers krijgen deze voorlichting ieder jaar weer en zijn verzekerd
 Instructie gevaarlijke werktuigen
 Cursus BHV
 Invoering jaarlijks instructieavond kader
 Herziening informatie- / instructieboek voor vrijwilligers
 Verplaatsing computerschermen en printers
 Faciliteiten voor sport en keuring
 Ziekteverzuimbeleid
 Procedure voor nieuwe vrijwilligers
 Landelijk symposium gehouden



Bijlage 3 Tabellen

Tabel 3.1 Sector naar soort arborisico's

Sector	Komen risico's voor? (percentages; N=394)					
	Veiligheid		Gezondheid		Welzijn	
	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee
Politieke en/of ideële organisatie	37	63	69*	31	35	65
Beroeps,- vakbond of standsorganisatie	50	50	69	31	56	44
Godsdienstig/ levensbeschouwelijk org.	42	58	55	45	65*	35
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	65*	35	59	41	26	75
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	57	43	54	46	20	80
Vrouwenorganisaties	7	93	7	93	21	79
Hulpverlening en/of zorg	34	66	51	50	72*	28
Verkeers- of vervoersorganisatie	83	17	50	50	17	83
Gemiddeld	49	51	57	44	42	59

*significant

Tabel 3.2: Belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan arbo voor vrijwilligers

Is arbo beleid voor vrijwilligers belangrijk?	(percentages; N=403)
Ja	65%
Nee	28%
Weet niet	7%

Tabel 3.3 Belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan arbo voor vrijwilligers en omvang betaald werk

Is arbo beleid voor vrijwilligers belangrijk ?	Aantal uren betaald werk (percentages; N=314)				
	Nul uren	1 - 40 uren	41- 200 uren	> 200 uren	Gemiddeld
Ja	46	75*	83*	94*	64
Nee, weet niet	54	25	17	6	36
Totaal	100	100	100	100	100
	N=161	N=60	N=57	N=36	

* significant

Tabel 3.4 Belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan arbo voor vrijwilligers en omvang vrijwilligerswerk

Is arbobeleid voor vrijwilligers belangrijk ?	Aantal uren vrijwilligerswerk (percentages; N=358)			
	< 40 uren	41- 200 uren	> 200 uren	Gemiddeld
Ja	56	74	83*	67
Nee, weet niet	44	26	17	33
Totaal	100	100	100	100
	N=171	N=115	N=72	

* significant

Tabel 3.5 Sector en belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan arbo voor vrijwilligers en sector

Sector	Is arbobeleid voor vrijwilligers belangrijk ? (percentages; N=387)		
	Ja	Nee	Totaal
Politieke en/of ideële organisatie	41	59	100 (N= 54)
Beroeps-, vakbond of standsorganisatie	81	19	100 (N= 16)
Godsdienstig of levensbeschouwelijke organisatie	68	32	100 (N= 28)
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	67	33	100 (N=144)
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	77	23	100 (N= 35)
Vrouwenorganisaties	8	92	100 (N= 13)
Hulpverlening en/of zorg	73	27	100 (N= 91)
Verkeers- of vervoersorganisatie	67	33	100 (N= 6)

Tabel 3.6 Belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan arbo voor vrijwilligers en omvang vrijwilligerswerk en veiligheidsrisico's

Is arbobeleid voor vrijwilligers belangrijk ?	Komen veiligheidsrisico's voor (percentages; N=403)	
	Ja	Nee
Ja	77*	53
Nee	23	47
Totaal	100	100
	N=197	N=206

* significant

Tabel 3.7 Belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan arbo voor vrijwilligers en omvang vrijwilligerswerk en gezondheidsrisico's

Is arbobeleid voor vrijwilligers belangrijk ?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=403)	
	Ja	Nee
Ja	77*	47
Nee	23	53
Totaal	100	100
	N=231	N=172

* significant

Tabel 3.8 Belang dat vrijwilligersorganisaties hechten aan arbo voor vrijwilligers en omvang vrijwilligerswerk en welzijnsrisico's

Is arbobeleid voor vrijwilligers belangrijk ?	Komen welzijnsrisico's voor (percentages; N=403)	
	Ja	Nee
Ja	80*	53
Nee	20	47
Totaal	100	100
	N=168	N=235

* significant

Tabel 3.9 Redenen waarom arbo voor vrijwilligers niet belangrijk is naar aantal uren betaald werk

Redenen waarom arbo niet belangrijk is	Aantal uren betaald werk (percentages; N=86)				
	Nul uren	1 - 40 uren	41 - 200 uren	> 200 uren	Gemiddeld
Er zijn geen arborisico's	65	57	75	100	65
Aantal uren vrijwilligers is beperkt	19	22	25	0	20
Overige redenen	16	21	0	0	15
Totaal	100	100	100	100	100
	N=63	N=14	N=8	N=1	

Tabel 3.10 Redenen waarom arbo voor vrijwilligers niet belangrijk is naar aantal uren vrijwilligers

Redenen waarom arbo niet belangrijk is	Aantal uren vrijwilligers (percentages; N=88)			Gemiddeld
	Minder dan 40 uren	41- 200 uren	> 200 uren	
Er zijn geen arborisico's	67	62	25	61
Aantal uren vrijwilligers is beperkt	28	23	13	25
Overige redenen	5	15	62	14
Totaal	100	100	100	100
	N=54	N=26	N=8	

Tabel 3.11 Redenen waarom arbo voor vrijwilligers niet belangrijk is naar sector

Sector	Redenen waarom arbo niet belangrijk is (percentages; N=105)		
	Geen risico's	Beperkt aantal uren	Overig
Politieke en/of ideële organisatie	81	15	4
Beroeps-, vakbond of standsorganisatie	0	0	100
Godsdienstig of levensbeschouwelijke organisatie	75	25	0
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	65	22	13
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	33	67	0
Vrouwenorganisaties	75	25	0
Hulpverlening en/of zorg	41	35	24
Verkeers- of vervoersorganisatie	100	0	0
Gemiddeld	65	23	12

Tabel 3.12 Redenen waarom arbo voor vrijwilligers niet belangrijk is naar veiligheidsrisico's

Redenen waarom arbo niet belangrijk is	Komen veiligheidsrisico's voor (percentages; N=108)	
	Ja	Nee
Er zijn geen arborisico's	42	76
Aantal uren vrijwilligers is beperkt	33	18
Overige redenen	25	6
Totaal	100	100
	N=36	N=72

Tabel 3.13 Redenen waarom arbo voor vrijwilligers niet belangrijk is naar gezondheidsrisico's

Redenen waarom arbo niet belangrijk is	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N = 108)	
	Ja	Nee
Er zijn geen arborisico's	55	71
Aantal uren vrijwilligers is beperkt	28	20
Overige redenen	17	9
Totaal	100	100
	N = 42	N = 66

Tabel 3.14 Redenen waarom arbo voor vrijwilligers niet belangrijk is naar welzijnsrisico's

Redenen waarom arbo niet belangrijk is	Komen welzijnsrisico's voor (percentages; N = 108)	
	Ja	Nee
Er zijn geen arborisico's	45	70
Aantal uren vrijwilligers is beperkt	32	21
Overige redenen	23	9
Totaal	100	100
	N = 22	N = 86

Tabel 3.15 Beschikbaarheid arbovraagbaak naar aantal uren betaald werk

Is een arbovraagbaak beschikbaar?	Aantal uren betaald werk (percentages; N = 316)				Gemiddeld
	Nul uren	1 - 40 uren	41 - 200 uren	> 200 uren	
Ja	44	58	71*	86*	56
Nee, weet niet	56	42	29	14	44
Totaal	100	100	100	100	100
	N = 162	N = 60	N = 59	N = 35	

* significant

Tabel 3.16 Beschikbaarheid arbovraagbaak naar aantal uren vrijwilligerswerk

Is arbovraagbaak beschikbaar?	Aantal uren vrijwilligerswerk (percentages; N = 359)			Gemiddeld
	< 40 uren	41 - 200 uren	> 200 uren	
Ja	54	55	71*	58
Nee, weet niet	46	45	29	42
Totaal	100	100	100	100
	N = 173	N = 114	N = 72	

* significant

Tabel 3.17 Sector naar beschikbaarheid arbovraagbaak

Sector	Is arbovraagbaak beschikbaar? (percentages; N=387)		
	Ja	Nee	Totaal
Politieke en/of ideële organisatie	35	65	100 (N= 54)
Beroeps-, vakbond of standsorganisatie	50	50	100 (N= 16)
Godsdienstig of levensbeschouwelijke organisatie	64	36	100 (N= 28)
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	56	44	100 (N=144)
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	66	34	100 (N= 35)
Vrouwenorganisaties	29	71	100 (N= 14)
Hulpverlening en/of zorg	67*	33	100 (N= 92)
Verkeers- of vervoersorganisatie	67	33	100 (N= 6)
Gemiddeld	56	44	

*significant

Tabel 3.18 Beschikbaarheid arbovraagbaak naar veiligheidsrisico's

Is arbovraagbaak beschikbaar?	Komen veiligheidsrisico's voor (percentages; N=406)	
	Ja	Nee
Ja	64*	47
Nee	36	52
Totaal	100	100
	N=200	N=206

* significant

Tabel 3.19 Beschikbaarheid arbovraagbaak naar gezondheidsrisico's

Is arbovraagbaak beschikbaar?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=406)	
	Ja	Nee
Ja	62*	47
Nee	38	53
Totaal	100	100
	N=172	N=234

*significant

Tabel 3.20 Beschikbaarheid arbovraagbaak naar welzijnsrisico's

Is arbovraagbaak beschikbaar?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=406)	
	Ja	Nee
Ja	68*	47
Nee	32	53
Totaal	100	100
	N=170	N=236

* significant

Tabel 3.21 Contract met een arbodienst naar aantal uren betaald werk

Contract met arbodienst?	Aantal uren betaald werk (percentages; N=316)				Gemiddeld
	Nul uren	1 - 40 uren	41- 200 uren	> 200 uren	
Ja	12	45	73*	94*	39
Nee, weet niet	88	55	27	6	61
Totaal	100	100	100	100	100
	N=162	N=60	N=59	N=35	

* significant

Tabel 3.22 Contract met een arbodienst naar aantal uren vrijwilligerswerk

Contract met een arbodienst?	Aantal uren vrijwilligerswerk (percentages; N=359)			Gemiddeld
	< 40 uren	41- 200 uren	> 200 uren	
Ja	26	37	60*	37
Nee, weet niet	74	63	40	63
Totaal	100	100	100	100
	N=172	N=115	N=72	

* significant

Tabel 3.23 Sector naar contract met arbodienst

Sector	Contract met een arbodienst? (percentages; N=387)		
	Ja	Nee	Totaal
Politieke en/of ideële organisatie	22	78	100 (N= 54)
Beroeps-, vakbond of standsorganisatie	31	69	100 (N= 16)
Godsdienstig of levensbeschouwelijke organisatie	38	62	100 (N= 29)
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	34	66	100 (N=144)
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	43	57	100 (N= 35)
Vrouwenorganisaties	14	68	100 (N= 14)
Hulpverlening en/of zorg	47	53	100 (N= 91)
Verkeers- of vervoersorganisatie	33	67	100 (N= 6)
Gemiddeld	36	64	

*significant

Tabel 3.24 Contract met arbodienst naar veiligheidsrisico's

Contract met een arbodienst?	Komen veiligheidsrisico's voor (percentages; N=406)	
	Ja	Nee
Ja	41	32
Nee, weet niet	59	68
Totaal	100	100
	N = 199	N = 207

Tabel 3.25 Contract met arbodienst naar gezondheidsrisico's

Contract met een arbodienst?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=406)	
	Ja	Nee
Ja	39	32
Nee, weet niet	61	68
Totaal	100	100
	N = 234	N = 172

Tabel 3.26 Contract met arbodienst naar welzijnsrisico's

Contract met een arbodienst?	Komen welzijnsrisico's voor (percentages; N=406)	
	Ja	Nee
Ja	48*	28
Nee, weet niet	52	72
Totaal	100	100
	N = 170	N = 236

* significant

Tabel 3.27 Een RIE hebben naar aantal uren betaald werk

Is er een RIE?	Aantal uren betaald werk (percentages; N=309)				
	Nul uren	1 - 40 uren	41 - 200 uren	> 200 uren	Gemiddeld
Ja	18	19	30	33	22
Nee	82	81	70	67	78
Totaal	100	100	100	100	100
	N = 159	N = 57	N = 57	N = 36	

Tabel 3.28 Een RIE hebben naar aantal uren vrijwilligerswerk

Is er een RIE?	Aantal uren vrijwilligerswerk (percentages; N= 351)			Gemiddeld
	< 40 uren	41- 200 uren	> 200 uren	
Ja	19	25	31	23
Nee	81	75	70	77
Totaal	100	100	100	100
	N= 166	N= 113	N= 72	

Tabel 3.29 Sector naar het hebben van een RIE

Sector	Is er een RIE? (percentages; N= 396)		
	Ja	Nee	Totaal
Politieke en/of ideële organisatie	6	94	100 (N= 54)
Beroeps-, vakbond of standsorganisatie	27	73	100 (N= 15)
Godsdienstig of levensbeschouwelijke organisatie	11	89	100 (N= 28)
Cultuur, sport, vrije tijdsbesteding	25	75	100 (N= 138)
Onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk	25	75	100 (N= 32)
Vrouwenorganisaties	0	100	100 (N= 14)
Hulpverlening en/of zorg	32*	86	100 (N= 92)
Verkeers- of vervoersorganisatie	17	83	100 (N= 6)
Gemiddeld	22	78	

*significant

Tabel 3.30 Het hebben van een RIE naar veiligheidsrisico's

Is er een RIE?	Komen veiligheidsrisico's voor (percentages; N= 396)	
	Ja	Nee
Ja	30*	15
Nee, weet niet	70	85
Totaal	100	100
	N= 193	N= 203

*significant

Tabel 3.31 Het hebben van een RIE naar gezondheidsrisico's

Is er een RIE?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=396)	
	Ja	Nee
Ja	24	19
Nee, weet niet	76	81
Totaal	100	100
	N=227	N=169

Tabel 3.32 Het hebben van een RIE naar welzijnsrisico's

Is er een RIE?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=396)	
	Ja	Nee
Ja	26	19
Nee, weet niet	74	81
Totaal	100	100
	N=167	N=229

Tabel 3.33 Voorlichting aan vrijwilligers over maatregelen die zij zelf kunnen nemen naar veiligheidsrisico's

Is er voorlichting over welke maatregelen vrijwilligers zelf kunnen nemen?	Komen veiligheidsrisico's voor (percentages; N=400)	
	Ja	Nee
Ja	56*	46
Nee, weet niet	44	54
Totaal	100	100
	N=205	N=195

*significant

Tabel 3.34 Voorlichting aan vrijwilligers over maatregelen die zij zelf kunnen nemen naar gezondheidsrisico's

Is er voorlichting over welke maatregelen vrijwilligers zelf kunnen nemen?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=400)	
	Ja	Nee
Ja	59*	40
Nee, weet niet	41	60
Totaal	100	100
	N=231	N=169

*significant

Tabel 3.35 Voorlichting aan vrijwilligers over maatregelen die zij zelf kunnen nemen naar welzijnsrisico's

Is er voorlichting over welke maatregelen vrijwilligers zelf kunnen nemen?	Komen welzijnsrisico's voor (percentages; N=400)	
	Ja	Nee
Ja	64*	42
Nee, weet niet	36	58
Totaal	100	100
	N = 232	N = 168

*significant

Tabel 3.36 Instructie aan vrijwilligers over hoe te handelen in risicovolle situaties naar veiligheidsrisico's

Is er instructie aan vrijwilligers?	Komen veiligheidsrisico's voor (percentages; N=399)	
	Ja	Nee
Ja	61*	45
Nee, weet niet	39	55
Totaal	100	100
	N = 195	N = 204

*significant

Tabel 3.37 Instructie aan vrijwilligers over hoe te handelen in risicovolle situaties naar gezondheidsrisico's

Is er instructie aan vrijwilligers?	Komen gezondheidsrisico's voor (percentages; N=399)	
	Ja	Nee
Ja	60*	42
Nee, weet niet	40	58
Totaal	100	100
	N = 230	N = 169

*significant

Tabel 3.38 Instructie aan vrijwilligers over hoe te handelen in risicovolle situaties naar welzijnsrisico's

Is er instructie aan vrijwilligers?	Komen welzijnsrisico's voor (percentages; N=399)	
	Ja	Nee
Ja	67*	42
Nee, weet niet	33	58
Totaal	100	100
	N = 168	N = 231

*significant



Summary: Working conditions in voluntary work – the state of affairs two years after the introduction of the exemption scheme

G.E. Evers

M.G. de Feyter

B. Achten

Background of the study

In the Working Conditions Act a number of voluntary organisations in the Netherlands are since 1999 subject to less stringent requirements than other organisations. For instance, voluntary organisations where less than 40 hours of paid work are carried out are temporarily exempted from the obligation to call in a working conditions service to perform a risk inventory and evaluation. However, voluntary organisations must still meet other obligations under the Working Conditions Act.

After the introduction of the exemption scheme, an information pamphlet was developed ('Good Working Conditions, also for volunteers') in order to support the voluntary organisations in shaping their working conditions policy. In addition, two working conditions checks were developed to help voluntary organisations to develop a risk inventory and evaluation.

The exemption scheme was intended as a two-year programme, and it was agreed that it would be evaluated afterwards. This evaluation should determine a) which health and safety risks can be found in voluntary organisations, b) what comprises the working conditions policy of the voluntary organisations, c) how information on working conditions in voluntary organisations is disseminated, and d) what costs are involved in the working conditions policy. On the basis of the answers to these questions, the ministry of Social Affairs should be able to decide whether the exemption scheme should be continued, expanded or discontinued.

Approach of the study

The study that the TNO Work and Employment conducted to answer the questions consisted of three parts. Firstly, a short, exploratory survey was conducted among the voluntary organisations that had contributed to the development of the working conditions checks. Secondly, a written survey was conducted among 411 people responsible for working conditions policy

in voluntary organisations. Thirdly, a quick survey was performed among Occupational Health and Safety services (OHS services).

Social map of voluntary organisations

Health and safety risks in volunteer work

The voluntary activities and the associated health and safety risks differ considerably.

For this reason, no overall picture can be drawn of the working conditions of volunteers. The top ten risks that were most frequently mentioned:

1. surprising and/or emotional events;
2. draught and bad weather conditions;
3. poor working posture;
4. working on public roads;
5. standing for a long period of time;
6. working in closed spaces;
7. working with cleaning products;
8. sitting behind a screen for a long time;
9. aggression and violence;
10. lifting heavy objects.

The risks involved in volunteer work can be divided into safety, health and welfare categories. Nearly three-fifths of the respondents indicate that they face health risks in volunteer work, and nearly half of the respondents say that they are confronted with safety risks. Slightly over two-fifths indicate that they face welfare risks. Many volunteers will be confronted with health and safety risks in their volunteer work.

These risks occur in all manner of sectors of volunteer work. Surprising and/or emotional events are often mentioned in social services, assistance and rescue work. Draught and bad weather conditions apply to fairs and exhibitions, trips, excursions, guided tours and home visits, sports and games, technical work, working in a theatre, bar or pub, in traffic and transport, working outdoors, camping, and working on or in the water.

In eight per cent of the organisations, a health and safety risk caused an accident that required medical attention.

It can be concluded that all possible health and safety risks occur in volunteer work. Many volunteers will face one or more health and safety risks when carrying out their activities.

Working conditions policy in voluntary organisations

The risk inventory and evaluation is an essential aspect of working conditions policy. Just like other organisations, voluntary organisations have to perform this risk inventory and evaluation. However, our study shows that only 22% actually performed this risk inventory. Most voluntary organisations that did not perform a risk inventory and evaluation stated that this occurred because it was not included in the planning and therefore had no priority.

Those that do perform a risk inventory are often in assistance or social services. These organisations were asked whether they used the working conditions checks that have been developed to support them, to which more than half of the organisations stated that they did. Thus, the working conditions checks were fairly successful as an aid in performing a risk inventory and evaluation.

A second aspect of the working conditions policy is the plan of approach. The results of the risk inventory should lead to a plan of approach stating the health and safety risks to be improved, as well as the manner in which this will be achieved and the period of time it will take to do so. The vast majority of voluntary organisations have not formulated a plan of approach. Voluntary organisations that have formulated a plan of approach have often performed a risk inventory as well.

However, nearly one third of the voluntary organisations that have formulated a plan of approach, have *not* performed a risk inventory and evaluation.

A third aspect of working conditions policy is calling on the necessary expertise in working conditions. A little more than half of the voluntary organisations state that there is a contact person in the organisation who can inform people about working conditions. This, however, generally involves larger organisations. Finally, a minority (one third) of the voluntary organisations make use of a working conditions service. Again, it is generally the larger organisations that conclude such a contract.

It can be concluded that little has been done to develop the working conditions policy in most voluntary organisations and that good working conditions for volunteers are not given high priority in voluntary organisations.

Information

Many voluntary organisations are not acquainted with the previously mentioned information pamphlet on working conditions. The majority of the organisations that were acquainted with the pamphlet stated that they had read the pamphlet and that it encouraged them to improve their working conditions. Thus, the pamphlet had fulfilled its purpose, although it was not widely known.

If volunteers are informed about working conditions, they generally only hear what they themselves can do to carry out their work safely and how they should act in hazardous situations. The information about working conditions focuses primarily on their own immediate situation. In organisations that also employ paid workers, this information is offered much more often than in organisations that do not employ paid workers.

General information about preventing health and safety risks in the organisation and about the measures to be taken is offered less frequently. In comparison, this information is offered less in organisations that do not employ paid workers.

It can be concluded that the general information pamphlet serves its purpose well, but the pamphlet is not widely known. About half of the organisations that have performed a risk inventory and evaluation did use the Working Conditions Check for Voluntary Work or the Working Conditions Check for Sports Organisations.

Costs involved in working conditions policy

The data obtained about the costs that voluntary organisations incur to formulate working conditions policy are limited and present a varied picture. Two-thirds of the respondents state that no costs were incurred. More than half of the respondents that did incur costs say that they do not know how high these were. The amounts mentioned by the respondents that did know varied greatly, from NLG 250 to NLG 100,000.

Occupational Health and Safety services (OHS services) do not charge different rates for voluntary organisations. The rate OHS services charge depends on the package that is purchased.

It appears that, in general, the costs (that should be) incurred by voluntary organisations for their working conditions policy will hardly differ from the costs of similar organisations.

The exemption scheme

The exemption scheme was set up to remove financial barriers for small voluntary organisations to implement a working conditions policy. In the decision to continue, discontinue or modify this scheme, the objective of promoting working conditions policy in volunteer work will be essential.

Two comments seem justified now that it appears that the efforts of voluntary organisations to improve working conditions do not sufficiently address the health and safety risks involved in volunteer work. Firstly, many voluntary organisations are small, so it is difficult for them to develop a working conditions policy. Secondly, large organisations are generally found to pay more attention to working conditions.

The question is whether the exemption scheme should be discontinued or not. If this scheme is discontinued, it remains to be seen whether this will encourage voluntary organisations to pay attention to working conditions. Many voluntary organisations are under the impression that the Working Conditions Act did not apply to them until recently, when the exemption scheme was introduced in 1998. Although this is actually incorrect, it can be said that, from that moment on, voluntary organisations have made substantial efforts to pay more attention to working conditions. It is uncertain whether discontinuing the exemption scheme at this moment will encourage voluntary organisations in their efforts. There are arguments calling for the temporary extension of the term of the exemption scheme and for the parties to agree on what the state of affairs should be in few years.

In a few years, the activities of the voluntary organisations with regard to working conditions should be assessed to decide whether expansion of the scheme seems justified. At the moment, the most obvious decision is to leave the scheme unmodified.

In conclusion, the term of the exemption scheme will be temporarily extended, and depending on the state of affairs after this period of time, it will be decided whether the scheme should be made permanent, as well as whether the scheme should be expanded.

Opportunities to reduce bottlenecks in working conditions policy

The report offers several recommendations to reduce the bottlenecks that voluntary organisations face when developing their working conditions policy. The first recommendation is to organise a pool of external experts on working conditions, who will mainly support small voluntary organisations. The second is to intensify the amount of information to voluntary organisations about the obligation, necessity and possibilities of a working conditions policy. In addition, the report points out that the theme of working conditions and working conditions policy could be linked to other activities and policy efforts to promote the work of volunteers.



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage

Verkoop
Elsevier bedrijfsinformatie bv
Postbus 808, 7000 AV Doetinchem
Telefoon: (0314) 35 83 58
Telefax: (0314) 34 90 48

ISBN 90-5749-846-4



9 789057 498466

Ordernummer 15.297/01
ISBN 90 5749 846 4