

## **FAQ Extra handen voor de zorg**

Naar aanleiding van het nieuwe platform [www.extrahandenvoordezorg.nl](http://www.extrahandenvoordezorg.nl), waar vraag naar en het aanbod van extra personeel voor de zorg (regionaal) samengebracht worden, heeft VGN een aantal vragen en antwoorden voor u op een rij gezet.

Als uw vraag hier niet bij staat, dan kunt u ook kijken naar de Q&A op de website van [www.extrahandenvoordezorg.nl](http://www.extrahandenvoordezorg.nl)

### **1. Is een organisatie verplicht om een arbeidsovereenkomst aan te bieden?**

Nee, dat is niet het geval. De intentie van degene die zich aanbiedt is vrijwel altijd gericht op het vrijwillig bieden van extra hulp. Omdat er sprake is van vrijwilligheid, is de hoofdregel dat er een vrijwilligersovereenkomst geldt. Zeker als iemand hulp aanbiedt die bijvoorbeeld ook al een arbeidsovereenkomst elders heeft, of al gepensioneerd is, is het niet nodig om een arbeidsovereenkomst te sluiten.

### **2. Wanneer is er sprake van vrijwilligerswerk?**

Vrijwilligerswerk is werk dat u onbetaald en onverplicht doet, voor anderen of voor de samenleving.

In het algemeen gelden de volgende voorwaarden voor vrijwilligerswerk:

- Het werk is in het algemeen belang of in een bepaald maatschappelijk belang;
- Het werk heeft geen winstoogmerk;
- Het werk kost de arbeidsmarkt geen banen en komt niet in de plaats van een betaalde baan.

### **3. Kan ik een vrijwilliger een vergoeding geven?**

Het is mogelijk om vrijwilligers een vrijwilligersvergoeding te geven. Dit kan belastingvrij maar er gelden wel een aantal voorwaarden, waaronder:

- a. het betaalde bedrag mag niet in verhouding staan tot de omvang en het tijdsbeslag van de verrichte werkzaamheden;
- b. het betaalde bedrag mag niet hoger zijn dan € 170 per maand en ook niet hoger dan € 1.700 per jaar.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de [site](#) van de Belastingdienst.

### **4. Heeft een vrijwilliger een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) nodig?**

Op grond van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) is er geen VOG nodig voor vrijwilligers in de zorg. Als u echter van een vrijwilliger een VOG wilt is dat natuurlijk mogelijk. VGN adviseert voor vrijwilligers die in direct contact staan met cliënten een VOG te laten overleggen.

Speciaal voor de aanvragen van een VOG voor de cruciale beroepsgroepen heeft screeningsautoriteit Justis een [spoedprocedure](#) gemaakt. Een aanvraag via de spoedprocedure duurt ongeveer 5 werkdagen.

Vrijwilligers komen in aanmerking voor een gratis VOG.

## **5. Welke tijden mag een vrijwilliger werken?**

De Arbeidstijdenwet geldt niet voor vrijwilligers van 18 jaar of ouder. Vrijwilligers van 16 of 17 jaar mogen geen arbeid verrichten tussen 23.00 uur en 06.00 uur. Voor kinderen van 15 jaar en jonger die vrijwilligerswerk doen, gelden dezelfde regels als voor (lichte) arbeid waarvoor ze betaald worden.

## **6. Is een vrijwilliger verzekerd bij ongevallen of bij het veroorzaken van schade?**

Nee, een vrijwilliger is niet automatisch verzekerd. Er wordt aangeraden om voor vrijwilligers een ongevallen en aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De mogelijkheid bestaat dat via de woon- of werkgemeente een collectieve verzekering voor vrijwilligers is gesloten. Dit kunt u het beste navragen bij de desbetreffende gemeente.

a. Bij het veroorzaken van schade: als een cliënt schade lijdt door een fout van iemand die de zorgaanbieder inzet voor werkzaamheden ten behoeve van een cliënt, dan is de zorgaanbieder daarvoor aansprakelijk. Hoewel de schade door de organisatie op de vrijwilliger kan worden verhaald adviseren wij als hoofdregel dit niet te doen en in de vrijwilligersovereenkomst op te nemen dat de organisatie dergelijke schade niet op de vrijwilliger zal verhalen, tenzij de schade is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de vrijwilliger.

b. Als de vrijwilliger schade lijdt: ook voor vrijwilligers geldt de werkgeversaansprakelijkheid als bij werkzaamheden door vrijwilligers schade wordt geleden. Als hoofdregel geldt dus dat er een zorgplicht is van werkgevers ook voor vrijwilligers. Er zijn uitzonderingen mogelijk, denk daarbij aan roekeloos gedrag.

## **7. Moet ik een vrijwilligersovereenkomst schriftelijk overeenkomen?**

Er geldt geen verplichting om een vrijwilligersovereenkomst schriftelijk overeen te komen maar wij adviseren dit wel te doen. Dat geeft duidelijkheid over wat de vrijwilliger en de zorgaanbieder van elkaar mogen verwachten.

Onderwerpen die in een vrijwilligersovereenkomst geregeld kunnen worden, zijn bijvoorbeeld: de taak van de vrijwilliger, zijn onkostenvergoeding, de plicht om zich aan instructies te houden, het melden van afwezigheid en de opzegging van de overeenkomst.

## **8. Is er een model vrijwilligersovereenkomst beschikbaar?**

Ja, deze kunt u [hier vinden](#).

Uiteraard kunt u deze vrijwilligersovereenkomst aanpassen ten behoeve van uw organisatie.

## **9. Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst?**

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als er sprake is van de volgende

drie elementen:

1. een gezagsverhouding;
2. de plicht om persoonlijk de arbeid te verrichten;
3. loonbetaling.

**10. Wij willen in plaats van vrijwilligersovereenkomst een arbeidsovereenkomst aangaan. Welke arbeidsovereenkomst is dan passend?**

Er zal in verband met de extra inzet tijdens corona voornamelijk behoefte zijn aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst. U kunt in totaal 3 tijdelijke contracten aangaan in een periode van 3 jaar.

**11. Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing als er sprake is van een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst?**

Naast de bestaande wettelijke regels die op iedere werknemer van toepassing zijn is op werknemers werkzaam in de gehandicaptensector de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing. In de CAO Gehandicaptenzorg zijn arbeidsvoorwaarden opgenomen zoals salaris, onregelmatigheidstoeslag en vergoedingen voor overwerk en consignatiediensten.