

Jongeren zijn iets anders op het spoor

De inzet van 16- en 17-jarigen - wat kan er wel?

Inhoud

Waarom dit rapport?	3
Wat zegt de wet?	4
Wat betekent dit concreet?	4
Welke werkzaamheden kunnen jongeren uitvoeren?	5
Bijlage 1 - Nederlandse wet- en regelgeving	6
Bijlage 2 - Literatuurlijst	7
Bijlage 3 - Arbeidshygiënische strategie (AHS)	8
Bijlage 4 - Aandachtspunten voor het maken van een RI&E	9
Bijlage 5 - Workflow	10

Waarom dit rapport?

16- en 17-jarigen zijn een interessante doelgroep voor onze branche. Als zij al vroeg kunnen kennismaken met verschillende functies en werkzaamheden, is de kans groter dat ze uiteindelijk voor ons kiezen.

Maar veel bedrijven vinden het spannend om 16- en 17-jarigen in te zetten. Mag het überhaupt? Welke risico's kleven er allemaal aan? En heb ik wel taken die passen bij deze jongeren? Logische vragen. En gelukkig hebben we daar nu een antwoord op.

Ja, je kan en mag 16- en 17-jarigen inzetten, als je je aan een aantal regels houdt.

Hoe dat zit en waar je allemaal rekening mee moet houden, zetten we in dit document voor je op een rij.

De totstandkoming hiervan was een coproductie. Veel dank aan Sandra Rijkens, Leonoor Baarda en Marinka van der Zwet van BAM, Eefje Goudvis van Swietelsky, Ben Kosse en Wilma Pongers van Strukton, Eric Moesker van Van Gelder, Nico Breddels van VolkerRail, Jamal Amghar van Dura Vermeer, Leendert Makkinga van ProRail en Eric Spreij, Richard Klaassen en Gerton Kroeze van Railcenter.

Jamal Amghar, Vakgroepmanager E-Techniek, Dura Vermeer Railinfra:

“Het allerbelangrijkst bij de inzet van 16- en 17-jarigen is welke afspraken we met elkaar maken. Hoe begeleiden we jongens en meiden zó, dat we ze op een veilige manier kunnen laten werken? De ene jongere is de andere niet, dus je moet de inzet áltijd per individu bekijken, maar de uitgangspunten in dit document zijn een hele mooie leidraad. Ik durf het nu wel aan!”

Wat zegt de wet?

De wet is heel helder (zie ook bijlage 1):

Alle werkzaamheden waarbij een 16- of 17-jarige alleen de standaard beschermingsmiddelen hoeft te dragen (helm, oranje vestje, veiligheidsschoenen en eventueel handschoenen) mogen worden uitgevoerd, als:

- Er voldoende en deskundig (dus vakbekwaam) toezicht is;
- De werkzaamheden plaatsvinden tussen 6.00 uur en 23.00 uur en niet langer duren dan 8 uur achter elkaar;
- De jongere een startkwalificatie heeft (minimaal een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger) óf bezig is om deze te behalen. De tijd die nodig is om eventueel alsnog een havo-, vwo of op mbo-2 niveau opleiding af te ronden, telt mee in de totale arbeidstijd van maximaal 45 uur per week.

Werkzaamheden waarvoor specifieke beschermingsmiddelen - zoals een masker of gehoorbescherming - gedragen moeten worden, mogen dus niet.

Checken of de werkomgeving veilig genoeg is voor de jongere om in te werken, doe je door dit expliciet op te nemen in je risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E, zie bijlage 3) en dit te toetsen aan de arbeidshygiënische strategie (AHS, zie bijlage 2).

Wat betekent dit concreet?

Als we de wet- en regelgeving toepassen op de railinfra-branche, zijn er twee belangrijke conclusies:

- Werkzaamheden in een procesomgeving (dus bij onderhoud), zijn niet mogelijk, omdat daar met spanning wordt gewerkt.
- Werkzaamheden in projecten (dus nieuw te bouwen omgevingen die nog niet onder spanning staan), zijn wel mogelijk.

Welke werkzaamheden kunnen jongeren uitvoeren?

Met deze uitgangspunten in het achterhoofd, kunnen 16- en 17-jarigen worden ingezet in nieuw te bouwen omgevingen die nog niet onder spanning staan, als ze alleen de standaard beschermingsmiddelen hoeven te dragen. Je kunt dan denken aan de volgende werkzaamheden.

Treinbeveiliging

- Kabels lassen
- Kabels monteren
- Kabels trekken in een nieuw te bouwen relaishuis
- Plaatsen van apparatuur in een nieuw te bouwen relaishuis
- Inrichten van een relaishuis
- Prefabben van spoelen, railpotten en aansluitkastjes
- Uitvoeren van inspecties
- Opname werkzaamheden
- Openen kabelkokers
- LSR werkzaamheden op de dag, als spoor buitendienst en zonder spanning is
- Plaatsen bordes
- Maken kabelsetjes voor LSR werk in voorbereiding

Ondergrondse infra

- Kabels trekken langs de baan
- Kabels trekken op stations
- Kabels trekken in een nieuw te bouwen relaishuis
- Uitvoeren van inspecties
- Opname werkzaamheden
- Maken proefsleuven
- Inmeten met een meetstok
- Openen kabelkokers

Vaardigheid algemeen

- Werkvoorbereiding doen in excel, word of planning
- Tekeningen kunnen lezen en bijv. wissels en overwegen op de juiste manier in elkaar zetten
- Vooropname doen van een bestaande situatie
- Aanbrengen bewegwijzering op stations

Spoorbouw/geleiding

- Bevestiging van spoorstaven los/vastdraaien
- Uitrollen geogrid/filtervlies
- Aanbrengen ballasmatten
- (De)monteren safety fence
- Aantrekken van lassen
- Wissel bouwen (voorbereidende werkzaamheden en afmonteren)
- Uitventen bevestigingsmaterialen t.b.v. spoor

Energievoorziening

- Kabels lassen
- Kabels monteren
- Kabels trekken in een nieuw te bouwen relaishuis
- Uitvoeren van inspecties
- Opname werkzaamheden
- Voorbereiden bovenleiding palen / constructies
- Openen kabelkokers

Bovenleiding

- Voormonteren van balken/kolommen en hangsteunen
- Plaatsen blokken
- Voormonteren van palen/(beweegbare) armen
- Boren palen (lightrail)
- Opbreken verharding (lightrail)
- Graven proefsleuven (lightrail)
- Schilderen mast (lightrail)
- Demonteren van componenten die verwijderd zijn

Advies

De takenlijst biedt inspiratie om 16- en 17-jarigen in te kunnen zetten en is niet zwart-wit. Is er geen toezicht van een vakbekwame collega, dan mag de jongere de taak niet uitvoeren. Is er wel toezicht en zou de taak zelf veilig kunnen worden uitgevoerd, maar vind je toch dat de situatie ter plaatse door alles wat eromheen gebeurt niet veilig genoeg aanvoelt? Dan gaat het ook niet door. De inzet van een 16- of 17-jarige is dus in alle gevallen maatwerk. Neem dit als werkgever expliciet op in je RI&E en toets dit aan de arbeidshygiënische strategie (AHS). Dit is ook een deel van het **Arbobeleid (zie Literatuurlijst, sub h)**.

Bijlage 1 – Nederlandse wet- en regelgeving

De bescherming van werknemers is in Nederland geregeld via de Arbeidsomstandighedenwet. Bepalingen daarover kun je vinden in verschillende wetten, besluiten en regelingen, die elkaar overlappen. De stukken tekst die voor ons het belangrijkste zijn, sommen we hier in onze eigen woorden op, met een verwijzing naar de originele tekst:

Waar moet de werkgever voor zorgen?

In hoofdstuk 2, Artikel 3 van de **Regeling Arbeidsomstandighedenwet (zie Literatuurlijst, sub a)** staat dat de werkgever moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer én voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Dit is verwerkt in de Arbeid Hygiënische Strategie (AHS).

Wanneer is iemand een kind en wanneer is iemand een jongere?

In de **Regeling Arbeidstijdenwet (zie Literatuurlijst, sub b)** staat in Artikel 1:2 dat met kind 'een persoon jonger dan 16 jaar' wordt bedoeld. Dit betekent dat als iemand vanaf 16 jaar werkzaamheden uitvoert, dit geen 'Kinderarbeid' is. 16- en 17-jarigen vallen hierdoor onder de juridische groep 'jongeren'.

Hoe houd je rekening met beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling?

De wetgever beschermt de groep 'jongeren' extra met onder andere artikel 8, lid 5 van de **Regeling Arbeidsomstandighedenwet (zie Literatuurlijst, sub c)**. Daarin staat dat de werkgever rekening moet houden met hun beperkte werkervaring en nog niet voltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling. Een hulpmiddel hiervoor is de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Daarmee wordt duidelijk of en hoe jongeren werkzaamheden bij de werkgever kunnen uitvoeren.

Hoe zit het met rust- en werktijden?

Voor de leesbaarheid heeft de **Rijksoverheid (zie Literatuurlijst, sub d)** beschreven waar de rust- en werktijden van 16- en 17-jarigen aan moeten voldoen. Ze mogen bijvoorbeeld niet vóór 06:00 uur beginnen met hun werkzaamheden en niet doorwerken ná 23:00 uur. Dit is een vereenvoudiging van hoofdstuk 5, artikelen 5:1-5:16- van de **Regeling Arbeidstijdenwet (zie Literatuurlijst, sub e)**.

Wat zegt de Leerplichtwet?

De 'Leerplichtwet' heeft gevolgen voor 16- en 17-jarigen. Zij moeten namelijk voldoen aan de 'Startkwalificatie'. Dit betekent dat zij minimaal een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger moeten hebben, dat is de kwalificatieplicht. **(Zie Literatuurlijst, sub f.)** De uren die zij doorbrengen op school, tellen mee in de werkuren.

Welk werk mogen jongeren uitvoeren en welk werk is verboden?

Welk werk jongeren mogen uitvoeren en welk werk verboden is, staat op de site van de Rijksoverheid met onder andere de verwijzing naar de **Regeling Arbeidsomstandighedenwet (zie Literatuurlijst, sub g)**. Het belangrijkste hierbij is dat er altijd voldoende en deskundig toezicht moet zijn. De werkgever bepaalt of iemand deskundig is. Verder mogen jongeren bijvoorbeeld niet werken met giftige stoffen of in lawaaiige ruimtes.

Bijlage 2 - Literatuurlijst

a) Arbeidsomstandighedenwet;

[wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-Arbeidsomstandighedenwet-BWBR0010346-overheid.nl)

b) Regeling Arbeidstijdenwet 1:2;

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02>

c) Regeling Arbeidsomstandigheden wet artikel 8 lid 5;

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2023-06-20>

d) Werk- en rusttijden voor 16- en 17-jarigen;

[Hoeveel uur mag ik werken als ik 16 of 17-jaar ben? | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoeveel-uur-mag-ik-werken-als-ik-16-of-17-jaar-ben)

e) Arbeids- en rusttijden;

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02#Hoofdstuk5>

f) Leerplicht en kwalificatieplicht;

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/leerplicht-en-kwalificatieplicht>

g) Bijbaan, vakantiewerk en stage;

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijbaan-vakantiewerk-en-stage-door-jongeren>

h) ARBO-beleid;

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving/verplichtingen-werkgevers-en-werknemers>

i) Normenkader veilig & gezond werken 7:1;

<https://www.railalert.nl/pdf-preview?id=3180>

Bijlage 3 – Arbeidshygiënische strategie (AHS)

Voordat de jongere aan het werk gaat, moet de werkgever bedenken én vastleggen hoe deze werkzaamheden het veiligst kunnen worden uitgevoerd. Dit is beschreven in de **Regeling Arbeidsomstandighedenwet**, hoofdstuk 2, artikel 3. De tool die daarvoor ontwikkeld is, heet de arbeidshygiënische strategie (AHS). Dit is kortgezegd de volgorde waarin een bedrijf maatregelen moet treffen om ervoor te zorgen dat het werk zo gezond en veilig mogelijk gedaan kan worden.

Met de AHS kun je als werkgever bepalen hoe werkzaamheden veilig kunnen worden uitgevoerd. Hiervoor ga je eerst na welke risico's er zijn bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Dit doe je door een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te maken.

Als de risico's bekend zijn, doorloop je het AHS-model, dat bestaat uit vier niveaus. Het eerste niveau beschrijft de meest veilige manier van werken. Als dit niet mogelijk of wenselijk is, dan kun je als werkgever, zolang je dit goed kunt onderbouwen, opschuiven naar het volgende niveau. Het doel moet zijn om de hoogst mogelijke veiligheid aan te bieden. De resultaten van de RI&E en de AHS helpen je te besluiten of en hoe je de 16- en/of 17-jarige kan inzetten.

Een voorbeeld

De AHS bestaat uit 4 niveaus: Bron aanpak, Collectieve aanpak, Individuele aanpak en Persoonlijke bescherming

1 Bron aanpak

De vraag die je als werkgever moet stellen, is: "Zijn dit werkzaamheden die ik door deze groep jongeren kan laten doen en op welke wijze kan ik dit organiseren met inachtneming van de veiligheid?"

2 Collectieve aanpak

Als je de werkzaamheden door een jongere wilt laten doen, dan moet je maatregelen nemen om de risico's (vastgesteld vanuit de RI&E) waaraan de jongere zou kunnen worden blootgesteld, aan te pakken. Zijn er technische maatregelen mogelijk, zoals afscherming, ventilatie, et cetera?

3 Individuele aanpak

Als de collectieve maatregelen het risico niet voldoende beperken, dan moet je het risico voor de individuele werknemer verminderen. Een voorbeeld hiervan is taakrotatie (het werk van de jongere zo organiseren/inrichten dat hij/zij minder risico loopt).

4 Persoonlijke bescherming

De vierde aanpak is het geven van persoonlijke beschermingsmiddelen. Denk hierbij onder andere aan werkschoenen en handschoenen.



Het is voor jou als werkgever belangrijk dat je maatregelen neemt vanuit het hoogste niveau, dus Bron aanpak. Hierdoor laat je zien dat je je volledig wilt inzetten voor een veilige werkomgeving. Door de werkzaamheden regelmatig te toetsen met de RI&E en AHS behoud je een overzicht van de risico's die werknemers kunnen lopen bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Je kunt dan direct reageren en hierdoor een zo veilig mogelijke werkplek blijven hanteren.

Bijlage 4 – Aandachtspunten voor het maken van een RI&E

Een RI&E is maatwerk. De werkgever moet de RI&E afstemmen op de specifieke omstandigheden en risico's binnen zijn eigen werkomgeving. Hieronder staat een algemene checklist. Deze is gebaseerd op de RI&E van Kinney en Wiruth en kan helpen bij het herkennen van potentiële gevaren en het evalueren van de veiligheidsmaatregelen voor jonge werknemers:

1 Benoemen van risico's

- Benoem de taken en werkprocessen die 16- en 17-jarigen uitvoeren
- Maak een lijst van mogelijke gevaren die aan deze taken verbonden zijn, zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen, fysieke belasting, machinerisico's, etc.

2 Beoordeling van gevaren

- Beoordeel de ernst van elk benoemd gevaar
- Bepaal de waarschijnlijkheid dat een gevaar optreedt
- Schat de blootstelling van 16- en 17-jarigen aan deze gevaren in

3 Maatregelen voor risicobeheersing

- Benoem preventieve maatregelen om gevaren te verminderen of weg te nemen
- Denk aan technische maatregelen, zoals machineafscherming, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), training en instructies, enz.
- Overweeg ergonomische aanpassingen om fysieke belasting te verminderen
- Zorg voor voldoende toezicht en begeleiding door ervaren medewerkers

4 Betrokkenheid van werknemers

- Betrek 16- en 17-jarigen bij het benoemen van risico's en het uitwerken van oplossingen
- Moedig een cultuur van open communicatie aan waarin werknemers zich veilig voelen om zorgen te uiten en suggesties te doen voor verbetering

5 Monitoring en evaluatie

- Stel regelmatige controles en evaluaties in om de effectiviteit van genomen maatregelen te beoordelen
- Pas waar nodig maatregelen aan op basis van nieuwe informatie of veranderende omstandigheden

6 Documentatie

- Documenteer de uitgevoerde RI&E, inclusief benoemde gevaren, genomen maatregelen en evaluatieresultaten
- Zorg ervoor dat deze documentatie toegankelijk is voor alle betrokken partijen en dat deze regelmatig wordt bijgewerkt

Classificatie	(Potentiële) Effect		
	Personen	Objecten	Samenleving
5 Zeer ernstig	Groot aantal dodelijke slachtoffers	Uitval/vervalsing vitale objecten	Maatschappelijke ontwrichting
4 Ernstig	Verstoring van vitale bedrijfsactiviteit en/of ernstige schade aan belangrijke of zwaaigevende structuren	Grote schade aan vitale objecten en/of uitval/valscheiding niet-vitale objecten	Schadelijke gevolgen voor de openbare orde
3 Gemiddeld	Fysiek letsel, bedrijfsactiviteit en/of ernstige schade aan belangrijke structuren	Grote schade aan niet-vitale objecten	Grootschalige verstoring van de openbare orde
2 Middel	Verstoring van vitale bedrijfsactiviteit en/of ernstige schade aan belangrijke structuren	Gemiddelde schade aan vitale of niet-vitale objecten	Kleinere verstoring van de openbare orde en/of bestering
1 Niet ernstig	Geen effect op personen	Gemiddelde schade aan objecten of infrastructuur	Geen effect op de samenleving

Let op: Deze checklist is een leidraad. De RI&E moet worden aangepast aan de specifieke omstandigheden en behoeften van het bedrijf én de 16- en 17-jarige werknemers. Raadpleeg altijd relevante wet- en regelgeving en betrek als dat nodig is adviseurs bij het opstellen van de RI&E.

Bijlage 5 - Workflow

In deze workflow staat waar je rekening mee moet houden bij het bepalen van de inzetbaarheid van 16- en 17-jarigen. Als een jongere nog geen havo-, vwo- of op mbo-2 niveau opleiding heeft afgerond, moet hij/zij één van deze opleidingen met goed gevolg afsluiten. Je kunt hier een actieve rol in spelen door een werk-leer traject aan te bieden in afstemming met de opleidingsinstelling. Voor de NVW-taken-veiligheidsfuncties LWB, LLV, BBD en GMcn, moet de jongere minimaal 18 jaar zijn om een DVP-pas te behalen, zie Normenkader veilig & gezond werken, hoofdstuk 7, artikel 1.



Jongeren zijn iets anders op het spoor