



OPLEIDING PREVENTIEADVISEURS BASISNIVEAU

Module: De Externe Dienst voor Preventie en
Bescherming op het werk

Kris Bouttelgier - Technical Risk
Manager

Principes en organisatie van het preventiebeleid

Relevante wetgeving

Welzijnswet van 4 augustus
1996 (B.S. 18 september 1996)

en

uitvoeringsbesluiten van
27 maart 1998:

- KB interne diensten
- KB externe diensten
- KB welzijnsbeleid

- Codex, Boek I en II

Principes en organisatie van het preventiebeleid

Relevante wetgeving

Kern van het preventiebeleid: risico's voorkomen, bij de bron uitschakelen of verminderen

Welzijnswet - domeinen

- arbeidsveiligheid,
- bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk,
- psychosociale belasting veroorzaakt door het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk,
- ergonomie, arbeidshygiëne,
- verfraaiing van de arbeidsplaatsen,
- maatregelen inzake leefmilieu

Welzijnswet- Preventiestructuur

- Interne preventiedienst IDPBW
- Externe preventiedienst EPBW

- Afdeling Medisch toezicht
- Afdeling Risicobeheersing

Welzijnswet

- ✓ Verplichting van elke WG: geïntegreerd welzijnsbeleid
- ✓ WG draagt de eindverantwoordelijkheid
- ✓ Basisregel: elk bedrijf heeft een interne dienst PBW (min. 1 preventieadviseur)
- ✓ Voor bepaalde aspecten kan/moet de WG beroep doen op een EDPBW

Onderdelen van een preventiebeleid

Dynamisch risicobeheersingssysteem

- Uitwerking van een beleid: doel en middelen
- Programmering van het beleid
- Uitvoering van het beleid
- Evaluatie van het beleid

Basis: de risicoanalyse

Vertaling naar een vijfjaarlijks globaal preventieplan

Wettelijke basis: multidisciplinariteit

De werkgever moet beschikken over of beroep doen op gespecialiseerde preventieadviseurs met volgende disciplines:

- Arbeidsveiligheid
- Arbeidsgeneeskunde
- Ergonomie
- Industriële hygiëne
- Psycho-sociale aspecten van het werk

Interne of externe dienst PBW?

- Indeling van de bedrijven: A,B,C,D op basis van sector/ NACE code en aantal werknemers
- EDPBW aanvullend

Interne of externe dienst PBW?

Indeling van de bedrijven

Vereiste opleiding	Niveau I	Niveau II	Niveau I of II of basisniveau	Werkgever = preventieadviseur
Risicoklasse	A	B	C	D
Zeer hoge risico's	> 50 wkn	20 tot 49 wkn	1 tot 19 wkn	< 20 wkn
Hoge risico's	> 200 wkn	50 tot 199 wkn	1 tot 49 wkn	< 20 wkn
Gemiddelde risico's	> 500 wkn	100 tot 499 wkn	1 tot 99 wkn	< 20 wkn
Lage risico's	> 1000 wkn	200 tot 1000 wkn	< 200 wkn	< 20 wkn

Wat is de basisopdracht van de PA-AA?

- Medische onderzoeken
- Bedrijfsbezoeken
- Deelname aan comité PBW
- Meewerken aan de risicoanalyse samen met de afdeling risicobeheer en interne preventiedienst
- Vaccinatie (campagnes) en intradermo
- Diverse activiteiten: vergaderingen allerhande, informatie, adviezen, wetenschappelijk onderzoek, ...

Bedrijfsbezoeken

- Periodiciteit: Jaarlijks, twee- of driejaarlijks in functie van de risico's in het bedrijf aanwezig.
- Wie: werkgever en desgevallend vertegenwoordigers van de werknemers, interne en externe preventieadviseur (arbeidsarts of niveau I of II)
- **Doel: gevaren te onderkennen en risico's (kans op schade) te evalueren; adviezen te formuleren en informatie te verstrekken; metingen uitvoeren**
- Bepalen of het personeel onderworpen is aan het medisch toezicht
- Verslag



Basisopdracht van het gezondheidstoezicht

Doel: elke factor die een bedreiging voor de gezondheid en de integriteit van de WN inhoudt

- opsporen
- de omvang ervan evalueren
- een voorstel formuleren tot aanpassing



Kenmerken van het gezondheidstoezicht

- Preventieve werking
- Sociaal en groepsgericht
- Gericht op het werkmilieu
- Relatie met sociale partners



KB gezondheidstoezicht

Risicoanalyse is sleutelbegrip

Doelstellingen van het gezondheidstoezicht,
verplichtingen van de werkgever, de verschillende
preventieve handelingen, de te volgen procedures

KB gezondheidstoezicht

- Preventieve Medische onderzoeken van de werknemers
- Vaccinaties en intradermo
- Medisch-technische onderzoeken
- Medische schifting chauffeurs (RGA)
- Opsporen beroepsrisico's
- Gezondheidsadvies

Opdrachten PA-AA: bijzondere bepalingen

- Mag niet nagaan of de afwezigheid omwille van ziekte gegrond is, mag wel altijd contact opnemen met behandelend arts indien nuttig geoordeeld.

- Mag geen onderzoeken of tests doen die niet noodzakelijk zijn voor de geschiktheidsbeoordeling in verband met het werk.
 - Verboden zijn: genetische tests en HIV testing (wet medische onderzoeken in het kader van de arbeidsverhoudingen van 28 januari 2003)
 - Geen check-ups: taak voor expertconsult



Wie is onderworpen aan het gezondheidstoezicht?

4 risicocategorieën

- Wettelijk bepaald
- Gebaseerd op een risicoanalyse

Categorieën van toezicht

1. Veiligheidsfunctie

2. Functie met verhoogde waakzaamheid

3. Activiteit met welbepaald risico

1. Blootstelling aan fysische, chemische of biologische **agentia**

2. **Risico fysische of mentale belasting** gelinkt aan belasting van ergonomische aard (~~inbegrepen beeldschermwerk,~~ tillen van lasten) of aan zwaar werk of aan repetitief en monotoon werk

3. **Nachtwerk of ploegenarbeid**

A. MET bijzondere risico's of fysische of mentale spanningen

B. ZONDER bijzondere risico's of fysische en mentale spanningen

4. Identificeerbaar risico van **psychosociale belasting**

~~4. Activiteit gelinkt aan voedingswaren~~



Categorieën van toezicht

Type van Categorie
=
Periodiciteit van het Medisch Toezicht

Herziening van de periodiciteit

- Koninklijk Besluit 14/05/19 (BS 11/06/19)
- Regel = 24 maanden
- Uitzonderingen
- Het Tussentijds Gezondheidsbezoek (TGB)

Herziening van de periodiciteit

Bijlage I.4-5 van het KB

- Bepaalt de frequentie en de inhoud van het periodiek gezondheidstoezicht en van de aanvullende medische handelingen.
- De periodiciteit van het medisch onderzoek en van de aanvullende medische handelingen (vragenlijst en/of andere handelingen) wordt bepaald per soort risico.
- Indien een werknemer is blootgesteld aan verschillende risico's met een verschillende periodiciteit, dan wordt altijd rekening gehouden met de periodiciteit met de grootste frequentie.
- De periodiciteit van het medisch onderzoek varieert van 12, 24, 36 tot 60 maanden, afhankelijk van de risico's.

Herziening van de periodiciteit

Standaardregel = 24 maanden

De systematische jaarlijkse periodiciteit wordt herzien

De standaardregel is een klinisch onderzoek door de PA-AA om de 24 maanden

+

Een jaarlijks contact met de EDPB blijft behouden door middel van het TGB (Tussentijds gezondheidsbezoek), uitgevoerd door een verpleegkundige om de 24 maanden (afgewisseld met het medisch onderzoek)



Op basis van de risicoanalyse kan de Preventieadviseur - Arbeidsarts de frequentie van het periodiek onderzoek van een werknemer of van een groep werknemers altijd verhogen.



Herziening van de periodiciteit

Uitzonderingen

Indien het gaat om **een voorafgaande gezondheidsbeoordeling**, dan moet de werknemer worden onderzocht na 12 MAANDEN

=

Nagaan of de werkpost geen gevolgen heeft voor de gezondheid van de werknemer

Herziening van de periodiciteit

Uitzonderingen

CMR-risico's (carcinogeen, mutageen, reprotoxisch) = 12 maanden

Bv.: bedrijven gespecialiseerd in asbestverwijdering, bereiding van cytostatische producten (ziekenhuisapothek)

Ioniserende straling klasse I en II = 12 maanden

Bv.: werknemers in een dienst voor nucleaire geneeskunde of radiotherapie, in kerncentrales, enz.

Hyperbare omgevingen = 12 maanden

Bv.: brandweerman - duikers

Herziening van de periodiciteit

Uitzonderingen

Risico Lawaai

Risico Lawaai \geq of = 87 dB(A) of Piekgeluidsdruk 140 dB = 12 maanden

Risico Lawaai \geq of = 85 dB(A) of Piekgeluidsdruk 137 dB = 36 maanden

Risico Lawaai \geq of = 80 dB(A) of Piekgeluidsdruk 135 dB = 60 maanden

Ultra- of Infrasonen trillingen = 60 maanden

Herziening van de periodiciteit

Uitzonderingen **indien enigste risico**

Risico manueel hanteren van lasten, ergonomische belasting, zwaar werk of monotoon en repetitief werk.

Bv.: magazijniers, werk aan de lopende band, enz.

< 45 jaar → 36 maanden (zonder TGB)

≥ 45 jaar → 24 maanden (met TGB)

Herziening van de periodiciteit

Uitzonderingen

Nacht- of ploegenwerk zonder specifieke risico's = 36 maanden
(geen TGB)

Bv.: administratief nachtwerk (callcenter verzekeringen, enz.)

Nacht- of ploegenwerk met specifieke risico's = 24 maanden
(met TGB)

Bv.: verpleegkundigen, artsen, postsorteercentrum, politieagenten, enz.

Herziening van de periodiciteit

Het Tussentijds Gezondheidsbezoek (TGB)

- Gestandaardiseerd gesprek op basis van een vragenlijst en/of uitvoering van technische handelingen door verpleegkundigen in het jaar 'zonder arts' = 12 maanden na het medisch onderzoek.
- De bedoeling van dit gesprek is om eventuele werkgebonden gezondheidsproblemen op te sporen met behulp van gerichte vragenlijsten, gebaseerd op de risico's van de werknemer.
- **Geen beslissing over de geschiktheid!!!**

Herziening van de periodiciteit

Het Tussentijds Gezondheidsbezoek (TGB)

- Dit gesprek wordt gevoerd door verpleegkundigen gespecialiseerd in gezondheid op het werk.
- Dit gesprek verloopt altijd onder de verantwoordelijkheid van de PA-AA.
- De PA-AA van het bedrijf neemt kennis van de door de verpleegkundige beheerde dossiers en van de resultaten van de eventuele bijkomende handelingen die werden gevraagd en zorgt voor de opvolging ervan.
- De werknemer heeft altijd de mogelijkheid om een contact met zijn arbeidsarts of een spontane raadpleging te vragen.

De verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling

- Voorafgaande gezondheidsbeoordeling
 - Bij aanwerving
Vóór de dag van indiensttreding, als laatste stap in de aanwervingsprocedure
 - Bij mutatie
Vóór verandering van werkpost, activiteit of functie
- Periodieke gezondheidsbeoordeling
 - Tweejaarlijks, tenzij anders bepaald in andere KB's (vb heffen en tillen)
 - Periodiciteit te wijzigen in functie van resultaat risicoanalyse

De verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling

- Onderzoek bij werkhervatting
 - Na 4 weken afwezigheid voor ziekte, ongeval of na zwangerschap EN
 - Onderworpen aan gezondheidstoezicht
 - Na of op het moment van de hervatting, uiterlijk de eerste 8 werkdagen
- Spontane raadpleging
 - Onderworpen en niet onderworpen
- Voortgezet gezondheidstoezicht
 - Risico's met laattijdig effect, ook na stop blootstelling
 - Indien in dienst ten laste van WG, anders door Fedris

A pair of black-rimmed glasses is positioned in the center of the frame, resting on a document. The document features a blue bar chart and some text. In the background, a keyboard is visible, and the overall scene is softly lit with a warm, orange glow on the left side.

DE RE-INTEGRATIEBEOORDELING

WIE KAN EEN RE-INTEGRATIETRAJECT AANVRAGEN?

- De werknemer of de behandelend arts van de werknemer (met het akkoord van de werknemer), vanaf dag 1 van de ziekte
- De werkgever:
 - Indien 3 maanden TAO zonder onderbreking
 - Indien 3 maanden TAO, onderbroken door een of meer pogingen tot werkhervatting, maar waarbij de werkhervatting(en) < 14 dagen
 - Indien de werknemer een medisch attest overhandigt met een definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren (geen minimumtermijn)

DE PAAA KAN OVERLEGGEN MET:



1. Behandelend(e) arts(en) of adviserend arts
2. Andere PA's (PA-PA, ergonoom, enz.), afhankelijk van de pathologie;
3. Andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie:
 - de 'terug-naar-werk'-coördinator van de ziekenfondsen,
 - een disability case manager,
 - een arbeidsdeskundige van de diensten en instellingen van de gewesten en gemeenschappen (VDAB,...)
4. De werkgever, op verzoek van de werknemer



Toestemming van de werknemer!



Beslissingen arbeidsarts

A

De werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten,

WN kan in afwachting aangepast of ander werk uitvoeren

Voorwaarden en modaliteiten aangepast of ander werk

Geen beroep mogelijk

Plan of verslag (63 KD)

B

De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk

WN kan aangepast of ander werk uitvoeren

Voorwaarden en modaliteiten aangepast of ander werk

Beroep mogelijk

Plan of verslag (6 maand)

C

Om medische redenen (voorlopig) niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling te doen

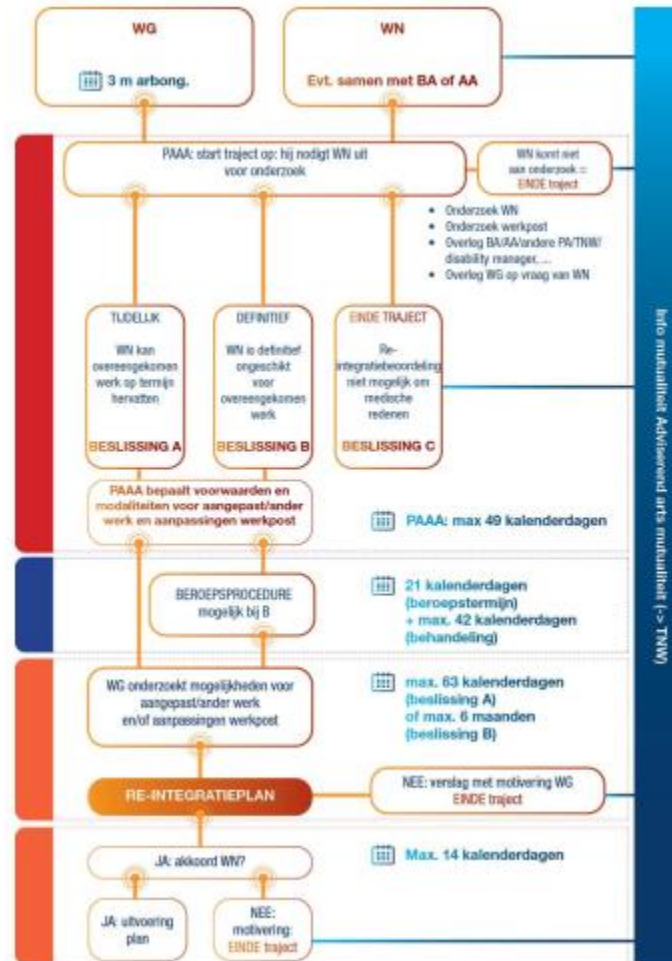
Re-integratietraject wordt beëindigd

Heropstart door WG of WN ten vroegste na 3 maanden (tenzij de PA-AA mits goede redenen anders aangeeft)

DE WERKGEVER MAAKT EEN RE-INTEGRATIEPLAN OF VERSLAG OP

- De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer:
 - binnen een termijn van maximaal 63 kalenderdagen* indien beslissing A
 - binnen een termijn van maximaal 6 maanden* indien beslissing B
- Kan de werkgever geen re-integratieplan opmaken, dan moet hij een gemotiveerd verslag opstellen **binnen de zelfde termijnen**, waarin hij toelicht waarom dat technisch of objectief onmogelijk is.
- **De werknemer aanvaardt dat plan al dan niet binnen een termijn van 14 kalenderdagen (D+1 na ontvangst van het plan).**
 - Indien OK: hij ondertekent het en bezorgt het terug aan de werkgever
 - Indien niet OK: hij moet de redenen van de weigering vermelden
 - Indien geen antwoord binnen de 14 kalenderdagen, dan neemt de werkgever contact met hem op, bij voorkeur via een aangetekende brief. Indien nog steeds geen reactie, dan wordt dat beschouwd als een weigering van het re-integratieplan.

Re-integratietraject





ONDERZOEK IVM DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID



ONDERZOEK DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID

- Wie kan dit onderzoek aanvragen?
 - de werkgever
 - de werknemer met een arbeidscontract (niet de vastbenoemden)
- Voorwaarden?
 - Minstens **9 maanden** ononderbroken **AO**
 - **EN** geen re-integratietraject lopend
- **Kan leiden tot beëindiging van het arbeidscontract door medische overmacht (“ontslag om medische redenen”)**



ONDERZOEK DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID

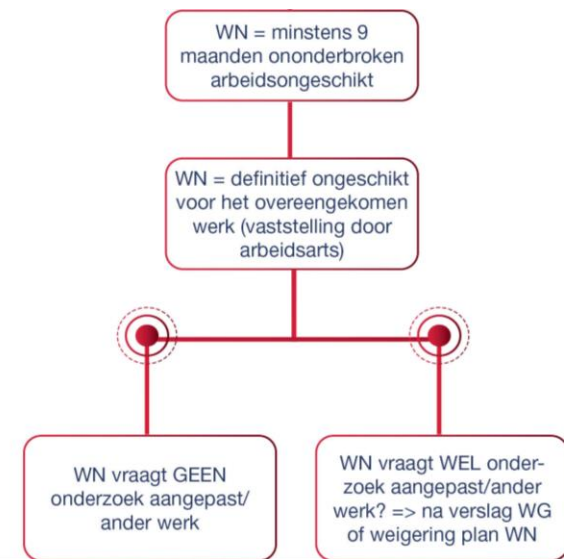
- Tijdens dit onderzoek wordt de werknemer
 - Ofwel niet definitief ongeschikt verklaard : de procedure eindigt zonder gevolg
 - Ofwel definitief ongeschikt verklaard: zie volgende slide

ONDERZOEK DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID

- De definitief ongeschikte werknemer vraagt tijdens dit onderzoek al dan niet om de mogelijkheden omtrent aangepast/ander werk te onderzoeken
 - Vraagt de WN GEEN onderzoek naar aangepast/ander werk, dan formuleert de PA-AA geen aanbevelingen → medische overmacht
 - MAAR binnen een periode van 7 kalenderdagen, kan de WN zich bedenken en toch nog naar aangepast/ander werk vragen; binnen de 30 kalenderdagen formuleert de PA-AA de aanbevelingen omtrent dit aangepast/ander werk: zie hieronder
 - Vraagt de WN WEL een onderzoek naar aangepast/ander werk, dan formuleert de PA-AA wel aanbevelingen → enkel medische overmacht indien de werkgever:
 - een gemotiveerd verslag bezorgt aan de WN en aan de PA-AA
 - het door de werknemer geweigerd re-integratieplan bezorgt aan de PA-AA

MEDISCHE OVERMACHT

- Werknemer **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk, EN
 - **Geen beroep meer mogelijk**, EN
1. de werknemer **heeft niet gevraagd** heeft de mogelijkheden voor **aangepast of ander werk te onderzoeken**, OF,
 2. de werknemer heeft wel gevraagd de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever heeft **het gemotiveerd verslag** bezorgd aan de werknemer en aan de PA-AA, OF,
 3. de werknemer heeft wel gevraagd de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever heeft **het re-integratieplan voor aangepast of ander werk dat door de werknemer geweigerd is**, bezorgd aan de werknemer en aan de PA-AA.



Procedure definitieve ongeschiktheid

Aanvraag : onderzoek ten vroegste na 10KD , beslissing binnen 3 maanden

Niet definitief ongeschikt

Definitief Ongeschikt

WN vraagt GEEN onderzoek
Aangepast /ander werk

WN vraagt WEL onderzoek
Aangepast / ander werk

GEEN aanbevelingen voor
aangepast /ander werk

Aanbevelingen voor
aangepast /ander werk

Binnen 7KD
nieuwe aanvraag AAWerk

1 maal beroep mogelijk (21 KD)

Beslissing binnen 30 KD na
nieuwe aanvraag AAWerk

Gemotiveerd Verslag of
weigering plan door WN

Einde zonder
gevolg

Medische Overmacht

Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties

- Aparte KB's voor:
 - o Jongeren op het werk
 - o Moederschapsbescherming
 - o Stagiairs
 - o Uitzendkrachten
 - o Werknemers belast met het manueel hanteren van lasten
 - o Nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst



Communicatie

Formulieren

- Formulier voor gezondheidsbeoordeling (FGB)**
 - Adviserende waarde
 - Dwingend advies i.g.v. veiligheidsfunctie, moederschapsbescherming, ioniserende stralen,...
 - In 3-voud (bestemd voor WG, WN, dossier)
 - Geen verwijzing naar medische diagnose of elementen uit de privésfeer

- Formulier aanvraag gezondheidstoezicht**

- Formulier voor re-integratiebeoordeling (FRB)**

Beroepsprocedure

Bij een definitieve of tijdelijke ongeschiktheid is **een overleg- en/of beroepsprocedure** mogelijk

De PA-AA brengt de werknemer **schriftelijk** op de hoogte van zijn voornemen hem ongeschikt te verklaren via een **document dat de werknemer tekent voor ontvangst** of via een aangetekend schrijven

Types gezondheidsbeoordeling

Spontane consultatie*

Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting*

Re-integratie-onderzoek

= RECHT

Voorafgaande gezondheidsbeoordeling

Periodieke gezondheidsbeoordeling

Onderzoek bij werkhervatting

= VERPLICHTING

** Kunnen sinds 01/05/2014 anoniem worden aangevraagd door de werknemer*

Verplichtingen van de werkgever

- Verzekert er zich van dat de « onderworpen » werknemers kunnen genieten van het gezondheidstoezicht
- Verzekert er zich van dat de werknemer zo snel mogelijk een PA-AA kan consulteren wanneer deze tekenen vertoont van aandoeningen die misschien gelinkt zijn aan het werk (spontane onderzoeken)
- Mogelijkheid voor voorafgaand bezoek aan de arbeidsarts bij werkhervatting
- Informatie ivm inenting

Verplichtingen van de werkgever

Op basis van de risicoanalyse maakt de WG volgende lijsten:

- Een lijst met de veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid, met welbepaalde risico's en activiteiten met voedingswaren
- Een nominatieve lijst met de onderworpen werknemers en hun functie
- Een nominatieve lijst met werknemers onderworpen aan vaccinaties en verplichte tuberculinetests
- Een nominatieve lijst met werknemers die een gezondheidstoezicht wensen te ondergaan
- Deze lijsten worden voorgelegd aan de PA-AA en aan het Comité PBW voor advies
- De WG mag geen werknemers schrappen zonder advies Comité en PA-AA
- Lijsten worden 5 jaar bewaard

KB Tarifiering

- Basis = hoofdactiviteit van de werkgever
- In functie van de NACE-code van het bedrijf
- 5 tariefgroepen
- Dezelfde bijdrage voor alle werknemers van de onderneming

Onderwijsinstelling aan
het gezamenlijk toezicht

E.H.B.O. en hulpverleners

- Basisopleiding van 3 dagen
Erkend diploma hulpverlener
- Jaarlijks herscholingen
- Interne opleidingen op maat of open opleidingen in Cohezio

Meer informatie

Contacteer Academy

T 02 289 68 25

Academy@cohezio.be



Bedankt voor jullie aandacht!

cohezio 