



Basisvorming veiligheid niveau 3

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

Lieve Mussen – Medical manager Vlaanderen- Arbeidsarts

18/02/2025

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Wetgeving

- Codex over het welzijn op het werk

[Codex over het welzijn op het werk | Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg](#)

- Titel 3: de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Structuur en organisatie

- Elke **werkgever is verantwoordelijk** voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een **dynamisch risicobeheersingssysteem**
 - Arbeidsveiligheid
 - Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk
 - De psychosociale aspecten van het werk
 - De ergonomie
 - De arbeidshygiëne
 - De verfraaiing van de arbeidsplaatsen
 - De maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu



Beroep doen op een externe dienst

- In samenwerking met de interne dienst
- Ter beschikking van de werkgever, van de hiërarchische lijn en van de werknemers
- Adviseren en informeren

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

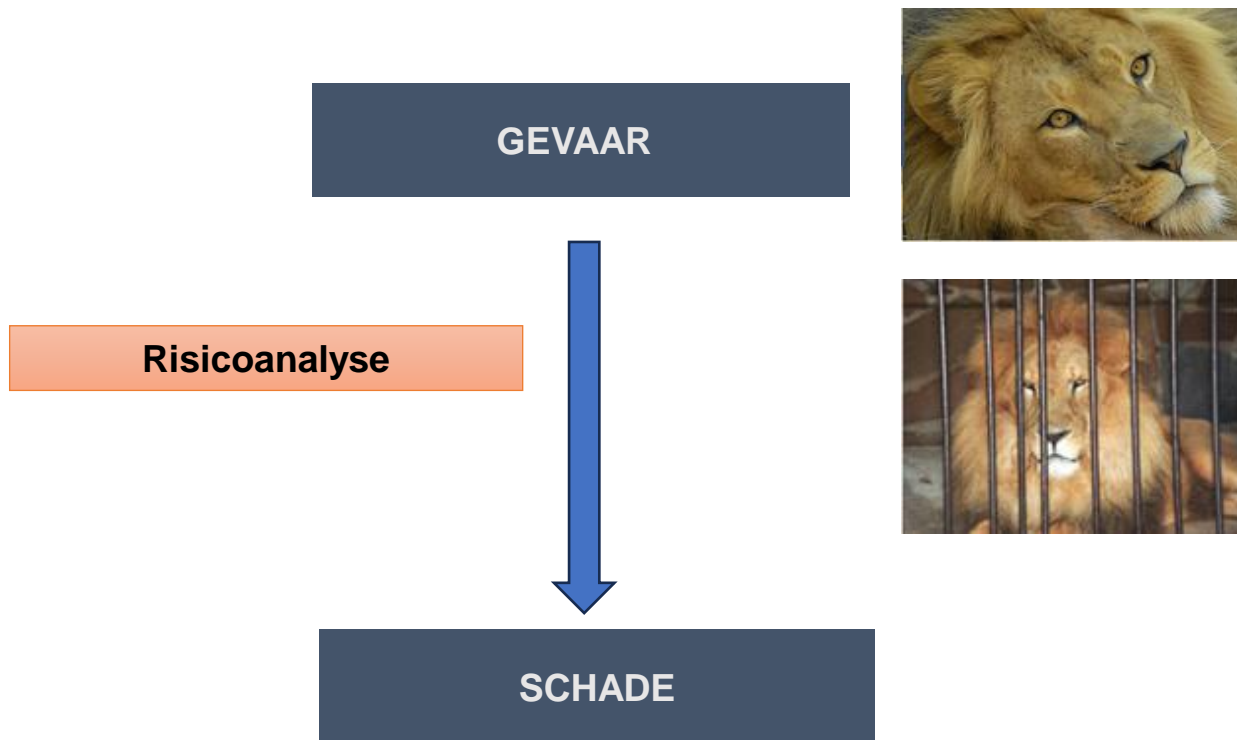
- Niveau van de interne preventieadviseur

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

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Structuur en organisatie

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



De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Structuur en organisatie

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



- Globaal preventieplan
- Jaarlijks actieplan



- CPBW

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Structuur en organisatie

- 2 afdelingen:



- **Afdeling medisch toezicht**
- **Afdeling risicobeheersing:**
 - Arbeidsveiligheid
 - Ergonomie
 - Arbeidshygiëne
 - Psychosociale aspecten

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Tarieven

- **Jaarlijkse forfaitaire minimumbijdrage per werknemer**

- Bedrag wordt bepaald door de tariefgroep waartoe de werkgever behoort op basis van zijn hoofdactiviteit = NACE CODE
- Onderwijs met uitzondering van hoger onderwijs en beroepsopleiding = tarief 1 = 53,68 euro (2025)
- Beroepsonderwijs: tarief 2 = 78,26 euro (2025)

- **Tarieven preventieadviseurs:**

- GO (PA niv. I of II): omzetting van bijdrage naar **preventie eenheden**
- 1 preventie eenheid = **194,04 euro** (2025)
 - PA veiligheid niv. 1: 1 PE/uur
 - PA arbeidsarts: 1,25 PE/uur
 - PA ergonomie: 1 PE/uur
 - PA psychosociale aspecten: 1 PE/uur
 - PA arbeidshygiëne: 1 PE/uur
 - PA veiligheid niv. 2 (bedrijfsbezoeker): 0,75 PE/uur
 - Verpleegkundige: 0,75 PE/uur

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Specifieke opdrachten

- Voor werkgevers van **groep A, B, C** die in zijn interne dienst beschikt over een **preventieadviseur niveau I of II** worden de preventie eenheden bij **voorrang** besteed aan de volgende prestaties:
 - De preventieve handelingen in het kader van het **gezondheidstoezicht**
 - Het uitvoeren van de opdrachten van de preventieadviseur **psychosociale aspecten**, tenzij de interne dienst beschikt over een preventieadviseur psychosociale aspecten

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Specifieke opdrachten: werkgevers die behoren tot groep **A, B, C+**

- **Bedrijfsbezoek op regelmatige basis** (Art. II.3- 53)
 - Specifieke risico's?
 - Rondgang, samen met de werkgever en de interne dienst
 - Verslag met bevindingen van de het bedrijfsbezoek
- **Verkenndend bedrijfsbezoek:** nieuwe aansluitingen
 - Binnen de 12 maanden na het sluiten van de overeenkomst tariefgroep 1 en 2
 - Binnen de 6 maanden na het sluiten van de overeenkomst tariefgroep 3,4 of 5
 - Bezoek aan de hoofdzetel
 - + bezoek aan één of meerdere type arbeidsplaatsen (arbeidsplaatsen die geografisch verspreid zijn en/of tijdelijk zijn)
 - Doel :
 - Kennisname van de gevaren en risico's zoals die voortvloeien uit de risicoanalyse van de werkgever
 - **Adviseren** voor welke functies en/of werkposten Gezondheidstoezicht nodig is
 - **Adviseren** voor welke bijkomende opdrachten en taken een beroep gedaan kan worden op de externe dienst

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Specifieke opdrachten

- **Periodiek bedrijfsbezoek:**

- Frequentie: minstens één keer per 24 maanden → werkgever die behoort tot groep A, B, C+
 - Bezoek aan de hoofdzetel
- Bezoekschema: arbeidsplaatsen die geografisch verspreid en/of tijdelijk zijn
 - In overleg met werkgever en interne dienst
 - Na het advies van het comité
- Doel:
 - Kennisname van de **evolutie** van de gevaren en risico's zoals die voortvloeien uit de risicoanalyse van de werkgever en zoals vastgesteld tijdens het bedrijfsbezoek
 - Als nodig, het actualiseren van het **advies** over de functies en/of werkposten waarvoor Gezondheidstoezicht nodig is
 - **Adviseren** voor welke bijkomende opdrachten en taken een beroep gedaan kan worden op de externe dienst



De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Afdeling risicobeheersing

- Aan bod in verder verloop van de opleiding



De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

- Afdeling medisch toezicht

Afdeling medisch toezicht

Boek I: Titel 4: Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers

➤ [Codex boek I titel 4 Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers.pdf](#)

Waarom is gezondheid op het werk belangrijk?
Rol van de arbeidsarts?

Welke aan het werk gerelateerde gezondheidsproblemen ken je?

Ken je een aantal typische beroepsziekten?



➤ Taken van het medisch toezicht

- Bezoek aan de arbeidsplaatsen
- Gezondheidstoezicht
- Andere opdrachten

Taken van het medisch toezicht

Overzicht

Wettelijke opdrachten



- Bezoek aan de arbeidsplaatsen
- Gezondheidstoezicht
- Re-integratie
- Moederschapsbescherming
- Comité PBW
- Advies sociale voorzieningen
- Andere taken en adviezen

Preventief gezondheidsbeleid



- Preventieve onderzoeken
- Leefstijladvies
- Voedingsadvies
- Rookstop
- Mentale gezondheid
- Absenteïsme

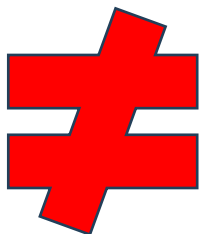
Taken van het medisch toezicht

Overzicht

Arbeidsarts



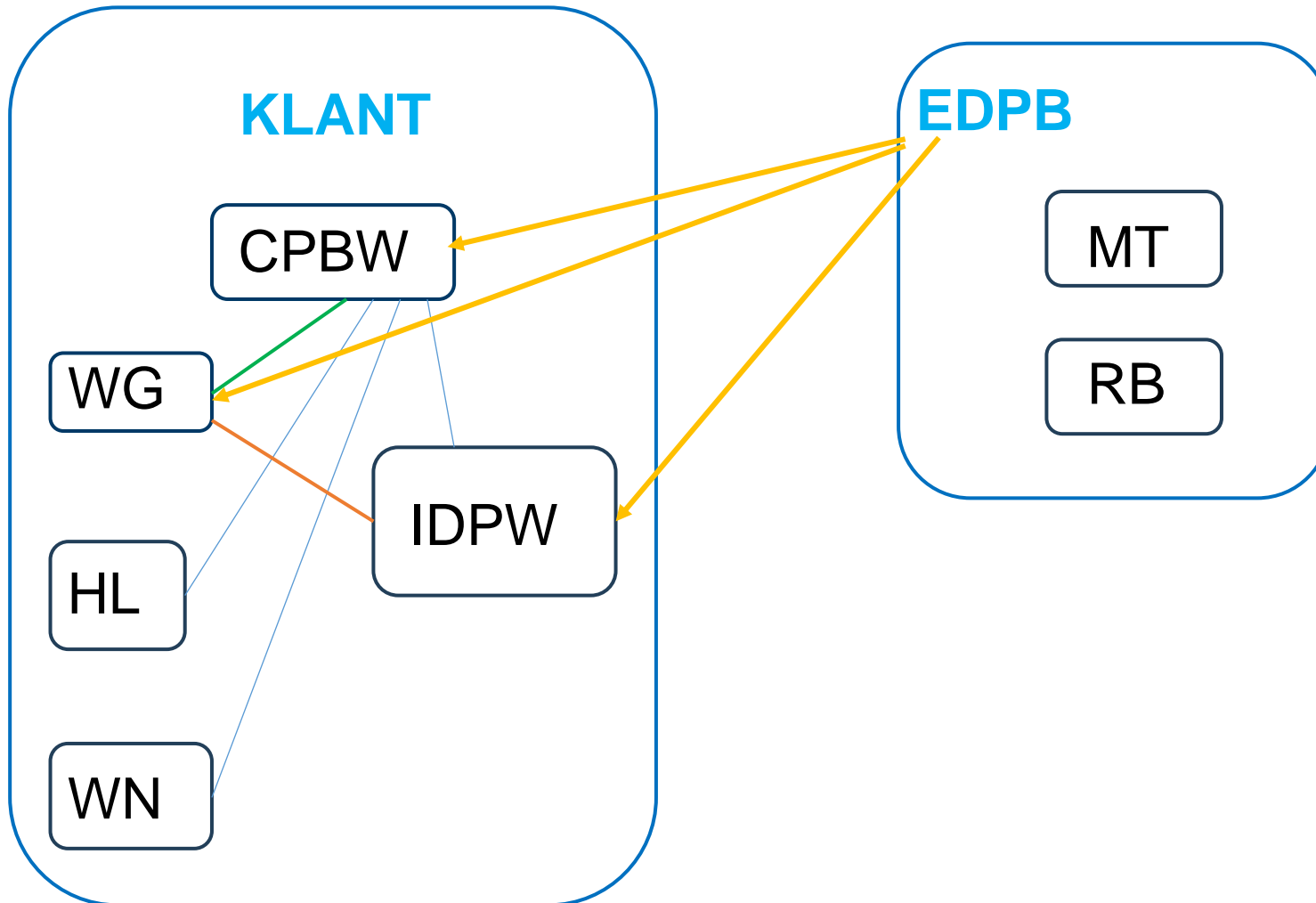
Preventieadviseur-Arbeidsarts
Arts- Specialist Arbeidsgeneeskunde



Controle-arts (aangesteld door de werkgever
Adviserend Arts Mutualiteit
Adviserend Arts Verzekering
Behandelend arts

Taken van het medisch toezicht

Relatie bedrijf – externe dienst PBW





Taken van het medisch toezicht

Opdrachten voorbehouden aan de preventieadviseurs van de afdeling medisch toezicht

- Het onderzoeken van de **wisselwerking mens/arbeid**
 - Werkpostbezoeken

- Het verzekeren van het **gezondheidstoezicht** van de werknemers
 - Vermijden van tewerkstelling waarvoor men niet geschikt is (vb. Eigen veiligheid of veiligheid van andere werknemers)

 - Bevorderen van tewerkstelling voor iedereen (aangepast werk, beperkte arbeidsgeschiktheid)

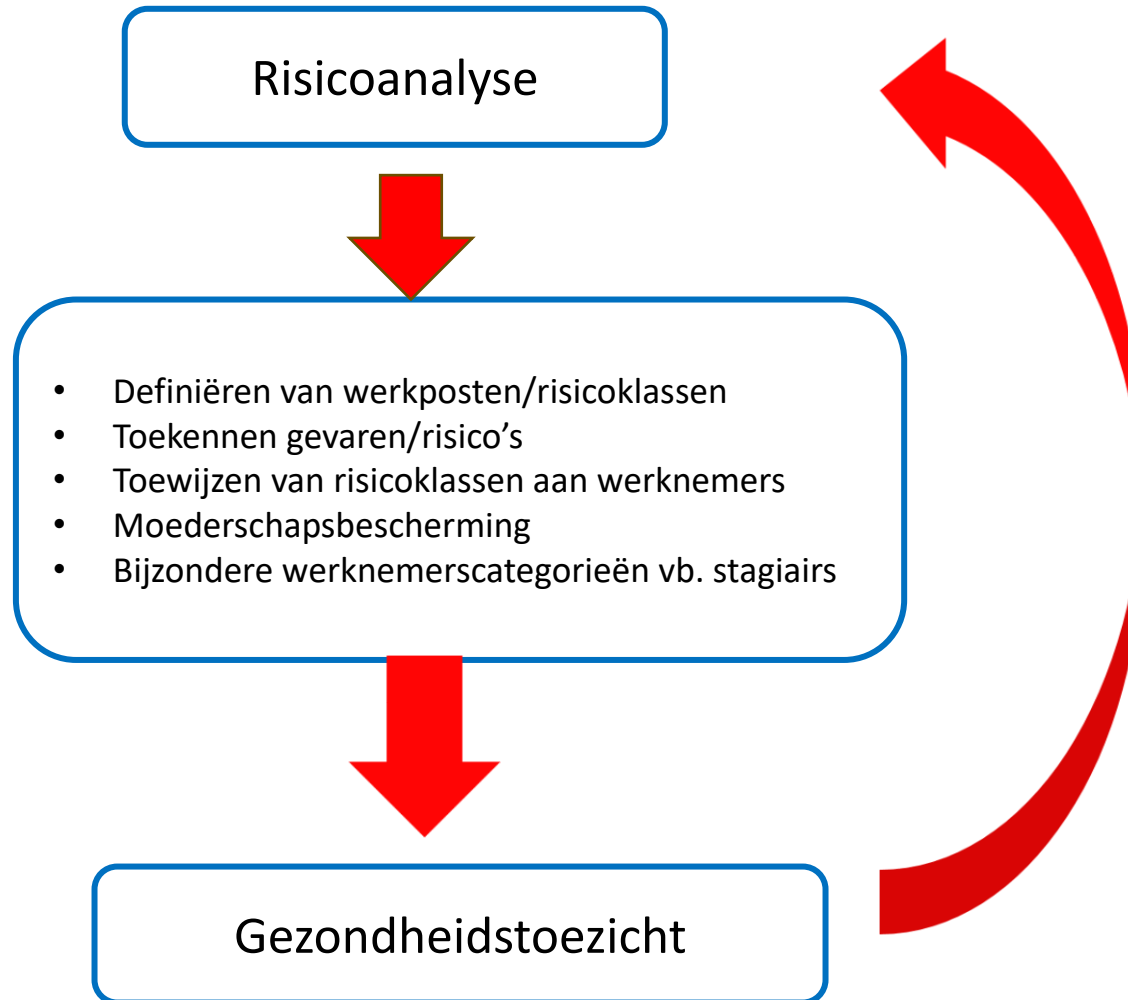
 - Opsporen/analyse beroepsgebonden aandoeningen – werknemers informeren-aangifte beroepsziekten

 - Beslissing inzake arbeidsgeschiktheid

- Toezicht op de **organisatie van de EHBO**

Taken van het medisch toezicht

Bezoek aan de arbeidsplaatsen



Taken van het medisch toezicht

Bezoek aan de arbeidsplaatsen

Activiteit met een welbepaald risico

Chemische agentia



Biologische agentia



Fysische agentia



Ergonomische belasting

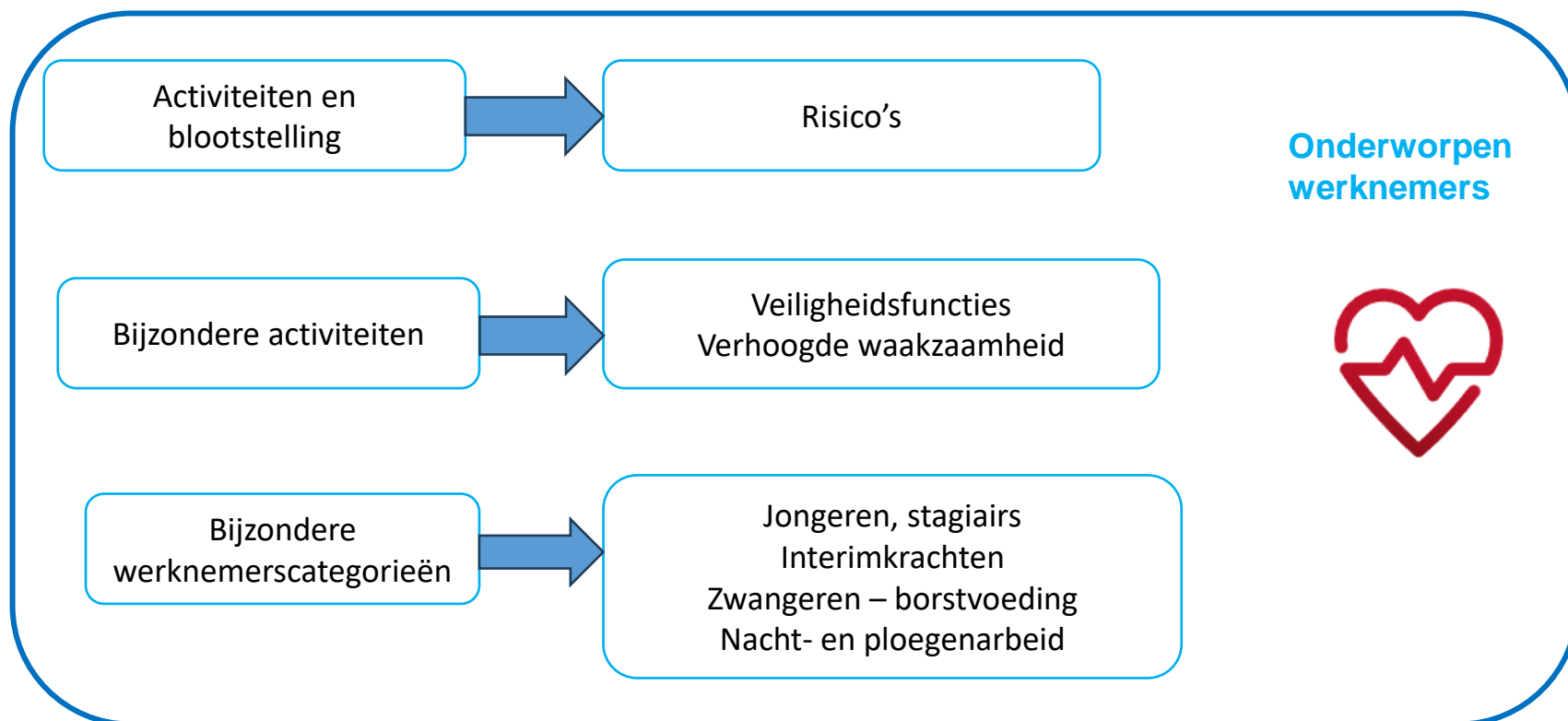


Verhoogde Psychosociale
belasting



Taken van het medisch toezicht

Bezoek arbeidsplaatsen - Gezondheidstoezicht



Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht



Doelstellingen Gezondheidstoezicht
Bevorderen gezondheid werknemers
Bevorderen tewerkstellingskansen
Beroepsziekten vroegtijdig opsporen
Vermijden dat werknemers blootgesteld worden aan risico's die ze door hun gezondheidstoestand niet kunnen dragen
Vermijden van besmettelijke aandoeningen
Vermijden van gevaar voor veiligheid van andere werknemers
Beslissing betreffende geschiktheid van de werknemer
Gezondheidsadviezen geven

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht



Types gezondheidsbeoordeling
Voorafgaand (bij aanwerving)
Periodiek
Werkhervatting
Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting
Spontane raadpleging
Re-integratie
Voortgezet medisch toezicht
Op vraag van de werkgever

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Voorafgaande gezondheidsbeoordeling



Alle onderworpen werknemers:

- Veiligheidsfunctie
- Verhoogde waakzaamheid
- Risico's
- Bijzondere werknemerscategorieën



- Voor de effectieve tewerkstelling

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Periodiek gezondheidstoezicht



- Alle onderworpen werknemers



- **Gezondheidsbeoordeling** door de Arbeidsarts: frequentie= afhankelijk van de risico's
 - Jaarlijks (specifieke risico's, vb. ioniserende straling, carcinogene agentia)
 - 2-jaarlijks (meestal)
- **Aanvullende medische handelingen door verpleegkundige:** in tussenliggende jaren

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Periodiek gezondheidstoezicht – aanvullende medische handelingen



- Houden specifiek verband met het risico waaraan de werknemer wordt blootgesteld.
- Lawaai blootstelling: audiometrie
- Biologische agentia: **vaccinaties**
- Chemische agentia: **biologische monitoring = Aandachtspunt**
 - Eerst risicoanalyse en indien nodig metingen
 - Te veel en niet correct → duur en vals gevoel van veiligheid
 - Advies van departement hygiëne-toxicologie
 - Afname stalen: einde van de werkweek

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Werkhervattingsonderzoek



- Alle **onderworpen** werknemers : na +4 weken afwezigheid (medische redenen)



- 1^{ste} werkdag
- Ten laatste 10^{de} werkdag na de werkhervatting
- Bepalen van geschiktheid voor de werkpost- beslissing

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Bezoek **voorafgaand** aan de werkhervatting



- **Recht** van alle werknemers
- **Informatieplicht** van de werkgever
- Faciliteert de werkhervatting
- **“informele reïntegratie”**

Mogelijk zonder medeweten van de werkgever



- Binnen 10 dagen na aanvraag **door de werknemer**
- Aanbevelingen voor de werkgever – Geen beslissing

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Spontane raadpleging



- **Recht** van alle werknemers
- Informatieplicht van de werkgever

Mogelijk zonder medeweten van de werkgever



- Bij klachten of problemen door het werk
- Binnen 10 dagen na aanvraag **door de werknemer**

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Re-integratie onderzoek: zie verder



- Langdurig afwezige werknemers



- Volgens strikte procedures

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Voortgezet medisch toezicht



- Alle werknemers blootgesteld aan risico's met laattijdige effecten
- Na het einde van de blootstelling



- Weinig toegepast

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht

Op vraag van de werkgever



- Bij klachten van de werknemer over ongemakken of tekenen van een aandoening door de arbeidsomstandigheden
- Bij vaststellen van verhoging van de risico's verbonden aan de werkpost door de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer



- De arbeidsarts oordeelt of een gezondheidsbeoordeling nodig is

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht: Het formulier voor gezondheidsbeoordeling

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

☐ De werknemer is **definitief ongeschikt** voor de werkpost of activiteit. Het is **verboden** om de werknemer aan deze werkpost of activiteit aan het werk te houden. De werknemer kan aangepast of ander werk uitvoeren overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten vermeld op dit formulier¹

☐ De werknemer kan om medische redenen niet werken en wordt aangeraden zijn behandelende arts te raadplegen

Aanbevelingen voor aanpassing van de werkpost en/of voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk:

B2. Van een werknemer die belast is met een activiteit met een welbepaald risico, anders dan B1

Beslissing van de preventiadviseur-arbidsarts (aankruisen wat past):

☐ De werknemer is voldoende **geschikt** voor de werkpost of activiteit

☐ De werknemer is **tijdelijk ongeschikt** voor de werkpost of activiteit voor de periode van ... Het is aangeraden om de werknemer tijdens deze periode een aangepaste of andere functie te laten uitvoeren overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten vermeld op dit formulier²

☐ De werknemer is **definitief ongeschikt** voor de werkpost of activiteit. Het is aangeraden om de werknemer een aangepaste of andere functie te laten uitvoeren overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten vermeld op dit formulier³

☐ De werknemer kan om medische redenen niet werken en wordt aangeraden zijn behandelende arts te raadplegen

Aanbevelingen voor aanpassing van de werkpost en/of voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk:

C. Elk ander onderzoek (m.i.v. de spontane raadpleging⁴)

C1. Van een werknemer die belast is met een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit die een risico op blootstelling aan ioniserende straling met zich meebrengt

Beslissing van de preventiadviseur-arbidsarts (aankruisen wat past):

☐ De werknemer is voldoende **geschikt** voor de werkpost of activiteit



Na de **meeste** gezondheidsbeoordelingen

UITZ: spontane raadpleging, bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

- **Wettelijk document** voor communicatie over de werknemer met de werkgever

- Mogelijkheden:

- Geschikt
- Tijdelijk ongeschikt → **Beroep mogelijk**
- Definitief ongeschikt →
- Advies om behandelend arts te raadplegen

Aanbevelingen voor aanpassing van de werkpost en/of voorwaarden voor aangepast werk of ander werk

Opmaak van re-integratieplan of motivatieverslag door de werkgever !

(art. I.4-74 tot I.4-78)

Taken van het medisch toezicht

Gezondheidstoezicht stagiairs

- Infodag stagiairs **-26 mei 2025**
- Wetgeving: aan bod op donderdag 13/03
- **Beslissing arbeidsarts:**
 - Het is niet mogelijk om een stagiair **ongeschikt** te verklaren voor de werkpost of activiteit
 - Voldoende geschikt
 - Geschikt onder voorwaarden

Taken van het medisch toezicht

Moederschapsbescherming

Verplichting van de
werkneemster

Verplichting van de werkgever

Risico-evaluatie

Preventieve maatregelen:

- Aangepast werk
- Ander werk
- Werkverwijdering



- Werkneemsters op risicoposten
- Nachtarbeid
- Op vraag van de werkneemster



- Bescherming tegen ontslag : vanaf melding

- Geen maatregelen nodig - geschikt
- Verwijderen uit het risico – ongeschikt
- Medische problematiek – raadplegen behandelend arts

Bindende beslissing

Taken van het medisch toezicht

Onderzoek moederschapsbescherming



- Zwangere en lacterende werknemster
- Recht op arbeid zonder risico's
- Beslissing arbeidsarts = bindend
- Niet van toepassing voor zwangere werknemers in ziekteverlof



- Zodra werkgever op de hoogte is van de zwangerschap
- 1 onderzoek voor zwangerschap en borstvoeding



Taken van het medisch toezicht

Moederschapsbescherming onderwijs

- Check **immuunstatus** van infectieziekten bij zwangerschapswens
 - CMV
 - Parvovirus B19: vijfde ziekte
 - Varicella (waterpokken)
 - Mazelen, bof, rubella

- Vaccineer indien nodig! Bespaart veel ongerustheid bij uitbraak.



Taken van het medisch toezicht

Andere opdrachten

- Aangifte beroepsziekten → Fedris
- Reisgeneeskunde → Advies, vaccinatie
- Algemene adviezen vb. PBM's
- **Rijgeschiktheidsattesten:**
 - Rijbewijs C en hoger
 - Rijbewijs B: Taxi, verhuur met chauffeur, **bezoldigd leerlingenvervoer**, ambulance
- Deelname aan **CPBW:**
 - Verslag bedrijfsbezoek
 - Jaarverslag
 - Specieke vragen en adviezen
 - ...



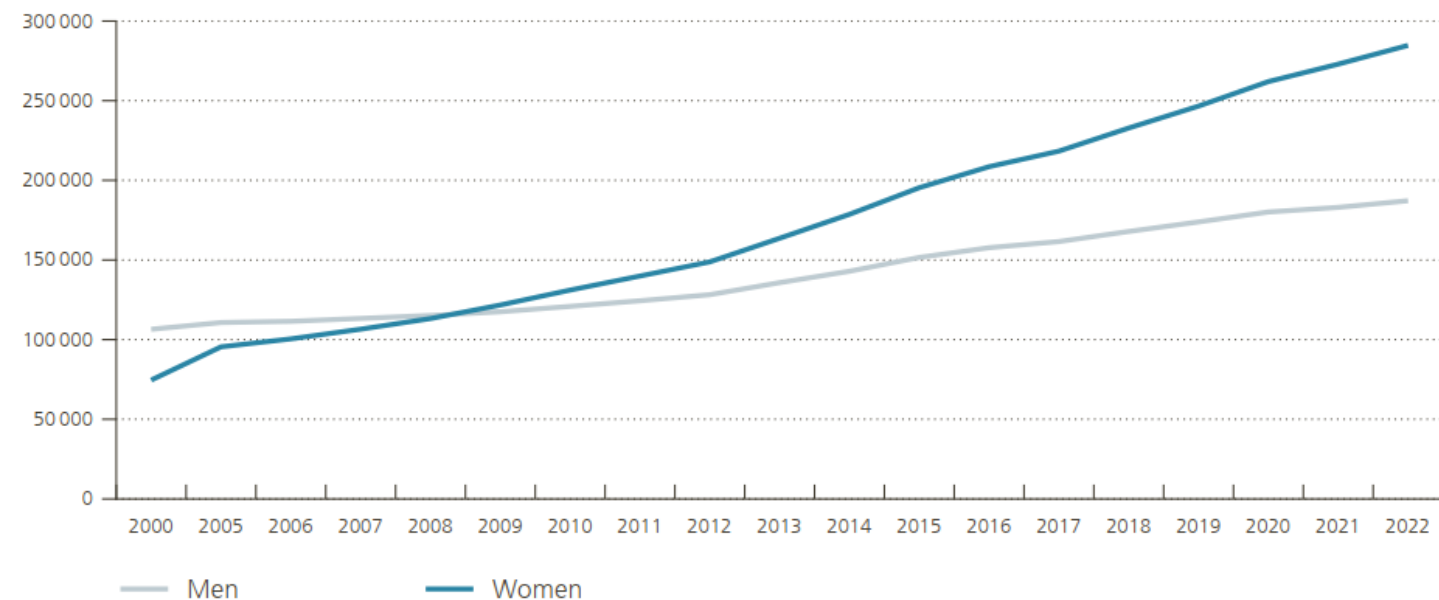
➤ **Werkhervatting voor arbeidsongeschikte werknemers**

- Boek I, titel 4- hoofdstuk VI
- Contact met de arbeidsongeschikte werknemer met het oog op het informeren over de mogelijkheden bij de werkhervatting
- Het re-integratietraject
- Bijzondere procedure in het kader van art. 34 van de arbeidsovereenkomstenwet
- Het nieuwe regeerakkoord

Figure 1

The number of workers¹ receiving sickness allowances for more than 12 months has risen sharply, especially among women

(number of individuals)



Source: NIHDI.

Figure 5

The probability of exiting the sick pay insurance system decreases sharply after six months of absence
(in % still on sick leave, private sector employees, 2014-2020)

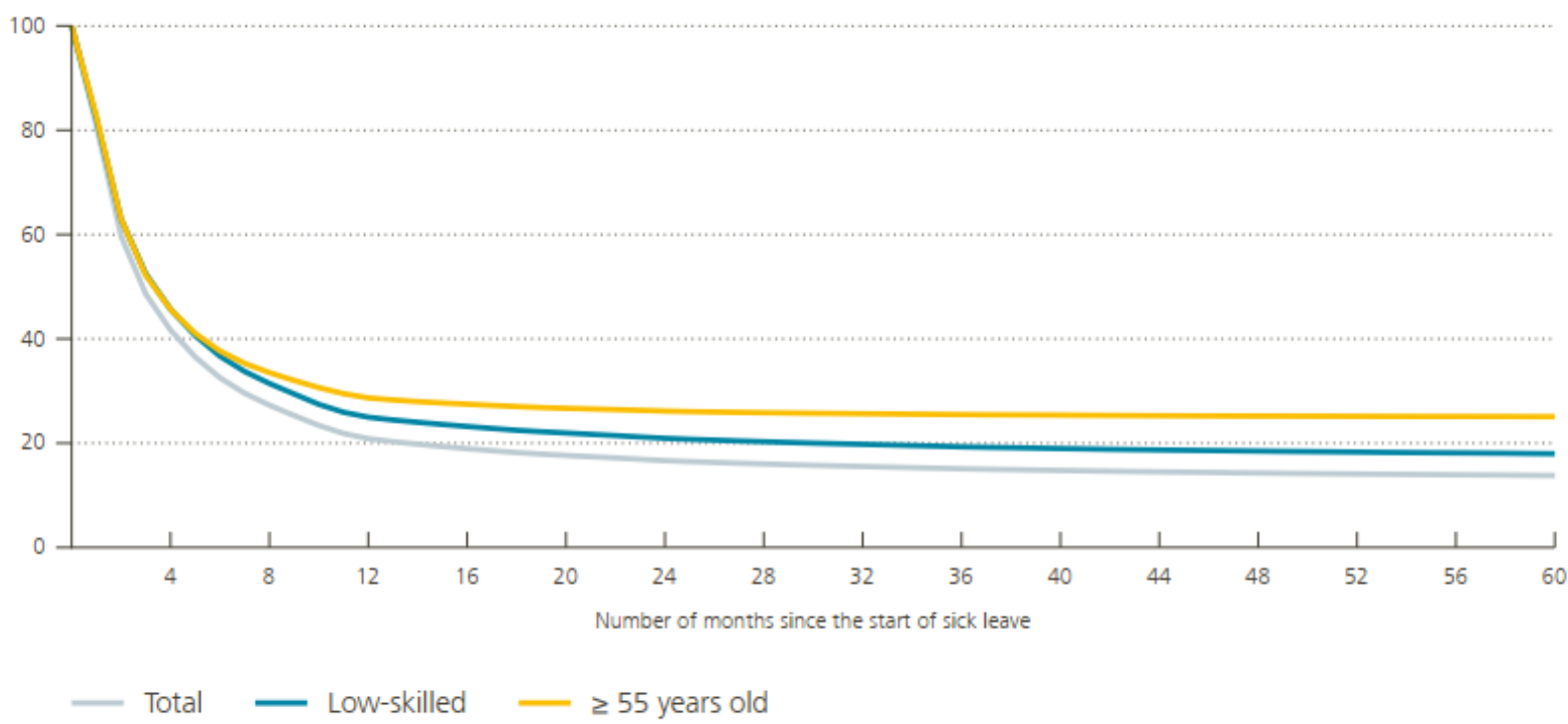
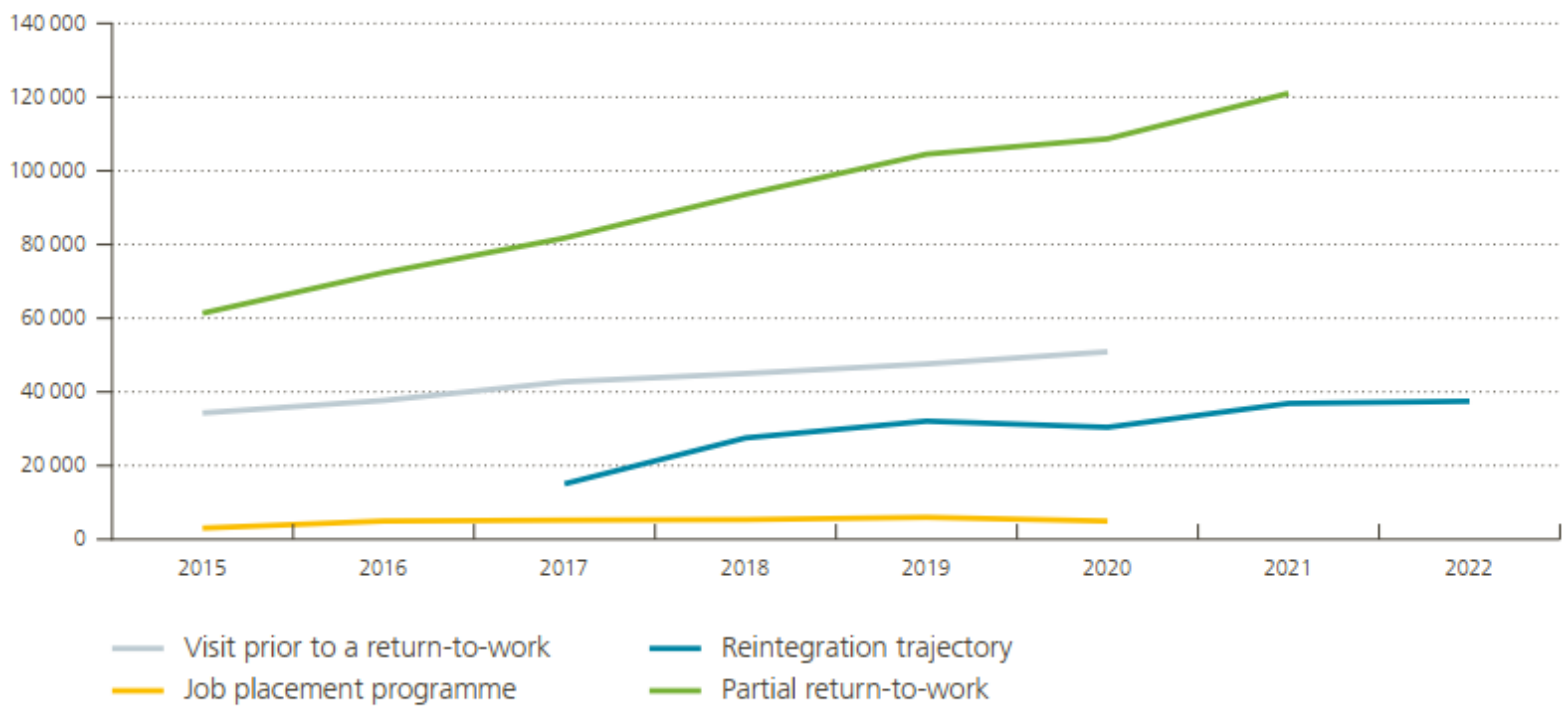


Figure 6

The number of people making use of reintegration pathways is increasing

(number of persons)



Sources: NIHDI, Co-Prev, authors' own calculations based on CBSS data.

Werkhervatting voor arbeidongeschikte werknemers

➤ Belang van snelle interventie !

> 3 maanden	< 50 % keert terug
> 1 jaar	< 20% keert terug

➤ De meeste re-integratietrajecten komen te laat

- Werkgever heeft ondertussen gereorganiseerd
- Werknemer: gedaald zelfvertrouwen / vast in ziekte-uitkering en ziekte-inzicht / angst voor terugkeer / ...
- (Na 1 jaar: vaste invaliditeitsuitkering (contractuelen))

➤ Contact behouden met arbeidsongeschikte werknemer is cruciaal

Contact met de arbeidsongeschikte werknemer met het oog op het informeren over de mogelijkheden bij de werkhervatting (Art.I.4-71/1)

> Wie?

- De preventieadviseur-arbeidsarts
- Het verpleegkundig personeel

> Wat?

- **Informeren** van de arbeidsongeschikte werknemer over de verschillende **mogelijkheden bij werkhervatting** → bezoek voorafgaand aan de werkhervatting + re-integratie traject
- Werkgever neemt de nodige maatregelen om de PAAA in kennis te stellen van **elke arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer**, vastgesteld voor een werknemer die al dan niet onderworpen is aan het gezondheidstoezicht

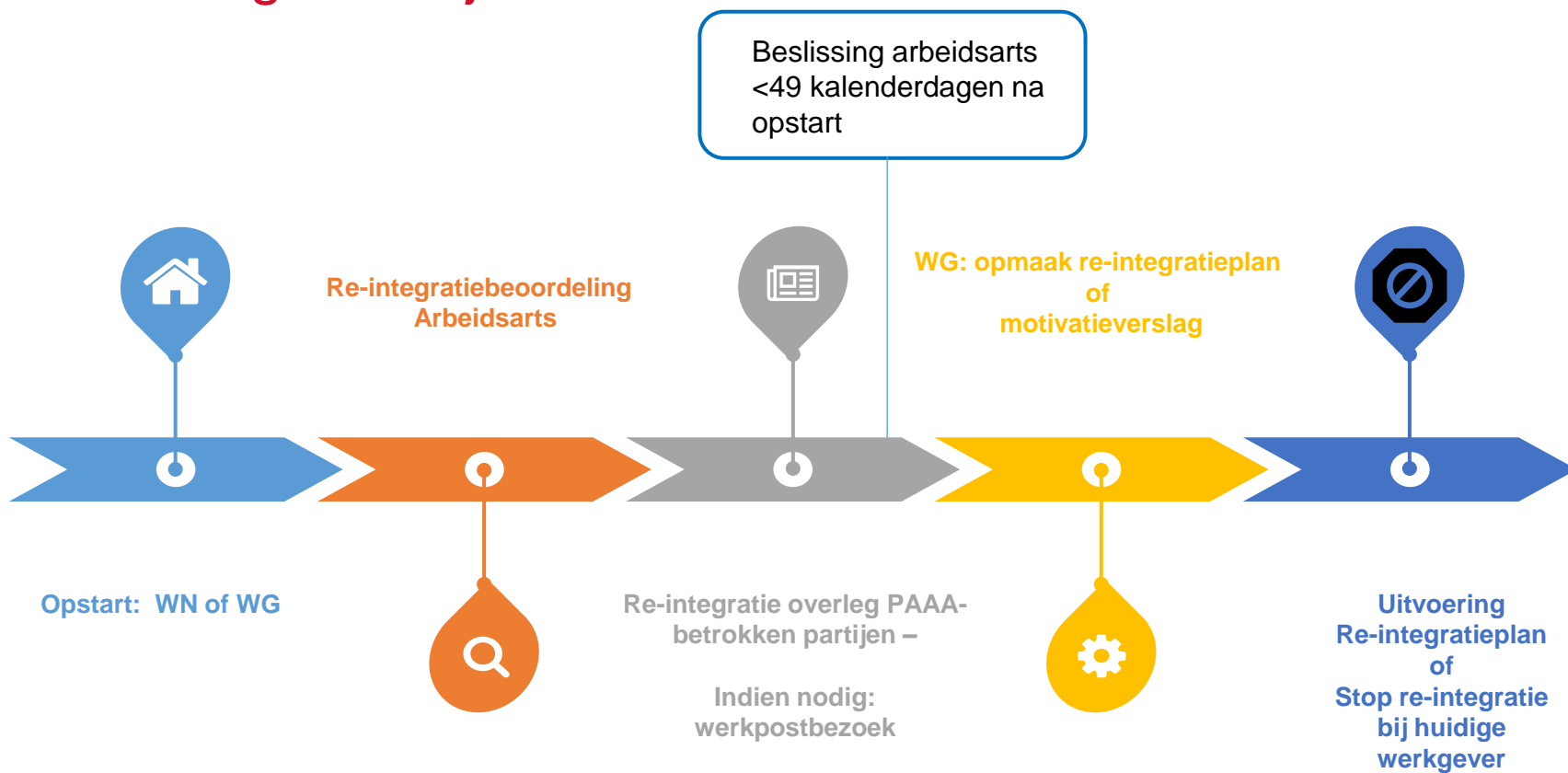
> Doel?

- Faciliteren van de werkhervatting via aanpassingen aan de werkpost en/of via aangepast of ander werk

Het re-integratietraject

- Re-integratie bevorderen van medewerkers die het **overeengekomen** werk tijdelijk of definitief niet kunnen uitoefenen.
- Tijdens een periode van **arbeidsongeschiktheid**
- **Publieke sector** (vastbenoemd) → geen re-integratietraject via de adviserend arts mogelijk: medewerkers worden niet vergoed door de ziekte- en invaliditeitsverzekering (socio professionele re-integratie)
- Meer info: [Re-integratie - Cohezio](#)

Het re-integratietraject



Het re-integratietraject

OPSTART: Wie kan een re-integratietraject aanvragen?

- De **werknemer** of zijn behandelend arts (mits goedkeuring van de medewerker)



- Vanaf dag 1 van de ziekte

- De **werkgever**



- Vanaf 3 maanden **ononderbroken** arbeidsongeschiktheid
- Bij een attest definitieve ongeschiktheid voor overeengekomen werk door behandelend arts

Het re-integratietraject

Re-integratiebeoordeling door de arbeidsarts

- Zal de medewerker op termijn het **overeengekomen werk**, al dan niet met aanpassingen, opnieuw kunnen uitoefenen?
- Nagaan of **een werkhervatting overwogen** kan worden op basis van gezondheidstoestand en mogelijkheden van de werknemer
- Nagaan aan welke **voorwaarden** en **modaliteiten** het werk en/ of de werkpost moeten beantwoorden om aangepast te zijn aan gezondheidstoestand en mogelijkheden van de werknemer

De arbeidsarts heeft geen toegang tot het elektronisch medisch dossier van de werknemer → vraag aan werknemer om zijn medisch dossier mee te brengen op papier.

Het re-integratietraject

Overleg PAAA- andere betrokken partijen

- De behandelend arts
- De adviserend arts ZIV (mutualiteit)

- Andere preventieadviseurs
 - Ergonoom → musculoskeletale problematiek
 - PA psychosociale aspecten → psychosociale problematiek

- Andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie
 - TNW coördinator, disability case manager, ...

- Op **vraag van de werknemer**: de werkgever
 - Bevorderen van het onderzoek naar concrete mogelijkheden voor het werk

Enkel mits toestemming van de werknemer !

Het re-integratietraject

Beslissing arbeidsarts



Binnen de **49 kalenderdagen** na start van het re-integratie traject

Re-
integratie
op termijn
mogelijk?

JA

A: De medewerker zal op termijn het **overeengekomen werk kunnen hervatten**, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. **In afwachting** kan een **aangepast/ander werk** uitgevoerd worden

→ voorwaarden voor aangepast/ander werk

NEEN

B: De medewerker is **definitief ongeschikt** om het overeengekomen werk te verrichten, **maar** kan wel **aangepast of ander werk** uitvoeren

→ voorwaarden voor aangepast/ander werk

Onbepaald

C: De PAAA oordeelt dat het om **medische** redenen (voorlopig) niet **mogelijk** is om een re-integratiebeoordeling te doen

→ stop re-integratietraject

→ Nieuw RIT: ten vroegste 3 maanden na beslissing C

Het re-integratietraject

Beslissing arbeidsarts: formulier voor re-integratiebeoordeling (FRB)



Formulier voor de re-integratiebeoordeling¹

Naam en voornaam werknemer:

Geboortedatum werknemer: Klik of tik om een datum in te voeren.

Arbeidsongeschikt sinds: Klik of tik om een datum in te voeren.

Naam werkgever:

KBO-nummer werkgever:

Plaats tewerkstelling werknemer²:

Overeengekomen werk werknemer³:

A. Aanvraag van het re-integratietraject

☐ werknemer of behandelend arts

☐ werkgever

Datum van de aanvraag: Klik of tik om een datum in te voeren.

B. Onderzoek van de werknemer

De re-integratiebeoordeling⁴ heeft plaatsgevonden op Klik of tik om een datum in te voeren.

C. Beslissing volgens uit de re-integratiebeoordeling

☐ A. De werknemer zal op termijn het overeengekomen werk kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. In tussentijd is aangepast werk of ander werk mogelijk, eventueel met aanpassing van de werkpost volgens de voorwaarden en modaliteiten omschreven op dit formulier.

¹ Zoals bedoeld in artikel 1.4-73 van de codex over het welzijn op het werk.

² Indien de vestiging waar de werknemer werkt op een andere plaats gelegen is dan de maatschappelijke zetel van de onderneming.

³ Onder overeengekomen werk wordt verstaan: het werk dat de werknemer effectief duurzaam uitoefende in de periode voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid. Dit kan afwijken van het werk dat beschreven staat in de arbeidsovereenkomst van de werknemer (bv. met betrekking tot het werkrooster).

⁴ De preventiediviseur-arbeidsarts nodigt de werknemer conform artikel 1.4-73, §2 van de codex, drie keer uit voor het onderzoek; wanneer de werknemer niet op de uitnodiging(en) ingaat, informeert de preventiediviseur-arbeidsarts de werkgever hierover en eindigt het re-integratietraject.

- Het FRB wordt overgemaakt aan werkgever en werknemer
- Toelichting aan de werknemer:
 - Motieven voor de beslissing
 - Beslissing B: definitief ongeschikt → **beroep** mogelijk
- **Beroep: aangetekend** schrijven binnen de 21 kalenderdagen naar:
 - Arts sociaal inspecteur van de algemene directie toezicht welzijn op het werk
 - Werkgever
(procedure vermeld op achterzijde FRB)

Het re-integratietraject

Rol van de werkgever



- **Opmaak re-integratieplan:**

- Omiddelrijk bij beslissing A
- Na verstrijken termijn voor instellen beroep (21 KD) bij beslissing B
- Na ontvangst van beslissing beroepsprocedure



- **Opmaak door werkgever in overleg met:**

- Medewerker
- PAAA
- Andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van re-integratie (PA psy, PA ergonoom, ...)



- **Beschikbare tijd** voor opstellen plan:

- 63 kalenderdagen bij beslissing A
- Max. 6 maanden bij beslissing B

Het re-integratietraject

Rol van de werkgever: het re-integratieplan

WN: feedback binnen 14 KD na ontvangst:

- Akkoord
- Niet akkoord → meldt reden van weigering
- Geen reactie → weigering



- Onderzoekt **concrete** mogelijkheden voor aangepast/ander werk
- Houdt rekening met voorwaarden bepaald door PAAA
- Plan = aangepast aan de gezondheidstoestand en mogelijkheden van de werknemer
- Houdt rekening met het collectief kader inzake re-integratie
- Personen met een handicap: recht op redelijke aanpassingen



- **Aanpassing van de werkpost** → aanpassing van machines en uitrusting, het voorzien van passende hulpmiddelen
- **Aangepast/ ander werk** → aangepaste taken, andere taakverdeling → werkvolume, uurrooster, progressiviteit maatregelen
- Aard van de **opleiding** en/of begeleiding
- **Geldigheidsduur** van het re-integratieplan

Het re-integratietraject

Rol van de werkgever: het motivatieverslag



- Opmaak van een **re-integratieplan is niet mogelijk.**



- **Gemotiveerd verslag:**

- Toelichting waarom het technisch of objectief onmogelijk is om een re-integratieplan op te stellen
- Toelichting waarom een re-integratieplan om gegronde redenen niet kan worden geëist
- Aantonen dat onderzoek naar aangepast/ander werk werd uitgevoerd



- Personen met een handicap: recht op redelijke aanpassingen (Protocol belgisch staatsblad op 20/09/2007)

Het re-integratietraject

STOP!

- Het re-integratietraject stopt bij:
 - **Beslissing C** → stop bij bezorging FRB aan werkgever
 - Werknemer gaat **3 keer niet in op de uitnodiging** voor een re-integratiebeoordeling → data melden aan werkgever
 - **Weigering** van het **re-integratieplan** → stop bij bezorging geweigerde plan aan PAAA
 - Opmaak van een **motivatieverslag** → stop bij bezorging van motivatieverslag aan PAAA en werknemer
 - **Goedgekeurd re-integratieplan** → stop bij bezorging goedgekeurd plan aan PAAA

Collectief re-integratiebeleid

➤ **Doel** → doeltreffend re-integratiebeleid – verbeteren van het algemeen welzijn

- Regelmatig overleg tussen werkgever en comité
- Bespreken van **mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast werk – ander werk- aanpassingen van de werkpost**

➤ **Jaarlijks verslag van de PAAA aan werkgever en comité**

- Kwalitatieve en kwantitatieve resultaten (met respect voor het beroepsgeheim)
- Breder dan enkel re-integratie: spontane raadplegingen, werkhervattingen, bezoek voorafgaand aan de werkhervatting,

➤ **Jaarlijks verslag van werkgever aan comité**

- Geglobaliseerde en geanonimiseerde elementen uit re-integratieplannen en motivatieverslagen
- Stappen die werkgever onderneemt voor het zoeken naar aangepast/ander werk/aangepaste werkpost.
- Redenen waarom geen re-integratieplan kan opgemaakt worden



[Checklists re-integratie op het werk | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg](#)

Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet

➤ Toepassing van art.34 van de wet betreffende de **arbeidsovereenkomsten**

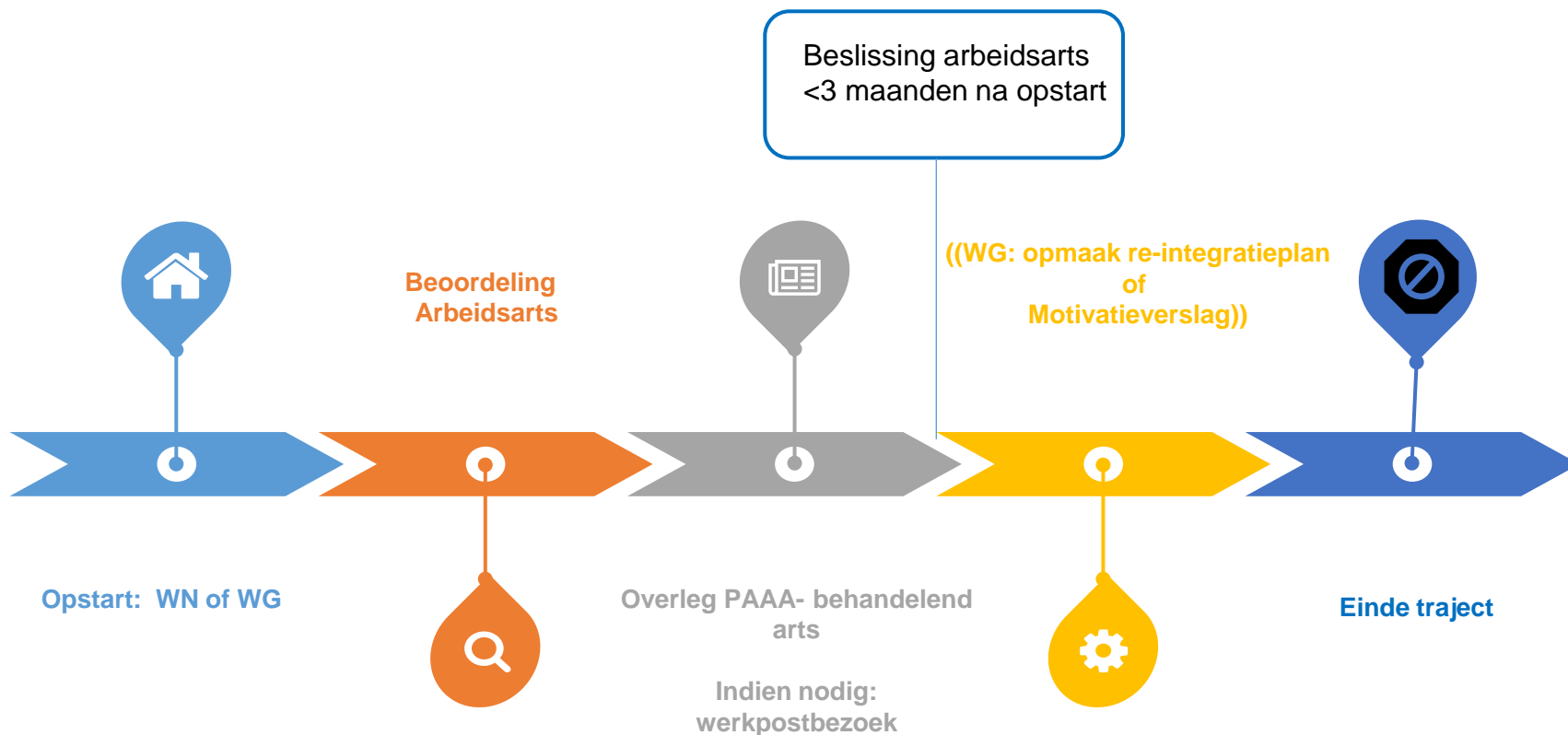
→ **Niet van toepassing voor het vastbenoemd personeel in de publieke sector**

➤ **Doel**

- Vaststelling van de **definitieve ongeschiktheid** voor het overeengekomen werk
→ ontslag omwille van **medische overmacht** is mogelijk onder bepaalde voorwaarden

➤ Meer info: [Medische overmacht - Cohezio](#)

Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet



Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet

OPSTART: Wie kan een procedure def.ongeschiktheid aanvragen?

- De werknemer
- De werkgever



- Werknemer is minstens 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt
- Er is geen re-integratietraject lopende



- Aangetekende zending naar PAAA en de andere partij

Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet

Beoordeling door de arbeidsarts

- Is de werknemer **definitief** ongeschikt voor het **overeengekomen** werk?
- Specifiek navragen: onderzoek naar voorwaarden voor aangepast of andere werk?
→ schriftelijke bevestiging werknemer
- Onderzoek bij PAAA: ten vroegste 10 kalenderdagen na aanvraag
- Overleg met andere arts mits toestemming van de werknemer
- Indien nodig werkpostbezoek

De arbeidsarts heeft geen toegang tot het elektronisch medisch dossier van de werknemer → vraag aan werknemer om zijn medisch dossier mee te brengen op papier.

Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet

Beslissing arbeidsarts



Binnen de **3 maanden** na start procedure
def. ongeschiktheid

Definitief
ongeschikt?

JA

- De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk en heeft tijdens het onderzoek **wel gevraagd om aangepast of ander werk** bij de werkgever te onderzoeken
- De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk en heeft tijdens het onderzoek **niet gevraagd om aangepast of ander werk** bij de werkgever te onderzoeken
- De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk en heeft via **een aangetekend schrijven** na het onderzoek gevraagd om **aangepast/ander werk** bij de werkgever te onderzoeken

NEEN

De werknemer is **niet definitief ongeschikt** om het overeengekomen werk te verrichten: de bijzondere procedure is beëindigd.

Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet

Beslissing arbeidsarts: formulier tot vaststelling definitieve ongeschiktheid



C. Vaststelling

- ☐ De werknemer is **niet definitief ongeschikt** om het overeengekomen werk te verrichten: de bijzondere procedure is beëindigd.
- ☐ De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk⁸ en heeft tijdens het onderzoek **WEL gevraagd** om aangepast of ander werk bij de werkgever te onderzoeken: zie voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk omschreven op dit formulier⁷.
- ☐ De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk⁸ en heeft tijdens het onderzoek **NIET gevraagd** om aangepast of ander werk bij de werkgever te onderzoeken.⁹
- ☐ De werknemer werd 3x uitgenodigd en is niet ingegaan op de uitnodiging: de bijzondere procedure is beëindigd.
- ☐ AANVULLING: De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk¹⁰ en heeft tijdens het onderzoek NIET gevraagd om aangepast of ander werk bij de werkgever te onderzoeken, maar heeft dit WEL gevraagd via aangetekend schrijven¹¹ van Klik of tik om een datum in te voeren; zie voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk omschreven op dit formulier¹².

Aanbevelingen voor aanpassingen van de werkpost en/of voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk:

D. Datum van de mededeling van het formulier:

- aan de werkgever: Klik of tik om een datum in te voeren.
- aan de werknemer: Klik of tik om een datum in te voeren.¹³
- (indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk) aan de adviserend arts: Klik of tik om een datum in te voeren.

⁸ Zie bijlage 1 over de mogelijkheid om beroep in te stellen tegen de vaststelling van definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk.

⁹ De werkgever volgt hiervoor de procedure voorzien in de artikelen 1.4-74 t.e.m. 1.4-78 van de codex met het oog op het opstellen van een re-integratieplan.

¹⁰ Zie bijlage 1 over de mogelijkheid om beroep in te stellen tegen de vaststelling van definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk.

¹¹ Zie bijlage 2 over de mogelijkheid om alsnog het onderzoeken van ander of aangepast werk te vragen.

¹² Zie bijlage 2 over de mogelijkheid om alsnog het onderzoeken van ander of aangepast werk te vragen.

¹³ De werkgever volgt hiervoor de procedure voorzien in de artikelen 1.4-74 t.e.m. 1.4-78 van de codex met het oog op het opstellen van een re-integratieplan.

¹⁴ Dit is de datum waarop het formulier aangetekend werd verzonden aan de werknemer.

- Het FRB wordt overgemaakt aan werkgever en werknemer met een **aangetekende zending**
- Toelichting aan de werknemer:
 - Motieven voor de beslissing
 - Beslissing B: definitief ongeschikt → **beroep** mogelijk
- **Beroep: aangetekend** schrijven binnen de 21 kalenderdagen naar:
 - Arts sociaal inspecteur van de algemene directie toezicht welzijn op het werk
 - Werkgever (procedure vermeld op achterzijde FRB)

Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet

Rol van de werkgever



- **Opmaak re-integratieplan of motivatieverslag**

- Bij vraag werknemer om de voorwaarden voor aangepast/ander werk te onderzoeken
- Cfr. Wetgeving re-integratie



- **Ontslag omwille van medische overmacht**

- Definitieve beslissing van definitieve ongeschiktheid (geen beroep meer mogelijk)

+

- Bij vraag naar mogelijkheden voor aangepast of ander werk:
 - Motivatieverslag bezorgd aan werknemer en arbeidsarts
 - Niet goedgekeurd re-integratieplan bezorgd aan werknemer en arbeidsarts

Bijzondere procedure in het kader van art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet **STOP!**

➤ Het procedure definitieve ongeschiktheid **eindigt** bij:

- **Beslissing niet definitief ongeschikt:**

- De procedure stopt zonder gevolg
- Een nieuwe procedure kan slechts opgestart worden als de werknemer opnieuw 9 maanden arbeidsongeschikt is vanaf de dag van ontvangst van de beslissing van de arbeidsarts.
- Werknemer gaat **3 keer niet in op de uitnodiging** voor een beoordeling in het kader van de procedure definitieve ongeschiktheid

- **Beslissing definitief ongeschikt:**

- Definitieve beslissing van definitieve ongeschiktheid (geen beroep meer mogelijk)
- Bij vraag naar mogelijkheden voor aangepast of ander werk:
 - Motivatieverslag bezorgd aan werknemer en arbeidsarts
 - Niet goedgekeurd reïntegratieplan bezorgd aan werknemer en arbeidsarts
 - Re-integratie bij de werkgever op basis van een goedgekeurd re-integratieplan



➤ Organisatie eerste hulp

- Risicoanalyse
- Helpers en opleiding
- Inrichting lokaal
- Materiaal
- Instructies aan de werknemers
- Registreren en analyse van verzorgingen

Tip: Coprev praktische gids bedrijfseerstehulp

Organisatie eerste hulp

Inleiding



Eerste Hulp

Hoeveel opgeleide personen voor Eerste Hulp zijn er in je organisatie ?

Welke opleiding en bijscholing is er voorzien ?

Heb je een lokaal voor Eerste Hulp ?

Wordt het materiaal voor Eerste Hulp regelmatig nagekeken en aangevuld ?

Heb je een risicoanalyse “Eerste Hulp” ?

Zijn er duidelijke instructies “*Wat te doen bij een ongeval ?*” voor de werknemers?

Worden de verzorgingen geregistreerd ?

Worden de registraties regelmatig nagekeken en hierrond acties opgestart ?

Organisatie eerste hulp

Doelstellingen eerste hulp

1

- Zo snel mogelijk eerste hulp verstrekken, na ongeval of onwel worden

2

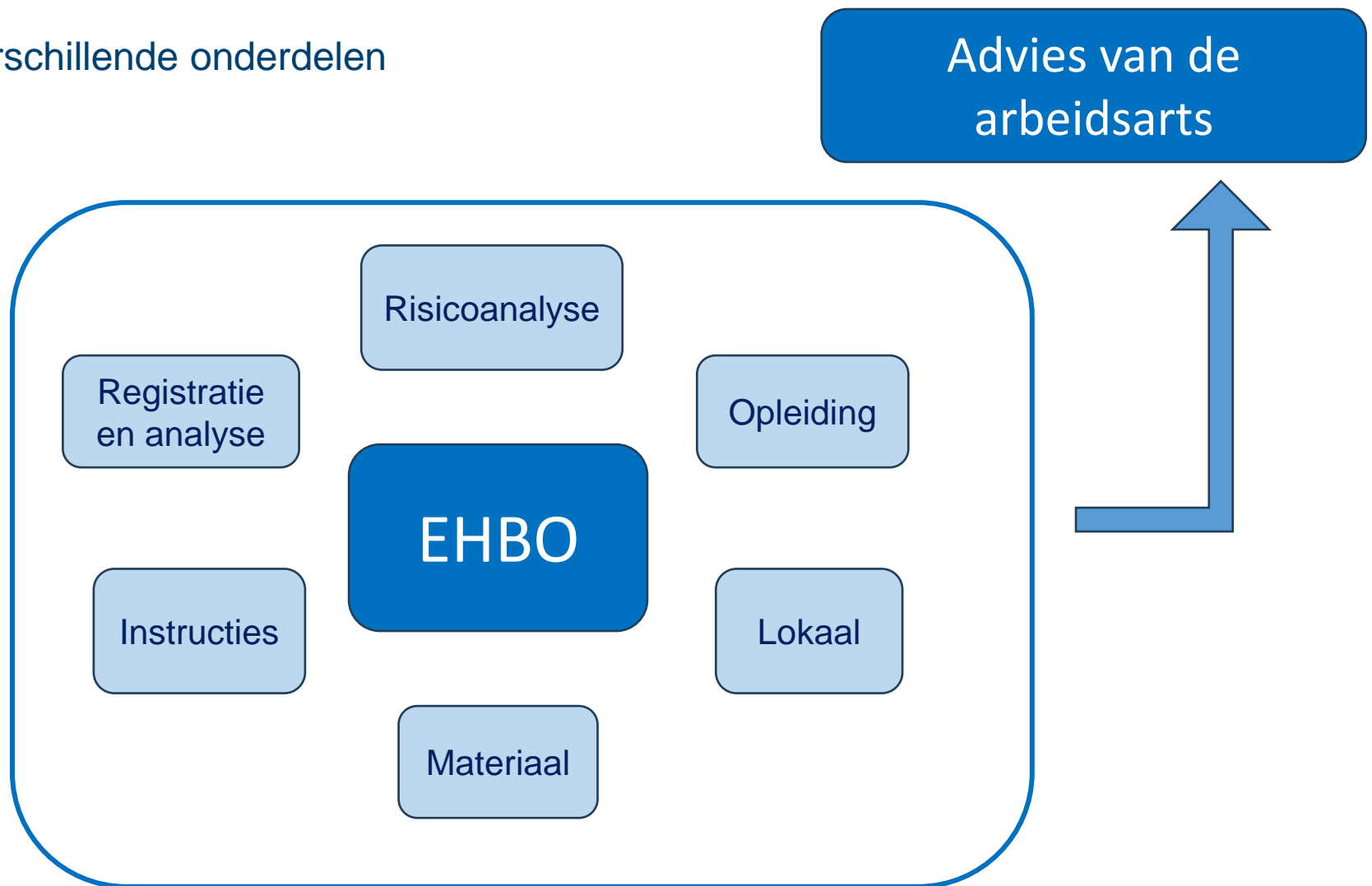
- Zo snel mogelijk hulpdiensten verwittigen indien nodig

3

- Zorgen voor het vervoer van het slachtoffer

Organisatie eerste hulp

Verschillende onderdelen



Organisatie eerste hulp

Risicoanalyse

- **Risico's verbonden aan de activiteiten van de onderneming**
 - Systematisch toetsen opgelijste risico's
 - Laag-, medium-, hoge risico's?
- **Aantal aanwezigen in verhouding tot het aantal hulpverleners**
 - Mogelijke aanwezigen (eigen werknemers, bezoekers, onderaannemers...)
 - Spreiding over verdiepingen / gebouwen
- **Persoonsgebonden risico's**
 - Toetsing relevantie of mogelijkheid
 - beperkte mobiliteit,
 - gezondheidsproblemen (epilepsie, diabetes, ...)
- **Tijdsgebonden risico's**
 - Spreiding van de aanwezigen in de tijd
 - Bijzondere periodes: vakantie, nacht-en ploegenarbeid, overuren

Organisatie eerste hulp

Indicatief – aantal hulpverleners

*Coprev

	1-19 werknemers	20-499	+500
Groot risico (bv. bouw-, automobiel-, scheikundige sector, staalindustrie)			
aangeduide personen	alle werknemers (min 50 %) OF minimum 1		
hulpverleners		minimum 1 per begonnen schijf van 20	minimum 1 per begonnen schijf van 20
verpleegkundigen		1 (vanaf 200)	minimum 1 per begonnen schijf van 500
Gemiddeld risico (bv. assemblagebedrijf, atelier)			
aangeduide personen	minimum 1		
hulpverleners		minimum 1 per begonnen schijf van 50	minimum 1 per begonnen schijf van 50
verpleegkundigen			1 per 500
Beperkt risico (bv. kantoren)			
aangeduide personen	minimum 1		
hulpverleners		minimum 1 per begonnen schijf van 50	minimum 1 per begonnen schijf van 50
verpleegkundigen			1 vanaf 1000

Toelichting door de werkgroep

Deze indeling is indicatief en geldt als goede praktijk bij KB art. 7 §1 en §2.

De tabel gaat uit van werknemers die **gelijktijdig** aanwezig zijn.



Organisatie eerste hulp

Opleiding eerste hulp

Verpleegkundige	Hulpverlener	Aangeduide Persoon
Bachelor Verpleegkunde of gelijkwaardig	Minimaal 15 uur	Initiatie: Minimaal 4 uur
	Bijscholing 4 uur per jaar	Herhaling om de 3 jaar
	Leerdoelstellingen vastgelegd in de Codex	

Organisatie eerste hulp

EHBO lokaal

- Verplicht voor A/B/C-bedrijven, tenzij uit risicoanalyse blijkt dat dit niet noodzakelijk is.
- Afwijking is mogelijk wanneer voldaan is aan elk van volgende 6 voorwaarden. (*coprev)

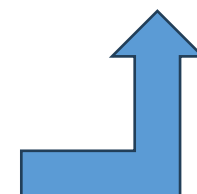
Voorwaarden	JA	NEE
Het gaat om een onderneming of instelling met een beperkt risico (vb. bank) of een gemiddeld risico (assemblagebedrijf, atelier) en niet om een bedrijf met een groot risico (bouw, automobiel, staalindustrie, scheikundige sector).		
Het gaat om een bedrijf ingedeeld als C-bedrijf en niet om een A- of B-bedrijf.		
Het gaat om een activiteit zonder speciale risico's waarvoor geen specifieke (aanvullende) EHBO-opleiding nodig is (zoals voor chemische agentia, biologische agentia, ...).		
Er is een verzorgingslokaal dat voldoet aan de voorwaarden in Titel 5 van de Codex 'eerste hulp' (o.a. warm en koud water, verbanddoos, aangeduid met correcte pictogram,...) maar dat nog een andere, voor de eerste hulp niet storende bestemming heeft (vb. kantoor van de ploegbaas die ook hulpverlener is).		
Uit de registratie van de EHBO-ongevallen (laatste 3 jaar) blijkt dat het om mineure en kleine ongevallen of incidenten ging waarvoor slechts minimale verzorging nodig was zonder werkverlet.		
Er kwamen de laatste 3 jaar geen zware ongevallen of incidenten voor in het bedrijf.		

Opmerking: De ambtenaren belast met het toezicht op het welzijn op het werk kunnen het steeds nuttig achten toch een verzorgingslokaal te voorzien.

Organisatie eerste hulp

EHBO lokaal

Advies arbeidsarts en
comité



EHBO-LOKAAL
Is dit lokaal voldoende ruim, veilig en hygiënisch?
Is dit lokaal voorzien van koud en warm stromend water?
Wordt dit lokaal voldoende verlicht, verlucht en verwarmd?
Is doorgang van een draagberrie mogelijk?
Worden de toegangswegen tot dit lokaal vrijgehouden?
Is het lokaal aangeduid door het juiste pictogram?
Is er een eerstehulpregister aanwezig?
Wordt het lokaal ter beschikking gesteld aan werknemers tijdens de zwangerschap en de lactatie?

Organisatie eerste hulp

Materiaal

➤ Eerste hulp-koffer

- Vast
- Aanvullingen (naargelang risico's)

➤ Praktische aanpak:

- Regelmatige check
 - Aanwezigheid
 - Hoeveelheid
 - Vervaldatum
 - Orde en netheid, hygiëne
 - Kleine voorraad verbruiksmaterialen



Organisatie eerste hulp

Instructies

EHBO procedure	JA	NEEN
Zijn de instructies / procedures voor EHBO aanwezig?		
Indien ja, zijn deze zichtbaar opgehangen?		
Zijn ze gekend?		
Voldoen deze?		
Zijn de noodnummers zichtbaar opgehangen?		
Zijn ze gekend? Lijst met noodnummers intern en extern?		
Weet iedereen wie ze moeten opbellen bij een ongeval? Bv ook de mensen van de ochtendploeg		

Organisatie eerste hulp

Registratie en analyse



- **Aantoonbaarheid van incidenten met letsels in geval van ongevalsaangifte en mogelijke onduidelijkheden hierbij** (datum van het ongeval, plaats letsel, getuigen, omstandigheden...)
- **Analyse van de gebeurde incidenten om passende maatregelen te kunnen nemen, op korte en lange termijn**

Organisatie eerste hulp

Registratie van verzorgingen



- Gegevens van het slachtoffer
- Naam hulpverlener
- Plaats en tijdstip incident
- Beschrijving incident
- Letsel en verzorging



Bedankt voor jullie aandacht!

