



Huisarts en bedrijfsarts De chronische patiënt als werknemer

- 1. Doel
- 2. Wettelijke verplichtingen arbeidsgeneesheer
- 3. Onderzoek bij werkhervatting
- 4. Onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting
- 5. Enkele praktische casussen

- Samenwerking huisartsen en bedrijfsartsen in begeleiding chronische patiënt-werknemer : complementariteit
- De relaties verbeteren tussen de twee beroepsgroepen met een beter begrip van de rol van de bedrijfsarts en een beter begrip van de wettelijke verplichtingen van de bedrijfsarts

- De arbeidsgeneesheer werkt in de eerste plaats
 - 1 Voor de werkgever
 - 2 Voor de werknemer
 - 3 Voor de overheid (bescherming uitgaven sociale zekerheid)
 - 4 Voor een externe preventiedienst

- Hoeveel % van zijn werktijd brengt een gemiddelde bedrijfsarts door in zijn medisch kabinet
- -80%
- -70%
- -60%
- -50%

- Alle taken en functies van de arbeidsgeneesheer zijn wettelijk vastgelegd in de wet op het welzijn en het KB medisch toezicht. Dit is de Belgische omzetting van een Europese kaderrichtlijn.
- De bedrijfsarts heeft als belangrijkste functie het adviseren van de wetgever bij het toepassen van de wetgeving.
- Hij heeft een eerstelijnsopdracht bij het uitwerken van het dynamisch risicobeheersingsmodel.
- Hij adviseert de werkgever en zijn interne preventieadviseur bij de opmaak van de risicoanalyse en het globaal preventieplan.
- In de meeste uitvoeringsbesluiten in kader van de wet op het welzijn zijn specifieke taken voor de arbeidsgeneesheer opgenomen (vb KB carcinogene agentia, KB chemische agentia, KB biologische agentia, KB persoonlijke beschermingsmiddelen etc etc).

- Elke arbeidsgeneesheer functioneert binnen een interne of externe preventiedienst waar multidisciplinair wordt samen gewerkt om het preventiebeleid te optimaliseren.
- Elke externe dienst moet haar kwaliteit borgen met een ISO-kwaliteitssysteem.
- Een arbeidsgeneesheer werkt dus wel onafhankelijk maar binnen een zeer strikt kader van wetgeving en interne kwaliteitsprocedures.

- Een EDPB (externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) is een VZW(vereniging zonder winstoogmerk), gespecialiseerd in de dienstverlening aan werkgevers op gebied van de wetgeving Welzijn op het werk.
- Op dit ogenblik zijn er nog een 13 tal erkend. 5 grote diensten hebben 80% van de markt in handen.
- De welzijnswetgeving definieert vijf disciplines die in elke onderneming moeten aanwezig zijn.
- Weinig bedrijven kunnen dit allemaal zelf organiseren binnen hun interne dienst.
- Alleen zeer grote bedrijven doen dit. De wetgever heeft ervoor gezorgd dat deze bedrijven beroep kunnen doen op expertise van hun EDPB.

- De externe dienst bestaat steeds uit twee afdelingen:
- -Een afdeling 'risicobeheersing', geleid door een ingenieur. Ze bestaat uit 5 disciplines:
 - • veiligheid
 - • gezondheid
 - • ergonomie
 - • industriële hygiëne
 - • psychosociale aspecten
- -Een afdeling 'medisch toezicht', geleid door een arbeidsgeneesheer.

- Welke werknemers kunnen in België op consultatie komen bij de arbeidsgeneesheer
- -Enkel werknemers die onder verplicht medisch toezicht staan (KB 28 mei 2003)
- -Enkel arbeiders
- -Alle werknemers
- -Enkel werknemers uit grote bedrijven met een eigen arbeidsgeneesheer of werknemers uit bedrijven die zijn aangesloten bij een externe preventiedienst

- Welke werknemers worden staan onder verplicht medisch toezicht en moeten periodiek een gezondheidsbeoordeling krijgen bij de arbeidsgeneesheer
 - Niemand, de onderzoeken zijn nooit verplicht
 - Alle werknemers met een arbeiderscontract
 - Alle werknemers waarvan de werkgever dit verplicht
 - Alle werknemers met welbepaalde risico's

- Wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat werknemers zijn blootgesteld aan chemische, biologische fysische ergonomische of psychosociale risico's worden zij onderworpen aan periodieke gezondheidsbeoordelingen.
- Dit geldt ook wanneer de werknemer in contact komt met voedingswaren of een veiligheidsfunctie / waakzaamheidsfunctie uitoefent.
- Dit geldt ook voor bijzondere categorieën werknemers : jongeren (-21) , zwangeren, mindervaliden.
- Afhankelijk van de risico's legt de wetgever bepaalde medische testen op (audiometrie, spirometrie, oogtesten, biologische monitoring chemische blootstelling) of zijn bepaalde vaccinaties verplicht.

- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het toezicht op de gezondheid werknemers is gepubliceerd in de Belgisch Staatsblad 16 juni 2003.
- Dit KB is een omzetting van de vroegere verplichtingen uit het ARAB betreffende het gezondheidstoezicht naar de Codex “Welzijn op het werk”

Categorieën te onderzoeken werknemers: risicoposten

- Veiligheidsfunctie
- Functie met verhoogde waakzaamheid
- Activiteit met welbepaald risico :
 - blootstelling aan fysische/ biologische/chemische agentia
 - ergonomische belasting
 - psycho-sociale belasting
- Activiteit verbonden aan voedingswaren

Bijzondere categorieën te onderzoeken werknemers:

- Vastgelegd in specifieke KB's:
 - Jongeren
 - Zwangeren
 - Stagiairs/leerlingen/studenten
 - Uitzendkrachten
 - Mindervaliden

- **Elke werkpost waar:**
 - gebruik wordt gemaakt van arbeidsmiddelen;
 - motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijstoestellen van welke aard ook of machines die gevaarlijke installaties of toestellen in werking zetten, bestuurd worden;
 - waar dienstwapens worden gedragen
- voor zover de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf in gevaar kan gebracht worden.

- Elke werkpost die bestaat uit het permanent toezicht op de werking van een installatie en waar een gebrek aan waakzaamheid tijdens de uitvoering van het toezicht de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf in gevaar kan brengen.

- Niet gespecificeerd in KB
- Voorbeelden van mogelijke risico's:
 - tillen van lasten
 - repetitieve bewegingen (RSI)
 - posturale risico's (RSI)
 - ademhalingsbescherming
 - gaspakken
 - besloten ruimtes
 - zwaar werk (>300 kcal/uur)
 - ...

- Niet gespecificeerd in KB
- Voorbeelden van mogelijke risico's:
 - nachtwerk
 - ploegenwerk
 - agressie
 - geïsoleerde werkpost
 - monotoon werk
 - stress
 -

- Tewerkstellingskansen bevorderen, zoeken naar aangepast werk, aanpassingen van de werkpost voorstellen;
- Beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen opsporen;
- Info/advies aan werknemers over aandoeningen;
- Meewerken aan de opsporing en onderzoek van de risicofactoren m.b.t. beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen;
- Vermijden dat werknemers een functie uitoefenen waarvan zij wegens hun gezondheidstoestand de risico's niet kunnen dragen;
- De arbeidsgeschiktheid nagaan rekening houdend met de uitgeoefende functie.

- Voor de arbeidsgeneesheer is de individuele gezondheidsbeoordeling een belangrijk onderdeel van de risicoanalyse.
- De informatie verworven tijdens deze beoordelingen helpt de bedrijfsarts de juiste prioriteiten te stellen in zijn adviezen rond het bijstellen van het preventiebeleid in de onderneming.
- Typisch voor het werken van de bedrijfsarts is dat niet enkel op het individuele vlak gegevens worden geïnterpreteerd maar dat de bedrijfsarts gewoon is om een populatiegericht te denken en een collectieve rapportage te doen van anonieme groepsresultaten.
- Dit kan gaan om resultaten biomonitoring (bloed urine) bij chemische blootstelling maar ook om resultaten verkregen tijdens de gezondheidsbeoordeling aan de hand van gevalideerde instrumenten (bv Nordic vragenlijst, Q16, Need For recovery, AUDIT etc)

- Wanneer komt een werknemer die onder medisch toezicht staat op consultatie bij de arbeidsgeneesheer
 - Minstens 1 x per jaar
 - Bij aanwerving en vervolgens afhankelijk van het risico
 - Als de werkgever of de werknemer het vraagt
 - Volgens de wettelijke bepalingen

- 1) Voorafgaande gezondheidsbeoordeling
- 2) Periodieke gezondheidsbeoordeling
- 3) Onderzoek bij werkhervatting
- 4) Onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting
- 5) Spontane raadpleging
- 6) Voortgezet gezondheidstoezicht
- 7) Gezondheidsbeoordeling van een definitief arbeidsongeschikte werknemer met het oog op zijn reïntegratie
- 8) Uitbreiding van het gezondheidstoezicht

Voor alle onderzoeken zowel welzijnswetgeving :

- enkel tijdens de werkuren *
- bestede tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd
- verplaatsingskosten ten laste van werkgever
- geen enkele uitgave voor werknemer

* Uitzondering :

- voorafgaandelijke gezondheidsbeoordeling: voor arbeidsovereenkomst gesloten wordt, indien laatste stap van werving en selectie
- bezoek voorafgaand aan de werkhervatting
- de gezondheidsbeoordeling van een definitieve arbeidsongeschikte werknemer met het oog op zijn reïntegratie

(1) Voorafgaande gezondheidsbeoordeling : wanneer?

- Vooraleer werknemer effectief wordt tewerkgesteld;
- ofwel in afwijking
 - tijdens periode van proefbeding: max. 1 maand
 - voor arbeidsovereenkomst gesloten wordt, indien laatste stap van werving en selectie

(1) Voorafgaande gezondheidsbeoordeling : inhoud

- Beroepsanamnese en medische voorgeschiedenis
- Klinisch onderzoek van de algemene gezondheidstoestand en relevante biometrische onderzoeken
- Opsporing van afwijkingen en contra-indicaties om de werkpost in te nemen of de activiteit daadwerkelijk uit te oefenen
- Bijkomende handelingen indien specifieke reglementering dit oplegt

(2) Periodieke gezondheidsbeoordeling (PGB): inhoud en periodiciteit

- Jaarlijks en met zelfde inhoud als voorafgaande GB

Uitzondering:

- Tussentijdse GB
- Manueel hanteren van lasten
- Beeldschermwerk
- Nachtarbeid zonder andere risico's
- Normaal geen klinisch onderzoek nodig tenzij bij ongeschiktheid voor de functie
- Onzekerheid over effectief bestaan van risico: arbeidsgeneesheer kan voorstellen periodiciteit met 1 jaar te verlengen. Wel dan gerichte testen
- Ingekorte of verlengde tussentijden: voorafgaand advies comité, mededeling aan medische inspectie (de arbeidsinspecteur kan de periode van tussentijd wijzigen)

(2) Periodieke gezondheidsbeoordeling: Maatregelen

Op grond van de resultaten van de PGB stelt de arbeidsgeneesheer aan de werkgever

- gepaste individuele en collectieve maatregelen over: blootstellingen/belastingen, werkposten, vormingen, risicoanalyse,...
- collectieve maatregelen worden ter kennis gebracht van comité

(3) Onderzoek na werkhervatting

- Na minstens 4 weken afwezigheid wegens ziekte, aandoening, ongeval of bevalling
- Na kortere periode indien de arbeidsgeneesheer het nodig acht wegens aard van de ziekte/ongeval
- Het onderzoek wordt uitgevoerd ten vroegste de dag waarop het werk wordt hernomen en ten laatste op de 8e werkdag
- Doel: nagaan of de werknemer nog geschikt is om de functie uit te oefenen

(4) Onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting

- Op vraag van de werknemer
- Het is voor elke werknemer (al dan niet onderworpen) mogelijk om te genieten van het recht op een bezoek aan de arbeidsgeneesheer voorafgaand aan de werkhervatting in geval van een arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer.
- Het bezoek moet de arbeidsgeneesheer in staat stellen om, op basis van de gezondheidstoestand van de werknemer en het onderzoek van zijn werkpost, de werkgever een aanpassing van de werkpost of de arbeidsomstandigheden voor te stellen teneinde de belasting verbonden aan deze functie te verminderen.
- De arbeidsgeneesheer neemt geen beslissing omtrent de geschiktheid.

(5) Spontane raadpleging

- Elke werknemer, al dan niet onderworpen
- Gezondheidsklachten die hij wijt aan het feit dat onvoldoende preventiemaatregelen werden genomen
- Wordt in voorkomend geval bekrachtigd door beslissing van AG

(6) Voortgezet gezondheidstoezicht

- Werkgever neemt maatregelen opdat werknemers na einde van blootstelling kunnen blijven genieten van toezicht op gezondheidstoestand
- In toepassing specifieke wetgeving: ioniserende stralen, carcinogenen
- Indien uit dienst: via FBZ
- Kan opgelegd worden door medische inspectie

(7) Het onderzoek van een definitief arbeidsongeschikte werknemer met het oog op zijn reïntegratie

- Behandelend geneesheer verklaart “definitief ongeschikt om het overeengekomen werk uit te voeren”
- Aangetekend schrijven naar de werkgever met vraag om reïntegratie
- De werkgever overhandigt, van zodra hij de vraag van de werknemer heeft ontvangen, aan deze werknemer een formulier: ‘verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers’
- Onderzoek door arbeidsgeneesheer
- Beslissing in vak C van ‘formulier gezondheidsbeoordeling’: geschikt, aanpassingen, geschikt voor andere functie of ongeschikt
- Indien werkgever oordeelt dat noch objectief noch technisch mogelijk om aangepast/ander werk te geven of dit niet kan worden geëist om gegronde redenen, licht hij de AG hiervan in

(8) Uitbreiding van het gezondheidstoezicht

- Op initiatief van arbeidsgeneesheer, werkgever of vertegenwoordigers van de werknemers, op advies van comité en op basis van resultaten van de risicoanalyse
- Uitbreiding gezondheidstoezicht naar de werknemers die in onmiddellijke omgeving werken van werkpost van onderworpen werknemers
- De kenmerken en gevolgen van de uitbreiding worden door de arbeidsgeneesheer vastgelegd en meegedeeld aan de medische arbeidsinspectie

- Formulier voor de gezondheidsbeoordeling
- Overleg- en beroepsprocedure
- Zelfde regeling voor waakzaamheidsfunctie als voor veiligheidsfuncties

- Geldigheidsduur wordt vermeld: 6 maand / 1, 3 of 5 jaar
- De werkgever houdt minstens de formulieren van de drie laatste jaren bij alsook alle formulieren waarop aanbevelingen vermeld staan zolang de werknemer in dienst is
- Hij houdt ze op elk ogenblik ter beschikking van de van de medische Arbeidsinspectie.

Wat moet de arbeidsgeneesheer doen alvorens een beslissing te nemen in verband met definitieve ongeschiktheid :

- Hij moet verplicht het akkoord hebben van de werknemer
- Hij moet verplicht het akkoord hebben van de werknemer of de behandelend geneesheer
- Hij moet verplicht een overlegprocedure en een beroepsprocedure volgen
- Hij moet verplicht het akkoord hebben van de vakbondsdelegatie

- **Voorafgaande gezondheidsbeoordeling:**
 - geen overleg/beroep
 - arbeidsgeneesheer moet elke ongeschiktheid motiveren
 - op verzoek gegevens die beslissing staven zenden naar behandelende arts

- **Andere onderzoeken:**
 - maatregelen te nemen voor beslissing
 - overlegprocedure
 - beroepsprocedure

3 stappen bij ongeschiktheid

- Voor elke beslissing te nemen maatregel (= sociaal overleg):
navraag sociale toestand, bepalen maatregelen nodig om werkpost te laten behouden, over tussen AG, WG, WN en comité over mogelijkheden voor ander werk en aanpassing werkpost
- Overlegprocedure
- Beroepsprocedure

Mogelijke voor elke tijdelijk of definitieve werkverandering:

- De arbeidsgeneesheer brengt de werknemer schriftelijk (via document (tekenen voor ontvangst) of aangetekend schrijven) op de hoogte van zijn beslissing vooral het ‘formulier van gezondheidsbeoordeling’ in te vullen.
- De werknemer heeft 5 dagen vanaf ontvangst beslissing om al dan niet zijn akkoord te geven.
- Indien geen akkoord gegeven → werknemer duidt een behandelende arts aan die samen met arbeidsgeneesheer tot een gemeenschappelijk akkoord tracht te komen
- Zolang het overleg loopt, wacht de arbeidsgeneesheer met het invullen van het formulier voor gezondheidsbeoordeling

- Uitzondering:
- Bij veiligheidsfunctie, waakzaamheidsfunctie, ioniserende straling, zwangerschap/lactatie, besmettelijke ziekte
 - → overleg schorst de beslissing van de arbeidsgeneesheer niet en deze moet dus het een eerste 'formulier van gezondheidsbeoordeling' invullen
 - Na afloop overleg → nieuw formulier invullen
- Wanneer geen akkoord of procedure niet beëindigd binnen de 14 werkdagen, handhaaft de arbeidsgeneesheer zijn beslissing

- Binnen 7 werkdagen na de verzendingsdatum of overhandiging van het formulier
- Beroep instellen via aangetekende brief
- Het beroep kan aangetekend worden al dan niet na overlegprocedure
- Procedure verloopt via arbeidsinspecteur (Medische arbeidsinspectie)
- Behandeling binnen 21 (31) werkdagen

- Verboden om ongeschikt verklaarde werknemer te laten werken bij uitoefening veiligheidsfunctie / waakzaamheidsfunctie / ioniserende stralen / zwangerschap
- In andere gevallen: de werkgever is ertoe gehouden om de werknemer aan het werk te houden overeenkomstig aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer, tenzij het technisch/objectief niet mogelijk of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist

- Doel:

Opslag van alle relevante informatie betreffende de werknemer die de arbeidsgeneesheer in staat stelt het gezondheidstoezicht uit te voeren en de doeltreffendheid te meten van de preventie- en beschermingsmaatregelen die in de onderneming individueel en collectief worden toegepast.

- **Inhoud:**
 - Sociaal administratieve gegevens
 - Beroepsanamnese en objectieve medische persoonsgegevens (verband houdend met werkpost/activiteit)
 - Specifieke gegevens van persoonlijke aard
 - De blootstellinggegevens (lijst van geïdentificeerde chemische stoffen en biologische agentia, meetresultaten,...)
- **Geen gegevens over medewerking aan programma's inzake volksgezondheid**
- **die geen verband houden met het beroep!**

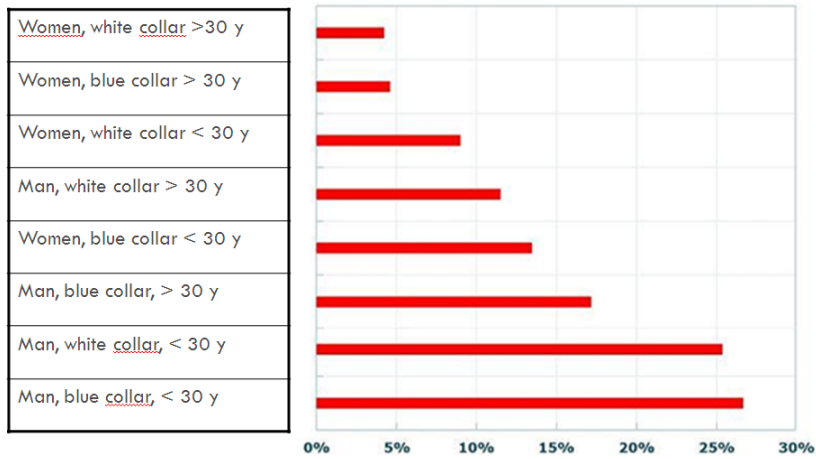
- 15 jaar bijhouden

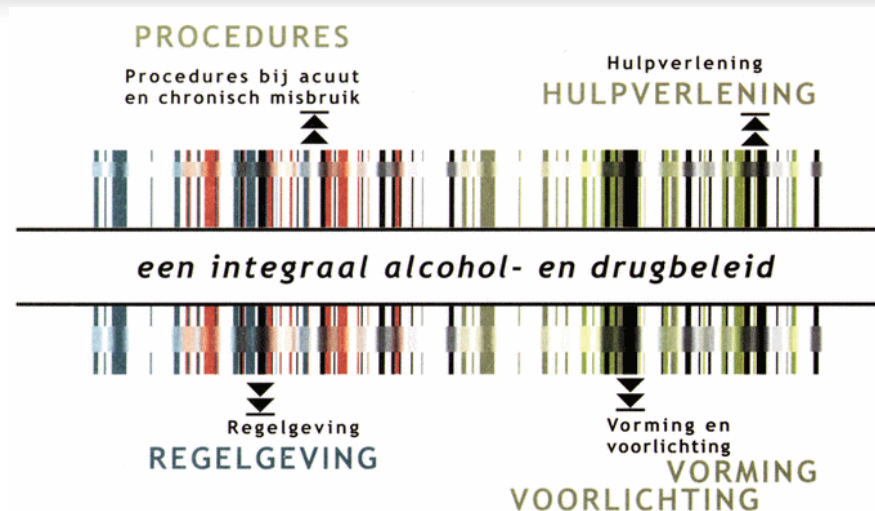
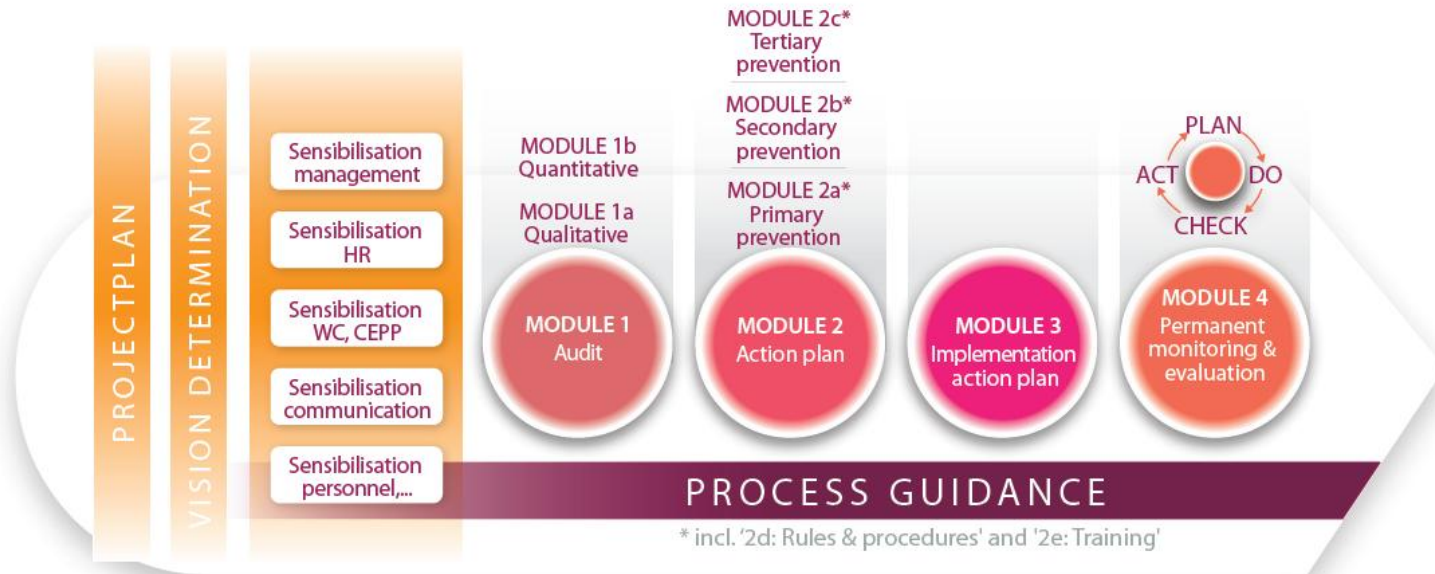
⇒ vernietigen of aan door werknemer aangeduide arts overhandigen

- Bij specifieke gevallen: (carcinogenen) 40 jaar na blootstelling

⇒ opsturen naar adm. Arbeidshygiëne en –geneeskunde

- Opvang van verslaafde persoon met veiligheidsfunctie.
- Toepassing CAO 100
- Viralco project
- EWA project
- <http://www.vad.be/sectoren/werk/in-de-kijker.aspx>





- Werknemer monumentenwacht +45 met chronische klachten schouder
- Ergonomisch risico ladders
- Inschakelen ervaringsfonds
- <http://www.werk.belgie.be/ervaringsfonds.aspx>



- Werknemer in supermarkt met chronische rugklachten
- Inschakeling programma rugrevalidatie
- <http://www.fmp-fbz.fgov.be/prev/RUGPREVENTIE/index.html>

PREVENTIEPROGRAMMA VOOR LAGE RUGPIJN

Gelieve een doelgroep te kiezen

WERKNEMER

ARBEIDSGENEESHEER

WERKGEVER

REVALIDATIE-CENTRUM

fmp
fbz

GEZONDHEIDSZORG ALGEMEEN

- Filmpje
- <http://www.bbvag.be/page?page=kortademigheid>