

Verdiepende informatie over bepaalde aspecten van het arbeidsgeneeskundig toezicht

In de *Procedure voor vaccinatie door verpleegkundigen in CLB, VVWJ, september 2014*, wordt in hoofdstuk 8 kort het arbeidsrecht in kader van de handeling van het vaccineren besproken. Om tegemoet te treden aan de vaccinatoren die vragen hadden over deze passage, is in dit document meer verdiepende informatie over bepaalde wettelijke aspecten van het arbeidsgeneeskundig toezicht samengebracht.

1 De risicoanalyse

De risicoanalyse ([KB van 27 maart 1998](#) betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk) wordt uitgevoerd door de werkgever in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en is onderworpen aan het voorafgaand advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk (PBW).

Uit de resultaten van de analyse blijkt:

- ofwel dat het gezondheidstoezicht niet nodig is: in dit geval is het toezicht niet verplicht;
- ofwel dat één of meerdere werknemers een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een **activiteit met welbepaald risico** of een activiteit verbonden aan voedingswaren uitoefenen. In dit geval is het gezondheidstoezicht verplicht.

De werkgever is verantwoordelijk voor de toepassing en uitvoering van de risicoanalyse. De werkgever beslist dus niet autonoom of de werknemer al dan niet aan het gezondheidstoezicht wordt onderworpen: zijn beslissing hangt samen met de resultaten van de risicoanalyse en het voorafgaand advies van het comité PBW. In geval van onenigheid tussen de partijen vraagt de werkgever de tussenkomst van de geneesheerinspecteur van het Toezicht op het Welzijn op het Werk met het oog op een definitieve oplossing.

Een **activiteit met welbepaald risico** wordt omschreven als elke activiteit of werkpost waarvoor uit de resultaten van de risicoanalyse het bestaan blijkt van:

- a) een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de blootstelling aan een fysisch agens, een **biologisch** of chemisch **agens**;
- b) een verband tussen de blootstelling aan een belasting van ergonomische aard of die verbonden is aan de zwaarte van het werk of aan monotoon en tempogebonden werk en een identificeerbaar risico op een fysieke of mentale werkbelasting voor de werknemer;
- c) een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de verhoogde blootstelling aan psychosociale risico's op het werk.

In het [KB van 4 augustus 1996](#) betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's bij blootstelling aan biologische agentia op het werk, worden de biologische agentia onderverdeeld in vier groepen volgens het risico van infectieziekte dat zij bij de werknemers kunnen veroorzaken. **HBV, HCV en HIV** vallen onder **groep 3** met vermelding dat ze voor de werknemers een beperkte kans op besmetting opleveren, gezien deze virussen niet via de

lucht besmettelijk zijn.

De brochure '[Biologische agentia en gezondheid op het werk](#)' werd opgesteld als toelichting bij de bepalingen van het KB van 4 augustus 1996. Hierin is te lezen dat in geval van blootstelling aan biologische agentia van groep 2, 3 of 4 de maatregelen betrekking hebben op opleiding en informatieverstrekking, de regels betreffende de hygiëne, de operationele procedures, de fysische inperking en het medisch toezicht.

2 Voorafgaande gezondheidsbeoordeling

De beslissing inzake geschiktheid vanwege de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer na een voorafgaande gezondheidsbeoordeling ([KB van 28 mei 2003](#) inzake het gezondheidstoezicht op de werknemers) vormt de laatste stap in de wervings- en selectieprocedure. Dit betekent dat de kandidaten in dienst genomen moeten worden als ze geschikt verklaard zijn door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Voor welke werknemers?

Werknemers die in dienst worden genomen of die reeds in dienst zijn, maar een andere functie krijgen in een :

- veiligheidsfunctie,
- functie met verhoogde waakzaamheid,
- activiteit met welbepaald risico (zie deel 1 voor meer uitleg),
- activiteit verbonden aan voedingswaren.

Welke medische handelingen?

[KB van 28 mei 2003](#) Art. 28.- § 1. De voorafgaande gezondheidsbeoordeling bevat minstens volgende handelingen:

- 1° het uitvoeren en het optekenen van de beroepsanamnese en de medische voorgeschiedenis van de werknemer;
- 2° een klinisch onderzoek van de algemene gezondheidstoestand en biometrische onderzoeken indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dit noodzakelijk acht;
- 3° de opsporing van afwijkingen en contra-indicaties om de werkpost in te nemen of de activiteit daadwerkelijk uit te oefenen.

3 De periodieke gezondheidsbeoordeling

Alle werknemers die aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling onderworpen zijn, worden in principe jaarlijks aan een periodieke gezondheidsbeoordeling (art 33 in [KB van 28.5.2003](#)) onderworpen (tenzij specifieke besluiten een andere periodiciteit voorzien) en ondergaan alle handelingen vervat in de voorafgaande gezondheidsbeoordeling.

Art 33

§ 3. Wanneer de resultaten van de gezondheidsbeoordeling van de werknemers wijzen op een onzekerheid betreffende het effectief bestaan van het risico kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voorstellen de tussentijd van de periodieke gezondheidsbeoordeling met één jaar te verlengen. Een gepast systeem voor toezicht op de blootstelling van de werknemers wordt binnen de tussentijd ingesteld en jaarlijks geëvalueerd.

§ 4. De voorgestelde ingekorte of verlengde tussentijd en de resultaten van het gepaste systeem voor

toezicht, bedoeld in § 3, worden voor voorafgaandelijk advies voorgelegd aan het Comité PBW en meegedeeld aan de geneesheer-arbeidsinspecteur van de medische Arbeidsinspectie.

4 Scherpe medische instrumenten

Naar schatting vinden er jaarlijks meer dan 1 miljoen prikongevallen plaats in de ziekenhuis- en gezondheidszorgsector binnen Europa. Het voorkomen van prikongevallen is dan ook belangrijk.

Het [Koninklijk besluit van 4 augustus 1996](#) betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's bij blootstelling aan biologische agentia op het werk is, via het KB van 17.04.2013, aangevuld met bijzondere bepalingen betreffende het gebruik van scherpe medische instrumenten in de ziekenhuis- en gezondheidszorgsector (art. 25/1 – 25/5 in KB 4.08.1996).

Hieronder worden enkele belangrijke aspecten ervan opgesomd. Meer informatie is te lezen op de [website van Welzijn op het werk](#), FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

4.1 Risicoanalyse

In het kader van de risicoanalyse onderzoekt de werkgever het geheel van situaties waarin de werknemers tijdens de uitoefening van het werk verwond en/of geïnfecteerd kunnen worden door een scherp medisch instrument ingevolge een blootstelling aan bloed of ander potentieel infectiemateriaal.

Hij moet daarbij rekening houden met :

- de techniek en het gebruikte materiaal,
- de organisatie van het werk,
- de arbeidsomstandigheden,
- het kwalificatieniveau,
- arbeidsgerelateerde psychosociale factoren,
- de invloed van de omgevingsfactoren op het werk.

4.2 Preventiemaatregelen

De verplichting uit het [KB Arbeidsmiddelen](#) tot het geven van informatie en gebruiksaanwijzingen betreffende scherpe medische instrumenten is van toepassing. Bijkomend moeten er **specifieke preventiemaatregelen** genomen worden indien de risicoanalyse uitwijst dat er een gevaar voor verwonding en/of infectie door een scherp medisch instrument bestaat.

Deze preventiemaatregelen zijn:

- beëindigen van het onnodig gebruik van scherpe medische instrumenten door veranderingen in de werkwijzen aan te brengen en, op basis van de resultaten van de risicoanalyse, medische hulpmiddelen met ingebouwd veiligheids- en beschermingsmechanisme ter beschikking stellen;
- verbieden van het terugzetten van doppen op naalden;
- vaststellen en uitvoeren van veilige procedures voor het gebruik en de verwijdering van scherpe medische instrumenten en besmet medisch afval. Deze procedures moeten regelmatig opnieuw worden beoordeeld;

- opstellen van duidelijk gemerkte en technisch veilige containers voor de verwijdering van scherpe medische instrumenten en besmet medisch afval, zo dicht mogelijk bij de zones waar deze instrumenten worden gebruikt;
- wijzen op de verschillende risico's verbonden aan het gebruik van een scherp medisch instrument;
- bewustmaken door de ontwikkeling van activiteiten en promotiemateriaal in samenwerking met het comité PBW;
- verstrekken van informatie over beschikbare hulpprogramma's;
- bevorderen van goede praktijken inzake de preventie, melding en registratie van incidenten/ongevallen;
- beschikken over richtsnoeren en procedures daar waar verwonding en/of infectie door een scherp medisch instrument kan optreden.

4.3 Opleiding van de (nieuwe en tijdelijke) werknemers

De werknemers moeten een adequate opleiding krijgen over de richtsnoeren en procedures in verband met verwonding en/of infectie door een scherp medisch instrument. Het moet een aantal verplichte elementen bevatten.

De verplichte elementen in de opleiding zijn:

- het juiste gebruik van elk scherp medisch instrument en de juiste verwijdering ervan na gebruik;
- de risico's verbonden aan de blootstelling aan bloed en lichaamsvloeistoffen;
- de te nemen preventiemaatregelen, waaronder de persoonlijke beschermingsmiddelen en de te verstrekken vaccinaties;
- de meldings-, reactie- en opvolgingsprocedures en hun betekenis;
- de bij letsel te nemen maatregelen.

4.4 Melding en opvolgingsprocedure

De werknemer meldt onmiddellijk ieder ongeval of incident met een scherp medisch instrument aan de werkgever en de interne dienst PBW.

Na een melding moet de werkgever de richtsnoeren en procedures toepassen en de volgende maatregelen nemen:

- onmiddellijk zorgen dat de gewonde werknemer wordt verzorgd, inzonderheid door de verstrekking van postexpositieprofylaxe, het voorzien van de nodige medische onderzoeken indien daar een medische indicatie voor is, evenals het voorzien van passend gezondheidstoezicht;
- onderzoeken van de oorzaken en omstandigheden en registreren van het ongeval of incident, voor zover deze registratie nog niet is gebeurd in het kader van een andere regelgeving;
- in geval van letsel, en na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, vervolgmaatregelen overwegen, inzonderheid betreffende psychologische ondersteuning en medische behandeling.