

De preventiediensten als essentiële actor in het Terug-naar-Werk beleid: nood aan hervormingen en een ambitieuze geïntegreerde aanpak.

1. Intro

Het advies van de sociale partners binnen de HRPBW van 21 februari 2025 bevestigt het gemeenschappelijk doel van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW): werknemers gedurende hun hele loopbaan gezond, gemotiveerd en betrokken houden, en langdurige arbeidsongeschiktheid voorkomen. Dit doel vereist een doeltreffende inzet van middelen, expertise en capaciteit, met bijzondere aandacht voor de coördinerende rol van de preventieadviseur-arbeidsarts.

De EDPBW spelen een cruciale rol in het beschermen en bevorderen van de gezondheid van werknemers. Dit gebeurt via drie vormen van preventie:

- **Primaire preventie:** het voorkomen van gezondheidsproblemen, bijvoorbeeld via opleiding, vaccinaties of ergonomische interventies.
- **Secundaire preventie:** het vroegtijdig opsporen van werkgerelateerde aandoeningen door bijvoorbeeld specifieke risicoanalyses.
- **Tertiaire preventie:** het begeleiden van werknemers bij re-integratie na ziekte of afwezigheid.

De 3 vormen van preventie zijn essentieel om de beoogde doelen te behalen. Bovendien is geïntegreerde aanpak van de 3 vormen noodzakelijk om duurzame inzetbaarheid te garanderen. Toch blijft de praktijk weerbarstig en een evenwicht vinden moeilijk.

2. Structurele tekorten en toenemende opdrachten

De EDPBW kampen al jaren met ernstige personeelstekorten, in het bijzonder met een nijpend tekort aan arbeidsartsen. Deze situatie is urgent en vraagt om structurele oplossingen. Tegelijkertijd introduceert het nieuwe federale regeerakkoord bijkomende ambitieuze opdrachten voor de preventiediensten, zoals de inschatting van het arbeidspotentieel vanaf minstens 8 weken arbeidsongeschiktheid opgenomen in het OKB RIT 3.0.

Hoewel deze nieuwe opdrachten kansen bieden om werknemers sneller en duurzamer te begeleiden, dreigt de beperkte capaciteit een rem te zetten op de uitvoering ervan. De bestaande wettelijke opdrachten, zoals vastgelegd in de Welzijnswet en de Codex Welzijn op het Werk, blijven immers onverminderd van kracht.

3. Van tekorten naar opportuniteiten: taakdelegatie als hefboom

We moeten af van het idee dat de essentie van preventie gelijklopend is met het al dan niet plaatsvinden van een periodiek medisch onderzoek bij een beperkte groep van werknemers. We moeten durven kiezen voor een dynamisch en getrapt systeem waarbij bepaalde preventiemaatregelen zoals bijvoorbeeld ergonomische risicoanalyses, opleiding en gerichte opvolging grotere groepen bereiken, effectiever zijn en dus meer impact creëren. Maar om deze opdracht optimaal te kunnen uitvoeren moeten keuzes gemaakt worden om de inzet van arbeidsartsen en andere gespecialiseerde profielen actief in de EDPBW zo efficiënt mogelijk te organiseren. Een toekomstgerichte hervorming is essentieel om de kwaliteit, efficiëntie en doelgerichtheid van onze dienstverlening te waarborgen, ondanks de structurele tekorten aan arbeidsartsen.

Door gerichte taakverschuivingen tussen de verschillende specialisten kunnen we:

- Meer capaciteit creëren voor gerichte opvolging van werknemers met gezondheidsproblemen.
- De arbeidsarts inzetten waar zijn of haar expertise het meest impact heeft: bij de coördinatie van complexe casussen, diepgaand onderzoek en (collectieve) interventie
- Optimaal gebruikmaken van de expertise van andere gespecialiseerde profielen actief in de EDPBW (preventieadviseurs psychosociale aspecten, ergonomen, opgeleide arbeidsverpleegkundigen).

Hervorming periodiek gezondheidstoezicht

Een grondige herziening van het periodiek gezondheidstoezicht dringt zich daarom op. Sinds januari 2025 werd binnen Co-Prev een taskforce opgericht die de 3 essentiële en complementaire elementen van een toekomstige hervorming heeft uitgewerkt:

- Het uniformiseren van proces van risicotoewijzing en de rol van de arbeidsarts en de medewerkers ter zake;
- Het kader waarbinnen de taakdelegatie aan arbeidsverpleegkundigen kan worden toegepast;
- De vereisten op het vlak van training en specifieke opleiding voor de arbeidsverpleegkundigen.

Het doel van dit voorstel is eenvormigheid in de aanpak van gezondheidstoezicht te garanderen, ongeacht de sector of grootte van de onderneming waarin werknemers actief zijn. Voor de EDPBW is het essentieel om ook de periodiciteit onder de loop te nemen.

4. Essentiële randvoorwaarden en kritische succesfactoren van de inschatting van het arbeidspotentieel door de preventiediensten

De opname in de Codex Welzijn op het Werk van de inschatting van het arbeidspotentieel vanaf minstens 8 weken arbeidsongeschiktheid, als een voor de werkgever verplichte stap voorafgaand aan het re-integratietraject is zonder twijfel zinvol. Hierdoor wordt het mogelijk deze trajecten gericht op te starten.

Het aantal werkenden dat minstens 8 weken arbeidsongeschikt is, is bijzonder groot. Volgens de cijfers van het RIZIV ging het in 2023 om 229.694 personen. Er is daarom een gestructureerde manier van werken nodig die het mogelijk maakt dat voor elk van hen desgevraagd een inschatting kan gebeuren. Die inschatting zal in ieder geval alleen weergeven of er op dat moment arbeidspotentieel is, en dus geen prognose zijn.

Deze nieuwe stap wordt geïntegreerd in een ruimer proces met meerdere betrokken actoren, waardoor een globale en breed gedragen aanpak essentieel is voor het welslagen ervan. Cruciaal daarbij is de ondersteuning via gestandaardiseerde instrumenten, met duidelijke afspraken over tijdslijnen, informatie-uitwisseling en opvolging tussen de verschillende actoren.

Kritische succesfactoren zijn onder meer:

- Een heldere en eenduidige definitie van het begrip ‘arbeidspotentieel’ voor alle betrokken actoren.
- De ontwikkeling van een uniforme methodiek voor het inschatten van arbeidspotentieel over de EDPBW heen.
- Goede afstemming tussen de interventies van de verschillende actoren
- Actieve betrokkenheid van zowel werkgever als werknemer
- Efficiënte en veilige uitwisseling van informatie en gegevens tussen de verschillende actoren.
- Wetenschappelijk gevalideerde tools
- Noodzaak aan structurele monitoring en continue evaluatie van de effectiviteit van de aanpak om snel bij te sturen indien nodig

5. Oproep aan de overheid

We blijven voortdurend zoeken naar de meest waardevolle manieren om bij te dragen aan welzijn op het werk én welzijn door werk. Onze aanpak is dynamisch, gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en afgestemd op de noden van de werkvloer. Zo bouwen we mee aan een arbeidsmarkt waarin mensen zich gezond, gewaardeerd en betrokken voelen.

Als sector bedienen we meer dan 250.000 ondernemingen in België en kennen we de noden van het terrein door en door. Daarom vragen we de bevoegde overheden:

1. **Erken het personeelstekort als een structureel probleem** en geef prioriteit aan de hervorming van het periodiek gezondheidstoezicht. Enkel zo kunnen we alle wettelijke – zowel bestaande als nieuwe – opdrachten kwalitatief blijven uitvoeren en wordt het futureproof.
2. **Houd bij het toekennen van nieuwe opdrachten rekening met de bestaande wettelijke verplichtingen**, met bijzondere aandacht voor primaire en collectieve preventie: het voorkomen dat werknemers uitvallen.
3. **Ondersteun een geïntegreerde aanpak van langdurige arbeidsongeschiktheid**, waarin preventie centraal staat en waarin de expertise van de arbeidsarts en de specialisten binnen de EDPBW optimaal wordt benut.

12 juni 2025