



Nederlandse  
Vereniging voor *nvab*  
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

**BEROEPSPROFIEL**  
**VAN DE**  
**BEDRIJFSARTS**

Nederlandse Vereniging voor  
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde  
Eindversie 1 oktober 2004

## INHOUDSOPGAVE

	Pagina
Samenvatting	2
Hoofdstuk 1: Inleiding	5
Hoofdstuk 2: Wettelijke kaders, codes en gedragsregels	5
Hoofdstuk 3: Positie en rol van de bedrijfsarts	5
Hoofdstuk 4: Verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts	6
Hoofdstuk 5: Persoonlijk functioneren van de bedrijfsarts	6
Hoofdstuk 6: Taken en competenties van de bedrijfsarts	7
A1) Ten aanzien van reïntegratiebeleid op ondernemingsniveau	7
A2) Ten aanzien van reïntegratiebeleid op individueel niveau	8
B1) Ten aanzien van arbobeleid op ondernemingsniveau	9
B2) Ten aanzien van arbobeleid op individueel niveau	10
C) Ten aanzien van curatieve taken	11
D) Andere taken, rollen en competenties	11

## **SAMENVATTING**

De bedrijfsarts heeft als twee belangrijkste aandachtsgebieden:

- 1) Voorkomen en beperken van gezondheidsschade in relatie tot het werk (arbeidsomstandighedenbeleid)
- 2) Behoud en herstel van arbeidsgeschiktheid (reïntegratiebeleid)

Deze aandachtsgebieden zijn uitgangspunten van dit beroepsprofiel, dat een revisie is van het beroepsprofiel uit 1996. In het huidige beroepsprofiel is dit vertaald naar taken ten aanzien van arbeidsomstandigheden beleid, ten aanzien van reïntegratiebeleid, curatieve taken en taken (en competenties) die hierbuiten vallen. Voor een praktisch overzicht zijn de taken van de bedrijfsarts, binnen de twee aandachtsgebieden, onderverdeeld naar de taken op individueel en op ondernemingsniveau (met betrekking tot de werkende). Per taak zijn bijbehorende competenties (schuine letter) genoemd.

### **1) Taken m.b.t. behoud en herstel van arbeidsgeschiktheid**

#### **A. Op ondernemingsniveau**

*De klantorganisatie adviseren ten aanzien van het reïntegratiebeleid, met name de opzet van deskundigheidsbevordering, informatie-uitwisseling, verzuimbegeleiding en registratie en administratie van ziekmeldingen.*

*Onderkennen van risico's in de klantorganisatie op arbeidsongeschiktheid en maken van een actieplan voor preventieve maatregelen*

#### **B. Op individueel niveau**

*In het kader van de arbeidsgeschiktheid een probleemanalyse, probleemdiagnose, behandelplan (inclusief eventuele verwijzing) met prognose en een communicatieplan opstellen. Dit met als doel behoud en herstel van arbeidsgeschiktheid. Hierbij de rollen van case begeleider en case manager (in een multidisciplinair verband en een context met providers). In het kader van de sociaal medische begeleiding adequaat rapporteren naar en communiceren met werknemer, werkgever, behandelend arts, verzekeringsgeneeskundige en relevante anderen.*

### **2) Taken m.b.t. arbeidsomstandigheden**

#### **A. Op ondernemingsniveau**

##### **Arbobeleid en arbozorg**

*Onderkennen van specifieke risico's in de arbeid en risicogroepen, maken van een actieplan voor gerichte gezondheidsbewaking.*

*Bijdrage leveren aan het arbobeleid van de klantorganisatie en (mede-)verantwoordelijk zijn voor de bedrijfsgeneeskundige aandachtsgebieden.*

*Dit mede in multidisciplinaire context.*

##### **Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)**

*Levert een bijdrage aan en draagt medeverantwoordelijkheid voor de RI&E.*

**Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

*De aanwezige gegevens en gegevens uit RI&E betreft de bedrijfsarts bij arbeidsgezondheidskundig onderzoek zoals aanstellingskeuringen en PAGO.*

**Bedrijfshulpverlening**

*Het organiseren en in voorkomende gevallen verlenen van eerste hulp bij ongevallen en het (doen) instrueren van hulpverleners.*

**Voorlichting**

*Het geven van voorlichting aan werknemers over risico's voor de gezondheid in relatie tot het werk en hoe dit zoveel mogelijk te beperken.*

*De deskundigheid van leden van de klantorganisatie bevorderen door het geven van voorlichting.*

**B. Op individueel niveau****Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

*Diagnosticeren en analyseren van een arbeidsrelevant probleem, opstellen van een plan van aanpak, inclusief eventuele verwijzing i.o.m. huisarts.*

**Melding en aanpak van beroepsziekten**

*Diagnosticeren van een (dreigende of vermoede) beroepsziekte, behandelingsplan opstellen, inclusief eventuele verwijzing i.o.m. huisarts, melden en hierover adviseren aan werknemer en werkgever.*

**3) Curatieve taken****Eerste hulp bij ongevallen en behandeling van lichte aandoeningen**

*Het bieden van eerste hulp bij ongevallen en behandeling van lichte aandoeningen.*

**4) Andere taken, rollen en bijbehorende competenties**

De bedrijfsarts heeft naast taken en een rol als bedrijfsgeneeskundig expert en bevorderaar van gezondheid de volgende (mogelijke) taken en rollen, met bijbehorende competenties:

**Communicatiedeskundige**

*Kunnen communiceren op adequate wijze met de werknemer, werkgever, curatieve sector, teamleden, collega's en anderen op een wijze die past bij de context.*

**Samenwerker**

*Kunnen samenwerken in multidisciplinair en teamverband en participeren in vormen van intervisie en intercollegiale toetsing.*

**Manager**

*Leiding kunnen geven in multidisciplinair en teamverband en waarnodig de rol van technisch voorzitter kunnen vervullen.*

**Wetenschapsbeoefenaar**

*Methodisch kunnen werken, op wetenschappelijk verantwoorde en toetsbare wijze en effectief medisch-wetenschappelijke informatie kunnen vinden en vragen kunnen generen voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek.*

**Professional**

*Kunnen reflecteren op eigen competentie en professionaliteit, doen aan bij- en nascholing van zichzelf en anderen, conform hedendaagse opvattingen betreffende kwaliteitszorg en (continue) professionele ontwikkeling.*

*Eigen waarden en normen kunnen onderkennen en deze scheiden van die van de werknemer of werkgever. De eigen juridische positie en die van de werknemer en werkgever kunnen aangeven en de gevolgen voor het bedrijfsgeneeskundig handelen kunnen onderkennen.*

**Opleider**

*Kennisoverdracht naar en coaching van collega's, bedrijfsartsen in opleiding en andere arboprofessionals.*

**Meedenker**

*Bijdrage leveren aan het beleid van de eigen organisatie.*

## **HOOFDSTUK 1: INLEIDING**

Doel van dit beroepsprofiel is beschrijving van de taken, competenties en verantwoordelijkheden van de geregistreerde bedrijfsarts en de context waarbinnen deze uitgeoefend worden. Deze notitie is met name geschreven voor de beroepsgroep en ten behoeve van de beroepsopleiding. Een aangepaste en verkorte versie is bedoeld voor alle andere partijen die bij de beroepsuitoefening van de bedrijfsarts een rol spelen.

Eerst worden de wettelijke kaders en geldende regels beschreven, daarna de positie en rol van de bedrijfsarts waarmee de maatschappelijke context voor zijn of haar functioneren aangegeven wordt. Vervolgens worden verantwoordelijkheden, deskundigheid, taken en competenties van de geregistreerde bedrijfsarts beschreven in relatie tot de uitvoering van de functie.

## **HOOFDSTUK 2: WETTELIJKE KADERS, CODES EN GEDRAGSREGELS**

De wettelijke kaders worden bepaald door de wettelijke regelingen voor arbeidsomstandigheden (verder: Arbowet), sociale verzekeringen (Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte, Wet Verbetering Poortwachter), voor keuringen (Wet Medische Keuringen) en privacyregelgeving (Wet Bescherming Persoonsgegevens). Verder gelden de bepalingen van de Grondwet, het Burgerlijk Wetboek, Wetboek van strafrecht en wetgeving omtrent het uitoefenen van de medisch functie (Wet Geneeskundige Behandeloovereenkomst, Wet op de beroepen in de Individuele Gezondheidszorg, Tuchtrect).

Bedrijfsartsen voeren hun taken uit als onafhankelijk deskundige met inachtneming van de vigerende regelgeving, de stand van de wetenschap en de professionele regelingen inzake de beroepsuitoefening, zoals die van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), en de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot Bevordering van der Geneeskunst (KNMG). Daarnaast gelden de inhoudelijke KNMG-gedragsregels, zoals de code met betrekking tot beheer en verkeer van sociaal-medische gegevens en de rol van het beroepsgeheim in deze.

## **HOOFDSTUK 3: POSITIE EN ROL BEDRIJFSARTS**

Bedrijfsartsen zijn medisch specialist op het gebied van arbeid en gezondheid. Zij hebben daarbij tot doel om vanuit hun deskundigheid de gezondheid van werknemers, in relatie tot hun arbeid, te beschermen en bevorderen.

De positie van bedrijfsartsen is dat zij hun functie meestal uitoefenen in het kader van een systeem voor arbozorg binnen een onderneming. In dit systeem vervullen meerdere specialistisch opgeleide functionarissen een belangrijke rol, naast de essentiële rol van werkgever en werknemer inzake gezondheidsmanagement.

Andere uitgangspunten zijn dat de taken gericht zijn op:

- Bescherming en bevordering van de Veiligheid, Gezondheid en het Welzijn (verder: VGW) van de werknemers.
- De primaire, secundaire en tertiaire preventie van arbeidsgebonden gezondheidsproblemen en van arbeidsongeschiktheid.
- De interactie van de gezondheid met de kwaliteit van de arbeid te weten: de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Voor de advisering is een adequate samenwerking met curatief werkende artsen, verzekeringsgeneeskundigen, management van de klantorganisatie en Ondernemingsraad noodzakelijk, waartoe de bedrijfsarts zich actief behoort in te zetten.

In dit beroepsprofiel wordt vaak gesproken over de rol van de bedrijfsarts vanuit een gecertificeerde arbodienst en binnen een onderneming. Dit laat onverlet dat een bedrijfsarts als zelfstandige kan functioneren en ook bij andere instellingen zijn taak uitoefent zoals in opleidingsinstituten, onderzoeksinstituten, ministeries, expertisebureaus of werkzaam als freelance adviseur. Het beroepsprofiel is ook hierop van toepassing. In deze gevallen wordt door de bedrijfsarts, vanuit een andere context en/of op een andere wijze, de gezondheid van werknemers, in relatie tot hun arbeid, beschermd en bevorderd. Zie ook hoofdstuk 6 D.

#### **HOOFDSTUK 4: VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE BEDRIJFSARTS**

Bedrijfsartsen zijn verantwoordelijk voor hun eigen beroepsuitoefening, alsmede voor de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening door henzelf en door derden "in opdracht".

Daartoe zullen zij zich dus adequaat bijscholen (zie hoofdstuk 5).

De bedrijfsarts is bevoegd tot en eindverantwoordelijk voor:

- Het geven van een bedrijfsgeneeskundig advies inzake werkhervatting, relevante aspecten van behandeling en verwijzing en inzake de gezondheidskundige aspecten van arbo advisering.
- Het uitvoeren van sociaal-medische begeleiding en het inzetten van anderen die inhoudelijk verantwoording hebben af te leggen aan de bedrijfsarts.
- Het diagnosticeren, opstellen van een behandelplan en verwijzen inzake (vermoede) beroepsziekten.

Daarnaast is de bedrijfsarts verantwoording verschuldigd aan:

- *De bestuurder van de onderneming*  
Bedrijfsartsen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de aan de organisatie geleverde diensten door henzelf en door derden "in hun opdracht", conform de door de beroepsgroep bepaalde criteria en de wetgeving ter zake.
- *De werknemer*  
Bedrijfsartsen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de door hen geleverde adviezen en dienstverlening aan de individuele werknemer, met respect voor de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer.  
Bedrijfsartsen dienen zich rekenschap te geven van hun vertrouwenspositie en zij zullen de werknemer bij informatie-uitwisseling, hiervoor toestemming vragen, teneinde een zorgvuldige informatie-uitwisseling te waarborgen.  
Bedrijfsartsen dienen met betrekking tot hun advisering, wanneer in een situatie verschillende belangen spelen, gericht te zijn op bescherming van de gezondheid van de werknemer, voor zover dit geen (ernstige) schade toebrengt aan gezondheid of veiligheid van derden.
- *Het medezeggenschapsorgaan*  
Bedrijfsartsen zijn verantwoordelijk voor advisering aan het medezeggenschapsorgaan inzake bedrijfsgezondheidskundige vraagstukken alsmede de hantering van relevante wetten en overheidsregels.
- *De overheid*  
Bedrijfsartsen toetsen hun advisering en handelen aan relevante wetgeving.
- *De leiding van de eigen arbodienst.*  
Dit staat verder omschreven in het Professioneel Statuut.

#### **HOOFDSTUK 5: PROFESSIONEEL FUNCTIONEREN VAN DE BEDRIJFSARTS**

Bedrijfsartsen zijn onafhankelijk medisch specialist voor arbeid en gezondheid.

Zij zijn (zelf-) kritisch en kunnen methoden en instrumenten hanteren om op hun vakterrein bij te blijven en om de kwaliteit van het eigen handelen te verbeteren. Zij onderkennen de grenzen aan de eigen deskundigheid en kunnen samenwerken met andere disciplines, de curatieve sector en tweedelijns functionarissen op arbo- en verzuimgebied. Zij zijn in staat om bij te dragen aan de ontwikkeling van het vakgebied en om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Voor de bijbehorende competenties en rollen die daaruit kunnen voortvloeien, wordt verwezen naar hoofdstuk 6 D.

De bedrijfsarts is opgeleid als basisarts en gespecialiseerd en geregistreerd als Sociaal-geneeskundige, hoofdstroom Arbeid en Gezondheid, specialisme Arbeid en Gezondheid - Bedrijfsarts. Bedrijfsartsen hebben een eigen professionele deskundigheid, die volgt uit hun opleiding in de geneeskunde en uit hun registratie als sociaal-geneeskundige, hoofdstroom Arbeid en Gezondheid - Bedrijfsarts en daarbij hun professionele werkervaring. Zij voldoen aan de door het College voor Sociale Geneeskunde (CSG) gestelde eisen voor de specialisatie en herregistratie als specialist middels bij- en nascholing.

## **HOOFDSTUK 6: TAKEN EN COMPETENTIES VAN DE BEDRIJFSARTS**

De taken van de bedrijfsarts kunnen worden onderscheiden in:

- A) Taken bij de uitvoering van het reïntegratiebeleid:
  - 1. Taken op ondernemingsniveau
  - 2. Taken op individueel niveau
- B) Taken bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid (verder: arbobeleid):
  - 1. Taken op ondernemingsniveau
  - 2. Taken op individueel niveau (*de individuele werknemer*)
- C) Curatieve taken
- D) Ondersteunende taken buiten het individueel of ondernemingskader (onderzoek, onderwijs, ontwikkeling en kwaliteitsbevordering)

Uitgangspunt is dat de bedrijfsarts inzake het arbeidsomstandigheden- en reïntegratiebeleid zowel een expertrol als een rol van adviseur heeft. De expertrol betreft de rol als medisch inhoudelijk deskundige, geschoold om te adviseren over items als reïntegratie, de medische aspecten van een RI&E en PAGO. De rol van adviseur betreft het toe kunnen passen van deze kennis op diverse interactieniveaus en in de advisering hier gebruik van te maken.

Met interactieniveaus wordt bedoeld dat bedrijfsartsen in hun beoordeling mee nemen wat de wisselwerking is tussen relevante aspecten bij werknemer, afdeling, organisatie en maatschappij. Hiertoe dienen bedrijfsartsen hun advies onder andere in termen van werkgever en werknemer te kunnen benoemen en zodanige adviesvaardigheden te bezitten dat de kans op acceptatie en slagen van het advies optimaal is.

### **A. Taken bij de uitvoering van het reïntegratiebeleid**

#### **A 1. Taken op ondernemingsniveau**

Bedrijfsartsen moeten in staat zijn verbanden te leggen tussen problematiek en processen ten aanzien van gezondheid op individueel, afdelings- en organisatieniveau.

Een belangrijke taak bij de uitvoering van het reïntegratiebeleid is het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Als startpunt van een professioneel preventief beleid heeft de bedrijfsarts tot taak mee te werken aan het identificeren en evalueren van arbeidssituaties met een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid.



Het (mede) geven van voorlichting over arbeidsongeschiktheidsrisico's en hoe daar mee om te gaan maken hier onderdeel van uit.

Met betrekking tot de expertrol van de bedrijfsarts adviseert deze de onderneming over de opzet van het reïntegratiebeleid, met name ten aanzien van:

- Melding en registratie van het verzuim.
  - De componenten van het reïntegratiebeleid passend bij het arbozorgniveau te weten: verzuimreglement; gedragsregels voor werknemers en leidinggevenden; sociaal medisch teamoverleg.
  - Uitwisseling van ter zake doende informatie, met in achtneming van het beroepsgeheim, bijvoorbeeld in het Sociaal Medisch Overleg.
  - Deskundigheidsbevordering van betrokken partijen. Dit betreft de eindverantwoordelijkheid van individuele leidinggevenden, eindverantwoordelijkheid voor de directie, ondersteunende functie van de personeelsfunctionaris en andere mogelijke partijen zoals verzuimcoördinator, arbocoördinator.
- Hierbij zal de bedrijfsarts in multidisciplinair verband moeten kunnen samenwerken en rapporteren, in het bijzonder in samenwerking met de arbeids- en organisatiedeskundige.
- Effectevaluatie en toetsing.

## **A 2. Taken op individueel niveau**

Bedrijfsartsen zijn medeverantwoordelijk voor de sociaal medische begeleiding van individuen en specifiek verantwoordelijk voor het optimaliseren van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid.

Zij geven hieraan gestalte door:

- Het adviseren, op basis van een sociaal medische beoordeling over de mate van arbeidsgeschiktheid van een werknemer voor zijn functie. In dit beoordelingsproces wordt een probleemanalyse uitgevoerd. Deze analyse wordt vertaald naar een probleemdiagnose en een begeleidingsplan. Tevens vindt een vertaling plaats naar mogelijkheden en beperkingen in relatie tot het verrichten van werkzaamheden. Het geheel mondt uit in een (schriftelijk) advies, waarmee werkgever en werknemer mede in staat zijn een plan van aanpak op te stellen voor reïntegratie. Een prognose en geldigheidsduur van het advies zijn in de advisering besloten.
- De analyse, vaststelling van de diagnose, de advisering en de begeleiding vinden zoveel mogelijk plaats op basis van evidence based methoden, of indien nog niet voorhanden op basis van best practices.  
Daarnaast bieden de reeds ontwikkelde richtlijnen een belangrijk instrument voor gestandaardiseerd en geprotocoliseerd handelen (de richtlijn voor psychische klachten en voor lage rugklachten). Hierbij is er aandacht voor terugvalpreventie.
- De rol van 'medisch casemanager' (te onderscheiden van de casemanager bij de werkgever, die verantwoordelijk is voor de organisatorische gang van zaken conform de Wet verbetering poortwachter) bij delegeren en verwijzen (*maar ook bij overleggen en afstemmen*) en case begeleider (bijvoorbeeld bij eigen begeleiding van werknemers met psychische klachten) beiden te beheersen.
- Vooral de richtlijn van de NVAB voor de begeleiding van werknemers met psychische klachten geeft interventie- en begeleidingsaspecten aan voor de bedrijfsarts. In mindere mate geldt dit ook voor de richtlijn voor begeleiding van werknemers met lage rugklachten. Dit geldt ook, in overleg met de curatieve sector, voor het verwijzen. Dit betreft curatieve aspecten in een arbeidsrelevante context. In een rolverdeling en in overleg met de curatieve sector de begeleiding en behandeling van werknemers doelgericht te organiseren volgens geldende afspraken en convenanten.

- Daar waar geïndiceerd multidisciplinair samen te werken met bedrijfsverpleegkundige, arbeidsdeskundige en providers zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, psychologen en (multi-disciplinaire) behandelaars voor klachten van het bewegingsapparaat.
- Op indicatie te overleggen met de verzekeringsarts bij (dreigend) chronisch verzuim met als doel tijdige inzet van REA-instrumenten, tijdige signalering van problemen voor reïntegratie bij eigen werkgever en aanvullende vragen over de belastbaarheid.
- Het adviseren over het aanpassen van de werkzaamheden al dan niet van tijdelijke aard.
- Het adviseren inzake voorzieningen en maatregelen die de arbeidsgeschiktheid bevorderen.

Daarnaast heeft de bedrijfsarts tot taak zorg te dragen voor een zorgvuldige informatie-uitwisseling met de curatieve sector en de uitvoeringsorganen van de sociale zekerheid, conform de hiertoe ontwikkelde code en wettelijke verplichtingen voor het beheer en verkeer van medische informatie-uitwisseling. Tot de taak van de bedrijfsarts behoort tevens het bevorderen van en begeleiden bij de plaatsing van gehandicapten en/of personen met chronische gezondheidsproblemen in het arbeidsproces, inclusief instellingen voor sociale werkvoorziening. Dit geschiedt in samenwerking met andere disciplines.

## **B. Taken bij de uitvoering van het arbobeleid**

### **B 1. Taken op ondernemingsniveau**

#### **Algemene uitgangspunten voor advisering met betrekking tot het arbobeleid**

De bedrijfsarts heeft als arts voor arbeid en gezondheid een specifieke taak, in multidisciplinair verband, om met betrekking tot arbozorg voor de bedrijfsgeneeskundige aspecten te adviseren. De bedrijfsarts moet lacunes binnen het arbobeleid kunnen signaleren en kunnen aangeven hoe de lacunes beleidsmatig aangepakt kunnen worden om een hoger niveau te bereiken. Hiertoe moet de bedrijfsarts in staat zijn om de aangesloten organisatie tot dit bewustzijn te helpen komen en inhoudelijk oplossingen aan te dragen om te komen tot het verhogen van het peil van arbozorg. Dit is de eerder genoemde adviseursrol (zie met name A.1.1).

De expertrol betreft de inzet van de specifieke arbo-instrumenten. Deze specifieke arbo-instrumenten zijn de Risico-inventarisatie en -Evaluatie (B.1.2), het Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (B.1.3.), de bedrijfshulpverlening (B.1.4) en voorlichting (B.1.5) Naar mate een onderneming meer aandacht besteed aan arbozorg zullen deze instrumenten meer worden ingezet en daarbij meer gericht zijn op preventieve activiteiten.

#### **B 1.1. Rol van de bedrijfsarts met betrekking tot het arbobeleid en de arbozorg**

De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol in de advisering en de evaluatie van de arbodienstverlening op diverse terreinen.

Allereerst moet de bedrijfsarts in staat zijn ten aanzien van bedrijfsgezondheidskundige onderwerpen parameters te benoemen voor en bij te dragen aan de effectevaluatie. Dit moet de bedrijfsarts kunnen inbrengen in een kwaliteitscyclus zodat bijgedragen kan worden aan versterking of bijstelling van arbobeleid. In dit kader toetst de bedrijfsarts ook of het ingezette beleid heeft geleid tot adequate maatregelen en levert hij of zij zijn of haar bijdrage aan de uiteindelijke effectevaluatie.

Ten tweede leveren bedrijfsartsen hun bijdrage aan het jaarverslag en plan van aanpak van de arbodienst betreffende de dienstverlening aan de onderneming. Dat geldt eveneens voor het arbojaarplan/verslag van de onderneming zelf.

Zij maken hierbij gebruik van de hen geboden middelen en leveren, indien zij daarover beschikken, verslagen en rapportages aan van verricht onderzoek en geaggregeerde gegevens over spreekuur, PAGO, beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen etc. In dit kader is tevens van belang het (mede) verzamelen van kennis en gegevens over arbeidsgeneeskundige en arbeidsgezondheidskundige ontwikkelingen in relatie tot de werksituatie en gericht op het treffen van maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Hierbij is de bedrijfsarts betrokken in de effectevaluatie van dit beleid en bij de advisering om tot een bronaanpak van problematiek in de organisatie te komen. Deze rol dient de bedrijfsarts in een multidisciplinair kader te kunnen vervullen.

### **B 1.2. Risico Inventarisatie en Evaluatie**

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht de onderneming een Risico Inventarisatie en Evaluatie (R.I.&E.) te verrichten. De bedrijfsarts levert op het gebied van gezondheid en welzijn een belangrijke bijdrage aan het identificeren en evalueren van gezondheidsrisico's in de arbeid. Hierbij is er met name aandacht voor kwetsbare groepen en groepen met een hoog risico. Een voorbeeld is de blootstelling aan chemische stoffen bij zwangere laborantes. Dit kan onder meer geschieden aan de hand van de resultaten van uitgevoerd (periodiek) onderzoek. Ook analyses van verzuimgegevens en verzuimoorzaken afkomstig van onder andere spreekuur-registratie kunnen hieraan een bijdrage leveren.

Op basis van bovengenoemde kennis en gegevens adviseert de bedrijfsarts bij de ontwikkeling van een doeltreffend arbobeleid ter bescherming en bevordering van de gezondheid van werknemers, alsmede bij de ontwikkeling van criteria ter evaluatie van dit beleid.

### **B 1.3. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

De gegevens die zijn verzameld bij de (R.I.&E.) betreft de bedrijfsarts bij het adviseren bij en (mede) verrichten van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. De bedrijfsarts vertaalt hiertoe gezondheidsrisico's naar preventief gezondheidskundig onderzoek. Dit geldt zowel voor aanstellingskeuringen als voor het (gericht) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Dit geldt eveneens voor de te treffen beheersmaatregelen in de werksituatie, te treffen beschermingsmaatregelen ten behoeve van de werknemer en het bepalen van de effectiviteit van de maatregelen.

### **B 1.4. Bedrijfshulpverlening**

De bedrijfsarts heeft als taak een bijdrage te leveren aan de organisatie van de bedrijfshulpverlening:

- Het organiseren en in voorkomende gevallen verlenen van eerste hulp bij ongevallen.
- Het (doen) instrueren van hulpverleners.

### **B 1.5. Voorlichting**

De bedrijfsarts geeft mede gestalte aan gezondheidsbevordering van werknemers door het (doen) geven van voorlichting aan werknemers over risico's op de werkplek en hoe die door adequaat gedrag geminimaliseerd kunnen worden. Daarnaast is het de taak van de bedrijfsarts een bijdrage te leveren aan deskundigheidsbevordering van staf- en lijnfunctionarissen ten aanzien van hun taken binnen het kader van het arbozorgsysteem van de onderneming.

## **B 2. Taken op individueel niveau**

Met betrekking tot het individu heeft de bedrijfsarts op arbeidsgezondheidskundig terrein eveneens een expertrol en een adviesrol, waarbij hij of zij competent moet zijn om deze deskundigheid in de advisering toe te passen. Daarbij moet hij of zij de interacties tussen individu en systemen en niveaus binnen en buiten de organisatie kunnen analyseren.

De expertisefunctie geldt voor:

A.2.1. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

A.2.2. Melding en registratie van (vermoede) beroepsziekten

### **B 2.1. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

Teneinde te kunnen adviseren inzake (mogelijke) gezondheidsproblemen in verband met het werk, houden bedrijfsartsen een laagdrempelig arbeidsomstandighedenprekeuur.

Tevens adviseren zij bij arbeidsgezondheidskundig onderzoek zoals het Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO), gericht op - wat gezondheid betreft - kwetsbare groepen of specifieke risico's in het werk, en voeren dit mede uit.

Een andere taak van de bedrijfsarts is het voeren van een contactregistratie met het oog op systematisch in kaart brengen van de bij bovenstaande taken onderkende problemen.

Gegevens uit deze registratie moeten als onderbouwing voor beleidsadviezen dienen.

### **B 2.2. Melding en aanpak van beroepsziekten**

Bij opsporing en diagnosticeren van (vermoede) beroepsziekten heeft de bedrijfsarts een belangrijke rol. Tot de taken van de geregistreerde bedrijfsarts behoort naast het diagnosticeren van (vermoede) beroepsziekten het opstellen van een behandelplan, inclusief een eventuele verdere verwijzing(en). Dit laatste gebeurt in afstemming met de huisarts.

Indien sprake is van (vermoede) beroepsziekten stelt de bedrijfsarts de bestuurder van de onderneming hiervan op de hoogte. Dit met het oog op te treffen (preventieve) maatregelen, alsmede het feit dat de arbodienst wettelijk verplicht is een (vermoede) beroepsziekte te melden.

## **C. Curatieve taken**

Hier vallen ook interventies bij en verwijzen voor arbeidsrelevante klachten onder en het opstellen van een behandelplan voor (vermoede) beroepsziekten. Aangezien dit onlosmakelijk verbonden is met de begeleiding, is dit bij de taken ten aanzien reïntegratiebeleid en arbeidsomstandighedenbeleid opgenomen.

Een specifieke curatieve taak is het verlenen van eerste hulp en behandeling van lichte aandoeningen

### **C.1 Verlenen van eerste hulp en behandeling van lichte aandoeningen**

Dit betreft dienstverlening die met name bij grotere interne arbodiensten en voor specifieke grote organisaties wordt uitgevoerd. Het betreft het verlenen van eerste hulp bij grote organisaties, voor bedrijfsongevallen en zaken als het uitspuiten van oren en dergelijke.

## **D. Taken buiten het individueel of ondernemingskader en overstijgende competenties**

Bedrijfsartsen hebben overstijgende competenties nodig om de onder 6 A tot en met C genoemde taken te kunnen vervullen. Deze, afgeleid van het Can Meds model zijn onderstaand apart vermeld. Verder kunnen bedrijfsartsen andere dan de in 6 A tot en met C genoemde taken uitvoeren en/of dit in een ander kader doen. Dit zijn taken en rollen die voortvloeien uit de andere competenties die de bedrijfsarts nodig heeft om professioneel te kunnen functioneren. Dit betreft taken bij onderzoeks- en opleidingsinstituten, ministeries en expertisebureaus of deeltaken uitvoeren als freelance adviseur. Als met deze taken de gezondheid van de werknemers, in relatie tot hun arbeid, bevorderd wordt valt dit onder dit gedeelte van het beroepsprofiel.

Afgeleid van het CanMedsmodel (Canadees opleidingsmodel voor medisch specialisten), met de bijbehorende eindtermen vanuit de WAG-2 geeft dit het volgende overzicht:

1. Bedrijfsgeneeskundig expert (zie A, B en C)
2. Communicatiedeskundige
  - De bedrijfsarts communiceert met de werknemer, werkgever, curatieve sector, teamleden, collega's en anderen op een wijze die past bij de context.
3. Samenwerker
  - De bedrijfsarts werkt samen in multidisciplinair en teamverband en participeert in vormen van intervisie en intercollegiale toetsing.
4. Manager
  - De bedrijfsarts is in staat om in multidisciplinair en teamverband de rol van technisch voorzitter te vervullen en de leiding te nemen.
5. Bevorderaar van gezondheid (zie met name B)
6. Wetenschapsbeoefenaar
  - De bedrijfsarts werkt methodisch, kan op wetenschappelijk verantwoorde en toetsbare wijze en snel en efficiënt medisch-wetenschappelijke informatie vinden en kan vragen genereren voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek.
7. Professional
  - De bedrijfsarts reflecteert op eigen competentie en professionaliteit en doet aan bij- en nascholing van zichzelf en anderen, conform hedendaagse opvattingen betreffende kwaliteitszorg en (continue) professionele ontwikkeling.
  - De bedrijfsarts kan eigen normen en waarden onderkennen en deze scheiden van die van de werknemer of werkgever.
  - De bedrijfsarts kan de eigen juridische positie en die van de werknemer en werkgever aangeven en onderkent de gevolgen voor het bedrijfsgeneeskundig handelen.
8. Opleider
  - De bedrijfsarts draagt kennis over, door instructie of coaching, aan bedrijfsartsen in opleiding, collega's en andere arboprofessionals waarmee wordt samengewerkt.
9. Meedenker
  - De bedrijfsarts denkt mee met de visie-ontwikkeling van de organisatie of het samenwerkingsverband waarbinnen hij of zij werkt en levert een bijdrage aan de ontwikkeling van dienstverlening.