



Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie

Goedgekeurd door de ALV, d.d. 11 juni 2020-Versie 14 april 2022

Inhoudsopgave

Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie.....	3
Inleiding.....	3
Opbouw van de notitie & leeswijzer.....	4
DEEL 1 TAAKDELEGATIE	5
1.1 Doel van het standpunt taakdelegatie	5
1.2 Taakdelegatie versus supervisie, taakherschikking en verwijzen.....	5
1.3 Delegatie van taken: definitie en juridische voorwaarden en vereisten	6
1.4 Verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts ten aanzien van gedelegeerden.....	8
1.5 Welke taken kan de bedrijfsarts al dan niet delegeren?	9
1.5 A Taakdelegatie bij ziekteverzuimbegeleiding	9
1.5 B Taakdelegatie bij preventieve activiteiten	11
1.5 C Taakdelegatie bij overige activiteiten	13
1.6 Borging kwaliteit van delegatie.....	14
1.7 Privacyregeling bij delegatie	14
DEEL 2 SUPERVISIE	16
Inleiding: Supervisie van artsen, een bijzondere vorm van taakdelegatie	16
2.1 Doel supervisie.....	17
2.2 Supervisie; juridische voorwaarden en vereisten.....	18
2.3 Verantwoordelijkheden van gesuperviseerde, supervisor en praktijkopleider	20
2.4 Borging kwaliteit van supervisie.....	21
Afkortingen	22
Bijlage 1: Arbeidsomstandighedenwet- Artikel 14 (Geldend vanaf 1 juli 2017)	23
Bijlage 2: Functionarissen met en zonder BIG-registratie	26

Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie

Inleiding

In de bedrijfsgezondheidszorg zijn sinds de invoering van het eigen risico dragen door de werkgever voor ziekteverzuim van de werknemer¹ tal van ontwikkelingen waarneembaar die van grote invloed zijn op het handelen van de bedrijfsarts. De werkgever is nadrukkelijk eindverantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie van zijn arbeidsongeschikte werknemers. De verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst bestaat niet meer. De werkgever kan ook zelf de begeleiding en re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers regelen, maar moet daarbij wel een bedrijfsarts inzetten. Steeds meer bedrijfsartsen² hebben zich als zelfstandige gevestigd. Een deel van de werkgevers zet casemanagers in ten behoeve van de ziekteverzuimbegeleiding al dan niet in combinatie met eigen regie van de werkgever. Na een periode waarin preventieve taken naar de achtergrond waren verschoven, is er met de vernieuwde Arbowet (juli 2017) weer meer aandacht en ruimte voor preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts vervult daarbij een essentiële rol.

Ondanks de sinds kort weer toenemende instroom van bedrijfsartsen in opleiding, neemt het totaal aantal bedrijfsartsen nog steeds af. Arbodiensten hebben soms moeite voldoende bedrijfsartsen te vinden. Het aantal organisaties dat casemanagement aanbiedt is explosief gestegen. Het eigen regiemodel, waarin de werkgever de begeleiding van de zieke werknemer zoveel mogelijk zelf doet, is in opmars.

In deze veranderende wereld is het niet meer alleen de bedrijfsarts die de werkgever en werknemer adviseert inzake ziekteverzuim, re-integratie en preventie. De bedrijfsarts werkt daarbij samen met andere functionarissen. Het kan dan gebeuren dat die ander werk doet dat tot de taken van de bedrijfsarts behoort. In dit standpunt komt aan de orde op welke wijze en onder welke voorwaarden specifieke taken van de bedrijfsarts aan een ander kunnen worden overgedragen (gedelegeerd).³

In de bedrijfsgezondheidszorg verlenen behalve bedrijfsartsen ook (basis)artsen zorg die behoort tot de taken van de bedrijfsarts. Een (basis)arts (zowel een arts in opleiding tot bedrijfsarts –*aios* *bedrijfsgeneeskunde*- als een arts niet in opleiding tot bedrijfsarts, –*anios*-) mag alle taken van de bedrijfsarts uitsluitend uitvoeren onder begeleiding en toezicht van een bedrijfsarts. Deze begeleiding en toezicht noemen we supervisie. Deze vorm van supervisie is een bijzondere vorm van taakdelegatie, die alleen van toepassing is op de aios bedrijfsgeneeskunde en de anios werkzaam in de bedrijfsgezondheidszorg.

¹ *Wet terugdringing ziekteverzuim (Wet TZ, 1994) en Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz, 1996). Vanaf 2004 geldt de loondoorbetalingsplicht van 2 jaar op basis van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wvlbz of VLZ).*

² *Gezien de titelbescherming wordt met bedrijfsarts(en) bedoeld 'in het BIG-register opgenomen bedrijfsarts(en)'.*

³ *Dit standpunt vervangt het standpunt 'Delegatie van taken door de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding' van de NVAB uit 2004 en het 'Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts' van de NVAB uit 2018.*

Opbouw van de notitie & leeswijzer

Delegatie van taken door de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding, re-integratie en preventie biedt mogelijkheden voor een andere taakverdeling. Bij een andere taakverdeling moet duidelijk zijn onder welke condities dit geschiedt en hoe de verantwoordelijkheidsverdeling ligt. Er dient aan strikte voorwaarden te worden voldaan.

In deel 1 van de notitie is taakdelegatie aan *niet*-artsen waarbij taken in opdracht en onder toezicht van een bedrijfsarts worden uitgevoerd, nader uitgewerkt. Aan bod komen:

- Delegeren versus supervisie, taakherschikking en verwijzen
- Delegatie van taken; definitie en juridische voorwaarden en vereisten
- Verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts ten aanzien van gedelegeerden
- Welke taken kan de bedrijfsarts al dan niet delegeren?
 - taakdelegatie bij verzuimbegeleiding
 - taakdelegatie bij preventieve activiteiten
 - taakdelegatie bij overige activiteiten
- Borging kwaliteit van delegatie
- Privacyregeling bij delegatie

In deel 2 komt taakdelegatie aan artsen -ofwel supervisie- aan bod.

DEEL 1 TAAKDELEGATIE

1.1 Doel van het standpunt taakdelegatie

Duidelijkheid bieden over de mogelijkheden van *delegatie van taken* door de bedrijfsarts waarbij de kwaliteit van de zorg voor en advisering aan werkenden en organisaties is gegarandeerd.

Subdoel: Duidelijkheid geven over welke taken wanneer, aan wie en onder welke voorwaarden kunnen worden gedelegeerd.

1.2 Taakdelegatie versus supervisie, taakherschikking en verwijzen

Dit standpunt gaat specifiek over **taakdelegatie**. Naast taakdelegatie komen in de praktijk ook supervisie (een bijzondere vorm van taakdelegatie), taakherschikking en verwijzen voor. Onderstaand een korte beschrijving van de genoemde begrippen.

Taakdelegatie

Taakdelegatie is het niet structureel herverdelen van taken die in opdracht en onder toezicht worden uitgevoerd, waarbij de eindverantwoordelijkheid blijft bij de delegerende professional⁴.

In de bedrijfsgezondheidszorg betekent dit dat bedrijfsartsen bepaalde taken kunnen delegeren naar andere functionarissen (niet-artsen). De bedrijfsarts die een andere functionaris vraagt een taak behorend tot zijn eigen (van de bedrijfsarts) deskundigheid en opdracht uit te voeren, delegeert deze taak. De bedrijfsarts kan delegeren mits aan een aantal voorwaarden is voldaan. Duidelijke kaders en condities zijn daarbij essentieel. Altijd geldt dat de bedrijfsarts eindverantwoordelijk is en hij daarom toezicht dient te houden tijdens de delegatie.

Supervisie (van artsen)

Wanneer basisartsen of andere artsen, niet zijnde bedrijfsartsen taken verrichten op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg doen zij dat onder supervisie van een bedrijfsarts. Zij werken op eigen titel en hebben een eigen verantwoordelijkheid voor de door hen geleverde zorg. De superviserende bedrijfsarts is desondanks eindverantwoordelijk. Aan supervisie zijn bepaalde voorwaarden verbonden zoals regelmatig overleg en daadwerkelijk de mogelijkheid van ad hoc overleg indien de gesuperviseerde arts dat nodig acht. In deel 2 wordt supervisie uitgebreid toegelicht.

⁴ Definitie Nivel, door de NVAB enigszins aangepast het woord supervisie is vervangen door toezicht

Taakherschikking

Taakherschikking is het structureel herverdelen van taken en bijbehorende bevoegdheden en eindverantwoordelijkheid tussen verschillende beroepen. Voor bepaalde beroepsgroepen is taakherschikking bij wet geregeld, voor de bedrijfsarts is dat niet het geval.

Taken die wettelijk voorbehouden zijn aan een specifieke beroepsgroep kunnen niet herschikt worden. De Wet BIG beschrijft geen taken die exclusief aan de bedrijfsarts zijn voorbehouden, maar er zijn andere wettelijke regelingen, zoals art. 14 van de Arbeidsomstandighedenwet (*zie bijlage 1*), waarin dat wél gebeurt. Die taken mogen alleen door anderen worden uitgeoefend als zij hiertoe van de bedrijfsarts een opdracht hebben gekregen. In dat geval is er sprake van delegatie van taken.

Verwijzen

Bedrijfsartsen kunnen werknemers verwijzen naar andere functionarissen. De bedrijfsarts verwijst naar een andere functionaris met een *specifieke vraagstelling*. Bij arbeidsrelevante aandoeningen kan de bedrijfsarts verwijzen:

- voor nadere diagnostiek
- als onvoldoende informatie beschikbaar is om de (probleem)diagnose vast te stellen
- voor behandeling
- als blijkt dat behandeling door een andere hulpverlener noodzakelijk is voor herstel.

De bedrijfsarts verwijst alleen als een *eigen* verwijzing toegevoegde waarde heeft voor de kwaliteit van zorg. De bedrijfsarts verwijst niet op last van derden. (*Voor meer informatie zie 'Leidraad verwijzen door de bedrijfsarts, NVAB 2014*).

Bij verwijzen naar andere functionarissen die zelfstandig bevoegd en bekwaam zijn tot het uitoefenen van hun eigen professie (zoals fysiotherapeut, GZ-psycholoog en medisch specialisten onder de condities gespecificeerd in de wet BIG) is de bedrijfsarts niet verantwoordelijk voor de kwaliteit van de diagnostiek of interventie. De bedrijfsarts blijft wel *eindverantwoordelijk* voor het geheel van de sociaal-medische begeleiding, als onderdeel van de totale re-integratieplicht van werkgever.

1.3 Delegatie van taken: definitie en juridische voorwaarden en vereisten

Werknemer en werkgever hebben elk hun eigen verantwoordelijkheid bij ziekteverzuim, re-integratie en preventie. Indien werkgever en werknemer daarbij de bedrijfsarts inschakelen voor beoordeling en advies heeft deze bedrijfsarts een eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zijn of haar handelen. De bedrijfsarts is in juridische zin ⁵ *eindverantwoordelijk* voor het geheel van de sociaal-medische begeleiding als onderdeel van de totale re-integratieplicht van werkgever. De verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts omvat derhalve:

⁵ Dit is geregeld in onder andere de wet BIG, de WGBO en de Arbeidsomstandighedenwet.

- de diverse onderdelen van de sociaal-medische begeleiding (zoals arbeidsgezondheidskundige diagnose en oordeel)
- de daarop gebaseerde adviezen aan werkgever en werknemer (of andere betrokken partij) inzake werkhervatting en re-integratie.

De NVAB hanteert de volgende definitie:

‘Delegatie van taken van de bedrijfsarts in de bedrijfsgezondheidszorg is het niet structureel herverdelen van taken die in opdracht en onder supervisie worden uitgevoerd, waarbij de eindverantwoordelijkheid blijft bij de delegerende bedrijfsarts. De herverdeling vindt plaats tussen de bedrijfsarts en een andere functionaris’⁶

Juridische voorwaarden en vereisten

Artikel 38 van de wet BIG en de rechtspraak eisen bij delegatie van taken in ieder geval het volgende:

Vereiste van bekwaamheid:

- De bedrijfsarts mag aan de niet-arts uitsluitend handelingen delegeren waartoe deze bekwaam kan worden geacht. De gedelegeerde moet voldoende opgeleid zijn voor en aantoonbaar bekwaam zijn in de uitoefening van de taak. Bekwaamheid is altijd individueel bepaald. Indien de bedrijfsarts een taak delegeert dient hij zich in de praktijk te hebben overtuigd van de bekwaamheid van de gedelegeerde en dient de bedrijfsarts op de hoogte te zijn van en rekening te houden met de beperkingen in bekwaamheid van degene aan wie hij een taak delegeert. De bedrijfsarts dient extra aandacht te schenken aan de bekwaamheid wanneer er bijzondere risico’s of vereisten aan de gedelegeerde taak verbonden zijn.⁷
- Een systematiek op de toetsing van de bekwaamheid van gedelegeerde kan de bedrijfsarts helpen om de bekwaamheid van de gedelegeerde te bepalen. Wettelijke registraties en beroepsopleidingen kunnen hierbij een hulpmiddel zijn.⁸
- De primaire verantwoordelijkheid voor het 'zich bekwaam achten' ligt bij de individuele beroepsbeoefenaar. Daarbij geldt ‘onbekwaam is onbevoegd’.

Vereiste van toezicht/ tussenkomst:

- De bedrijfsarts zorgt dat het toezicht op het uitvoeren van de gedelegeerde taak voldoende is verzekerd. Dit houdt in dat:
 - De bedrijfsarts en gedelegeerde structureel overleggen. De gedelegeerde dient de grenzen van zijn eigen bekwaamheid nauwlettend te bewaken en bij (dreigende) overschrijding de bedrijfsarts te consulteren.
 - De bedrijfsarts dient het houden van toezicht zodanig te regelen dat hij ook daadwerkelijk zicht heeft op de bekwaamheid van de gedelegeerde. Hij dient zorg te dragen voor de mogelijkheid van tijdige consultatie door de gedelegeerde. Tijdig is tenminste binnen 2 werkdagen, bij invasieve handelingen per direct.
 - De bedrijfsarts moet de toezichtfunctie daadwerkelijk waar kunnen maken. Dat betekent dat het aantal professionals aan wie hij kan delegeren beperkt is.

⁶ De functionaris aan wie een bepaalde taak is gedelegeerd noemen we in dit stuk de ‘gedelegeerde’

⁷ Te denken valt aan voorbehouden handelingen zoals vaccineren, invasieve handelingen. Deze handelingen mogen alleen gedelegeerd worden wanneer gedelegeerde daartoe bevoegd en bekwaam is, zoals een verpleegkundige

⁸ NB: Dit neemt niet de eindverantwoordelijkheid van de bedrijfsarts in een concrete situatie van delegatie weg.

- Het toezicht dient regelmatig te zijn en met aandacht voor en evaluatie van de kwaliteit van de taakuitoefening door de gedelegeerde(n).
- Het toezicht is maatwerk, afgestemd op de bekwaamheid en deskundigheid van de gedelegeerde.
- Borging: het moet aantoonbaar zijn dat de bedrijfsarts aan gestelde vereisten kan voldoen.

Vereiste van opdracht:

- De bedrijfsarts is zelf verantwoordelijk voor de delegatie van taken. Delegatie dient op initiatief dan wel met expliciete instemming van de bedrijfsarts plaats te vinden.
- Protocollen en instructies en daarop gebaseerde werkafspraken bij voorkeur verankerd in een kwaliteitssysteem, dienen aanwezig te zijn. Deze bevatten afspraken ten aanzien van de positie, taakverdeling en verantwoordelijkheden van de verschillende functionarissen. De kwaliteit hiervan dient te worden bewaakt.
- De bedrijfsarts kan altijd overleggen, toetsen en de gevalsbehandeling overnemen.

Vereiste van aanwijzingen:

- De bedrijfsarts geeft in gevallen waarin dat redelijkerwijs nodig is aanwijzingen aan gedelegeerde voor de wijze waarop de taak moet worden uitgevoerd. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van protocollen, instructies en werkafspraken,
- Delegatie is maatwerk. De grenzen van delegatie kunnen dan ook per gedelegeerde verschillen en afwijken van vastgestelde protocollen en werkafspraken. In nadere werkafspraken tussen betrokkenen of in een werkplan voor de behandeling van een individuele opdracht legt de bedrijfsarts de grenzen vast.

Informereren van werknemer/ cliënt:

- De bedrijfsarts en gedelegeerde informeren de werknemer over de taakdelegatie op een zodanige wijze dat de functie en specifieke taak van de gedelegeerde duidelijk is voor de werknemer en hij weet wie de verantwoordelijke bedrijfsarts is.⁹ Tevens delen zij mede hoe en wanneer hij de verantwoordelijke bedrijfsarts kan bereiken.
- Werknemer heeft altijd het recht om de verantwoordelijke bedrijfsarts te spreken en dient daarover te worden geïnformeerd.

1.4 Verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts ten aanzien van gedelegeerden

Gedelegeerden met of zonder BIG-registratie

De bedrijfsarts kan taken delegeren aan functionarissen mét of zonder BIG-registratie (*zie bijlage 2*). Het hebben van een BIG-registratie is niet van doorslaggevende betekenis voor de delegatie. Relevant voor delegatie is *de bekwaamheid* van degene aan wie wordt gedelegeerd. De soort taak (medisch of niet-medisch) en de specifieke voorwaarden bepalen of en aan wie de bedrijfsarts de taak kan overdragen. Delegeren is dan ook maatwerk. Wat in de ene setting niet mogelijk is, kan in een andere setting wellicht wel. Een BIG-registratie is vooral van betekenis voor de eigen verantwoordelijkheid en tuchtrechtelijke aansprakelijkheid van de functionaris aan wie is of wordt gedelegeerd. In alle situaties is de bedrijfsarts eindverantwoordelijk en tuchtrechtelijk aansprakelijk.

⁹ De informatieplicht rust primair op de delegerende bedrijfsarts, maar ook de gedelegeerde moet hier duidelijk over zijn.

De bedrijfsarts is zélf verantwoordelijk voor de delegatie van taken en het houden van toezicht. De bedrijfsarts blijft verantwoordelijk voor het signaleren van afwijkingen en het beoordelen van de doelmatigheid van de borgingssystematiek.

1.5 Welke taken kan de bedrijfsarts al dan niet delegeren?

In wettelijke regelingen of op grond van bestaande professionele opvattingen al dan niet bevestigd door jurisprudentie, is een aantal taken en beoordelingen toegewezen aan de bedrijfsarts of gecertificeerd arbodienstverlener. Het gaat daarbij om onderstaande taken zoals beschreven in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet (zie bijlage 1):

- Ziekteverzuimbegeleiding
- Toetsen van en adviseren over de RI&E
- Uitvoeren van een PAGO
- Uitvoeren van een aanstellingskeuring
- Overleg met OR en preventiemedewerker
- Het bezoeken van de werkplek
- Advisering over preventie
- Raadplegen andere bedrijfsarts (second opinion)
- Melden beroepsziekten aan NCvB

In deze paragraaf wordt taakdelegatie bij de volgende onderdelen toegelicht: Taakdelegatie bij ziekteverzuimbegeleiding, taakdelegatie bij preventie en taakdelegatie bij overige activiteiten.

1.5 A Taakdelegatie bij ziekteverzuimbegeleiding

Voor ziekteverzuimbegeleiding zijn onderstaande deeltaken aan de bedrijfsarts toegekend, ten dele op basis van specifieke regelgeving:

- Beoordelen van de belastbaarheid van werknemer
- Verwijzen
- Rapporteren aan werkgever en/of werknemer in het kader van WvP en procesgang eerste en tweede ziektejaar en WIA ¹⁰. Rapporteren inzake de 26-weeken ontslagtoets
- Vaststellen van een medische of arbeidsgezondheidskundige diagnose
- Uitwisselen medische informatie met de werknemer of een derde partij als UWV, huisarts, specialist, re-integratiebedrijf, verzekeraar, NCvB onder strikte voorwaarden (zie [Leidraad Bedrijfsarts en privacy](#), NVAB/ OVAL 2019)
- Vaststellen van een arbeidsgeneeskundig oordeel met betrekking tot een werksituatie, werkomstandigheden of taaksamenstelling in de zin van de Arbowet (bedrijfsarts en verzekeringsgeneeskundige, al of niet in overleg met een Arbodeskundige (diverse disciplines en/of arbeidsdeskundige)

Een deel van bovenstaande taken, die aan de bedrijfsarts zijn toegekend, kunnen in opdracht van de bedrijfsarts door andere functionarissen worden uitgevoerd middels taakdelegatie.

¹⁰ Alleen bedrijfsartsen: in de memorie van toelichting en de UWV-regelingen wordt steeds gesproken over bedrijfsartsen, gezien de titelbescherming zijn dit geregistreerde bedrijfsartsen

In onderstaande tabel staat een overzicht van de (deel)taken die een bedrijfsarts in het kader van verzuimbegeleiding al dan niet kan delegeren. Per taak is aangegeven in hoeverre delegeren mogelijk is:

1. Taken die de bedrijfsarts niet kan delegeren;¹¹
2. Taken die de bedrijfsarts kan delegeren, waarbij gedelegeerde voldoende bekwaam is om de opgedragen taak uit te voeren. De bedrijfsarts houdt de eindverantwoordelijkheid voor de genoemde taken¹²;

TAAK	
Delegeren (1 of 2)	
Werkafspraken: Professionele ruimte voor bedrijfsarts toetsen	
Contract	1
Werkafspraken maken met gedelegeerde	1
Uitvoering toetsen	1
Informatie verzamelen over bekwaamheid gedelegeerde	1
Procesmatige taken:	
Probleemanalyse voorleggen aan werkgever en werknemer (bespreken)	2
Procesmatige informatie vastleggen in het procesdossier zoals vervolgspraak, hervattingsdatum of interventies	2
Machtiging laten tekenen om informatie op te vragen bij behandelaar	2
Bedrijfsgeneeskundige taken	
Spreekuur bedrijfsarts uiterlijk zes weken na aanvang verzuim <i>Voor andere contactmomenten is het mogelijk taken te delegeren (onder strikte voorwaarden)</i>	1
Medische anamnese afnemen	2
Arbeidsanamnese afnemen	2
Lichamelijk onderzoek verrichten	2
Aanvullend onderzoek (functie, lab) aanvragen	2
Oordeel vormen op basis van de verzamelde gegevens & advisering ¹³	2
Medische feiten en bevindingen vastleggen in het dossier van de gedelegeerde ¹⁴	2
Medische feiten en bevindingen vastleggen in het bedrijfsgeneeskundig dossier van de bedrijfsarts	1
Informatie opvragen bij de behandelaar, opstellen machtiging en vragen	1
Eindoordeel geven over de belastbaarheid	1
Verwijzen voor nader medisch onderzoek of behandeling	1
Prognose beperkingen	1
Terugkoppeling voor werkgever en werknemer opstellen	2
Bepalen of en wanneer vervolgspraak nodig is	2
Probleemanalyse opstellen (documentatie bij 6 weken ziekteverzuim)	1
Deelnemen aan het SMO	1
Actueel oordeel en Medisch deel van re-integratieverslag opstellen	1

¹¹ Taken toegewezen aan de bedrijfsarts die in het NVAB Standpunt taakdelegatie als niet-delegeerbaar zijn aangemerkt kunnen wel door een arts werkend onder supervisie worden uitgevoerd. Het betreft hier taken gemarkeerd met een cijfer 1 in de tabel.

¹² Zie ook: Uitspraak Centraal tuchtcollege 15 augustus 2017 ([C2017.105](#))

¹³ Voorbeeld: een (arbo)verpleegkundige die een consult uitvoert en zich daarbij binnen de gegeven kaders een oordeel vormt over de situatie van betrokkene en de arbeidsmogelijkheden, en daarover adviseert

¹⁴ De gedelegeerde werkt in een eigen dossier waarop het medisch beroepsgeheim van toepassing is, afgeleid van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft wel toegang tot het dossier van de gedelegeerde, andersom niet. Op deze manier voldoen bedrijfsarts en gedelegeerde aan het vereiste alleen toegang voor zover noodzakelijk in het kader van de opgedragen taak (art. 7: 457 sub2 BW)

1.5 B Taakdelegatie bij preventieve activiteiten

In deze paragraaf worden taken ten behoeve van preventieve zorg beschreven. Onder de noemer preventie vallen diverse medische onderzoeken en verrichtingen gericht op bewaken en verbeteren van gezondheid. Na een korte schets over het juridisch kader volgt het specifieke deel over delegatie bij preventieve medische onderzoeken en verrichtingen.

Juridisch kader

De vereisten zoals beschreven in het algemene deel van het standpunt taakdelegatie gelden in volle omvang voor het delegeren van de in dit deel genoemde medische onderzoeken en verrichtingen. De bedrijfsarts kan verschillende verrichtingen die deel uitmaken van een medisch onderzoek delegeren aan andere functionarissen.

Juridisch is ook voor de diverse preventieve medische onderzoeken en verrichtingen het onderscheid tussen verplicht versus vrijwillig van belang. De meeste onderzoeken en verrichtingen vallen onder de categorie vrijwillig en daarmee is de WGBO volledig van toepassing. Het onderscheid is met name van belang voor de individuele advisering aan de werknemer en werkgever¹⁵.

- PMO¹⁶ is te onderscheiden in
 - Onderzoeken die de werkgever verplicht is om aan te bieden, deelname is vrijwillig.
 - Onderzoeken die de werkgever vrijwillig aanbiedt, deelname is vrijwillig.
- Verplichte medische keuringen van werknemers tijdens hun dienstverband zijn, zoals de naam al zegt, niet vrijwillig. Deze keuringen zijn verplicht gesteld bij wet of in een cao of personeelsregeling. (Zie de [leidraad Verplichte Medische Keuringen \(NVAB 2007\)](#)).
- Aanstellingskeuringen zijn in beginsel vrijwillig. Er is aparte regelgeving van toepassing zoals de WMK en het besluit aanstellingskeuringen. Dit blijft hier verder buiten beschouwing. (Zie voor meer informatie de [SER-website: Aanstellingskeuringen](#))
- Vaccinatie: kan zowel verplicht als vrijwillig zijn.

Of een onderzoek verplicht of vrijwillig is maakt niet uit voor de te delegeren taken. De uitvoering en het eindoordeel zijn altijd de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.

Ook in geval van taakdelegatie geldt de algemene regelgeving (wettelijk of leidraden) voor PMO, keuringen en andere onderzoeken.

Taakdelegatie bij preventieve onderzoeken

In dit deel volgt een uitwerking op hoofdpunten voor medische individuele onderzoeken zoals bij PMO en keuringen.

Voorafgaand aan het onderzoek is het nodig onder andere de volgende items te bespreken en hierover te beslissen:

¹⁵ Bij vrijwillige onderzoeken krijgt de werkgever geen informatie over de resultaten tenzij met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer. De werknemer kan de uitslag van een verplichte keuring niet blokkeren. Consequenties van die uitslag zijn ter bespreking werkgever en werknemer. De bedrijfsarts informeert de werknemer vooraf over de uitslag.

¹⁶ Zie [Arbowet artikel 18- Arbeidsgezondheidskundig onderzoek \(PMO\)](#)

- Vaststellen doel en inhoud van het uit te voeren onderzoek
- De doelgroep
- Is akkoord nodig van de werkgever/OR/PVT?

Zie voor meer informatie de [NVAB-leidraden](#) PMO, VMK en/of andere van toepassing zijnde regelgeving. De uitvoering kan bestaan uit diverse deelonderzoeken in wisselende samenstelling (onderstaande lijst is niet limitatief):

- Vragenlijsten:
 - algemeen over werk en werkomstandigheden
 - gezondheid fysiek en psychisch
 - welbevinden
- biometrie
- bloeddrukmeting
- visustest
- audiometrie
- lichamelijk onderzoek
- bloed- en urineonderzoek ¹⁷
- conditiemeting
- stresstesten

Voor delegatie van onderdelen van het uit te voeren onderzoek geldt dat geen van genoemde onderzoeken voorbehouden is aan de bedrijfsarts.

Praktijkvoorbeelden van onderzoek met taakdelegatie

PMO

Het PMO bestaat uit biometrie, bloedonderzoek en een maximaaltest met ECG. De eerste twee onderzoeken kunnen door een doktersassistent worden gedaan terwijl voor de maximaaltest een gespecialiseerde verpleegkundige wordt ingezet. Voor beiden dient de bedrijfsarts dan:

- een opdracht te formuleren,
- na te gaan of zij voldoende bekwaam zijn, (bijvoorbeeld door te letten op de juiste uitvoering en interpretatie van de verkregen gegevens),
- zo nodig aanwijzingen te geven,
- mogelijkheid van tussenkomst te garanderen,
- de werknemer te informeren.

Vaccinatie

Dit is een voorbehouden handeling (art. 36 sub 5 wet BIG) die de bedrijfsarts wel mag delegeren. In de praktijk betreft het veelal hepatitis A en B, tetanus en griepvaccinatie.

Reizigersvaccinatie vereist aanvullende scholing. Raadpleeg hiervoor de specifieke richtlijnen.

¹⁷ Bloed afnemen (veneus) is een invasieve handeling die niet voorbehouden is maar wel bekwaamheid vereist.

1.5 C Taakdelegatie bij overige activiteiten

In art 14 Arbeidsomstandighedenwet is een aantal taken (plichten) en rechten opgenomen welke zijn toegekend aan de bedrijfsarts en die niet de directe individuele medische zorg betreffen.

Het gaat in het bijzonder om de volgende rechten, die de bedrijfsarts in staat moeten stellen zijn beroep op een professionele wijze uit te oefenen:

- Overleg met OR en preventiemedewerker
- Het bezoeken van de werkplek
- Advisering over preventie

Behalve zelf deze rechten uit te oefenen kan de bedrijfsarts in overleg met andere functionarissen specifieke taken die genoemde rechten raken aan die ander overlaten. Of hierbij sprake is van taakdelegatie hangt af van de omstandigheden en context. Indien de bedrijfsarts een taak delegeert geldt te allen tijde dat hij de vereisten van taakdelegatie in acht neemt en is het van belang dat gedelegeerde de bedrijfsarts goed informeert over de bevindingen, resultaten en afspraken n.a.v. een overleg, bezoek en dergelijke.

- Toetsen van en adviseren over de RI&E
Het toetsen van en adviseren over de RI&E is een niet te delegeren taak voor de bedrijfsarts zelf.¹⁸

Daarnaast kan het voorkomen dat een bedrijfsarts nog andere taken uitvoert die al dan niet op het vlak van individuele bedrijfsgeneeskundige zorg liggen.

De bedrijfsarts kan onder de in dit standpunt genoemde voorwaarden deeltaken delegeren, de eindverantwoordelijkheid blijft bij de bedrijfsarts liggen. De bedrijfsarts dient in die gevallen zelf na te gaan of de beoogde taakdelegatie in lijn ligt van hetgeen in dit standpunt is beschreven en of er regelgeving, (zoals een ander wettelijk kader) van toepassing is die taakdelegatie niet toestaat.

Voorbeeld waar taakdelegatie wel mogelijk is:

- Herbeoordelingen doen in het kader van ERD-WGA.

Voorbeeld waar taakdelegatie deels mogelijk is:

- Melden beroepsziekten aan NCvB
Het vaststellen van een beroepsziekte is niet te delegeren. Onder voorwaarden kan de bedrijfsarts de administratieve afhandeling van het melden wél delegeren.

Voorbeeld waar taakdelegatie niet mogelijk is:

- Het raadplegen van een andere bedrijfsarts (second opinion)
Het aanvragen van een second opinion is een niet te delegeren, vergelijkbaar met 'informatie opvragen bij de behandelaar' (zie tabel 1).

¹⁸ Bedoeld is hier het integreren van alle bevindingen, ook die van andere betrokken (kern)deskundigen, om tot een conclusie te komen over de gezondheidsrisico's en te komen tot een advies waaronder de (samenstelling van) een PMO.

1.6 Borging kwaliteit van delegatie

Het is belangrijk dat bij het delegeren van taken de kwaliteit en het delegatieproces zelf goed geborgd zijn.

- Er dienen protocollen en instructies te zijn en daarop gebaseerde werkafspraken. In de functiegerichte protocollen moet duidelijk staan welke taken de gedelegeerde wel en niet kan uitvoeren, waarbij er *altijd* een mogelijkheid moet zijn om de bedrijfsarts te consulteren. Tevens dienen er overleg- of overdrachtsindicaties beschreven te zijn. Desgewenst dient de werknemer de bedrijfsarts op korte termijn te kunnen consulteren, in elk geval voordat er over de casuïstiek wordt gerapporteerd.
- Delegatie is maatwerk. De grenzen van delegatie kunnen dan ook per gedelegeerde verschillen en afwijken van vastgestelde protocollen en werkafspraken. In nadere werkafspraken tussen betrokkene of in een werkplan voor de behandeling van een individuele opdracht legt de bedrijfsarts de grenzen vast. In die gevallen kan er verdergaande delegatie omschreven worden dan op basis van het algemene functieprofiel van de functionaris. Denk hierbij aan grote ervarings- en competentieverschillen tussen artsen en verpleegkundigen onderling (bijvoorbeeld een ervaren psychiatrisch verpleegkundige versus een algemeen verpleegkundige).
- Er dient structureel persoonlijk overleg te zijn tussen gedelegeerde en bedrijfsarts. De bedrijfsarts dient op de hoogte te zijn en blijven van de bekwaamheid van gedelegeerde. Op basis van de mate van bekwaamheid van gedelegeerde kunnen diens taken worden uitgebreid.

1.7 Privacyregeling bij delegatie

Bij delegatie verdient de privacyregelgeving rond het medisch dossier apart aandacht.

Als een functionaris in opdracht van de bedrijfsarts ziekteverzuimbegeleiding als taak heeft, mag de functionaris alleen beschikken over die gegevens over de gezondheid van de zieke werknemers die voor de uitoefening van zijn taken *strikt noodzakelijk* zijn. Tot welke delen van het medisch dossier de functionaris toegang heeft, hangt dus af van de taken die de functionaris vervult. De functionaris zonder eigen beroepsgeheim valt onder het afgeleide beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Dit betekent dat ook die functionaris met de werkgever uitsluitend die informatie mag uitwisselen die de bedrijfsarts met de werkgever mag uitwisselen. In deze situatie is sprake van samenwerken binnen een behandelteam.

Functionarissen binnen het behandelteam:

- Medische gegevens mogen binnen een team dat op 'op gelijkgerichte wijze' werkzaam is met uitdrukkelijke of veronderstelde toestemming worden uitgewisseld tussen de samenwerkende functionarissen.
- De bedrijfsarts, de onder diens verantwoordelijkheid werkende artsen niet zijnde bedrijfsartsen, de met deze artsen samenwerkende (Arbo-)verpleegkundigen, doktersassistenten en teamsecretaresses vormen een team voor zover zij voor dezelfde klant c.q. cliënten werken in hetzelfde domein (bijvoorbeeld verzuimbegeleiding of keuringen (PAGO en PMO)). Ook vervangers behoren tot dit team, mits zij terstond aan de werknemer bekend maken dat zij in die rol actief zijn.

- Degenen die als team werken hebben toegang tot het medisch dossier voor zover dat nodig is voor het uitoefenen van hun eigen taak.

Wanneer de taak van een functionaris alleen bestaat uit faciliterende en coördinerende werkzaamheden tijdens het ziekteverzuimproces, is de functionaris aan te merken als procesbewaker voor de werkgever. De functionaris mag alleen beschikken over de informatie die noodzakelijk is voor de vervulling van deze taken. Dit betekent dat de functionaris niet meer gegevens mag verwerken dan de gegevens die voor de werkgever noodzakelijk zijn bij de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie/ begeleiding van werknemers vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid.¹⁹

¹⁹ Uit: AP Beleidsregels De zieke werknemer, p. 26

DEEL 2 SUPERVISIE

Inleiding: Supervisie van artsen, een bijzondere vorm van taakdelegatie

In deel 1 van het standpunt Taakdelegatie is taakdelegatie aan *niet*-artsen beschreven, waarbij taken in opdracht en onder toezicht van een bedrijfsarts worden uitgevoerd. In dit 2^e deel komt taakdelegatie aan artsen *-ofwel supervisie-* aan bod.

In de bedrijfsgezondheidszorg verlenen behalve bedrijfsartsen ook (basis)artsen zorg die behoort tot de taken van de bedrijfsarts. Een (basis)arts (zowel een arts in opleiding tot bedrijfsarts –*aios bedrijfsgeneeskunde-* als een arts niet in opleiding tot bedrijfsarts, *-anios-*) mag alle taken van de bedrijfsarts uitsluitend uitvoeren onder begeleiding en toezicht van een bedrijfsarts. Deze begeleiding en toezicht noemen we supervisie. Deze vorm van supervisie is een bijzondere vorm van taakdelegatie, die alleen van toepassing is op de aios bedrijfsgeneeskunde en de anios werkzaam in de bedrijfsgezondheidszorg.

Conform het Kaderbesluit (13 maart 2019, artikel B1.2) staat de aios bedrijfsgeneeskunde gedurende de gehele praktijkopleiding onder supervisie van een praktijkopleider. Deze praktijkopleider kan de supervisie in de praktijk mede laten uitvoeren door een of meerdere andere bedrijfsarts(en).²⁰ De praktijkopleider is daarbij eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de verleende zorg door de aios bedrijfsgeneeskunde.

Bij een anios is de bedrijfsarts die optreedt als supervisor eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de verleende zorg. Dat de eindverantwoordelijkheid bij anderen ligt laat onverlet dat de a(n)ios ook een eigen verantwoordelijkheid heeft voor de geleverde zorg met de daarbij behorende consequenties (denk aan tuchtrechtelijke aansprakelijkheid).

In dit document staan de eisen en voorwaarden beschreven die aan supervisie aan artsen werkzaam binnen de bedrijfsgeneeskundige zorg worden gesteld. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in de supervisie van een aios bedrijfsgeneeskunde en anios.

Voor wie is dit standpunt bedoeld?

- Alle artsen, in het BIG-register niet geregistreerd als bedrijfsarts, die werkzaamheden verrichten op gebied van de bedrijfsgezondheidszorg.
- Alle bedrijfsartsen die supervisie verzorgen.
- Geïnteresseerde derden.

²⁰ Een aios bedrijfsgeneeskunde heeft altijd een praktijkopleider die ofwel zelf het dagelijkse werk van de aios bedrijfsgeneeskunde superviseert ofwel een deel van zijn begeleidingstaken aan één of meerdere andere bedrijfsartsen, de supervisors, overdraagt. De praktijkopleider en supervisor zijn soms dezelfde persoon, maar niet altijd.

2.1 Doel supervisie

- Bijdragen aan en bewaken dat de kwaliteit van zorg verleend door de aios bedrijfsgeneeskunde of de anios voldoet aan de kwaliteitseisen die de NVAB aan goede zorg stelt.
- Bevorderen en begeleiden van groei naar het (zelfstandig) leveren van adequate en goede bedrijfsgezondheidszorg.

Grondslag²¹

- Artikel 35 en 38 Wet BIG
- Professioneel statuut van de bedrijfsarts (NVAB, 2003)
- 10 kernwaarden van de bedrijfsarts (NVAB, 2012)
- Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts (NVAB, november 2018)
- Kaderbesluit CGS (College Geneeskundige Specialismen) (CGS, 13 maart 2019)
- LOP (Landelijk Opleidingsplan Bedrijfsarts) (NVAB, 2016)
- LPP (Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders) (NVAB, NVVG, KAMG, 2018)

Definities

Supervisie

Toeziën en reflecteren op de uitvoering van de door de aios bedrijfsgeneeskunde of de anios verrichte werkzaamheden binnen de bedrijfsgezondheidszorg.

Gesuperviseerde

De arts al dan niet in opleiding (aios bedrijfsgeneeskunde/ anios), die onder supervisie en begeleiding van een bedrijfsarts werkzaamheden verricht binnen de bedrijfsgezondheidszorg.

Supervisor van een aios bedrijfsgeneeskunde/ anios:

De bedrijfsarts onder wiens toezicht en verantwoordelijkheid de aios bedrijfsgeneeskunde/ anios werkzaamheden verricht binnen de bedrijfsgezondheidszorg.

Praktijkopleider

Door de RGS erkende specialist onder wiens verantwoordelijkheid de praktijkopleiding van de aios bedrijfsgeneeskunde plaatsvindt.

Instituutsopleider²²

Een voor de opleiding en begeleiding erkend sociaal geneeskundig specialist, werkzaam bij het instituut waar de aios zijn opleiding volgt.

²¹ De documenten zijn terug te vinden op de NVAB-website: www.nvab-online.nl

²² De functie van instituutsopleider wordt in dit document niet verder uitgewerkt, omdat hieronder geen supervisie, zoals in dit document omschreven, valt. De instituutsopleider houdt immers geen direct toezicht op de uitvoering.

2.2 Supervisie; juridische voorwaarden en vereisten

Eisen aan gesuperviseerde

Eisen die aan gesuperviseerde gesteld worden

- Basisarts of niet als bedrijfsarts geregistreeerde specialist
- Werkzaam in de bedrijfsgezondheidszorg

Eisen aan de supervisor²³

Eisen die aan de supervisor van een aios bedrijfsgeneeskunde/ anios gesteld worden

- Geregistreerd als bedrijfsarts en tenminste 16 uur per week werkzaam in één of meer voor het specialisme relevante functies, waarbij werktijden en werklocatie aansluiten bij die van de gesuperviseerde.²⁴
- Bereid als supervisor te fungeren en aan de daaruit voortvloeiende verplichtingen te voldoen.
- In geval van een supervisor aios bedrijfsgeneeskunde: in bezit van didactische vaardigheden door daartoe gevolgde en daarop gerichte bij- en nascholing, in overeenstemming met de professionaliseringseisen van de wetenschappelijke vereniging, de NVAB. Dat betekent dat ten minste een tweedaagse didactische basisscholing gevolgd moet zijn.^{25,26}

In geval van een aios bedrijfsgeneeskunde kan de praktijkopleider een deel van zijn begeleidingstaken overdragen (delegeren) aan een andere bedrijfsarts, de supervisor. Deze begeleidingstaken kunnen slechts één keer worden gedelegeerd. Subdelegeren mag niet. M.a.w. de supervisor (gedelegeerde) mag deze begeleidingstaken niet verder delegeren aan een ander.

Dat wijkt dus af van de voorwaarden voor taakdelegatie in het algemeen, waarbij onder supervisie en de (eind)verantwoordelijkheid van de praktijkopleider van de aios bedrijfsgeneeskunde of de supervisor van de anios bedrijfsgeneeskundige taken worden gedelegeerd aan niet-arts (zie deel 1 en de verdere uitwerking van deze vorm van taakdelegatie in de laatste alinea van hoofdstuk 2 van dit Supervisie-deel).

In geval van delegatie van begeleidingstaken van praktijkopleider aan supervisor, dienen onderlinge taken, begeleiding en verantwoordelijkheid goed te worden afgestemd door beiden. Dit wordt vastgelegd in nadere werkafspraken tussen betrokkenen.

Het maximaal aantal gesuperviseerden is afhankelijk van de mogelijkheden van de supervisor om zijn taken in deze naar behoren te kunnen vervullen.

²³ Deze eisen zijn vastgesteld door het NVAB-bestuur en deels gebaseerd op de eisen die aan de praktijkopleider worden gesteld in het [Kaderbesluit CGS \(versie 13 maart 2019, artikel C7\)](#).

²⁴ Supervisor is eerste aanspreekpunt in geval van vragen van aios bedrijfsgeneeskunde/ anios

²⁵ Het is van belang dat de supervisor van een aios bedrijfsgeneeskunde op de hoogte is van het LOP, de Kritische beroepsactiviteiten en de toetsingscriteria. Hierdoor kan de supervisor de aios in lijn van de opleiding begeleiden en ook terugkoppeling verzorgen aan de praktijkopleider (die verantwoordelijk is voor de beoordeling). In de tweedaagse basisscholing wordt de supervisor voor die begeleidingstaken toegerust (waarmee de kwaliteit van de praktijkopleiding wordt bevorderd). Deze scholing wordt aangeboden door de opleidingsinstituten voor sociaal geneeskundigen. Supervisoren die tevens praktijkopleider zijn hebben deze scholing al gehad binnen de zesdaagse opleiding tot praktijkopleider.

²⁶ Het NVAB- bestuur heeft een overgangperiode vastgesteld. Iedere bedrijfsarts die als supervisor van een aios bedrijfsgeneeskunde optreedt dient vóór 1 januari 2025 de tweedaagse scholing te hebben gevolgd.

Juridische voorwaarden en vereisten bij supervisie

Dezelfde voorwaarden en vereisten als in het standpunt taakdelegatie zijn van toepassing bij supervisie.²⁷ Het gaat om daarbij om:

- vereiste van bekwaamheid
- vereiste van toezicht/ tussenkomst
- vereiste van opdracht
- vereiste van aanwijzingen
- het informeren van werknemer/cliënt

Voor een aantal vereisten gelden er specifiek bij supervisie extra aandachtspunten, die hieronder worden genoemd.

Aanvulling bij het vereiste van toezicht/ tussenkomst: Structureel overleg

Supervisor en gesuperviseerde hebben in voldoende mate structureel overleg waarbij de frequentie en duur kan afnemen bij toenemende bekwaamheid van gesuperviseerde. Deze gesprekken dienen aantoonbaar plaats te vinden. De supervisor en gesuperviseerde bepalen in onderling overleg welke frequentie en duur van overleg voldoet.

Of en in hoeverre op basis van toenemende bekwaamheid op een gegeven moment minder supervisie van de aios bedrijfsgeneeskunde nodig is wordt bepaald door de praktijkopleider, die immers de voortgangs- en beoordelingsgesprekken voert en de aios bedrijfsgeneeskunde begeleidt in de voortgang van zijn praktijkopleiding en in de ontwikkeling van zijn professionele competenties.

Praktijkopleider en supervisor(en) hebben, indien het verschillende personen zijn, structureel overleg tenminste voorafgaand aan de voortgangsgesprekken tussen de praktijkopleider en de aios bedrijfsgeneeskunde.

Aanvulling bij het vereiste 'Informeren van werknemer/cliënt'

Uit het oogpunt van zorgvuldigheid is het noodzakelijk dat de aios bedrijfsgeneeskunde of anios de werknemer informeert dat ook de supervisor en indien van toepassing de praktijkopleider, vanwege kwaliteitsdoeleinden toegang hebben tot het (medisch) dossier.

Verwerken of verstrekken van gezondheidsgegevens is toegestaan als het noodzakelijk is voor het beheer van de beroepspraktijk.²⁸ Onder 'beheer' valt ook de kwaliteitsbewaking van de verleende zorg. Op grond daarvan is toestemming van de werknemer niet nodig. Er wordt in dit geval uitgegaan van veronderstelde toestemming. Wel moet werknemer de mogelijkheid worden geboden om bezwaar te maken.

Werknemer heeft altijd het recht om de verantwoordelijke bedrijfsarts²⁹ te spreken en dient daarover te worden geïnformeerd. Dit betekent niet dat er per se een nieuwe beoordeling door de verantwoordelijke bedrijfsarts verricht moet worden. Indien werknemer de supervisor/praktijkopleider wil spreken heeft het de voorkeur dat dit plaatsvindt in het kader van een leersituatie, waarbij o.a. het doel is de bekwaamheid van gesuperviseerde te bevorderen.

²⁷ Zie voor de toelichting en uitwerking het Standpunt Taakdelegatie, deel 1.

²⁸ op basis van AVG/UAVG: Art. 30.3.a UAVG

²⁹ in het geval van een aios bedrijfsgeneeskunde is dat de praktijkopleider of de supervisor aan wie de supervisetaken zijn gedelegeerd/ in het geval van een anios is dat de supervisor

Bij communicatie naar derden (zoals brieven, Poortwachter-documenten³⁰ en e-mails) moet uit de ondertekening duidelijk blijken dat er sprake is van supervisie.³¹ Dit blijft nodig totdat de aios zijn opleiding heeft afgerond en geregistreerd staat als bedrijfsarts. Voor een anios is dat een blijvende noodzaak. In de praktijk ieder document contrasigneren is niet nodig. Met contrasigneren bedoelen we dat het document geautoriseerd is door de supervisor en deze de inhoud kent en onderschrijft.³² Dit kan door bij ondertekening de mededeling toe te voegen: 'geautoriseerd door supervisor'³¹. De a(n)ios legt zijn advies vóór verzending voor aan de praktijkopleider (aios) resp. supervisor (anios) totdat hij bekwaam is bevonden om de betreffende documenten zelfstandig op te stellen. Daarna behoeven de documenten geen autorisatie meer.

Ook als een a(n)ios een voldoende bekwaamheidsniveau heeft kan het voorkomen dat hij over zijn advies toch wil overleggen met zijn praktijkopleider/supervisor. In deze gevallen verdient het aanbeveling en volstaat het dat van dit overleg een aantekening gemaakt wordt in het betreffende dossier, zodat duidelijk is dat het advies akkoord is bevonden.

2.3 Verantwoordelijkheden van gesuperviseerde, supervisor en praktijkopleider

Betrokkenen: verantwoordelijkheid

- De praktijkopleider is eindverantwoordelijk voor de geleverde bedrijfsgeneeskundige zorg door de aios bedrijfsgeneeskunde.
- De supervisor heeft een eigen verantwoordelijkheid voor taken onder supervisie uitgevoerd door de aios.
- De eindverantwoordelijk voor de verleende zorg door een anios ligt bij de supervisor.
- De gesuperviseerde heeft ook een eigen verantwoordelijkheid. De primaire verantwoordelijkheid voor het 'zich bekwaam achten' ligt bij de gesuperviseerde. Daarbij geldt 'onbekwaam is onbevoegd'. Tot hoever de eigen verantwoordelijkheid van gesuperviseerde reikt is mede afhankelijk van zijn bekwaamheidsniveau en ervaring en neemt toe naarmate deze toenemen.

De praktijkopleider voert de voortgangs- en beoordelingsgesprekken en begeleidt de aios bedrijfsgeneeskunde in de voortgang van zijn praktijkopleiding en in de ontwikkeling van zijn professionele competenties. De praktijkopleider stelt dan ook de bekwaamheidsniveaus vast bij een aios bedrijfsgeneeskunde, óók als hij de dagelijkse supervisie overgedragen heeft aan een andere bedrijfsarts. De supervisor heeft een eigen verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de supervisie, zijn toezicht op het functioneren in de dagelijks praktijk en de communicatie over zijn waarnemingen m.b.t. het functioneren van de aios bedrijfsgeneeskunde met de praktijkopleider.³³

De supervisor stelt de bekwaamheid van de anios vast en blijft eindverantwoordelijk voor de verleende zorg door de anios.

³⁰ *probleemanalyse, actuele oordeel, inzetbaarheidsprofiel, etc*

³¹ *Bij voorkeur wordt hierbij ook de naam (en het BIG-nummer) van de supervisor vermeld*

³² *[Brief aios niet klakkeloos ondertekenen](#) (Uit: Medisch Contact)*

³³ *Conform het standpunt taakdelegatie 'vereiste van bekwaamheid' (NVAB, 2018). Het is in deze situatie van belang dat de supervisor op de hoogte is van het LOP, de diverse Kritische beroepsactiviteiten die bij de opleiding begeleiden en ook de toetscriteria. Hierdoor kan de supervisor de aios bedrijfsgeneeskunde in lijn van de opleiding begeleiden en ook terugkoppeling verzorgen aan de praktijkopleider (die verantwoordelijk is voor de beoordeling). In de tweedaagse basisscholing wordt de supervisor voor die begeleidingstaken toegerust (waarmee de kwaliteit van de praktijkopleiding wordt bevorderd).*

Welke taken kunnen onder supervisie worden uitgevoerd?

Alle bedrijfsgeneeskundige taken kunnen onder supervisie worden uitgevoerd, waarbij de mate van supervisie afhankelijk is van bekwaamheid en ervaring van gesuperviseerde.

Er worden vijf bekwaamheidsniveaus onderscheiden (LOP, NVAB 2016):

Niveau	1	2	3	4	5
Omschrijving	Alleen observeren	Uitvoeren onder directe supervisie	Uitvoeren onder indirecte supervisie	Uitvoeren zonder supervisie	Superviseert anderen

Zolang een arts geen bedrijfsarts is, is altijd een vorm van supervisie vereist. Een anios kan maximaal bekwaamheidsniveau 3 behalen, waarbij altijd enige vorm van supervisie van toepassing blijft. Een aios bedrijfsgeneeskunde kan maximaal bekwaamheidsniveau 4 behalen. Alleen een bedrijfsarts kan, onder voorwaarden, zelfstandig anderen superviseren (bekwaamheidsniveau 5).³⁴

Taakdelegatie door aios bedrijfsgeneeskunde / anios

Zoals in deel 1 beschreven is kan een geregistreerd bedrijfsarts taken delegeren. Ook een aios bedrijfsgeneeskunde of anios die onder supervisie werkt kan bedrijfsgeneeskundige taken delegeren. Naast de algemene voorwaarden voor taakdelegatie moet ook worden voldaan aan onderstaande punten:

- Hij is zelf voldoende bekwaam voor de te delegeren taak.
- Hij is zelf voldoende bekwaam om de taak te delegeren.
- Deze taakdelegatie gebeurt onder supervisie en (eind)verantwoordelijkheid van de praktijkopleider van de aios bedrijfsgeneeskunde of de supervisor van de anios, waarbij expliciete goedkeuring van betreffende praktijkopleider of supervisor vereist is voor de beoogde delegatie. De afspraken m.b.t. taakdelegatie worden daarbij schriftelijk vastgelegd.

2.4 Borging kwaliteit van supervisie

Op verschillende manieren is de borging van kwaliteit geregeld zowel op proces als inhoudelijk niveau. De belangrijkste instrumenten zijn:

- De (verplichte) eisen die aan de praktijkopleiders en supervisoren gesteld worden. De verplichte regelmatige overleggen.
- In alle situaties geldt dat uit verslaglegging van deze overleggen duidelijk dient te blijken welke vorderingen de a(n)ios heeft gemaakt en wat zijn bekwaamheidsniveau is.
- Gebruik van de toetsinstrumenten uit het 'Toetsboek opleiding bedrijfsgeneeskunde'³⁵, hetgeen verplicht is voor praktijkopleiders en supervisoren bij de begeleiding van aiossen bedrijfsgeneeskunde, maar natuurlijk ook de supervisoren kan ondersteunen bij de begeleiding van aniossen.

³⁴ In het LOP 2016 staat in de thema-toetskaarten nog bij enkele kritische beroepsactiviteiten bekwaamheidsniveau 5 vermeld. Dit is achterhaald; voor alle kritische beroepsactiviteiten geldt dat de aios tijdens de opleiding maximaal bekwaamheidsniveau 4 kan behalen. In de volgende versie van het LOP zal dit worden aangepast.

³⁵ Dit document is terug te vinden op de NVAB-website: www.nvab-online.nl

Afkortingen

Aios	Arts in opleiding tot specialist
Anios	Arts niet in opleiding tot specialist
AP	Autoriteit Persoonsgegevens
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
BIG-register	In het BIG-register staan alle zorgverleners die volgens de wet een beschermde titel mogen dragen. Dit register is gebaseerd op de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (wet BIG)
CGS	College Geneeskundige Specialismen
ECG	ElektroCardioGram
ERD-WGA	Eigenrisicodrager – Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
GZ	Gezondheidszorg
KAMG	Koepel Artsen Maatschappij en Gezondheid
LOP	Landelijk Opleidingsplan Bedrijfsarts
LPP	Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders
NCvB	Nederlands Centrum voor Beroepsziekten
Nivel	Nederlands Instituut voor Onderzoek van de Gezondheidszorg
NVAB	Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
NVVG	Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde
OR	Ondernemingsraad
OVAL	Brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, etc.
PAGO	Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
PMO	Preventief medisch onderzoek
PVT	Personeelsvertegenwoordiging
RGS	Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
RI&E	Risico-Inventarisatie en Evaluatie
SER	Sociaal Economische Raad
SMO	Sociaal Medisch Overleg
UAVG	Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wet TZ	Wet terugdringing ziekteverzuim
WGBO	Wet op de Geneeskundige BehandelingsOvereenkomst
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WMK	Wet medische keuringen
Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
Wvlbz / VLZ	Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
WvP	Wet verbetering poortwachter

Bijlage 1: Arbeidsomstandighedenwet- Artikel 14 (Geldend vanaf 1 juli 2017)

1. In aanvulling op artikel 13 laat de werkgever zich bij de volgende taken bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven of die als bedrijfsarts is ingeschreven in een erkend specialistenregister als bedoeld in artikel 14 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg:
 - a. het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, en daarover adviseren;
 - b. het adviseren bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, met inbegrip van het adviseren bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 25, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, dan wel bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gestelde regels;
 - c. het uitvoeren van:
 - 1°. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 18;
 - 2°. de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten;
 - 3°. de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de begeleiding, bedoeld onder b.
2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het volgende in acht genomen:
 - a. de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, wordt doeltreffend uitgevoerd;
 - b. de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt binnen het bedrijf of de inrichting georganiseerd;
 - c. voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een of meer andere deskundige personen als bedoeld in het eerste lid, aanhef;
 - d. de personen die de bijstand verrichten, hebben een zodanige uitrusting en zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, naar behoren kunnen verlenen;
 - e. er is een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts;
 - f. de bedrijfsarts is in de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever te bezoeken;
 - g. tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, honoreert de bedrijfsarts een verzoek van de werknemer om in verband met een door hem gegeven advies dat betrekking heeft op de taken, bedoeld in het eerste lid, onder b en c, zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts te raadplegen;
 - h. de bedrijfsarts heeft een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten;
 - i. de personen die bijstand verrichten, werken nauw samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de in artikel 13, eerste lid, genoemde deskundige personen, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - j. de bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in artikel 3.

3. Een afschrift van een advies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt door de degene die dit advies heeft opgesteld gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een afschrift van dit advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers.
4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taken, bedoeld in de artikelen 9, derde lid, 14 en 14a alsmede de daarop berustende bepalingen, wordt door of vanwege een overeenkomst tussen de werkgever en de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, schriftelijk vastgelegd. Onderdeel van de overeenkomst is de wijze waarop de in de aanhef van dit artikel genoemde personen in het bedrijf of de inrichting van de werkgever met inachtneming van de professionele dienstverlening uitvoering kunnen geven aan de verplichtingen die op grond van de in de eerste zin bedoelde taken op hen rusten.
5. Aangaande de bedrijfsarts wordt in de overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, in het bijzonder aandacht besteed aan de wijze waarop aan het tweede lid, onderdelen f tot en met j, en artikel 9, derde lid, uitvoering wordt gegeven.
6. Bij de gegevensverwerking noodzakelijk voor de uitvoering van de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan gebruik worden gemaakt van het burgerservicenummer.
7. Artikel 464 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek voorzover het betreft de overeenkomstige toepassing van de artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is niet van toepassing indien in verband met de uitvoering van deze wet handelingen worden verricht op het gebied van de geneeskunst door personen die zijn belast met de taken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b.
8. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
9. De organisatie van de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, kan, met inachtneming van het tweede lid, plaatsvinden bij:
 - a. collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, of
 - b. regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
10. Indien zowel een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, als een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel b, gelden, zijn de in die overeenkomst en regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of de regeling, bedoeld in het negende lid, onderdeel a, van toepassing.
11. Voor de toepassing van dit artikel en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, en een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdelen a en b, gedurende 5 jaren, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die collectieve arbeidsovereenkomst of die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste zin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste zin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling.

12. Het eerste lid, aanhef en onderdeel a, is niet van toepassing ten aanzien van de werkgever:

- a. die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week, of
- b. met in de regel ten hoogste 25 werknemers, indien voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik wordt gemaakt van:
 - 1°. een model dat is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling door een daartoe bevoegd bestuursorgaan en een onverplicht karakter heeft, of
 - 2°. een instrument dat is aangemeld bij Onze Minister dan wel bij een door Onze Minister aangewezen instelling.

13. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld voor:

- a. de tijdsduur van arbeid die buiten beschouwing wordt gelaten bij de toepassing van het twaalfde lid, onderdeel a;
- b. het model en het instrument, bedoeld in het twaalfde lid, onderdeel b.

14. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de bijstand bij een of meer taken als bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, niet verplicht is met inachtneming van bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften.

15. Het niet naleven van de bij of krachtens deze wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, onder g, h en j, door de bedrijfsarts, de verplichting, bedoeld in het tweede lid, onder i, door de personen, bedoeld in het eerste lid, en de verplichting, bedoeld in het derde lid, eerste zin, door de personen, bedoeld in het eerste lid, wordt aangemerkt als een overtreding.

Bijlage 2: Functionarissen met en zonder BIG-registratie

Functionarissen met een BIG-registratie zijn;

- *Artikel 3-beroepen*

[Artikel 3-beroepen](#) moeten zich registreren in het BIG-register en vallen onder het tuchtrecht. Dit zijn functionarissen zoals verpleegkundigen, GZ-psychologen, (bedrijfs-)fysiotherapeuten en tandartsen, maar ook huisartsen en medisch specialisten vallen hieronder. Bij de verschillende functionarissen is onderscheid te maken tussen degenen met en zonder specifieke scholing in de bedrijfsgezondheidszorg en het al dan niet hebben van kennis van de werksituatie ³⁶.

Functionarissen zonder BIG-registratie zijn;

- *Arbokerndeskundigen*

De Arbokerndeskundigen die naast de bedrijfsarts in de Arbowet zijn opgenomen zijn de hogere veiligheidskundige, de arbeidshygiënist en de arbeids- & organisatiedeskundige. Dit zijn deskundigen in de zin van de Arbowet, binnen of buiten een arbodienst werkzaam, alsmede zij die onder hun verantwoordelijkheid werken.

- *Overige Arbofunctionarissen met registratie als deskundige*

Naast de kerndeskundigen zijn er verschillende Arbodeskundigen die kunnen ondersteunen bij specifieke onderwerpen. Dit zijn onder anderen de arbeidsdeskundige, casemanager, ergonom, preventiefunctaris en vertrouwenspersoon.

- *Niet medisch geschoolde casebegeleiders*

Dit betreft met name bedrijfsmaatschappelijk werkenden (BMW), re-integratiemanagers, personeelswerkers, casemanagers en arbeidsdeskundigen.

Artikel 34-beroepen

De functionarissen die vallen onder de [artikel 34-beroepen](#) hebben een wettelijk beschermde opleidingstitel, maar kunnen zich niet registreren in het BIG-register. Dit zijn onder andere oefentherapeuten (Cesar & Mensendieck), ergotherapeuten, diëtisten en podotherapeuten.

Voor al deze functionarissen zonder BIG-registratie is het steeds nodig om een duidelijk onderscheid te maken naar situaties waarin deze een taak vervult in opdracht van de bedrijfsarts of als zelfstandige functionaris. Een deel van hen valt onder een verenigingsrecht.

³⁶ Veel gebruikte benamingen voor verpleegkundigen met specifieke bekwaamheid zijn Arbo- of bedrijfsverpleegkundigen (AVK of BVK) respectievelijk verzuimverpleegkundige of verzuimconsulent genoemd.