

Arbo Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor arboprofessionals, preventiemedewerkers, bedrijfshulpverleners en ondernemingsraden. De insteek is: hoe kan een in- of externe arboprofessional bijdragen aan een gezonde en veilige werkplek en hoe behaalt hij daarmee een beter rendement voor de organisatie. In Arbo Rendement leest u verder alles over onderwerpen zoals arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, re-integratie, subsidies en het arbobeleid.

Arbo Rendement biedt u:

- heel veel kort nieuws;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- geregeld een marktanalyse over relevante onderwerpen voor de arboprofessional;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op arbogebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/arboblade

VRAAG & ANTWOORD

KOLVEN

Een werknemster is terug van zwangerschapsverlof, maar wil thuis kolven omdat ze de ruimte niet geschikt vindt. Moet mijn werkgever dit faciliteren?

Een werknemster heeft na de geboorte van haar kind het recht om moedermelk af te kolven. Op grond van de Arbeids-tijdenwet is uw organisatie verplicht om

deze werknemster de mogelijkheid te bieden om het werk te onderbreken voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven. Zij mag tot negen maanden na de bevalling zo vaak en zo lang als nodig, maar maximaal een kwart van de werkdag of dienst, kolven of voeden. Deze tijd wordt gezien als werktijd, waardoor de werkgever het loon gewoon moet doorbetalen.

Koelkast

Uw organisatie moet als dit nodig is voor het voeden of kolven wel een ruimte ter beschikking stellen. Deze ruimte moet aan een aantal eisen voldoen:

- De ruimte moet afsluitbaar zijn.
- De ruimte moet voldoende privacy bieden.
- De ruimte moet voldoende rustig en afgezonderd zijn.
- In de ruimte moet een bed of rustbank staan.

- Er moet voldoende verse lucht en een voorziening voor goede klimaatbeheersing zijn.
 - Er mogen geen risico's aanwezig zijn zoals gevaarlijke stoffen en verontreinigingen.
 - Er moet een koelkast aanwezig zijn om het afgekolfd melk te bewaren.
- Uw organisatie is dus verplicht voor een fatsoenlijke, geschikte ruimte te zorgen. Het is niet de bedoeling dat u een toilet instelt als kolfruimte.

Thuis

Mocht er geen geschikte ruimte binnen uw organisatie aanwezig of beschikbaar zijn, dan moet de werknemster in de gelegenheid worden gesteld om thuis te kolven of borstvoeding te geven. In plaats daarvan mag zij ook zelf een plek regelen.

Petra Greuter, advocaat bij Lexence, e-mail: p.greuter@lexence.com

Ja, uw organisatie is hier in principe toe verplicht. Als de werknemer niet meer kan terugkeren in de eigen bedongen arbeid, moet de werkgever laten onderzoeken of er nog andere passende arbeid mogelijk is in de organisatie. Is dat niet het geval, dan onderzoekt de arbeidsdeskundige arbeidsmogelijkheden buiten de organisatie (re-integratie tweede spoor). Als de werkgever hier geen gehoor aan geeft, zijn zijn re-integratie-inspanningen onvoldoende. UWV toetst die inspanningen voordat het beslist of de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering. Bij onvoldoende inspanning kan uw organisatie een loonsanctie opgelegd krijgen om ook nog het derde ziektejaar te betalen. Zo'n loonsanctie is meestal veel duurder

dan arbeidsdeskundig onderzoek. Het arbeidsdeskundig onderzoek kunt u dus niet zomaar naast u neerleggen.

Energie

Een uitzondering geldt als rond de eerstejaarsevaluatie al zeker is dat de werknemer binnen de eerste 104 weken van ziekte terug kan keren in de eigen arbeid en de aanvraag voor een WIA-uitkering niet nodig zal zijn. De werkgever kan dan met de werknemer afspreken alle energie in te zetten op volledige terugkeer. Maar gezien het advies van de bedrijfsarts zult u zich niet in deze situatie bevinden.

Marjol Nikkels, directeur CS opleidingen, e-mail: marjol.nikkels@cs-opleidingen.nl

RE-INTEGRATIE

De bedrijfsarts heeft ons geadviseerd om voor een werknemer een duur arbeidsdeskundig onderzoek te laten verrichten. Zijn we hier nu toe verplicht?