

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3411

Vragen van het lid **Smeulders** (GroenLinks) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *zorgverlof voor ouders van kinderen met kanker* (ingezonden 15 mei 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 11 juli 2019) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3105

Vraag 1

Kent u het bericht «Ouders ernstig zieke kinderen verdienen meer verlof»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3 en 4

Vindt u het ook onwenselijk dat bijna de helft van de ouders zich ziek meldt, omdat ze niet uit de voeten kunnen met het zorgverlof? Zo ja, wat gaat u doen om de situatie van deze ouders te verbeteren?

Vindt u het ook essentieel dat ouders steun kunnen geven aan hun levensbedreigend zieke kind, zonder daarnaast ook nog financiële zorgen te hebben? Vindt u ook dat onbetaald verlof van zes weken ontoereikend is voor ouders wiens kind een langdurige kankerbehandeling ondergaat? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2, 3 en 4

Het is vanzelfsprekend dat ouders zoveel als mogelijk aanwezig willen zijn bij hun kind als dat kind ernstig ziek is, bijvoorbeeld kanker heeft. Dat is niet alleen nodig voor de verzorging en begeleiding van het kind, maar ook voor de ouders zelf is het waardevol om deze aangrijpende periode tezamen met hun kind door te brengen.

Er wordt door overheid en ook door werkgevers veel gedaan om ouders hierbij te ondersteunen. Er zijn een aantal mogelijkheden voor verlof, zodat de ouders in ieder geval aanwezig kunnen zijn bij arts of het ziekenhuisbezoek of gedurende een aantal weken het kind thuis kunnen verzorgen. In een aantal gevallen wordt daarbij het loon geheel of gedeeltelijk doorbetaald. Er bestaat een wettelijk recht om tijdelijk minder uren te gaan werken of om het

¹ <https://www.ad.nl/binnenland/ouders-ernstig-zieke-kinderen-verdienen-meer-verlof~a34b07e0/>

werkrooster aan te passen om dit zo goed mogelijk af te stemmen op de zorgsituatie thuis. Er zijn goede voorbeelden van werkgevers die de ouders in staat stellen om zoveel mogelijk bij hun kind te kunnen zijn en begripvol zijn ten aanzien van het gegeven dat de ouders zich in deze periode niet volledig op hun werk kunnen concentreren. Maar bij langdurige ziekte is dat niet altijd voldoende. De realiteit is echter dat de overheid niet kan garanderen dat beide ouders gedurende de gehele ziekteperiode bij hun kind kunnen zijn en ook niet kan uitsluiten dat men financiële zorgen heeft. Iedere situatie is anders en vraagt om maatwerk. Er zijn ook andere situaties, bijvoorbeeld de langdurige verzorging van een zieke partner, waarvoor het wettelijk kader veel mogelijkheden biedt om deze zorg met het werk te combineren, maar ook deze mogelijkheden zijn niet onbeperkt.

Wat in de combinatie van intensieve zorg met werk van belang is, is dat er begrip is van de werkgever en dat werkgever en werknemer in onderling overleg bekijken wat voor de werknemer nodig is en op welke wijze de werkgever hem daarbij zo goed mogelijk kan faciliteren. Dat is niet altijd eenvoudig, omdat het om een zeer persoonlijke en trieste situatie gaat. Met de sociale partners in de Stichting van de Arbeid en het project Mantelzorg & Werk zal ik bekijken hoe we de bewustwording bij werkgevers over de positie van ouders met ernstig zieke kinderen kunnen vergroten. Vervolgens ben ik bereid om handreiking voor werkgevers over de ondersteuning van werknemers met ernstige persoonlijke omstandigheden laten ontwikkelen. Mogelijk kan dit bijdragen aan het beperken van het ziekteverzuim van ouders. Ik heb de NFK en de VOKK reeds verzocht om medewerking bij de uitwerking van deze handreiking en zij hebben positief gereageerd. Ook sociale partners wil ik erbij betrekken.

Vraag 5 en 6

Wat vindt u van de oproep van de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK) en de Vereniging Ouders, Kinderen en Kanker (VOKK) om de verlofregeling voor deze specifieke groep ouders uit te breiden? Bent u daartoe bereid? Zo nee, waarom niet?

Ziet u ook mogelijkheden in het uitbreiden van ouderschapsverlof om deze groep tegemoet te komen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5 en 6

Ik begrijp de oproep voor langer durend verlof, maar een uitbreiding van de verlofmogelijkheden heb ik niet in overweging. Zoals in de beantwoording op de vragen 2, 3 en 4 reeds is aangegeven zijn de wettelijke mogelijkheden voor verlof niet onbeperkt en is de realiteit dat de overheid niet kan garanderen dat de ouders gedurende de gehele ziekteperiode bij hun kind kunnen zijn. Of het daarbij dan zou gaan om een specifieke regeling voor zorgverlof of ouderschapsverlof is in principe niet relevant.

Vraag 7

Wat vindt u ervan dat in sommige bedrijven werknemers hun vrije dagen afstaan aan collega's die dat hard kunnen gebruiken? Vindt u dat een wenselijke situatie of een teken dat de huidige verlofregelingen niet voldoen?

Antwoord 7

Als werknemers op vrijwillige basis verlofdagen afstaan aan een collega die om dringende reden verlof nodig zou hebben maar zelf niet meer over verlofdagen beschikt, of anderszins flexibiliteit tonen om hun collega ter wille te zijn dan kan ik deze vorm van collegialiteit waarderen.

Vraag 8

Neemt u dit onderzoek mee bij de uitvoering van de motie-Smeulders/Van Weyenberg over het gebruik van zorgverlof bevorderen?² Hoe staat het met de uitvoering van deze motie?

² Kamerstuk 35 000 XV, nr. 46

Antwoord 8

De leden Smeulders en Van Weyenberg stellen in hun motie terecht dat zorgverlof een goed middel kan zijn om de werkende mantelzorger te ontlasten. Volgens cijfers van het SCP is het gebruik van zorgverlof hoger dan in de motie wordt gesteld (namelijk kortdurend zorgverlof 10% i.p.v. 5% en langdurend zorgverlof 6% i.p.v. 1%), maar is het gebruik hoe dan ook betrekkelijk laag.³ Het gaat hierbij om de werkelijke gebruikscijfers en bevat dus zowel formele als informele afspraken over verlof. Volgens datzelfde rapport van het SCP is een groot deel van het niet-gebruik te verklaren doordat men geen behoefte heeft aan zorgverlof. Slechts 9% van de werkende mantelzorgers beschouwt betaald verlof als de beste manier om werk en zorgtaken beter te combineren. Veel vaker wordt er voor de combinatie van mantelzorg met werk belang gehecht aan begrip op de werkvloer (35%) en flexibele werktijden (23%). Zorgverlof is dus een belangrijke regelmogelijkheid, maar voor een beperkte groep werkende mantelzorgers. Een voorbeeld hiervan zijn ouders met ernstig zieke kinderen, zo blijkt uit het onderzoek van de NFK en VOKK.

Er wordt meer waarde gehecht aan andere vormen van ondersteuning. Sinds april van dit jaar heeft stichting Werk&Mantelzorg het programma «Mantelzorg werkt» gelanceerd met subsidie vanuit de ministeries van VWS en SZW. Dit is het vervolg op de eerdere programma's Werk&Mantelzorg (2014–2016) en de Next Step (2016–2018) en heeft als doel om erkenning en ondersteuning van mantelzorgers op het werk te stimuleren. Extra aandacht gaat hierbij uit naar bewustwording, beste practices, instrumenten en kennisdeling voor werkgevers, leidinggevende en collega's om werk en mantelzorg bespreekbaar te maken op het werk en tot maatwerk oplossingen te komen. Uiteraard wordt hierbij ook aandacht besteed aan het vergroten van de bekendheid van de wettelijke voorzieningen zoals flexibel werken en verlofregelingen. Daarnaast wordt via het platform «Hoe werkt Nederland?» regelmatig aandacht besteed aan persoonlijke verhalen van werkende mantelzorgers en goede voorbeelden van organisaties die tot passende afspraken zijn gekomen.

Naar aanleiding van mijn toezegging aan het lid Wiersma tijdens de begrotingsbehandeling SZW van 28 en 29 november 2018 wil ik het volgende toevoegen. Uit een inventarisatie van de Stichting Werk&Mantelzorg over informele afspraken tussen werkgever en werknemers met een mantelzorg taak blijkt de verscheidenheid aan afspraken die op de werkvloer mogelijk zijn⁴). Een praktijkvoorbeeld van een creatieve oplossing is een medewerkster van een welzijnsorganisatie die zorgt voor haar zoon met autisme. Deze medewerkers werkte 24 uur per week verdeelt over vier dagen en wilde liever drie dagen werken. In eerste instantie liet het rooster dit niet toe, maar door samen met een andere collega te schuiven met werktijden is het toch gelukt. Bij een bedrijf in de afvalverzameling is met een werknemer afgesproken dat uren die nodig zijn voor een wekelijks wisselende afspraak met de specialist voor zijn zieke kind flexibel op een ander moment kunnen worden ingehaald. Dit geeft de werknemer de ruimte om altijd aanwezig te kunnen zijn bij de bezoeken aan de specialist zonder minder te hoeven werken. In weer een ander geval hebben werkgever en werknemer afgesproken dat de betreffende medewerker voor een periode van een jaar 80% werkt, 90% uitbetaald krijgt en 100% pensioen uitbetaald krijgt.