

## Rouw en werk:

# ‘Inzet op maatwerk en rouwverlof als vangnetvoorziening’

T.b.v. het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer op 25 november 2021 over rouwverlof

### Rouw en werk horen bij elkaar

Vroeg of laat krijgen we er allemaal mee te maken: het verlies van een dierbare. Zo’n ingrijpend verlies neem je ook mee naar het werk. Rouw en werk horen dus bij elkaar. Rouw is geen ziekte, maar je kunt er goed ziek van zijn en van veranderen. Om verlies te overleven, kan het helpen om weer aan het werk te gaan. Werk geeft structuur aan het leven en biedt iemand die rouwt de mogelijkheid om zich weer te verbinden aan anderen. Werken is vaak helend. Maar in de praktijk pakt dat niet altijd zo uit. Werken is alleen helend en verbindend als er op de werkvloer een sfeer is van erkenning, acceptatie en zorg. Daarvoor is kennis over rouwen nodig. Werkgevers en collega’s die te weinig van rouw weten, kunnen met de beste bedoelingen een rouwende behoorlijk voor de voeten lopen. Door gemis te negeren, niet goed te luisteren of behoeftes zelf in te vullen. Kortom: hoe een werkgever, leidinggevende of collega omgaat met rouwende werknemers kan iemands rouwproces verzwaren of verlichten. De prijs daarvoor is hoog. Want gebrek aan de juiste steun en begeleiding kan leiden tot demotivatie, ziekteverzuim, productieverlies, ongelukken en een slechte naam.<sup>1</sup>

### Gevolgen van rouw op het werk

Verlies kan grote gevolgen hebben voor de betrokken werknemer. Werknemers die met verlies en rouw te maken krijgen, zijn soms niet in staat om te werken. Ze zijn niet ziek, maar tijdelijk niet of slechts deels in staat om hun werk te verrichten. Uit onderzoek van AStri in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat werknemers - na het overlijden van een dierbare - gemiddeld zo’n vijf maanden verzuimen van hun werk. Eenmaal aan het werk, meldt 40% zich na kortere of langere tijd weer ziek als gevolg van (nog te verwerken) rouw.<sup>2</sup> Onderzoek van ArboNed bevestigt het verzuim van zo’n vijf maanden bij rouw.<sup>3</sup> Dat correspondeert weer met onderzoek van het CNV waaruit blijkt dat 42 procent van werknemers in de rouw te vroeg weer aan het werk gaat.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ‘Hoe werkt Rouw?: Handreiking rouw op de werkvloer’, CNV Vakmensen in samenwerking met Manu Keirse, 2020. Een gratis exemplaar hiervan is op te vragen via: <https://www.cnvvakmensen.nl/campagnes/rouw/>

<sup>2</sup> <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-211057.pdf>

<sup>3</sup> [https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed\\_Whitepaper\\_Arbeid\\_En\\_Rouw\\_0.pdf](https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf)

<sup>4</sup> ‘Rouw op het werk, ervaringen van leden van CNV Vakmensen’, december 2019, <https://www.cnvvakmensen.nl/campagnes/rouw/>

Arboned spreekt van een gemiddelde verzuimduur van 170 dagen per werknemer en geeft aan dat dit verzuim bij een goede begeleiding van de werknemer gemiddeld met 47 dagen teruggebracht kan worden. Meer aandacht voor rouw op de werkvloer en een betere begeleiding betekent dus ook een besparing op verzuimkosten.<sup>5</sup>

## Omgang met rouw op het werk start met maatwerk

De omgang met rouw op werk start met maatwerk. Daarbij gelden in de visie van het CNV drie uitgangspunten:

### *Een werknemer die rouwt, neemt het verdriet mee naar het werk*

Vroeg of laat krijgt iedereen te maken met verlies in het leven. Rouwen hoort bij het leven en het is belangrijk dat iemand die rouwt zo snel mogelijk weer verbinding krijgt met de werkvloer. Daarbij moeten leidinggevenden en collega's zich realiseren dat medewerkers die rouwen hun verdriet meenemen naar het werk. Ze kunnen het niet bij de ingang van het bedrijf achterlaten om het weer mee te nemen als het werk erop zit.

### *Een werknemer die rouwt, heeft vooral nodig dat er naar hem of haar wordt geluisterd*

Collega's en leidinggevende moeten bereid zijn om te luisteren naar de rouwende. Alles begint bij contact leggen en dus bij luisteren. Niet alleen de eerste dagen, maar ook later. Een groot verlies overleven is een proces van weken, maanden, jaren.

### *Elke verlieservaring is uniek en vraagt daarom om maatwerk*

Elke werknemer en elke situatie is uniek. Elke situatie vraagt om maatwerk. Een goede opvang van een werkende die een ingrijpend verlies heeft geleden staat of valt bij de bereidheid om werkprocedures aan te passen, zonder hiervoor iets terug te vragen. Soms gaat het om heel kleine aanpassingen, zoals het tijdelijk aanpassen van de werktijden om kleine kinderen eerst naar de opvang te kunnen brengen, of het bieden van een vaste werkplek. Om goed maatwerk te kunnen leveren, is het belangrijk om goed te luisteren en te weten hoe rouw werkt. Maatwerk gaat in eerste instantie niet over vakantiedagen opnemen of het salaris. Het gaat over het inrichten van het werk op zo'n manier dat het een werknemer lukt om weer aan de slag te gaan.

---

<sup>5</sup> [https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed\\_Whitepaper\\_Arbeid\\_En\\_Rouw\\_0.pdf](https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf)

## Inzet CNV om maatwerk mogelijk te maken

Om werkgevers en werknemers handvatten te geven om het gesprek over rouw op de werkvloer aan te gaan en daar ook afspraken over te maken, heeft het CNV de handreiking 'Rouw op de werkvloer' ontwikkeld.<sup>6</sup> Van deze handreiking zijn al zo'n 3.150 exemplaren opgevraagd en is inmiddels de derde druk verschenen. Het recent opgezette Instagram account 'Hoe werkt Rouw' telt al bijna 700 betrokken volgers.<sup>7</sup> Naast het gebruik door individuele werkgevers en werknemers ligt de handreiking ook aan de basis van cao-afspraken over rouw.

In totaal zijn er inmiddels in 46 cao's (door het CNV) afspraken gemaakt over rouw. Het gaat hier om afspraken over de mogelijkheid tot het opnemen van rouwverlof en het gebruik van de CNV-handreiking 'Rouw op de werkvloer' als rouwprotocol. De handreiking zet aan tot het maken van maatwerkafspraken op de werkvloer over:

- het creëren van meer begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's;
- tijdelijk aangepaste werktijden;
- tijdelijk minder belastende werkzaamheden.

## Maatwerk kan niet zonder vangnet: onze vraag aan 'de politiek' om een wettelijk rouwverlof

Het CNV is van mening dat omgaan met rouw op het werk in de eerste plaats op de werkvloer besproken en geregeld moet worden. Toch kan rouwproblematiek niet alleen overgelaten worden aan decentrale partijen aan de cao-tafel of individuele werkgevers en werknemers. Ook de overheid heeft hierin een faciliterende en normstellende rol en kan door het organiseren van een (flexibel) rouwverlof de werkvloer en de werkenden die met rouw te maken krijgen ondersteunen.

De huidige verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg bieden te weinig houvast in dit soort situaties; de werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof bij het overlijden van een dierbare, maar dit verlof is beperkt in tijd en meer bedoeld om praktische zaken rond het overlijden te regelen. Als de werknemer vanwege rouw niet in staat is om te werken, rest hem niets anders dan zich ziek te melden of vakantiedagen op te nemen. Met een ziekmelding komt die werknemer vervolgens in een regime dat daar niet voor bedoeld is. Rouw is immers geen ziekte.

---

<sup>6</sup> 'Hoe werkt Rouw?: Handreiking rouw op de werkvloer', CNV Vakmensen in samenwerking met Manu Keirse, 2020. Een gratis exemplaar hiervan is op te vragen via: <https://www.cnvvakmensen.nl/campagnes/rouw/>

<sup>7</sup> <https://www.instagram.com/hoewerktrouw/>

Het CNV wil graag een door de overheid gefaciliteerd en doorbetaald rouwverlof, dat werknemers flexibel kunnen inzetten. Te denken valt aan een verlofvoorziening met de volgende kenmerken:

- maximaal de werktijd gedurende twee weken;
- op te nemen in dagen, dagdelen en uren;
- op te nemen gedurende de periode van een jaar na het overlijden van de dierbare.

Uitgangspunt hierbij is dat werknemers zonder ingewikkelde procedures van deze regeling gebruik kunnen maken.

#### *Rouwverlof als flexibele vangnetvoorziening*

Het CNV kiest ervoor om het rouwverlof te formuleren als een flexibele vangnetvoorziening als het werken even niet gaat. Als de werknemer vast dreigt te lopen en vanwege verdriet niet tot werken in staat is, kan hij terugvallen op deze voorziening. Hij kan gebruikmaken van de voorziening en een time-out nemen, zonder dat hij een moeilijke discussie met zijn leidinggevende of werkgever moet aangaan. Iets waar zijn hoofd op dat moment toch niet naar staat.

#### *Kostenindicatie voorziening rouwverlof per jaar*

Hoeveel geld per jaar nodig is voor een voorziening rouwverlof valt moeilijk in te schatten. Sommige werknemers zullen nooit gebruikmaken van de voorziening, anderen maar beperkt, wellicht een aantal ook voor een tweede keer.

De eerste voorzichtige indicatie die het CNV op dit moment kan maken, op basis van beperkte gegevens, is dat de kosten van een dergelijke regeling zullen liggen tussen minimaal 15 miljoen euro en maximaal 150 miljoen euro per jaar. Het maximale bedrag van 150 miljoen euro is van toepassing als iedere rouwende werkende de maximale 10 werkdagen verzuim heeft, bij een vergoeding van 100 procent van het maximumdagloon. Als een werknemer er gemiddeld vijf dagen gebruik van maakt, halveren kosten tot 75 miljoen euro. Bij elke dag minder dalen die verder tot 15 miljoen euro.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Bij deze berekening is uitgegaan van ca. 9 miljoen werkenden en 152.000 overlijdens per jaar (CBS 2019) en CNV-onderzoek waaruit blijkt dat 44% van de werknemers wel eens een dierbare verloren heeft, waardoor hij of zij 1 of meerdere dagen niet kon werken. Dat percentage is toegepast op het aantal overlijdens (44% van 152.000 is 66.880) en vervolgens is er gerekend met een vergoeding van 100 procent van het maximumdagloon.