

Vergaderjaar 2021–2022

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 434

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 mei 2022

Op 30 maart jl. heb ik u de rapportage van het onderzoek Rouw en werk; inzicht in de behoeften, mogelijkheden en best practices bij het ondersteunen van rouwende medewerkers, aangeboden (Kamerstuk 25 883, nr. 426). Tijdens de behandeling van de begroting 2021 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft mijn ambtsvoorganger toegezegd dit onderzoek te zullen laten uitvoeren.¹ In deze brief ga ik in op de resultaten van het onderzoek en mijn bevindingen daarbij.

Onderzoeksresultaten

Het onderzoek laat zien dat de wijze waarop rouw zich uit van persoon tot persoon kan verschillen en mede afhankelijk is van de relatie van de werknemer met de overledene, van de omstandigheden rond het overlijden en van de persoonlijkheid van de werknemer zelf. Rouw kost tijd en energie en voor velen kan rouw leiden tot psychische klachten. Daarbij moeten we denken aan bijvoorbeeld concentratieverlies, gedepimeerdheid en stemmingswisselingen. Bij andere personen leidt rouw tot lichamelijke klachten, zoals slapeloosheid en vermoeidheid, of zelfs fysieke pijn. Rouw en de gevolgen daarvan kunnen soms lang duren en na verloop van tijd soms verergeren. Het spreekt voor zich dat deze gevolgen zich ook uiten op de werkvloer. Daarom is aandacht voor goede begeleiding vanuit het werk op zijn plaats, zo valt uit het onderzoek te concluderen.

Het is positief om te constateren dat veel werkgevers tijd en aandacht besteden aan de werknemers, die met een persoonlijk verlies te maken hebben. Juist omdat de impact van een overlijden op de psychische en lichamelijke gesteldheid van een naaste zó verschillend kan zijn in aard, hevigheid en duur, is maatwerk vereist bij de ondersteuning van de betrokken werknemer. De werknemer kan het werk dan in een voor hem

¹ Kamerstuk 25 295, nr. 613

passend tempo hervatten. Maatwerk duidt op een op de persoon afgestemde benadering. Dat wil echter niet zeggen dat er geen breder kader is dat aanknopingspunten biedt voor de benadering en ondersteuning van rouwende werknemers. In het onderzoeksrapport worden drie elementen genoemd.

- 1) begrip: er is begrip van leidinggevende(n) en collega's nodig voor het feit dat een verlies, m.n. binnen het gezin, een ingrijpende gebeurtenis is met langdurige gevolgen voor de nabestaande, ook als deze zijn werkzaamheden al heeft hervat;
- 2) steun: de steun waar werknemers behoefte aan hebben is niet alleen nodig in woord, maar ook in daad. Goed luisteren naar de werknemer en ook concrete stappen zetten zoals (tijdelijke) aanpassingen van het werk en het regelen van praktische zaken rond afwezigheid;
- 3) ruimte: werknemers hebben behoefte aan ruimte om te rouwen. Dit uit zich in de behoefte aan vrijstelling van werk en aanpassingen van werktijden of werkzaamheden. Werknemers willen graag zelf invloed kunnen uitoefenen op het tempo waarin zij het werk weer oppakken.

Vanuit het perspectief van werkgevers geldt dat het merendeel van hen onderschrijft dat de omgang met een rouwende werknemer maatwerk vereist en niet kan worden vastgelegd in algemene afspraken. Wel zijn er in de meeste bedrijven, al dan niet in het kader van de cao, afspraken vastgelegd over verlof van enkele dagen bij het overlijden van een naaste. Bij langere afwezigheid is sprake van aanvullend verlof (waaronder ook vakantie- of ADV-dagen), ziekmelding of verzuim zonder nadere specificatie met loondoorbetaling. Naast verlof biedt een meerderheid van de werkgevers ondersteuning in de vorm van het onderhouden van persoonlijk contact, flexibiliteit en professionele hulpverlening. Het is goed om te constateren dat veel werkgevers betrokkenheid tonen en rekening houdend met wat haalbaar is voor hun bedrijf of organisatie, steun bieden aan de werknemer.

Uit gesprekken met werknemers blijkt dat deze vaak meer tijd voor verwerking nodig hebben dan de dagen rond het overlijden. De periode die men daarvoor nodig heeft verschilt van persoon tot persoon en per situatie. Het verlies van een partner of kind heeft een geheel andere impact, vaak ook in praktische zin, dan het verlies van een ouder. Daarom past niet één manier van omgaan met rouw. Maatwerk, begrip, steun en ruimte zijn ook bij werknemers sleutelwoorden. Afhankelijk van de situatie is men, na een verlofperiode, met name gebaat bij een geleidelijke terugkeer op het werk en inspraak daarbij. Veel werknemers zijn over het geheel genomen positief over de manier waarop de werkgever met hun situatie omgaat. Het komt echter ook voor dat het minder goed gaat en de werkgever te weinig vanuit de behoeften van de werknemer denkt of waarin de communicatie tussen de werkgever en de betrokken werknemer «stroef» verloopt.

Ook experts wijzen op de noodzaak van maatwerk en meedenken vanuit de behoefte van de individuele werknemer. Experts merken wel een zekere terughoudendheid bij een aantal werkgevers, omdat zij over onvoldoende kennis en/of ervaring beschikken omtrent de ondersteuning van werknemers die een naaste hebben verloren, maar ook vanwege de impact van afwezigheid op de bedrijfsvoering.

De experts signaleren een latente behoefte aan meer kennis over rouw en rouwverwerking bij werkgevers. In een motie van de leden Stoffer en Smeulders is gevraagd om de toegevoegde waarde van een landelijk expertisecentrum in het onderzoek te betrekken.² Over de toegevoegde waarde van een landelijk expertisecentrum over rouw en werk geven de

² Kamerstuk 35 570 XV, nr. 68.

experts geen eenduidig oordeel. Enerzijds kan een centraal kennispunt een meerwaarde hebben, anderzijds is er al veel kennis beschikbaar en bereikbaar. Bij het instellen van een expertisecentrum signaleer ik wel de vraag hoe de verantwoordelijkheden hiervoor belegd zouden moeten worden; rouwverwerking betreft veel meer dan alleen de relatie met werk en kan ook andere redenen hebben dan het overlijden van een naaste. Bij kennisverwerving denk ik ook aan de handreiking Werk en rouw die TNO in opdracht van mijn ambtsvoorganger heeft ontwikkeld met betrokkenheid van de Stichting van de Arbeid. Ook het CNV heeft een dergelijke handreiking ontwikkeld.

Op de vraag wat aanvullend bij zou kunnen dragen, wordt rouwverlof genoemd. Het nu bestaande wettelijk recht op verlof bij een overlijden is kort van duur en niet zozeer bedoeld voor rouw, als wel om de afscheidsbijeenkomst bij te wonen. Vrijwel alle cao's vullen dit aan met een aantal dagen tussen de dag van het overlijden en deze bijeenkomst. In enkele cao's wordt langer verlof toegekend.

Bij een verlies binnen de gezinssfeer (partner, kind) lijkt vrijwel altijd meer ruimte voor afwezigheid nodig dan het wettelijke verlof biedt. Het is goed te constateren dat de meeste werkgevers hier ruimte voor bieden en dat verdient waardering. Het past ook bij de notie dat maatwerk vereist is: in samenspraak tussen werknemer en werkgever kan het beste bekeken worden wat nodig is aan ondersteuning. Tijdelijke afwezigheid van het werk kan behulpzaam zijn bij de rouwverwerking. Anderzijds biedt werk ook structuur en afleiding en kan werk ook positief bijdragen aan het vinden van een nieuwe balans, zo blijkt uit het onderzoek.

In het kader van het voorliggende onderzoek is ook gekeken naar vormen van rouwverlof in zes andere landen.³ Het beeld dat uit deze gegevens naar voren komt, is dat ook in die landen het thema werk, rouw en rouwverlof maatschappelijke en politieke aandacht heeft. De landen verschillen wat betreft de duur en de vorm van betaling. De spanning tussen een generiek minimum aan verlof voor iedereen en het noodzakelijk geachte maatwerk is in de meeste genoemde landen merkbaar en leidt tot discussie over de vraag of en zo ja, in welke mate de duur van wettelijk rouwverlof aansluit bij de reële behoeften van de individuele werknemer.

De regelingen hebben wel met elkaar gemeen dat de duur van het verlof mede verband houdt met de relatie tussen de werknemer en de overledene. Bij het overlijden van een ouder is het verlof doorgaans minder lang dan bij het overlijden van de partner of een kind. In Denemarken wordt gedurende het verlof een uitkering verstrekt, in de meeste andere genoemde landen wordt het loon doorbetaald door de werkgever. In Ierland is betaling wettelijk niet geregeld en is het aan de werkgever overgelaten om rouwverlof te verlenen en voor hoeveel dagen. Daarbij bepaalt de wet het maximum aantal dagen verlof op 20 dagen bij overlijden partner of kind en op 5 dagen bij overlijden van een ouder. Uit de inventarisatie in het onderzoeksrapport valt mij met name de situatie in België op. België kent sinds juli 2021 een wettelijk recht op 10 dagen rouwverlof bij het overlijden van een partner of kind. Daarvan zijn 3 dagen zijn bedoeld om voor de afscheidsbijeenkomst op te nemen. De resterende 7 dagen zijn gedurende een jaar vrij opneembaar. Door een dergelijke flexibiliteit te bieden wordt aangesloten bij de wens om maatwerk te bieden. In het onderzoek is op verzoek van de leden Stoffer en Maatoug ook de regeling betrokken die in Nieuw-Zeeland bestaat voor verlof voor ouders die een miskraam hebben gekregen.⁴ In Nieuw-Zeeland bedraagt het rouwverlof (minimaal) 3 dagen. Op grond van een

³ Dit betreft België, Frankrijk, Denemarken, Portugal, Ierland en Nieuw-Zeeland.

⁴ Kamerstuk 35 613, nr. 26.

recente wettelijke bepaling geldt het recht op rouwverlof ook als sprake is van een miskraam of doodgeboren kind. Deze bepaling is in 2021 in werking getreden om een einde te maken aan de onduidelijkheid die heerste over de vraag of in genoemde situatie het rouwverlof van toepassing was. Er is dus niet zozeer sprake van een geheel nieuwe regeling, als wel van het formeel van toepassing verklaren van een bestaande regeling in de specifieke situatie dat sprake is van een miskraam of doodgeboren kind. Het verlof geldt dan zowel voor de moeder als voor haar partner / de vader.

Conclusie

Ik maak uit het rapport op dat in de praktijk in veel gevallen op een goede manier omgegaan wordt met werknemers met rouw en dat de meeste werkgevers inzet tonen als het gaat om ondersteuning van de werknemers. Wel zijn verbeteringen mogelijk. Er is veelal begrip voor de gedachte dat maatwerk nodig is en dat hieraan tegemoet gekomen moet worden. Maatwerk dient gestalte te krijgen op de werkvloer, in persoonlijk contact tussen de werknemer en zijn werkgever. Versterking van kennis bij werkgevers over omgaan met werknemers met rouw kan bijdragen aan een betere ondersteuning van werknemers. Voor het instellen van een landelijk expertisecentrum zie ik op grond van het onderzoek nog onvoldoende noodzaak. Wel zal ik opnieuw en samen met sociale partners bekendheid geven aan de Handreiking Werk en rouw die op initiatief van mijn ambtsvoorganger en in samenwerking met de Stichting van de Arbeid is opgesteld. De handreiking is beschikbaar op het Arboportaal.

Het rapport signaleert ook dat er bij een deel van de werknemers een bepaalde behoefte is aan ruimte in de zin van verlof voor de verwerking van het verlies. Wettelijk rouwverlof wordt aangeduid als een te overwegen optie. De behoefte aan rouwverlof lijkt afhankelijk van de relatie met de overledene, de gezinssituatie en de omstandigheden van de werknemer. Ook op dit vlak is dus maatwerk nodig. Wettelijk verlof verhoudt zich slecht tot maatwerk, maar kan wel een basis bieden van waaruit verder aandacht kan worden gegeven aan de rouwverwerking en terugkeer naar het werk. Tegelijk besef ik dat we nog onvoldoende beeld hebben van hoe een dergelijke verlofvorm eruit zou kunnen zien, voor welke situaties het verlof bedoeld kan zijn, wie de kosten zou moeten dragen, hoe dit kan worden ingepast in het – in sommige opzichten complexe – verlofstelsel en wat de wenselijkheid hiervan is. Ik begrijp het belang van een goede omgang vanuit het werk met werknemers die een rouwproces doormaken en zal de wenselijkheid van rouwverlof (inclusief verlof bij een miskraam) en de wijze waarop dit vorm kan krijgen, zowel in Europees Nederland als ook in Caribisch Nederland, betrekken bij een nadere inventarisatie van mogelijkheden om het verlofstelsel te vereenvoudigen, meer in het bijzonder waar het verlof voor zorgdoeleinden betreft. De sociale partners zal ik hierbij betrekken. Daarmee wil ik na de zomer starten. Mogelijk kan daarbij aansluiting worden gevonden bij de suggestie van een «breed maatschappelijk verlof», waarover in het SER middellangetermijnadvies 2021–2025 wordt gesproken.⁵

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

⁵ SER-advies 21/08; Zekerheid voor mensen; een wendbare economie en herstel van de samenleving.