

Vergaderjaar 2020–2021

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 35

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 september 2020

Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW op 27 en 28 november 2019 (Handelingen II 2019/20, nr. 29, items 5 en 9 en nr. 30, item 10) werd aandacht gevraagd voor rouwverlof middels het door de leden Smeulders en Stoffer ingediende Manifest Ruimte voor Rouw. Conform mijn toezegging reageer ik hierbij op het Manifest.

Het verlies van een dierbare is een zeer ingrijpende gebeurtenis. Het rouwproces is zeer persoonlijk. Eenieder verwerkt dit op zijn eigen manier en probeert in eigen tempo het dagelijkse leven weer zo goed mogelijk op te pakken. Gezien het individuele karakter van de rouwverwerking is het van groot belang om rouw bespreekbaar te maken op de werkvloer. Want hoewel rouw de privésituatie van de werknemer betreft, is het ook voor de werkgever van belang om eventueel verzuim ten gevolge van rouw zoveel mogelijk te voorkomen. Goede (maatwerk-)afspraken dienen gemaakt te worden tussen de werkgever en werknemer zodat deze, als dat nodig is, ondersteund kan worden in dit proces. O.a. de onder 5 genoemde handreiking biedt concrete mogelijkheden voor de werkgever om de werknemer te faciliteren en verzuim zoveel mogelijk te beperken. In het Manifest worden vijf punten genoemd die bijdragen aan kennis over rouw en omgaan met rouw. Hieronder ga ik op deze punten in.

1. Betere registratie uitval wegens rouw door UWV

Registratie van uitval van rouw zou volgens de indieners van het Manifest een rol kunnen spelen bij de verbetering van het inzicht in de omvang van rouw gerelateerde problematiek op de werkvloer. Ik ben dat met hen eens. Rouw kan ertoe leiden dat men fysiek en/of psychisch niet in staat is om te werken met verzuim en ziekmelding als gevolg. Maar omdat werkgevers in de eerste twee jaar verantwoordelijk zijn voor de loondoorbetaling en re-integratie van zieke medewerkers heeft UWV geen zicht op hoe vaak

korter durend verzuim bij medewerkers in vaste dienst veroorzaakt wordt door rouw. UWV registreert wel wat de hoofdoorzaak van uitval is voor mensen die langere tijd een Ziektewetuitkering hebben. Uitval wegens rouw is een van de mogelijke oorzaken. Dit geldt ook voor medewerkers in vaste dienst die na twee jaar ziekte een aanvraag doen voor een WIA-uitkering.

Om toch een meer volledig beeld te krijgen van verzuim wegens rouw wordt momenteel bekeken of het mogelijk is om enkele vragen op te nemen in de eerstkomende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO, zoals in het Manifest voorgesteld wordt.

2. Bevorderen deskundigheid bedrijfsartsen

De indieners van het manifest zijn van mening dat goede rouwbegeleiding op de werkvloer staat of valt met de aanwezigheid van deskundige bedrijfsartsen. Om ervoor te zorgen dat bedrijfsartsen werknemers en werkgevers goed kunnen begeleiden en adviseren, stellen zij voor dit in het opleidingsprogramma te borgen. Ook vragen de indieners mij om hierover in gesprek te gaan met de beroepsgroep.

Uit overleg met de beroepsgroep van bedrijfsartsen is naar voren gekomen dat men zeer zeker aandacht heeft voor de onderhavige problematiek. De beroepsgroep werkt toe naar de ontwikkeling van een richtlijn begeleiding rouwverwerking. Richtlijnen dienen ertoe om kwalitatief optimale zorg aan te bieden. Deze worden in de medisch specialistische wereld opgesteld en geautoriseerd door beroepsgroepen zelf en vormen het uitgangspunt bij medisch handelen. Extra mentale ondersteuning door bijvoorbeeld een bedrijfsarts zal overigens zeker niet altijd mogelijk of wenselijk zijn. Een gesprek tussen werkgever en werknemer over een (verwachte) lagere productiviteit kan al veel bijdragen aan het beter managen van de werkdruk en «emotionele belasting» en daarmee verzuim voorkomen. De door TNO met betrokkenheid van o.a. de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeeneeskunde (NVAB) opgestelde handreiking voor werkgevers over de ondersteuning van werknemers met persoonlijk verlies is daarin een goede eerste stap (zie punt 5).

Daarnaast komt uit gesprekken met o.a. de beroepsgroep van bedrijfsartsen naar voren dat teneinde werkenden die klachten hebben door rouw zoveel mogelijk te signaleren het van belang is om de huisarts te betrekken. Ook is het van belang oog te hebben voor de rol van (bedrijfs-)maatschappelijk werk. Dit geeft aan dat de begeleiding van deze werkenden meerdere aspecten kent en dat ook anderen dan de werkgever bij kunnen dragen aan een goede rouwverwerking.

3. Bevorderen afspraken over rouwverlof in cao's

Ik ben het met de opstellers van het manifest eens dat het nuttig is om heldere afspraken te maken op het gebied van rouw, zodat zowel werkgevers als werknemers weten hoe op de werkvloer om te gaan met de periode na het verlies van een dierbare. Cao-partijen zien het belang in van goede afspraken over rouw. Cao-afspraken kunnen dienen als basis voor verlof voorzover dat verder reikt dan wettelijke bepalingen hierover. De wettelijke bepalingen betreffen de periode tussen het overlijden en het afscheid. Uit een korte inventarisatie van de FNV blijkt dat in 57 cao's afspraken gemaakt zijn m.b.t. rouw (november 2019).¹ In de

¹ Zie ook cao-databank: fnv.nl/cao-sector

meeste gevallen voorzagen deze cao's in extra verlofdagen. Dat blijkt ook uit een inventarisatie van de VCP en het CNV.²

Aangezien eenieder het verlies van een dierbare op een eigen manier ervaart is rouwverwerking zeer individueel bepaald. Om de persoonlijke situatie van de werknemer optimaal in acht te nemen is het belangrijk dat de werkgever en werknemer hierover (maatwerk-)afspraken maken. Met dergelijke afspraken kan worden ingespeeld op situaties waarin specifieke ondersteuning van een werknemer nodig is. Dit staat los van cao's en valt binnen de eigen keuze en handelingsbereidheid van de individuele werkgever.

4. Doorverwijzen naar ondersteuning bij aanvraag uitkering SVB

Zoals in het manifest terecht is aangegeven, is het van belang dat nabestaanden gewezen worden op de mogelijkheden van ondersteuning bij het verlies van een dierbare. In het Manifest wordt de aanvraag van een nabestaandenuitkering bij de SVB genoemd als een geschikte gelegenheid hiervoor. De SVB voert de Algemene Nabestaandenwet uit. Nabestaanden met minderjarige kinderen en arbeidsongeschikte nabestaanden komen in aanmerking voor een uitkering. De voorlichting van de SVB richt zich primair op deze regeling. Doorverwijzing van nabestaanden naar bijvoorbeeld gemeenten vereist maatwerk waartoe de SVB niet is uitgerust. Bovendien biedt niet elke gemeente de mogelijkheid tot ondersteuning aan.

De website van de rijksoverheid³ biedt een checklist bij overlijden voor mensen die nabestaande zijn geworden. Middels een vragenlijst wordt inzicht geboden in wat er in de gegeven situatie geregeld dient te worden, bv. omtrent zorg, huisvesting en op financieel gebied. SVB onderzoekt op welke wijze in hun communicatie naar deze checklist kan worden verwezen.

5. Expertise over rouw versterken

Ter ondersteuning van werknemers bij persoonlijk verlies heeft TNO een handreiking ontwikkeld. Aanleiding hiertoe waren de vragen over rouwbegeleiding op het werk van de leden Stoffer en Smeulders d.d. 25 april 2019⁴. De Handreiking Rouw en Werk biedt zowel werkgevers als werknemers handvatten bij het omgaan met rouw op de werkvloer. De handreiking biedt voor de werkgever aanknopingspunten om er voor de werknemer te zijn; betrokkenheid van de werkgever kan bijdragen aan een betere inzetbaarheid van de werknemer. De handreiking sluit goed aan bij hetgeen uit onderzoeken op dit onderwerp naar voren komt, namelijk de waarde van begrip voor het feit dat de werknemer tijdelijk minder optimaal functioneert en van het bieden van flexibiliteit op de werkvloer.

De handreiking onderstreept bijvoorbeeld het belang van regelmatig contact tussen beide partijen. Ook het belang van een flexibele opstelling van de zijde van de werkgever wordt hierin genoemd. Rouw vraagt ook om wederzijds begrip; het feit dat een werkgever een onderneming of organisatie draaiende dient te houden, kan hierbij niet uit het oog verloren worden. De handreiking is tot stand gekomen met behulp van sociale

² Zie ook www.cnv.nl/cao-zoeken

³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/levensgebeurtenissen/communicatie-overlijden-wat-moet-ik-regelen>

⁴ Aangangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3154.

partners en andere deskundigen. Overigens heeft ook het CNV een handreiking gepubliceerd.⁵

Daarnaast heeft TNO een handreiking ontwikkeld die ingaat op de combinatie van mantelzorg met werk. De Handreiking Mantelzorg en Werk komt voort uit mijn toezegging in reactie op de vragen van Jasper van Dijk (SP) m.b.t. zorgverlof voor ouders met ernstig zieke kinderen⁶ en Smeulders (GL) m.b.t. ouders met kinderen met kanker van mei 2019⁷. De handreiking biedt werkgevers en werknemers informatie en handvatten m.b.t. het combineren van werk met zorg voor een naaste met langdurige gezondheidsproblemen. Om de handreiking goed aan te doen sluiten bij de behoefte van werkgevers als werknemers is ook deze voorgelegd aan sociale partners en enkele deskundigen.

De handreikingen in de vorm van «klikbare pdf's» zijn zojuist afgerond en zullen op korte termijn beschikbaar komen op het Arboportaal. De handreikingen zullen bijdragen aan een beter wederzijds begrip tussen werkgever en werknemer en de inzetbaarheid van de werknemer zowel thuis als op het werk ondersteunen op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de mogelijkheden die de werkgever, mede met het oog op zijn bedrijfsvoering, ter beschikking staan.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

⁵ CNV, Handreiking rouw op de werkvloer: Hoe werkt rouw?; juli 2020.

⁶ Aangangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3410.

⁷ Aangangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3411.