

Position paper AAVN rouwverlof

Input voor rondetafelgesprek Vaste commissie SZW van de Tweede Kamer op 25 november 2021

Werk en privé lopen in elkaar over, zeker wanneer mensen iets ingrijpends meemaken als het overlijden van een dierbare. Medewerkers ondersteunen in perioden van rouw hoort bij goed werkgeverschap. Is daarvoor ingrijpen vanuit de wetgever nodig, zoals geopperd wordt met het voorstel voor wettelijk rouwverlof? AAVN licht in dit paper toe dat rouw in de praktijk zelden tot problemen leidt tussen leidinggevend en werknemers, en dat er al afspraken worden gemaakt op de werkvloer en in arbeidsvoorwaarden. Aan wettelijk verlof kleven bovendien grote nadelen, zoals de onmogelijkheid om rekening te houden met individuele behoeften. AAVN is daarom voorstander van het persoonlijk keuzebudget dat veel meer maatwerk toestaat.

Repareren zonder dat er iets kapot is?

Met het overlijden van een dierbare krijgt iedereen op enig moment in zijn of haar leven te maken. Mensen dragen rouw met zich mee, ook op hun werk. Dat medewerkers tijd en ruimte nodig hebben om bij te komen van zo'n ingrijpende levensgebeurtenis is begrijpelijk.

AAVN heeft de indruk dat werkgevers op dit moment die ruimte bieden. Wij hebben geen structurele problemen of onduidelijkheden rond rouw op het werk kunnen vaststellen. Leidinggevend en werknemers zijn in de regel coulant als werknemers een tijdje afwezig zijn of als zij het werk, tijden of plek tijdelijk willen aanpassen. Het [onderzoek van vakcentrale CNV](#) bevestigt dit beeld: 3 van de 4 medewerkers ervaren genoeg steun van hun leidinggevende en zijn positiever over deze steun dan die van collega's.

Echt verrassend is dat niet. Ruimte bieden is immers niet alleen in het belang van medewerkers, maar ook van werkgevers zelf, bijvoorbeeld om langdurig ziekteverzuim te voorkomen. Bovendien past het in de ontwikkeling dat werkgevers steeds meer aandacht schenken aan een goede werk-privébalans van hun personeel. Dat hoort bij een beroepsbevolking die steeds gevarieerder is samengesteld en uiteenlopende wensen heeft, maar ook bij een krappe arbeidsmarkt waarin werkgevers aantrekkelijk werk willen bieden.

De werk-privébalans is in opkomst, ook in het arbeidsvoorwaardenoverleg

De aandacht voor rouw en de werk-privébalans zien we eveneens terug in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Dit gaat breder dan rouwverlof alleen. Zo zijn ook vrijwilligersverlof, maatschappelijk verlof (bijv. voor inzet bij een politieke partij) mantelzorgverlof, sabbaticals, palliatief verlof, aanvullend ouderschapsverlof en adoptieverlof in opkomst.

De cao-database van AAVN laat zien dat circa driekwart van de cao's een vorm van bijzonder verlof kent. Ongeveer 8 procent van de cao's gaat expliciet in op rouwverlof. Eén van de trends aan cao-tafels is om verlofvormen samen te voegen tot één verlofpot voor bijzonder verlof. Dat doen cao-partijen omdat dit verlof beter is af te stemmen op de wensen van een individu en dus niet geclausuleerd hoeft te worden. Ook worden verlofrechten er overzichtelijker door, voor werkgever en werknemer.

Bij **ANWB** is ruim aandacht voor bijzonder verlof in de cao. Cao-partijen noemen daarbij onder andere rouwverlof. De leidinggevende kent het rouwverlof toe en de duur wordt bepaald aan de hand van de persoonlijke situatie van de medewerker. Het verlof wordt doorbetaald door de werkgever.

Bij **DS Smith Packaging** kunnen medewerkers bijzonder verlof inzetten als er sprake is van een bijzondere levensgebeurtenis. Het verlies van een partner of kind valt daaronder. In principe gaat het om verlof voor de periode van de dag van overlijden tot de uitvaart. Ook kan de werknemer gebruik maken van rouwbegeleiding, op kosten van de werkgever.

In de **Glastuinbouw** is afgesproken dat werknemers verlof kunnen opnemen voor stervensbegeleiding van een zieke partner, ouder of kind en ook voor de rouwperiode daarna. De omvang van het verlof wordt bepaald in overleg tussen leidinggevende en werknemer, evenals uit welke pot het verlof komt en of aanvullend onbetaald verlof nodig is. Verder spreken leidinggevende en werknemer af hoe zij contact houden in de verlofperiode en gaan zij na of het verrichten van enige werkzaamheden wenselijk is.

In de cao voor de **ICT-sector** (ICK) wordt de optie van betaald verlof in geval van rouw genoemd evenals emotionele ondersteuning. Om dat laatste goed te laten verlopen is er een handleiding 'Hoe werkt rouw' die onder medewerkers en leidinggevende wordt verspreid.

Bij **Unilever** zetten cao-partijen in op maatwerkafspraken in geval van rouw en noemen als opties onder andere het flexibel omgaan met verlof (ook als het verlof op is), professionele support, het aanpassen van werktijden of samenstellen van minder belastende werkzaamheden. Ook gaat het bedrijf zich hard maken om de bewustwording over het onderwerp te bevorderen.

Risico's en onbedoelde effecten van wettelijk rouwverlof

Zoals uit bovenstaande blijkt worden afspraken over rouw al volop gemaakt, zowel op het niveau van de werkvloer als in arbeidsvoorwaarden. De noodzaak om wettelijk rouwverlof in te voeren lijkt daarmee afwezig.

Bovendien bestaan er diverse regelingen die een vangnet vormen. In de wet is naast langdurend zorgverlof voor de verzorging van een ziek familielid ook **calamiteitenverlof** vastgelegd. Dat is er voor situaties waarin werknemers hun werk voor korte duur moeten neerleggen, bijvoorbeeld als er sprake is van overlijden van een familielid. Dit betekent dat mensen voor de dag van de uitvaart en de dag(en) waarop daarvoor zaken geregeld moeten worden een beroep kunnen doen op calamiteitenverlof.

Daarnaast hebben veel werknemers al een **verlofstuwmeer** opgebouwd. Werknemers doen in de praktijk meestal een beroep op dit verlof als zij tijd nodig hebben om te recupereren. Als de verlofrechten onvoldoende blijken, zijn werkgevers in de regel coulant, zoals ook blijkt uit de aangehaalde arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

Verder geldt dat als mensen voor langere duur zijn uitgeschakeld vanwege rouw, dit een gegronde reden is voor **ziekteverzuim**. Complexe of traumatische rouw is een erkende diagnose in de ggz en arbeidsgeneeskundige zorg. Medewerkers die zich ziek melden krijgen niet alleen ruimte om afstand te doen van het werk, maar kunnen ook rekenen op professionele ondersteuning en hulp bij re-integratie naar het werk.

Behalve dat wettelijk rouwverlof niet nodig is vanwege bestaande afspraken en regelingen, kleven er ook nadelen aan het wettelijk vastleggen van verlof. Zo moet bij wettelijk rouwverlof worden bepaald bij welke sterfgevallen verlof gepast is en hoeveel dagen er met een sterfgeval gepaard gaan. Het op die wijze **clausuleren van rouw** vindt AAVN onwenselijk. Niet alleen is de impact van een sterfgeval zeer persoonlijk, in onze geïndividualiseerde maatschappij is niet goed te bepalen wie een naaste is. Voorstellen voor wettelijk rouwverlof gaan doorgaans uit van sterfgevallen binnen de

familiekring (partner, ouder, kind), terwijl familieleden niet voor iedereen de meest nabije dierbaren zijn.

Deskundigen stellen daarnaast dat verlof niet het enige en ook **niet altijd het juiste recept** bij rouw is. Soms kan het beter zijn voor de rouwverwerking om aan het werk te blijven en het werk aan te passen, onder begeleiding voort te zetten of de werkplek of werktijden te wijzigen. De bedrijfsarts kan meedenken over de beste manier om met rouw om te gaan. Over de heilzame werking van werk is onder andere te lezen in de [handreiking Rouw op het Werk](#) die TNO heeft opgesteld voor het Arboportaal en in de [handreiking van CNV](#). Het is dus niet verstandig om verlof als automatisme te gaan beschouwen.

Tot slot is het goed te beseffen dat het geheel aan verlofregelingen op dit moment al als **onoverzichtelijk** wordt ervaren. Werknemers weten niet goed waar ze recht op hebben en voor werkgevers wordt werkgeverschap niet aantrekkelijker door alle verlovvarianten. Verlofvormen als kort- en langdurend zorgverlof lopen al in elkaar over, maar kennen wel een eigen duur en andere voorwaarden. De SER heeft daarom in zijn [advies voor de middellange termijn](#) afgesproken om te onderzoeken of verschillende verlofsoorten zijn samen te voegen tot maatschappelijk verlof. Een wet om een nieuwe verlofsoort toe te voegen staat haaks op dit voornemen.

Benut het persoonlijk keuzebudget

AWVN steunt werkgevers die graag extra ondersteuning willen bieden bij rouw en pleit daarin voor het persoonlijk keuzebudget (PKB) als **alternatief**. Veel cao's kennen al een PKB, dus daar kan eenvoudig op worden voortgebouwd. Voordeel ten opzichte van een collectieve regeling is dat werknemers hun PKB naar eigen inzicht en behoefte kunnen inzetten: voor extra verlofdagen, maar bijvoorbeeld ook voor coaching of workshops.

Ook ondervangt het PKB de wens om naast voor rouwverlof ook voor andere privéomstandigheden een aparte verlofvorm in het leven te roepen. Zo is het goed te begrijpen dat mensen in geval van een scheiding of miskraam ook een beroep willen doen op bijzonder verlof. Risico van werken met aparte verlofsoorten is dat situaties over het hoofd worden gezien en dat het arbeidsvoorwaardenpakket steeds langer en complexer wordt. Dit gaat in tegen de wens van werkgevers en werknemers om juist tot **eenvoudiger en overzichtelijker arbeidsvoorwaarden** te komen.

Het PKB speelt kortom goed in op de wensen en behoeften die er in onze samenleving zijn om tot een gezonde werk-privébalans te komen, waar ondersteuning bij rouw een belangrijk onderdeel van is. AWWN blijft deze oplossing de komende periode actief uitdragen naar haar leden, onder andere in de arbeidsvoorwaardennota voor 2022.

Over AWWN

Algemene Werkgeversvereniging Nederland, kortweg AWWN, is ruim 100 jaar geleden opgericht om namens de aangesloten bedrijven onderhandelingen met vakorganisaties te voeren over arbeidsvoorwaarden. Onderhandelen over (collectieve) arbeidsovereenkomsten behoort nog altijd tot de *core business* van 's lands grootste werkgeversvereniging. Zo is AWWN tegenwoordig betrokken bij meer dan de helft van de cao's die Nederland telt. Daarnaast is AWWN – als belangenbehartiger van werkgevend Nederland – uitgegroeid tot een belangrijke speler in de polder. Er zijn ruim 750 individuele bedrijven en bedrijfstakorganisaties aangesloten bij AWWN, grote en kleine organisaties, actief in de dienstverlening, industrie en non-profitsector. Tezamen hebben de leden AWWN zo'n vijf miljoen werknemers in dienst.