

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

3154

Vragen van de leden **Stoffer** (SGP) en **Smeulders** (GroenLinks) aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Rouwbegeleiding op het werk vaak onvoldoende»* (ingezonden 25 april 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 25 juni 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 2789.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Rouwbegeleiding op het werk vaak onvoldoende»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Wat is uw reactie op de constatering dat het verzuim onder rouwenden hoger is dan nodig doordat leidinggevendenden niet goed met rouw weten om te gaan? Welke lessen volgen hieruit vanuit de verantwoordelijkheid van de overheid?

Welke inspanningen verricht u om te bevorderen dat de kennis over en begeleiding bij rouw toenemen? Onderkent u het belang van een actieplan rouwverwerking, gelet op de belangen die op het spel staan van werknemers, werkgevers en de samenleving?

Antwoord 2 en 3

Het verlies van een naaste en de verwerking daarvan is zeer persoonlijk. Ieder die met verlies te maken heeft, zal dit op zijn eigen manier verwerken en in eigen tempo het dagelijkse leven weer zo goed mogelijk proberen op te pakken. Juist door het individuele karakter van de rouwverwerking kan het voor de omgeving moeilijk zijn om daar op te reageren op een wijze die voor betrokkene het meest behulpzaam is. Dat geldt ook voor leidinggevendenden ten opzichte van hun werknemer.

¹ <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2281312-rouwbegeleiding-op-het-werk-vaak-onvoldoende.html>; 20 april 2019.

Gelet hierop en op het feit dat de begeleiding door de werkgever in een aantal gevallen als onvoldoende wordt beoordeeld, zal ik een handreiking voor werkgevers over de ondersteuning van werknemers met persoonlijk verlies laten ontwikkelen. Daarmee wordt tegemoetgekomen aan het signaal dat verzuim van rouwenden onnodig hoog is; goede opvang en ondersteuning op de werkvloer kunnen verzuim doen verminderen. Ook voor werkgevers zelf is het positief als zij voorbereid zijn op de begeleiding van werknemers die persoonlijk verlies hebben geleden en ondersteuning nodig hebben.

Vraag 4

Is er in het beleid rondom psychosociale arbeidsbelasting aandacht voor rouwbegeleiding? Zo nee, bent u bereid daar specifiek aandacht aan te gaan besteden?

Antwoord 4

Volgens Art. 3.2 van de Arbowet is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om binnen de organisatie beleid op te stellen ten aanzien van het beperken en voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Het is dan ook aan de werkgever en werknemer om met elkaar in gesprek te blijven en waar nodig actie te ondernemen om werkstress ten aanzien van bijvoorbeeld de omgang met persoonlijk verlies te voorkomen. Daarnaast kan een werknemer terecht bij de bedrijfsarts.

Vraag 5

Hoe is het ontbreken van een wettelijk recht op rouwverlof te verdedigen in het licht van het aantal verzuimdagen dat volgt uit de enquête van het Landelijk Steunpunt Verlies en de cijfers uit het onderzoek van Astri in 2011? Welke rechtvaardiging is er voor het ontbreken van enig wettelijk recht, terwijl de behoefte aan verlof vaak zeker zo intensief en langdurig is als bijvoorbeeld bij de geboorte van een kind?

Antwoord 5

Zonder afbreuk te willen doen aan het belang van rouwverwerking is het goed om de gegevens van het Landelijk Steunpunt Verlies in een juist kader te plaatsen. De gegevens zijn afkomstig uit een enquête die via het eigen netwerk van het steunpunt is verspreid. Het is aannemelijk dat dit juist een groep mensen betreft op wie het verlies en de verwerking daarvan een zware wissel trekt. Gemiddelden over de duur van afwezigheid zijn berekend op basis van de werknemers die daadwerkelijk (langdurig) afwezig zijn geweest. De gegevens geven geen representatief beeld voor alle werkenden die met verlies te maken hebben gehad.

Het onderzoek van Astri onderstreept dat het belangrijk is dat de betrokken werknemer aandacht, begrip en steun krijgt van leidinggevend en collega's en ruimte om zelf te bepalen wat hij aankan. Aldus kan werk positief bijdragen aan rouwverwerking. In de antwoorden op de vragen 2 en 3 ben ik daar nader op ingegaan.

Bij de geboorte van een kind gaat het om een andere situatie en het geboorteverlof heeft geheel doelstellingen dan rouwverlof zou hebben, namelijk het bevorderen van de band tussen partner en kind, een evenwichtige verdeling van arbeid en zorgtaken tussen mannen en vrouwen en het bevorderen van de arbeidsdeelname van vrouwen.

Vraag 6

Onderkent u dat een wettelijk recht op rouwverlof werknemers kan helpen omdat de ernst van de problematiek daardoor wordt erkend?

Antwoord 6

In algemene zin wordt verlof verleend om werknemers bij nader omschreven omstandigheden tegemoet te komen in het combineren van hun werk met privéomstandigheden. «Erkenning» is hierbij geen doel op zich.

Vraag 7 en 8

Bent u ervan op de hoogte dat nog steeds maar in 56 van de 870 cao's afspraken zijn gemaakt over rouwverlof? Bent u ook van mening dat dit aantal omhoog zou moeten? Zo ja, hoe gaat u dit bewerkstelligen? Bent u

ook van mening dat een basaal wettelijk recht deze ontwikkeling kan bevorderen?

Bent u bereid in gesprek te gaan met het Landelijk Steunpunt Verlies om te verkennen welke inzet nodig is om wezenlijke verbeteringen te bewerkstelligen?

Antwoorden 7 en 8

Een wettelijk recht op rouwverlof is nu niet aan de orde. Het gaat er juist om dat werkgevers en werknemers onderling een goede manier vinden om op de persoonlijke situatie in te spelen en van de zijde van de werkgever maatwerk bieden. Als cao-afspraken daarbij behulpzaam zijn, dan is dat positief.

Daarnaast is de behoefte aan rouwverlof niet eenduidig. Een aantal werknemers heeft geen specifieke behoefte aan (extra) rouwverlof en voor de groep waarbij sprake is van kort- of langdurig verzuim is er geen eenduidig beeld: het verzuim kan langdurig zijn en zich over meerdere jaren uitstrekken. Ook is bekend dat in een aantal gevallen verzuim pas na verloop van tijd aan de orde is. Dit duidt erop dat ook wat betreft verzuim sprake dient te zijn van maatwerk. Een generieke wettelijke regeling kan daaraan niet voldoen. Ik zal bezien op welke wijze de expertise van het Landelijk steunpunt verlies benut kan worden bij de opstelling van de handreiking voor werkgevers over de ondersteuning van werknemers met persoonlijk verlies.