

Aan de leden van de Vaste Kamercommissie SZW

23 september 2024

Betreft: Substantieel deel verzuim door psychische klachten

Voor: Commissiedebat Gezond en veilig werken, d.d. 26 september 2024

Geachte leden van de Vaste Commissie van SZW,

Psychische klachten vormen een substantieel deel van het verzuimvolume. Psychische klachten kunnen in extremis leiden tot suïcide. Maandelijks overlijden gemiddeld 88 (ex-)werknemers door suïcide. Iedere suïcide heeft een enorme impact, ook op de werkvloer en op vele manieren.

“Het afwenden van onbeheersbare arbeidsmarkttekorten heeft grote prioriteit,” staat specifiek voor de zorg in het regeerprogramma, maar het probleem is breder. Omdat voorkomen beter is dan genezen, neemt het kabinet “maatregelen om de gezondheid van alle Nederlanders te beschermen en te bevorderen, waaronder mentale gezondheid. Hiertoe werken we een samenhangende effectieve preventiestrategie uit.”¹

De kosten als gevolg van werkgerelateerd verzuim door psychosociale arbeidsbelasting bedragen miljarden per jaar. “Om zoveel mogelijk mensen gezond werkend het pensioen te laten halen, is primair een inzet op preventie en duurzame inzetbaarheid nodig.”²

113 Zelfmoordpreventie

113 is de nationale organisatie voor preventie van suïcide. Onze missie is een land waarin niemand eenzaam en radeloos sterft door suïcide. Niet iedereen die overlijdt door suïcide, was in zicht van de zorg. Ze zijn wel in zicht van ons allemaal: als maatschappij, als werkgever.

Suïcides voorkomen kan alleen samen. Suïcide is een van de meest tragische uitkomsten als het gaat om psychische problematiek en mentale ongezondheid. Bij veiligheid op de werkplek hoort ook omgaan met suïcidaliteit.

Waarom is suïcidepreventie ook een taak voor werkgevers?

Van het hiervoor genoemde hoge ziekteverzuim door psychische klachten – denk bijvoorbeeld aan burn out of prestatiedruk – is suïcidaliteit de extremis. Zoals net al genoemd: iedere maand overlijden er gemiddeld 88 (ex-)werknemers door suïcide. En iedere suïcide heeft – ook op de werkvloer – een enorme impact. Alle reden dus voor werkgevers om hun rol te pakken wat betreft suïcidaliteit.

Mannen van middelbare leeftijd zijn de grootste risicogroep voor overlijden aan suïcide. Mensen zien hun collega's veelal meer uren per week dan hun naasten. Collega's en de werkgever zijn dan ook belangrijk bij het signaleren van problemen bij mannen van middelbare leeftijd.

¹ Regeerprogramma, Uitwerking van het hoofdlijnenakkoord door het kabinet, 13 september 2024, p's. 67 en 72

² Brief Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, 19 september 2023, 25 883, nr. 466

Er zijn specifiek aan werk gerelateerde risicofactoren, denk aan werkdruk, (dreigend) ontslag, arbeidsongeschiktheid, pesten / conflicten, seksuele intimidatie / discriminatie, confrontatie met suïcide en lagere inkomens (onder mannen).

Ook zijn er niet aan werk gerelateerde risicofactoren. Zoals het overlijden van een partner of kind, een scheiding, eenzaamheid of schuldenproblematiek.³

Maar wat er ook aan een suïcide of suïcidaliteit ten grondslag ligt, de *gevolgen* liggen wel ook bij het werk. Suïcidale gedachten kunnen iemands bewustzijn of concentratie beïnvloeden. Hierdoor kunnen veiligheidsrisico's en ongelukken ontstaan. Bovendien neemt de productiviteit af en het verzuim toe. Kortom: ook wanneer het gaat om niet-werk gerelateerde factoren is preventie relevant.

Suïcidaliteit bij werknemers: wat kunnen werkgevers doen om het verschil te maken?

Naast risicofactoren zijn er ook beschermende factoren, die het risico op zelfdoding juist verlagen. Denk aan sociale ondersteuning van collega's en leidinggevenden, een werkklimaat waarin ongewenst gedrag wordt besproken en aangepakt en waar laagdrempelige preventieve voorzieningen zijn ingericht zoals een Arbo spreekuur, vertrouwenspersoon, schuldhulp en begeleiding na heftige gebeurtenissen in de werkomgeving, zoals suïcides.

Voorbeelden van door werkgevers te ondernemen acties:⁴

- **Train professionals** die in nauw contact staan met werknemers ('gatekeepers') zoals de leidinggevende, HR-adviseur, vertrouwenspersoon, preventiemedewerker en casemanager verzuim in het herkennen en bespreekbaar maken van suïcidaliteit.
- **Organiseer voorlichting** voor medewerkers over signaleren van eventuele suïcidaliteit. Zie onder andere de onlangs door 113 ontwikkelde [Handreiking zelfmoordpreventie voor werkgevers met medewerkers die denken aan zelfdoding](#).
- **Neem suïcidepreventie (en nazorg) op in het werknemersbeleid**, bijvoorbeeld via beleid voor sociale veiligheid en/of verzuimbeleid. Tijdens de periodieke RI&E en PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) kan worden nagegaan in hoeverre risicofactoren aan de orde zijn.

Vragen voor de minister:

Gegeven de (dreigende) arbeidsmarkttekorten op veel terreinen en gegeven dat psychische problematiek in belangrijke mate bijdraagt aan verzuim:

- ⇒ Is de minister bereid om – als onderdeel van inzet op duurzame inzetbaarheid en het bevorderen van mentale gezondheid (vitaliteitsbeleid) – ook expliciet te bevorderen dat werkgevers inzetten op suïcidepreventie?
 - Bijvoorbeeld door de werkgeversrol wat betreft suïcidepreventie en nazorg nader uit te werken in (o.a.) de hiervoor genoemde kaders.

Vragen? Neem contact op met Femma Pais (public affairs): 06-46 909 284.

Vriendelijke groeten,

Monique Kavelaars

Bestuurder 113 Zelfmoordpreventie

³ [Factsheet 113 schulden](#)

⁴ [Factsheet 113 werkgevers](#)