



# Handreiking Verzuim CGK

Steunpunt Kerkenwerk

2022

## Inleiding

Steunpunt Kerkenwerk coördineert het ziekteverzuimproces van CGK-predikanten. Concreet betekent dit dat Steunpunt Kerkenwerk (SKW) de kerk begeleidt bij ziekteverzuim van de predikant. De arbodienst onderhoudt in opdracht van SKW alle medische en arbeidsdeskundige contacten met de predikant. Emeritikas treedt in dit proces op als uitkerende instantie.

Steunpunt Kerkenwerk streeft naar het voeren van een preventief beleid rondom arbeidsongeschiktheid. Dit om kort verzuim of langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen en het welzijn van onze predikanten te bevorderen. Lees hierover meer op de pagina [Vitaliteit](#).

De predikant is niet in dienst van de gemeente. Er bestaat dus geen werknemer-werkgever relatie. De uitvoering van het ziekteverzuimbeleid van predikanten wijkt daarom af van de methode die bij bedrijven wordt toegepast. Bijvoorbeeld: de probleemanalyse van de bedrijfsarts wordt naar de predikant gestuurd en niet rechtstreeks naar de kerkenraad. Het plan van aanpak wordt door de predikant en kerkenraad opgesteld. Zij maken gebruik van de probleemanalyse van de bedrijfsarts en het advies van de arbeidskundig casemanager.

De Handreiking Verzuim CGK beschrijft het hele ziekteverzuimproces en de rollen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen daarin.

Deze handreiking spreekt in het algemeen over 'de predikant'. Hiermee worden ook hoogleraren, verbonden aan de Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA), bedoeld. Ook spreekt de handreiking over 'de kerkenraad'. Bij de ziekmelding wordt gevraagd om een contactpersoon die namens de kerkenraad optreedt. Met deze contactpersoon onderhoudt Steunpunt Kerkenwerk (SKW) het contact gedurende het verzuim. In het geval van hoogleraren is het College van Bestuur van de TUA eindverantwoordelijk.

Hebt u vragen of wilt u overleg? U kunt ons altijd bellen of mailen!

---

Steunpunt Kerkenwerk is bereikbaar via [info@steunpuntkerkenwerk.nl](mailto:info@steunpuntkerkenwerk.nl) en 038-4270455. Meer informatie vindt u op [www.steunpuntkerkenwerk.nl](http://www.steunpuntkerkenwerk.nl).

## Inhoudsopgave

Inleiding .....	2
Inhoudsopgave.....	3
1. Betrokken partijen bij het ziekteverzuimproces .....	4
2. De gezonde basis .....	4
3. Preventie.....	4
4. Ziekteverzuim en re-integratie (voor processchema's: zie bijlagen) .....	5
4.1. De predikant is ziek, wat nu? .....	5
4.2. Ziekmelding .....	5
4.3. Snel weer aan het werk.....	5
4.4. Begeleiding in de eerste weken .....	5
4.5. Na zes tot acht weken: probleemanalyse en plan van aanpak .....	5
4.6. Voortgangsgesprekken .....	6
4.7. Hersteld melden.....	6
4.8. Eerste en tweede ziektejaar .....	7
4.9. Na het tweede ziektejaar .....	7
4.10. Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering .....	7
5. Het inkomen van de predikant bij arbeidsongeschiktheid .....	7
6. Procedure bij klachten .....	8
7. Alle stappen op een rij .....	8
Bijlage 1: Instructie voor opstellen Plan van Aanpak.....	9
Bijlage 2: Processchema eerste ziektejaar.....	10
Bijlage 3: Processchema eind tweede ziektejaar .....	11
Bijlage 4: Processchema langdurige arbeidsongeschiktheid .....	12

### 1. Betrokken partijen bij het ziekteverzuimproces

- kerkenraad, begeleidingscommissie of een aangewezen contactpersoon;
- predikant;
- Steunpunt Kerkenwerk (SKW);
- Arbodienst Regiopoortwachters;
- Emeritikas;
- derden, bijvoorbeeld de classis of professionals betrokken bij interventies.

### 2. De gezonde basis

Voor het goed functioneren van de predikant is het belangrijk om vanaf de aanstelling wederzijdse verwachtingen goed te bespreken en regelmatig te evalueren.

De kerkenraad kan hiervoor een begeleidingscommissie instellen. Meer informatie leest u op de pagina [Begeleidingscommissie](#).

SKW adviseert minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek met de predikant te voeren. Het evaluatiegesprek is een uitstekend middel om verwachtingen over taakverdeling en benodigde competenties naar elkaar uit te spreken. Meer informatie vindt u in de [Handreiking Evaluatiegesprek](#).

### 3. Preventie

Bij dreigende uitval is het gewenst dat er op tijd maatregelen worden genomen om erger te voorkomen. Kerkenraad en predikant kunnen beiden het initiatief nemen om de oorzaak van de klachten en/of dreigende uitval te bespreken.

Daarnaast kan de predikant het **open spreekuur** van de Arboarts **anoniem** bezoeken. Meer informatie is te krijgen via de Arbodienst, bij dhr. J.F. Vos, arbeidskundig casemanager. Hij is te bereiken op 06-10322239. De kerkenraad en SKW worden hierover **niet** door de Arbodienst geïnformeerd.

De predikant kan ook een supervisie- of coachingstraject volgen als preventieve maatregel. SKW heeft goede ervaringen opgedaan met de supervisors en coaches die vermeld staan op de pagina [Supervisie en Coaching](#).

## 4. Ziekteverzuim en re-integratie (voor processchema's: zie bijlagen)

### 4.1. De predikant is ziek, wat nu?

Het is belangrijk dat de kerkenraad vanaf het moment van arbeidsongeschiktheid regelmatig contact heeft met de predikant en zorgt voor de ondersteuning en begeleiding die hij nodig heeft.

De kerkenraad staat hierin niet alleen. SKW is het aanspreekpunt voor de kerkenraad over alles wat te maken heeft met het ziekteverzuimproces. SKW is verantwoordelijk voor de registratie van alle ziek- en herstelmeldingen en voor de communicatie over het proces naar de kerkenraad.

### 4.2. Ziekmelding

De predikant meldt zich ziek bij de kerkenraad. De kerkenraad of de predikant meldt dit aan SKW via het formulier '[Ziekmelding predikant](#)'.

SKW registreert deze gegevens bij de arbodienst. De predikant en de vaste contactpersoon van de kerkenraad ontvangen via e-mail een bevestiging van de melding. Na de ziekmelding hebben predikant, kerkenraad en eventuele andere betrokkenen contact over de overdracht van werkzaamheden van de predikant.

*Het is belangrijk dat alle ziekmeldingen worden doorgegeven. Tijdig bespreken van de oorzaak van frequente korte ziekmeldingen kan langer ziekteverzuim voorkomen.*

### 4.3. Snel weer aan het werk

De predikant bespreekt samen met de kerkenraad en de arbodienst de verschillende mogelijkheden om indien mogelijk weer snel aan het werk te kunnen. Het is daarbij gewenst dat kerkenraad en predikant hierover regelmatig contact hebben. Voor de kerkenraad is het belangrijk om te weten hoe het ziekteproces verloopt. (Langdurige) uitval draagt (financiële) consequenties met zich mee. De partijen zijn dus samen verantwoordelijk om te zoeken naar een passende oplossing.

### 4.4. Begeleiding in de eerste weken

Predikant en kerkenraad overleggen na de ziekmelding over de invulling van taken. SKW neemt na ongeveer drie weken contact op met de kerkenraad en bespreekt de situatie van dat moment.

De arbeidskundig casemanager van de arbodienst neemt na vier weken contact op met de predikant. De casemanager inventariseert de beperkingen van de predikant. Hij adviseert of een oproep bij de Arboarts of een andere vorm van bemiddeling en begeleiding noodzakelijk is.

### 4.5. Na zes tot acht weken: probleemanalyse en plan van aanpak

#### **Probleemanalyse**

Na zes tot acht weken is er voldoende beeld van de situatie ontstaan voor een probleemanalyse.

De bedrijfsarts stelt deze analyse op, die de basis vormt voor het re-integratietraject. In de probleemanalyse worden de volgende dingen genoemd:

- de aard van de ziekte (alleen opgenomen in vertrouwelijk medisch dossier);
- het belastbaarheidsprofiel;
- de probleemvelden;

- is de richtlijn van Stichting Expertisecentrum en Re-integratie (STECR) van toepassing? (*Richtlijn bij arbeidsconflicten of schurende arbeidsverhoudingen*)<sup>1</sup>;
- advies over mogelijke inzet van specialistische interventies, zoals bijvoorbeeld belastbaarheidstrainingen, coaching, maatschappelijk werk, mediation, etc.

### **Plan van aanpak**

De arbeidskundig casemanager stuurt de probleemanalyse naar de predikant. Daarbij schrijft de casemanager naar aanleiding van de probleemanalyse een advies over het plan van aanpak. Dit advies bevat:

- Advies over het einddoel van de re-integratie;
- Taken die de predikant zou kunnen oppakken;
- Advies over de urenbesteding van de predikant;
- De termijn waarover het plan van aanpak gaat (bijvoorbeeld zes weken, daarna wordt het plan van aanpak bijgesteld).

Met dit advies gaat de predikant naar de kerkenraad. Predikant en kerkenraad stellen samen het plan van aanpak op. Zij kunnen hierbij gebruik maken van [Bijlage 1: instructie voor opstellen Plan van Aanpak](#).

In het plan van aanpak leggen zij vast:

- het einddoel van de re-integratie;
- de probleemvelden met bijbehorende acties;
- rolverdeling en tijdpad voor realisatie van de acties;
- evaluatiemomenten tussen predikant en kerkenraad;
- evaluatiemomenten tussen casemanager en predikant.

Het begeleidingstraject door bedrijfsarts, arbeidskundig casemanager en kerkenraad loopt totdat een optimale re-integratiesituatie is bereikt. Dit is de situatie waarin de predikant zoveel mogelijk in balans is met zijn werkzaamheden.

*Soms is een plan van aanpak niet nodig. Meestal in de situatie waarbij de predikant op korte termijn het werk hervat.*

De predikant kan ook de arbodienst machtigen om, via SKW, een exemplaar van de probleemanalyse aan de contactpersoon te sturen.

Het plan van aanpak wordt door de contactpersoon en de predikant ondertekend en in het dossier van de kerkenraad bewaard.

### **4.6. Voortgangsgesprekken**

Predikant en kerkenraad bespreken minstens één keer per zes weken de voortgang van het re-integratietraject. Bij veranderingen in de situatie neemt de predikant contact op met betrokken partijen. Het plan van aanpak wordt waar nodig bijgesteld.

### **4.7. Hersteld melden**

Indien er sprake is van (gedeeltelijke) werkhervatting meldt de predikant dit bij de kerkenraad. De kerkenraad geeft dit zo actueel mogelijk door (bijvoorbeeld 30% herstel

---

<sup>1</sup> Is er (naast de ziekmelding) sprake van een arbeidsconflict of schurende arbeidsverhoudingen, dan is het noodzakelijk voor predikant en kerk om voor dit gedeelte andere ondersteuning in te schakelen. SKW verwijst daarbij naar de [Vertrouwenscommissie Predikanten](#).

per xx.datum) aan SKW via het [formulier 'Herstelmelding predikant'](#). Deze herstelmelding registreert SKW bij de arbodienst.

#### **4.8. Eerste en tweede ziektejaar**

[Voor processchema's van de begeleiding tijdens ziekteverzuim: klik hier](#)

#### **4.9. Na het tweede ziektejaar**

Is er geen sprake van (volledig) herstel binnen de eerste twee ziektejaren, dan stelt de arbodienst voor afloop van het tweede ziektejaar een rapport op. Hierin wordt vermeld: probleemanalyse, advies bedrijfsarts en arbeidsgeschiktheidspercentage. De arbodienst stuurt dit document naar de predikant en SKW.

SKW informeert Emeritikas over dit rapport en over de status aan het eind van het tweede ziektejaar.

Bij het vaststellen van het arbeidsgeschiktheidspercentage worden twee criteria gehanteerd: eigen werk en passend werk.

Als het vastgestelde percentage minder is dan 100% benoemt de arbodienst een percentage voor het verrichten van de eigen werkzaamheden. Als dit niet uitvoerbaar is worden mogelijkheden onderzocht voor passende arbeid.

Als een predikant meer dan 50% geschikt is voor eigen ambt vindt er geen onderzoek naar passende werkzaamheden plaats. De reden hiervoor is dat Emeritikas er in haar uitkeringsbeleid naar streeft om predikanten, die meer dan 50% arbeidsgeschikt zijn, te re-integreren in hun ambt.

Wanneer arbodienst vermoedt dat de predikant wel in *ander* passend werk kan functioneren, adviseert hij SKW om hiernaar onderzoek te laten doen. SKW begeleidt de kerk hierbij met een maatwerktraject.

#### **Aanvraag uitkering**

Op basis van het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage dient de plaatselijke kerk een aanvraag bij de classis in voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor de betreffende predikant. Deze aanvraag wordt ondertekend door de predikant en de kerkenraad. De classis neemt kennis van het door de arbodienst vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage, neemt daarna een definitieve beslissing en stelt de betreffende kerk en Emeritikas op de hoogte van haar genomen besluit(en).

#### **4.10. Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering**

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid voert de arbodienst in opdracht van SKW jaarlijks onderzoek uit. De arbeidskundig casemanager neemt contact op met de predikant en beoordeelt of een herkeuring nodig is.

Indien sprake is van herstel en terugkeer in het werk begeleidt SKW de predikant en kerk met een maatwerktraject.

#### **5. Het inkomen van de predikant bij arbeidsongeschiktheid**

Tijdens de eerste twee ziektejaren betaalt de kerk het traktement van de predikant. Hierna neemt Emeritikas de betaling van de arbeidsongeschiktheid over, overeenkomstig de daarvoor geldende richtlijnen.

## 6. Procedure bij klachten

Voor een klacht of bezwaar over de arbodienst verwijzen wij u naar de klachtenprocedure zoals opgenomen in het huishoudelijk reglement, art. 21 van Steunpunt Kerkenwerk.

## 7. Alle stappen op een rij

Moment	Wie	Actiepunt of verplichting
Dag 1	Predikant	Ziekmelding aan kerkenraad
Dag 1/uiterlijk week 2	KR of predikant	Ziekmelding aan SKW
Dag 1	SKW	Melding in systeem arbodienst
Week 3	SKW	Contact met kerkenraad over stand van zaken
Week 4	Arbeidskundig casemanager	Re-integratiegesprek met predikant
Week 6 – 8	Arboarts en arbeidskundig casemanager	Opstellen probleemanalyse en advies plan van aanpak (PA en PvA)
Week 8/9	Arbeidskundig casemanager	Verzenden document PA en advies PvA aan predikant
Week 9	Predikant	Plan van Aanpak opstellen met kerkenraad, zie <a href="#">instructie (bijlage 1)</a>
Minimaal 1x per 6 weken	Predikant/KR/Arbodienst	Evalueren voortgang, bijstellen PvA
Eind tweede ziektejaar	Arbodienst	Rapport 'eind tweede ziektejaar' verzenden aan predikant en SKW
Eind tweede ziektejaar	SKW	Informeert Emeritikas over rapport en status
Eind tweede ziektejaar	Kerk	Samen met predikant mogelijkheid aanvraag AO-uitkering bij classis
Eind tweede ziektejaar	Classis	Besluit of AO-uitkering wordt toegekend aan de predikant
Eind tweede ziektejaar	Emeritikas	Toekenning AO-uitkering



## Bijlage 1: Instructie voor opstellen Plan van Aanpak

De predikant ontvangt van de casemanager de volgende documenten:

- Probleemanalyse van de bedrijfsarts;
- Advies over plan van aanpak, met daarin concrete mogelijkheden en aanwijzingen voor de re-integratie.

Met deze documenten gaan de predikant en kerkenraad met elkaar in gesprek. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het opstarten van dit contact.

Onderstaande vragen komen aan de orde in dit gesprek. De conclusie wordt bij elke vraag kort vastgelegd. De conclusies moeten gevoed worden door de probleemanalyse en het advies van de casemanager.

### **Wat is het geschatte einddoel van de re-integratie?**

*Bespreek hierbij: is de verwachting dat werkzaamheden volledig kunnen worden hervat? Zo nee, welke situatie is het hoogst haalbaar?*

### **Over welke periode gaat dit plan van aanpak?**

*Het is goed om het plan van aanpak te beperken tot een eerste overzichtelijke periode, bijvoorbeeld zes weken. Vergelijk dit na die tijd. Stel het plan bij en beschrijf een nieuwe aanpak voor een volgende periode van zes weken.*

### **Hoeveel uren gaat de predikant in deze periode (proberen te) werken?**

*Leg vast voor hoeveel uren de predikant re-integreert, eventueel met een geleidelijke opbouw.*

### **Welke werkzaamheden gaat de predikant in deze periode (proberen te) doen?**

*Beschrijf hier de taken waaraan de predikant gaat werken. Maak deze zo concreet mogelijk.*

### **Afspraken**

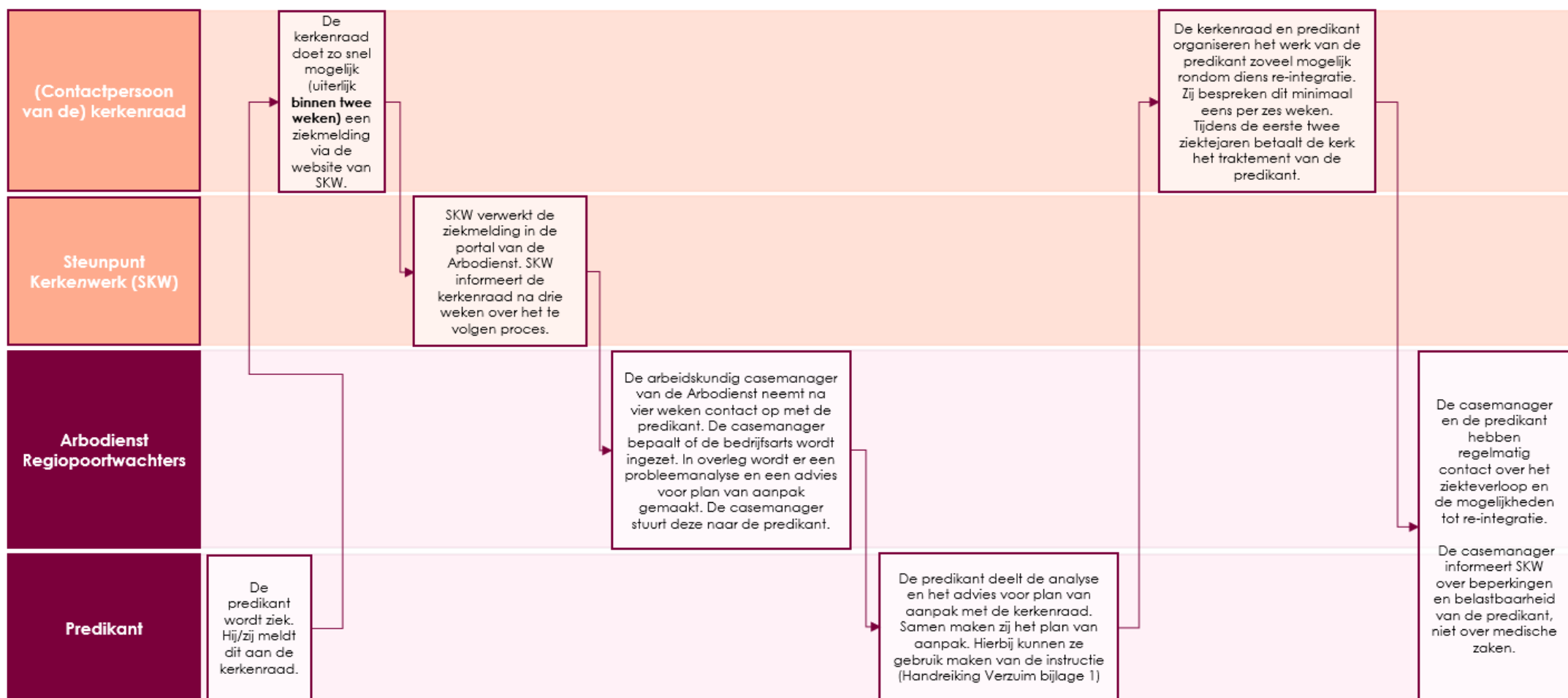
*Leg eventuele andere afspraken vast, zoals: wie communiceert naar kerkenraad en gemeente, wie zorgt voor vervanging bij werk in de gemeente, wanneer is het volgende evaluatiemoment etc.*

### **Akkoord**

*Leg vast dat zowel predikant als (contactpersoon van de) kerkenraad achter dit plan van aanpak staan.*

## Bijlage 2: Processchema eerste ziektejaar

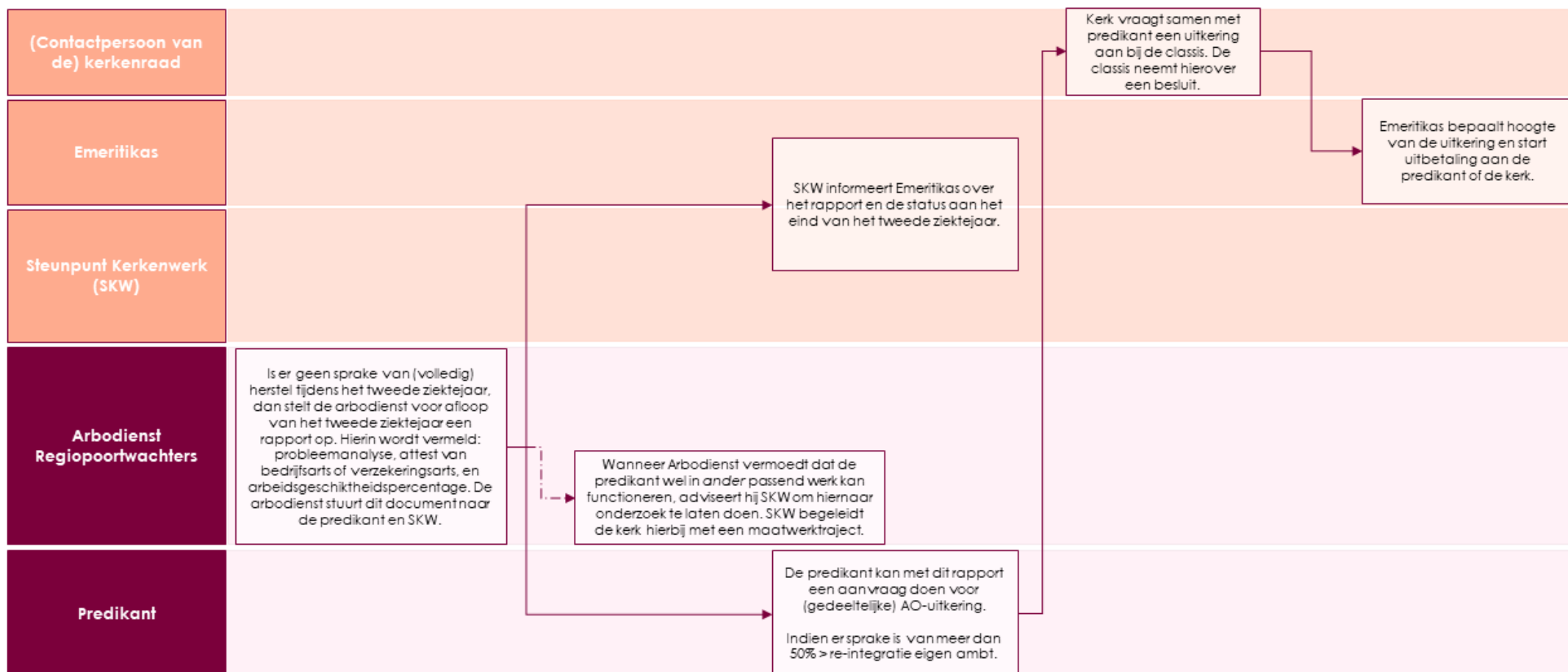
### Help, de CGK-predikant wordt ziek



Op ieder moment in het proces geldt: indien de predikant geheel of gedeeltelijk herstelt, doet de kerkenraad hiervan direct melding bij SKW.

### Bijlage 3: Processchema eind tweede ziektejaar

## Eind tweede ziektejaar (CGK-predikant)



Op ieder moment in het proces geldt: indien de predikant geheel of gedeeltelijk herstelt, doet de kerkenraad hiervan direct melding bij SKW.

## Bijlage 4: Processchema langdurige arbeidsongeschiktheid

### Langdurige arbeidsongeschiktheid (CGK predikant)

