f

steunpunt kerkenwerk

Handreiking Verzuim NGK

Steunpunt Kerkenwerk

Augustus 2026

Inleiding

Steunpunt Kerk*en*werk coördineert het ziekteverzuimproces van predikanten. Dit is vastgelegd in de LANDELIJKE REGELING B6 kerkelijke zorg voor de predikant artikel 2.2. en 2.3. Concreet betekent dit dat Steunpunt Kerk*en*werk de kerk begeleidt bij ziekteverzuim van de predikant. De arbodienst onderhoudt in opdracht van SKW alle medische en arbeidskundige contacten met de predikant. A.s.r. of de VSE treedt in dit proces alleen op als vaststeller en uitkeerder van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Steunpunt Kerk*en*werk 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 NGK beschrijft het hele ziekteverzuimproces en de rollen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen daarin.

Deze handreiking spreekt in het algemeen over ‘de kerkenraad’. Bij de ziekmelding wordt gevraagd om een contactpersoon die namens de kerkenraad optreedt. Met deze contactpersoon onderhoudt Steunpunt Kerk*en*werk (SKW) het contact gedurende het verzuim.

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

Steunpunt Kerk*en*werk is bereikbaar via info@steunpuntkerkenwerk.nl en 038-4270455.
Meer informatie vindt u op 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 (processchema's zie bijlage 2 en 3) 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 6
4.6. Voortgangsgesprekken 7
4.7. Hersteld melden 7
4.8. Eerste en tweede ziektejaar 7
5. Het inkomen van de predikant bij arbeidsongeschiktheid 9
6. Procedure bij klachten 9
7. Alle stappen op een rij 10
Bijlage 1: Instructie voor opstellen Plan van Aanpak 11
Bijlage 2: Processchema's ziekteverzuim 12

1. Betrokken partijen bij het ziekteverzuimproces

- Kerkenraad, begeleidingscommissie of een aangewezen contactpersoon;
- Predikant;
- Steunpunt Kerk*en*werk (SKW);
- Arbodienst Werkadviescentrum;
- A.s.r. of Vereniging VSE;
- Derden, zoals bijvoorbeeld de regio, professionals betrokken bij interventies en anderen.

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 stelt hiervoor een begeleidingscommissie in. 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.

Kerkenraad en predikant dragen ook bij aan een gezonde basis door deelname aan BKW Basis. Dit onderzoeksinstrument bestaat uit een enquête waaraan u op een voor uw gemeente passend moment mee kunt doen. In de enquête wordt de dynamiek tussen werkers in de kerk, kerkenraad en gemeente onderzocht om inzicht én handvatten kerkelijk personeelsbeleid te geven. Waar zijn eventueel interventies of instrumenten nodig?

Meer informatie over de gezonde basis leest u in de Handreiking Vitaliteit.

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 Werkadviescentrum, 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 coaching traject volgen als preventieve maatregel. SKW heeft goede ervaringen opgedaan met de supervisoren en coaches die vermeld staan op de pagina Supervisie en Coaching.

Meer informatie over preventie leest u in de Handreiking Vitaliteit.

4. Ziekteverzuim en re-integratie (processchema's zie bijlage 2 en 3)

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. De coördinatie door SKW is vastgelegd in de LANDELIJKE REGELING B6 kerkelijke zorg voor de predikant artikel 2.2 en 2.3.

4.2. Ziekmelding

De predikant meldt zich ziek bij de kerkenraad. De kerkenraad meldt dit binnen twee dagen na de eerste ziektedag aan SKW via het formulier 'Ziekmelding predikant' op www.steunpuntkerkenwerk.nl/ziekteverzuim. A.s.r. of VSE hanteert de datum van de ziekmelding als startdatum van het verzuimproces.

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. Afhankelijk van de risico inschatting door en voor een kerk kunt u besluiten om een zogenaamde verzuimverzekering af te sluiten. Meer informatie hierover treft u aan op onze pagina verzekeringen.

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 en legt het proces uit aan de contactpersoon.
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 bedrijfsarts 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)en de stand van zaken;
- de probleemvelden;
- de beperkingen die er op dat moment zijn;
- voor zover aan de orde: re-integratieadvies;
- is de richtlijn van Stichting Expertisecentrum en Re-integratie (STECR) van toepassing? *(Richtlijn bij arbeidsconflicten of schurende arbeidsverhoudingen)*;
- advies over mogelijke inzet van specialistische interventies, zoals bijvoorbeeld belastbaarheidstrainingen, coaching, maatschappelijk werk, mediation, etc.;
- de prognose van de ziekteduur.

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 (nog) niet nodig. Meestal in de situatie waarbij de predikant langere tijd totaal niet belastbaar is voor werk óf 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 telkens bijgesteld naar de actuele situatie.

4.7. Hersteld melden

Indien er sprake is van (gedeeltelijke) werkhervatting meldt de predikant dit direct bij de kerkenraad.[1] De kerkenraad geeft dit zo actueel mogelijk door (bijvoorbeeld 30% herstel 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.
De kerk is eigen risico drager tijdens de eerste twee jaren van arbeidsverzuim en betaalt het traktement tijdens het eerste jaar voor 100% en vanaf het tweede ziektejaar voor 80% uit. Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte predikant ontvangt gedurende het tweede jaar van arbeidsverzuim 100% over het arbeidsgeschikte deel en 80% over het arbeidsongeschikte deel.

Eerste jaar

Tegen het einde van het eerste ziektejaar zorgt de arbodienst dat er een tussentijds rapport wordt gemaakt voor de kerkenraad.
Hierin staat beschreven:

- Een overzicht van de contactmomenten vanuit de arbodienst in het eerste ziektejaar
- Of de predikant op dat moment belastbaar is voor werk en zo ja voor welk percentage
- Wat de prognose is van belastbaarheid in het tweede ziektejaar
- Of de verwachting is dat er een tweede spoortraject moet worden ingezet
- Handvatten voor de kerkenraad voor re-integratie en begeleiding in het tweede ziektejaar.

Dit verschaft zowel de kerkenraad als de predikant duidelijkheid, zodat er gerichte afspraken en acties genomen kunnen worden in het tweede ziektejaar.

Tweede jaar

Als er geen zicht is op volledig herstel binnen het tweede ziektejaar, stelt de Arboarts een FML – IZP[2] op. De arbeidskundig casemanager stelt het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Hierbij worden twee criteria gehanteerd: eigen werk en passend werk.

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

---

[1] Onder andere voor het aanpassen van het traktement vanaf het tweede ziektejaar is het belangrijk dat ook steeds gedeeltelijk herstel doorgegeven wordt.
[2] FML – IZP: Functionele Mogelijkhedenlijst en Inzetbaarheidsprofiel

Als van terugkeer in eigen ambt geen sprake meer is onderzoekt de Arbodienst mogelijke re-integratie in ander gangbaar werk.

Predikant oud NGK:
De predikant, die op 31-12-2023 behoorde tot de "oud" NGK, wordt uiterlijk vier maanden voor het verstrijken van de 2 jaar ziekte- termijn door SKW gemeld bij a.s.r.. Hiermee wordt het proces gestart tot het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidspensioen.
De medisch adviseur van a.s.r. wint informatie in bij de Arbodienst en mogelijk behandelaars van de predikant[3]. Daarna wordt of de bevinding van de Arbodienst overgenomen, of de predikant wordt gekeurd door de medisch adviseur (tevens keuringsarts) en/of vervolgonderzoek uitgezet. Aan de hand van een FML wordt vervolgens door een arbeidskundige de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld.

Als de predikant niet meer geschikt is voor zijn eigen beroep zal a.s.r. de beoordeling doen op grond van het criterium 'gangbare arbeid'.

Op basis van het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage stelt de kerkenraad een statusverandering vast. Hierbij wordt o.a. rekening gehouden met:
- de voorlopige vaststelling van de uitkering die a.s.r. aan de predikant toekent;
- het door a.s.r. vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentaqe;
- het percentage van verrichten van eigen werk en/of gangbare arbeid;
- dat volledige arbeidsongeschiktheid voor het ambt van predikant leidt tot vervroegd emeritaat (vrijstelling van ambtswerk met behoud van bevoegdheden);
- dat een gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid die niet kan worden ingevuld als predikant leidt tot een wachtgeld.

Deze gegevens worden opgenomen in een advies[4] van de kerkenraad aan de regio. Dit advies wordt behandeld tijdens een regiovergadering waar toestemming verkregen moet worden van de regio voor de gevolgde werkwijze en het verdere verloop van het proces.

Predikant oud GKv:
Voor de predikant, die op 31-12-2023 behoorde tot de GKv geldt dat, indien ook in het tweede ziektejaar er geen sprake is van (volledig) herstel, de arbodienst, SKW en VSE samen een arbeidsgeschiktheidspercentage vaststellen. Hierbij hanteren zij twee criteria: 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 VSE er in haar uitkeringsbeleid naar streeft om predikanten, die meer dan 50% arbeidsgeschikt zijn, te re-integreren in hun ambt.

[3] Dit kan alleen als de predikant toestemming geeft voor het opvragen van informatie.
[4] SKW kan hierin ondersteunen.

Wanneer de 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.

Op basis van het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage stelt SKW een *emeriteringsadvies* op en stuurt deze naar de kerkenraad. SKW geeft hierin advies voor benutbare mogelijkheden voor eigen werk. Het advies bevat bij oud GKv predikanten ook de door VSE berekende inkomensconsequenties voor de predikant.

Na ondertekening stuurt de kerkenraad dit advies voor geheel of gedeeltelijke emeritering naar de regio. De regio beoordeelt het advies. Na goedkeuring van de regio wordt VSE op de hoogte gebracht. VSE zet na bestuursbesluit de uitkering(saanpassing) in gang met bijbehorende ingangstermijn.

5. Het inkomen van de predikant bij arbeidsongeschiktheid

Tijdens de eerste twee ziektejaren betaalt de kerk het traktement van de predikant. Het eerste jaar 100%, het tweede jaar 80%. Hierna neemt a.s.r. of VSE bij langer blijvende en/of blijvende vastgestelde arbeidsongeschiktheid de betaling van de arbeidsongeschiktheid over tot de AOW-gerechtigde leeftijd (met een maximale leeftijd van 70 jaar). A.s.r. onderhoudt contact met de predikant en als het op basis van redelijke argumenten nodig wordt gevonden kan er ook een herkeuring plaatsvinden. A.s.r. verstrekt de uitkering van de predikant als een belaste vergoeding aan de predikant.
VSE onderhoudt contact met de predikant en als het op basis van redelijke argumenten nodig wordt gevonden kan er ook een herkeuring plaatsvinden en verstrekt aan de kerk een bruto uitkering.

Kosten re-integratie/derden

Inzet van derden, bijvoorbeeld bij een herkeuring, brengt kosten met zich mee. SKW vraagt, op basis van de specificatie van deze inzet, of vereniging VSE voorgestelde interventie vergoedt. Is dit niet het geval dan wordt de kerk verzocht (al of niet samen met de predikant) deze kosten te vergoeden.

6. Procedure bij klachten

Er zijn twee soorten klachten:

- Men is niet tevreden over de arbodienst: zie de klachtenprocedure zoals opgenomen in het huishoudelijk reglement, art. 21 van Steunpunt Kerk*en*werk.
- Bij een uitkering door de VSE: Men is het niet eens met de uitkering: zie Bezwaar en Scheidsgerecht, art. 28 van de statuten van VSE.

7. Alle stappen op een rij

Moment	Wie	Actiepunt of verplichting
Dag 1	Predikant	Ziekmelding aan kerkenraad
Dag 1/2	KR of predikant	Ziekmelding aan SKW
Dag 1/2	SKW	Melding in systeem arbodienst
Week 3	SKW	Contact met kerkenraad over stand van zaken, uitleg proces
Week 4	Arbeidskundig casemanager	Inventarisatiegesprek 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 documenten PA en advies PvA aan predikant
Week 9	Predikant	Plan van Aanpak opstellen met kerkenraad, zie instructie (bijlage 1) en ondertekenen PvA
Minimaal 1x per 6 weken	Predikant/KR/ casemanager	Evalueren voortgang. Denk hierbij vooral ook aan de eventuele (gedeeltelijke) herstelmelding bij SKW conform (bijgesteld) plan van aanpak. SKW geeft dit door aan de Arbodienst.
Eind eerste ziektejaar	KR Arbeidskundig casemanager	Vaststellen traktement tweede jaar a.d.h.v. arbeidsgeschiktheidspercentage Eerstejaarsrapportage opstellen
4 maanden voor einde tweede ziektejaar	SKW	Ziekmelden bij a.s.r.
Na vaststelling % AO en uitkering door a.s.r.	Predikant oud NGK KR	Aanvraag (deels) premievrije opbouw pensioen PFZW. Advies statusverandering opstellen en door Regio laten vaststellen
Eind tweede ziektejaar oud GKv predikant	VSE	Beslissing toekenning uitkering VSE vanaf datum 2 jaar na ziekmelding

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. Evalueer na zes weken de afgelopen periode, stel het plan bij en beschrijf een nieuwe aanpak voor een volgende periode van zes weken.

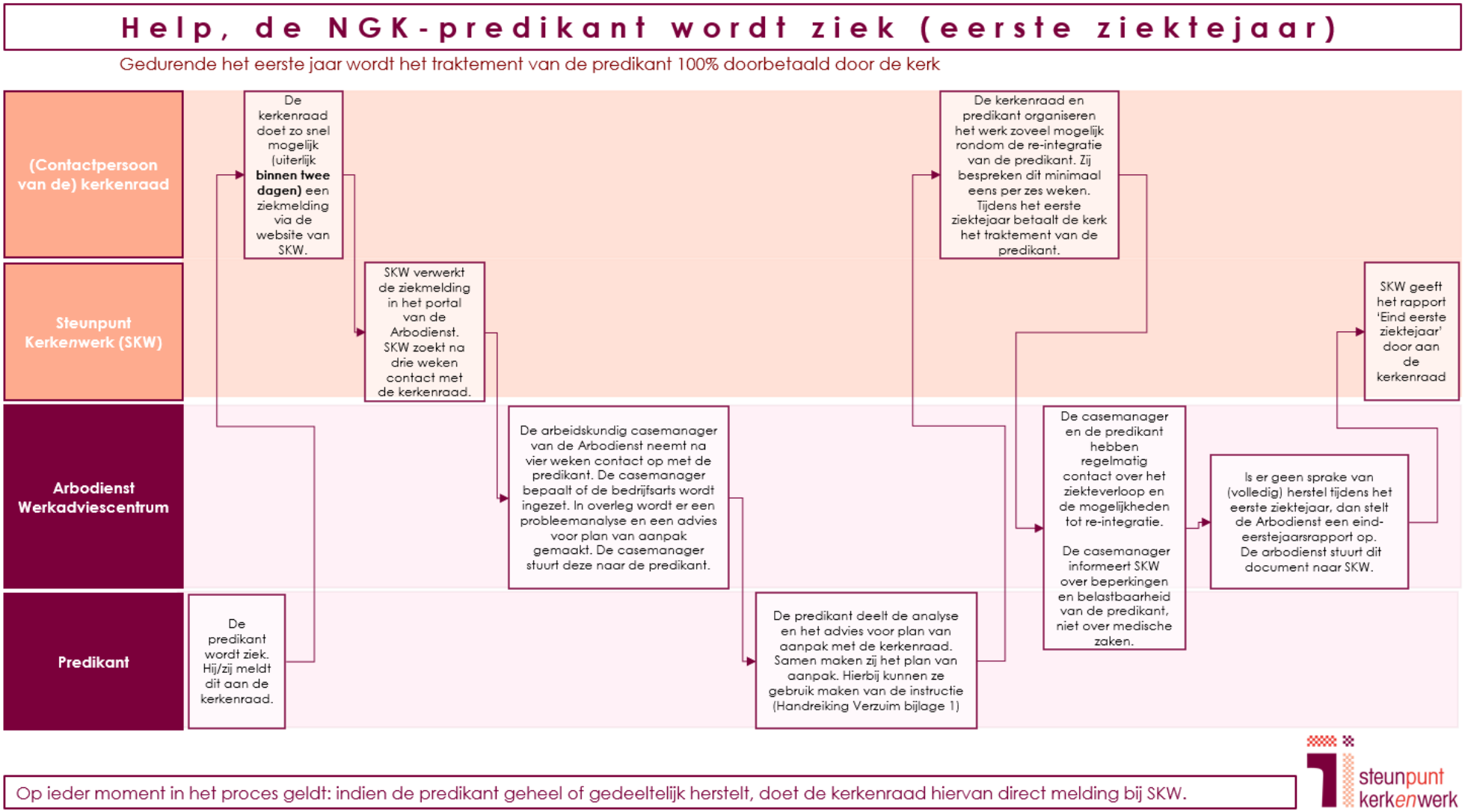
Hoeveel uren gaat de predikant in deze periode (proberen te) werken?
Leg vast voor hoeveel uren de predikant re-integreert, eventueel met een geleidelijke opbouw.

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. Dit zullen bij voorkeur taken zijn die energie geven aan de predikant. Laat taken die (te veel) energie kosten nog achterwege.

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.

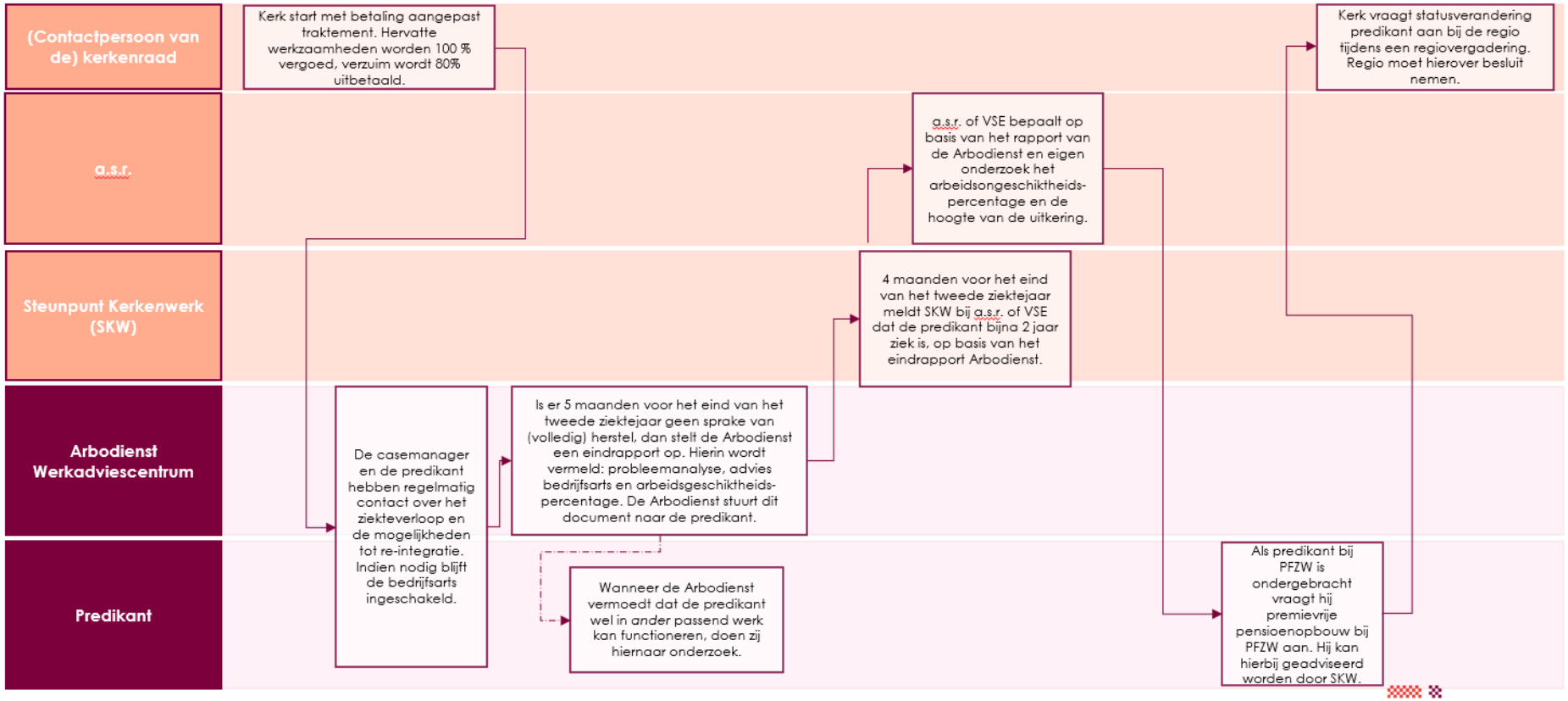
Akkoord
Leg vast dat zowel predikant als (contactpersoon van de) kerkenraad achter dit plan van aanpak staan.

Bijlage 2: Processchema's ziekteverzuim



Tweede ziektejaar (NGK-predikant)

Gedurende het tweede ziektejaar wordt de predikant voor zijn verzuim 80% doorbetaald door de kerk.



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