

Handreiking Verzuim NGK

Steunpunt Kerkenwerk

December 2019

Inleiding

Steunpunt Kerkenwerk coördineert het ziekteverzuimproces van predikanten. Concreet betekent dit dat alle communicatie van en naar kerken/predikanten tussen Arbodienst en Aegon start via Steunpunt Kerkenwerk.

De Arbodienst onderhoudt alle medische en arbeidskundige contacten met de individuele predikant. Aegon treedt in dit proces op als vaststeller en uitkeerder van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

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 'normale' werknemer-werkgever relatie. De uitvoering van het ziekteverzuimbeleid van predikanten wijkt daarom af van de procesgang zoals gebruikelijk bij een regulier dienstverband waarbij er sprake is van loonbetaling en een gezagsverhouding. 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 Arboarts 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 Kerkenwerk (SKW) het contact gedurende het verzuim.

Een korte omschrijving van alle taken en verantwoordelijkheden vindt u in hoofdstuk 7.

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

Steunpunt Kerkenwerk 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, zie bijlage 1)	4
4.1. De predikant is ziek, wat nu?	4
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	6
5. Het inkomen van de predikant bij arbeidsongeschiktheid	8
6. Procedure bij klachten	8
7. Alle stappen op een rij	8
Bijlage 1: Processchema's ziekteverzuim	9
Bijlage 2: Instructie voor opstellen Plan van Aanpak.....	11

1. Betrokken partijen bij het ziekteverzuimproces

- kerkenraad, of een aangewezen contactpersoon;
- predikant;
- Steunpunt Kerkenwerk (SKW);
- Arbodienst Regiopoortwachters;
- Aegon;
- PFZW (premiervrije pensioenopbouw);
- 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 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](#).

Kerkenraad en predikant kunnen ook bijdragen aan een gezonde basis door deelname aan BKW Basis. [Dit onderzoeksinstrument](#) bestaat uit een enquête die elke drie jaar per kerk uitgevoerd kan worden. Daarin wordt de dynamiek tussen werkers in de kerk, kerkenraad en gemeente onderzocht om inzicht én handvatten aan het 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 beide 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](#).

Meer informatie over preventie leest u in de [Handreiking Vitaliteit](#).

4. Ziekteverzuim en re-integratie (processchema, zie bijlage 1)

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 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 richting kerkenraad en Arbodienst.

4.2. Ziekmelding

De predikant meldt zich ziek bij de kerkenraad. De kerkenraad of de predikant meldt dit binnen twee weken na de eerste ziektedag aan SKW via het formulier 'Ziekmelding predikant' op www.steunpuntkerkenwerk.nl/ziekteverzuim. SKW verwerkt deze gegevens in het Verzuimportaal van de Arbodienst, waarin alle contacten worden geregistreerd. Predikant en de vaste contactpersoon van de kerkenraad ontvangen via email 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 weer snel aan het werk te kunnen.

Voor de kerkenraad is het belangrijk om te weten hoe het ziekteproces verloopt. (Langdurige) uitval draagt (financiële) consequenties met zich mee. Taken moeten voor korte of langere tijd overgenomen worden. Bovenstaande 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 medisch adviseur¹ 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 medisch adviseur van de Arbodienst stelt deze analyse op, die de basis vormt voor het re-integratietraject.

Beschreven wordt/worden:

- de aard van de ziekte (alleen opgenomen in vertrouwelijk medisch dossier);
- het belastbaarheidsprofiel; uitgedrukt in beperkingen volgens de Functionele Mogelijkhedenlijst en Inzetbaarheidsprofiel (FML – IZP) systematiek.
- de probleemvelden;
- is de handleiding van Stichting Expertisecentrum en Re-integratie (STECR), waarin richtlijnen staan bij arbeidsconflicten of schurende arbeidsverhoudingen, van toepassing?;
- advies over mogelijke inzet van specialistische interventies, zoals bijvoorbeeld psychotherapie, wachtlijstbemiddeling, belastbaarheidstrainingen, coaching, maatschappelijk werk, mediation, etc.

¹ Hieronder wordt verstaan een Arboarts of een bedrijfsarts.

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. 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

De predikant meldt zich (gedeeltelijk) hersteld² bij de kerkenraad. De kerkenraad geeft dit zo nauwkeurig 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

Eerste jaar

Aan het einde van het eerste ziektejaar blijkt uit het (bijgestelde) plan van aanpak voor hoeveel uur de predikant werkzaamheden kan en mag uitvoeren. Samen met de kerkenraad wordt bepaald voor welk percentage de predikant hersteld gemeld wordt in het Verzuimportaal. Deze herstelmelding leidt tenslotte tot het percentage van vast

² Onder andere voor het aanpassen van het traktement vanaf het tweede ziektejaar is het belangrijk dat ook steeds gedeeltelijk herstel doorgegeven wordt.

te stellen loonwaarde en de hieraan gekoppelde hoogte van het traktement vanaf het tweede ziektejaar³.

Tweede jaar

Als er geen zicht is op volledig herstel binnen het tweede ziektejaar, stelt de Arboarts een FML – IZP⁴ 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. Als van terugkeer in eigen ambt geen sprake meer is onderzoekt de Arbodienst mogelijke re-integratie in ander passend werk.

De predikant dient zich uiterlijk vier maanden voor het verstrijken van de 2 jaar ziekte-termijn ziek te melden bij Aegon door het invullen van een digitaal formulier. Hiermee wordt het proces gestart tot het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidspensioen. De medisch adviseur van Aegon wint informatie in bij de Arbodienst en mogelijk behandelaars van de predikant⁵. Daarna wordt of de bevinding van de Arbodienst overgenomen, of gekeurd door de medisch adviseur (tevens keuringsarts) 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 Aegon 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 Aegon aan de predikant toekent;
- het door Aegon vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het percentage van verrichten van eigen werk of passende 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 advies⁶ van de kerkenraad aan de regio. Dit advies wordt behandeld tijdens een regio contracta vergadering waar toestemming verkregen moet worden van de regio voor de gevolgde werkwijze en het verdere verloop van het proces.

Kosten re-integratie / derden

Inzet van derden brengt kosten met zich mee. SKW verzoekt, op basis van de specificatie van deze inzet en het oordeel van de Arbodienst, de kerk (al of niet samen met de predikant) deze kosten te vergoeden.

³ SKW kan hierin ondersteunen.

⁴ FML – IZP: Functionele Mogelijkhedenlijst en Inzetbaarheidsprofiel

⁵ Dit kan alleen als de predikant toestemming geeft voor het opvragen van informatie.

⁶ SKW kan hierin ondersteunen.

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 Aegon 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). Aegon onderhoudt contact met de predikant en als het op basis van redelijke argumenten nodig wordt gevonden kan er ook een herkeuring plaatsvinden.

Aegon verstrekt de uitkering van de predikant als een belaste vergoeding aan de predikant.

6. Procedure bij klachten

We onderkennen één soort van klachten:

- Men is niet tevreden over de Arbodienst: zie de klachtenprocedure zoals opgenomen in het [huishoudelijk reglement, art. 21 van Steunpunt Kerkenwerk](#).

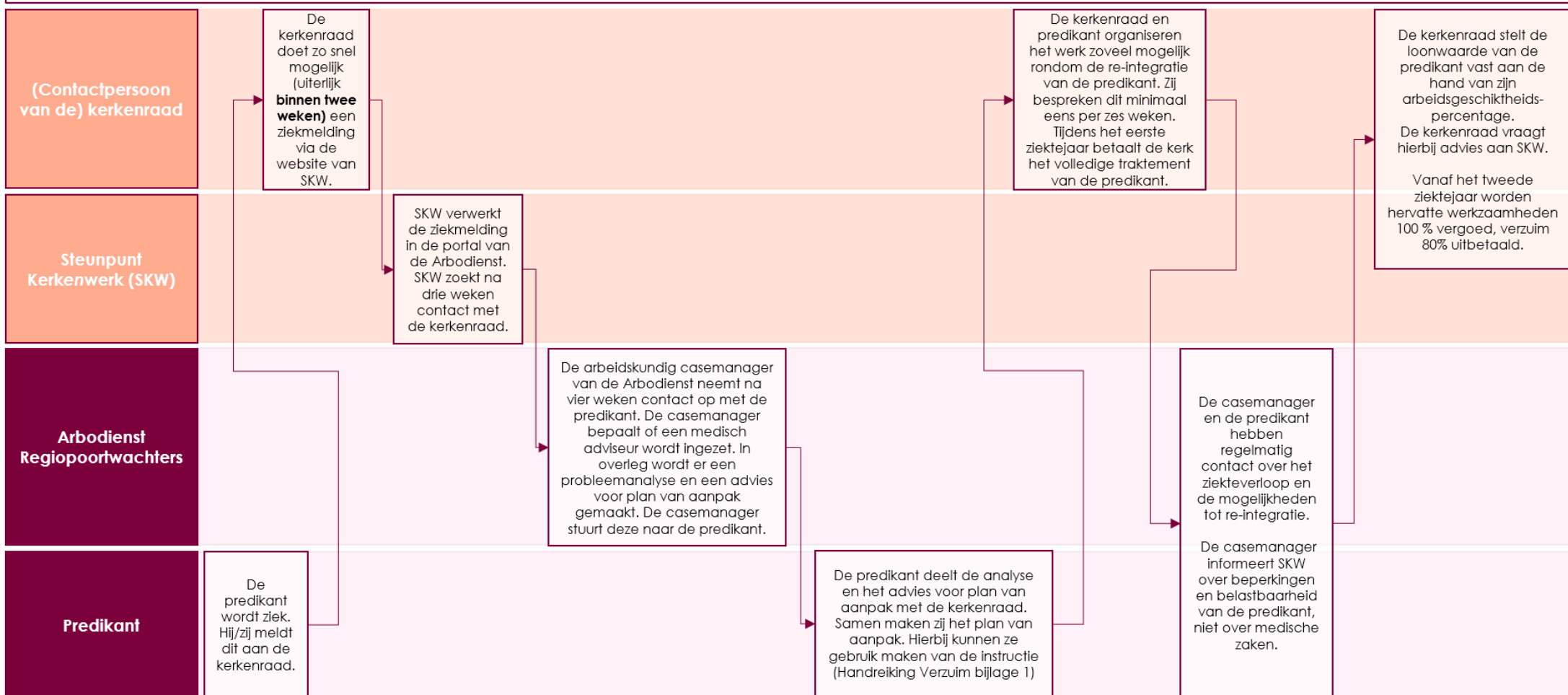
7. Alle stappen op een rij

Moment	Wie	Actiepunt of verplichting
Dag 1	Predikant	Ziekmelding aan kerkenraad
Dag 1/uiteindelijk week 2	KR of predikant	Ziekmelding aan SKW
Week 1/uiteindelijk week 2	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 PvA aan predikant
Week 9	Predikant	Plan van Aanpak opstellen met kerkenraad, zie instructie bijlage 2 en ondertekenen PvA.
Regelmatig	Predikant/KR/Arbodienst/ SKW	Evalueren voortgang, minimaal 1x per 6 weken. 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	Vaststellen loonwaarde predikant
4 maanden voor einde tweede ziektejaar	Predikant	Ziek melden bij Aegon
Na vaststelling % AO en uitkering door Aegon	Predikant KR	Aanvraag (deels) premievrije opbouw pensioen PFZW. Advies statusverandering opstellen en door Regio laten vaststellen

Bijlage 1: Processchema's ziekteverzuim

Help, de NGK-predikant wordt ziek (eerste ziektejaar)

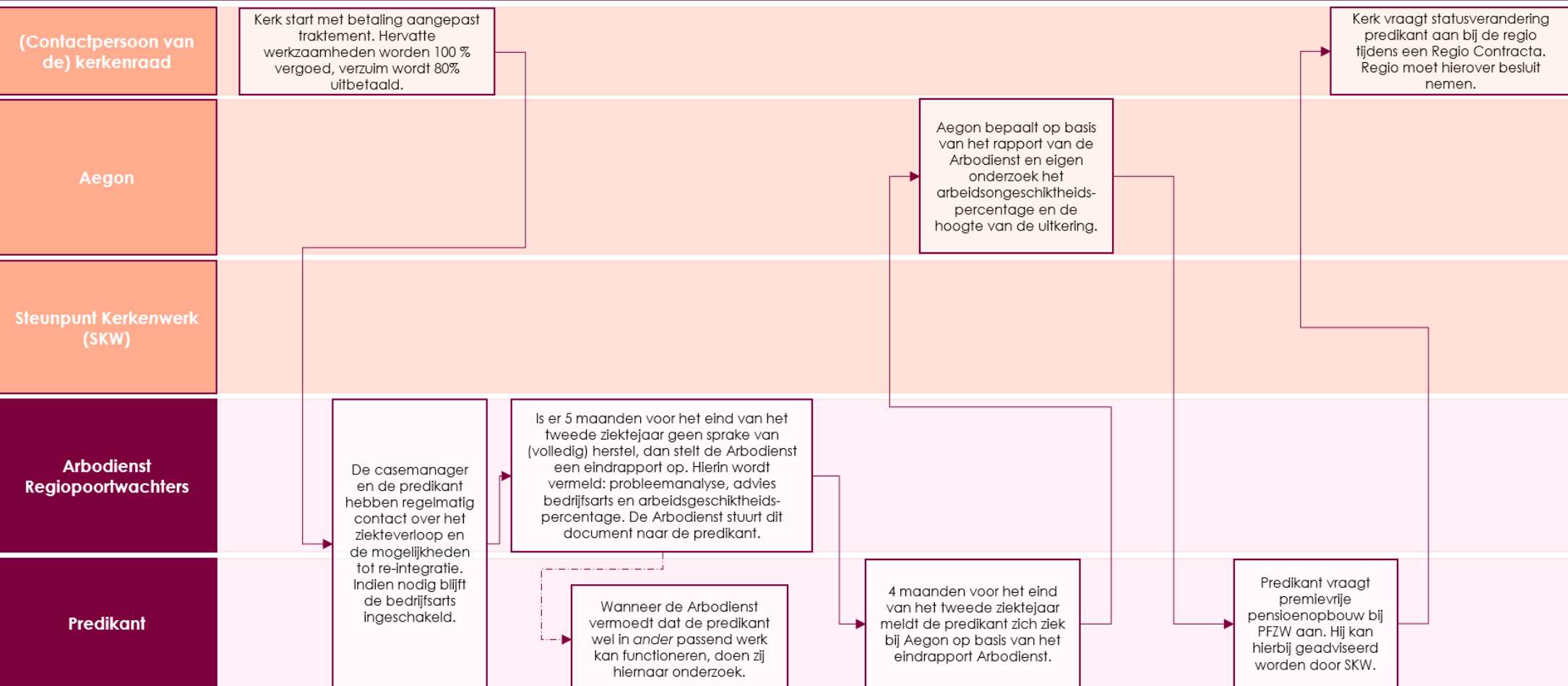
Gedurende het eerste jaar wordt het traktement van de predikant 100% doorbetaald door de kerk.



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

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.

Bijlage 2: 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?

Besprek hierbij: is de verwachting dat werkzaamheden volledig kunnen worden hervat? Zo nee, welke situatie is het hoogst haalbare?

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.