



Handreiking Verzuim GKv

Steunpunt Kerkenwerk

2019

Inleiding

Steunpunt Kerkenwerk coördineert het ziekteverzuimproces van predikanten. Concreet betekent dit dat Steunpunt Kerkenwerk de kerk begeleidt bij ziekteverzuim van de predikant. De Arbodienst onderhoudt alle medische en arbeidskundige contacten met de predikant. VSE treedt in dit proces alleen 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 'normale' werknemer-werkgever relatie. De uitvoering van het ziekteverzuimbeleid van predikanten wijkt daarom af van gebruikelijke methodes. Bijvoorbeeld: de probleemanalyse en het plan van aanpak van de Arboarts worden aan de predikant gestuurd en niet rechtstreeks naar de kerkenraad.

De Handreiking verzuimpreventie Gkv beschrijft het hele ziekteverzuimproces en de rollen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen daarin. Uitgaande van vier voorkomende situaties:

- De gezonde basis (processchema, zie bijlage 1)
- Preventie (processchema, zie bijlage 2)
- Ziekteverzuim en re-integratie (processchema, zie bijlage 3)
- Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering (processchema, zie bijlage 4)

Deze handreiking spreekt in het algemeen over "de kerkenraad". De kerkenraad kan deze taak ook delegeren aan een contactpersoon of de begeleidingscommissie. De kerkenraad blijft wel eindverantwoordelijk.

Een korte omschrijving van alle taken en verantwoordelijkheden vindt u in hoofdstuk 8.

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 (processchema, zie bijlage 1)	4
3. Preventie (processchema, zie bijlage 2)	4
4. Ziekteverzuim en re-integratie (processchema, zie bijlage 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	5
4.6. Voortgangsgesprekken	6
4.7. Hersteld melden.....	6
4.8. Eerste en tweede ziektejaar	6
5. Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering (processchema, zie bijlage 4) ..	7
6. Procedure bij klachten	7
7. Alle stappen op een rij	8
Bijlage 1: Processchema De gezonde basis	9
Bijlage 2: Processchema Preventie	10
Bijlage 3: Processchema Ziekteverzuim en re-integratie	11
Bijlage 4: Processchema Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering	14

1. Betrokken partijen bij het ziekteverzuimproces

- kerkenraad, begeleidingscommissie of een aangewezen contactpersoon;
- predikant;
- Steunpunt Kerkenwerk (SKW);
- Arbodienst Regiopoortwachter;
- Vereniging VSE;
- derden, zoals bijvoorbeeld de classis, professionals betrokken bij interventies en anderen.

2. De gezonde basis (processchema, zie bijlage 1)

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 die elke drie jaar per kerk wordt uitgevoerd. Daarin 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?

3. Preventie (processchema, zie bijlage 2)

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 Regiopoortwachters, 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 (processchema, zie bijlage 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 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 aan SKW via het formulier 'Ziekmelding predikant' op

www.steunpuntkerkenwerk.nl/ziekteverzuim. 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 Arboarts 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;
- de probleemvelden;

- advies over mogelijke inzet van specialistische interventies, zoals bijvoorbeeld wachtlijstbemiddeling, belastbaarheidstrainingen, coaching, maatschappelijk werk, mediation, etc.

Plan van aanpak

De arbeidskundig casemanager stelt samen met de predikant het plan van aanpak op. In het plan van aanpak leggen zij vast:

- 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 Arboarts, 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.

De probleemanalyse en het plan van aanpak staan in één document. Soms zijn er situaties dat dit document (nog) niet nodig is. In de regel zijn dit situaties waarbij de predikant op korte termijn het werk hervat.

De Arbodienst stuurt het document **probleemanalyse en plan van aanpak** naar de predikant. Daarna stuurt de predikant deze naar zijn contactpersoon en bespreekt hoe de re-integratie kan plaatsvinden. De predikant kan ook de Arbodienst machtigen om, via SKW, een exemplaar aan de contactpersoon te sturen.

Het document wordt door de contactpersoon en de predikant ondertekend en in het dossier van de kerkenraad bewaard. De Arbodienst stuurt een kopie aan SKW.

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) hersteld bij de kerkenraad. De kerkenraad of de predikant geeft de herstelmelding door aan SKW via het [formulier 'Herstelmelding predikant'](#). Deze herstelmelding registreert SKW bij de Arbodienst.

Voor het aanpassen van een (eventuele) uitkering op langere termijn is het belangrijk dat ook gedeeltelijk herstel door gegeven wordt.

4.8. Eerste en tweede ziektejaar

Eerste jaar

Tijdens het eerste ziektejaar betaalt de kerk het traktement van de predikant. Als er geen zicht is op herstel binnen het eerste ziektejaar, stelt de Arboarts een arbeidsgeschiktheidspercentage vast. De arbeidskundig casemanager stuurt deze gegevens voor afloop van het eerste ziektejaar naar SKW en Vereniging VSE. De kerkenraad kan hierna een uitkeringsaanvraag indienen bij Vereniging VSE, met een *ontheffingsvoorwaarde voor emeritering*¹ als van gezondheidsemeritaat nog geen sprake is. SKW verschaft hierover een melding aan de kerkenraad.

¹ Lees hierover meer in het Uitkeringsreglement VSE, hoofdstuk 4. Het meest actuele uitkeringsreglement is te vinden op <https://www.gkv-vse.nl/reglementenvse>

VSE volgt het advies van de Arbodienst en kan alleen in uitzonderingssituaties anders besluiten over de hoogte van de uitkering.

VSE verstrekt de uitkering van de predikant aan de kerk. VSE stelt de kerkenraad op de hoogte bij wijzigingen in algemene financiële zin.

Tweede jaar

Arbodienst en VSE stellen samen een arbeidsgeschiktheidspercentage vast. Hierbij hanteren zij twee criteria: 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 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.

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

Op basis van het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage stelt de kerkenraad een emeriteringsadvies op. Hierin is o.a. de voorlopige vaststelling van de uitkering, die VSE aan de kerk toekent, opgenomen. Na ondertekening stuurt de kerkenraad dit advies, voor geheel of gedeeltelijke emeritering, naar de classis. Na goedkeuring van de classis wordt VSE op de hoogte gebracht. VSE zet de uitkering (saanpassing) in gang, na het bestuursbesluit van VSE.

5. Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering (processchema, zie bijlage 4)

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid informeert de kerkenraad regelmatig (minimaal 1 keer per jaar) bij de predikant naar zijn welzijn en naar mogelijke veranderingen in zijn situatie.

Bij wijzigingen in de situatie van de predikant vindt er een herbeoordeling plaats. Als vereniging VSE dat op basis van redelijke argumenten nodig vindt kan er ook een herkeuring plaatsvinden.

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:

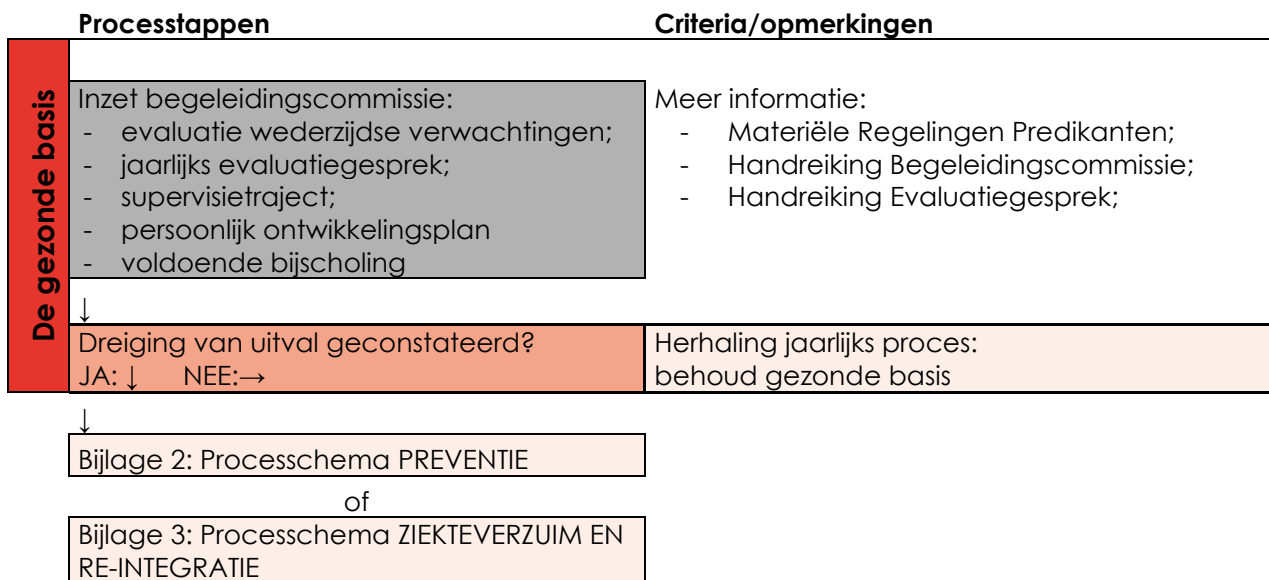
- Men is het niet eens met de uitkering: zie Bezwaar en Scheidsgerecht, art. 28 van de statuten van VSE.
- Men is niet tevreden over de Arbodienst: zie de klachtenprocedure zoals opgenomen in het huishoudelijk reglement, art. 21 van Steunpunt Kerkenwerk.

7. Alle stappen op een rij

Moment	Wie	Actiepunt of verplichting
Dag 1	Predikant	Ziekmelding aan kerkenraad
Dag 1/Week 1	KR of predikant	Ziekmelding aan SKW
Week 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 plan van aanpak (PA en PvA)
Week 8/9	Arbeidskundig casemanager	Verzenden document PA en PvA aan predikant
Week 9	Predikant	PA en PvA bespreken met kerkenraad
Week 10	KR en predikant	Ondertekenen PA en PvA
Regelmatig	Predikant/KR/Arbodienst	Evalueren voortgang, minimaal 1x per 6 weken
Eind eerste ziektejaar	Arbodienst	Eerstejaars rapportage aan SKW en VSE
Eind eerste ziektejaar	SKW	Melding aan kerk betreffende aanvraag uitkering VSE
Eind eerste ziektejaar	Kerk	Mogelijkheid aanvraag uitkering bij VSE
Begin tweede ziektejaar	VSE	Beslissing toekenning uitkering VSE vanaf datum 1 jaar na ziekmelding

Bijlage 1: Processchema De gezonde basis

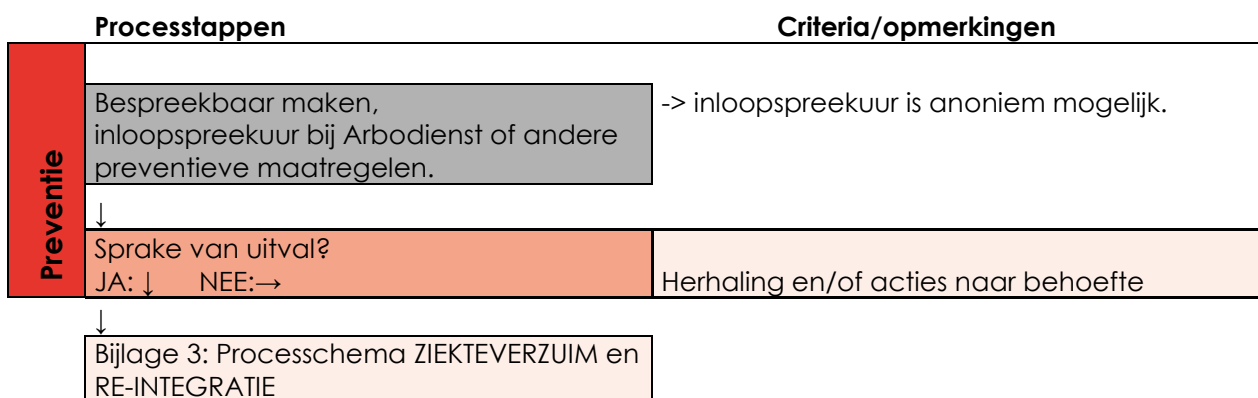
De gezonde basis is de situatie waarin de predikant goed functioneert en de kerkenraad hem op een juiste en constructieve wijze begeleidt.



Verantwoordelijkheden	Output	Criteria
Kerkenraad: • Formuleren, evalueren en toetsen van verwachtingen. • Instellen van een begeleidingscommissie voor toepassen van aanbevolen instrumenten. • Deelname BKW-basis	• Rapportage evaluatie en bewaken vervolgspraken	Advies: conform handreikingen SKW
Predikant: • Gebruik maken van geboden instrumenten en initiatief tot zelfreflectie en ontplooiing. • Deelname BKW-basis	• Persoonlijk Ontwikkelplan	Met kerkenraad overeengekomen instrumenten, tijdsbesteding en kosten
Steunpunt Kerkenwerk: • Adviseren over en ontwikkelen van genoemde instrumenten. • Periodiek uitzetten enquête BKW-basis	• Handreikingen. • Informatie over instrumenten.	Conform Materiële Regelingen Predikanten.
Arbodienst	Geen	
VSE	Geen	
Derden	Geen	

Bijlage 2: Processchema Preventie

Bij dreigende uitval is het belangrijk om op tijd maatregelen te nemen om erger te voorkomen.

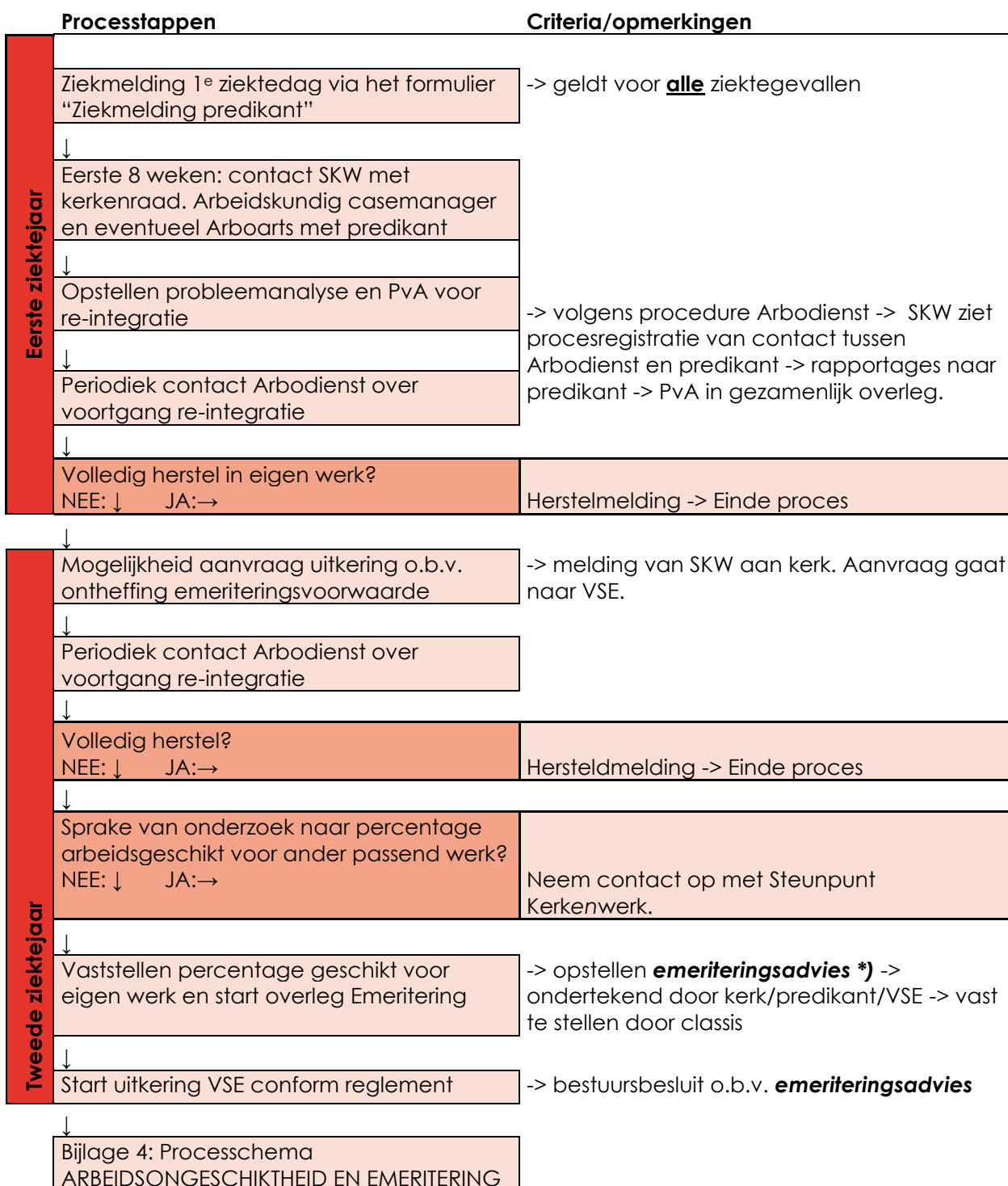


Verantwoordelijkheden	Output	Criteria
Kerkenraad: - Predikant wijzen op anoniem inloopspreekuur (Eventueel) wijzen op de rol van de vertrouwenspersoon voor vertrouwelijke zaken binnen de gemeente*) - Open staan voor en meewerken aan preventieve maatregelen	- Voorlichting aan predikant - Budget voor preventieve maatregelen	Advies: volgen voorlichting SKW
Predikant: - Tijdig signaleren van mogelijke knelpunten - Gebruik maken van inloopspreekuur of andere oplossingen - Bespreekbaar maken van preventieve maatregelen	Persoonlijke signalering	
Steunpunt Kerkenwerk: Voorlichting aan kerkenraad over mogelijkheden	Documentatie en informatie op website en via mailingen	
Arbodienst: - Aanbieden van anonieme gesprekken - Afspreken met predikant of en wat er eventueel met derden besproken kan of moet worden		
VSE: Geen		
Derden: Supervisie, coaching en/of training.		Informatie over supervisors/coaches op website SKW

*) Een vertrouwenspersoon is aangesteld voor de gehele gemeente waar het om zaken als seksueel misbruik gaat. Zie voor meer informatie [Meldpunt Misbruik](#).

Bijlage 3: Processchema Ziekteverzuim en re-integratie

Als er sprake is van ziekte begeleidt Steunpunt Kerkenwerk de inzet van de Arbodienst.



*) **Emeriteringsadvies**: advies SKW /Arbodienst over geschiktheidspercentage voor eigen werk -> re-integratieafspraken voor eigen werk -> door VSE berekende inkomensconsequenties predikant en vanaf welke termijn -> vaststelling uitkering VSE aan kerk met ingangstermijn -> Classis beoordeelt advies voor geheel of gedeeltelijke emeritering -> VSE zet na bestuursbesluit de uitkering(saanpassing) in gang.

Verantwoordelijkheden	Output	Criteria
Kerkenraad: • Doorgeven ziekmelding • Meewerken aan voorgesteld traject door SKW/Arbodienst • Samen met predikant Plan van Aanpak bespreken, goedkeuren en uitvoeren • Indienen uitkeringsaanvraag na eerste jaar • Indien sprake van emeritering: Opstellen van emeriteringsadvies en indienen bij de classis • Bij klacht over Arbodienst of derden: klacht indienen bij SKW. • Bij bezwaar over hoogte uitkering of kosten re-integratie: bezwaar indienen bij VSE of de door hen aangewezen instantie	• Ziekmelding bij SKW • Goedgekeurd PVA • Voortgangsmelding over acties uit PVA • Uitkeringsaanvraag Indien van toepassing: • Emeriteringsadvies • Klacht of bezwaar	Ziekmelding binnen 2 werkdagen na melding door predikant. Emeriteringsadvies conform format SKW Klachten en bezwaren schriftelijk
Predikant: • Bij ziekte op tijd en altijd ziek melden • Meewerken aan voorgesteld traject door SKW/Arbodienst • Plan van Aanpak bespreken met kerkenraad, goedkeuren en uitvoeren • Inbreng en akkoord op emeriteringsadvies als van emeritering sprake is	• Ziekmelding bij kerkenraad (en SKW) • Akkoord op PVA Indien van toepassing: • Akkoord op emeriteringsadvies	Ziekmelding op eerste ziektedag.
Steunpunt Kerkenwerk: • Registreren verzuimgegevens bij Arbodienst • Communicatie met Arbodienst en kerkenraad over voortgang • Signaleren einde "eerste ziektejaar" en verwijzen naar mogelijke uitkering bij VSE. • Bij emeritering: Opstellen rapportage over percentage arbeidsgeschiktheid eigen werk en re-integratieafspraken (naar advies van Arbodienst), rapportage verzenden naar VSE • Bij klachten over Arbodienst of derden: conform klachtenprocedure SKW	• Verzuimregistratie bij Arbodienst • Correspondentie en rapportage aan kerk / (predikant) • Rapportage VSE	Correspondentie en rapportages conform werkafspraken met Arbodienst en VSE

Arbodienst: • Na signaal van SKW contact opnemen met predikant • Vaststellen medische en arbeidsdeskundige beperkingen en deze bespreken met predikant • Bepalen plan van aanpak en bespreken met predikant • SKW op procesgebied informeren over contactmomenten predikant	• Medische en arbeidsdeskundige contacten met predikant. • Correspondentie en rapportages.	Correspondentie en rapportages conform werkafspraken met Steunpunt Kerkenwerk.
VSE: • Vaststellen mogelijke uitkering op basis van eerstejaarsrapportage. • In gang zetten uitkering na aanvraag kerk en bestuursbesluit. • In geval van advies Steunpunt Kerkenwerk/Arbodienst over maken van re-integratiekosten: voorstel doen voor verdeling van deze kosten en sturen aan kerkenraad ter goedkeuring. • Communiceren inkomens- en uitkeringsconsequenties aan kerk bij het opstellen van emeriteringsadvies • Afhandelen bezwaarschriften over uitkeringen en/of re-integratiekosten conform protocol	• Uitkering aan kerk. • Voorstellen re-integratiekosten en inkomensconsequenties naar kerk/predikant.	Correspondentie en rapportages conform werkafspraken met SKW en in aansluiting op vigerende reglementen.
Derden: • Hulp bieden na advies van Arbodienst/SKW of een van de andere partijen • Interkerkelijke Commissie Geschiloplossing in geval van conflicten in relatie kerk/predikant. Adviseren over wel/niet onderzoek naar "ander passend werk" • Classis: tijdig bespreken van emeriteringsadvies	• Hulpverlening • Verslag contacten naar SKW • Verslaglegging classisvergadering	Ondersteuning alleen binnen afgesproken kaders (inhoud & budget). In classisverslag moet helder staan of het emeriteringsadvies wel / niet is goedgekeurd.

In uitzonderlijke situaties kan er sprake zijn van onderzoek naar mogelijke re-integratie in ander passend werk dan het eigen ambt. Meer informatie over dit proces is op te vragen bij SKW.

Bijlage 4: Processchema Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid informeert de kerkenraad regelmatig (1 keer per jaar) naar zijn welzijn en mogelijke veranderingen in zijn situatie.

	Processtappen	Criteria/opmerkingen
Langdurige arbeidsongeschiktheid en emeritering	Kerkenraad zoekt jaarlijks persoonlijk contact met predikant over welzijn en mogelijke veranderingen in gezondheid	
	↓	
	Verandering in geschiktheidspercentage te verwachten? JA: ↓ NEE: →	Dit jaar geen actie; herhaling volgend jaar
	↓	
	Kerk geeft verandering door aan SKW. SKW geeft opdracht aan Arbodienst (Arboarts/arbeidsdeskundig casemanager) voor herbeoordeling status	-> volgens procedure Arbodienst
	↓	
	SKW stemt af met kerk, VSE, Arbodienst en predikant over mogelijke aanpassing geschiktheidspercentage eigen werk en consequenties voor emeritering	-> Opstellen emeriteringsadvies *) -> ondertekend door kerk/predikant/VSE -> vast te stellen door classis -> bij gedeeltelijk herstel -> herstelmelding
	↓	
	Aanpassing uitkering VSE	->bestuursbesluit o.b.v. overeengekomen emeriteringsadvies
	↓	
	Volledig herstel? JA: ↓ NEE:→	Herhaling jaarlijks proces
	↓	
	Herstelmelding -> Einde proces	

*) **Emeriteringsadvies:** advies SKW /Arbodienst over geschiktheidspercentage voor eigen werk -> re-integratieafspraken voor eigen werk -> door VSE berekende inkomensconsequenties predikant en vanaf welke termijn -> vaststelling uitkering VSE aan kerk met ingangstermijn -> Classis beoordeelt advies voor geheel of gedeeltelijke emeritering -> VSE zet na bestuursbesluit de uitkering(saanpassing) in gang.