

Aan alle onderwijswerkgevers

Datum 22-3-2022  
Briefnr. 595.181

Onderwerp Langdurige covid  
Inlichtingen Jim van Emden

Geacht bestuur,

Ruim 2 jaar na de start van de coronapandemie wijzen wij u graag op het volgende. In navolging van de zorg, heeft het onderwijspersoneel vooraan gestaan om de maatschappij mede draaiende te houden. Het onderwijspersoneel belichaamt de uitoefening van een cruciaal beroep. Terecht, maar niet zonder risico's.

Terwijl de ruime meerderheid van de beroepsbevolking thuis heeft kunnen werken, met alle veiligheidswaarborgen van dien, was dit voor het onderwijspersoneel in veel mindere mate het geval.<sup>1</sup> De onderwijsbonden, werkgevers(raden) maar vooral en allereerst het onderwijspersoneel heeft zijn schouders eronder gezet. Er is door eenieder hard gewerkt om het onderwijs te kunnen blijven aanbieden.

In vervolg op de sector Zorg en Welzijn<sup>2</sup>, hebben de AOb en FNV O&O een meldpunt opgericht ten behoeve van onderwijspersoneel met langdurige covidklachten. Binnen twee weken zijn er al meer dan 1000 meldingen binnengekomen. Een groot aantal. Achter elk verhaal schuilt een hoop leed met klachten van velerlei aard.<sup>3</sup> Dat het een nieuw ziektebeeld is met nog onduidelijke prognoses en behandelingen, verhoogt de onzekerheid en spanning voor de betrokkenen. Recentelijk heeft de Gezondheidsraad gesteld dat er meer aandacht moet komen voor dit ziektebeeld en dat de zorg van patiënten goed gemonitord moet worden.<sup>4</sup>

Schrijnend bij dit alles is dat een ruime meerderheid van de respondenten aangeeft de besmetting vermoedelijk op het werk te hebben opgelopen.<sup>5</sup> Alle inspanningen ten spijt, is het onderwijspersoneel in de uitoefening van de werkzaamheden niet altijd gevrijwaard gebleven van besmettingsgevaar. Dit alles klemmt temeer nu blijkt dat bepaalde stellingen vanuit het RIVM niet juist blijken te zijn. Bijvoorbeeld dat kinderen het virus naar volwassen niet zouden kunnen overdragen of dat mondkapjes niet noodzakelijk waren.

---

<sup>1</sup> Uiteraard afhankelijk van het tijdstip en de onderwijssector. Soms waren er meer mogelijkheden om de werkzaamheden op afstand (bijv. digitaal onderwijs) uit te voeren. In algemene zin, heeft het onderwijspersoneel echter meer op locatie gewerkt. Denk daarbij ook aan bijv. de noodopvang in het funderend onderwijs en het praktijkonderwijs in het mbo en hoger onderwijs.

<sup>2</sup> Zie hiervoor: <https://www.fnv.nl/cao-sector/zorg-welzijn/meldpunt-long-covid>

<sup>3</sup> Zie voor een aantal van die ervaringsverhalen: <https://www.aob.nl/nieuws/aob-opent-meldpunt-long-covid/>

<sup>4</sup> Zie hiervoor: <https://www.gezondheidsraad.nl/documenten/adviezen/2022/02/14/langdurige-klachten-na-covid-19>

<sup>5</sup> 61% geeft aan de besmetting vermoedelijk op het werk te hebben opgelopen, 23% weet het niet en 15% denkt van niet. Peildatum: 1 maart 2022 (1005 meldingen).

Ook is er aan vele oproepen van de AOb – denk onder meer aan de voorrang bij vaccinaties voor onderwijspersoneel – helaas geen gehoor gegeven.<sup>6</sup> Het is onaanvaardbaar om de long-covidslachtoffers hiervan nu de dupe te laten zijn.

We mogen deze groep niet in de kou laten staan en de negatieve gevolgen laten dragen.<sup>7</sup> We achten daarbij dat tijdrovende en psychisch belastende aansprakelijkheidsprocedures in beginsel hier niet opportuun zijn. Voor de eerste groep long-covidbenadeelden komt de WIA-aanvraag in zicht. De wet voorziet in de mogelijkheid om deze aanvraag in gezamenlijk overleg tussen werkgever en werknemer uit te stellen.<sup>8</sup> Waar een werknemer van u langer moet herstellen c.q. re-integreren, vragen wij u in overleg met de werknemer vriendelijk doch met klem van deze wettelijke mogelijkheid gebruik te maken. Deze groep krijgt daarmee wat het verdient: de tijd om rustig te herstellen en te re-integreren met perspectief op terugkeer in de (eigen) functie, zonder druk van een aanstaande WIA-keuring. Voor zorgmedewerkers heeft de minister recentelijk aangeven werkgevers te gaan compenseren voor extra loonlasten. Met een subsidieregeling worden werkgevers gestimuleerd om de re-integratie van hun medewerkers te continueren, zodat de medewerker kan blijven werken aan herstel en re-integratie. Het doel is om de zorgmedewerkers te behouden voor de zorg.<sup>9</sup> De AOb vindt dat er voor het onderwijs een vergelijkbare regeling moet komen. Zeker in tijden van een lerarentekort. Bij dit alles is maatwerk wel van belang, in voorkomende situaties kan een uitstel van de WIA-aanvraag niet opportuun zijn.

Tevens wijzen wij u op de mogelijkheid om op coulante wijze met inkomensschade (de salariskorting van veelal 30% na het eerste ziektejaar) en financieel-medische schade (denk aan extra fysio, kosten eigen risico) van de medewerker om te springen. Veel cao's bevatten minimumbepalingen: het is dan juridisch mogelijk om hiervan ten gunste van de werknemer af te wijken.<sup>10</sup>

Voorts zouden wij u willen vragen om bij uw werknemers de mogelijkheid én het belang van een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering voor het voetlicht te brengen. Dit vloeit ook mede voort uit cao-bepalingen, het goed-werkgeverschap en (daaruit afgeleide) (on)geschreven informatieverplichtingen.<sup>11</sup> Uit ons meldpunt volgen verontrustende uitkomsten. Een ruime meerderheid weet niet wat een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering is – en van degenen die dat wel weten, heeft een ruime meerderheid geen verzekering.<sup>12</sup>

Tenslotte krijgen wij geregeld signalen binnen van leden die stress ervaren door de als rigide ervaren eisen van de Wet Verbetering Poortwachter (hierna: WVP), met name het zogenaamde tweede spoortraject. De minister benadrukt de mogelijkheden van de WVP

---

<sup>6</sup> Zie o.a. <https://www.aob.nl/nieuws/slob-geen-voorrang-voor-leraren-bij-vaccinatie/>

<sup>7</sup> Als AOb willen wij hier ook aan bijdragen. Door middel van het opperen van collectieve verbetervoorstellen, het verstrekken van informatie en advies en het verlenen van juridische en emotionele bijstand. Daarmee proberen wij de belangen van deze groep in brede zin te behartigen. Ook willen wij de erkenning en herkenning van deze groep stimuleren door het faciliteren van diverse podia.

<sup>8</sup> Artikel 24 WIA.

<sup>9</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/25/tijdelijke-ondersteuning-voor-behoud-zorgmedewerkers-met-post-covidklachten>

<sup>10</sup> Let wel, de cao's HBO en Nederlandse Universiteiten kennen een standaardkarakter.

<sup>11</sup> Zie bijvoorbeeld artikel 13.4 cao voortgezet onderwijs.

<sup>12</sup> 57% geeft aan niet te weten wat een IPAP-verzekering is, 16% is wel verzekerd en 26% niet. Peildatum: 1 maart 2022 (1005 meldingen).

om maatwerk te bieden en het plan van aanpak telkens naar gelang van de gezondheids- en re-integratiemogelijkheden aan te passen.<sup>13</sup> U kunt proberen om in overleg met het UWV en de medewerker afspraken te maken over de toepassing van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Er zijn tevens diverse handreikingen te vinden over werken met langdurige covidklachten.<sup>14</sup>

Samenvattend kunt u de volgende acties ondernemen:

- Bespreek uitstel WIA-aanvraag.
- Ga coulant om met inkomensschade.
- Zorg dat uw werknemers een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten.
- Maak met het UWV en de medewerker afspraken over het tweede spoortraject.

Voor aanvullende informatie kunt u contact opnemen met Jim van Emden, via e-mail: [jvanemden@aob.nl](mailto:jvanemden@aob.nl) of telefonisch: 06-27041483.

Erop vertrouwend u hierbij voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Tamar van Gelder  
Voorzitter AOb

---

<sup>13</sup> Zie [Antwoorden op Kamervragen over Long COVID en Wet poortwachter | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>14</sup> Zie daarvoor: [Handreikingen werken met langdurige coronaklachten | SER](#)