

# Gun onderwijspersoneel de tijd om weer gezond te worden

*Onderwijspersoneel met long covid en andere langdurig zieken moeten volgens de AOb in aanmerking komen voor dezelfde regelingen als zorgpersoneel. In alle cao's is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering nodig.*

H

et is nu 22 maanden geleden dat Roos de Vree corona kreeg. Ze was drie weken met hoge koorts thuis, daarna

stond ze weer als leerkracht voor de kleuters. Maar dat bleek al snel te veel van het goede: "Ik kreeg enorme koortsaanvallen. Na een kwartier was ik bekaf." Ze heeft de diagnose long covid. Voordat ze ziek werd, werkte ze drie dagen per week. "Ik

sta inmiddels drie ochtenden per week voor de klas. Het herstel gaat tergend langzaam, met ieniemienie stapjes. Maar van een kwartiertje voor de klas, is het nu al drie ochtenden geworden. Uur zelfstandig, kwartiertje pauze, weer een uurtje. Er zit nog steeds progressie in. Ik mag van mijn werkgever alle tijd nemen die ik nodig heb."

Haar werkgever, De stichting Hub Noord-Brabant (speciaal onderwijs), stelt



het zogenoemde wia-traject voor Roos de Vree voorlopig minstens een jaar uit. Officieel zou zij na twee jaar ziekte richting wia gaan. “Maar ik lap die starre wet verbetering poortwachter aan m’n laars”, zegt Rion Pennings, voorzitter van het College van Bestuur bij Hub Noord-Brabant. “Ik wil dat mensen in onze organisatie die langdurig ziek worden, de tijd krijgen om gezond te worden. En als dat binnen twee jaar niet lukt, dan misschien binnen drie jaar. En als het dan nog niet zo ver is, dan zien we wel weer verder.”

### **BORSTKANKER**

Dat beleid geldt niet alleen voor personeel met long covid, zegt Pennings. “We hebben binnen onze organisatie ook te maken met vrouwen met borstkanker. Ik wil dat zij met rust worden gelaten. We zorgen goed voor onze leerlingen, we willen ook goed zorgen voor ons personeel. Zij moeten de tijd krijgen om te herstellen. Bovendien: met de krapte op de arbeidsmarkt is goed personeel niet te vinden. Ik hoop dat zij weer gezond aan het werk kunnen bij ons.”

Roos de Vree: “Ik ben mijn werkgever echt dankbaar. Dat ik geen energie hoeft te stoppen in gesprekken voor een traject dat ik helemaal niet zie zitten. Op mijn goede uren wil ik voor de klas staan. Ik wil geen ander werk, ik wil terug naar het onderwijs.”

Van zo’n coulante werkgever kan een groep 8-leerkracht op een school in Rotterdam alleen maar dromen. Ook zij heeft long covid en van duurzaam integreren,

zoals de afspraak is met de Arbo-arts, is geen sprake. “Door de personeelstekorten word ik continu overbelast, ik voel me enorm gepusht. De afspraak was: drie dagen voor de klas en twee dagen een onderwijsassistent. Maar daar komt niets van terecht. Ik draai de klas meestal vier dagen en alle belangrijke taken zoals toetsen, oudergesprekken en de moeilijke instructies, liggen op mijn bordje.”

Haar wia-aanvraag loopt inmiddels. “Het geeft veel stress. Al die gesprekken, ik ben bang flink in inkomen achteruit te gaan en ben alleenstaand. Ik heb veel extra kosten door mijn ziekte.”

Na een jaar ziekte ging haar inkomen 30 procent naar beneden: “Zeshonderd euro minder salaris, acupunctuur, voedings-supplementen, huishoudelijke hulp en vijfhonderd euro extra kosten aan taxi’s, want door concentratieverlies kan ik geen auto meer rijden”. Ze gunt het de zorgmedewerkers natuurlijk dat het voor hen beter is geregeld, benadrukt ze. “Maar het onderwijs wordt als beroepsgroep niet serieus genomen. Of er iets geregeld kan worden is nu afhankelijk van de goodwill van je bestuur. Bij mij is die er niet.”

### **NIET LOYAAL**

Een leerkracht in groep 8 op een Noord-Brabantse school ziet een uitkering ook snel dichterbij komen. “Ik begeleid kleine groepjes leerlingen, heb niet de verantwoordelijkheid voor de groep. Maar ik werk nu, na anderhalf jaar, pas drie keer 2,5 uur per dag. Ik kom ►

*‘Ik wil dat mensen die langdurig ziek worden, de tijd krijgen om gezond te worden’*



van 40 uur. Ik geloof niet dat ik in oktober 2023 weer fulltime voor de klas sta.” Zij verwacht niet dat ze een extra jaar de tijd zal krijgen om te re-integreren, zoals De Vree. “Zo loyaal is mijn werkgever niet. Als dat niet wettelijk en landelijk wordt geregeld, dan gebeurt het niet.” Wat dat betreft zijn zorgmedewerkers met long covid beter af, zeggen alle geïnterviewden. “Terwijl wij ook in de frontlinie stonden. Wij moesten doorwerken terwijl achteraf bleek dat het niet veilig was.” Daarom strijdt de AOb voor betere regelingen voor personeel met long covid, zegt Douwe Dirk van der Zweep, dagelijks bestuurder van de AOb. In april kregen meer dan duizend werkgevers in het onderwijs een brief waarin werd verzocht om de WIA-aanvraag een jaar uit te stellen. “In individuele gevallen gebeurt het nu soms wel. Maar dat is niet genoeg. En als er ook maar enig zicht op herstel is, dan laat je deze mensen, met deze personeelstekorten, toch niet uit het onderwijs weggaan?”

Uit een enquête van AOb en FNV, waar ruim 1700 mensen met long covid op reageerden, bleek dat 90 procent een sterke daling van het inkomen verwacht en zich daar grote zorgen over maakt. Een terechte angst, zegt Van der Zweep, want meer dan de helft van het onderwijspersoneel heeft geen aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. “De meeste werkgevers bieden die nu wel aan, maar op eigen kosten. Zo’n verzekering

# Zo zit het in de zorg

## Aanvullende verzekering

Voor personeel met long covid in de zorg is met terugwerkende kracht een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten voor iedereen.

“Dit is nu in de cao-verplegenden en verzorgenden geregeld, met terugwerkende kracht tot de start van corona, maart 2020”, zegt Jim van Emden, beleidsadviseur en jurist bij de AOb. “Voor het onderwijs willen wij dit ook. We schatten dat hooguit 50 procent van de mensen in het onderwijs zo’n aanvullende verzekering heeft. Dat moet 100 procent worden. Het gaat niet alleen over covid: ook als je kanker krijgt, loop je kans op een enorme inkomensval.”

## Subsidieregeling

Een subsidieregeling voor werkgevers in de zorg vergoedt de helft van de loonkosten, zodat mensen niet afvloeien naar de WIA. “De helft is niet ideaal, maar beter dan niets”, zegt Van Emden. “Wij willen voor onderwijspersoneel ook meer tijd om terug te keren in de oude baan. Een subsidieregeling kan een werkgever net dat laatste zetje geven de werknemer langer in dienst te houden zodat er meer tijd is voor herstel.”

## Coronafonds

Volgens een advies dat de Raad van State vorige maand heeft uitgebracht is de werkgever in principe als eerste aansprakelijk voor ziekte die is opgelopen tijdens het werk. Een eerder kabinetsplan om werknemers in de zorg een vergoeding te geven van maximaal 15 duizend euro staat daarmee op losse schroeven. Voor het kabinet kan volgens de Raad van State een morele verplichting kunnen gelden om toch een bijdrage te leveren. Het kabinet erkent dat, maar wilde bij het ter perse gaan van dit *Onderwijsblad* eerst in gesprek met werkgevers over hun bijdrage. “Het is in elk geval iets”, reageert Van Emden. “Voor onderwijspersoneel is er nu niets.”



## *'Ik wil dat vrouwen met borstkanker met rust worden gelaten'*

komt eigenlijk alleen ter sprake als je in dienst komt. Daarna denkt bijna niemand er meer over na." Of je zo'n aanvullende verzekering hebt, kun je checken op je loonstrook (let op woorden als ipap, loyalis of aov) of navragen bij je werkgever. Van der Zweep: "Wij vinden dat werkgevers sector-breed zo'n aanvullende verzekering af moeten sluiten voor hun werknemers. Ook met terugwerkende kracht voor mensen die nu long covid hebben. Dat is terecht ook gebeurd in de cao voor de verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg. Het kan het verschil zijn tussen op bijstandsniveau belanden of minimaal 70 procent van je laatstver-

diende salaris houden. We willen hier in alle cao's goede afspraken over maken, dit is erg belangrijk."

### **ZWARE LAST**

De AOb is enorm teleurgesteld in de politiek, het ministerie van ocv en de werkgevers, zegt Van der Zweep. "De onderwijzers die nu met long covid thuis zitten, hebben hun stinkende best gedaan onder moeilijke omstandigheden, omdat de maatschappij dat van hen vroeg. Zij dragen daar nu individueel een hele zware last voor. De maatschappij zou de verantwoordelijkheid moeten nemen voor de gevolgen die zij nu van hun loyaliteit ondervinden."

In de zorgsector is meer begrip bij werkgevers en bij de politiek, constateert hij. "Het is daar ook niet perfect, maar er is wel een fonds voor tegemoetkoming van de extra kosten die patiënten met long covid vaak moeten maken. Ook voor het extra jaar reïntegratie is een subsidie beschikbaar. De wia is een hardvochtige wet voor onderwijspersoneel met long covid. Als je gedeeltelijk wordt afgekeurd, gaat de wet ervan uit dat je voor het andere deel blijft werken. Maar dat lukt vaak niet. Veel post-covid patiënten hebben te maken met concentratieverlies, vermoeidheid en overprikkelijkheid. Daarmee is het moeilijk voor de klas staan. Er zijn in het onderwijs nauwelijks banen in de luwte. Daarmee is de kans groot dat veel van deze mensen uiteindelijk een grote inkomensval maken. Dat willen we toch niet als maatschappij?" ■

