

# Q&A VEELGESTELDE VRAGEN OVER ONDERWIJS IN CORONATIJD

Versie 11 mei 2020

## INTRODUCTIE

De maatregelen die vanwege het coronavirus genomen moeten worden raken ons allen, zowel persoonlijk als in werk, school en kerk. Veel zaken hebben consequenties en leveren soms ook juridische vragen op voor de schoolorganisatie.

Hier treft u een compleet en geactualiseerd overzicht aan van de Q&A's die eerder op onze website zijn gepubliceerd. Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, zullen we het document actualiseren. Kijkt u daarom altijd op onze website voor de meest recente versie. Het spreekt voor zich dat specifieke vragen om maatwerk vragen. Daarvoor kunt u contact opnemen met de juristen van VGS. Wilt u advies of even sparren, mail of bel ons gerust!

## HANDIGE LINKS

### Waar vind ik algemene informatie?

- Op de [website van Rijksoverheid](#) vindt u veelgestelde vragen over de gevolgen van het coronavirus voor het onderwijs. Daar staat ook dat de maatregelen zijn [verlengd](#) en hoe het moet met de [heropening](#) van de scholen.
- De PO-raad [houdt u op de hoogte](#) van primair onderwijs-gerelateerd nieuws over het coronavirus.
- De VO-raad biedt een [overzicht voor het voortgezet onderwijs](#).
- De Onderwijsinspectie heeft ook een [vragenrubriek](#). Het toezicht wordt [aangepast](#).
- Het RIVM biedt [informatie over het virus en de ziekte COVID-19](#).
- Met vragen over de volksgezondheid kunt u terecht bij uw [regionale GGD](#).
- De RMU gaf u [vijf denkrichtingen](#) met geestelijke en praktische vingerwijzingen.

## HERSTART SCHOLEN

### Waar vind ik informatie over de herstart van de scholen?

- OCW heeft een pagina op haar website over de [heropening](#) van de scholen.
- Verder dienen twee protocollen als handreiking voor het primair onderwijs bij het opstarten van de scholen vanaf 11 mei. Er is een [protocol](#) voor het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs en een [protocol](#) voor regulier basisonderwijs. In de protocollen wordt ingegaan op een aantal praktische aspecten rondom veiligheid en hygiëne waar rekening mee gehouden kan worden als de scholen weer opengaan. Het kabinetsbesluit tot het heropenen van de scholen is leidend. Bij de heropening zijn scholen niet gehouden tot het onmogelijke. De protocollen zijn opgesteld door PO-Raad, AOb, CNV Onderwijs, FvOv, en AVS, in afstemming met LECSO/SBO Werkverband, Vivis, Simea, Ouders & Onderwijs, het Lerarencollectief, Boink, BMK, BK, Voor Werkende Ouders, OCW en SZW.
- Stichting School & Veiligheid heeft [een handreiking](#) en [een stappenplan](#) gemaakt om scholen te ondersteunen bij de herstart van de scholen.

## LEDENVERGADERING

### Hoe moet ik omgaan met het organiseren van de ledenvergadering?

Op grond van de 'Tijdelijke wet COVID-19 Justitie en Veiligheid'<sup>1</sup> zijn er twee opties voor het in de coronacrisistijd omgaan met de juridische verplichting om uiterlijk 30 juni de jaarlijkse algemene vergadering te houden (waarin onder andere de jaarstukken vastgesteld dienen te worden).

- De eerste optie die wordt geboden is die van elektronisch vergaderen. Hieraan wordt dan wel een aantal vrij strikte voorwaarden verbonden. Zo dient de vergadering langs elektronische weg voor alle leden te volgen te zijn (bijvoorbeeld met behulp van een livestream). Tevens dient er een mogelijkheid te zijn om in het 'openbaar' vragen te kunnen stellen en ook om te kunnen stemmen. Voor de 'gemiddelde' schoolvereniging lijkt dit daarom niet echt een optie te zijn. Wellicht dat het voor stichtingsbesturen dat wel kan zijn.
- De tweede optie is dat de datum waarop uiterlijk vergaderd dient te worden, gewijzigd wordt van 30 juni in uiterlijk 31 oktober. Dit geeft de nodige respijt. Overwogen kan daarom worden om de vergadering D.V. eind september te houden. Wellicht kan dat dan weer op een enigszins met tot op heden vergelijkbare wijze. Ook kan er voor gekozen worden die vergadering 'kleinschalig' te organiseren. Gedacht kan worden aan een bijeenkomst van het bestuur met hooguit enkele overige leden. Dit omdat er wellicht ook dan nog 'afstandscriteria' zullen gelden. Bovendien is het niet uitgesloten dat er in die periode een zekere 'inhaalslag' zal plaatsvinden van activiteiten die nu niet doorgaan en de belangstelling daarom toch al niet echt groot zal zijn. Voor een stichting geldt overigens sowieso al dat deze vergadering in 'petit comite' wordt gehouden.

**Advies:** stel de algemene leden- / jaarvergadering uit tot D.V. eind oktober en neem daarbij in overweging die dan, hopelijk eenmalig, 'beperkt te houden' (qua invulling en opkomst).

## ARBEIDSRECHT: INZET MEDEWERKERS

### Welke inzet mag ik van mijn onderwijswerknemers vragen? Hoe zit het in dit verband met thuiswerk?

Het kabinet heeft op 21 april 2020 besloten dat de scholen in het basisonderwijs en het speciaal (basis)onderwijs vanaf 11 mei weer hun deuren zullen openen. Van elke gezonde leerkracht mag worden verwacht dat hij/zij naar school komt om het onderwijs te verzorgen voor de kinderen die in groepen weer naar school komen. Bij klachten zoals neusverkoudheid, loopneus, niezen, keelpijn, lichte hoest, verhoging en koorts blijven werknemers thuis. Er is tevens besloten dat voor onderwijspersoneel hetzelfde testprotocol gaat gelden als voor de zorg. Wanneer klachten bestaan, kan er laagdrempelig worden getest. Bij een negatieve uitslag kan de betreffende werknemer zijn werk blijven verrichten. Is de test positief dan zal de werknemer moeten worden ziekgemeld en thuisblijven totdat er 24 uur geen verschijnselen meer zijn.

Tot 11 mei gaan de scholen door met het geven van onderwijs op afstand en de verzorging van opvang voor kinderen van ouders in cruciale beroepen en kwetsbare kinderen. Om dit mogelijk te maken is tevens inzet van de werknemers noodzakelijk. Van onderwijspersoneel dat niet ziek is of geen andere valide reden heeft om thuis te blijven, wordt dan ook verwacht dat zij naar school komen als dat nodig is (ten behoeve van de inrichting van het afstandsonderwijs, examens en dergelijke) en werken thuis als dat mogelijk is. Dit geldt dus ook voor onderwijsondersteunend personeel.

Voor werknemers in risicogroepen ligt dit (ook na 11 mei) anders. Het RIVM heeft opgeroepen om contact met kwetsbare personen zo veel mogelijk te beperken. Ook de werkgever dient zich hieraan te houden. Van deze werknemers kan dan ook niet worden verwacht dat zij op het werk verschijnen. Voor deze groep werknemers moeten mogelijkheden in het kader van thuiswerken worden onderzocht. Via deze link vindt u een nadere specificatie van de lijst met risicogroepen ([testbeleid RIVM](#)).

---

<sup>1</sup> Zie eventueel voor de onderliggende stukken [hier](#).

Wanneer voor werknemers in het onderwijs de werkzaamheden zouden 'opdrogen', hebben zij desondanks recht op loondoorbetaling. Een werknemer heeft op grond van de wet, ondanks het niet verrichten van werkzaamheden, recht op loon, tenzij het niet werken voor rekening en risico van de werknemer komt. De bekostiging van het onderwijs loopt ook gewoon door.

### **Wat te doen als de werknemer de gevraagde inzet niet kan leveren, omdat de werknemer tijdens deze periode ziek wordt?**

Wanneer een werknemer wegens ziekte zijn/haar werkzaamheden niet kan verrichten, heeft hij recht op doorbetaling van zijn/haar loon gedurende een bepaalde periode. Dit geldt ook wanneer werknemers ziek zijn door besmetting met het coronavirus. Ziekte komt immers niet voor rekening en risico van de werknemer, waardoor de werkgever verplicht is het loon door te betalen.

In verband met de privacy van werknemers mogen werkgevers ook onder de huidige omstandigheden echter niet vragen naar de aard van de ziekte. Tegelijkertijd dient de werkgever wel zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Om toch duidelijkheid te krijgen of er sprake is van een situatie van dreigend besmettingsgevaar, ligt het op de weg van de werkgever om de bedrijfsarts in te schakelen. De bedrijfsarts mag (in tegenstelling tot de werkgever) medische informatie registreren en mag het bestaan van een besmetting bij de werknemer aan de werkgever doorgeven.

Het is niet aan de werkgever om - indien hij hiervan op de hoogte is gesteld - een besmetting van een van zijn werknemers te melden. De werkgever mag, zoals gezegd, immers geen gezondheidsgegevens van zijn werknemers registreren. De bedrijfsarts heeft wel een meldingsplicht richting de GGD. Omwille van besmettingsgevaar kunnen andere voorschriften gelden bij verzuim, zoals telefonisch contact met de bedrijfsarts in plaats van een fysiek bezoek.

Als bij de werknemer is vastgesteld dat hij het coronavirus heeft, dan mag de werkgever dit niet zomaar aan de andere collega's melden. Daarvoor moet de werknemer expliciet toestemming geven.

### **Wat te doen als de werknemer deze inzet niet wil/kan leveren wegens besmettingsgevaar?**

Het niet kunnen werken door ziekte komt niet voor rekening van de werknemer, zodat de werknemer recht houdt op loon. Als een werknemer op grond van een wettelijk voorschrift of bevel in thuisquarantaine of isolatie moet blijven, terwijl de werknemer zelf geen gezondheidsklachten heeft, maar wel mogelijk besmet is geraakt met het coronavirus, is het verdedigbaar dat een werknemer ook dan recht heeft op loon. Het is immers lastig te betogen dat ten gevolge van corona een ziekmelding niet voor rekening van de werknemer komt, maar een quarantainemaatregel wel. Ook voor deze categorie geldt dat met de betreffende werknemer afspraken kunnen worden gemaakt over thuiswerken. De enkele angst voor besmetting is echter geen gegronde reden voor de werknemer om - met behoud van loon - thuis te blijven en zich te onthouden van werkzaamheden. De werknemer zal in dit geval verlof moeten opnemen. Zoals gezegd onder vraag 1 ligt dit anders met betrekking tot werknemers die behoren tot een risicogroep.

### **Wat te doen als de werknemer deze inzet niet wil/kan leveren, omdat de privésituatie dit niet toelaat (oppas of verzorging van kinderen)?**

In eerste instantie is het goed om mogelijkheden omtrent thuiswerken te verkennen. Wanneer dit niet mogelijk is, kunnen werknemers kort buitengewoon verlof (artikel 8.7 CAO PO, artikel 15.1 CAO VO (calamiteitenverlof)) opnemen om kinderopvang te regelen of kortdurend zorgverlof ten behoeve van de verzorging van zieke gezinsleden. De werkgever betaalt het salaris door tijdens dit verlof (met uitzondering van langdurend zorgverlof). Is dit verlof in de tijd niet toereikend, dan kan in overleg met de werkgever onbetaald verlof worden opgenomen.

### **Zijn er bijzondere aspecten vanuit VFGS (geldt voor primair onderwijs) waarmee rekening moet worden gehouden als medewerkers ziek worden?**

De vergoeding van de loonkosten van zieke medewerkers door VFGS loopt door, ongeacht of deze ziekte voor of na de uitbraak van het corona virus heeft plaatsgevonden, en ongeacht of de zieke werknemer al of niet wordt vervangen. Het VFGS vergoed de loonkosten van zieke werknemers na een wachttijd van 14 dagen of 182 dagen (indien men daarvoor gekozen heeft). Het is daarom belangrijk om ziek- en herstelmeldingen goed in het systeem te blijven registreren. Nu de scholen

hun deuren weer openen is het denkbaar dat vervanging nodig is voor onderwijspersoneel dat niet ziek is, maar wel tot een risicogroep behoort en daarom thuisblijft.

VFGS heeft besloten om vanaf 11 mei 2020 tot de zomervakantie a.s. een extra vergoeding open te stellen voor vervanging van medewerkers die tot een risicogroep behoren volgens de lijst van RIVM (zie link hierboven). Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werkgever met een benoemingsakte aan te tonen dat daadwerkelijk vervanging wordt ingezet. De vergoeding dient maandelijks te worden aangevraagd, waarbij geen sprake is van een eigen risicoperiode van veertien dagen. Tot slot vervalt het recht op vergoeding twee maanden nadat de vervanging is ingezet.

### **ARBEIDSRECHT: BEHOUD WERKGELEGENHEID**

#### **Kunnen onderwijsinstellingen gebruik maken van de Tijdelijk noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW)?**

Het kabinet heeft 17 maart 2020 een nieuwe regeling geïntroduceerd: de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW). Werkgevers kunnen door deze maatregel een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten, wanneer zij ten minste 20% omzetverlies verwachten. De hoogte van deze tegemoetkoming is afhankelijk van de terugval in omzet (maar maximaal 90% van de loonsom). Deze regeling is in de plaats gekomen van de Werktijdsverkortingsregeling, omdat deze regeling niet bleek te zijn berekend op het grote aantal aanvragen. Onderwijsinstellingen konden geen gebruik maken van deze regeling, we gaan er dan ook vanuit dat dit ook geldt ten aanzien van de NOW. Bovendien zal de bekostiging van scholen vanuit de overheid tijdens de Corona-uitbraak doorlopen en bestaat voor scholen – door het ontbreken van omzetverlies – geen grond en noodzaak om van deze regeling gebruik te maken.

### **ARBEIDSRECHT: LOPEND PERSONEELSBELEID**

#### **Hoe zorg ik voor voortgang in bestaande zieketrajecten en de hiermee samenhangende re-integratieverplichtingen?**

Belangrijk is om in contact te blijven met de re-integrerende werknemer. Daarbij is het zaak de periodiek consulten en evaluaties van het plan van aanpak doorgang te laten vinden, wellicht telefonisch. Ook mag van de werkgever en werknemer enige creativiteit worden verwacht als het gaat om de invulling van de benutbare mogelijkheden van de zieke werknemer voor arbeid. Bij het ontplooiën van onvoldoende re-integratieactiviteiten loopt de werkgever immers het risico op een loonsanctie bij een eventuele WIA- aanvraag. De verwachting is dat het UWV bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen aan het einde van de wachttijd rekening houdt met de beperkingen die deze uitbraak van corona met zich meebrengt voor de re-integratie. Niettemin moeten de mogelijkheden tot re-integratie zorgvuldig worden onderzocht, en bij gebrek aan mogelijkheden daartoe dient een en ander zorgvuldig in het re-integratiedossier worden gemotiveerd.

#### **Wat te doen met lopende contracten voor vervanging?**

De arbeidsovereenkomsten aangegaan in verband met vervanging lopen door tot het moment dat de grond voor de vervanging eindigt, doch uiterlijk 1 augustus a.s.. Dat het onderwijs nu op een nadere wijze wordt voortgezet, maakt dit niet anders. De werkgever mag dan ook van de invalkracht inzet blijven vragen. In veel gevallen zal de werknemer – ondanks de sluiting van de school voor leerlingen – de werkzaamheden van de afwezige werknemer ook daadwerkelijk kunnen voortzetten.

#### **Wat te doen met geplande vervangingen?**

Werkgevers dienen het loon van invalkrachten gedurende een reeds geplande vervangingsperiode door te betalen. Doorgaans zal er namelijk al een rechtsgeldige (mogelijk mondelinge) arbeidsovereenkomst tot stand zijn gekomen. Van de vervanger mag dan ook worden verlangd hij gedurende deze periode een bijdrage levert aan het onderwijs, zij het dat deze arbeid er mogelijk wat anders uitziet dan gebruikelijk. De omstandigheid dat de school voor leerlingen dicht is komt in beginsel voor rekening en risico van de werkgever. Dit betekent dat de werkgever dus toch het loon zal moeten betalen. Natuurlijk is het altijd mogelijk om te verkennen of in onderling overleg met de vervanger de afspraken over zijn inzet in de komende periode kunnen worden gewijzigd.

## **Wat te doen met oproepcontracten?**

Een oproep uit hoofde van een oproepcontract (zoals een nul-urencontract of een min/max contract) kan tot vier dagen voor de aanvang van de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken. De oproepkracht heeft dan ook geen recht op loon over de opgeroepen uren. Als de oproep binnen 4 dagen wordt afgezegd of gewijzigd, heeft de oproepkracht wel recht op loon over deze uren, ondanks dat hij deze werkzaamheden niet (geheel) verricht. Let wel op dat voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting ontstaat als de oproepkracht langer dan zes maanden in dienst is en wordt opgeroepen, maar door een reden die voor risico van de werkgever dient te komen niet kan werken. Het verlies van werk vanwege de corona-uitbraak kan als een dergelijke reden worden gezien.

## **ARBEIDSRECHT: VRAGEN BIJ THUISWERK**

### **Heeft de werknemer het recht om thuis te werken?**

Een werknemer heeft geen recht op thuiswerken. De werkgever is wel verplicht het verzoek om thuis te mogen werken te overwegen. De werknemer staat sterk in zijn verzoek, nu het RIVM heeft aangegeven dat werknemers thuis moeten werken indien dit mogelijk is.

### **Wat te doen met woon-werkvergoeding bij thuiswerk?**

Wanneer door de werknemer anders dan in verband met vakantieverlof gedurende een periode van twee weken niet wordt gereisd naar de plaats van tewerkstelling, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming vanaf de derde week stopgezet.

### **Wat te doen met medewerkers die thuis geen computer en/of internet hebben?**

De werkgever draagt wettelijk gezien de verantwoordelijkheid voor de werkplek van zijn werknemers. Dit is niet anders in het geval van thuiswerken. De werkgever zal dus moeten zorgdragen voor de terbeschikkingstelling van alle nodige materialen om de functie goed en veilig te kunnen uitoefenen. Eventuele daartoe te maken kosten dienen door de werkgever gedragen te worden. Dat geldt niet alleen voor computerfaciliteiten, maar ook voor ergonomische materialen.

## **MEDEZEGGENSCHAP**

### **Er moeten nu veel besluiten genomen worden en ook vaak snél. En mijn (G)MR dan?**

De bevoegdheden van de (G)MR blijven strikt genomen gewoon bestaan, ook als er sprake is van een crisis. De Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) geldt immers nog steeds. Dat betekent dat nog steeds advies of instemming aan de (G)MR gevraagd moet worden over voorgenomen besluiten.

### **Hoe moet dat dan als ik als bevoegd gezag snel besluiten moet nemen?**

In deze tijden zijn acute maatregelen van directies en besturen inderdaad noodzakelijk en lukt het meestal niet om de termijnen uit de WMS en het (G)MR-reglement na te leven. In een eerder bericht hebben we reeds gesteld dat we het ons daarom goed kunnen voorstellen dat het bevoegd gezag met inachtneming van de richtlijnen van OCW en het RIVM naar bewind van zaken handelt. Het gaat immers om het welzijn van medewerkers, leerlingen en ouders. Deze lijn wordt ook gevolgd door andere besturenorganisaties en door ouderorganisaties.

### **Geldt dit voor álle te nemen besluiten door het bevoegd gezag?**

Het kan natuurlijk niet zo zijn dat de crisis 'aangewend' wordt om snel beleidsmatige beslissingen te nemen, die niets te maken hebben met de crisis. Ook kan het niet zo zijn dat tijdelijke maatregelen later zomaar als 'staand' beleid wordt gezien, zonder dat daarover later de (G)MR geraadpleegd wordt. We hebben het hier bij het nemen van acute maatregelen dan vooral over de organisatie van het onderwijs (art. 11 lid 1 sub f WMS) en de regels op het gebied van het veiligheids- gezondheids- en welzijnsbeleid (art. 10 lid 1 sub e WMS).

### **Blijft de MR dan helemaal buiten beeld bij 'spoedbesluiten'?**

Nee, dat is niet wenselijk. 'Betrek in elk geval de (G)MR bij het nemen van maatregelen', zo luidt de oproep van het ministerie van OCW. Dat is eigenlijk ook wel logisch, want een goede afstemming met je achterban en duidelijke uitleg over besluiten is immers cruciaal. Het kan bovendien ook helpend zijn en de kwaliteit van beslissingen verhogen.

### **Hoe betrek ik mijn MR dan bij snel te nemen beslissingen?**

Dat kan door in elk geval de (G)MR deelgenoot te maken van de zaken die spelen en als snel een besluit genomen moet worden, bijvoorbeeld via de voorzitter van de (G)MR. Geef waar mogelijk ruimte voor suggesties. Mogelijk kan de MR zelfs op korte termijn digitaal vergaderen over een voorgenomen besluit. Als dat lukt, dan mag van de (G)MR wel worden verwacht snel te reageren. Als dat niet lukt, dan is aan te bevelen de (G)MR achteraf in te lichten over de besluiten die genomen zijn.

### **Stel dat de crisissituatie langer aanhoudt, wat is dan verstandig?**

Dan blijft nog gelden wat hierboven is vermeld. Wel zou het bevoegd gezag met de (G)MR kunnen afspreken dat bepaalde spoedbesluiten genomen kunnen worden en dat verantwoording achteraf plaatsvindt. En: waarom zou je de hulp van (G)MR-leden niet juist invoeren? Ze behoren tot de eigen achterban, en hebben wellicht goede ideeën en specifieke expertise in huis. Juist in deze tijd is het goed om er met elkaar als gehele schoolpopulatie de schouders onder te zetten.

## **PRIVACY: VERPLICHTINGEN AVG EN AFSTANDSWERK**

### **Geldt de AVG nu niet meer, nu iedereen zoveel mogelijk thuis werkt of leert?**

Vooropgesteld moet worden dat ook in crisistijd de AVG blijft. Je moet dus opletten dat de privacy van iedereen die betrokken is bij school geborgd blijft en je leeromgevingen gebruikt waarmee verwerkersovereenkomsten zijn. Neem eens contact op met de Functionaris Gegevensbescherming van de school om hier samen goed naar te kijken.

### **Hoe gaat de Autoriteit Persoonsgegevens controleren of scholen zich aan de AVG houden?**

De AP geeft organisaties vanwege de crisis meer ruimte om zich te concentreren op de bestrijding van corona. Wel blijft privacy belangrijk, aldus de AP. 'We moeten blijven opletten', zegt toezichthouder Wolfsen, 'De coronacrisis mag geen excuus worden om de privacy helemaal overboord te gooien.' Hij zegt echter ook dat de AP niet met de vinger omhoog zal staan met de AVG in de hand, want iedereen zet zijn immers zijn schouders er nu onder in Nederland.

### **Hoe kan ik mijn personeel en leerlingen veilig thuis laten werken nu afstandsonderwijs de regel is?**

Daarvoor heeft de Autoriteit Persoonsgegevens enkele nuttige tips op een rijtje gezet. Die vindt u [hier](#). Verder heeft de VO-raad ook een praktisch [artikel](#) gepubliceerd met allerhandere tips en aandachtspunten. [Hier vindt u meer informatie.](#)

## **PRIVACY: VIDEOBELLEN**

### **Waar moet je op letten bij de keuze voor een applicatie voor videobellen?**

Videobellen vanuit huis neemt tijdens de coronacrisis een hoge vlucht. De keus van applicaties is groot en ze zijn niet allemaal even betrouwbaar. De Autoriteit Persoonsgegevens krijgt daarover ook signalen. Tijdens de crisis wordt massaal gebruik gemaakt van videobellen: Skype, Teams, Whatsapp, Zoom, Signal, Messenger, Hangouts, Facetime en meer. De veiligheid en bescherming van persoonsgegevens is op verschillende manieren geregeld. Goed dus om vooraf zorgvuldig te kijken welke applicatie het beste past. Vertrekpunt voor een juiste keus is de vraag om welke situatie het gaat. Hierbij zijn drie punten van belang.

- Het eerste aandachtspunt is: met hoeveel personen wordt er gebeld? Gaat het om een één op één gesprek, om een gesprek met drie of vier personen, een teamvergadering, een les voor de klas?
- Twee: wat voor type informatie wordt er gedeeld? Voor het delen van vertrouwelijke en gevoelige informatie ligt de lat van de beveiliging heel hoog.
- Drie: is per se beeld nodig voor het gesprek, of kan het ook zonder? Als het gesprek ook prima zonder beeld kan verlopen, is de beeldkwaliteit als criterium bijvoorbeeld van minder belang.

### **Welke criteria spelen een belangrijke rol?**

Bij het maken van een keus spelen de volgende criteria in elk geval een belangrijke rol:

- Is de communicatie beveiligd? Als het belangrijk is dat niemand de inhoud van het gesprek kan zien, zelfs de aanbieder van de app niet, moet gekozen worden voor zogeheten end-to-end versleuteling. Dit is een techniek die ervoor zorgt dat alleen de zender en de ontvanger de inhoud van het gesprek kan zien. Bij groeps gesprekken is dit bijvoorbeeld niet het geval, of slechts voor een beperkt aantal deelnemers.
- Welke functionaliteit biedt de app? Voor welk type gesprekken is ze geschikt? Is de app gebruiksvriendelijk? En is het mogelijk de app in de webbrowser te gebruiken of niet? De behoeften van de school zullen deze keus mede bepalen.
- Welke gegevens verwerkt de app precies, en voor welke doelen? Veel apps verwerken locatiegegevens en gespreksgegevens. Maar hoe zit het met de doorgifte aan derde partijen? En worden de gegevens misschien verwerkt in andere producten en profielen? De privacyverklaring van de app geeft op dit soort vragen een antwoord als het goed is. Die verklaring moet dus makkelijk toegankelijk zijn.

### **Van Zoom wordt regelmatig gebruik gemaakt door scholen. Is dit een veilig systeem?**

Zoom is de afgelopen weken in beeld gekomen als gebruiksvriendelijke en laagdrempelige applicatie. Tegelijk zijn er rond Zoom diverse incidenten geweest. Er is kritiek geleverd dat Zoom niet veilig zou zijn en het niet al te nauw neemt met de privacy. Om die reden adviseert **Kennisnet** op zoek te gaan naar een veiliger alternatief. Ook in dit **overzicht** wordt gesproken van een "onzuivere omgang met gegevens" door Zoom.

### **Wie is er verantwoordelijk voor de applicatie?**

Als er in een schoolsituatie gebruik gemaakt wordt van videobellen, is de school verantwoordelijk voor de keuze van het te gebruiken systeem. De school dient de app beschikbaar te stellen, te regelen dat deze veilig is en dat de privacy van de gebruikers is gewaarborgd. Twijfelt u over het gebruik van een bepaalde applicatie of heeft u hulp nodig bij het maken van de juiste keuze? We raden u aan om dan contact met de functionaris gegevensbescherming van uw school op te nemen om hierover te sparren.

### **Is dit écht zo belangrijk?**

Ja, het gaat om het beschermen van kwetsbare persoonsgegevens. Bovendien heeft de Autoriteit Persoonsgegevens onlangs een grote hoeveelheid signalen ontvangen van ouders, docenten, leerlingen en studenten die zich zorgen maken over bijvoorbeeld videobellen en hoe veilig dat (niet) gebeurt. De AP geeft op haar [website](#) aan bij onderwijsinstellingen te zullen nagaan of ze voldoende werk maken van het beschermen van de privacy van betrokkenen op school. De scholen worden door de AP daarom opgeroepen zorgvuldige keuzes te maken. Een extra reden dus – naast zorgvuldige omgang met persoonsgegevens – om dit als school serieus op te pakken.

### **Is er een overzicht voor videobellen beschikbaar, waarin de criteria worden genoemd?**

Ja, op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens worden 13 veelgebruikte applicaties op een rij gezet in de [Keuzehulp privacy videobellen](#). Let wel op: dit is geen test op basis van een uitgebreid technisch onderzoek naar de apps, maar een weergave op basis van kenmerken die de producenten zelf aangeven.

## ONDERWIJSORGANISATIE

### Wat zijn de gevolgen van een mogelijk verlies van onderwijstijd?

Hier zal door de inspectie coulant mee worden omgegaan. Onderwijstijd wordt gerekend over een periode van 8 jaar. Wanneer blijkt dat dit voor groep 8 een probleem gaat geven dan is er sprake van overmacht.

### Gaat bekostiging aan scholen gewoon door?

Ja, daaraan verandert niets.

### Lesgeven op afstand: waar haal ik als school goede ideeën vandaan?

Kennisnet (vanuit de overheid opgezet voor hulp bij ICT) heeft daarvoor informatie beschikbaar gesteld in dit [bericht](#) en ook hier vindt u nuttige [tips](#). Er is verder een [website](#) van Lesopafstand waar ideeën en good practices worden gedeeld.

---

*We doen onze uiterste best om alle vragen zo volledig mogelijk en juridisch correct te beantwoorden, maar kunnen niet garanderen dat onze informatie altijd volledig (en) juist is. De situatie is zo uniek dat (nog) niet alles duidelijk is of gaandeweg (weer) verandert. Voor meer informatie zie [www.vgs.nl](http://www.vgs.nl) en deze [juridische handreiking](#). Wilt u sparren of heeft u vragen? Neemt u gerust contact op met de VGS-onderwijsjuristen:*

Mr. Jan Macdaniel MA	<a href="tel:0180442659">0180 442 659</a> of <a href="mailto:j.macdaniel@vgs.nl">j.macdaniel@vgs.nl</a>
Mr. Tineke Mulder	<a href="tel:0180442650">0180 442 650</a> of <a href="mailto:t.mulder@vgs.nl">t.mulder@vgs.nl</a>
Mr. Wim Voorwinden	<a href="tel:0180442663">0180 442 663</a> of <a href="mailto:w.voorwinden@vgs.nl">w.voorwinden@vgs.nl</a>
René Tromp MSc	<a href="tel:0180442654">0180 442 654</a> of <a href="mailto:r.tromp@vgs.nl">r.tromp@vgs.nl</a>
Nadiene Schouwstra	<a href="tel:0180442666">0180 442 666</a> of <a href="mailto:n.schouwstra@vgs.nl">n.schouwstra@vgs.nl</a>

---