

**To:** [redacted] [redacted]@rivm.nl  
**Cc:** [redacted] [redacted]@rivm.nl; [redacted] [redacted]@rivm.nl  
**From:** [redacted]  
**Sent:** Mon 3/15/2021 9:28:31 AM  
**Subject:** DR besluit contractophoging 36 > 40 uur - Heroverweging besluit  
**Received:** Mon 3/15/2021 9:28:32 AM  
[Advies uitbreiding arbeidsduur naar 40 uur per week.docx](#)

Dag [redacted]

Vorige week hebben we kort gesproken over de terugkoppeling uit de DR over de tijdelijke contractuitbreiding van 36 naar 40 uur. In de terugkoppeling wordt genoemd dat voor medewerkers waar de tijdelijke uitbreiding wordt toegepast geldt dat de betreffende medewerkers niet al een andere compensatie mogen ontvangen. Nieuwe verzoeken voor deze compensatie kunnen worden voorbereid met de O&P-adviseur en dienen ter besluitvorming voorgelegd te worden aan de DG. Jij gaf al aan dat het zeker bespreekbaar is om het naast elkaar toe te kennen, maar de goedkeuring hiervan wel via de DR zou moeten lopen.

Vanuit O&P zouden wij het mandaat graag bij de leidinggevendenden zelf houden. Hieronder lees je waarom.

- Het gaat om een relatief kleine groep medewerkers
- Deze medewerkers werken al maanden lang tot wel 60 uur per week
- Binnen de kaders van de CAO kunnen we naast de tijdelijke contractophoging middels de COVID kaders bewust belonen (zie hieronder) tegemoet komen aan deze vele overuren
- Het mandaat Bewust Belonen is belegd bij de manager
- In 2020 was onderstaande kader COVID bewust beloning ook van toepassing (onder mandaat van de manager) met goede interne afstemming binnen de centra en met de O&P adviseurs
- In 2020 is op een enkele uitzondering niet buiten de kaders beloond
- De COVID bewuste beloning wordt alleen ingezet bij medewerkers die zeer veel overwerken in het kader van COVID
- O&P rapporteert twee keer per jaar aan de DR over bewust belonen (inclusief de COVID Bewuste beloningen)

Ik zou nagaan of er bij VWS beleid is op dit onderwerp (ophogen contracturen in combinatie met de toekenning COVID Bewust Belonen). Zij hebben dit niet, en binnen de Rijksoverheid is hier ook niets over vastgelegd, behalve de kaders uit de CAO die wij toepassen. VWS heeft ons destijds hierover wel geadviseerd (zie bijlage). Ik wil je vragen of jij er open voor staat om het besluit wat in de DR is genomen, te heroverwegen en dit opnieuw in te brengen in DR. Ik hoor graag hoe je hier tegenaan kijkt.

Groet, [redacted]

### **Tegemoetkoming overwerk via kaders bewust belonen Covid.**

Indien een medewerker in opdracht van de leidinggevende buiten de dagelijkse werktijd extra uren werkt kan er sprake zijn van overwerk. Dit geldt niet wanneer er tot 1 uur wordt overgewerkt aansluitend op de normale werktijd. Overwerk wordt in principe niet vergoed wanneer een medewerkers is ingeschaald in schaal 11 of hoger. Echter, door de COVID-19 pandemie zijn er medewerkers structureel meer uren werken bovenop hun normale werktijd. Het tijdelijk uitbreiden van contracturen kan een tegemoetkoming hierin zijn. Een andere mogelijkheid die leidinggevendenden tijdelijk kunnen inzetten vanwege deze uitzonderlijke situatie, zijn de kaders bewust belonen COVID.

LET OP. Dit is dus een tijdelijke tegemoetkoming vanwege overwerk en moet niet gezien worden als een bewuste beloning in het kader van een bijzondere prestatie. De toekenning van de bewuste beloningen wordt gemonitord door DR + VWS + kamer. We moeten hier goed en bewust mee omgaan. Daarnaast moeten we ook altijd oog blijven houden voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

Salarisschaal	Patroon overwerk	Mogelijke opties
Medewerkers t/m S10	Veel overwerk, ook in avond of weekend	Overwerk declareren in P-direkt, uitbetalen in geld (niet in uren)

Medewerkers S11 en hoger	Buitengewoon veel overwerk, cruciale functies	Maandsalaris extra, of toelage van > 3 periodieken, tot max één maandsalaris.
Medewerkers S11 en hoger	Zeer veel overwerk, veel avonden en weekenden	Periodieke toeslag* van bijv 2-3 periodieken, voor de duur van de inzet tijdens crisis, tot max één maandsalaris.
Medewerkers S11 en hoger	Veel overwerk, incidenteel avond of weekend	Periodieke toeslag* van bijv 1-2 periodieken, voor de duur van de inzet tijdens crisis, tot max één maandsalaris.
Medewerkers S11 en hoger	Incidenteel overwerk, flexibel in extra taken oppakken	Eenmalige toeslag, ophogen aanstelling tot 36 uur, boter bij de vis
Alle medewerkers, maatwerk	Veel overwerk	Een van bovenstaande opties in combinatie met toekennen extra verlofuren (met geldigheid van bijvoorbeeld 2 jaar).

### **Tijdelijke verzwaring van taken**

Het komt voor de een medewerker (tijdelijk) zwaardere taken binnen zijn/haar huidige functie verricht. Leidinggevende en medewerker maken hier vooraf afspraken over. Dit kan bijvoorbeeld zijn in het kader van ontwikkeling of groei naar een zwaardere functie. Hieraan wordt geen salarisverhoging gekoppeld. Echter, door de grote hoeveelheid aan COVID-19 werkzaamheden bij het RIVM, het verzoek om waar mogelijk handen bij te zetten, kan de situatie zich voordoen dat een medewerker (voor een groot deel of de volledige contracturen) gedurende een langere periode (meer dan een half jaar) specifieke COVID taken uitvoert die hoger worden gewaardeerd. In uitzonderlijke gevallen kan een leidinggevende een tijdelijke periodieke toeslag toekennen. Een duidelijke functieomschrijving en takenpakket moet aanwezig zijn. In P-direkt wordt het tijdelijke takenpakket vastgelegd, alsmede de duur van de tijdelijke werkzaamheden en de periodieke verhoging die hieraan gekoppeld wordt. Per schaal verschil bestaat de toelage in principe uit 1 periodiek. Bij een verlening wordt dit ook weer vastgelegd in het P-dossier met onderbouwing.

5.1.2e

5.1.2e

### **Afdeling Organisatie & Personeel**

#### **Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu**

Antonie van Leeuwenhoeklaan 9 | Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven

T  5.1.2e

M  5.1.2e @rivm.nl

W <http://www.rivm.nl>

**RIVM** De zorg voor morgen begint vandaag!