



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111

contact@schadedoormijnbouw.nl

Datum :
12-01-
2024

Aan :
de

Onderneming, In de OV op 7 december 2023 is gesproken over de sturingsinformatie naar aanleiding van een brief van de bestuurder. Is het onderwerp hiermee afgerond? Oftewel:

Afzender de wijze waarop het IMG de datakwaliteit borgt voldoende zekerheid?

- is de OR akkoord met het gebruik van individuele sturingsinformatie in P-gesprekken?

5.1.2e de OR nog vragen aan en/of aanbevelingen voor de bestuurder?

5.1.2e de wijze wil de OR dit aan de bestuurder laten weten?

Onderwerp Voor de volledigheid een korte terugblik:

In **december 2022** heeft de OR ingestemd met het gebruik van individuele sturingsinformatie, behalve in personeelsgesprekken. Pas als aangetoond is dat de datakwaliteit van de informatie meer dan 95% bedraagt, mogen individuele sturingscijfers ook gebruikt worden in personeelsgesprekken.

In **juli 2023** heeft een evaluatie van de betrouwbaarheid van de sturingsinformatie plaatsgevonden (bijlage 8.1). Op basis van de evaluatie concludeerde de bestuurder dat de datakwaliteit nu voldoet aan de gestelde criteria en dat individuele sturingscijfers ook gebruikt kunnen worden in personeelsgesprekken. De OR heeft de bestuurder vervolgens schriftelijk laten weten een ander standpunt in te nemen (bijlage 8.2).

In **december 2023** heeft de bestuurder schriftelijk uitleg gegeven aan de OR hoe het IMG de datakwaliteit binnen de organisatie borgt (bijlage 8.3). Vervolgens is hierover gesproken in de OV op 7 december 2023:

De OR is schriftelijk geïnformeerd over de wijze waarop het IMG de kwaliteit van de prestatiegegevens zal borgen. De OR is nog niet volledig overtuigd of dit voldoende garanties biedt over de datakwaliteit van informatie in alle gebruikte systemen en verwijst naar de sturingsinformatie in BAS. Olivier de Bruine antwoordt dat gegevens uit BAS altijd al werden gebruikt en dat hiervoor in het verleden een traject is doorlopen met de OR van RVO.

In de brief staan een aantal waarborgen opgenomen ten behoeve van een goede datakwaliteit. Honderd procent zekerheid is altijd lastig, maar de directie voelt zich nu voldoende zeker om de informatie te gebruiken waarvoor het IMG het wil gebruiken. En in P-gesprekken is er altijd nog het gesprek met de medewerker als waarborg of de informatie daadwerkelijk gebruikt kan worden.

De OR heeft voldoende vertrouwen in de betrouwbaarheid van de gegevens in Mira en Atabix, maar vindt het belangrijk dat als een nieuw systeem wordt gebruikt, dat dan eerst een check plaatsvindt of data betrouwbaar is. Dit vindt de directeur een goed uitgangspunt, hij kan zich hier in vinden.

De OR informeert of een Klanttevredenheidsonderzoek (KTO) ook gebruikt wordt als sturingsinformatie in personeelsgesprekken. Het KTO staat namelijk wel genoemd in de bijlage bij de evaluatie uit het voorjaar van 2024. Olivier de Bruijne zal hier navraag naar doen.

De OR hoort zo nu en dan geluiden in de organisatie dat de OR het gebruik van sturingsinformatie tegen zou houden, maar dit is niet het geval. De OR heeft een jaar geleden al ingestemd met gebruik van sturingsinformatie. Alleen het gebruik van sturingsinformatie in P-gesprekken stond op verzoek van OR nog on hold.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd: 21 december 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Aanwezig : 5.1.2e
 Afwezig : 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- In de OR-vergadering en OV op 7 december is kort gesproken over de vergoeding van reiskosten en -tijd aan medewerkers die in Assen werken. Omdat Assen wordt gezien als een tweede werklocatie worden reizen naar Assen niet gezien als dienstreizen. Er zijn echter nog altijd documenten in omloop waarin staat dat het hier wel om dienstreizen gaat. De OR zal P&O vragen dit op Plek nogmaals onder de aandacht te brengen, zodat er bij medewerkers geen ruis is over de vergoeding van reiskosten en -tijd naar Assen. (**actie:** 5.1.2e)
- Er zijn veel positieve geluiden over de eindejaarsbijeenkomst en ook over de uitreiking van de prijzen bij de verkiezing IMG-er van het jaar. De muziek werd door een enkeling als erg luid ervaren, maar dat kan ook door de akoestiek van de zaal komen.
- OR-leden kunnen 5.1.2e benaderen voor het reserveren van parkeerplaatsen aan Cascade ten behoeve van OR-overleggen.
- Bij Zaakbegeleiding zijn een aantal kerstverloven niet toegekend, maar door onderling te ruilen is de bezetting voor tijdens de kerstvakantie geregeld. *Hierover volgt nog een uitgebreider bericht vanuit het team Zaakbegeleiding aan de OR.*
- De OR-voorzitter heeft een bericht ontvangen van een oud-medewerker over ongewenste omgangsvormen: op dit moment kent het IMG geen goede klachtenprocedure. Het DB is in gesprek met BBO over het inrichten van een goed proces binnen het IMG, en ook de arbocommissie voert hierover gesprekken. De OR overweegt om in het nieuwe jaar een initiatiefvoorstel in te dienen om het inrichten van een goede procedure en de aanstelling van een integriteitcoördinator te stimuleren. 5.1.2e meldt dat ook de DOR binnenkort met een initiatiefvoorstel over sociale veiligheid komt, de OR kan hier mogelijk bij aansluiten.
- Bij de OR is het signaal binnengekomen dat collega's van Planning (deels) dezelfde taken en bevoegdheden hebben als collega's bij Werkvoorbereiding, maar ingedeeld zijn in een lagere schaal. De OR zal hen laten weten dat zij contact kunnen opnemen met P&O om een procedure op te starten voor herbeoordeling van de functie. (**actie:** 5.1.2e)
- Binnen een ander team is er discussie ontstaan over de rechtvaardigheid van het toewijzen van een Bewuste Beloning. Ook hier voeren verschillende medewerkers extra taken uit, waarbij een aantal een bewuste beloning toegewezen hebben gekregen, maar anderen niet. Als collega's twijfels hebben over de rechtvaardigheid van de toewijzing van een Bewuste beloning is het aan te raden om contact op te nemen met de manager. De manager dient een beargumenteerd voorstel in waarom bepaalde collega's in aanmerking komen voor een bewuste beloning. Dit voorstel wordt vervolgens door twee andere leidinggevenden



beoordeeld. Maar als hier in bredere zin onvrede is over het feit dat er extra taken en verantwoordelijkheden aan de functie zijn toegevoegd, welke de functieschaal overstijgen, dan is ook hier het advies om contact op te nemen met P&O voor het opstarten van een procedure voor herbeoordeling van de functie. (*actie voor terugkoppeling: 5.1.2e*)

- Breder in de organisatie is er onvrede en onduidelijk bij medewerkers die extra taken uitvoeren en of zij hiervoor niet extra gecompenseerd zouden moeten worden. De OR vraagt zich af of een functieboek hier helderheid zou kunnen verschaffen.
- Ingekomen stukken:



buiten verzoek

4. Actie- en besluitenlijst

De acties op de actielijst zijn in behandeling genomen door de diverse werkgroepen.

5. Terugkoppeling vanuit de werkgroepen

Arbocommissie

5.1.2e en 5.1.2e hebben de arbocommissie vorige week enthousiast geïnformeerd over de wijze waarop de bedrijfshulpverlening (BHV) binnen het IMG is georganiseerd. De BHV loopt erg goed en tot volle tevredenheid.

Werkgroep Personeelszaken

De werkgroep is er nog niet in geslaagd bijeen te komen, maar zegt toe in de tweede week van januari een overleg in te plannen. (*actie voor nieuw datumvoorstel: 5.1.2e*) Het voorstel Sociale cohesie zal in dit overleg aan bod komen, en vervolgens besproken worden in de OR-vergadering (en OV) op 18 januari 2024.

Werkgroep Communicatie

De verkiezing van de IMG-er van het jaar was erg succesvol! Volgend jaar komt deze actie zeker terug. De nieuwe actie is het voornemen om op 25 januari een nieuwjaarsborrel te organiseren samen met Jong IMG en de personeelsvereniging. Hiervoor is budget beschikbaar. Het idee is dat de borrel vanaf 16.30 uur plaatsvindt op een externe locatie. Er moet nog een locatie vastgelegd worden, hierop vooruitlopend wordt zo snel mogelijk een poster gemaakt en verspreid. (*actie: 5.1.2e maakt de poster, 5.1.2e stuurt haar alle benodigde informatie*) Op 8 januari is de eerstvolgende Maandstart, daarin kan alvast een vooraankondiging gedaan worden. (*actie: 5.1.2e vraagt of Jong IMG of de personeelsvereniging deze aankondiging wil verzorgen*)

Gisteren is er een reminder gestuurd om nogmaals een blik te werpen op het Excel-bestand met contactpersonen en deze verder in te vullen, zodat de werkgroep Communicatie hier in januari mee aan de slag kan.



Werkgroep O&B

De werkgroep wil in plaats van OR-leden aan te laten sluiten bij werkgroepen vanaf januari maandelijks een bijpraatmoment inplannen met **5.1.2e**. Het verzoek hiertoe is al ingediend. Daarnaast is het interessant om een gesprek in te plannen met de nieuwe strategisch communicatieadviseur, **5.1.2e**. Zij is aangenomen om de interne communicatie over O&B vorm te geven.

*Een aandachtspunt om mee te nemen in het gesprek met **5.1.2e**: in veel documenten staat al te lezen: "Uit O&B volgt ...". Dit wekt de indruk dat er nu al beleidskeuzes gemaakt worden op basis van O&B, terwijl – voor zover de OR weet – binnen O&B nog niets besloten is.*

6. OR-jaarverslag 2022-2023

De OR stelt het jaarverslag over de zittingstermijn 2022-2023 vast.

Het verslag wordt allereerst ter kennisgeving toegestuurd aan de bestuursvoorzitter en de directeur en na de kerstvakantie op Plek gepubliceerd. (**actie: 5.1.2e**)

7. Scholingswensen voor 2024

De leden van de arbocommissie overwegen om in 2024 een bezoek te brengen aan een Arbocongres. Zij stemmen dit onderling af. Ook leden van andere werkgroepen kunnen een scholing volgen naast de gemeenschappelijke OR-scholing.

De DOR-leden hebben recentelijk een workshop Woordvoerderschap gevolgd. Het was een positieve ervaring om het geleerde vervolgens direct toe te passen in een overleg. Deze workshop werd verzorgd door **5.1.2e**, adviseur binnen het bureau Medezeggenschap EZK. Hij heeft ook kennis van Sociale Veiligheid. De DOR zal in 2024 een dag over Sociale Veiligheid organiseren voor alle ondernemingsraden binnen EZK.

Andere ideeën:

- een training Communicatie en Neurolinguïstisch Programmeren (NLP)
- een kleurentest of MBTI-test om te bepalen wat voor type je bent en hier de samenwerking binnen de OR op afstemmen. De meerderheid van de OR heeft dit nog niet eerder gedaan.
- Lean en agile werken. Dit kan ook via RVO of intern georganiseerd worden.

In het kader van de teambuilding heeft het de voorkeur om ook een tweedaagse scholing te organiseren, waarbij alle OR-leden blijven overnachten. Dit kan in het voor- of najaar van 2024. Het DB zal in een volgende OR-vergadering een scholingsvoorstel voorleggen. (**actie: dagelijks bestuur**)

8. Evaluatie overleg

Observaties/tips/adviezen:

- *Om de effectiviteit van het overleg te vergroten is het handig dat als je een signaal wil inbrengen je voorafgaand aan het overleg al zoveel mogelijk informatie verzamelt over het achterliggende proces. Dit voorkomt dat in de vergadering discussie ontstaat hoe het eigenlijk geregeld zou moeten zijn, maar kan het gesprek gevoerd worden over "wat vinden we ervan dat de praktijk afwijkt van wet-/regelgeving en willen we hier iets aan doen"*
- *Soms wordt er (te) lang en diep uitgeweid over een onderwerp en de achtergronden. Het is goed dat we er allemaal alert op zijn dat we 'to the point' blijven en elkaar daar waar nodig aanspreken.*
- *Werkgroepen kunnen bij elkaar terecht voor tips & tricks om effectief aan de slag te gaan.*
- *Volgende keer komen we het liefst weer met zo veel mogelijk mensen fysiek bijeen.*

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 21.12.23

nr onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	1/23/2022	ON HOLD	
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2e	OR-vergadering	12/22/2022	in behandeling	Vraag opnieuw uitgezet bij 5.1.2e
337	Politieke invloed	Onderzoeken hoe een werkbezoek van 5.1.2e aan het IMG vormgegeven kan worden.	5.1.2e	OR-vergadering	9/14/2023	ON HOLD	Oppakken na de kabinetsformatie
349	Professionalisering OR	Informereren of 5.1.2e voor OR-leden een cursus 'feedback geven en ontvangen' kan verzorgen	5.1.2e	OR-vergadering	10/26/2023	in behandeling	5.1.2e is bezig met het organiseren en inplannen van nieuwe trainingen in Q1 2024.
351	Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B	werkgroep O&B	OR-vergadering	10/26/2023		
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren	Allen	OR-vergadering	11/9/2023		
361	Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken	werkgroep O&B	OR-vergadering	11/23/2023		
362	Ideeënbus	Idee verder uitwerken	Communicatiekrijgers	OR-vergadering	11/23/2023		
363	Ziekteverzuim	signaal over gespreksvoering bij meerdere ziektemeldingen terugkoppelen in Arbo-overleg	arbocommissie	OR-vergadering	12/7/2023		
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	werkgroep PZ	OR-vergadering	12/7/2023		
367	Dienstreizen	P&O vragen om op Plek nog eens duidelijk te vermelden dat reizen naar Assen niet langer als dienstreizen gezien worden	5.1.2e	OR-vergadering	12/21/2023		
368	Inschaling functies	Terugkoppeling geven aan colleg's over mogelijkheden inschaling te laten (her)beoordelen	5.1.2e en 5.1.2e	OR-vergadering	12/21/2023		
369	Voorstel Sociale cohesie	inplannen overleg werkgroep Personeelszaken	5.1.2e	OR-vergadering	12/21/2023	2/12/2024	
370	Nieuwjaarsborrel	Vragen of IMG Jong of PV de borrel wil aankondigen in de Maandstart op 8 januari	5.1.2e	OR-vergadering	12/21/2023		
371	OR-Jaarverslag	Publiceren op Plek en mailen aan bestuurder	5.1.2e	OR-vergadering	12/21/2023		Mailen aan bestuurder op 21/12, plaatsen op Plek in januari 2024
372	Scholingsvoorstel 2024	Voorstel opstellen	DB & 5.1.2e	OR-vergadering	12/21/2023		



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd: 7 december 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Aanwezig : 5.1.2e
 5.1.2e
 en 5.1.2e
 Afwezig : 5.1.2e 5.1.2e en
 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De arbocommissie pakt een signaal op over de manier waarop het gesprek met medewerkers met meerdere ziektemeldingen wordt aangegaan.
- De huidige teammanager Planning vertrekt op korte termijn. Er is besloten de functie niet direct in te vullen, maar in plaats daarvan Planning voorlopig onder te brengen bij de teammanagers van het Serviceloket. Om de teammanagers te ontlasten wordt er tijdelijk een (extra) coördinator aangesteld die de WOG gaat voeren.
- Medewerkers die te maken hebben met de regeling IMS ontvangen veel bedreigingen, zowel schriftelijk als mondeling. De incidenten zijn gemeld bij de leidinggevende, maar terugkoppeling over hoe hier navolging aan wordt gegeven krijgen ze zelden. P&O is op dit moment bezig met het inrichten van een eigen meldpunt Agressie en Geweld. De arbocommissie is hier kortgeleden over geïnformeerd en heeft in een schriftelijke reactie nog een aantal aandachtspunten benoemd. De OR zal in de OV ook richting de bestuurder nogmaals het belang benadrukken om prioriteit te geven aan het tegengaan van ongewenst gedrag richting IMG-medewerkers.
- Volgende week zullen de PEAG-brieven verstuurd worden. Dit lijkt tot nu toe geen aanleiding te hebben gegeven tot het intrekken van verloven.
- Bij de Fika in Assen kwamen meer mensen dan verwacht. De aanwezige OR-leden hebben interessante gesprekken gevoerd met collega's. Dit is zeker voor herhaling vatbaar!
- Ingekomen stukken:

buiten verzoek

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 353, 354, 359 en 360 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Voorbereiding Overlegvergadering

5.1.2e en 5.1.2e zijn vanmiddag niet aanwezig bij de OV. 5.1.2e en 5.1.2e sluiten aan via Teams.



Bij het agendapunt Actualiteit zal de OR vragen naar de betrokkenheid van de bestuurder bij de Masterplannen voor de huisvesting (verzoek vanuit de DOR) en melden dat er hele positieve reacties zijn gekomen vanuit de organisatie op het bericht om bij de eindejaarsbijeenkomst een kerstpakkettenmarkt te organiseren.

De OR wacht af wat de directeur zal melden over de PEAG-maatregelen en de werving van de nieuwe directeur. Bij het agendapunten Signalen zal de OR een opmerking plaatsen over de bedreigingen bij IMS.

6. Sturingsinformatie

De OR is schriftelijk geïnformeerd over de wijze waarop het IMG de kwaliteit van de prestatiegegevens zal borgen. Het lijkt de OR toe dat de betrouwbaarheid van de gegevens in Atabix en Mira prima op orde is. De OR zal in de OV vragen wat de stand van zaken is met betrekking tot andere informatiesystemen. Daarnaast zal de OR informeren in hoeverre klanttevredenheidsonderzoeken (KTO) gebruikt worden in P-gesprekken.

Op basis van de toegezonden informatie neemt de OR het standpunt in dat individuele prestatiegegevens uit Mira gebruikt kunnen worden in personeelsgesprekken. Vorig jaar heeft de OR reeds ingestemd met het gebruik van individuele sturingsinformatie voor overige doeleinden.

7. Informatie over de reiskostenvergoeding

In de OV op 9 november heeft de OR vragen gesteld over de vergoedingen voor medewerkers die, conform het Ankerplan, in Assen werken in plaats van in de standplaats Groningen. In reactie hierop is aan de OR informatie gestuurd over de binnen het IMG geldende bepalingen. De OR heeft geen aanvullende vragen over dit onderwerp.

8. Evaluatie Artikel 24 overleg en vervolgacties

De OR vond het een prettig overleg, maar had graag meer tijd willen besteden aan het formele deel. Het gevoel overheerst dat vooral de OR veel aan het woord is geweest; de OR had graag meer gehoord van de directie over wat gaat komen. In het volgende overleg wil de OR graag de nadruk leggen op het terug- en vooruitblikken aan de hand van verschillende invalshoeken.

De voorstellen om aan de slag te gaan met een aantal onderwerpen die aan bod kwamen in het artikel 24 overleg worden opgepakt door de werkgroep Personeelszaken. Hierbij ligt de prioriteit bij het voorstel over Sociale cohesie.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	21 december 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.2.02
Genodigd	:	OR: 5.1.2e
		5.1.2e
		5.1.2e en 5.1.2e
		5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Terugkoppeling vanuit de werkgroepen - <i>arbocommissie</i> - <i>werkgroep personeelszaken</i> - <i>werkgroep communicatie</i> - <i>werkgroep duurzaamheid</i> - <i>werkgroep O&B</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	6 OR-jaarverslag 2022-2023 <i>Vaststellen van het OR-jaarverslag over de zittingsperiode 2022-2023.</i>	Allen	Ter vaststelling
15 m	7 Scholingswensen voor 2024 <i>Inventariseren van scholingswensen voor de gehele OR en als individueel OR-lid.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	9 Sluiting	5.1.2e	

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Jaarverslag Ondernemingsraad IMG

terugblik op de periode augustus 2022 tot augustus 2023

Een nij begun!

door **5.1.2e**, OR-voorzitter

Binnen IMG zijn we helemaal in de ban van de PEAG-maatregelen. Net als de kabinetsvoorstellen voor Groningen, genaamd een "Nij Begun", maakte de OR afgelopen jaar ook een nieuwe doorstart.

In juli heeft de OR verkiezingen gehouden, waarbij we van veel "oude" leden afscheid namen, een aantal medewerkers herkozen werden en we gelukkig ook veel nieuwe leden konden begroeten. Mijn dank gaat uit naar allen die zich de afgelopen drie jaar voor de OR hebben ingezet.

We hadden een goed team die de nodige resultaten afgelopen jaren bereikt heeft: organisatiewijzigingen, sturingsinformatie, hybride werken etc. Ik heb het volste vertrouwen in het nieuwe team wat er staat: vol ambities, enthousiasme en we hebben nog nooit zoveel commissies gehad die zich aan de speerpunten van de OR gaan wijden! Daarbij is de communicatie met de achterban een belangrijk aandachtspunt voor de komende tijd.

Maar het Nij begun was ook van toepassing op een nieuwe bestuurder en een nieuwe directie. We namen in het voorjaar afscheid van Bas Kortmann en Hans Houdijk en verwelkomden Henk Korvinus als voorzitter van bestuur (en onze bestuurder) en een interim-directie onder aanvoering van Olivier de Bruijne.

Dit zittingsjaar hebben we ook gesprekken gevoerd met de plaatsvervangend secretaris generaal van Economische zaken, Gerdine Keijzer, en Esther Pijs, directeur Groningen en ondergrond. Naast dat we hen vertelden wat er speelde bij IMG en signalen hebben afgegeven, was ook een van onze doelen om de staatssecretaris voor een gesprek naar het IMG te halen. Dit is uiteindelijk in september gelukt.

Met de oude OR starten we begin dit jaar de gesprekken met de bestuurder over Organisatie en Besturing. Het bleek al snel veelomvattend te zijn. Zodanig dat we besloten om een extern adviseur aan te trekken. De afgelopen jaren hebben we alle advies- en instemmingsaanvragen als OR zelf kunnen beoordelen en beantwoorden, maar Organisatie en Besturing is een breed onderwerp en kan vele gevolgen hebben voor de inrichting van de organisatie en voor de medewerkers in het bijzonder. Een extern adviseur, goed thuis in (re)organisaties, kan ons ondersteunen op gebied van proces maar ook op de inhoud. We willen tenslotte over zo'n belangrijk onderwerp niets over het hoofd zien.

Terwijl ik dit schrijf heeft het IMG op dit gebied even pas op de plaats gemaakt, maar dat neemt niet weg dat dit voor de nieuwe OR een intensief traject zal worden. We benadrukken hierbij richting bestuurder ook steeds hoe belangrijk communicatie richting medewerkers is: neem ze mee, laat ze meedenken over hun toekomst en voorkom dat medewerkers vertrekken naar elders! Want het IMG is een leuke organisatie om voor te werken, los van voor wie we dit werk doen: er is sprake van collegialiteit, saamhorigheid en wordt door nieuwe collega's nog steeds gesproken van een "warm bad" ondanks de snelle groei van de organisatie.

Laten we dit vooral voorzetten en waar nodig verbeteren!

5.1.2e

Samenstelling OR

Gedurende het zittingsjaar 2022-2023 hadden de volgende collega's zitting in de Ondernemingsraad.

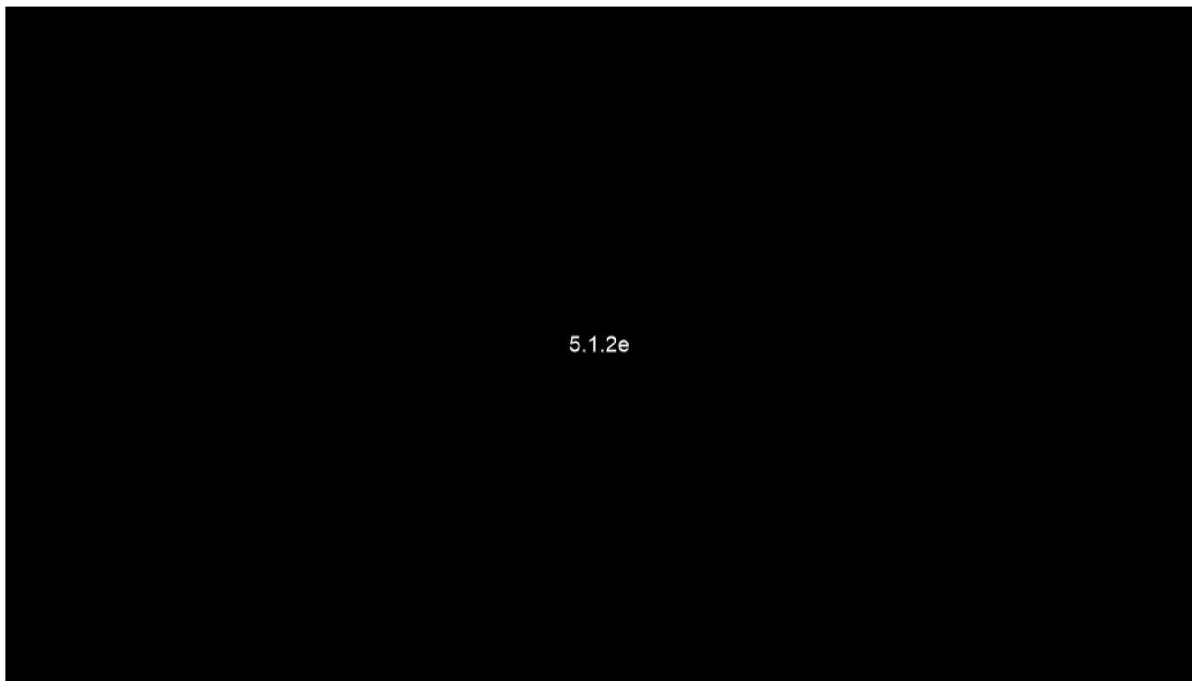
5.1.2e		OR-voorzitter	- werkzaam bij KCDV
	5.1.2e	vicevoorzitter	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e		secretaris	- werkzaam bij SEH
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij SEH
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij Communicatie
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij SEH
5.1.2e		OR-lid en DOR-lid	- werkzaam bij BJZS

Per 1 april 2023 trad **5.1.2e** uit dienst bij het IMG en heeft **5.1.2e** haar plek binnen de OR ingenomen.

In juli 2023 waren er OR-verkiezingen en is een nieuwe Ondernemingsraad gekozen. De nieuwe, oftewel de huidige, Ondernemingsraad bestaat uit de volgende 11 collega's:

5.1.2e		OR-voorzitter	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e		vicevoorzitter	- werkzaam bij BJZS
	5.1.2e	secretaris	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e		OR-lid en DOR-lid	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij SEH
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e	5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e		OR-lid	- werkzaam bij Communicatie

De OR wordt ondersteund door ambtelijk secretaris **5.1.2e**.



5.1.2e

Bovenste rij v.l.n.r.: **5.1.2e** **5.1.2e** **5.1.2e** **5.1.2e**
 5.1.2e en 5.1.2e . Onderste rij v.l.n.r.: 5.1.2e 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e .

Doelstelling OR

Een ondernemingsraad (OR) is er voor het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen. Dat is de saaie definitie zoals die in de wet staat. Wat de OR doet, is dat zij namens de collega's meedenkt met het IMG op allerlei vlakken. We denken mee over wijzigingen aan de organisatie of de besturing. Geven bijvoorbeeld input op hoe we hybride kunnen werken en onze huisvesting. Ook komen er bepaalde personeelszaken voorbij zoals het verzuimprotocol of hoe IMG om gaat met agressie van aanvragers.

Daarbij denken we goed na over de verschillende belangen van iedereen: wat goed is voor de organisatie, voor de aanvragers en wat goed is voor een individuele collega is niet altijd hetzelfde. Daar moeten we dan zorgvuldig een beslissing in nemen.

Daarnaast heeft de OR een toetsende rol ten aanzien van beleidsvoornemens en uitvoering van beleid. De OR is van mening dat het in het belang van de medewerkers én in het belang van de organisatie is dat het werkklimaat, de arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden goed zijn. De OR ziet er daarom op toe dat de voor IMG geldende wetten en voorschriften, cao-bepalingen en regelingen worden nageleefd.

Om aan deze doelstellingen te voldoen streeft de OR naar een goede samenwerking met de bestuurder, waarbij OR en bestuurder met een kritische blik en wederzijds respect met elkaar in gesprek zijn.

De OR staat voor een open en transparante manier van werken. Niet alleen stimuleert de OR de bestuurder en het MT om informatie te delen met de organisatie, ook zelf wil de OR collega's betrekken bij en informeren over het OR-werk.



Speerpunten van de OR

Een Ondernemingsraad heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) het recht om advies en instemming te geven op zaken die binnen een organisatie spelen. De organisatie is verplicht voor alle zaken die in artikel 25 en 27 van de WOR vastgelegd zijn advies dan wel instemming te vragen aan de OR. Het is vervolgens aan de OR om te bepalen welke aanvragen zij in behandeling neemt. Binnen een organisatie zoals het IMG speelt er zo veel dat het vrijwel onmogelijk is om aan al deze aanvragen te voldoen. Een OR moet dus keuzes maken.

In het zittingsjaar 2022 – 2023 heeft de OR zich in het bijzonder ingezet voor de volgende aandachtsgebieden:

1. Ontwikkeling van personeel en kennisborging

Denk hierbij aan:

- Goede doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden voor alle medewerkers
- De WOG cyclus, feedback geven en krijgen en bewust belonen
- Strategische personeelsplanning: hoeveel collega's heeft IMG nodig? Hoe zetten we deze collega's zo efficiënt mogelijk in en behouden we de kennis zij hebben?
- De verhouding tussen vast, flex en extern personeel
- Lange termijnvisie: wat doet IMG over 5 jaar? En met wie? Hoe voorkomen we een leegloop van collega's en kennis? Welke stappen kunnen we nu zetten om problemen te voorkomen?

2. Hybride werken

Aandachtspunten voor de OR bij het hybride werken:

- Wie kunnen er werken op kantoor? Zijn dat ook de mensen die dit nodig hebben?
- Zijn er voldoende werkplekken?
- Is het kantoor een werkplek of een ontmoetingsplek?
- Wat hebben we nodig voor het hybride werken? Welke middelen mist IMG?
- Hoe zorgen we voor de juiste werkcultuur waarin iedereen zijn plekje vindt en niemand zich buitengesloten voelt?

Werkwijze OR

In principe vergadert de OR eens in de twee weken (in de oneven weken) op donderdagochtend van 10.00 tot 11.30 uur.

Daarnaast staat er iedere twee weken een overleg gepland tussen OR en bestuurder op de donderdagmiddag: dit is afwisselend een formeel en een informeel overleg. In het formele overleg, oftewel de Overlegvergadering (OV), vindt overleg plaats tussen de bestuurder en de voltallige OR. In het informele overleg vindt overleg plaats tussen de bestuurder en het Dagelijks Bestuur (DB) van de OR. Het Dagelijks Bestuur van de OR wordt gevormd door de OR-voorzitter, de vicevoorzitter en de secretaris. Bij de OR-overleggen met de bestuurder is ook de Specialist P&O – sinds oktober 2023 de **5.1.2e** – aanwezig.

Van de OR-vergaderingen en de Overlegvergaderingen worden verslagen gemaakt die na vaststelling op PLEK gepubliceerd worden. Ook de agenda's van deze vergaderingen worden – voorafgaand aan het overleg – op PLEK geplaatst.



5.1.2e

Naast de reguliere OR- en OV-vergaderingen vindt er ook twee keer per jaar een artikel 24 overleg plaats. Artikel 24 verwijst naar artikel 24 in de WOR, waarin gesteld wordt dat de OR twee keer per jaar een algemene gang van zaken bespreking moet houden met de bestuurder en de toezichthouders. Bij het IMG betekende dit dat de voorzitter van het bestuur, Bas Kortmann, aansloot bij het overleg.

Niet alleen binnen de Ondernemingsraad zijn leden vertrokken en nieuwe leden toegetreden, maar ook aan de kant van de bestuurder zijn de nodige wisselingen geweest. In april 2023 nam Bas Kortmann afscheid van het IMG en kort daarna kondigde ook Hans Houdijk zijn vertrek aan. Per 15 mei 2023 is Henk Korvinus aangetreden als nieuwe bestuursvoorzitter. Waarbij Bas Kortmann zijn taak als WOR-bestuurder delegerde aan de directeur, neemt Henk Korvinus deze rol zelf op zich. Bij de Overlegvergaderingen zijn daarom nu zowel de directeur als de bestuursvoorzitter aanwezig.

Commissies

Het afgelopen jaar heeft de OR gewerkt met de volgende commissies:

- Arbocommissie: 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e (AS)
- Aangesloten bij Werkgroep Hybride werken: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e
- Verkiezingscommissie: 5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e (AS)

De arbocommissie

De arbocommissie bespreekt eens in de twee weken met een vertegenwoordiging vanuit P&O en Facilitair de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken, arbeidsomstandigheden, hybride werken en ziekteverzuim in het Arbo-overleg.

Oorspronkelijk waren 5.1.2e (Specialist P&O), 5.1.2e (adviseur Bedrijfsvoering) en 5.1.2e (preventiemedewerker) de gesprekspartners van de arbocommissie in het Arbo-overleg. In de loop van 2022 is dit veranderd: In het najaar van 2022 is 5.1.2e vertrokken bij het IMG en heeft 5.1.2e de plek van 5.1.2e ingenomen binnen het Arbo-overleg. De rol van 5.1.2e in het Arbo-overleg is overgenomen door 5.1.2e. Ook binnen de arbocommissie veranderde de samenstelling: wegens ziekte van commissieleden heeft vanaf april 2023 5.1.2e zitting genomen in de arbocommissie.

Om de arbocommissie een formele status te geven is in april 2023 de arbocommissie in een Instellingsbesluit benoemd tot een vaste commissie van de Ondernemingsraad, bestaande uit vier leden, waarvan minimaal twee leden lid zitting moeten hebben in de OR. De arbocommissie is een adviserende commissie, die in opdracht van de OR of uit eigen beweging advies kan geven aan de OR over instemmingsverzoeken op het gebied van de arbeidsomstandigheden, maar ook over ontwikkelingen op het gebied van ziekteverzuim en bijvoorbeeld agressie en geweld.

OR heeft veel invloed op arbobeleid

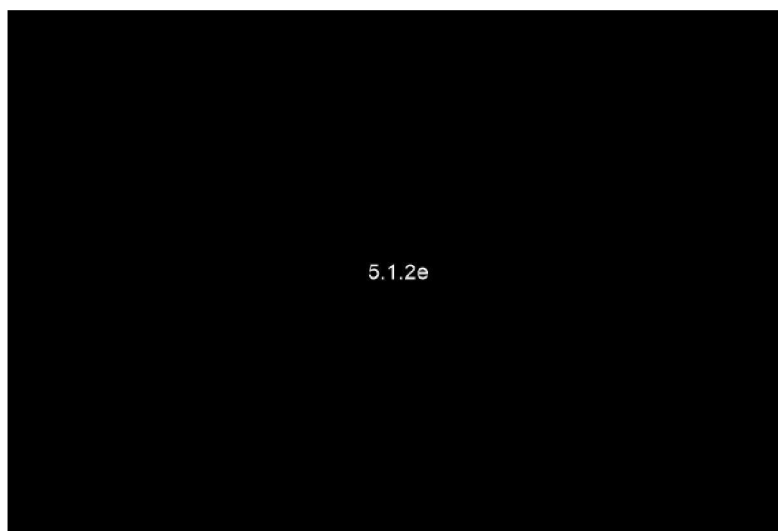
De OR heeft instemmingsrecht op het arbobeleid in een organisatie. Hierdoor heeft de OR een vinger in de pap bij de opstelling, uitvoering en evaluatie van de arboregels. Wat zijn de belangrijkste onderwerpen op het gebied van arbo?

- Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)**
Beschrijving van risico's op werkvloer en aanpak ervan. OR heeft instemmingsrecht bij opstelling van RI&E en ziet toe op goede naleving (artikel 27, lid 1d en artikel 28, lid 1 WOR).
- Bedrijfs hulpverlening en preventie**
Bedrijfs hulpverleners nemen touwtjes in handen bij calamiteit en preventiemedewerker helpt ziekteverzuim voorkomen. OR heeft instemmingsrecht bij aanstelling van bhv'ers en preventiemedewerker (artikel 27, lid 1d WOR).
- Arbodiens en bedrijfsarts**
Advies en ondersteuning bij arbozaken. OR heeft instemmingsrecht bij contracten met arbodiens en bedrijfsarts (artikel 27, lid 1d WOR).

Werkgroep Hybride werken

Sinds het einde van de coronaperiode heeft de OR actief meegedacht over te ontwikkelen beleid voor hybride werken binnen het IMG. In april 2022 heeft de OR zijn visie op het hybride werken als initiatiefvoorstel gedeeld met de bestuurder en kort daarna heeft de OR een instemmingsverzoek ontvangen. De OR kon zich goed vinden in het voorgestelde beleid, maar was ook van mening dat er nog twee belangrijke zaken ontbraken: een evaluatie en ondersteuning voor de managers.

Parallel aan het formele instemmingstraject hebben een aantal OR-leden intensief samengewerkt met de leden van de werkgroep Hybride werken, **5.1.2e** en **5.1.2e**. Gezamenlijk hebben ze geprobeerd een praktische invulling te geven aan de concept-beleidskaders voor het hybride werken. Dit heeft onder andere geleid tot een organisatiebrede enquête, die als een soort nulmeting een startpunt kon zijn voor het hybride werken binnen het IMG.



Uit de enquête bleek dat iedereen binnen het IMG behoorlijk tevreden was over de faciliteiten van het IMG en hoe het hybride werken binnen hun afdeling is georganiseerd. Dit heeft de bestuurder ertoe doen besluiten het instemmingsverzoek Hybride werken in te trekken. Het IMG heeft besloten geen organisatiebrede verplichting opleggen aan medewerkers om een vast aantal dagen in de week naar kantoor te komen, maar teams de vrijheid gegeven zelf afspraken te maken over wat voor hun gewenst/geschikt is en wanneer het nodig is dat collega's naar kantoor komen.

Ook voor de OR was dit aanleiding om het standpunt los te laten dat aanvullend IMG-beleid voor het hybride werken opgesteld moet worden. Wel vindt de OR het wenselijk dat in de toekomst opnieuw gemeten wordt hoe de ervaringen van collega's dan zijn; een standpunt kan in de toekomst wijzigen! Huisvesting blijft daarom op de agenda staan van de OR, in de eigen OR-vergaderingen, maar ook in het Arbo-overleg.

Verkiezingscommissie

De verkiezingscommissie heeft zich vanaf januari 2023 beziggehouden met de voorbereidingen voor de OR-verkiezingen op 10, 11 en 12 juli 2023.

Voorafgaand aan de verkiezingsperiode is in maart 2023 het OR-reglement aangepast, waarbij onder andere het aantal zetels binnen de OR is uitgebreid van 9 naar 11 zetels en de zittingsperiode van de OR-leden is verruimd van 3 naar 4 jaar.

Om kandidaten te werven is nauw samengewerkt met de collega's van de afdeling Communicatie: er zijn posters gemaakt en er is een IMG Live georganiseerd om een inkijkje te geven in wat de OR precies doet en wat het betekent om OR-lid te zijn.

Tijdens de kandidaatstellingsperiode hebben zich 13 collega's gemeld die zich kandidaat wilden stellen voor de OR. Zij hebben vervolgens een podium gekregen op Plek en in een IMGazet Verkiezingsspecial. Van de 13 kandidaten zijn tijdens de verkiezingen 11 collega's gekozen tot OR-lid door bijna 60% van de kiesgerechtigde collega's.



5.1.2e

- 2 OR-voorzitter Vers Toets: de keuze is reuze
- 3 Hoe werkt het stemmen?
- 4 Wie zijn de kandidaten?

Belangrijke gebeurtenissen/onderwerpen in het afgelopen jaar:

Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

In de zomer van 2022 heeft de OR een instemmingsverzoek voor het gebruik van sturingsinformatie ontvangen. Gedurende het najaar van 2022 is de OR in onderhandeling geweest met de bestuurder om het gebruik van de sturingsinformatie zo goed mogelijk in te kaderen. De bezwaren van de OR spitsten zich toe op twee onderwerpen: de betrouwbaarheid van de brondata en de wijze waarop managers de individuele sturingsinformatie zouden kunnen gebruiken om het functioneren van medewerkers te beoordelen. Eind 2022 heeft de OR ingestemd met het gebruik van de sturingsinformatie op voorwaarde dat in het voorjaar van 2023 een evaluatie plaats zou vinden om de datakwaliteit te meten. Pas als de datakwaliteit op orde is kunnen individuele sturingscijfers ook gebruikt worden in P-gesprekken. En daarnaast is afgesproken dat voor managers en medewerkers duidelijk moet zijn dat er een gesprek gevoerd kan worden over de individuele sturingscijfers, maar dat medewerkers niet afgerekend mogen worden louter op basis van de cijfers.

In juli 2023 hebben OR en bestuurder de evaluatie besproken in een Overlegvergadering. De bestuurder was van mening dat op basis van de evaluatie de individuele sturingscijfers vanaf dat moment ook gebruikt konden worden in P-gesprekken. De OR plaatste een aantal kritische kanttekeningen bij deze conclusie en heeft zijn standpunt schriftelijk gedeeld met de bestuurder.

GESPREKKEN MET EZK

In februari en juli 2023 heeft de OR gesprekken gevoerd met de EZK directie. In februari met Esther Pijs en 5.1.2e, en in juli met Esther Pijs en Gerdine Baldé-Keijzer. Het eerste gesprek was ingepland na de berichtgeving over het IMG naar aanleiding van de parlementaire enquête. De beeldvorming over het IMG en de IMG-medewerkers was ronduit negatief en vanuit de staatssecretaris kwam weinig steun voor het IMG en haar medewerkers. De OR wilde graag zijn zorgen over wat dit deed met medewerkers delen met EZK. De OR heeft benoemd dat iedereen bij IMG hier werkt om de problemen in Groningen kleiner te maken, dat het merendeel van de collega's zelf in deze regio woont en onder hoge druk probeert het werk zo goed mogelijk te doen. In de periode 2022-2023 was zowel de werkdruk als het ziekteverzuim hoog binnen het IMG. De OR heeft aan EZK gevraagd om het IMG te helpen om de uitval van collega's te voorkomen en de werkdruk naar beneden te brengen.

In het tweede gesprek kwamen deels dezelfde onderwerpen naar voren, maar is ook expliciet uitgesproken wat de onzekere situatie, in afwachting van de kabinetsbesluiten en met de gevolgen van de pauzeknop, voor IMG-medewerkers en aanvragers betekenen. Daarnaast heeft de OR het belang van de onafhankelijke positie van het IMG – de ZBO-status – benadrukt en de hoop uitgesproken dat de relatie tussen het IMG en de staatssecretaris zou verbeteren.

PERSONEELSBELEID

Op 9 februari heeft een technisch overleg over het Personeelsbeleid plaatsgevonden, waarin de OR bijgepraat is over de ontwikkelingen op het gebied van P&O. Daarnaast heeft de OR in dit overleg benoemd wat volgens de OR de prioriteiten op het gebied van personeelsbeleid zou moeten zijn:

- Strategische Persoons Planning (SPP)
- Veiligheid van medewerkers
- Borgen van de transparantie van P&O procedures en regelingen.

ZIEKTEVERZUIM

Gedurende 2022 is het ziekteverzuim onder IMG-medewerkers fors toegenomen. Normaliter wordt het verzuim besproken met de arbocommissie in het Arbo-overleg, maar vanwege de hoge verzuimcijfers is op 20 april 2023 een technisch overleg georganiseerd met de beleidsadviseur P&O en de preventiemedewerker. In dit overleg is een nadere toelichting gegeven op het verzuim binnen het IMG door P&O en zijn vragen van de OR beantwoord. Nadien heeft de OR een brief met aanbevelingen voor de aanpak van het verzuim gestuurd aan de bestuurder.

In aanvulling hierop is de OR op 8 juni 2023 in gesprek gegaan met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker, vertrouwenspersoon en preventiemedewerker over het verzuim binnen het IMG. Het verzuim binnen de organisatie daalt heel langzaam, maar met name de relatie tussen leidinggevende en medewerker in samenhang met verzuim blijft een aandachtspunt op een aantal afdelingen.

MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK

In mei/juni heeft een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) plaatsgevonden, waarbij de vragen ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) ter instemming aan de OR zijn voorgelegd. Vervolgens zijn de resultaten van het MTO in kaart gebracht. Begin juli zijn de resultaten op organisatie- en afdelingsniveau besproken in het MT en zijn twee organisatiebrede speerpunten vastgesteld. In het najaar van 2023 zal de uitkomst van het MTO ook binnen de teams besproken worden. Hiervoor worden per team werksessies georganiseerd, waarbij ook een personeelsadviseur zal aansluiten.

Belangrijke aandachtspunten op het gebied van PSA moeten worden verwerkt in de Risico Inventarisatie en Evaluatie. De OR monitort of de organisatie daadwerkelijk aan de slag gaat met de uitkomsten van het MTO.

ANDERE ONDERWERPEN DIE SPEELDEN BINNEN DE OR

- Verzuimprotocol
- Inzicht in de openstaande vacatures binnen het IMG
- Vacaturebeleid
- Opleidingsbeleid
- Bewust Belonen
- Introductie van het "veeg OB", een organisatiebesluit voor (meerdere) kleine organisatiewijzigingen (KOW)
- Discussie rond de aanwijzingsbevoegdheid, IMG in de media, verhoren door de Parlementaire enquête commissie, PEAG rapport
- Klikgesprekken met nieuwe bestuursvoorzitter en interim-directeuren
- Organisatie en Besturing
- OR-verkiezingen en overdracht aan de nieuwe OR
- Evaluatie organisatiebesluit SEH
- Werktijdenregeling
- Beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdiensten
- Virtueel team KCDV/ team Expertise en Advies
- Werkdruk en de relatie tussen medewerker en manager
- Gesprek met de vertrouwenspersonen
- Departementale Ondernemingsraad (DOR)

Instemmingsverzoeken en adviesaanvragen

In de periode augustus 2022 tot augustus 2023 heeft de OR de volgende instemmingsverzoeken en adviesaanvragen behandeld:

September 2022 – Instemmingsverzoek Verzuimprotocol IMG

December 2022 – Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

April 2023 – Instemmingsverzoek voor de vragen in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Daarnaast hebben OR en bestuurder in het voorjaar van 2023 afgesproken dat kleine (niet adviesplichtige) organisatiewijzigingen voorgelegd worden aan de OR en na akkoord van de OR op een later moment gebundeld ingebracht worden in het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) met de vakbonden.

In maart 2023 is een eerste Voorgenomen Organisatiebesluit Kleine Organisatiewijzigingen (VOB KOW) ingebracht in het DGO. Dit VOB omvatte de volgende organisatiewijzigingen:

- Het splitsen van het team Bezwaar en Beroep in twee teams: team Bezwaar en team Beroep.
- Het omvormen van de 4 clusters binnen de afdeling Informatievoorziening (IV) naar 4 teams.
- Het instellen van de teams P&O en F&C binnen de afdeling Bedrijfsvoering.

De 'nieuwe' OR

Deze terugblik op het zittingsjaar 2022-2023 is geschreven terwijl reeds een nieuwe OR zitting heeft genomen. Het uitbrengen van dit jaarverslag biedt ook de gelegenheid aandacht te geven aan de speerpunten van de zittende Ondernemingsraad.

Dit najaar heeft de OR nieuwe speerpunten vastgesteld en deze belegd bij een vijftal werkgroepen.

Speerpunten

1. Organisatie en Besturing en PEAG / kabinetsbesluiten
2. Werknemersbelangen: Werkgelegenheid/baanzekerheid, Invulling functies, Ontwikkelingsmogelijkheden medewerkers en Werkdruk
3. Stakeholder management: Rol bestuur versus directie/Verhouding OR en bestuur
4. Informatievoorziening richting medewerkers
5. Zichtbaarheid OR
6. Beeldvorming rond IMG
7. Duurzaamheid

De speerpunten worden verder uitgewerkt en uitgevoerd door de volgende werkgroepen:

Wergroep/Speerpunt	Wergroepsleden
Organisatie en Besturing/PEAG/kabinetsbesluiten	5.1.2e
Personeelszaken (Sociaal beleid)	5.1.2e
Communicatie	5.1.2e
Arbocommissie (VGWM-commissie)	5.1.2e
Duurzaamheid	5.1.2e en 5.1.2e
Stakeholdermanagement	Aandachtspunt voor Dagelijks Bestuur
Gesprekken met EZK	Dagelijks Bestuur (5.1.2e)
Departementale Ondernemingsraad (DOR)	5.1.2e

Achterbancommunicatie

Uiteraard kun je de OR op Plek vinden: de OR heeft daar een eigen pagina, waar je de agenda's en verslagen van de OR-vergaderingen kunt vinden, evenals de instemmings- en adviesaanvragen, speerpunten en werkgroepen. De OR plaatst regelmatig berichten op Plek over waar de OR mee bezig is en vier keer per jaar publiceert de OR een uitgebreider "kwartaalbericht".

Sinds dit najaar heeft de OR een aparte werkgroep Communicatie om de OR nog zichtbaarder en benaderbaarder te maken. We zijn van plan aan ieder team een OR-contactpersoon toe te wijzen, zodat ook teams zonder directe vertegenwoordiging in de OR een herkenbaar aanspreekpunt hebben. Daarnaast hebben we veel plannen om als OR in gesprek te gaan met collega's en verbinding tussen collega's te stimuleren.

We horen graag van jou wat er speelt binnen jouw team en jouw afdeling. Je kunt ons bereiken via 12@schadedoormijnbouw.nl. Ook kun je natuurlijk altijd persoonlijk contact opnemen met een van de OR-leden.



Actielijst OV 07.12.23

nr onderwerp	omschrijving
336 Medewerkertevredenheidonderzoek	Terugkoppeling geven aan OR over voortgang bespreking MTO-resultaten in de teams + opzet Plan van Aanpak
365 Verlof	Navragen of niet goedgekeurde verloven verband houden met PEAG
366 Sturingsinformatie	Checken of een Klanttevredenheidsonderzoek (KTO) als sturingsinformatie wordt gebruikt in P-gesprekken

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
5.1.2e	OV-vergadering	9/14/2023		Deels afgerond	7/11 Overzicht MTO-sessies is gedeeld.
Olivier	OV-vergadering	12/7/2023			
Olivier	OV-vergadering	12/7/2023			



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	9 november 2023, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.3.07
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directie: Olivier de Bruijne OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1.2e zit vandaag de vergadering voor en opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Organisatie en Besturing (met 5.1.2e)

Op de achtergrond wordt nog altijd gewerkt aan het programma Organisatie en Besturing (O&B), maar de nadruk voor dit moment ligt vooral bij PEAG. De uitwerking van de kabinetsbesluiten moet op korte termijn (in december) gereed zijn. Wel is er continue afstemming over PEAG en O&B in de sessies die worden geleid door 5.1.2e. Voor niet iedereen in de organisatie is duidelijk wat precies onder PEAG valt en wat onder O&B valt. Het grootste verschil tussen O&B en PEAG is: PEAG is gericht op de hele korte termijn invulling geven aan de kabinetsbesluiten. O&B richt zich op de lange termijn en streeft ernaar van het IMG een duurzame, wendbare organisatie te maken. Dit vraagt een andere manier van werken en daarmee een verandering van gedrag. Om dit te realiseren is tijd nodig en deze tijd wil het IMG ook nemen.

5.1.2e, de programmamanager van O&B, is aanwezig om een toelichting te geven op waar men nu mee bezig is binnen O&B. Het programma O&B bestaat uit 4 fasen:
Fase 1: het programma neerzetten en de juiste mensen erbij betrekken.
Fase 2: het programma verder ontwerpen en voorbereiden.
Fase 3: het ontwerp verder concretiseren en de implementatie voorbereiden.
Fase 4: de uitvoering. (beoogt in het voorjaar/de zomer van 2024)

Op dit moment bevinden we ons in fase 2: het definiëren van rollen, taken en verantwoordelijkheden, de inrichting en positionering van processen. Hier is veel denkwerk voor nodig en dit vergt een actieve samenwerking tussen experts en medewerkers in verschillende projectgroepen.

In werksessies wordt ondermeer nagedacht over hoe we het werken vanuit burgerperspectief verder vorm kunnen geven. Grondgedachte is om dit te doen vanuit 1 voordeur met daarachter 3 uitvoeringsstromen. Het verder uitdenken vindt plaats op basis van de kennis die er nu is, inclusief het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO), en de input van een aantal medewerkers vanuit KCDV.

5.1.2e streeft ernaar alle onderwerpen vanuit verschillende perspectieven te bekijken.

De OR merkt op dat er al in een vroeg stadium gekozen is voor een bepaald organisatie-model. Ook in zijn brief heeft de OR benoemd dat de OR in het proces een afweging tussen verschillende alternatieven mist. 5.1.2e geeft aan dat er is gekozen voor een bepaalde richting, waarbinnen veel van de door de OR aangedragen alternatieven worden opgenomen. Zo is ondermeer het voorstel van de OR voor het instellen van 1 burgerloket boven de verschillende opnamestromen opgenomen in het huidige organisatie-model. Bij het ontwikkelen van een organisatie-model kun je verschillende modellen naast elkaar leggen, maar het is ook mogelijk om de verschillende aspecten van deze modellen binnen één model samen te brengen.



Olivier de Bruijne licht toe dat hij het nieuwe organisatiemodel niet te veel wil laten afwijken van hoe nu gewerkt wordt om de wijzigingen behapbaar te laten zijn voor medewerkers. Daarnaast ziet hij een tweede beperking in de tijd die nodig is om wijzigingen te realiseren. Met deze twee beperkingen in het achterhoofd vindt hij de omslag van ketengericht naar projectmatig werken een logische keuze voor het IMG. Het centraal stellen van het burgerperspectief wordt hierin meegenomen en ook andere suggesties van de OR zal de projectleiding zo veel mogelijk een plaats proberen te geven in de plannen. Olivier de Bruijne wil echter niet terug naar de tekentafel om verschillende modellen uit te werken en naast elkaar te leggen.

De OR blijft verwijzen naar de verschillende scenario's en alternatieven, omdat de OR zich nu niet goed genoeg betrokken voelt bij de keuzemomenten. Wat tot nu toe uitgedacht is, is uitgedacht zonder betrokkenheid van de OR. Als de OR in deze fase niet meegenomen wordt in de keuzes die gemaakt worden, dan ontstaat het risico dat de OR aan het eind van het adviesproject niet helder voor ogen kan krijgen waarom bepaalde keuzes gemaakt zijn en welke alternatieven de stuurgroep terzijde heeft geschoven.

Olivier de Bruijne is van mening dat er nu regelmatig overleg met OR plaatsvindt, in ieder geval eens in de twee weken. De focus ligt op dit moment bij PEAG en het programma O&B bevindt zich nu nog in de verkennende fase. De OR informeert of de OR in deze verkennende fase kan aansluiten bij de werkgroepen. **5.1.2e** vindt het niet aan de OR om plaats te nemen in de werkgroepen. Voor iedere werksessie wordt apart bekeken welke medewerkers zitting nemen. Daarbij schuift de manager medewerkers naar voren die de kennis en ervaring hebben die passend is bij het onderwerp wat in de betreffende werksessie wordt besproken. Er zit dus niet standaard vanuit iedere afdeling/team iemand in een sessie/werkgroep. De omvang en samenstelling van de werkgroepen wisselen per onderwerp.

Er zijn werksessies om de 3 uitvoeringsstromen goed uit te denken. En daarnaast zijn er verschillende deelprojecten, zoals over burgerdienstverlening, de MDT's en onderwerpen rond Mens en Gedrag. In een werksessie MDT wordt bijvoorbeeld uitgedacht hoe het IMG met MDT's wil gaan werken. Het conceptvoorstel wordt vervolgens ook met de OR besproken en daarna zullen waarschijnlijk meerdere pilots gedraaid worden. De door de OR aangedragen aandachtspunten rond MDT's komen terug in de plannen voor de pilots.

Daarnaast is **5.1.2e** bezig om een gedetailleerde planning op te stellen voor de vier fasen voor de inrichting van de nieuwe organisatie. Hiervoor moeten ook nog allerlei keuzes gemaakt worden: een gefaseerde implementatie of in één keer? Welke ICT en informatievoorziening is nodig voor IV en de ondersteunende processen? En hoe gaan we daar voor zorgen? Binnen deze planning zullen uiteraard ook de contact- en beslismomenten met de OR opgenomen worden.

Een ander aspect binnen het programma is communicatie en verandermanagement. Kort geleden is een groot MT gewijd aan O&B, omdat niet alle managers zich evengoed betrokken voelden bij O&B. Aanstaande maandag wordt hier een vervolg aan gegeven. De focus zal daarbij liggen op de rol van de teamleiders en welke acties van hen gevraagd worden binnen fase 2. **5.1.2e** wil via het Groot MT de teammanagers goed betrekken bij de aankomende veranderingen. Vervolgens is het de taak van de teammanager om zijn/haar team goed te informeren en aangehaakt laten zijn bij O&B. De OR informeert hoe managers dat gaan doen en hoe geborgd wordt dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. **5.1.2e** weet niet hoe teammanagers dat doen, dat kunnen zij zelf inkleden. Bij de borging is een rol weggelegd voor de afdelingsmanagers.

De primaire informatievoorziening over O&B loopt via de teammanagers, maar daarnaast heeft **5.1.2e** **5.1.2e** de ambitie om vaker informatie over O&B te delen via Plek. De OR adviseert om Plek te gebruiken om organisatiebreed een basisniveau voor kennis over O&B te borgen.

Op dit moment is vooral belangrijk dat alle medewerkers ervan doordrongen zijn het programma nog maar in fase 2 zit; de ontwerpfase. **5.1.2e** vraagt aan de OR om dit ook door te geven aan collega's. De OR informeert hoe de globale tijdsplanning voor de fasen na fase 2 er uit ziet. Het is lastig om dit heel precies te voorspellen: de verwachting is dat in december en de eerste maanden van 2024 volledig in het teken van PEAG zullen staan. Mogelijk dat fase 3 medio februari van start zal gaan, maar het kan ook iets langer duren.



De OR vraagt **5.1.2e** naar haar ervaringen met het bezoeken en informeren van teams en afdelingen. Zij heeft de afgelopen periode verschillende teams/afdelingen bezocht en ze vindt dit heel leuk om te doen. Het is voor haar belangrijk dat iedereen snapt waarom en hoe het IMG aan de slag is en gaat met O&B. Vorige week heeft zij de afdeling SEH bezocht. Daar waren veel vragen over waar O&B heen leidt en veel kritische vragen over het werken met MDT's en mogelijke nieuwe functies. Twee OR-leden waren ook aanwezig bij de presentatie aan SEH. De OR geeft aan graag aan te sluiten bij andere afdelingsbezoeken over O&B.

3. Actualiteit

Kabinetsbesluiten PEAG

Het IMG had met de zogenaamde speedbootjes vooruit willen werken op de kabinetsbesluiten. Doordat op het laatste moment Daadwerkelijk herstel aan de uitvoeringsplannen is toegevoegd is veel werk van de speedbootjes nu niet bruikbaar. Het wordt hard werken om aanvragers in december een aanbod te kunnen doen. Aan burgers worden in december 6 opties voorgelegd: vanuit verschillende startposities kunnen zij kiezen voor VES, Daadwerkelijk Herstel of Maatwerk. Het streven is aanvragers voor ieder besluit zo volledig mogelijk informeren. Op dit moment wordt gediscussieerd over wat dit in de praktijk betekent: een snel besluit met informatie op hoofdlijnen vs informatie op detailniveau en een langere doorlooptijd.

Het streven is in ieder geval om burgers in december een keuzemogelijkheid te bieden. De keuze kan vervolgens pas op een later moment geëffectueerd worden. Voor VES ligt in veel gevallen alles al klaar, maar Daadwerkelijk herstel moet nog helemaal gemaakt worden. Ook hier ligt het dilemma: in hoeverre communiceer je hierover? Het IMG wil voorkomen dat mensen automatisch voor de snelle oplossing kiezen (VES), terwijl dit niet noodzakelijkerwijs voor alle mensen de beste keuze is.

Andere dilemma's liggen meer op het gebied van de samenloop met O&B: in het kader van organisatievernieuwing wil het IMG een aantal zaken anders inrichten/organiseren, maar dit lukt niet per december. Hoe ga je hier in de praktijk mee om? In het verlengde hiervan zijn er ook nog een aantal technische en juridische vraagstukken waar op korte termijn antwoorden voor gevonden moeten worden.

Bezwaar, laatste stand van zaken

In het voorjaar is in de OV gesproken over de hoge werkdruk en grote werkvoorraad bij het team Bezwaar. De werkvoorraad is nog steeds groot (circa 2000 bezwaren) en daarnaast is ook de doorlooptijd hoog. Ondanks dat er bezwaren afgehandeld worden, blijft de voorraad groeien. Dit zorgt voor een hoge werkdruk bij de medewerkers en is ook niet goed voor de motivatie.

Met PEAG en O&B hoopt het IMG straks werkprocessen te verbeteren en een nieuwe start te maken. Het is geen nieuwe start, als er nog zoveel 'oude' bezwaren liggen. Daarom is er een nieuwe regeling voorbereid om de huidige voorraad bezwaren versneld af te handelen. Mensen krijgen in dit voorstel (conform de kabinetsmaatregelen) drie mogelijkheden qua afhandeling voorgeschoteld – Maatwerk, VES of Daadwerkelijk herstel – en daarnaast krijgt deze groep ook nog een 4e optie voorgelegd, namelijk een schikkingsvoorstel. Dit schikkingsvoorstel is een geldbedrag, zonder finaliteit, omdat er naast het bezwaar vaak al weer een nieuwe aanvraag loopt. De hoogte van het schikkingsbedrag is gerelateerd aan de daadwerkelijke schade.

De OR vraagt of een dergelijk aanbod geen aanzuigende werking heeft. Olivier de Bruijne geeft aan dat dit aanbod alleen geldt voor mensen die reeds een bezwaar hebben ingediend, wel creëert het mogelijk ongelijkheid. Anderzijds geven de nieuwe kabinetsbesluiten iedereen de mogelijkheid voor het herstellen van schade tot 60k. Het schikkingsvoorstel is een bewuste keuze om bezwaren weg te werken. Voor Olivier de Bruijne is het op dit moment de juiste keuze, maar het vergt wel een goede uitleg, ook richting medewerkers.

Het streven is om dit aanbod eind november te communiceren, eenmalig en dus alleen voor de huidige groep bezwaren. Olivier de Bruijne hoopt dat veel mensen een keuze zullen maken, zodat het IMG daarna inderdaad een frisse start kan maken met een nieuwe manier van werken, kleinere voorraden en korte doorlooptijden. De nieuwe manier van werken omvat een andere, meer oplossingsgerichte, manier van bezwaren afhandelen. Medewerkers zullen hierin ook gecoacht worden.



5.2.1

De OR informeert wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de aantallen bezwaren met de nieuwe manier van werken. Olivier de Bruijne geeft aan hij verwacht dat de aard en hoeveelheid bezwaren zal veranderen. Op dit moment worden er bezwaren ingediend op 3 gronden: casualiteit, herstelmethodiek en calculatie. Als straks de causaliteit van schades niet meer vastgesteld hoeft te worden, vervalt deze bezwaargrond. Bij VES wordt een vast bedrag uitgekeerd en bij Daadwerkelijk herstel worden alle onkosten vergoed en kunnen mensen zelf kiezen hoe ze willen laten herstellen. Dit alles zal waarschijnlijk leiden tot minder bezwaren. Maar iedere verandering leidt tot bezwaren en ook in de nieuwe situatie zullen mensen tussen wal en schip vallen, dus er zullen altijd bezwaren zijn.

Op dit moment werkt de afdeling Communicatie aan een goede uitleg over de regeling.

Daarnaast worden de voorwaarden voor reguliere opnames uitgewerkt. De communicatie hierover volgt in december. De OR informeert of in de nieuwe situatie nog calculaties plaatsvinden. Hierover vindt nog overleg plaats. Henk Korvinus vertelt dat hij recent overleg heeft gehad met de Rekenkamer over hoe het IMG zijn uitgaven in de boekhouding kan verantwoorden. Dit perspectief moet ook meegenomen worden bij de inrichting van processen.

De verwachting is dat na de uitvoering van de kabinetsbesluiten de mijnbouwschadevergoedingen in een nieuw perspectief zullen worden geplaatst: "Is er in Groningen niet te veel geld uitgegeven". Het IMG moet zich dan wel kunnen verantwoorden. Dit is een van de redenen dat het IMG zich zo ingezet heeft voor Daadwerkelijk Herstel. Hier is direct zichtbaar dat het geld naar schadeherstel gaat.

De OR heeft nog meer vragen over dit onderwerp, maar zal deze vragen schriftelijk indienen.

4. Verslag OV 09.11.23

Naar aanleiding van:

Bij de OR is enige onduidelijkheid over het wel/niet vergoeden van reistijd bij dienstreizen. Olivier de Bruijne zal **5.1.2e** vragen de feiten en regels op een rijtje te zetten.

5. Actielijst

Acties 346 en 347 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

6. Signalen vanuit de organisatie

5.2.1

Olivier de Bruijne geeft aan dat hij dit signaal zal meenemen, maar dat het belangrijk is dat dergelijke signalen ook door het team zelf besproken worden in het teamoverleg met de teammanager, ook al is dit lastig voor medewerkers. Zeker als het een breder gedragen mening is, dan is het belangrijk – en ook het meest krachtig – dat medewerkers dit ook zelf aangeven bij een teammanager. En om een oplossing in beeld te brengen kan het helpen om dan ook zelf een alternatief aan te dragen.

Zaakbegeleiders hebben in de praktijk van deskundigen vernomen dat voor alle opnames weer een nulmeting uitgevoerd zal worden. Het steekt dat zaakbegeleiders dit via externen moeten vernemen en de afdeling KCDV hier niet over geïnformeerd is. Dit signaal is ook aan de afdelingsmanager doorgegeven, maar de OR wil ook graag in dit overleg nogmaals benoemen hoe belangrijk een goede informatievoorziening richting medewerkers is. Henk Korvinus merkt op dat binnen het bestuur kortgeleden gesproken is over een aantal opties, waaronder de nulmeting. Het kan zijn dat een benoemd alternatief is opgevat als een instructie vanuit het IMG en zo in de praktijk gebracht is door deskundigen. Olivier de Bruijne en Henk Korvinus zoeken dit uit.



Recentelijk is Sylvia Wortmann voor 16 uur per week gestart als bestuurslid binnen het IMG. Binnen het bestuur zal nog een nieuwe portefeuilleverdeling worden afgesproken.

7. Rondvraag en sluiting

Nog een laatste vraag van de OR over het terugdringen van het aantal bezwaren: hoe zit het nu met de zienswijzen? Voor de zomer is getracht het aantal zienswijzen dat leidt tot een bezwaar te verminderen door te bellen met de mensen. Dit heeft zeker effect gehad op het aantal nieuwe bezwaren, maar ten opzichte van de uitstroom zet dit niet genoeg zoden aan de dijk om het aantal substantieel te verlagen. In gesprek gaan helpt dus om bezwaren te voorkomen, maar eigenlijk ben je op het moment dat er een zienswijze is ingediend al te laat.

Op dit moment neemt het IMG geen besluiten, ook niet over de zienswijzen. Dus er is op dit moment geen nieuwe aanwas voor de bezwaren vanuit de zienswijzen.

De vergadering wordt gesloten.

Actielijst OR 07.12.23

nr onderwerp	omschrijving
133 OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?
269 Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV
337 Politieke invloed	Onderzoeken hoe een werkbezoek van 5.1.2e 5.1.2e aan het IMG vormgegeven kan worden.
349 Professionalisering OR	Informereren of 5.1.2e voor OR-leden een cursus 'feedback geven en ontvangen' kan verzorgen
351 Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B
352 Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren
361 Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken
362 Ideeënbus	Idee verder uitwerken
363 Ziekteverzuim	signaal over gespreksvoering bij meerdere ziekmeldingen terugkoppelen in Arbo-overleg
364 Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
Allen	OR-vergadering	1/23/2022		ON HOLD
5.1.2e	OR-vergadering	12/22/2022		in behandeling
5.1.2e	OR-vergadering	9/14/2023		ON HOLD
5.1.2a	OR-vergadering	10/26/2023		in behandeling
werkgroep O&B	OR-vergadering	10/26/2023		
Allen	OR-vergadering	11/9/2023		
werkgroep O&B	OR-vergadering	11/23/2023		
Communicatiekrijgers	OR-vergadering	11/23/2023		
arbocommissie	OR-vergadering	12/7/2023		
werkgroep PZ	OR-vergadering	12/7/2023		

opmerkingen

Vraag opnieuw uitgezet bij 5.1.2e

Oppakken na de kabinetsformatie

5.1.2e is bezig met het organiseren en inplannen van nieuwe trainingen in Q1 2024.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	7 december 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.2.02
Genodigd	:	OR: 5.1.2e 5.1.2e
		5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e
		5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Voorbereiding Overlegvergadering 07.12.23 <i>Actualiteiten</i> <i>PEAG-maatregelen</i> <i>Werving nieuwe directeur</i> <i>Signalen vanuit de organisatie</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Sturingsinformatie <i>De OR is schriftelijk geïnformeerd over de wijze waarop het IMG de kwaliteit van de prestatiegegevens zal borgen. De OR bepaalt of deze informatie de OR in staat stelt een standpunt in te nemen of de prestatiegegevens ook gebruikt kunnen worden in personeelsgesprekken.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	7 Informatie over reiskostenvergoeding <i>In de OV op 9 november heeft de OR vragen gesteld over de vergoedingen voor medewerkers die conform het Ankerplan in Assen werken in plaats van in de standplaats Groningen. De OR bepaalt of de toegezonden informatie alle vragen beantwoord.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	8 Evaluatie artikel 24 overleg en vervolgacties <i>Op 29 november vond het artikel 24 overleg plaats. De OR bespreekt hoe ieder OR-lid het overleg heeft ervaren, wat ging goed, wat kan beter. Daarnaast besluit de OR met welke onderwerpen uit het overleg de OR actief aan de slag wil gaan.</i>	Allen 5.1.2e	Ter bespreking Ter besluitvorming
5 m	9 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	10 Sluiting	5.1.2e	





Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 7 december 2023, 13.00 – 14.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.06 – zaal Martinitoren
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Olivier de Bruijne

5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e
 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2e	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslagen 19.10.23 en 09.11.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Voortgang PEAG-maatregelen <i>In december zullen aan de Groningers de nieuwe keuzemogelijkheden voorgelegd worden. Olivier de Bruijne geeft een update aan de OR over de voortgang in de uitwerking en implementatie.</i>	Olivier	Ter informatie
10 m	6 Traject voor aanstelling nieuwe directeur <i>Ten tijde van het vertrek van Hans Houdijk was het streven om in het najaar het wervingstraject voor een nieuwe directeur te starten. Insteek was dat de nieuwe directeur leiding zou gaan geven aan een vernieuwde organisatie (na de implementatie van O&B) per 1 maart 2024. De OR wordt geïnformeerd over de stand van zaken op dit moment.</i>	Olivier	Ter informatie
15 m	7 Sturingsinformatie <i>De OR is schriftelijk geïnformeerd over de wijze waarop het IMG de kwaliteit van de prestatiegegevens zal borgen.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2e	

Vragen OR reiskosten

Zie ook informatieblad reiskosten op Plek:

5.1.2h

Woon -werkverkeer

De basis voor het woon-werkverkeer is vastgelegd in de CAO Rijk 2022-2024 onder paragraaf 10.1.

Algemeen

U heeft recht op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer van uw woning naar uw werklocatie. U heeft ook recht op deze vergoeding als u hybride werkt en er soms voor kiest om niet op uw werklocatie, maar in een ander rijksgebouw te werken.

De hoogte van deze vergoeding hangt af van:

- uw keuze voor een vervoermiddel
- uw reiskilometers en
- het antwoord op de vraag of u uw werklocatie praktisch met het openbaar vervoer kunt bereiken.

Voor het bepalen van uw reisafstanden wordt gebruik gemaakt van de routeplanner in het P-Direktportaal. De afstanden worden berekend met behulp van de postcodes en afgerond op één decimaal achter de komma. Als met de routeplanner geen of een verkeerd resultaat wordt bereikt, stelt uw werkgever de reisafstand op een andere manier vast.

Voor het vaststellen van uw reistijd wordt bij openbaar vervoer gebruik gemaakt van de uitkomsten van de site 9292.nl en bij eigen vervoer gebruik gemaakt van de ANWB-routeplanner.

Vergoeding openbaar vervoer

Als u voor uw woon-werkverkeer geheel of gedeeltelijk gebruik maakt van het openbaar vervoer heeft u recht op vergoeding van de volledige kosten daarvan. Voor reizen per trein krijgt u de kosten voor 2e klasse vergoed, tot maximaal de kosten van een jaartrajectkaart.

Uw werkgever kan er voor kiezen om u vervoerbewijzen voor uw vervoer in gebruik te geven in plaats van de kosten daarvan te vergoeden.

Voor uw reisgedeelte naar het openbaar vervoer heeft u recht op de lage reiskostenvergoeding met eigen vervoer, mits de afstand daarvan ten minste één kilometer betreft. Dit geldt voor de afstand van uw woning naar uw instaphalte en voor de afstand van uw uitstaphalte naar uw werklocatie.

Bedragen

De hoogte van uw reiskostenvergoeding is afhankelijk van twee zaken:

- het vervoermiddel dat u kiest en
- het antwoord op de vraag of u uw werklocatie praktisch met het openbaar vervoer kunt bereiken.

Afhankelijk daarvan geldt een hoge of een lage reiskostenvergoeding met momenteel de volgende bedragen:

	Hoge reiskostenvergoeding	Lage reiskostenvergoeding
Vergoeding per kilometer	€ 0,21	€ 0,07
Maximale vaste reiskostenvergoeding per maand	€ 419,95	€ 62,18
Maximale reiskostenvergoeding per dag	€ 23,55	€ 3,49

Binnen het IMG wordt hybride gewerkt en is een vaste vergoeding niet van toepassing. Deze informatie is ook terug te lezen onder paragraaf 10.1 maar hebben we hier beschreven omdat het niet van toepassing is.

Dienstreis binnenland

Op het Rijksportaal is binnen het onderdeel binnenlandse dienstreis het volgende opgenomen:

Tijdelijk een andere werklocatie

Gaat u meer dan de helft van uw gebruikelijke werkdagen tijdelijk op een andere werkplek werken? Is dat voor minstens 4 weken en ligt uw tijdelijke werklocatie minimaal 1 kilometer van uw 'oude' werklocatie? Dan heeft u voor die dienstreizen recht op de reiskostenvergoeding zoals die geldt voor woon-werkverkeer. U krijgt dan geen verblijfkostenvergoeding. In bijzondere situaties kan uw werkgever besluiten u toch de kilometervergoeding van € 0,09 of € 0,37 toe te kennen. Ook dan krijgt u geen verblijfkostenvergoeding.

IMG Mandemaat

Het IMG heeft het besluit genomen om voor de tijdelijke werklocatie Mandemaat Assen als bijzondere situatie aan te wijzen en de vergoeding van € 0,37 per kilometer toe te kennen in plaats van de vergoeding voor woon-werkverkeer. Dit is ook zo verwoord in het Informatieblad reiskosten.

Het IMG had de lage reiskostenvergoeding kunnen toekennen omdat de Mandemaat goed bereikbaar is met het openbaar vervoer maar heeft er toch voor gekozen om de hoge reiskostenvergoeding toe te kennen.

Of eigenlijk de hoge vergoeding die ten tijde van Corona gold te handhaven na het beëindigen van de Corona-maatregelen.

Zo wordt binnen de mogelijkheden van de wet- en regelgeving maximaal tegemoetgekomen aan de benutting van de tijdelijke (project)locatie Mandemaat.

Hoe om te gaan met reizen gedurende de dag tussen werklocaties?

Als je 's morgens reist naar je werklocatie is dat eigen tijd, en als je aan het eind van de dag (het einde van jouw werktijd) weer naar huis gaat is dat eigen tijd.

Alles wat je moet reizen tussen werklocatie tijdens de dag is werktijd.