

- Het definitieve rooster (specifiek de dagen dat arbeid wordt verricht) wordt met instemming van de medewerker 28 dagen van te voren bekend gemaakt. De tijden (aanvang- en eindtijden) worden minimaal vier dagen van te voren bekend gemaakt. Het streven is om ook 28 dagen van te voren de tijden bekend te maken.
- Het rooster wordt vastgesteld in een systeem, waardoor wordt voldaan een deugdelijke administratie.
- Er wordt voor het maken van het rooster gebruik gemaakt van Verint, Excel en Atabix.
- Er wordt, indien van toepassing, rekening gehouden met jeugdigen (onder 18 jaar), zwangere medewerkers, nachtdiensten en dagen die gelijkgesteld kunnen worden met een zondag (bv. feestdagen).
- Er wordt gepland met inachtneming van pauzes. Bij meer dan 5,5 uur per dienst geldt een pauze van tenminste 30 minuten die kan worden gesplitst in een pauze van elk tenminste 15 minuten. De diensten worden geroosterd met een maximum van 10 uur per dienst.
- Er kan een toelage werktijdverschuiving van toepassing zijn conform CAO Rijk paragraaf 7.5. Deze toelage wordt alleen toegekend als de manager de medewerker korter dan 72 uur van tevoren vraagt om te werken op uren die afwijken van het vastgestelde rooster. In afstemming mag onderling ruilen tussen medewerkers maar dan wordt geen verschuivingstoelage toegekend.

#### Voor wie

De werktijdregeling is van toepassing op de volgende functies:

Afdeling/team	FGR	Roepnaam	Roostertijden
KCDV Serviceloket	Mdw Verw. en Behandelen	Medewerker Serviceloket	Zaterdag 7.45 – 17.45 uur (openingstijden 8.00 – 17.30 uur)
KCDV Zaakbegeleiding	Medewerker Beh. en Ontw.	Zaakbegeleider	Maandag tot en met vrijdag 17.00 uur – 20.00 uur *
KCDV Zaakbegeleiding	Medewerker Facilitair Management	Gastvrouw	Maandag tot en met vrijdag 17.00 – 20.00 uur *

\*Rooster ten behoeve van de openingstijden van de steunpunten.

#### Toelage

De toelagen voor het werken in onregelmatige diensten is vastgelegd in de CAO Rijk onder paragraaf 7.1 Toeslag onregelmatige dienst, paragraaf 7.2 Vaste toelage onregelmatige dienst en paragraaf 7.3 Aanvullende vaste toelage onregelmatige diensten.

#### Meer informatie?

Kijk op Atw, Plek, het Rijksportaal, de CAO Rijk en P-direkt.

Aan dit informatieblad kunnen geen rechten worden ontleend.

## **Oplegger bij agendapunt 6: Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten**

Recentelijk zijn aan de OR verschillende documenten ten aanzien van de Werktijdenregeling en de Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten gestuurd. Hieronder een korte toelichting bij de verschillende stukken:

Op 17 mei heeft de OR ter kennisgeving het informatieblad Werktijdenregeling IMG 10.05.23 (bijlage 7.1) ontvangen. Het betreft geen nieuwe regeling maar een uitwerking van de CAO en de arbeidstijdenwet en hoe je dit toepast binnen het IMG (en in het bijzonder binnen de afdeling KCDV). In reactie op vragen van de OR heeft **5.1.2e** op 15 juni laten weten dat dit informatieblad nog een keer besproken zal worden in het MT KCDV. Hier zal aan de teammanagers gevraagd worden het informatieblad onder de aandacht te brengen van de medewerkers, waarbij dan ook aangegeven wordt dat het stuk op Plek te vinden is.

Aan AOS medewerkers is in januari dit jaar ook een informatieblad verstrekt, dit betreft het Informatieblad Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten januari 2032 (bijlage 7.2). Het gaat hier om een informatieblad over de definitieve regeling m.b.t. piket vanuit het IMG.

En tot slot zijn is op 11 juli aan de OR een uitbreiding op de bereikbaarheid en beschikbaarheidsdiensten (in bijgevoegde stuk aangeduid als piket) gemaakd: het besluitenblad piket inclusief teammanagers (bijlage 7.3) en het concept Crisisplan (bijlage 7.4).

Toelichting van **5.1.2e** hierbij: "Vorige week woensdag is in het MT IMG besloten tot deze uitbreiding. De regeling zelf verandert niet. Omdat de functies ook genoemd worden in het crisisplan is ook het crisisplan aangepast. In het besluitenblad wordt verwezen naar dit crisisplan. Dit daarom voor de volledigheid bijgevoegd.

Het informatieblad op Plek over de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten wordt aangepast en de teammanagers worden toegevoegd. Betreffende teammanagers zijn op de hoogte."



Aan: IMG ondernemingsraad

Datum: 3-7-2023

Betreft: Evaluatie individuele sturingsinformatie

Cascadeplein 10  
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061  
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111  
[contact@schadedoormijnbouw.nl](mailto:contact@schadedoormijnbouw.nl)

Beste leden van de ondernemingsraad,

Eind 2022 heeft de ondernemingsraad besloten instemming te verlenen voor het nemen van een besluit omtrent het vaststellen van een regeling op het gebied van de sturingsinformatie.

Er is toen het volgende afgesproken:

- De individuele sturingsinformatie wordt niet gebruikt in de officiële personeelsgesprekkencyclus tot meer dan 95% van de data correct is.
- In juli 2023 zal een evaluatie plaatsvinden om te onderzoeken of de sturingsinformatie voldoende betrouwbaar is om te gebruiken in de gesprekkencyclus. Als de datakwaliteit meer dan 95% bedraagt, dan kan de individuele sturingsinformatie daarna ook ingezet worden in personeelsgesprekken.
- Mocht de evaluatie uitwijzen dat de beoogde datakwaliteit niet behaald wordt, dan kan de individuele sturingsinformatie ook na 1 juli 2023 niet ingezet worden in personeelsgesprekken

De evaluatie heeft betrekking op de betrouwbaarheid van de cijfers en op het afschermen van toegang tot alleen direct belanghebbenden. Deze belanghebbenden zijn de mensen die sturing geven op de voortgang van het gehele werkpakket: coördinatoren, (team) managers en ketenregisseurs.

Het team Analyse en Onderzoek is sinds begin 2023 daadwerkelijk gestart met het ontwikkelen van rapportages tot op medewerkersniveau. Hiertoe is een aantal activiteiten ontplooid:

- De opzet van het SAS datawarehouse (DWH) is vereenvoudigd waarbij oude BAS logica verwijderd is en er nu direct op Mira en Atabix statussen gerapporteerd kan worden. Hiermee zijn cijfers direct te relateren aan wat er in bijv. Mira staat, wat gezorgd heeft voor een hoge betrouwbaarheid en controleerbaarheid van cijfers.
- Het opzetten van een afgeschermd omgeving waar alleen specifiek geautoriseerde personen bij kunnen.
- Er wordt gewerkt aan het maken van de definities. Dit gebeurt onder leiding van de ketenregisseurs in samenwerking met de data specialisten.
- Via deze route is op dit moment één item beschikbaar: productie per medewerker bij BJZS fysieke schade.
- Het doel is deze rapportagemogelijkheden verder uit te breiden om productiecijfers op een plaats te concentreren en ook dwarsverbanden te leggen (bijv. productiecijfers gerelateerd aan gewerkte uren).

[schadedoormijnbouw.nl](http://schadedoormijnbouw.nl)

De doelsituatie is nog beperkt gerealiseerd. Vanuit de bronsystemen (Mitel, EBS, Mira en Atabix) zijn ook operationele inzichten beschikbaar. Ruim 2/3 van de benoemde items in het instemmingsverzoek is beschikbaar via rapportages direct uit de bronsystemen (zie tabel bijlage 1).

Ten aanzien van betrouwbaarheid en autorisatie geven de gesproken teammanagers aan dat:

- De ervaring is dat de cijfers overeenkomen met wat er geregistreerd wordt en er geen aanleiding is om aan de cijfers te twijfelen.
- De rapportages alleen beschikbaar zijn met een specifiek account, waarmee geborgd wordt dat alleen de direct belanghebbenden bij deze informatie kunnen.

Team Analyse en Onderzoek heeft geconstateerd dat de registratie in Mira overeenkomt met wat er in rapportages staat. Als de bronsystemen goed gevuld zijn, komt diezelfde data in de rapportage terecht. De verwerking is (in beginsel) 100% betrouwbaar.

We weten dat niet iedere medewerker even nauwgezet registreert. De kwaliteit daarvan is helaas niet te meten.

Voor zover team Analyse en Onderzoek kan vaststellen wordt voldaan aan zowel betrouwbaarheid van cijfers en aan het limiteren van toegang tot deze cijfers aan alleen benoemde rollen.

Gezien de uitkomsten van de evaluatie zijn wij voornemens om de individuele sturingsinformatie te gaan gebruiken in de officiële personeelsgesprekkencyclus.

Wij hopen u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

5.1.2e

H.C.D. (Henk) Korvinus 5.1.2e  
Voorzitter Bestuur Instituut Mijnbouwschade Groningen

## Bijlage 1

Afdeling	Team	Dataveld	Bron	Toegang	Rapporteerbaar vanuit Bron.	Aanwezig in SAS
KCDV	Planning	Productie: aantal belpogingen/aantal geplande afspraken/aantal inkomende gesprekken	Atabix/Mira/Topdesk/Mitel/BAS	Management, ketenregisseur & Coördinatoren	Ja	Nee
		Werktijden/uren: bij grote afwijkingen in werktijden/statussen	EBS		Ja	Nee
		KTO op individuele medewerker	KCM		Ja	Nee
		Productiecijfers (afspraken) per medewerker	Atabix/MIRA/BAS		Ja	Nee
		Productiecijfers (afspraken) over in te stellen periode	Atabix/MIRA/BAS		Ja	Nee
		Productiecijfers (aantal telefoontjes ingaand/uitgaand) per medewerker	Mitel/CCM web		Ja	Nee
		Productiecijfers (aantal telefoontjes ingaand/uitgaand) over in te stellen periode	Mitel/CCM web		Ja	Nee
	Werkvoorbereiding	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode	Atabix/MIRA/BAS	Management, ketenregisseur en Coördinatoren	Ja	Nee
		De productiecijfers op teamniveau	Atabix/MIRA/BAS		Nee	Nee
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker (per werkbak)	Atabix/MIRA/BAS		Ja	Nee
	Zaakbegeleiding	De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers	Atabix/MIRA/BAS	Management, ketenregisseur en Coördinatoren	Nee	Nee
		Aantal opnames totaal en per medewerker;-Telefonisch - Fysiek	Atabix/MIRA/BAS		Ja	Nee
	Serviceloket	KTO op individuele medewerker	KCM	Management, ketenregisseur en coördinatoren	Ja	Nee
		Productie: aantal inkomende en uitgaande gesprekken	Mitel/ CCM web		Ja	Nee
		Productie: afhandeltijd/betijd/nawerktijd/FCR/adherence	Mitel/ CCM web		Ja	Nee
		KTO op individuele medewerker	KCM	Ja	Nee	
		Contactmomenten (incl. TBV)	Topdesk	Ja	Nee	
SEH	Toetsing	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management, ketenregisseur & Coördinatoren	Ja	Nee
		De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS		Nee	Nee
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker.	Atabix/MIRA/BAS		Nee	Nee
		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers.	Atabix/EBS		Nee	Nee
BIZ&S	Fysieke schade	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management, ketenregisseur & Coördinatoren	Ja	Ja, Dashboar
		De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS		Nee	Nee
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker.	Atabix/MIRA/BAS		Ja	Nee
		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers.	Atabix/MIRA/BAS		Nee	Nee
	Waardedaling/immateriële schade	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management, ketenregisseur & Coördinatoren	Ja	Nee
		De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS		Nee	Nee
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker;	Atabix/MIRA		Ja	Nee
			De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers	Atabix/EBS	Nee	Nee
Bezwaar en beroep	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode;	Atabix/MIRA/BAS	Management, ketenregisseur &	Ja	Nee	



Datum: 22-12-2022

Betreft: instemmingsverzoek Sturingsinformatie

Geachte heer Houdijk, beste Hans,

Op 18 augustus 2022 heeft u de Ondernemingsraad IMG (OR IMG) conform artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) verzocht in te stemmen met het gebruik van individuele sturingsinformatie zoals omschreven in de memo Sturingsinformatie.

Het gebruik van individuele sturingsinformatie is besproken in het technisch overleg op 4 augustus 2022 en in verschillende formele overleggen. Op 11 oktober heeft de OR schriftelijk een aantal vragen gesteld naar aanleiding van het instemmingsverzoek. De antwoorden op deze vragen heeft u mondeling toegelicht in een extra overleg op 9 november 2022. Vervolgens heeft de OR u laten weten nog op twee onderdelen bezwaren te zien: ten aanzien van de betrouwbaarheid van de brondata en ten aanzien van de wijze waarop managers de individuele sturingsinformatie zouden kunnen gebruiken om het functioneren van medewerkers te beoordelen.

In het formeel overleg op 8 december 2022 heeft u laten weten tegemoet te willen komen aan deze bezwaren van de OR en is afgesproken om het instemmingsverzoek aan te passen en in het nieuwe instemmingsverzoek op te nemen dat:

- individuele sturingsinformatie niet gebruikt zal worden in de officiële personeelsgesprekkencyclus tot meer dan 95% van de data correct is.
- in juli 2023 een evaluatie zal plaatsvinden om te onderzoeken of de sturingsinformatie voldoende betrouwbaar is om te gebruiken in de gesprekkencyclus. Indien de datakwaliteit meer dan 95% bedraagt, dan kan de individuele sturingsinformatie daarna ook ingezet worden in personeelsgesprekken. Mocht de evaluatie uitwijzen dat de beoogde datakwaliteit niet behaald wordt, dan kan de individuele sturingsinformatie ook na 1 juli 2023 niet ingezet worden in personeelsgesprekken

Daarnaast heeft de OR IMG uitgesproken 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. Vervolgens is afgesproken dat dit wordt opgenomen in de werkinstructie voor de managers en dat u deze werkinstructie ter kennisgeving aan de OR zal toezenden.

Op 16 december 2022 heeft de OR het aangepaste instemmingsverzoek (met als bijlage de genoemde werkinstructie voor managers) ontvangen. Uw eerdere voornemen van 18 augustus 2022 komt daardoor te vervallen.

Met inachtneming van bovenvermelde voorwaarden heeft de OR in de OR-vergadering op 22 december 2022 besloten instemming te verlenen voor het nemen van een besluit omtrent het vaststellen van een regeling op het gebied van de sturingsinformatie. Op grond van artikel 27 lid 2 WOR verneemt de OR graag schriftelijk het genomen besluit en met ingang van welke datum u dit besluit zal gaan uitvoeren.



Tot slot wil de OR erop wijzen dat eind juli 2023 een nieuwe OR zal starten. Het lijkt de OR verstandig om de uitkomst van de evaluatie te bespreken met de huidige OR. De OR geeft dan ook als aandachtspunt mee om de evaluatie tijdig in te plannen, zodat de uitkomst van de evaluatie geagendeerd kan worden in de Overlegvergadering op 22 juni of 13 juli 2023.

Met vriendelijke groet,  
namens de OR IMG,

5.1.2e

5.1.2e

Voorzitter

5.1.2e

5.1.2e

Secretaris



nr onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
Projectgroepen, teams en dwarsverbanden 168 binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2e	OR-vergadering	5/25/2022		deels afgerond	5.1.2e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
316	Werktijdenregeling	Afspraken rond piketdiensten voor AOS-mw opzoeken	5.1.2e	OR-vergadering	8/6/2023		
321	Arbeidsmarktcommunicatie	In OV vragen of onderzoeksresultaten met OR gedeeld kunnen worden.	Allen	OR-vergadering	6/22/2023	7/6/2023	
322	Arbeidsmarktcommunicatie	In OV vragen naar de status van de strategische personeelsplanning/personeelsschouw	Allen	OR-vergadering	6/22/2023	7/6/2023	
324	Overdracht	Nieuwe OR-leden toegang geven en oud-OR-leden toegang ontzeggen tot OR-applicaties	5.1.2e	OR-vergadering	7/6/2023	7/24/2023	
325	Overdracht	Oude en nieuwe OR kunnen aan het einde van de zomer een kennismakingsborrel voor alle collega's organiseren als afscheid en kennismaking.	5.1.2e	OR-vergadering	7/6/2023		



## Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd:	:	20 juli 2023, 10.30 – 12.00 uur
Locatie	:	Emmasingel 1, Vergaderruimte 8.1.02 - zaal Hogeland
Aanwezig	:	OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e,
Afwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e
Aanwezig als toehoorder	:	5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

### 2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld

### 3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Terugkoppeling Arbo-overleg:** de aanwezige OR-leden hebben een toelichting gekregen bij de MTO-uitkomsten op organisatie- en afdelingsniveau. Daarnaast heeft de OR gevraagd om de uitkomsten op teamniveau. Dit verzoek zal de OR ook nogmaals schriftelijk bij de bestuurder neerleggen. (actie: 5.1.2e en 5.1.2e)  
 Verschillende OR-leden geven aan dat er nogal wat onduidelijkheid is bij medewerkers over bij welk team ze precies zijn ingedeeld in het kader van het MTO. Niet iedere medewerker maakt deel uit van een team wat groot genoeg is om de anonimiteit te waarborgen, waardoor teams zijn samengevoegd of medewerkers aan een bepaald team zijn toegevoegd. Het is daardoor soms onduidelijk op welke groep medewerkers de uitkomst betrekking heeft.  
 Aandachtspunten voor de bespreking van het MTO voor de nieuwe OR: de uitkomsten op het gebied van verbaal geweld en de resultaten bij het MT.  
 Positief is dat de ziekteverzuimcijfers behoorlijk zijn gedaald ten opzichte van vorig jaar.
- Gesprek OR-voorzitter met 5.1.2e:** naar aanleiding van het advies van de OR om geen KMPG-er aan te stellen binnen de interim-directie heeft op verzoek van 5.1.2e een gesprek plaatsgevonden met de OR-voorzitter. Zij heeft uitgelegd dat de OR graag een interim-directielid wilde die ook bereid was zich voor langere periode vast te leggen. 5.2.1
- Nieuw WOO-verzoek:** door dezelfde organisatie als vorig jaar is een WOO-verzoek ingediend om alle documenten met betrekking tot de Ondernemingsraad IMG ter beschikking te stellen. De stukken worden nu verzameld.
- Terugkoppeling informeel overleg:**
  - Henk Korvinus blijft de rol als WOR-bestuurder invullen en is aanwezig bij alle overleggen van de OR, Olivier de Bruijne sluit aan waar zijn agenda het toelaat.
  - 5.1.2e heeft op PLEK laten weten met vervroegd pensioen te gaan. Vanwege de aankomende organisatiewijzigingen wordt er geen opvolger geworven. Zijn taken zijn tijdens zijn afwezigheid verdeeld onder verschillende MT-leden en dit blijft zo.



- **Ingekomen stukken:** [redacted] buiten verzoek

#### 4. Actie- en besluitenlijst

Acties 316, 322 en 324 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

#### 5. Organisatie en Besturing

In het informeel overleg is aangekondigd dat het eerste communicatiemoment half augustus zal zijn. De OR besluit rond die tijd een technisch overleg in te plannen zodat Olivier de Bruijne de nieuwe OR dan bij kan praten over de actuele ontwikkelingen. (actie: 5.1.2e) De OR vermoedt dat de eerste beslissingen betrekking zullen hebben op het verkorten van de schadeketen en de inrichting van de schadestraat (MDT's). Daarna volgen keuzes over de inrichting/structurering van de organisatie.

De OR is nog in afwachting van een meer gedetailleerde planning. Vooralsnog staat een eerste overlegmoment met een adviseur ingepland tijdens de 2-daagse OR-scholing.

*Adviezen van de oude aan de nieuwe OR:*

- *Bepaal je eigen tempo bij het bepalen van je adviezen. Laat je niet opjagen door het bestuur*
- *Houd goed in de gaten welke nieuwe vacatures/functies uitgezet worden, dit kan aanwijzingen geven welke richting men op wil met de reorganisatie*

*Zijstraatje: een aandachtspunt voor de nieuwe OR is de manier waarop het IMG kandidaten werft:*

- *via de mantelovereenkomst externen binnenhalen*
- *geen sollicitatieprocedure starten, maar zonder procedure iemand benoemen*
- *veel vacatures met vermelding dat er een preferente kandidaat is*
- *niet vermelden dat er een preferente kandidaat is, terwijl deze er wel degelijk is.*

5.1.2e en 5.1.2e hebben op uitnodiging van P&O een bijeenkomst over het vacaturekader bijgewoond. Toen is gedeeld dat P&O speelt met het idee om meer te gaan werken met junior-, medior- en seniorfuncties. Op deze manier kunnen medewerkers makkelijker doorgroeien en bijkomend 'voordeel' is dat er dan geen vacature gesteld hoeft te worden binnen dezelfde functiegroep. Als dit leidt tot aanpassing van het wervingskader is het instemmingsrecht van toepassing.

#### 6. Evaluatie instemmingsverzoek Sturingsinformatie

In december 2022 heeft de OR onder voorwaarden ingestemd met het gebruik van individuele sturingsinformatie. Recentelijk is onderzocht of de datakwaliteit hoger is dan 95%. De OR heeft de evaluatie ontvangen. In de begeleidende brief staat dat de datakwaliteit nu op orde is en dat de gegevens daarom nu ook gebruikt kunnen worden in P-gesprekken.

Uit de evaluatie blijkt echter dat er slechts één rapport voor fysieke schadeafhandeling live staat in SAS. Deze informatie komt rechtstreeks uit MIRA en is op orde. Het gaat de OR te ver om op basis van dit ene rapport te concluderen dat alle sturingsinformatie op orde is. In de Overlegvergadering op 6 juli jongstleden heeft Hans Houdijk de conclusie uit de brief genuanceerd met de toelichting dat alleen betrouwbaar verklaarde informatie gebruikt zal worden in P-gesprekken.

De OR heeft de bestuurder toegezegd schriftelijk te reageren op de evaluatie en de daaraan verbonden conclusie. In zijn brief zal de OR aangeven dat de OR van mening is dat inderdaad alleen betrouwbaar verklaarde informatie gebruikt kan worden in P-gesprekken. Voor ieder nieuw rapport en iedere nieuwe bron is wat de OR betreft een aanvullende evaluatie nodig. Daarnaast stelt de OR voor dit onderwerp over een half jaar opnieuw te agenderen in de OV. (actie: 5.1.2e en 5.1.2e)

#### 7. Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten

Roosters voor piketdiensten moeten 28 dagen van te voren gedeeld worden. OR-leden die hiermee te maken hebben geven aan dat zij tijdig hun rooster doorkrijgen. Inhoudelijk is de regeling voor de piketdiensten amper gewijzigd: naast MT-leden zullen nu ook teammanagers piketdiensten gaan draaien.



De OR heeft verder geen opmerkingen bij de toegestuurde regeling.

**8. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.



### Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	20 juli 2023, 10.30 – 12.00 uur
Locatie	:	Emmasingel 1, Vergaderruimte 8.1.02 - zaal Hogeland
Genodigd	:	OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 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
15 m	5 Organisatie en Besturing <i>De OR bespreekt de laatste stand van zaken en bepaalt welke adviezen de OR wil geven t.a.v. de communicatie over O&amp;B richting de organisatie.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Evaluatie Sturingsinformatie <i>In december 2022 heeft de OR onder voorwaarden ingestemd met het gebruik van individuele sturingsinformatie. Recentelijk is onderzocht of de datakwaliteit hoger is dan 95%. De OR heeft de evaluatie ontvangen en zal hier formeel op reageren richting de bestuurder.</i>	Allen	Ter vaststelling
15 m	7 Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten <i>De OR bespreekt de ingekomen stukken over de Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Sluiting	5.1.2e	

	IMG	Afdeling Bedrijfsvoering
<b>Samenwerking</b>		
Mijn collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7.9	8.1
De samenwerking tussen mij en mijn collega's verloopt goed	8	8
Mijn collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7.4	7.4
<b>Leiderschap</b>		
Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	7	6.4
Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7.8	7.4
Mijn direct leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	7.2	6.9
Mijn direct leidinggevende moedigt ons aan om het beste uit onszelf te halen	7.4	6.9
Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	7.4	6.5
Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	7	6.4
<b>Autonomie</b>		
Ik kan zelf bepalen in welke volgorde ik mijn werk doe	8	8.4
Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk doe	7.3	8.1
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen	7.1	7.8
Ik kan zelf bepalen welke werkzaamheden ik verricht	5.8	6.4
<b>Werkdruk</b>		
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	5.8	6.6
Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	6.5	7.2
Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	6.4	7
<b>Werkdruk vervolg</b>		

De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren	6.8	6.9
Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	5	5.5
<b>Ongewenste omgangsvormen</b>		
In mijn werksituatie word ik genegeerd door leidinggevenden en/of collega's	8.2	8.1
In mijn werksituatie word ik gepest door leidinggevenden en/of collega's	9.4	8.9
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door leidinggevenden en/of collega's	9	8.8
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie van leidinggevenden en/of collega's	9.2	9.3
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten leidinggevenden en/of collega's	9.5	9.4
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door leidinggevenden en/of collega's	9.3	9.2
<b>Herstelbehoefte</b>		
Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5.6	6.1
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5.4	6.1
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5.9	6.7
<b>Afwisselend werk</b>		
Mijn werk is gevarieerd	7.2	7.7
Mijn werk vraagt om eigen inbreng	7.6	7.6
Voor mijn werk moet je vindingrijk zijn	7.2	7.3
Mijn werk doet voldoende beroep op mijn vaardigheden en capaciteiten	6.6	6.9
Ik heb in mijn werk voldoende afwisseling	7	7.5
<b>Zelfstandigheid</b>		
Ik kan zelf beslissen wanneer ik mijn werk doe	6.5	6.8
Ik kan zelf beslissen waar ik mijn werk doe	7.4	7.6
Ik kan zelf beslissen met wie ik mijn werk doe	5.6	6
<b>Emotionele belasting</b>		
Ik vind mijn werk emotioneel zwaar	7	7.6
Ik word in mijn werk met situaties geconfronteerd die mij persoonlijk raken	6.3	7.4
Er wordt in mijn werk door anderen een persoonlijk beroep op mij gedaan	5.7	6.3
Ik heb in mijn werk contact met lastige klanten	5.8	7.1
Ik kom door mijn werk in aangrijpende situaties terecht	6.2	8.1
<b>Sociaal veiligheidsklimaat</b>		
Bij het IMG kun je lastige kwesties naar voren brengen	6.5	5.7
Bij het IMG is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen	7.4	7.4

Bij het IMG is het niet erg om een fout te maken	6.5	6.8
Bij het IMG accepteren mensen elkaar als ze anders zijn	7.5	7.7
<b>Ontwikkeling</b>		
Ik krijg bij het IMG voldoende mogelijkheden om kennis te ontwikkelen die nodig is om mijn werk goed te kunnen doen	7.2	7.2
Ik krijg bij het IMG voldoende mogelijkheden om vaardigheden te trainen die nodig zijn om mijn werk goed te kunnen doen	7	7.3
Ik krijg bij het IMG voldoende mogelijkheden om mijn sterke punten te ontwikkelen	6.8	6.7
Ik krijg bij het IMG voldoende mogelijkheden om mijn zwakke punten te ontwikkelen	6.7	6.6
<b>Rolduidelijkheid</b>		
Ik weet welke resultaten er van mij worden verwacht	7.4	7
Het is mij duidelijk welke werkzaamheden ik voor mijn functie moet uitvoeren	7.7	7.5
Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	8.3	8.5
Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7.9	8.1
Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7.3	7.3
<b>Interne inzetbaarheid</b>		
Mijn persoonlijke netwerken binnen het IMG helpen me in mijn carrière	5.9	5.9
Ik ben me bewust van de kansen die zich in het IMG voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	6.1	6.1
<b>Externe inzetbaarheid</b>		
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	6.8	6.8
<b>Inzetbaarheidsbeleid</b>		
Het is voor mij duidelijk waar binnen het IMG tijdelijke klussen te doen zijn	6.2	6.6
Het is voor mij duidelijk waar binnen het IMG zich loopbaankansen voordoen	5.5	5.6
<b>Management vanuit vertrouwen</b>		
Mijn direct leidinggevende geeft mij voldoende vertrouwen bij de uitvoering van mijn werk	8	8
Mijn direct leidinggevende geeft mij het gevoel dat ik fouten mag maken	7.5	7.5
Mijn direct leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8.5	8.5
<b>Presteren team</b>		
We zijn als team trots op het werk dat we doen	7.6	7.5
Als team komen we gezamenlijk tot besluiten	6.6	7.5
Ons team vormt een eenheid om onze prestatiedoelen te kunnen bereiken	6.8	7



In mijn team bespreken we vaak de ideeën die we hebben over ons werk	7.3	7.4
Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen teamleden	6.8	6.4
Mijn teamleden vragen proactief om advies en ondersteuning van externe relaties	6.4	6.9
<b>Continue verandering</b>		
De organisatie waar ik werk gaat goed om met haar medewerkers in tijden van verandering	6	6.6
De organisatie waar ik werk communiceert goed over veranderingen binnen de organisatie	5.5	6.6
Ik krijg de mogelijkheid om mee te praten over veranderingen binnen de organisatie	5.2	5.1
Bij veranderingen in de organisatie is het nut daarvan mij voldoende duidelijk	5.8	6.1
<b>Integriteitsbeleid</b>		
Leidinggevendsten sturen actief op het voeren van integriteitsbeleid en -maatregelen	6.2	5.5
het IMG brengt integriteitsregelingen en -maatregelen voldoende onder de aandacht	6.3	6.1
Er is duidelijke communicatie in geval van incidenten over wat wel en niet mag binnen het IMG	6.2	5.9
<b>Druk op integriteit</b>		
Medewerkers worden door of namens het management onder druk gezet om bijvoorbeeld regels te overtreden, informatie achter te houden of een voorkeursbehandeling te geven	8.6	8.8
Medewerkers worden door direct leidinggevende onder druk gezet om bijvoorbeeld regels te overtreden, informatie achter te houden of een voorkeursbehandeling te geven	8.8	8.9
Als ik persoonlijk onder druk zou worden gezet zou ik mij geremd voelen dat ergens te melden	7.4	7.4
<b>Werk-privé balans</b>		
Ik kan mijn tijd goed verdelen tussen mijn werk en mijn privéleven	7.3	8.3
Ik kan goed voldoen aan zowel de vereisten van mijn werk als die van mijn persoonlijke/gezinsleven	7.2	7.9
Ik kan mijn werk goed uitvoeren en daarnaast ook taken thuis goed uitvoeren	7.4	8.1

Afdeling Bestuurlijke en Juridische Zaken & Schadeafhandeling	Afdeling Communicatie	Afdeling IV	Afdeling Klantcontact en -dienstverlening	Afdeling Regiebureau	Afdeling Schade expertise en herstel	MT IMG	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid		
									Kleur toegeke
8.2	8.1	7.7	7.8	7.3	7.9	8.4	7.3		
8.3	7.8	7.9	8.1	7.3	7.8	7.2	7.9		
7.6	7.8	7.4	7.2	7.3	7.3	6.6	7.3		
7.3	7.8	7	6.9	7	6.9	7.9	6.6		
7.7	8.3	7.3	8	7.8	7.9	8.8	7.8		
7.1	7.7	7.2	7.2	7.6	7.3	7.5	6.7		
7.5	7.4	7.3	7.4	7.7	7.2	7.8	6.6		
7.4	8.2	7.4	7.6	7.5	7.2	7.2	6.7		
7.1	8.1	6.8	7	7	6.7	7.5	6.6		
8.4	8.8	7.5	7.3	8	8.5	9.1	7.4		
7.4	8.4	7.7	6.6	7.4	8	8.9	7		
6.8	8	6.3	6.8	7.1	7.7	7.5	6.3		
6	7.4	6.1	4.9	6.2	6.1	6.9	5.5		
5.2	6.1	4	6.4	4.8	6	4.7	4.8		
6	5.6	4.8	7	5.9	6.9	5.9	5.6		
6	6.3	4.9	6.7	6.5	6.6	5.3	5.5		

	6.9	6.4	6.1	7.1	6.2	6.9	5.3	6.1		
	4.7	3.5	3.2	5.6	4.5	5.6	3.1	4.2		
	8.5	8.4	8.9	8	8.1	8	9.1	8.2		
	9.4	9.9	9.5	9.4	9.5	9	10	9		
	9.3	9.3	8.9	9	9.2	8.6	10	8.8		
	9.6	9.6	8.8	9.3	9.2	8.2	9.7	8.7		
	9.6	9.8	9.6	9.5	9.6	9.3	10	9.2		
	9.4	9.6	9.3	9.2	9.3	9	10	8.9		
	5.5	5.3	5.1	5.7	5.5	5.6	4.4	5.6		
	5.1	4.7	5.7	5.5	5.5	5.2	3.8	5.7		
	5.7	5.4	5.9	6.2	5.6	5.8	4.4	5.6		
	6.6	8.1	7.9	7.1	7.3	6.7	8.9	7.6		
	7.2	8.8	8.3	7.3	8.3	8	9.6	8.2		
	6.7	8.1	8.1	6.9	7.9	7.1	9.6	7.7		
	6.4	7.4	7.5	6.3	6.6	6.6	8.9	7.4		
	6.6	7.7	7.6	6.8	7.5	7	8.6	7.4		
	7	7.6	6.7	5.4	7.1	6.8	7.8	6.8		
	7.5	8.1	7.6	7.3	7.5	7	7.2	6.8		
	6	6.3	6.3	4.9	5.2	5.9	5.6	5.3		
	7.1	6.3	6.8	6.9	6.7	7.1	5	-		
	7	4.6	6.6	5.7	6.2	6.5	4.4	5.8		
	6.3	5.4	5	5.3	5.8	6	4.7	5.1		
	5	6.1	7.7	4.5	8.1	7.3	4.7	5.2		
	6	5.9	7.9	4.7	8.2	6.9	4.1	6.2		
	7.2	5.9	7.3	6.5	5.6	6.5	8.4	6.3		
	7.8	7.3	7.8	7.3	6.5	7.3	8.1	7.1		

6.7	6	6.7	6.8	4.7	7	6.6	6.3		
7.5	7.8	7.8	7.7	6.8	7.5	6.9	7.1		
6.9	6.5	7.5	7.3	6.8	7.2	7.8	7.1		
6.7	6.3	7.1	7.3	6.6	7.1	7.1	7		
6.6	6.5	7.3	7	6.6	6.5	7.9	6.8		
6.3	6.3	7.2	7	6.1	6.4	7.5	6.7		
7.4	7.6	7.4	7.7	6.1	7.4	8.2	7.3		
7.9	7.8	7.6	7.9	6.6	7.7	8.2	7.5		
8.2	8.5	8.8	8.4	7.7	8.3	8.6	8.2		
7.9	8.4	7.8	8.1	6.7	7.8	8.6	7.6		
7.2	8.1	7.7	7.3	6.3	7.5	8.1	7.3		
5.9	6.7	5.8	5.6	6.5	5.6	6.6	6.2		
6	6.7	5.8	6.1	5.4	6.2	8.1	6.7		
6.6	6.1	6.8	7	7.2	6.7	6.8	5.8		
5.5	6	6.2	6.7	5.6	6.3	7.2	5.5		
5.2	4.8	5.6	5.9	4.6	5.3	8.1	5.4		
7.9	8.8	7.6	8.1	8	8	9.7	7.9		
7.4	8.6	7.2	7.4	7.1	7.6	8.4	7.2		
8.3	9	8.5	8.6	8.3	8.4	10	8.3		
7.7	7.4	7.9	7.8	6.5	7.7	8.4	7.5		
7.1	5.9	7.6	6.2	5.9	6.7	7.5	6.5		
7.1	6.9	7	6.8	5.8	6.4	6.6	6.5		

7.5	7.4	7.8	7.3	6.9	7.2	7.8	7.1		
7	7.2	6.7	6.9	6.5	6.4	7.8	-		
6.6	6.5	6.7	6.1	5.9	6.2	7.5	6.1		
6.3	5.4	6.3	6.1	4.7	5.6	5.6	5.1		
5.6	5.6	6.6	5.3	4.6	5.2	5.9	4.9		
5.3	4.6	6.3	5.4	4.2	4.9	7.5	5.4		
6	5.6	6.9	5.8	4.7	5.2	8.1	4.8		
6.4	5.5	6.2	6.5	5.4	6.3	6.9	5.7		
6.3	5.1	6.1	6.7	5.6	6.6	8.1	5.9		
6.2	5.5	6.4	6.5	5.3	6.1	6.3	5.5		
8.7	8.9	8.3	8.7	8.3	8.4	9.4	7.1		
8.8	9.7	8.2	8.8	8.5	8.5	9.7	7.4		
7.4	7.7	6.8	7.4	7.4	7.1	8.8	7		
7.1	6.9	6.6	7.4	7.3	7	5.6	7.2		
7	6.5	6.9	7.3	7.2	7	6.3	6.9		
7.2	6.3	7.1	7.5	7.4	7.3	6.9	7		

nd bij afwijking  $\geq 1$  van benchmark



AAN: ONDERNEMINGSRAAD IMG

DATUM : 29 JUNI 2023

BETREFT: INKLEURING KADERS BEWUST BELONEN

Cascadeplein 10  
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061  
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111  
contact@schadedoormijnbouw.nl

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Tot op heden passen we de Rijkskaders en reeds vastgestelde richtinggevende uitspraken toe bij Bewust Belonen. We merken dat deze kaders ruim zijn geformuleerd. En er is behoefte aan verdere inkleuring van deze kaders ter bevordering van uniformiteit.

Met deze brief wordt de Ondernemingsraad geïnformeerd over de besluiten van het MT over de inkleuring van de kaders.

### **Achtergrond**

Tijdens de bespreking van 'Bewust Belonen 2022' in het MT eind vorig jaar is de wens uitgesproken de kaders meer in te kleuren ter bevordering van de uniformiteit. Ook is al een aantal suggesties gedaan, welke meegenomen zijn in de verdere wijze van besluitvorming rondom Bewust Belonen. Deze suggesties waren:

- Ambtelijke medewerkers die minimaal 1 jaar in dienst zijn bij IMG kunnen in aanmerking komen voor een bewuste beloning;
- In de hoogte van de bewuste beloning rekening houden met de periode van inzet;
- In de hoogte van de bewuste beloning rekening houden met de impact van de prestatie;
- Hoe hoger ingeschaald, hoe meer verwacht mag worden van de medewerker. Dit mag tot uiting komen bij de toekenning van Bewust Belonen;
- Hanteren van een standaard waar gemotiveerd van afgeweken kan worden;
- Eenzelfde vast bedrag hanteren voor medewerkers die in het voorgaande jaar al een bewuste beloning hebben ontvangen;
- Teamprestaties worden bij voorkeur gevierd;
- Jaarlijks in het MT een moment om te kalibreren behouden op inhoud en proces.

Deze suggesties en de ervaringen van voorgaande jaren zijn meegenomen in de verdere inkleuring van de kaders Bewust Belonen. Met deze inkleuring blijft de toepassing van Bewust Belonen overigens conform de Rijkskaders.



## Besluiten

De suggesties die eind 2022 zijn gedaan worden vanaf 2023 gehanteerd. En op de volgende punten heeft het MT IMG besluiten genomen die aansluiten bij deze suggesties:

1. Principes voor toekenning van een bewuste beloning te hanteren;
2. Factor van een maandsalaris in geval van een individuele beloning;
3. Jaarlijks proces Bewust Belonen

## Toelichting

### Aanpassing principes voor de toekenning van een bewuste beloning

Om te bepalen of en in welke mate een medewerker in aanmerking komt voor een bewuste beloning wegen de volgende punten mee:

- Wat is de bijdrage die de medewerker levert aan afdeling brede activiteiten of organisatie brede opgaven;
- Naast het resultaat is het gedrag van de medewerker een belangrijk criterium. Daarbij gaat het om samenwerking, wendbaarheid, flexibiliteit, aanpassingsvermogen, nieuwsgierigheid (naar de ander en het andere onderwerpen/thema's), prioriteren, ondernemingszin en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de IMG organisatie;
- Onder welke omstandigheden is een prestatie tot stand gekomen, bijvoorbeeld extra inzet/belasting;
- Wat is de duur van de periode van de prestatie;
- Wat is de kwaliteit van de prestatie;
- Wat is de impact van de prestatie;
- Reikwijdte van de prestatie-> Team / afdeling / organisatie;
- Leiderschap getoond om een verandering/wijziging door te voeren;
- Extra taak/klus op zich genomen.

Aan de hand van deze punten is onderscheid te maken in onderstaande categorieën:

Gradatie	Omschrijving	Beloning
1	Een medewerker heeft een extra bijdrage geleverd en is hiermee zeer initiatiefrijk geweest binnen de functie. Afhankelijk van de duur van de omstandigheden; indicatief 3 - 6 maanden.	<i>factor 0,25</i>
2	Een medewerker - is onder zeer moeilijke omstandigheden (werk gerelateerd) normaal blijven functioneren; - heeft een collega('s) in dergelijke omstandigheden geholpen of is ingesprongen wanneer dat nodig is;	<i>factor 0,5</i>





	- heeft binnen zijn normale werkzaamheden een bijzondere prestatie neergezet; Afhankelijk van de duur van de omstandigheden; indicatief 6 - 9 maanden.	
3	Een medewerker doet deskundigheid op waardoor zijn competenties/talenten/vaardigheden aantoonbaar toenemen (coaching, projectleiderschap), waardoor hij ook op andere manieren inzetbaar wordt en ook daadwerkelijk ingezet is. Afhankelijk van de duur van de omstandigheden; indicatief 6 maanden.	<i>factor 0,75</i>
4	Er is sprake van uitzonderlijk brede en langdurige inzetbaarheid naast de functieomschrijving. Iemand stijgt boven zichzelf uit t.o.v. de functieomschrijving. Indicatief voor de duur van 1 jaar.	<i>factor 1</i>

Met deze categorisering wordt ontwikkeling ter bevordering van duurzame inzetbaarheid hoger beloond dan extra presteren binnen de functie.

#### **Factor in geval van een individuele eenmalige uitkering**

Het Rijksbeleid geeft twee soorten mogelijkheden waarop een eenmalige individuele beloning toegekend kan worden; 1. Een factor van het maandsalaris, 2. Een vast bedrag tussen €250,- en € 2.500,- bruto.

In voorgaande jaren werden voornamelijk eenmalige bewuste beloningen toegekend aan de hand van een factor van het maandsalaris. Een enkele keer werd gekozen voor een vast bedrag.

Ten behoeve van eenduidigheid is besloten in principe een factor van een maandsalaris te hanteren. De hoogte van de factor is meegenomen in bovenstaande categorisering.

#### **Proces**

Net als voorgaande jaren is het gedurende het hele jaar mogelijk bewuste beloningen toe te kennen. Hoewel deze mogelijkheid bestaat, leert de ervaring dat de toekenning van Bewust Belonen voornamelijk plaats vond in Q4, middels een organisatie brede exercitie.

Om bewust belonen gedurende het jaar te stimuleren is besloten de volgende processtappen te hanteren:

- Per kwartaal wordt door P&O-adviseur Bewust Belonen onder de aandacht gebracht. En waar nodig kan dit tijdens bila's worden besproken;
- Op afdelingsniveau zal worden gekalibreerd bij de toepassing van Bewust Belonen;



- Besluitvorming ten aanzien van de toekenning van bewuste beloningen ligt bij de Afdelingsmanager van de betreffende medewerker;
- Gedurende het jaar zal de toepassing van Bewust Belonen door P&O worden getoetst aan de hand van de kaders en vastgestelde inkleuring hiervan;
- Jaarlijks wordt in Q4 een organisatie breed beeld, inclusief analyse, aangeleverd voor het MT IMG.
- In Q4 2023 wordt door het MT IMG gereflecteerd op proces en toepasbaarheid van de vastgestelde inkleuring van de Kaders.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

5.1.2e

H.C.D. (Henk) Korvinus  
Voorzitter Bestuur Instituut Mijnbouwschade Groningen

## Actielijst OR 20.07.23

nronderwerp	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	
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2e	OR-vergadering	5/25/2022	deels afgerond	5.1.2e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2e	OR-vergadering	6/9/2022	ON HOLD	Reactie 5.1.2e: uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2e	OR-vergadering	12/22/2022	ON HOLD	Uitgesteld tot na de zomer
321	Arbeidsmarktcommunicatie	In OV vragen of onderzoeksresultaten met OR gedeeld kunnen worden.	Allen	OR-vergadering	6/22/2023 7/6/2023		Onderzoek wordt afgerond in september en resultaten worden gedeeld met de OR.
325	Overdracht	Oude en nieuwe OR kunnen aan het einde van de zomer een kennismakingsborrel voor alle collega's organiseren als afscheid en kennismaking.	5.1.2e	OR-vergadering	7/6/2023		
326	MTO-resultaten	Schriftelijk verzoek om de resultaten op teamniveau te delen met de OR.	5.1.2e	OR-vergadering	7/20/2023		
327	Organisatie en besturing	Technisch overleg inplannen op 24 augustus	5.1.2e	OR-vergadering	7/20/2023		24/7 Agendaverzoeken zijn verstuurd.
328	Sturingsinformatie	Reactie opstellen n.a.v. evaluatie	5.1.2e	OR-vergadering	7/20/2023		

Nr	Onderwerp
1	Communicatie namens de OR
2	Extra OR vergadering bij Advies-en instemmingsaanvragen
3	Publicatie OR/OV-verslagen
4	Overleg met OR RVO
5	Kwartaalbericht
6	Organisatiebesluiten
7	Signalen vanuit de organisatie
8	Jaarverslag OR
9	OR-vergaderingen
10	2-daagse OR-scholing
11	OR/OV-agenda
12	Informeel overleg
13	Inloopspreekuur
14	Arbocommissie en AS
15	Veeg OB
16	Vertrouwenspersonen
17	Projectenoverzicht

Toelichting	Overleg	Datum
Wanneer er iets speelt waar de OR op wil reageren dan zal het dagelijks bestuur van OR-overleg de OR dus de voorzitter, vicevoorzitter en secretaris dit met elkaar afstemmen. Voordat er namens de OR gereageerd wordt, worden de andere leden via de whatsapp op de hoogte gebracht.	OR-overleg	2/18/2021
Voor de behandeling van advies- en instemmingsaanvragen wordt een extra OR-vergadering gepland.	OR-overleg	3/4/2021
Vastgestelde notulen worden plek gepubliceerd	OR-overleg	10/28/2021
OR IMG en OR RVO hebben eens per 3 maanden overleg.	OR-overleg	10/28/2021
De OR plaatst 4x per jaar een kwartaalbericht op PLEK.	OR-overleg	10/28/2021
Inhoudelijke check of OB overeenkomt met VOB door secretaris en AS	OR-overleg	2/3/2022
Vast agendapunt in OV	OV-overleg	3/31/2022
De OR publiceert jaarlijks een jaarverslag over het voorgaande zittingsjaar.	OR-overleg	6/9/2022
OR vergadert voortaan hybride, OV en OR-vergaderingen op dezelfde dag worden zoveel mogelijk fysiek bijgewoond	OR-overleg	9-6-2022
Rustmomenten en teambuilding inbouwen	OR-overleg	6/9/2022
Aan agendapunten wordt een toelichting op het onderwerp en bespreekdoel toegevoegd.	OR-overleg	6/9/2022
De AS stuurt een beknopt verslag van het overleg aan de OR-leden	OR-overleg	6/23/2022
OR zet spreekuur in bij grote instemmings/adviesaanvragen, maar biedt niet langer een wekelijks spreekuur aan	OR-overleg	9/1/2022
De AS is een lid van de arbocommissie en neemt deel aan de inhoudelijke bespreking in het Arbo-overleg	OR-overleg	9/1/2022
Evalueren in juni 2023	OV-overleg	10/27/2022
Jaarlijks gesprek in voorjaar na verschijnen jaarrapport vertrouwenspersonen	OR-overleg	11/24/2022
OR ontvangt maandelijks het projectenoverzicht. Bij vragen kan onderwerp geagendeerd worden in OV	OV-overleg	2/16/2023



## Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd: 24 augustus 2023, 10.00 – 11.30 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.06 - zaal Martinitoren  
 Aanwezig : 5.1.2e  
 Afwezig : 5.1.2e

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

### 2. Vaststellen agenda

Er is nog geen reactie ten aanzien van de sturingsinformatie, daarom komt agendapunt 7 te vervallen. De aangepaste agenda wordt vastgesteld

### 3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Het bezoek van de staatssecretaris aan het IMG is vooralsnog uitgesteld tot eind september. In het programma is ook een gesprek met de OR opgenomen. De gesprekken met EZK zijn – namens de OR – gevoerd door 5.1.2e en 5.1.2e. Zij zullen ook het gesprek met de staatssecretaris voeren. In de volgende OR-vergadering zal de OR de onderwerpen voor het gesprek doorspreken. De nieuwe OR-leden ontvangen per e-mail informatie over hoe de gesprekken met de EZK-directie tot stand zijn gekomen en verlopen. (actie: 5.1.2e)
- Er is een Kwartiermaker Leren en Ontwikkelen aangesteld. De kwartiermaker voert gesprekken met managers om input op te halen. De OR zou ook graag zijn visie met de kwartiermaker delen. Hiervoor zal de OR een gesprek inplannen tussen de kwartiermaker en een delegatie van de OR. (actie: 5.1.2e neemt contact op) Tijdens de OR-scholing besluit de OR welke OR-leden dit onderwerp oppakken en of er een aparte commissie/werkgroep ingesteld wordt.
- Ingekomen stukken:

buiten verzoek

### 4. Actie- en besluitenlijst

Acties 321, 326, 327 en 328 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

### 5. Organisatie en Besturing

Vanmiddag zal de OR bijgepraat worden over Organisatie & Besturing (O&B) in een technisch overleg. Ook kan de OR hier kennismaken met de opvolger van 5.1.2e.

*Strategie: de OR zal eerst aanhoren wat Olivier de Bruijne te vertellen heeft en daarna vragen stellen. De OR wil borgen dat de OR tijdig kan adviseren over de reorganisatie.*



Vorige week is er navraag gedaan bij **5.1.2e** naar de stand van zaken rond de personeelsschouw. Deze vraag is nog niet beantwoord. De OR vindt het belangrijk dat de kwaliteiten, kennis en vaardigheden van medewerkers goed in kaart worden gebracht. En is benieuwd hoe de aanstelling van de kwartiermaker Leren en ontwikkelen zich verhoudt tot de beoogde wijziging in taken en verantwoordelijkheden van medewerkers als gevolg van O&B/

In het technisch overleg zal de OR ook signalen doorgeven en oproepen om ook medewerkers te informeren; binnen bepaalde teams ontstaat onrust. Het ene team krijgt meer te horen dan het andere team. De informatie die gedeeld wordt is heel algemeen en niet heel positief. In aanvulling daarop: enerzijds krijgen collega's te horen dat hun functie wordt weg geautomatiseerd, anderzijds klinken er voornemens om nieuwe mensen aan te nemen. Het is onduidelijk wat daar de achterliggende redenen voor zijn. Daarnaast zou er sprake zijn dat er een transitie manager is aangesteld, maar niemand weet wie hiervoor aangenomen is.

In het O&B-voorstel wordt gesproken over sleutelfiguren en 'key players', maar het is onduidelijk wie dit zijn. Een van de bevindingen van O&B is dat de organisatie zeer kwetsbaar is doordat steeds dezelfde mensen bij projecten betrokken worden en dezelfde kennis met elkaar delen. Dit is al zeer vroeg in O&B geconstateerd, maar er is nog geen oplossing voor gevonden.

De OR wil in het technisch overleg in ieder geval doorvragen op de tijdslijn en op de planning wanneer de OR stukken krijgt voorgelegd.

## 6. Medewerkertevredenheidsonderzoek

Voor de zomervakantie zijn de resultaten van het MTO op organisatie- en afdelingsniveau gedeeld met de OR. De OR wilde echter ook graag inzage in de resultaten op teamniveau en heeft hier schriftelijk een verzoek toe ingediend bij de bestuurder. Henk Korvinus heeft laten weten dat hij hier op terug zou komen, maar dat is nog niet gebeurd. De OR zal hem hieraan herinneren. (actie: **5.1.2e**)

Mocht de bestuurder weigeren de resultaten op teamniveau te delen met de OR, dan wil de OR dit onderwerp bespreken in de OV op 14 september. Het is belangrijk dat de OR dan goed kan beargumenteren waarom de OR deze informatie wil ontvangen. Tegelijkertijd kan de OR in de OV doorvragen waarom de bestuurder deze gegevens niet wil delen met de OR.

Na de zomer zullen in de teams gesprekken plaatsvinden over de resultaten en zal ieder team een plan van aanpak opstellen. De OR houdt vinger aan de pols of deze gesprekken daadwerkelijk plaatsvinden. In november 2023 zal de OR controleren of alle gesprekken hebben plaatsgevonden.

## 7. Bewust Belonen

Bij de vergaderstukken zat alleen de notitie over de inkleuring van de Rijkskaders Bewust belonen door het IMG. De OR mist achtergrondinformatie. Om deze reden schuift de bespreking van dit onderwerp door naar de volgende keer.

## 8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Datum: 27-7-2023

Betreft: Evaluatie individuele sturingsinformatie

Geachte heer Korvinus, beste Henk,

Op 3 juli jongstleden hebben we schriftelijk informatie ontvangen over de activiteiten van het team Analyse en Onderzoek in het kader van de evaluatie van de individuele sturingsinformatie. Dit is conform de gemaakte afspraken tijdens het instemmingstraject in december 2022.

De OR waardeert de stappen die zijn gezet om de betrouwbaarheid van de sturingscijfers en de privacy van medewerkers te borgen. De doelsituatie is echter nog maar beperkt gerealiseerd. Uit de uitgevoerde evaluatie blijkt dat op dit moment er alleen individuele sturingscijfers beschikbaar zijn ten aanzien van de productie per medewerker bij BJZS fysieke schade. Voor zover team Analyse en Onderzoek kan vaststellen wordt bij deze rapportages voldaan aan zowel betrouwbaarheid van cijfers als aan het limiteren van toegang tot deze cijfers aan alleen benoemde rollen. Op basis van deze uitkomst volgt de conclusie: "wij zijn voornemens om de individuele sturingsinformatie te gaan gebruiken in de officiële personeelsgesprekkencyclus".

De OR is van mening dat deze conclusie alleen van toepassing kan zijn op de rapportages aangaande de productie per medewerker bij BJZS fysieke schade. Van andere bronnen en rapporten is immers de betrouwbaarheid nog niet onderzocht. Deze gedachtegang is in de Overlegvergadering op 6 juli jongstleden door Hans Houdijk en uzelf bevestigd: "Pas na een akkoord op de datakwaliteit voor de betreffende bronnen en rapporten, mag individuele sturingsinformatie in gesprekken worden gebruikt. En bij het gesprek hierover gelden de regels zoals afgesproken in het instemmingstraject."

De OR bepleit een onderzoek naar de datakwaliteit voor ieder rapport en iedere bron, alvorens de betreffende individuele sturingscijfers te gebruiken in de officiële personeelsgesprekkencyclus. Daarnaast stelt de OR voor om over een half jaar opnieuw de evaluatie van de individuele sturingsinformatie te evalueren in de Overlegvergadering.

Met vriendelijke groet,  
namens de OR IMG,



5.1.2e

Voorzitter





### Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 24 augustus 2023, 10.00 – 11.30 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.06 - zaal Martinitorren  
 Genodigd : OR: 5.1.2e  
 5.1.2e  
 5.1.2e en 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 - Bezoek staatssecretaris	Allen	Ter bespreking
10 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Organisatie en Besturing <i>De OR bespreekt de laatste stand van zaken en bereidt het technisch overleg voor.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Medewerkertevredenheidsonderzoek <i>De OR bespreekt de resultaten van het MTO en neemt een besluit of de OR aanvullende informatie nodig heeft om zich een goed beeld te kunnen vormen van de uitkomsten.</i>	Allen	Ter bespreking/ ter besluitvorming
10 m	7 Evaluatie Sturingsinformatie <i>Alleen indien de bestuurder gereageerd heeft op de brief van de OR t.a.v. de individuele sturingscijfers.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Bewust belonen <i>De OR vormt zich een beeld van het beleid Bewust Belonen en besluit of de OR zich hier nader in wil verdiepen.</i>	Allen	Ter bespreking/ ter besluitvorming
5 m	9 Sluiting	5.1.2e	

## Technisch overleg Organisatie & Besturing

Datum: 24-08-2023

Aanwezig: Olivier de Bruijne, 5.1.2e

Aanwezig vanuit OR: 5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

Overleg begint met een voorstelrondje. 5.1.2e is de opvolger van 5.1.2e. Zij is als organisatieadviseur aangesteld als programmamanager O&B. Haar rol is om te borgen dat de plannen die er liggen ook uitgevoerd worden – in samenwerking met IMG-ers. Olivier noemt haar rol ook wel die van “vluchtverkeersleider”.

Olivier licht de aanleiding voor O&B toe: in een gesprek tussen het bestuur, Olivier en Hans kwam de grote groei van het IMG ter sprake en rees de vraag of de organisatie dit wel aan kon, of de organisatie nog te besturen was en of de Tijdelijke Wet Groningen nog passend was. Zorgen en vragen die zij deelden hoorden ze ook terug te horen bij medewerkers: Past het format van de organisatie nog bij hoe de organisatie functioneert? Dit leidde tot een enquête in zomer 2022 (incl. interviews met ca 30 medewerkers). De uitkomst was in hoofdlijnen:

- binnen de teams goede samenwerking, tussen teams gaat het moeizamer
- bij alle betrokkenen heerst een grote intrinsieke motivatie om iets voor de Groningers te doen, maar het beeld van wat de beste manier hiervoor was verschilde
- binnen het IMG is en voelt iedereen zich verantwoordelijk, waardoor uiteindelijk niemand verantwoordelijk is en een aantal zalen tussen wal en schip vallen.

Doel van O&B is te investeren in de organisatie, de organisatie meer toekomstbestendig te maken, in samenloop met PEAG. Het resultaat van het O&B-traject is een organisatiemodel bestaande uit 3 kolommen, waarbij de fysieke schadestraat centraal staat. In een eerder overleg heeft de OR gevraagd waarom de schadeketen centraal staat/blijft staan en niet gekozen is om de burger centraal te stellen. De reden hiervoor is dat bij een dergelijke keuze het IMG als organisatie van de grond af opnieuw ingericht zou moeten worden. Dit wordt als een te grote reorganisatie gezien en daarom is vastgehouden aan de fysieke schadestraat.

Het O&B-voorstel bestaat uit aandachtsgebieden:

1. Fysieke schadestraat – ketenproces en samenwerking tussen teams.
2. Organisatiestructuur – gekoppeld aan ketenproces, opgezet voor een veel kleinere organisatie.
3. Mens in Ontwikkeling – mobiliteitsvraagstukken koppelen aan organisatieontwikkeling en PEAG

Alle drie houden verband met elkaar en hebben invloed op elkaar. De afgelopen periode zijn deze aandachtsgebieden verder uitgewerkt; er zijn sessies gehouden met vertegenwoordigers vanuit alle afdelingen. Verbetervoorstellen zijn vooral gericht op het wijzigen van de fysieke schadestraat:

- aantal ketenstappen verminderen
- op een andere manier werken, met MDT's, waarbij een groep mensen verantwoordelijk wordt voor alle processtappen binnen een dossier. Op deze manier kunnen burgers beter bediend worden (meer persoonlijk contact) en het verkleint het risico dat zeken tussen wal en schip vallen.

De verschillende functies en rollen binnen het MDT staan beschreven in het voorstel. Olivier ziet het als een groot voordeel dat bij het werken met MDT's de burger altijd een contactpersoon heeft en de koppelvlakken (tussen 2 teams) er niet meer zijn, omdat alle medewerkers onderdeel van een MDT zijn. Het idee is om een pilot te gaan draaien om te kijken hoe een dergelijk MDT werkt en waar je dan tegenaan loopt. Hierbij is het nodig een dossier van A tot Z te behandelen, het is dus belangrijk dat het dan om nieuwe dossiers gaat. Met behulp van de pilot wordt het voorstel voor het werken met MDT's nader uitgewerkt.

Aan de organisatie- en besturingskant zien we dat de huidige organisatie-indeling niet meer past bij de grote omvang van het werk. (PEAG en de kabinetsvoorstellen leveren dezelfde inzichten.) Hieruit vloeit het voorstel voort om naast Maatwerk ook een kolom in te richten om forfaitair aanvragen af te handelen, aangevuld met een kolom voor duurzaam en daadwerkelijk herstel.

Op 23 maart heeft het IMG een pamflet aan de politiek verzonden met de oproep om te stoppen met de strenge causaliteitstoets en een koppeling aan te brengen met daadwerkelijk herstel.

Daarnaast zijn nog een aantal statements gemaakt (meer forfaitair afhandelen enz.). Dezelfde elementen komen ook terug in O&B. Helaas heeft dit pamflet het niet gered en is het is afwachten welke besluiten de politiek zal nemen over de toekomstige afhandeling van de schade.

Met het uitwerken van Mens en Ontwikkeling moet het IMG nog beginnen. De richting hier is afhankelijk van keuzes die in de andere twee pijlers gemaakt worden. De veranderingen voor medewerkers kunnen groot zijn: het zou kunnen dat de inhoud van functies gaat veranderen, dat medewerkers meer en andere taken krijgen dan ze nu hebben. Dit moet echter allemaal nog vorm krijgen.

De OR vraagt of dit betekent dat het gros van de IMG-medewerkers blijft en zich zal ontwikkelen tot onderdeel van een MDT. Olivier antwoordt dat dit wel het streven is (om het gros van de IMG-medewerkers te behouden). Er is nu nog geen antwoord op de vraag wat de reorganisatie betekent voor de omvang van de organisatie. Ook vragen als "wat betekent dit voor de inhoud van de functies?" en "wat betekent dit voor de medewerkers die de functies moeten gaan vervullen?" moeten nader onderzocht worden voordat ze kunnen worden beantwoord. Dit vergt passen en meten, er zal worden gekeken naar de ontwikkelcapaciteit van medewerkers. Olivier en **5.1.2e** benadrukken dat er hoe dan ook geen bezuinigingsopdracht ten grondslag ligt aan O&B.

De grote onzekere factor op alle plannen die voorliggen zijn de kabinetsmaatregelen. Bijvoorbeeld of er wel of geen koppeling aangebracht zal worden tussen daadwerkelijk herstel en causaliteit heeft grote consequenties voor bepaalde teams; het bepaalt of er wel of geen werk is voor hen. In het komende jaar zal meer duidelijk moeten worden: IMG heeft te maken met schuivende panelen en moet overal rekening mee houden.

Het uitwerken van de functieprofielen, plaatsingsadviescommissies enz.: dit is allemaal voor een later stadium. Olivier schat in dat niet alle huidige functies terug zullen komen in de nieuwe situatie, maar de meerderheid wel.

### **Pilot MDT**

Het voornemen is voor de pilot 1 team, bestaande uit 5 mensen, op te richten. Zij zullen kleine aantallen dossiers in behandeling nemen en proeven hoe het werkt. Als dit goed loopt, dan wil Olivier de pilot uitbreiden. Voorafgaand aan de pilot is het nodig criteria op te stellen (wanneer is het geslaagd?) en nieuwe profielen opstellen. Het IMG wil hier proefondervindelijk mee aan de slag. In de pilot blijft iedereen in zijn eigen functie in zijn eigen team. Het zal een functioneel MDT zijn op basis van een klus. Er is nog geen besluit genomen of medewerkers voor dit MDT aangewezen of geworven worden.

De OR adviseert om op korte termijn iets te communiceren over de plannen aan de hele organisatie. Olivier antwoordt dat wordt gewerkt aan een communicatie aanpak. Het traject zal zeker 6 tot 9 maanden lopen. Dan is continue communicatie nodig.

De OR geeft aan dat ook nu al wijzigingen en verschuivingen plaatsvinden die tot onrust leiden, zoals bijvoorbeeld de dossierbeoordelaars die moeten gaan bellen. Olivier geeft aan dat dit een wijziging is waartoe al eerder besloten is om in het kader van PEAG meer persoonlijk contact te creëren tussen aanvragers en dossierbeoordelaars. Uit het experiment om de zienswijze niet meer schriftelijk maar mondeling toe te lichten aan aanvragers blijkt dat (tegen alle verwachtingen in) de behandeltijd afneemt ten opzicht van de schriftelijke afhandeling.

De OR vraagt of ook onderdeel van pilot is om te kijken of nieuwe taken wel/niet bij een medewerkers passen. Op vrijwillige basis is dit al uitgetoetst bij de dossierbeoordelaars.

De pilot MDT zal worden ingezet bij de Specials: qua inhoud complex, maar qua proces vrij eenvoudig. Met 1 pilot heb je alleen geen compleet beeld, daarom zal na de 1e pilot uitbreiding plaatsvinden naar andere dossiers.

De OR geeft aan het belangrijk te vinden dat het IMG het klantencontact proactiever oppakt en niet alleen op vaste momenten contact met de aanvrager zoekt. Olivier verwijst naar de sheet burgerbediening. De insteek is om burgerbediening strategisch en integraal te gaan aanpakken, dit voorstel wordt nu nog nader uitgewerkt, hierbij wordt ook naar de IV-component gekeken. De

nieuwe, gewenste IV werkwijze wordt gezet tegenover hoe we nu werken en met welke systemen we nu werken. Dit is een langdurig project om goed te implementeren.

De OR geeft aan dat op dit moment diverse teams en afdelingen volstrekt verschillende werkwijzen hanteren. Hoe borg je een gelijke werkwijze tussen de verschillende MDT's? Hoe borg je een eenduidige communicatie met contactpersonen vanuit verschillende MDT's? Dit is een dilemma en plaatst een 'integraal klantbeeld' tegenover hoe realistisch het is om jaarlijks 40.000 dossiers te verwerken met medewerkers die alle regelingen in hun totaliteit kennen. Op dit moment is er nog geen sluitend antwoord op de vragen van de OR. Het voornemen is om binnen de fysieke schadestraat de dossiers op basis van complexiteit te verdelen over de MDT's. Maar de vraag hoe je dat aanstuurt en hoe je een eenduidige werkwijze borgt moet nog verder beproeft en uitgewerkt worden. De plannen rond deze nieuwe manier van werken hebben dus ook gevolgen voor managers.

De plannen over de inrichting van de organisatie, de 3 kolommen enz. zijn nu nog ideeën, er is nog geen besluit over genomen. In theorie zou ook een andere indeling die meer efficiënt is ingevoerd kunnen worden. Duidelijk is wel dat de huidige afdelingen niet terugkomen zoals ze ingericht zijn. Daarnaast spelen nog een aantal organisatievraagstukken: hoe acteert het bestuur naar de organisatie toe? De insteek op hoofdlijnen is: het bestuur moet besturen, de directie moet organisatie leiden. Dit zou betekenen dat het bestuur meer op afstand zal komen. Andere opstaande vragen zijn: Wat gebeurt er met de relatie directie en bestuur? Hoeveel directeuren komen er?

### **Vragen van de OR**

Er is een groot verschil tussen afdelingen en teams in hoeverre mensen zijn geïnformeerd over de toekomstplannen voor de organisatie. De OR spoort aan om hier verandering in te brengen en bijvoorbeeld binnenkort in de Maandstart alvast een tipje van de sluier op te lichten. Olivier neemt dit voorstel mee. In de Maandstart van september zal ook aandacht zijn voor de kabinetsbesluiten.

De OR vraagt of binnen het aandachtsgebied Mens in Ontwikkeling, wat nog moet starten, ook aandacht is voor de scholings- en doorgroeimogelijkheden voor medewerkers. 5.1.2e geeft aan dat eerst nog de nieuwe functieprofielen opgesteld moeten worden, daarna is duidelijk in hoeverre scholing nodig is. De OR wijst op de uitgestelde plannen voor een personeelsschouw en benadrukt de voordelen die het heeft om in kaart te brengen welke kennis, kunde en vaardigheden medewerkers hebben. Volgens 5.1.2e hebben teammanagers het inzicht wat medewerkers kennen en kunnen. Daarnaast zal er sprake zijn van een reorganisatie van functie naar functie, hierbij gelden de afspraken met de bonden en is geen sprake van vrije keuze of toewijzing van functies.

De OR verwijst naar de uitspraken van Olivier dat er binnen de MDT's functies ontstaan die meer en andere taken omvatten dan medewerkers nu uitoefenen. De reorganisatie geeft ook kansen en er zijn binnen de organisatie grote verschillen per team in hoeverre managers zicht hebben op het ontwikkelpotentieel van hun medewerkers en ook in hoeverre zij medewerkers in staat stellen om scholingen te volgen. 5.1.2e wijst er op dat de huidige manager niet degene is die beslist wie uiteindelijk op een functie terecht komt. Olivier zegt toe dat hij in het MT aandacht zal vragen voor het nakomen van de gesprekkencyclus en het benutten van de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers.

### **Koppeling met huidige en lopende projecten**

Naast O&B speelt er op dit moment nog heel veel meer in de organisatie. Het MT heeft besloten O&B en PEAG zoveel mogelijk in elkaar te schuiven. Daarnaast zijn er nog andere organisatorisch relevante initiatieven. Het primaire proces en IV liggen regelmatig in de clinch (Basis op Orde). De IV governance tegen het licht houden is dan ook een relevant project voor de nieuwe manier van werken. Hier is ook een sheet aan gewijd.

Voor de samenloop van de verschillende onderwerpen, in een verschillend tempo en op een verschillend niveau zal het IMG een routekaart ontwikkelen met 5.1.2e als vluchtleder. Het streven is om alles goed samen laten lopen. Dit moet leiden tot een programma met verschillende projecten, waar ook de speedboat onderdeel van is. Uiteindelijk komt alles in dat grote programma, waar 5.1.2e als programmamanager leiding aan zal geven.

De schuivende panelen bij het kabinet bepalen voor een deel de snelheid en de prioritering van alle plannen. De planning en het voorstel wat nu voorligt is de ambitie van het IMG.

De OR informeert in hoeverre dit plan al vast ligt en waar de inspraak voor de OR ligt. Olivier antwoordt dat het een conceptueel plan is. Deze sessies zijn bedoeld om de OR inspraak te geven. Nadat het besluit is genomen zal de adviesaanvraag formeel ingediend worden.

De OR vraagt of de alternatieve denkrichtingen en plannen ook met de OR gedeeld kunnen worden. Olivier geeft aan dat er geen alternatieven zijn. De OR wijst er op dat in het voorstel wordt gesproken over 'uitgewerkte houtkoolschetsen'. Olivier zegt dat deze houtkoolschetsen niet op papier zijn gesteld en er ook geen alternatieve modellen zijn besproken, er is alleen mondeling her en der iets benoemd. De OR benoemt dat in een adviesaanvraag wel altijd iets wordt gezegd over de alternatieve scenario's die de revue zijn gepasseerd. 5.1.2e merkt op dat de OR meerdere keren al verwezen heeft naar de adviesaanvraag en stelt voor om afspraken te maken over het adviestraject.

Vanwege een vervolgspraak van Olivier wordt het overleg beëindigd.

### **Nabespreking:**

- er zijn geen scenario's, geen alternatieven
- pilot MDT: geen kaders, geen duidelijk eind- en evaluatiemoment
- de OR heeft nog vragen over het stuk wat er ligt
- wat zijn de kosten van dit traject en wat levert op?

Afspraken:

Voorstel aan 5.1.2e voorleggen en om advies vragen

Rondvraag via de e-mail om vragen te verzamelen

Op 14 september OR en OV – O&B agenderen

Op 25 september – scholingsdag met 5.1.2e

## **Onderwerpen in gesprek met staatssecretaris**

### IMG in contact met aanvragers

Zaakbegeleiding in de praktijk: ervaringen en uitdagingen

Serviceloket in de praktijk: eerste aanspreekpunt voor aanvragers

Steunpunten en de provincie in: IMG zichtbaar maken

Gevolgen pauzeknop en trage besluitvorming op contact met aanvragers

### Ondernemingsraad

Wie werken er bij IMG en waarom?

Wat doen de uitspraken van de Stas met medewerkers?

Beeldvorming rond de IMG-medewerkers

Beeldvorming rond 'de aanvrager' in relatie tot KTO

Trage besluitvorming rond kabinetsmaatregelen PEAG zorgt voor onzekerheid en onduidelijkheid bij medewerkers

Werk raakt op terwijl er een enorme bult groeit zonder duidelijke horizon

Onzekerheid door organisatiewijzigingen

Maatregelen PEAG: inhoud

## Actielijst OR 24.08.23

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	
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2e	OR-vergadering	5/25/2022	deels afgerond	5.1.2e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2e	OR-vergadering	6/9/2022	ON HOLD	Reactie 1.2. uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2e	OR-vergadering	12/22/2022	ON HOLD	Uitgesteld tot na de zomer
325	Overdracht	Oude en nieuwe OR kunnen aan het einde van de zomer een kennismakingsborrel voor alle collega's organiseren als afscheid en kennismaking.	5.1.2e	OR-vergadering	7/6/2023		
329	Gesprekken EZK	Terugkoppeling aan nieuwe OR-leden	5.1.2e	OR-vergadering	8/24/2023		25/8 verstuurd
330	Kwartiermaker Leren en Ontwikkelen	Berichten dat OR graag begin okt ober in gesprek gaat	5.1.2e	OR-vergadering	8/24/2023		24/8 gemaïld. Na de OR-scholing gesprek inplannen
331	MTO-resultaten	Reminder voor schriftelijk verzoek om de resultaten op teamniveau te delen met de OR.	5.1.2e	OR-vergadering	8/24/2023		29/8 gemaïld



## Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd:	:	14 september 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.2.02
Aanwezig	:	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

De voorzitter opent de vergadering.

### 2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### 3. Actualiteit en ingekomen stukken

- 5.1.2e en 5.1.2e zijn samen met zo'n twintig andere collega's geïnterviewd in het kader van het **werkgeversverhaal IMG**. Met het oog op het werven van nieuwe collega's wordt het werkgeversverhaal in kaart gebracht. Er is een update doorgestuurd aan alle OR-collega's. Later dit najaar volgt een Plan van Aanpak Arbeidsmarktcommunicatie. De betrokken medewerkers zijn ook gevraagd in een filmpje uitleg te geven over hun werk. Veel collega's zijn echter huiverig naar buiten toe zich te profileren als IMG-medewerker. De OR vindt dit begrijpelijk, maar ook zorgelijk en zal dit meenemen in het gesprek met de staatssecretaris.
- 5.1.2e heeft afgelopen week het **voorzittersoverleg** en de Overlegvergadering (OV) van de **DOR** bijgewoond. Ze meldt dat niet alleen DOR-leden, maar ook OR-leden, zitting kunnen nemen in de DOR-werkgroepen. Ze zal informatie over de werkgroepen toesturen aan de OR-leden. (actie: 5.1.2e)
- Tijdens de OR-scholingsdag op 25 september zal een **fotograaf** langskomen om foto's te maken van de nieuwe OR.
- De OR zal de twee nieuwe **interim-directeuren** uitnodigen voor een kennismakingsgesprek in de volgende OR-vergadering.
- Een aantal OR-leden heeft al deelgenomen aan een **WOR-training**. De training ging erg uit van de ervaringen van de deelnemende ondernemingsraden - dat was prettig -, maar leden misten een toelichting op de achtergrond van de WOR en het OR-werk. De training was vooral nuttig voor OR-leden met al wat meer praktijkervaring. In de aankomende OR-scholing zal het ochtenddeel besteed worden aan de WOR en de toepassing daarvan.
- Om nieuwe OR-leden wat meer achtergrondinformatie te geven over de verschillende te behandelen onderwerpen, zal voortaan op een oplegger aan de stukken toegevoegd worden.
- De afdeling Inkoop en SBI Formaat hebben overeenstemming bereikt over de leveringsvoorwaarden voor de scholing en het servicecontract voor de adviseur.
- Ingekomen stukken:







#### 4. Actie- en besluitenlijst

Acties 168, 185, 329 en 331 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

#### 5. Gesprek met de staatssecretaris

De staatssecretaris (Stas) en de vertegenwoordigers vanuit EZK hebben reeds een lijstje toegestuurd gekregen met onderwerpen waarover de OR met de Stas in gesprek wil. Het gesprek zal gaan over een aantal IMG-brede onderwerpen en daarnaast – op verzoek van de Stas – over de zaakbegeleiders. De OR heeft dit wat breder getrokken en ook de ervaringen van het Serviceloket en de steunpunten hierbij betrokken.

In de Maandstart werd genoemd dat het contact met de Stas en EZK heel goed geworden is. De OR gaat ervan uit dat dit vooral betrekking heeft op het feit dat sinds het aantreden van Henk Korvinus als bestuursvoorzitter er periodiek overleg is tussen bestuur en Stas. Daarnaast wordt nu nauw samengewerkt met EZK om de voorstellen van het IMG terug te laten komen in de kabinetsvoorstellen. Er vinden op dit moment goede gesprekken plaats.

**5.1.2e** heeft een lijstje met VVD-kamerlid Roelien Kamminga. Zij woont in Zuidbroek en Den Haag en is bereid om op werkbezoek naar het IMG te komen. De OR gaat onderzoeken op welke manier dit vormgegeven zal kunnen worden.

Een belangrijk onderwerp in het gesprek met de Stas is voor de OR het verwachtingsmanagement in de communicatie vanuit de politiek. De OR is van mening dat politici beter moeten nadenken over wat uitspraken en beloften met aanvragers doen, en in het verlengde daarvan met medewerkers en de organisatie. Bij uitspraken over hoe het IMG aanvragen zou moeten afhandelen is er geen weg terug in de uitvoering voor de organisatie. De OR wil meegeven aan de Stas: "Als je iets zegt, moet je zorgen dat de uitvoeringsorganisatie zich daarop voor kan bereiden."

#### 6.1 Organisatie en Besturing

De OR heeft het definitieve voorstel ontvangen wat aan het bestuur is voorgelegd. De afgelopen week heeft de OR vragen bij het voorstel – en het proces eromheen – verzameld. Daarnaast heeft de OR een eerste advies van de adviseur ontvangen.

*Er ligt nu een blauwdruk van hoe de organisatie er volgens de projectgroep O&B idealiter uit moet komen te zien. Er is een denkrichting op hoofdlijnen, een kapstok, waarna vervolgens de drie deelgebieden Mens & Gedrag, de Fysieke schadeketen en Organisatie en aansturing nader uitgewerkt worden. Deze uitwerking is soms al heel gedetailleerd en soms nog heel vaag, omdat eerst nog duidelijkheid moet komen over de kabinetsmaatregelen.*

Hoe de OR bij het hele traject betrokken zal worden staat niet duidelijk omschreven. De OR besluit om hier zelf het heft in handen te nemen en tijdens de scholing een voorstel te formuleren. Dit zal de OR de bestuurder medelen in de OV.

*Het heeft de voorkeur van de OR om allereerst op hoofdlijnen te adviseren over de denkrichting en vervolgens dieper in te gaan op de inhoud met deeladviesaanvragen. Daarnaast kan de OR altijd nog tussendoor ongevraagd advies geven.*

*In de Maandstart is veel gepraat over O&B maar nog niets inhoudelijk gecommuniceerd. De OR heeft de indruk dat op de achtergrond er wel al van alles gebeurt. Zo worden bij verschillende teams nieuwe medewerkers geworven. Dit zorgt voor onrust bij zittende medewerkers, zeker omdat de werkvoorraad op dit moment bij een aantal team fors terugloopt. De OR is bang dat er medewerkers zullen vertrekken als er niet snel meer duidelijkheid komt.*

Daarnaast vindt de OR het erg vervelend dat sommige teams beter geïnformeerd worden dan andere teams. Een OR-lid meldt recentelijk een update te hebben gekregen van de manager, waarbij vermeld werd dat de gedeelte informatie niet met andere collega's gedeeld mocht worden, en ook niet met andere OR-leden. De OR zal deze signalen in de OV doorgeven aan de bestuurder.