

De DOR EZK stelt voor om te onderzoeken in hoeverre alle klachten kunnen worden geregistreerd in een (ver)nieuw(d) rijksbreed P-dossier om herhaling te voorkomen en verbetering te stimuleren. De DOR EZK vindt het belangrijk dat hierbij ook aandacht is voor inhoudelijke en mensgerichte overdracht parallel aan de overgang van het P-dossier. De DOR EZK ziet daarnaast graag dat wordt ingezet op de ontwikkeling en begeleiding van betrokkene(n) om herhaling in de toekomst te voorkomen en een sociaal veilige werkomgeving te bevorderen.

De DOR EZK ontvangt ook signalen dat er te weinig gebruik wordt gemaakt van het inwinnen van referenties bij de sollicitatieprocedure. Referenties inwinnen kan een belangrijk beeld schetsen van de geschiktheid van de kandidaat en diens verleden, ook juist wanneer het gaat om gedrag en houding. De DOR EZK ziet graag dat het inwinnen van referenties verplicht wordt in de sollicitatieprocedure, voor zowel interne als externe kandidaten en inhuur. Daarnaast zou de verantwoordelijkheid om actief bij te dragen aan een sociaal veilige werkomgeving standaard deel moeten uitmaken van sollicitatiegesprekken en P-gesprekken voor leidinggevenden in de gehele hiërarchische lijn en medewerkers met een informeel leidinggevende functie, zoals coördinatoren en programmaleiders.

Naast de uitgewerkte initiatieven adviseert de DOR EZK u het volgende te implementeren:

A. Train alle leidinggevenden, zowel formeel als informeel, vertrouwenspersonen en P&O-adviseurs op de thema's gewenste werkcultuur, omgangsvormen, integriteit en klachtenprocedures, inclusief de wettelijke kaders

De DOR EZK krijgt signalen dat niet alle leidinggevenden, vertrouwenspersonen en P&O-ers zich voldoende bewust zijn van hun taken, mogelijkheden en de bestaande klachtenprocedures. Bij een gebrek aan bewustzijn en kennis hierover kan zich dit vertalen in het niet juist begeleiden van slachtoffers of het afhandelen van incidenten. Ook kan (al dan niet onbedoeld) worden bijgedragen aan een ongewenste werkcultuur. In de optiek van de DOR EZK dienen alle leidinggevenden, vertrouwenspersonen en P&O-ers op de thema's gewenste werkcultuur, omgangsvormen, integriteit en klachtenprocedures jaarlijks verplicht te worden bijgeschoold. Overwogen kan worden om ook intervisie over deze thema's te faciliteren en goede voorbeelden te delen.

B. Introduceer een verplichte voorlichting door (de coördinator) vertrouwenspersonen, personeelsraadgever, onafhankelijke personeelsadviseur en de centrale integriteitscoördinator

Veel medewerkers zijn zich nog onvoldoende bewust waar vertrouwenspersonen voor zijn. Daarnaast zijn er nog altijd medewerkers die de weg niet vinden naar vertrouwenspersonen of hier niet naar toe durven te gaan. Ook zijn er leidinggevenden die medewerkers onvoldoende over (de taak van) vertrouwenspersonen informeren. Een jaarlijkse teamsessie met een vertrouwenspersoon waarvan een deel met en een deel zonder de leidinggevende plaatsvindt, biedt de ruimte om de bewustwording van het bestaan en taken van vertrouwenspersonen te vergroten. Daarbovenop kan

een teamsessie met vertrouwenspersonen groepsmissstanden en/of ongewenste omgangsvormen binnen een groepsverband naar verwachting eerder boven tafel krijgen. De vertrouwenspersoon kan dit dan terugkoppelen aan het bevoegd gezag indien de situatie dat noodzakelijk maakt. De DOR EZK stelt bewust voor de leidinggevende bij een deel van de teamsessie niet uit te nodigen. Dit om te voorkomen dat het beeld ontstaat dat de leidinggevende enige macht heeft over of invloed heeft op de vertrouwenspersonen.

De DOR EZK adviseert om de sessies met vertrouwenspersonen verplicht voor het ministerie van EZK in te voeren.

Daarnaast stelt de DOR EZK voor om de personeelsraadgever, de onafhankelijke personeelsadviseur en de (centrale) integriteitscoördinator (gezamenlijk) een voorlichting per onderdeel te laten geven waaraan deelname voor alle leidinggevendenden en medewerkers verplicht is.

C. Laat zowel het team als de (team)managers verwachtingen naar elkaar uitspreken en leg deze vast

Preventie van integriteitsschendingen en ongewenste omgangsvormen vormen een groot onderdeel van een sociaal veilige werkomgeving. Bij een sociaal veilige werkomgeving speelt het vertrouwen in gemaakte afspraken en het verwachtingenmanagement een grote rol. Bij onduidelijke of niet gemaakte afspraken en het niet waarmaken van verwachtingen kan dit escaleren tot een vertrouwensbreuk tussen medewerker(s) en leidinggevende.

De DOR EZK adviseert jaarlijks een teamsessie te houden met de leidinggevende om een gezamenlijk document op te stellen waar wederzijdse concrete afspraken en verwachtingen worden vastgelegd; dit geldt ook voor omgangsvormen binnen het team tussen medewerkers onderling. Het kan helpen om ondersteuning aan te bieden, door bijvoorbeeld experts op het gebied van sociale veiligheid, bij het voeren van een dergelijk teamgesprek en het vastleggen van afspraken. Tijdens het jaarlijkse gesprek ligt een terugblik op het voorgaande jaar ook voor de hand. De verwachtingen en afspraken kunnen daarna ook besproken worden tijdens de P-cyclus.

D. Verbeter de zichtbaarheid van directeurs en afdelingshoofden door verplichte fysieke teamsessies minimaal één keer per jaar

De aankomende Interne Procedure Integriteitssignalen (IPI) en de procedure voor de KCOO stellen dat de normale gang van zaken is dat men bij klachten allereerst naar de leidinggevende gaat en in het geval de leidinggevende de beklagde is, dat naar zijn/haar leidinggevende wordt gegaan. De DOR EZK merkt op dat de zichtbaarheid van en/of de afstand tot deze leidinggevende in sommige gevallen te wensen over laat met als gevolg dat dit een belemmering kan vormen. Daarnaast kan een gebrek aan betrokkenheid van directeurs en afdelingshoofden met de medewerkers resulteren dat medewerkers onvoldoende bewustwording hebben wat een direct leidinggevende/afdelingshoofd/directeur in positieve zin kan betekenen in thema's zoals integriteit en ongewenst gedrag. Een betere binding met de werkvloer door middel van een jaarlijks terugkerende fysieke teamsessie met afdelingshoofden en directeurs waar voorlichting wordt gegeven over de gewenste werkcultuur en de rol van de leidinggevende bij bijvoorbeeld het

thema integriteit draagt bij aan een veilige meldcultuur en bevordert het 'goede gesprek'.

De DOR EZK geeft graag mondeling een nadere toelichting op zijn initiatieven en de uitgebrachte adviezen. De DOR EZK ziet vervolgens uw reactie en de voorgenomen besluitvorming met belangstelling tegemoet. Ten slotte biedt de DOR EZK aan om mee te denken bij de verdere uitwerking en implementatie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e	5.1.2e
Voorzitter DOR EZK	Secretaris DOR EZK

Bijlage

- a) **Signaal**

Een signaal is een uiting van een relevante waarneming over een omstandigheid binnen EZK of LNV, die te maken (kunnen) hebben met integriteit (waaronder omgangsvormen). Een signaal wordt aangemaakt op basis van interpretatie van gebeurtenissen en/of meldingen of door een combinatie ervan. Een actie die volgt op een signaal is niet per definitie 'gevraagd'.
- b) **Incident**

Een incident is een negatieve, onverwachte, en onvoorziene gebeurtenis. Een incident is vaak storend en zorgt voor overlast. Een incident kan later een misstand, integriteitsschending of ongewenste omgangsvorm blijken te zijn
- c) **Melding**

Een melding is een ingediende mededeling over een gebeurtenis, geconstateerde waarneming of een geconstateerd feit of vermoeden. De melding kan schriftelijk, mondeling of elektronisch worden gedaan.
- d) **Klokkenluider**

Een persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten verkregen informatie over een inbreuk meldt of openbaar maakt, dan wel een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt.
- e) **Misstanden**

Misstanden kunnen de ernstigste integriteitsschendingen zijn of uitkomsten van slecht beleid, waarbij het maatschappelijk belang in het gedrang is door een gevaar voor, de volksgezondheid, de veiligheid van personen, de aantasting van het milieu, het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten in het geding is ^[1].
- f) **Integriteitsschendingen**

Incidenten waarbij een medewerker (incidenteel of structureel) in strijd met de voorschriften van de organisatie handelt of op een andere wijze de normen of waarden niet naleeft. .
- g) **Onregelmatigheden**

Gedragingen of gebeurtenissen die potentieel een misstand of integriteitsschending kunnen worden, maar dit nog niet zijn. Een onregelmatigheid waarop iemand eerder is aangesproken of die vaker voorkomt kan worden beoordeeld als een integriteitsschending. Een (vermoeden van een) strafbaar feit is nooit een onregelmatigheid, maar valt altijd in de categorie misstand of integriteitsschending.
- h) **Ongewenste omgangsvormen**

Onder het begrip ongewenst vallen gedragingen van een groep of een individu, gericht tegen een groep of een persoon die dat als bedreigend, vernederend of intimiderend ervaart. Dit ongewenste gedrag kan zich uiten in de vorm van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten, machtsmisbruik en intimidatie. Daar vallen dus ook incidenten onder waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Dit ongewenste gedrag kan zowel door collega's als door derden plaats vinden^[2].
- i) **Klacht**

Een uiting van grieven van een persoon over de wijze waarop een *bestuursorgaan* zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of een ander heeft gedragen^[3].
- j) **Klacht ongewenste omgangsvormen**

De klacht specifiek over ervaren ongewenste omgangsvormen, via een

procedure bij een onafhankelijke en externe klachtencommissie die onderzoek doet en aan de SG rapporteert.

- k) **Seksuele intimidatie**
Elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel-getint gedrag (verbaal, non-verbaal of fysiek) die als ongewenst wordt ervaren.
- l) **Discriminatie**
Iedere uiting^[4] waarbij sprake is van het ongelijk behandelen of achterstellen van mensen, met betrekking tot o.a. godsdienst, geslacht, afkomst, ras, levensovertuiging, politieke gezindheid of seksuele geaardheid.
- m) **Machtsmisbruik en intimidatie**
Het op een intimiderende, manipulerende of gewelddadige wijze gebruik maken van positie en bevoegdheden ten koste van degene(n) tot wie een vertrouwens- en/of gezag relatie bestaat.
- n) **Meldkanaal**
Functionaris en/of faciliteit bij een dienstonderdeel, die bedoeld is voor het volgens een vastgestelde procedure ontvangen en in behandeling nemen van meldingen.
- o) **Onderzoek**
De handelingen die noodzakelijk zijn om door het vinden van feiten of omstandigheden te leiden tot een redelijk vermoeden van toedracht, aanwijsbaarheid of verwijtbaarheid van een incident^[5].
- p) **Procesbegeleider**
De persoon die een melder of klager bijstaat gedurende het proces, op de hoogte houdt van de vorderingen van een eventueel onderzoek of doorverwijst.
- q) **Beveiligingsautoriteit (BVA)**
De Beveiligingsautoriteit^[6] zorgt ervoor dat de politieke en ambtelijke leiding adequaat wordt geïnformeerd en geadviseerd over (beveiliging)risico's die het belang van het ministerie LNV/EZK kunnen aantasten. In samenspraak met het verantwoordelijk lijnmanagement, wordt actief gewerkt aan het beheersen van deze risico's. De BVA ziet namens de secretaris-generaal (SG) van beide ministeries toe op de zorg voor de beveiliging van de gehele LNV en EZK-organisaties, waaronder medewerkers, materieel, informatie(systemen), gebouwen, de bescherming van persoonsgegevens en overige te beschermen belangen.
De BVA ondersteunt het (lijn-) management bij acuut optredende incidenten, voert speciale opdrachten uit op verzoek van de SG en adviseert gevraagd en ongevraagd de politieke en de ambtelijke leiding bij vraagstukken die de integrale beveiliging van één van de of beide ministeries betreffen.
- r) **Betrokkene/beklaagde**
De persoon die werkzaam is bij één of meerdere van de diensten, onderdelen of bestuursorganen van EZK en LNV over wie een melding van een integriteitsschending of klacht is ingediend of die onderwerp is van onderzoek.
- s) **Integriteitscoördinator (IC)**
De rolvoerder of functionaris die werkzaam is bij één of meerdere van de diensten, onderdelen of bestuursorganen van EZK en LNV en onder andere verantwoordelijk is voor:
- Ontwikkelen en implementeren van organisatie-specifiek integriteitsbeleid en aansluiten bij organisatieontwikkelingen.
 - Implementatie van departementaal- en rijksbreed beleid binnen het eigen onderdeel en terugkoppeling over kwaliteit van dat beleid.
 - Het uitvoeren of laten uitvoeren van (delen van) intern onderzoek.

- Preventie zoals met voorlichting van medewerkers en leidinggevenden
- Samenwerken met interne stakeholders zoals de beveiligingscoördinator, vertrouwenspersonen en compliance officer,
- Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de directie, het management en de medewerkers van de eigen dienst, het onderdeel of bestuursorgaan.
- Deelname aan het concern breed vak beraad integriteit.
- Vanuit het vak beraad deelnemen in activiteiten ten behoeve van het concern, zoals bewustzijns campagnes.
- In onderlinge afstemming, horizontale waarneming van andere integriteitscoördinatoren bij afwezigheid.

t) **Integriteitscoördinator concern (ICC)**

De functionaris werkzaam bij het kerndepartement, met als aandachtsgebied integriteit op tactisch en strategisch gebied voor het concern van EZK en LNV en onder andere verantwoordelijk voor het coördineren van het concern brede integriteitsbeleid en aansluiting met belendende gebieden, de advisering van de ambtelijke top op het gebied van integriteit, het fungeren als adviseur bij de beoordeling en afdoening van incidenten, gemandateerd ketenverantwoordelijke voor de vertrouwenspersonen en externe klachtencommissie, vertegenwoordiging in relevante interdepartementale gremia en coördinator voor het concern brede vak beraad integriteit.

u) **Werkgever**

De entiteit^[7] die in de context van deze procedure eindverantwoordelijk is voor onder andere het intern persoonsgericht onderzoek, de bescherming van de melder en het opleggen van disciplinaire maatregelen na een incident. Met werkgever wordt in het kader van deze procedure de SG bedoeld of namens deze de pSG.

v) **Vertrouwenspersoon (VPIO)**

De persoon^[8] die, na daartoe door de SG te zijn aangewezen en een opleiding heeft gevolgd, in een onafhankelijke rol vertrouwelijk met collega's kan spreken over integriteit of ongewenste omgangsvormen en op basis daarvan ondersteuning biedt, adviseert, voorlicht of signaleert. Tevens kan deze functionaris 'melden' indien de gesprekspartner bij het vermoeden van een misstand anoniem wenst te blijven of aangifte wenst te doen bij het vermoeden van een 'ambtsmisdrijf'^[9].

w) **Getuige**

Hij is degene die op grond van zijn eigen waarneming en ondervinding kennis draagt van voor justitie relevante feiten en omstandigheden

x) **Personeelsraadgever**

Zoals beschreven in Besluit van de Minister van Economische Zaken en Klimaat van 22 juni 2023, kenmerk EZK_MO/27702569, tot instelling Personeelsraadgever EZK (Besluit instelling personeelsraadgever EZK).

y) **Onafhankelijke personeels/HR-Adviseur**

PM aanvulling vanuit bestuurderskant.

z) **Personeelsraadgever**

PM aanvulling vanuit bestuurderskant.

aa) **Integriteitsschending**

Er is sprake van een integriteitsschending als een medewerker (incidenteel of structureel) niet handelt overeenkomstig de (daarvoor) geldende morele waarden en normen en de daarmee samenhangende regels.⁶ Ook gedrag buiten werktijd en buiten de plaats waar de functie normaal wordt uitgeoefend kan een integriteitsschending opleveren, zeker wanneer er een

relatie is tussen gedrag en functie. De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) geeft de ambtenaar een kader voor integer handelen. Zie BIPO.

^[1] Artikel 1 Wet bescherming klokkenluiders

^[2] Situaties die al in beginsel zijn te herleiden tot een geschil tussen werknemer en werkgever vallen niet onder de scope van deze procedure tenzij er daadwerkelijk ongewenste omgangsvormen plaatsvinden.

^[3] Zoals bedoeld in Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht.

^[4] Waaronder tenminste de vormen zoals bedoeld in 137 c t/m g en 429quater van het Wetboek van strafrecht

^[5] Een onderzoek bestaat uit een vooronderzoek en een feitenonderzoek en kán persoonsgericht zijn, zoals bedoeld in de Baseline interne persoonsgerichte onderzoeken.

^[6] Als bedoeld in artikel 3 van het Besluit BVA-stelsel Rijksdienst 2021

^[7] Als bedoeld in artikel 1.2 van de CAO Rijk

^[8] Als bedoeld in het rijksbreed kader Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen

^[9] Als bedoel in artikel 160 en artikel 162 van het wetboek van Strafrecht



Intern gebruik

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Adviesnota Bestuur

Onderwerp	: Zaterdagsluiting Serviceloket
Datum	: 8 januari 2024
Contactpersoon (auteur)	: ██████████ 5.1.2e (teammanager Serviceloket)
Doel (<i>kies wat van toepassing is</i>)	: Ter besluitvorming
Vertrouwelijk (<i>kies wat van toepassing is</i>)	: Nee

Onderdeel	Overleg gevoerd met (naam)	Paraaf (Vul in 'akkoord')
Afdelingen		
Klantcontact- en dienstverlening	██████████ 5.1.2e	akkoord
Schade Expertise en Herstel	████████████████████████████████████████ 5.1.2e	akkoord
Bestuurlijke & Juridische Zaken en Schadeafhandeling	n.v.t.	
Regiebureau	n.v.t.	
Informatievoorziening (incl. Data & Inzicht)	n.v.t.	
Communicatie	████████████████████████████████████████ 5.1.2e	akkoord
Bedrijfsvoering: <i>Financiële toets</i> <i>Personele toets</i>	██████████ 5.1.2e (P&O adviseur)	akkoord
Programma's		
PEAG implementatie (<i>indien van toepassing</i>)	n.v.t.	
Organisatie & Besturing (<i>indien van toepassing</i>)	n.v.t.	
Portefeuillehouders		
MT	MT heeft ingestemd op 31-1-2024	akkoord
DT	Siebe Keulen	akkoord
Bestuur (<i>indien van toepassing</i>)	Els (portefeuille dienstverlening), Bestuur heeft ingestemd op 15-2-2024.	akkoord

Vervolgstappen

Moet worden geagendeerd in:	Advies
Bestuursvergadering (<i>kies wat van toepassing is</i>)	Ja ter besluitvorming
Ondernemingsraad (<i>kies wat van toepassing is</i>)	Ja ter instemming



1. Doel van het document: ter besluitvorming

Het Bestuur wordt gevraagd akkoord te gaan met het sluiten van het Serviceloket op zaterdag, eind Q1 of begin Q2 2024 na besluitvorming Bestuur en instemming van de OR. Het MT IMG heeft ingestemd op 31/1/24.

1. Inleiding

Het Serviceloket is op 19 maart 2018 initieel gestart met een telefonische bereikbaarheid van maandag tot en met zondag en op feestdagen om aanvragers zoveel mogelijk te ontzorgen. Vanwege een laag callaanbod is in maart 2019 besloten het Serviceloket te sluiten op zon- en feestdagen. Nu we inmiddels ruim 4 jaar verder zijn, zien we echter ook een sterk dalend telefoonverkeer op de zaterdag. Dit is aanleiding voor een heroverweging van de zaterdagopenstelling.

Voor inkomend telefoonverkeer hanteert het Serviceloket een servicelevel van 80/20. Dit betekent dat 80% van de telefoontjes binnen 20 seconden wordt opgenomen. Op basis hiervan en een forecast van het verwachte aanbod wordt de capaciteit per dag bepaald. Om te kunnen voldoen aan het afgesproken servicelevel en een openstelling van 08.00-17.30 uur betekent dit dat, op een zaterdag, zes medewerkers met ieder een dienst van zes uren moeten worden ingezet. In totaal 36 uur.

De loonkosten op zaterdag bedragen 170% van de loonkosten op een doordeweekse dag. Alle medewerkers van het Serviceloket worden hiervoor gemiddeld negen keer per jaar ingezet.

2. Argumenten

Al enige tijd is een dalende trend zichtbaar in het aantal calls op zaterdag. Daar waar dit in 2022 gemiddeld 45 calls waren, zijn dit in 2023 nog slechts 25 stuks. Dit is substantieel lager dan doordeweekse dagen waarbij het Serviceloket gemiddeld 250-300 calls ontvangt.

In 2022 is er een tweetal piekmomenten op de zaterdag geweest, waarbij er meer dan honderd telefoongesprekken binnenkwamen. Dit was op 8 januari 2022 als uitwerking van (technische) problemen rondom VES en 12 maart 2022 waarbij het een combinatie van de verstuurde nieuwsbrief en het vastlopen van VES dossiers betrof.

In 2023 zien we een vergelijkbaar beeld, waarbij de piek echter minder hoog was. Dit was zichtbaar in week 40, 41 en 42. Het betrof hier ca. 50 calls, veroorzaakt door de verstuurde brieven uit de herstelrun IMS/IMKJ. Alle andere uitingen over IMS in de weken daarna maar ook de start van de afwikkeling van de pausedossiers, in het kader van het nieuwe beleidskader PEAG, veroorzaakten geen extra telefoonverkeer op de zaterdag.

Daarnaast heeft de organisatie te maken met niet voorspelbare indicatoren zoals aardbevingen. Wanneer ingezoomd wordt op het effect van aardbevingen in relatie tot het telefoonverkeer dan is er, over het algemeen geen significante toename van het callaanbod. In onderstaande tabel worden



de bevingen in 2022 en 2023 weergegeven die plaatsvonden op een zaterdag in relatie tot het callaanbod voor FS en AOS.

Datum	Schaal	FS	AOS
23-04-2022	0.9	32	1
11-06-2022	0.7	25	0
16-07-2022	0.9	18	0
24-09-2022	2.7	16	4
08-10-2022	3.1	37	2
22-10-2022	2.2	39	0
11-03-2023	1.0	15	0
15-04-2023	0,7	19	0
22-04-2023	0.7	12	0
17-06-2023	0,5	13	0
25-11-2023	0.4	14	3
09-12-2023	1.7	7	2

Tabel 1: aardbevingen op zaterdagen 2022 en 2023 i.r.t. aantal calls

De huidige inzet van personele kosten met behoud van het afgesproken servicelevel en openingstijden staan niet meer in verhouding tot het lage en dalende telefoonaanbod op de zaterdag. Bovendien zijn piekmomenten met een verhoogd aanbod zeer incidenteel.

Het verminderen van personele inzet door bijvoorbeeld een lager servicelevel te accepteren of de openingstijden te beperken, levert geen significante besparing op. Als voorbeeld; voor een tijdvak van 08.00-12.00 uur zijn minimaal 3 fte vereist. Met deze minimale bezetting kan echter niet de garantie worden gegeven dat het servicelevel gerealiseerd wordt.

Sluiting op zaterdag, betekent een besparing van 1 fte op de totale bezetting van het Serviceloket. Deze krimp wordt gerealiseerd door het niet vervangen van natuurlijke uitstroom.

3. Beperkingen en risico's

Op basis van bovengenoemde data kan niet gesteld worden dat een aardbeving meer telefoonverkeer veroorzaakt. Ook ligt er niet direct een relatie tussen de zwaarte van de beving en het callaanbod.

Uitzondering hierop is de beving van 8 oktober 2022. Het lijkt daarmee van belang om bij bevingen vanaf 3 op de schaal van Richter te zorgen voor telefonische bereikbaarheid. Dit geldt echter niet alleen voor de zaterdagen maar ook voor zon- en feestdagen.

Om bovengenoemd risico te mitigeren wordt het calamiteitenplan Serviceloket geactualiseerd om het snel en ad hoc organiseren van telefonische bereikbaarheid op zaterdagen, zon- en feestdagen te borgen. Te denken valt aan het (technisch) openzetten van de telefoonlijnen en het oproepen van medewerkers. Om dit in goede banen te leiden, blijft de huidige beschikbaarheidsdienst van het Serviceloket in stand.



Daarnaast is er gekeken naar het aantal AOS meldingen dat op een zaterdag bij het Serviceloket gedaan wordt. Hier kunnen we constateren dat het huidige proces goed verloopt en nauwelijks telefoonverkeer veroorzaakt. Meldingen worden gedaan via de website waarna AOS de procedure in gang zet. Het aantal AOS gesprekken op zaterdag via het Serviceloket bedraagt slechts 1% van het totaal. Ook de beving op 8 oktober heeft slechts twee AOS telefoontjes opgeleverd die niet hebben geleid tot een melding.

4. Toetsing

Juridische toets: n.v.t.

Uitlegbaarheid:

Uiteraard zijn we ons bewust van de impact van de uitkomsten van de PEAG waarbij milder, makkelijk en menselijk het adagium is. Een zaterdagsluiting lijkt daarin tegenstrijdig. Echter gezien het beperkte en afnemende aanbod zit de toegevoegde waarde van het Serviceloket niet in de bereikbaarheid op zaterdag.

De rol van het Serviceloket richt zich vanuit dit thema op optimalisatie van integrale dienstverlening, ontsluiting van nieuwe kanalen zoals chat en het actief benaderen van aanvragers.

Voor de volledigheid zien we ook dat andere organisaties als NCG en SNN niet geopend zijn in het weekend. Bovendien zijn de reguliere openingstijden van deze organisaties, gedurende de week, beperkter dan bij IMG (resp. 09.00-17.00 uur en 08.30-17.00 uur).

Vanuit de afdeling Communicatie wordt een appél gedaan op de timing van de zaterdagsluiting. Hierbij is het advies om dit rond de zomer te communiceren aangezien het PEAG beleid nog in de maak is. Gezien het feit dat alle communicatie rondom PEAG tot nu toe geen extra calls hebben opgeleverd op zaterdag, stellen wij toch voor om over te gaan tot sluiting eind Q1 of begin Q2. Ook omdat de komende maanden er een continue stroom aan wijzigingen en implementaties zullen zijn.

We realiseren ons dat het voor de collega's van het Serviceloket als nadelig kan worden ervaren dat de extra verdiensten van een zaterdag komen te vervallen. Het belang van een zorgvuldige inzet van middelen laten we in de afweging voor dit besluit zwaarder wegen.

Uiteraard wordt hierin de CAO Rijk gevolgd die in paragraaf 22.6 aangeeft dat er onder bepaalde voorwaarden recht ontstaat op een aflopende toelage onregelmatige dienst. Dit recht kan ook ontstaan bij het wegvallen van de toelage.

De werkuren op de zaterdag zullen in overleg verplaatst worden naar doordeweekse dagen.

5. Uitvoerbaarheid

1. Wie is opdrachtgever voor uitvoering van de besluiten?
 - [REDACTED] 5.1.2e
2. Wie is opdrachtnemer voor uitvoering van de besluiten?
 - [REDACTED] 5.1.2e



Intern gebruik

3. Welke middelen zijn nodig om dit voorstel uit te voeren (capaciteit, financiën)?
 - N.v.t.
4. Wat is de planning?
 - Uitvoering 1 maand na besluitvorming MT IMG, Bestuur en instemming OR.

6. Bijlagen

N.v.t.



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Onderwerp	: Instemming: sluiting op zaterdag KCDV Serviceloket
Datum	: 16 februari 2024

Beste ondernemingsraad,

Op grond van artikel 27 lid 1 onder b 'een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling' van de Wet op de ondernemingsraden leg ik u ter instemming het navolgende voor.

Instemming

In te stemmen met het beëindigen van de telefonische bereikbaarheid van het serviceloket op zaterdag.

Aanleiding

Het serviceloket onderdeel van de afdeling Klantcontact en -dienstverlening is bij de start van het TCMG/IMG gestart met een telefonische bereikbaarheid van 365 dagen per jaar. Vanwege het lage callaanbod is in maart 2019 besloten om het serviceloket op zon- en feestdagen te sluiten. De dienstverlening van het serviceloket bleef beschikbaar van maandag tot en met zaterdag. Inmiddels is ook het telefoonverkeer op zaterdag substantieel lager dan op doordeweekse dagen. Ook tijdens bijzondere situaties zoals bevingen.

Op 21 juni 2021 heeft de ondernemingsraad ingestemd met het aanpassen van het arbeidspatroon van de Planning voor het werken op zaterdag.

Toelichting

Het aantal calls op zaterdag is afgenomen waarbij de huidige inzet van personeel en de bijbehorende kosten niet meer in verhouding staan tot de het lage en dalende telefoonaanbod op de zaterdag. Voor de volledige inhoud verwijs ik u naar de Adviesnota MT IMG Zaterdagsluiting Serviceloket van 10 januari 2024.

Personele consequenties

De medewerkers van het serviceloket zijn inmiddels geïnformeerd over het voornemen om het serviceloket op zaterdag te sluiten. Bij de medewerkers is er begrip voor het besluit, maar is het wegvallen van extra inkomsten wel vervelend. Het verlies aan extra inkomsten door de inzet op zaterdag kan onder bepaalde voorwaarden worden vergoed. In paragraaf 22.6 van de CAO Rijk zijn de voorwaarden opgenomen hoe een medewerker in aanmerking kan komen voor een aflopende toelage onregelmatige dienst. Uitgangspunt is in ieder geval dat de medewerker minimaal twee jaar een toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen en het bedrag van de vermindering minimaal 3% van het salaris is.



Alle voorwaarden zijn opgenomen in bijlage 2. De medewerkers zullen hier actief over worden geïnformeerd.

Na de instemming door de OR zal een nadere toelichting volgen richting de medewerkers van het Serviceloket en zal het moment van de sluiting op zaterdag in overleg met de afdeling Communicatie bepaald worden. Er is minimaal 1 maand nodig om dit te organiseren en communiceren, zowel extern als intern.

Vervolgtraject

- Voorgenomen besluit bespreken tijdens de overlegvergadering
- Instemming OR
- Definitief besluit
- Communiceren naar medewerkers serviceloket, organisatie en aanvragers.

Erop vertrouwend u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

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

Bijlage:

- CAO Rijk artikel 22.6
- Adviesnota Zaterdagssluiting Serviceloket (dd. 8 januari 2024)



Bijlage: CAO Rijk artikel 22.6

22.6 Aflopende toelage onregelmatige dienst (Aflopende TOD)

Als uw toelage voor onregelmatige dienst vermindert, heeft u recht op een aflopende toelage als:

- u de toelage voor onregelmatige dienst minimaal twee jaar heeft ontvangen zonder onderbreking of met een onderbreking van maximaal twaalf maanden
- de vermindering of het vervallen van uw toelage voor onregelmatige dienst blijvend is. Uw werkgever beoordeelt dit
- de vermindering niet het gevolg is van een verplaatsing naar een andere werklocatie die uw werkgever u als straf heeft opgelegd en
- het bedrag van de vermindering minimaal 3% van uw salaris is. Bij het bepalen van de 3% vermindering, tellen bij uw salaris ook [bepaalde vaste toelagen](#) mee die u ontving voor de vermindering en daarna ook blijft ontvangen.

Het volledig vervallen van uw toelage voor onregelmatige dienst is voor de toepassing van deze paragraaf ook een vermindering.

De uitkeringsperiode van uw aflopende toelage bedraagt 1/4^e deel van de periode waarin u de toelage voor onregelmatige dienst heeft ontvangen, naar boven afgerond op een maand, maar niet langer dan 36 maanden.

Uw uitkeringsperiode wordt verdeeld in drie gelijke tijdvakken. Als de tijdvakken niet uitkomen op hele maanden, wordt het eerste of worden het eerste en het tweede tijdvak naar boven afgerond op een maand.

De hoogte van uw aflopende toelage wordt berekend op basis van het verschil tussen:

- het bedrag dat u aan toelage voor onregelmatige dienst ontvangt sinds de vermindering en
- het bedrag dat u de afgelopen 12 maanden gemiddeld per maand aan die toelage heeft ontvangen.

Tijdvak (maximaal 12 maanden per tijdvak)	Percentage van het verschil
Eerste tijdvak	75%
Tweede tijdvak	50%
Derde tijdvak	25%

Als de vermindering van uw toelage voor onregelmatige dienst niet ingaat op de eerste dag van een maand, dan gaat uw aflopende toelage in op de eerste dag van de daaropvolgende maand. Over de maand waarin de verlaging is ingegaan ontvangt u een aanvulling op uw toelage voor onregelmatige dienst tot de hoogte van uw toelage voor onregelmatige dienst voorafgaand aan de verlaging.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 22 februari 2024, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.06 – zaal Martinitorren
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Olivier de Bruijne en Siebe Keulen

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-verslag 18.01.24	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Ontvlechting O&B en PEAG <i>De OR ontvangt een toelichting op de ontvlechting van O&B en PEAG en wat de gevolgen zijn voor beide programma's.</i>	Siebe	Ter informatie
15 m	6 Update O&B <i>Update ten aanzien van de voortgang in de werkgroepen, de scope van O&B voor de komende maanden en het projectplan MDT's.</i>	Olivier/Siebe	Ter informatie
20 m	7 Zaterdagsluiting Serviceloket <i>De directie informeert de OR over het voornemen het Serviceloket op zaterdag te sluiten en legt dit voornemen ter instemming aan de OR voor.</i>	Olivier/Siebe	Ter instemming
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	



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 22 februari 2024, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.06 – zaal Martinatoren
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Olivier de Bruijne en Siebe Keulen

5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e en 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-verslag 18.01.24	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Ontvlechting O&B en PEAG <i>De OR ontvangt een toelichting op de ontvlechting van O&B en PEAG en wat de gevolgen zijn voor beide programma's.</i>	Siebe	Ter informatie
15 m	6 Update O&B <i>Update ten aanzien van de voortgang in de werkgroepen, de scope van O&B voor de komende maanden en het projectplan MDT's.</i>	Olivier/Siebe	Ter informatie
20 m	7 Zaterdagsluiting Serviceloket <i>De directie informeert de OR over het voornemen het Serviceloket op zaterdag te sluiten en legt dit voornemen ter instemming aan de OR voor.</i>	Olivier/Siebe	Ter instemming
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	



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 22 februari 2024, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Genodigd : OR: 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	
10 m	2 Kennismaking met 5.1.2e	Allen	
5 m	3 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	4 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	6 Voorbereiding Overlegvergadering 22.02.24 1. Actualiteiten 2. Ontvlechting OB en PEAG 3. Update O&B 4. Instemmingsverzoek zaterdagsluiting Serviceloket 5. Signalen vanuit de organisatie	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Sturingsinformatie De OR is schriftelijk geïnformeerd over de wijze waarop het IMG de kwaliteit van de prestatiegegevens zal borgen en hoe omgegaan wordt met de informatie uit KTO's en Topdesk. De OR rondt het onderwerp af en besluit op welke wijze de OR zijn standpunt deelt met de bestuurder.	Allen	Ter besluitvorming
10 m	8 Herhuisvesting IMG De OR heeft schriftelijk informatie ontvangen over de herhuisvesting van het IMG binnen Cascade. De OR zal vragen hieromtrent verzamelen, zodat de arbocommissie deze mee kan nemen naar het Arbo-overleg.	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Evaluatie van het overleg Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.	Allen	Ter bespreking
	10 Sluiting	5.1.2e	

Memo Sturingsinformatie

Datum : 16-2-2024
Aan : de Ondernemingsraad
Afzender : 5.1.2e
Onderwerp : Sturingsinformatie

In de OV op 7 december 2023 is gesproken over de omgang met sturingsinformatie naar aanleiding van een brief van de bestuurder, waarin deze beschrijft hoe het IMG de datakwaliteit van individuele sturingscijfers waarborgt. De OR heeft aangekondigd een afsluitende reactie te geven over dit onderwerp. Oftewel:

- biedt de wijze waarop het IMG de datakwaliteit borgt voldoende zekerheid volgens de OR?
- is de OR akkoord met het gebruik van individuele sturingsinformatie in P-gesprekken?
- heeft de OR nog vragen aan en/of aanbevelingen voor de bestuurder?
- op welke wijze wil de OR dit aan de bestuurder laten weten?

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.

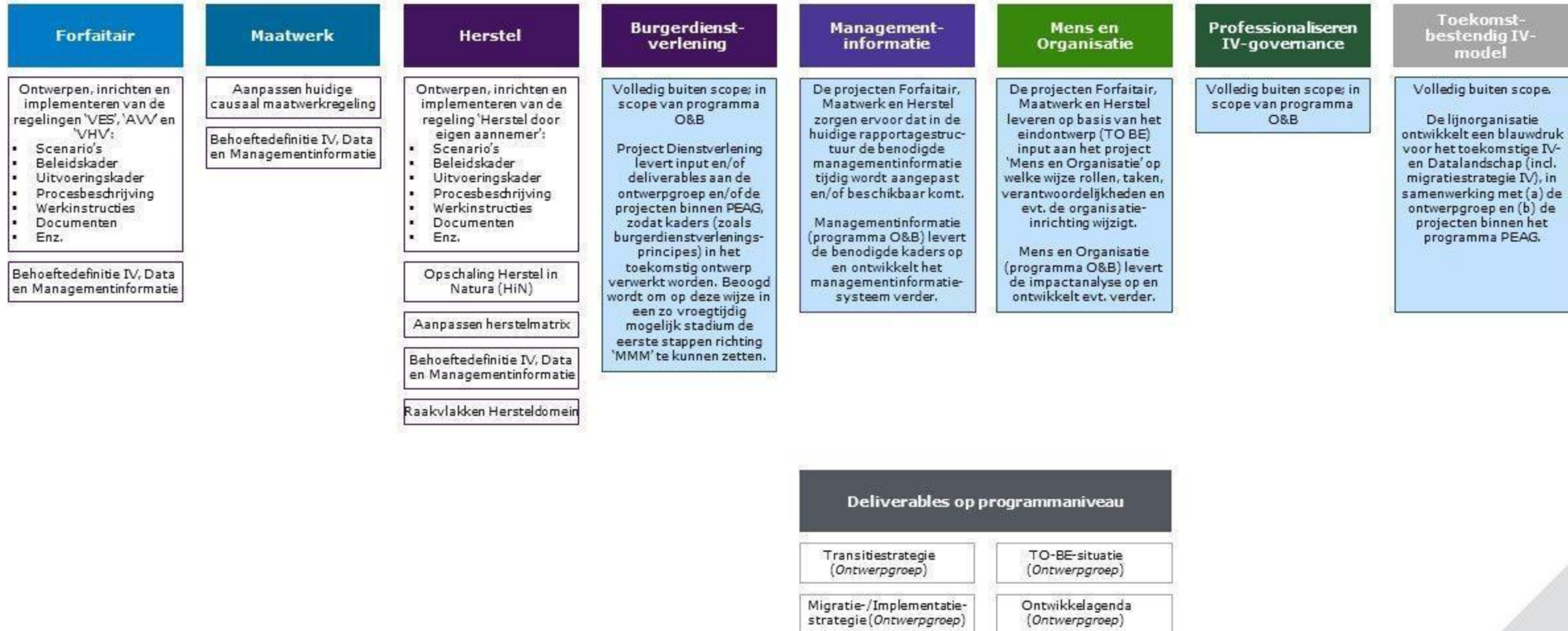
De OR hoort zo nu en dan geluiden in de organisatie dat de OR het gebruikt van sturingsinformatie tegen zou houden, maar dit is niet het geval. De OR heeft een jaar geleden al ingestemd met gebruik van sturingsinformatie. Alleen het gebruik van sturingsinformatie in P-gesprekken stond op verzoek van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

In de OV in **januari 2024** is aan de OR bevestigd dat informatie uit KTO's niet als sturingsinformatie wordt gebruikt in personeelsgesprekken. In **februari 2024** is vervolgens aan de OR informatie toegezonden over de wijze waarop het IMG informatie uit Topdesk bespreekt in de personeelsgesprekken (zie bijlage).



2. Ontvlechting O&B/PEAG

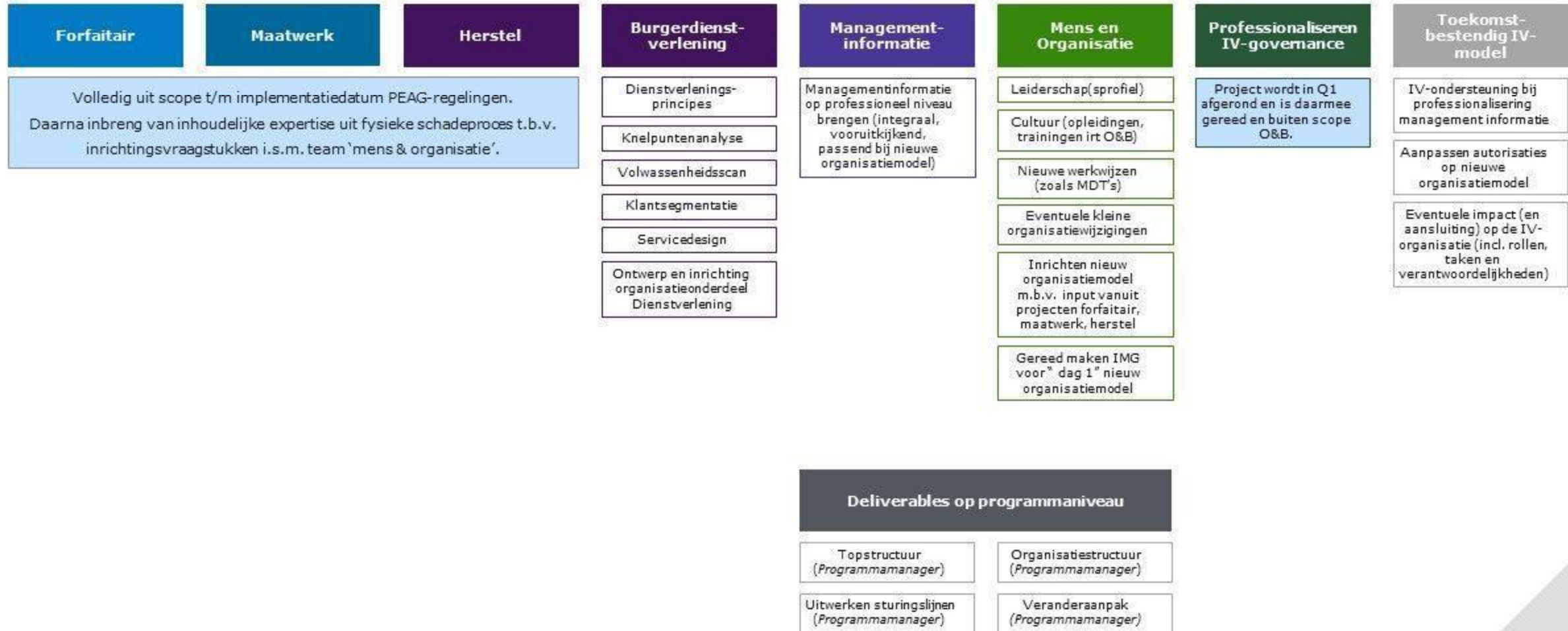
Programmascope PEAG: ontwikkeling van de fysieke schadeketen





1. Ontvlechting O&B/PEAG

Programmascope O&B: ontwikkeling IMG richting toekomstbestendige en wendbare organisatie





Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd: 18 januari 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. Kennismaking met Sylvia Wortmann

De OR-leden en Sylvia Wortmann stellen zich aan elkaar voor. Sylvia ziet het als een ereplicht om Groningen en de Groningers te helpen en te ondersteunen om de schade van decennia gaswinning te herstellen.

3. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Actualiteit en ingekomen stukken

- Signaal vanuit Schadeafhandeling: de functie teammanager, die vacant kwam doordat 5.1.2e is benoemd tot afdelingsmanager BJZS, is nu tijdelijk ingevuld (voor de duur van 6 maanden) zonder dat er een vacature is gesteld. Dit is niet de eerste en enige keer dat de OR signalen krijgt dat vacatures (intern) ingevuld worden zonder dat er een vacaturestelling heeft plaatsgevonden. De OR zal dit signaal doorgeven in de OV. Daarnaast krijgt de OR signalen dat niet binnen alle teams/afdelingen collega's met ontwikkelingswensen zich gehoord voelen. Meerdere collega's zijn afgewezen voor een recente vacature, omdat ze geen Hbo-diploma hebben. In het verleden waren er gevoelsmatig meer doorgroei mogelijkheden binnen de organisatie op basis van werkervaring. Ook voelen collega's zich niet gesteund in hun wens om een training of opleiding te volgen. De OR besluit dat de werkgroep PZ deze thema's – het vacaturebeleid en ontwikkel- en doorstroommogelijkheden binnen het IMG – nader zal uitwerken.
- 5.1.2e zal per 1 maart stoppen als ambtelijk secretaris (AS). 5.1.2e stelt samen met het hoofd Bedrijfsvoering een vacature op voor de werving van haar opvolger. Zodra de vacaturetekst gereed is wordt deze gedeeld met de OR. Mocht op 1 maart nog geen nieuwe AS in functie zijn, dan wil de OR graag ondersteund worden door een ervaren notulist voor de verslaglegging van de vergaderingen.
- In het MT-verslag van 10 januari jl. staat dat het IMG gaat werken met RNS. Dit is geen nieuw software programma, maar een project binnen MIRA.
- Vanuit de DOR is de vraag voorgelegd of het IMG zich ook bezig houdt met de implementatie van de Rijksbrede autoregeling en zo ja, op welke wijze. In het jaarplan staat een zinsnede over de inzet van leaseauto's voor AOS en schadeopnames, hoewel in de dagelijkse praktijk leaseauto's niet ingezet worden voor schadeopnames. In het Arbo-overleg is naar aanleiding van de RI&E gesproken over autoregelingen. De arbocommissie neemt de vraag vanuit de DOR mee naar het Arbo-overleg op 15 februari.
- In de 2^e helft van februari zal een cursus 'feedback geven en ontvangen' ingepland worden.



- Ingekomen stukken:



buiten verzoek

5. Actie- en besluitenlijst

Acties 349, 368, 369, 370 en 371 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

6. Voorbereiding Overlegvergadering 18.01.24

De OR bespreekt de agendapunten van de Overlegvergadering:

- Bij het agendapunt *Actualiteiten* hoopt de OR een toelichting te krijgen over het vertrek van directielid **5.1.2e** zal hier namens de OR iets zeggen over het OR-jaarverslag.
- Tijdens de agendapunten over O&B en PEAG zal de OR vragen naar hoe de projecten PEAG en O&B zich tot elkaar verhouden en wat nu de status van O&B is. De OR mist informatie en betrokkenheid over wat nu gebeurt in het kader van O&B. De OR heeft **5.1.2e** gevraagd de OR te informeren over de voortgang binnen de werkgroepen, maar dit heeft nog niet tot een positief resultaat geleid.
- De OR vindt het jammer dat het *Jaarplan IMG 2024* tot stand is gekomen zonder input van de organisatie en de OR om input te vragen. In de Maandstart is de organisatie gevraagd mee te denken, maar er ligt inmiddels al een definitief jaarplan. De OR zal hierover een opmerking maken in de OV. Daarnaast is het opvallend dat in het jaarplan de ambitie staat beschreven om een grotere rol weg te leggen voor ambtelijk personeel. Dit lijkt in tegenspraak met de huidige stand van zaken waarbij maar weinig doorgroeimogelijkheden worden geboden aan medewerkers.
- Bij het agendapunt *Signalen* zal de OR het vacaturebeleid ter sprake brengen.

7. Voorstel Sociale cohesie

De werkgroep Personeelszaken (PZ) heeft zich gebogen over het voorstel Sociale cohesie en adviseert de OR om nog geen uitvoering te geven aan het voorstel. De werkgroep vindt het belangrijk om eerst een duidelijker beeld te krijgen van de wensen en doelstellingen van de personeelsvereniging en Jong IMG. De OR besluit dat de werkgroep PZ een afspraak inplant met **5.1.2e** en een afgevaardigde van beide organen, en het onderwerp daarna terug te laten komen op de agenda van de OR-vergadering.

8. Sturingsinformatie

De OR heeft vertrouwen in de datakwaliteit van de sturingsinformatie uit Atabix en MIRA en is van mening dat deze gegevens gebruikt kunnen worden in personeelsgesprekken. Over het gebruik van informatie uit KTO's en Topdesk in personeelsgesprekken zou de OR nog nadere informatie van de bestuurder ontvangen. Daarna zal de OR schriftelijk reageren op de brief van de bestuurder.



9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



ADVIESNOTA

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

+

Onderwerp	: Herhuisvesting IMG 2024
Datum	: 12/01/2024
Contactpersoon (auteur)	: 5.1.2e
Doel (<i>kies wat van toepassing is</i>)	: Ter kennisname
Vertrouwelijk (<i>kies wat van toepassing is</i>)	: Nee

Parafenroute

NB: Voor het plaatsen van een paraaf van een onderdeel moet dit onderdeel de kans hebben gekregen de adviesnota in zijn geheel te lezen en te beoordelen.

Onderdeel	Overleg gevoerd met (naam)	Paraaf (Vul in 'akkoord')
Afdelingen		
Klantcontact- en dienstverlening		
Schade Expertise en Herstel		
Bestuurlijke & Juridische Zaken en Schadeafhandeling		
Regiebureau		
Informatievoorziening (Incl. Data & Inzicht)		
Communicatie		
Bedrijfsvoering: <i>Financiële toets</i> <i>Personele toets</i>	5.1.2e Nvt Nvt	
Programma's		
PEAG implementatie (<i>indien van toepassing</i>)		
Organisatie & Besturing (<i>indien van toepassing</i>)		
Portefeuillehouders		
MT	5.1.2e	
DT		
Bestuur (<i>indien van toepassing</i>)		

Vervolgstappen

Moet worden geagendeerd in:	Advies
Bestuursvergadering (<i>kies wat van toepassing is</i>)	Nee
Ondernemingsraad (<i>kies wat van toepassing is</i>)	Ja, ter kennisname



1. Doel van het document: ter kennisname

Het MT wordt verzocht kennis te nemen van dit document.

November jongstleden heeft er weer een Bewonersoverleg plaatsgevonden vanuit het Masterplan-project Cascade met alle bewoners van het complex. De bewoners zijn bijgepraat over de laatste stand van zaken en planning inzake de renovatie en herhuisvesting op het Cascade-complex. In dit schrijven brengen wij u op de hoogte van deze plannen.

De belangrijkste ontwikkelingen voor IMG zijn:

1. IMG verhuist vanuit de bouwdelen 4 en 5 naar de bouwdelen 7 en 8. Bouwdeel 8 is aan de Emmasingel en via een loopbrug verbonden aan bouwdeel 7.
2. 5.1.2b
3. In het eerste kwartaal van 2024 komt er meer duidelijkheid over de planning, maar zoals het nu lijkt, vindt de verhuizing plaats in het 4^e kwartaal 2024.
4. Na de renovatie van de bouwdelen 4 en 5 vinden er verschuivingen plaats waardoor er meer ruimte vrijkomt voor IMG in bouwdeel 8 om daarna ook de werkplekken in Assen te kunnen afstoten. Dit zal niet eerder dan in 2027 plaats vinden.
5. Overgang van onze kantoorautomatisering van ICT leverancier DICTU naar JIO (Justitiële ICT Organisatie).

2. Toelichting op ontwikkelingen

Extra (schuif)ruimte

In maart 2023 heeft de Gedelegeerd Opdrachtgever van het Masterplan-project, 5.1.2e in het MT van IMG de complexiteit van de renovatie toegelicht. Diverse factoren waren/zijn van invloed op het project, waaronder het huren van tijdelijk (schuif)ruimte om de renovatie mogelijk te maken. Uiteindelijk heeft dit er toe geleid dat er in het najaar van 2023 extra kantoorruimte is gehuurd op het Cascadecomplex in de bouwdelen 0 en 1 (Sociale Verzekeringsbank). In deze bouwdelen zal ook een extra vergadercentrum worden gecreëerd voor algemeen gebruik.

Eerste fase

Het eerste half jaar van 2024 staat in het teken van het opstarten van de aanbesteding van de renovatie en het klaar maken van de extra gehuurde bouwdelen. In juni/juli start de eerste schuifbeweging: DUO verhuist vanuit de bouwdelen 7 en 8 naar 0 en 1. Vervolgens zullen deze ruimtes van DUO worden opgeknapt ten behoeve van IMG. Het exacte tijdsplan is nog niet duidelijk, maar de verwachting is dat de verhuizing van IMG in het 4^e kwartaal zal plaats vinden.

Plan van aanpak Q2

De indelingen van de ruimtes zijn nu nog niet bekend. We weten wel dat ongeveer de helft van deze etages gemiddeld iets grotere kamers hebben. Deze worden verder niet verbouwd omdat deze bouwdelen op termijn worden afgestoten. We zullen daarom goed moeten kijken hoe de indelingen van deze etages passend



zijn bij de werkprocessen van het IMG. In het 2^e kwartaal willen we hiervoor een Plan van Aanpak opstellen waarin beschreven wordt hoe we invulling gaan geven aan de herhuisvesting van IMG.

Tweede fase: Assen

Na de renovatie van de bouwdelen 4 en 5 vindt de herhuisvesting van een aantal andere diensten plaats (NCG, RDI en NVWA). Hierdoor komt er uiteindelijk, naar verwachting medio 2027, aanvullende ruimte vrij voor IMG in bouwdeel 7 en 8. Dit maakt het mogelijk om de werkplekken in Assen af te stoten en heel IMG weer te centraliseren op één locatie. Ook huisvesting in de nabijheid van de NCG blijft steeds gewaarborgd. Volgens de cijfers in de huidige plannen blijft het aantal FWTE (bureauwerkplekken en overlegplekken) in de eindsituatie vergelijkbaar met wat we nu hebben (Groningen en Assen bij elkaar opgeteld). Dit aantal is conform de Rijksrichtlijnen op basis van 860 fte met een 0,7 werkplekfactor.

Kantoorautomatisering

Naast de ontwikkelingen rondom de renovatie en de herhuisvesting gaan er veranderingen plaats vinden op het gebied van onze ICT. Volgens Rijksbrede afspraken dient alle kantoorautomatisering geserviced te worden door de ICT Dienstverlener van het pand. Voor het Cascadeplein is dat JIO (Justitiële ICT Organisatie). JIO is nu al verantwoordelijk voor een aantal ICT zaken waar wij gebruik van maken zoals Govroam (wifi) en de videoschermen in het vergadercentrum en in onze zalen in bouwdeel 6. Het is de bedoeling dat JIO dan ook de ICT op de werkplekken en de videoschermen in onze eigen vergaderzalen overneemt van DICTU. Dit betekent onder meer dat bij de verhuizing de thinclients verdwijnen en we alleen nog gebruik kunnen maken van laptops (= Rijksstandaard), die verbonden kunnen worden met een scherm, toetsenbord en muis.

Communicatie en betrokkenheid medewerkers

Vornoemde ontwikkelingen zullen de nodige impact hebben op de IMG organisatie. Streven daarbij is uiteraard de eventuele overlast tot een minimum te beperken. Denk hierbij aan eenmalig verhuizen, waarbij alles vooraf goed is georganiseerd en gecommuniceerd waardoor het voor medewerkers duidelijk is wat er verandert en wat er van hen verwacht wordt. De inzet van een nog op te richten klankbordgroep is één van de acties om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten met het uiteindelijke doel om gezamenlijk een functionele en prettige werkomgeving te creëren.



Verslag Artikel 24 overleg

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	29 november 2023, 13.30 – 16.00 uur
Locatie	:	Euroborg Stadion Groningen
Aanwezig	:	Voorzitter bestuur: Henk Korvinus Directie: Olivier de Bruijne, 5.1.2e, Siebe Keulen 5.1.2e OR: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Terugblik op de afgelopen zes maanden

Allereerst benoemen alle aanwezigen hoe zij de afgelopen periode hun nieuwe rol/functie binnen het IMG hebben ervaren: als nieuw OR-lid, als 'ervaren' OR-lid in een nieuwe OR, als nieuwe directeur, als nieuwe bestuursvoorzitter. De nieuwe OR-leden vinden het OR-werk erg leuk, het OR-lidmaatschap bevalt goed. Bij aanvang waren ze wel wat overweldigd door alle nieuwe informatie en de hoeveelheid werk die het OR-lidmaatschap met zich mee brengt. Voor sommigen was het even zoeken naar een juiste balans tussen het OR-werk en het eigen werk.

Wat goed heeft geholpen om focus aan te brengen is dat de OR eigen speerpunten heeft gekozen en hier met werkgroepen mee aan de slag gaat. Het blijft echter zoeken naar een goede balans tussen als OR breed betrokken zijn en op specifieke onderwerpen de diepte ingaan. De OR heeft nu eenmaal veel, misschien wel bijna te veel, ambities.

De 'oude' OR-leden vonden de overgang naar een nieuwe samenstelling van de OR best spannend. Zeker in een periode waarin er ook veel wisselingen waren in het bestuur en de directie. De overgang van de oude naar de nieuwe OR is gelukkig heel soepel verlopen, de training aan het begin van de zittingstermijn heeft daarbij goed geholpen.

Olivier de Bruijne vindt het knap hoe de nieuwe OR van start is gegaan, in het bijzonder in deze spannende periode waarin veel op het IMG afkomt. Het lastigste vindt hijzelf dat sommige ontwikkelingen veel tijd kosten, waarbij het soms nodig is een pas op de plaats te maken. Voor iemand als hijzelf die van nature ongeduldig is, is dat best lastig. Dit is voor een aantal OR-leden wel herkenbaar. In de OR zijn natuurlijk ook veel verschillende meningen, waardoor het soms ook wat langer kan duren voor een knoop doorgehakt wordt. Soms zou het fijn zijn als iets wat sneller gaat, maar het proces is ook belangrijk.

5.1.2e werkt nog maar 2,5 maand bij het IMG, maar het voelt al heel veel langer. Voor het IMG als geheel geldt net als voor de OR: om slagvaardig aan de slag te kunnen gaan is het nodig om prioriteiten te stellen. Siebe Keulen is inmiddels helemaal geland in Groningen. Hij ziet dat er een enorme klus ligt voor het IMG in de regio. Het lijkt hem toe dat de grote uitdaging voor de organisatie ligt in het samenhang aanbrengen in de organisatie.

Henk Korvinus is inmiddels een half jaar werkzaam als bestuursvoorzitter. Bij zijn aantreden heeft hij zich verbaasd over hoe een aantal zaken geregeld waren in de organisatie. Zijn ambitie voor het bestuur is om zich meer te richten op de strategie van de organisatie.

Samenvattend kan gezegd worden dat de afgelopen zes maanden voor iedereen een periode van verwondering waren en een zoektocht naar hoe de verhoudingen binnen het IMG liggen.



De OR spreekt uit dat de OR graag de goede samenwerking en de open houding tussen OR en bestuurder van de afgelopen periode voortzet. Ook Henk Korvinus geeft aan dat hij waarde hecht aan korte lijnen en voornemens is de OR tijdig te informeren over nieuwe ontwikkelingen.

De OR vraagt of de bestuurder ook feedback heeft voor de OR. Henk Korvinus benoemt het belang om als OR medewerkers zo optimaal mogelijk te informeren en te betrekken bij het OR-werk. Dit is een enorme uitdaging, maar zeker in een periode met grote veranderingen erg belangrijk. De OR zet zich hier ook hard voor in: er is een aparte communicatie werkgroep ingesteld, de OR probeert iedere maand een sociale activiteit te organiseren en wijst aan ieder team een OR-contactpersoon toe om het contact met de OR laagdrempeliger te maken. De OR vraagt om ook het management aan te moedigen om deelname aan sociale activiteiten te stimuleren. Olivier de Bruijne zal dit verzoek doorgeven in het MT.

3. Vooruitblik op de komende 6 maanden

De OR is erg benieuwd hoe directie en bestuur denken dat de verkiezingsuitslag de toekomst van het IMG zal beïnvloeden. Olivier de Bruijne verwacht weinig veranderingen; de PVV zit betreffende het bevestigingsdossier op de lijn van de SP. Het wordt pas spannend als het geld op enig moment op is. Hij vermoedt dat als er bezuinigd moet worden, dit ook het IMG zal raken. Anderzijds, in de EZK Bestuursraad zijn bij het gesprek over de taakstellingen IMG en NCG buiten beschouwing gelaten, omdat de uitgaven op de NAM verhaald kunnen worden. De formatie van het nieuwe kabinet zal waarschijnlijk nog wel enige tijd duren, dus wie weet zijn de kabinetsbesluiten wettelijk verankerd tegen de tijd dat het nieuwe kabinet van start gaat.

De OR merkt op dat de publieke opinie in Nederland, buiten Groningen, zich enigszins tegen de "ruimhartige" schadevergoedingen lijkt te keren. Dit is een van de redenen dat het IMG zich ook hard heeft gemaakt voor daadwerkelijk herstel. Een andere ontwikkeling in de maatschappij is de toenemende polarisatie. Dit is iets om ook binnen IMG alert op te zijn, om te voorkomen dat dit tot een tweedeling leidt binnen de organisatie. De directie vraagt aan de OR of zij hier ook op willen letten. De OR heeft tot nu toe geen signalen gekregen dat dit binnen het IMG speelt. Rijksbreed is er wel enige onrust, hier wordt ook actie op ondernomen. Zo worden richtlijnen opgesteld voor de wijze waarop je als ambtenaar je overtuigingen publiekelijk kunt uitdragen.

Op dit moment wordt binnen het IMG hard gewerkt aan het uitvoering geven aan de kabinetsmaatregelen. Het doel is voor iedereen duidelijk – iets betekenen voor de Groningers en de boel op orde krijgen. Een belangrijk aspect bij de uitvoering is het burgerperspectief: hoe zorgen we dat het gevoel dat we het beste willen voor de Groninger ook zo overgebracht wordt naar de Groningers, op welke wijze moeten we mensen dan benaderen.

Omdat O&B en PEAG door elkaar begonnen te lopen, is ervoor gekozen beide nu uit elkaar te halen. Op dit moment ligt de prioriteit bij PEAG, waarbij ervaringen die hier opgedaan worden zeker meegenomen worden richting O&B. Deze keuze betekent wel dat er nieuwe maatregelen geïmplementeerd worden binnen de oude organisatie. Als ergens echt een nieuwe werkwijze nodig is, dan zal er een wijziging plaatsvinden. De rest wacht tot de nieuwe organisatie.

Siebe Keulen en **5.1.2e** zijn wel bezig samenhang in de pakketten PEAG en O&B aan te brengen. Ze onderzoeken de dwarsverbanden en welke systemen nodig zijn voor de regelingen. Op een later moment willen zij hier graag een toelichting op geven aan de OR. Na PEAG zal het IMG zich verder blijven ontwikkelen. Met O&B hoopt de directie de organisatie wendbaarder te maken door het omarmen van een nieuwe manier van werken.

Een nieuw aandachtspunt is de organisatie meer kostenbewust maken, meer inzicht te krijgen in de kosten en grip te krijgen op de financiën, ook in relatie met RVO. In de kamer is een motie aangenomen dat het IMG de kostprijs moet halveren. Vanaf volgend jaar wil het IMG daarom ook een meer inzichtelijke kostprijs afleveren. Deze andere benadering is deels gericht op de Rekenkamer, maar ook voor het eigen overzicht.

De inzet van deskundigen is op dit moment grootste kostenpost voor het IMG. Zeker als deskundigen meerdere malen ingeschakeld worden bij één dossier lopen de kosten snel op. De insteek is om in de toekomst wel een opnamerapport met een schatting van de kosten op te laten stellen, maar vervolgens



de aannemer aan het werk te zetten en alle schade te laten verhelpen. Dit wordt mogelijk gemaakt doordat het onderscheid tussen causale en niet-causale schade verdwijnt. Hierdoor wordt de rol van de deskundige direct een stuk kleiner.

Met deze nieuwe manier van werken wordt ook het burgerperspectief vergroot en komt het IMG meer naast in plaats van tegenover de burger te staan. Bijkomend voordeel is de kostenbesparing. In plaats van deskundigenrapporten opstellen zullen in de nieuwe situatie medewerkers, uitgerust met inhoudelijke kennis, het gesprek met aanvragers voeren. Hiervoor is mogelijk wel een nieuw type medewerker nodig. De organisatie zal dus het gesprek met medewerkers aangaan of zij voldoende uitgerust zijn om dit werk aan te kunnen en of zij op deze manier willen werken. En vervolgens opleidingsmogelijkheden aanbieden, of als medewerkers zo niet willen/kunnen werken, borgen dat deze persoon op een andere manier aan het werk blijft.

Dit zijn fundamentele veranderingen met grote consequenties voor het IMG en voor de medewerkers. We komen nu in een interessante fase die druk met zich meebrengt, maar ook kansen geeft. Nu bevinden we ons in de fase om te leveren aan de Groningers, dat is stap 1, en hierna werken we aan het creëren van een toekomstbestendige organisatie. De OR is hierbij voor bestuur en directie een belangrijk middel om te helpen vertalen hoe medewerkers denken over dit veranderingstraject en wat het gevoel is in de organisatie. Henk Korvinus vindt dat de medezeggenschap er nu echt toe doet en mede kan bepalen welke richting de organisatie inslaat.

Daarnaast is er de ambitie op de lange termijn om alle kennis en ervaring van het IMG in te zetten voor meer dan alleen Groningen. Bestuur en directie denken hierbij niet alleen aan het IMG als een kennisinstituut op het gebied van mijnbouw, maar ook aan andere soorten van bodemdaling en/of juist aan het uitvoering geven aan de aansprakelijkheid van de overheid in een compensatiemaatschappij.

4. Afspraken maken over betrokkenheid van de OR bij instemmings- en adviesaanvragen

De bestuurder verwacht voor de komende zes maanden alleen een voorgenomen besluit in het kader van Organisatie en Besturing (O&B). Deze adviesaanvraag hoort echter het sluitstuk te zijn voor allerlei zaken die daarvoor al doorgenomen worden met de OR. OR en bestuurder hebben beide de ambitie om goed met elkaar in gesprek te blijven. Dit traject wordt uiteindelijk formeel afgehecht, maar het is noodzaak om elkaar daarvoor continu te bevragen of het de goede kant opgaat en of medewerkers ook goed aangehaakt zijn.

Vervolg: Informeel overleg (geen notulen)



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	7 december 2023, 13.00 – 14.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.06 - Martinatoren
Aanwezig	:	Directie: Olivier de Bruijne
		5.1.2e
		OR: 5.1.2e
		5.1.2e 5.1.2e
		en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e
		Henk Korvinus en 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

In het informeel overleg had de OR al aangekondigd dat de bestuurder een brief zou ontvangen vanuit de DOR EZK over de waardering voor de medezeggenschap. De bestuurder heeft deze brief inmiddels ontvangen. De OR heeft geen behoefte aan overleg over de positie van de medezeggenschap binnen het IMG en voelt zich voldoende gesteund en serieus genomen door de bestuurder.

De OR informeert naar de Masterplannen voor de Huisvesting en in hoeverre het IMG hierin is meegenomen. Olivier de Bruijne antwoordt dat het IMG ergens volgend jaar gaat verhuizen binnen Cascade: in één verhuisbeweging naar een ander bouwdeel. Olivier de Bruijne is hier persoonlijk nog niet uitgebreid over geïnformeerd. Hij zal checken of de andere directeuren hier goed genoeg bij betrokken worden. 5.1.2e heeft vanuit de directie hierover contact met 5.1.2e. 5.1.2e. Laatstgenoemde zal over de verhuizing een notitie voorbereiden voor het MT. Voor Olivier de Bruijne is het belangrijkste aandachtspunt hoeveel werkplekken er voor het IMG zullen zijn.

Daarnaast heeft hij contact gehad met de algemeen directeur van RVO over de RijksHub in Assen. Het is niet mogelijk daar capaciteit te claimen exclusief voor het IMG. Wel wordt onderzocht of het mogelijk is deze RijksHub te gebruiken als structurele aanlandplek. De OR heeft signalen gekregen dat er op aangestuurd wordt dat rijksmedewerkers straks op alle Rijkskantoren terecht kunnen voor een werkplek. Olivier de Bruijne heeft daar niets over vernomen en naar zijn mening zal dit ook niet gebeuren. Voor dergelijke situaties zijn juist de RijkHubs ingesteld.

De OR hoort van collega's veel positieve geluiden over de eindejaarsbijeenkomst en de mogelijkheid om daar bij een kerstmarkt zelf een kerstpakket te kunnen vullen.

3. Vaststellen OV-verslagen

De verslagen voor de Overlegvergaderingen op 19 oktober en 9 november worden vastgesteld.

4. Actielijst

Acties 357 en 358 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

5. Voortgang PEAG-maatregelen

In de vorige OV kwam aan bod dat Zaakbegeleiders via deskundigen te horen kregen dat weer bij alle opnamen een nulmeting uitgevoerd zou worden. De reden dat besloten is om weer in alle gevallen een nulmeting uit te voeren heeft te maken met het gegeven dat straks voor alle opties finaliteit van toepassing is. Dit besluit maakt onderdeel uit van een groter pakket aan maatregelen, wat binnenkort



door EZK uitgelegd zal worden aan de maatschappelijke organisaties. Dat dit nu al in de wandelgangen rondgaat is een beetje voorbarig. De OR merkt op dat de nulmetingen in de praktijk ook nu al uitgevoerd worden. De besluitvorming rond dit onderwerp is intern niet goed genoeg gecommuniceerd.

Olivier de Bruijne benoemt dat in de PEAG-brieven het woord finaliteit niet gebruikt wordt, maar alleen de zinsnede voorkomt dat bij een nieuwe beving een nieuwe aanvraag kan worden ingediend. Op aandringen van het IMG staat in de brieven opgenomen dat de nieuwe bepalingen met terugwerkende kracht werken. De AVV-vergoeding wordt opgehoogd tot €10.000,- voor alle oude aanvragen, zonder handwerk en zonder onderscheid tussen VES en Maatwerk. Wel zullen er een aantal uitzonderingen gelden. De uitrol hiervoor staat gepland vanaf Q2 in 2024. Aanvragers die al meer dan €10.000,- hebben ontvangen komen niet in aanmerking voor extra vergoedingen. Wel is het IMG nog aan het nadenken over extra compensatie voor aanvragers met alleen causale schade. De OR reageert dat de hoogte van de immateriële schadevergoeding deels gebaseerd is op de hoogte van de uitkering voor fysieke schade. Het IMG denkt nog na of hier iets voor ingeregeld zal worden.

Op 14 december worden de eerste PEAG-brieven verstuurd en dan gaat ook de organisatie van start met IMS 2.0: een belangrijke dag dus. De brieven met het nieuwe aanbod zullen niet direct naar alle lopende dossiers verstuurd worden. Het IMG start met de pausedossiers, vervolgens zal de organisatie stapsgewijs aan alle dossiers een aanbod voorleggen.

De OR informeert of het versturen van de brieven zoveel druk zal leggen op de bezetting dat er verloven voor de kerstvakantie ingetrokken moeten worden. Olivier de Bruijne benoemt dat dit nog niet aan de orde. De OR heeft wel van een aantal collega's gehoord dat hun verlofaanvraag niet is goedgekeurd. Olivier de Bruijne zal navragen of dit verband houdt met PEAG.

Een eerste groep aanvragers krijgt dus voor de kerst al een keuzemogelijkheid voorgelegd, maar indien zij kiezen voor maatwerk of daadwerkelijk herstel dan kan hun keuze nog niet geëffectueerd worden. De uitwerking van de regelingen maatwerk en daadwerkelijk herstel geeft veel spanning bij de werkgroepen. Gelukkig is qua IV alles wel goed op orde, de onrust zit nu vooral op de uitvoering. Tegen de tijd dat de keuzes wel geëffectueerd kunnen worden, zullen waarschijnlijk nog weer nieuwe pijnpunten naar boven komen. Iedere beleidswijziging kost wel een jaar voordat alles goed loopt. Hopelijk komt het nieuwe kabinet niet met te veel wijzigingen in dit proces.

De OR maakt zich wel wat zorgen over het feit dat mensen nu een keuze voorgelegd krijgen, terwijl nog niet alle voorwaarden duidelijk zijn: waar kies je dan voor? Olivier de Bruijne geeft aan dat mensen ook de mogelijkheid krijgen om een tijdelijke keuze te maken tot alles helemaal duidelijk is. De voorwaarden voor daadwerkelijk herstel zijn er nu gewoon nog niet. De enige keuze die direct geëffectueerd kan worden is VES. Als mensen daarvoor kiezen, dan de keuze achteraf niet meer teruggedraaid worden.

Eerder is benoemd dat voor alle keuzes finaliteit van toepassing is. Bij Daadwerkelijk Herstel is dit wel anders dan bij de rest. Als men tijdens herstelwerkzaamheden nieuwe schades tegenkomt dan worden deze ook meegenomen. De regels hieromtrent volgen allemaal nog. Eerst is het wachten tot Den Haag de maatschappelijke organisaties heeft geïnformeerd.

6. Traject voor de aanstelling van een nieuwe directeur

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. Door het uitstel van Organisatie en Besturing tot na de implementatie van PEAG, is ook de werving van de nieuwe directeur uitgesteld. De interim-directie zal in februari/maart 2024 met een voorstel komen.

7. Sturingsinformatie

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.

8. Signalen vanuit de organisatie

De OR benoemt dat veel medewerkers niet weten waar zij met hun signalen Agressie en Geweld terecht kunnen. Ze geven dit vaak wel aan hun teammanager door, maar hebben vervolgens het gevoel dat het blijft liggen. Collega's voelen zich onvoldoende gesteund wanneer zij te maken hebben met (verbaal) agressieve uitingen door aanvragers. Het zou volgens de OR helpen als het IMG duidelijk uitspreekt welk gedrag het IMG wel/niet tolereert. De OR verwijst naar de huisregels die het NCG op zijn website heeft geplaatst. Veel medewerkers zien gescheld en bedreigingen nu al snel als iets wat er bij hoort en de OR vindt deze normvervaging niet wenselijk.

Het is een positieve ontwikkeling dat P&O bezig is met het inrichten van een intern meldpunt en het aanscherpen van de achterliggende procedure. Op dit moment zit er maar weinig structuur in het opleggen van sancties aan aanvragers die een grens hebben overschreden. Dit wil niet zeggen dat er nu niets gebeurd, maar het is belangrijk dat er ook organisatiebreed afspraken gemaakt worden over het opleggen van sancties en het vastleggen van deze sancties in informatiesystemen.

Daarnaast bepleit de OR dat het IMG zich inzet voor het promoten van het standpunt – ook richting de buitenwereld – dat het niet normaal is in om mensen in een publieke functie aan te vallen. Het IMG kan hierbij de samenwerking zoeken met andere organisaties binnen EZK.

9. Rondvraag en sluiting

De vergadering wordt gesloten.

Actielijst OV 18.01.2024

nronderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
336	Medewerkertevredenheidonderzoek	5.1.2e	OV-vergadering	9/14/2023		Deels afgerond	7/11 Overzicht MTO-sessies is gedeeld.
365	Verlof	Olivier	OV-vergadering	12/7/2023			
376	Sturingsinformatie	5.1.2e	OV-vergadering	1/18/2024			Vervolgens schriftelijke reactie OR over standpunt sturingsinformatie
377	PEAG	5.1.2e	OV-vergadering	1/18/2024			
378	Invulling vacante functie teamleider BJZS	5.1.2e	OV-vergadering	1/18/2024			

Actielijst OR 18.01.24

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
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	2/15/2024		
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			
372 Scholingsvoorstel 2024	Voorstel opstellen	DB & 5.1.2e	OR-vergadering	12/21/2023			
373 Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	1/18/2024			
374 Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede regeling	arbocommissie	OR-vergadering	1/18/2024	2/15/2024		
375 Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	werkgroep PZ	OR-vergadering	1/18/2024			

Verlag Vergadering Commissie Personeelszaken - Concept

Voorzitter	:	Niet bepaald
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	11 januari 2024
Locatie	:	Teams vergadering
Aanwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	Geen

• Opening

Als gevolg van het indienen van een voorstel (Sociale Cohesie) is besloten in de OR vergadering van 21 december 2023 dat de commissie personeelszaken een aanvang moet maken met reguliere vergaderingen. Het is de taak van de commissieleden om in de tweede week van januari 2024 samen te komen om een richting te plotten van wat ze met de commissie precies willen. De taak om deze actie uit te voeren is de verantwoordelijkheid van commissielid 5.1.2e.

Afspraken

Tijdens de vergadering hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- vóór elke vergadering zal er een agenda opgesteld worden met de OR agenda als voorbeeld. (taak = 5.1.2e);
- we vergaderen tenminste iedere vier weken, maar om de twee weken wanneer er relevante agendapunten zijn. 5.1.2e en 5.1.2e gaven aan flexibel te zijn. 5.1.2e en 5.1.2e gaven aan voorkeur te hebben voor woensdag. Voor nu hebben we een tijd geprikt als vaste afspreektijd: woensdag om 11u. (taak = 5.1.2e);
- ieder commissielid stelt een lijst op met de voor hen belangrijkste punten voor de commissie;
- voor nu zullen we digitaal vergaderen, wanneer nodig zal fysiek vergaderd worden.

Sociale Cohesie

OR lid 5.1.2e heeft een voorstel ingediend bij ons: "Versterken Sociale Cohesie binnen het IMG." We hebben kennis genomen van zijn voorstel en hebben naar aanleiding daarvan het volgende besproken: de commissie heeft nog te weinig kennis van de personeelsvereniging (PV) en JongIMG. Belangrijk is om eerst te weten wat deze entiteiten van elkaar onderscheidt en wat zij voor de medewerkers van het Instituut kunnen betekenen. Maar ook, wie ze zijn, hoe het is opgezet en wat de huidige gang van zaken is binnen die twee organisaties. Dit is belangrijk; als dit niet verduidelijk wordt, heeft het weinig zin om verder in te gaan op de volgende punten;

- de eerste drie punten gaan over projectleiders en projectondersteuners voor zowel de PV en JongIMG. Het is nog onduidelijk waarom er behoefte is voor 3 verschillende functies en of er een mogelijkheid is om deze functies te combineren.;
- we zijn het wel mee eens dat afdeling communicatie beide entiteiten kan ondersteunen;
- naar het oordeel van de commissie is de conclusie te stellig en leent deze zich voor nuancering.

Conclusie: We raden de Ondernemingsraad om het voorstel "Versterken Sociale Cohesie binnen het IMG" in huidige vorm niet aan te nemen.

• Sluiting vergadering



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 18 januari 2024, 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 en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
30 m	2 Kennismaking met Sylvia Wortmann	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	4 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	6 Voorbereiding Overlegvergadering 18.01.24 <i>Actualiteiten</i> <i>Update PEAG</i> <i>Update O&B</i> <i>Jaarplan IMG 2024</i> <i>Signalen vanuit de organisatie</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Voorstel Sociale cohesie <i>De werkgroep Personeelszaken heeft zich gebogen over het voorstel Sociale cohesie en adviseert de OR hoe hier uitvoering aan te geven.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Sturingsinformatie <i>De OR is schriftelijk geïnformeerd over de wijze waarop het IMG de kwaliteit van de prestatiegegevens zal borgen. Vervolgens is hierover gesproken in de OV op 7 december. De OR rondt het onderwerp af en besluit of vervolgacties nodig zijn.</i>	Allen	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 : Henk Korvinus
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 18 januari 2024, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Siebe Keulen

5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e en 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 verslag artikel 24 overleg 29.11.23 en OV-verslag 07.12.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Voortgang PEAG-maatregelen <i>De OR ontvangt een toelichting op de voortgang in de uitwerking en implementatie van de nieuwe maatregelen.</i>	5.1.2e	Ter informatie
10 m	6 Update O&B <i>Update ten aanzien van de activiteiten in het kader van Organisatie en Besturing.</i>	Siebe	Ter informatie
15 m	7 Jaarplan IMG 2024 <i>De bestuurder en directeur lichten het Jaarplan toe en de OR is in de gelegenheid om vragen te stellen.</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	



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 18 januari 2024, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Siebe Keulen

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	Henk	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen verslag artikel 24 overleg 29.11.23 en OV-verslag 07.12.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Voortgang PEAG-maatregelen <i>De OR ontvangt een toelichting op de voortgang in de uitwerking en implementatie van de nieuwe maatregelen.</i>	Henk/Siebe	Ter informatie
10 m	6 Update O&B <i>Update ten aanzien van de activiteiten in het kader van Organisatie en Besturing.</i>	Siebe	Ter informatie
15 m	7 Jaarplan IMG 2024 <i>De bestuurder en directeur lichten het Jaarplan toe en de OR is in de gelegenheid om vragen te stellen.</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	Henk	