

5. Actualiteit

De OR heeft naar aanleiding van het bericht op Plek over het Ankerplan vragen gekregen of dit voor sommige collega's niet een wijziging van standplaats inhoudt. De bestuurder geeft aan dat dit niet het geval is: de standplaats blijft ongewijzigd. Eventuele reiskosten naar Assen worden vergoed op basis van het hoge tarief. Met dit Ankerplan moet het mogelijk worden voor alle teams om wekelijks bij elkaar te zitten.

Daarnaast is het IMG voortdurend aan het rondkijken naar uitbreiding van het aantal werkplekken. Uitgangspunt blijft hierbij dat de locatie Assen op termijn gesloten zal worden en er voor iedereen een werkplek in Groningen beschikbaar is.

Tijdens de verbouwing van Mandemaat 3 is het personeelsrestaurant daar gesloten. Voor IMG-medewerkers in Assen zal ter vervanging een cateraar ingeschakeld worden.

6. Verslag OV 14.09.23

Het verslag wordt vastgesteld.

7. Actielijst

Actie 355 is afgehandeld. Dit actiepunt kan van de actie. De actielijst is bijgewerkt.

8. Signalen vanuit de organisatie

Het is de OR opgevallen dat de MTO-resultaten binnen ieder team op een andere manier besproken worden. De OR vraagt of hiervoor geen kaders zijn afgegeven. De OR vindt het belangrijk dat alle medewerkers onderdeel zijn van/betrokken zijn bij de bespreking van de MTO-resultaten. Op dit moment lijkt dit niet altijd even goed uit de verf te komen.

5.1.2e geeft aan dat het een bewuste keuze van het MT is om de teammanagers zelf te laten bepalen hoe zij het MTO met hun team willen bespreken. Als medewerkers het gevoel hebben dat de gehanteerde methode niet goed werkt, dan kunnen zij dit melden bij hun leidinggevende. Als medewerkers dit niet durven, dan kunnen zij een dergelijk signaal ook afgeven bij een P&O adviseur of bij de teammanager P&O.

De OR meldt dat vanuit Toetsing - met uitzondering van de prio's - geen rapporten meer worden verstuurd. Verschillende andere teams hebben hier last van, maar zijn hier niet over geïnformeerd. De OR bepleit transparantie en adviseert andere teams hier wel over te informeren. Dit signaal had de directie nog niet bereikt, zij pakken dit op.

9. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : ██████████ 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 19 oktober 2023, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: 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 en ██████████ 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Henk	
15 m	2 Kennismaking met interim-directie ██████████ 5.1.2e en Siebe Keulen sluiten aan bij deze OV om kennis te maken met de OR.	Allen	
10 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 14.09.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	██████████ 5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	6 Organisatie en Besturing (vast agendapunt) <i>Bespreking van de laatste stand van zaken op het gebied van Organisatie en Besturing.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	7 Kabinetsbesluiten <i>De OR wordt bijgepraat over de laatste stand van zaken rond de kabinetsbesluiten.</i>	Henk	Ter informatie
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	



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : ██████████ 5.1.2e
 Notulist : ██████████ 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 14 september 2023, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directeur: Olivier de Bruijne

██████████ 5.1.2e

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 en vaststellen agenda	██████████ 5.1.2e	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag 06.07.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	██████████ 5.1.2e	Ter vaststelling
30 m	5 Organisatie en Besturing (vast agendapunt) <i>De OR wordt bijgepraat over de laatste stand van zaken rond Organisatie en Besturing.</i>	Olivier	Ter informatie
15 m	6 Resultaten Medewerkertevredenheidsonderzoek <i>De bestuurder en OR bespreken in hoeverre de OR inzage krijgt in de resultaten van het MTO.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	7 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	8 Sluiting	██████████ 5.1.2e	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	14 september 2023, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.3.07
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directeur: Olivier de Bruijne 5.1.2e
		OR: 5.1.2e
		5.1.2e 5.1.2e
		5.1.2e 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

Henk Korvinus overhandigt namens de organisatie de leden van de nieuwe Ondernemingsraad een bos bloemen en spreekt zijn waardering uit voor de bereidheid zich in te zetten voor het IMG, haar medewerkers en de medezeggenschap.

Op maandag 18 september zal de **staatssecretaris** (Stas) een bezoek brengen aan het IMG. Onderwerpen die in het gesprek met het bestuur aan bod komen: de nieuwe opdracht aan het IMG, de 60k maatregelen en de vaste forfaitaire vergoeding, de werkbaarheid van de maatregelen, het mestkelder dossier – er is voortgang in overeenstemming met wat agrariërs willen –, immateriële schadevergoeding (IMS), hoe de Stas naar het IMG kijkt en een blik op de toekomst (met het oog op de aankomende verkiezingen). Ook zal de Stas in gesprek gaan met een delegatie van de OR 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e. Zij willen de Stas een duidelijker beeld geven van de medewerkers bij het IMG, de beeldvorming rond medewerkers en aanvragers, de Stas wijzen op het belang dat de kabinetsmaatregelen werkbare regelingen opleveren en het belang van verwachtingsmanagement in de communicatie vanuit de politiek richting burgers: het in uitvoering brengen van wat politici beloven/toezeggen kost tijd. Daarnaast is op verzoek van de Stas ook Zaakbegeleiding onderdeel van het gesprek. Olivier de Bruijne licht toe dat de Stas vooral in gesprek wilde gaan met medewerkers die in direct contact staan met de burgers. Dat vermoedde de OR al en daarom is het gesprek ook verbreed zodat het niet alleen over het Zaakbegeleiding gaat, maar ook over het Serviceloket en de steunpunten.

De afgelopen maanden heeft het IMG intensieve gesprekken gevoerd met het ministerie over de **kabinetsmaatregelen**. Tot eind juli/begin augustus lag vooral het accent op de toekenning in geld. Het IMG heeft herhaaldelijk terugverwezen naar de voorstellen vanuit het IMG om het geldbedrag te koppelen aan daadwerkelijk herstel. In de 2^e helft van augustus heeft er een omslag plaatsgevonden en zijn ook het ministerie en de staatssecretaris overtuigd van de noodzaak een koppeling aan te brengen tussen de vergoedingen en herstel. Wel blijft het in specifieke gevallen mogelijk om hiervan af te wijken. Daarnaast is afgesproken de bedragen VES en AVV te verhogen naar maximaal 10k. Het IMG heeft nagerekend dat onder deze voorwaarden en met deze bedragen de verhouding aanvragen VES en Maatwerk uitvoerbaar is. Als er geen koppeling met herstel wordt aangebracht, dan zal 90% van de aanvragers voor Maatwerk kiezen, wat meer werk op zal leveren dan het IMG aankan. De koppeling met daadwerkelijk herstel is voor de uitvoering dus cruciaal.

In aanvulling op bovenstaande zullen nog verschillende andere besluiten moeten worden genomen, denk hierbij aan de rol van deskundigen bij opnames, de voorwaarden voor VES en AVV, hoe de koppeling met herstel vorm zal krijgen in de praktijk, de samenwerking in de uitvoering met andere partijen zoals SNN enz. De uitdaging ligt er om een stelsel te bedenken wat redelijk, begrijpbaar en uitvoerbaar is.



Het IMG is nog in afwachting van een reactie van de Stas op het laatste voorstel vanuit IMG en EZK. Wat nu gedeeld is is de huidige stand van zaken, dit kan nog veranderen. Zodra er meer zekerheid is over het standpunt van de Stas, dan zal dit uiteraard gedeeld worden met de OR en de organisatie.

De **interim-directie** heeft een onderlinge verdeling van taken en aandachtsgebieden gemaakt tussen de drie directeuren. In de loop van volgende week zal de directie deze verdeling bekend maken binnen de organisatie. Vast staat dat alle drie directeuren aan te spreken zijn voor het gehele takenpakket en dat ieders capaciteiten benut zullen worden.

De nieuwe OR gaat binnenkort op training: op 20 en 25 september.

3. Verslag OV 06.07.23

De tekstuele wijzigingen zijn schriftelijk doorgegeven. Het verslag wordt vastgesteld.

4. Actielijst

OR en directie zullen samen optrekken om de personeelsvereniging nieuw leven in te blazen. Deze actie op de actielijst wordt geupdate.

5. Organisatie en Besturing

Het definitieve voorstel Organisatie & Besturing (O&B) is globaal in het bestuur gesproken. Het bestuur begrijpt de wens voor aanpak van de fysieke schadeketen en kan zich op hoofdlijnen vinden in het voorstel. Wel plaatst het bestuur kanttekeningen bij de opzet van de Multi Disciplinaire Teams (MDT's). Het bestuur zou graag zien dat voor de MDT's ook de mogelijkheden voor een geografische indeling onderzocht worden, zeker in het licht van een intensievere samenwerking met het NCG. Ook het NCG onderzoekt de mogelijkheden om hun organisatie anders in te richten. Het lijkt het bestuur verstandig dat beide organisaties het gesprek aangaan. Daarnaast is het bestuur van mening dat daadwerkelijk herstel als optie niet duidelijk terug te zien is in de organisatiestructuur van O&B.

Het voorstel wat er nu ligt is een tussenfase, waarin alle opties afgewogen worden. 5.1.2e is bezig om invulling te geven aan de programmastructuur en de programma's. Op 9 oktober wordt in het Groot MT het overkoepelende programmavoorstel besproken.

Er komen grote brokken af op het IMG: PEAG, de organisatie moet verder professionaliseren, de uitkomsten van de maatregelen bepalen uiteindelijk hoe de organisatiestructuur er uit komt te zien, maar tegelijkertijd wil het IMG niet stil blijven zitten en hier al op vooruit werken. Daarom zijn er 'speedbootjes' uitgezet ter voorbereiding op PEAG. Het IMG bevindt zich nu in een soort hybride tussenfase: we wachten op de maatregelen, maar de druk om snel aan de slag te gaan is torenhoog.

Ten aanzien van O&B is besloten dat er komt een procesmatig voorstel komt, bestaande uit 9 processtappen. Op deze manier wil het IMG komen tot een nieuwe manier van werken met meer structuur, meer rust en op deze manier de organisatiestructuur veranderen. In aanvulling op het 9 stappen-plan zal ook een communicatieplan opgesteld worden. Het hele proces zal nu in een wat lagere versnelling voortgezet worden: pas als de kabinetsmaatregelen genomen zijn is er meer duidelijkheid over hoe de organisatiestructuur er uit zal komen te zien. Maar gezien de ambitie van het IMG om het ketenproces te herijken, zal dit bijna onvermijdelijk leiden tot het werken met MDT's. Het IMG zal dus ook verder onderzoeken op welke manier dit vormgegeven kan worden.

De OR geeft aan dat binnen de organisatie grote ongelijkheid is over wat teams weten over O&B. Sommige teams zijn beter geïnformeerd dan andere teams in de organisatie. De OR vindt deze ongelijkheid niet wenselijk. Daarnaast horen OR-leden binnen hun team soms informatie die niet bekend is binnen de OR, waarbij hun manager aangeeft dat ze deze informatie niet mogen delen met de OR en collega's van buiten het team. Olivier de Bruijne geeft aan dat er niets vertrouwelijk is aan O&B en dat informatie wel degelijk gedeeld mag worden. Hij en Henk Korvinus benadrukken dat OR-leden wat zij elders horen in de organisatie terug mogen laten komen in de OR. Ook Olivier de Bruijne heeft signalen ontvangen dat verschillende teams over uiteenlopende kennis beschikken op verschillende niveaus. De afdelingsmanagers zullen in het MT bespreken welke beelden er leven in de organisatie. Hier komt een aanpak op vanuit het MT.

Henk Korvinus ziet dat het ingewikkeld is voor de OR om nu iets te vinden van de plannen die er liggen voor de organisatie. De insteek is om een overzichtelijker beeld te creëren en het voorstel op te

knippen in kleinere brokken. ^{5.1.2e} beaamt dat dit zeer wenselijk is en dat de OR hier vanochtend ook over heeft gesproken in de OR-vergadering. Om eerst op hoofdlijnen te kijken of de OR zich herkent in de drie thema's, de denkrichting van O&B en wat hiervoor nodig is. Vervolgens komen de 9 stappen met deelonderwerpen in beeld. Olivier de Bruijne geeft aan dat de projectgroep op dit moment bezig is structuur aan te brengen in onderwerpen en in tijd, en dat ook de OR daar een plek krijgt. Op dit moment bevindt het IMG zich nog vóór fase 1, de fase van de beeldvorming. Pas na de kabinetsbesluiten zal de eerste fase van start gaan.

Voor het vormgeven van de 9 stappen worden verschillende managementmodellen gehanteerd. Per stap zal ook de OR een rol gegeven worden. Het betrekken van de OR kan op verschillende manieren: voorleggen, sparren, advies vragen. Deze 9 stappen zijn deels procesmatig en deels zal tijdens een stap al uitvoering gegeven worden aan O&B. Op dit moment is het 9 stappenplan dus nog in de maak en Olivier de Bruijne kan nog geen deadline geven waarop het gereed is.

Op de achtergrond wordt het werken met MDT's verder vormgegeven. De OR vraagt naar het projectvoorstel voor de aangekondigde pilot MDT's. Olivier de Bruijne geeft aan dat het voornemen is om een soort pré-pilot te lanceren. Voor een pilot moeten een plan van aanpak om bepaalde criteria te toetsen worden opgesteld en deze criteria zijn vooraf lastig te formuleren als het de insteek is om in de breedte het werken met MDT's te onderzoeken. Daarom zal er eerst een pré-pilot plaatsvinden, waarbij een MDT circa 15 dossiers van begin tot eind binnen in behandeling zal nemen. Vanuit deze ervaringen kan dan een 'echte' pilot opgezet worden.

6. Resultaten Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Voor de zomervakantie heeft de OR de resultaten van het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) op organisatie- en afdelingsniveau ontvangen. De OR heeft de bestuurder gevraagd of de OR ook de resultaten op teamniveau kan ontvangen, maar de bestuursvoorzitter en directeur aarzelen om de OR deze gegevens te verstrekken. Olivier de Bruijne geeft aan dat de resultaten herleidbaar kunnen zijn tot individuen en hij is bezorgd om de privacy. Daarnaast denkt hij dat de OR de resultaten op teamniveau wil inzien om het functioneren van teammanagers te beoordelen en dat vindt hij niet wenselijk. Het lijkt ook ^{5.1.2e} beter om deze gegevens niet te delen. Zij heeft contact gehad met RVO en ook daar worden de gegevens op teamniveau niet met de OR gedeeld. Het lijkt haar belangrijk dat de OR de focus legt op hoe op teamniveau omgegaan wordt met de resultaten en niet met de uitkomst van het MTO an sich. Zij heeft ook overleg gehad met de privacy officers en die geven aan dat de uitkomsten op vragen ten aanzien van het functioneren van teammanagers niet gedeeld mogen worden, omdat deze resultaten herleidbaar zijn tot individuen.

De OR wil graag de resultaten ook op teamniveau willen ontvangen, maar niet om teammanagers ermee om de oren te slaan. De vorige OR heeft signalen gekregen van teams waar het niet goed ging; het MTO kan de OR inzicht bieden of deze problemen inmiddels kleiner zijn geworden. Daarnaast biedt het MTO de OR de mogelijkheid om te toetsen of ieder team met een Plan van Aanpak komt en of dit plan de juiste onderwerpen bevat. ^{5.1.2e} geeft aan dat niet alle signalen terug te zien zijn in de MTO-resultaten. En dat het aan het team is om te bepalen wat opgepakt wordt in een Plan van Aanpak. Dit hoeven niet per definitie de onderwerpen te zijn die laag scoren in het MTO, maar zijn de onderwerpen die het team belangrijk vindt. Het is de verantwoordelijkheid van het MT dat in alle teams gesprekken plaatsvinden. Dit zal ook gemonitord worden.

De OR is blij met de aanpak om te borgen dat binnen alle teams gesprekken plaatsvinden over het MTO en dat er overall een Plan van Aanpak komt. Wel spreekt de OR zijn verwondering uit over de argumenten om de resultaten niet te delen met de OR: in het Arbo-overleg is expliciet benoemd dat privacy niet de reden was om de resultaten op team-niveau niet te willen delen met de OR. ^{5.2.1}

5.2.1

Belangrijker nog dan de resultaten vindt de OR dat binnen alle teams een goed gesprek plaatsvindt, dat medewerkers zich vrij voelen om binnen hun team te kunnen bespreken waar hun zorgen liggen en dat deze thema's terecht komen in een Plan van Aanpak. De directie hoort het graag als de OR signalen krijgt dat de gesprekken niet op de juiste manier gevoerd worden of als het Plan van Aanpak niet deugdelijk tot stand komt.



5.1.2e zal eind oktober een overzicht delen met de OR van alle teams waar gesprekken hebben plaatsgevonden, waar een Plan van Aanpak is opgesteld en waar welke stappen genomen worden. Zij zal ook de teammanagers aanspreken om de doelstellingen uit het Plan van Aanpak op te nemen in de jaarplannen voor 2024.

7. Signalen vanuit de organisatie

OR-leden worstelen soms met hun dubbelrol als OR-lid en medewerker door de opstelling/het gedrag van hun manager. Als voorbeeld haalt de OR het voorbeeld aan wat benoemt is bij het onderwerp O&B. Henk Korvinus en Olivier de Bruijne benadrukken dat OR-leden de vrijheid hebben om alles wat ze in hun team-overleggen horen te delen in de OR. Olivier de Bruijne pakt dit signaal op en zal dit bespreekbaar maken in het MT.

Overige signalen zal de OR omwille van de tijd schriftelijk doorgeven.

8. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	5 december 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e
	:	5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR-leden benoemen de volgende actuele onderwerpen:

- Locatie Hoogkerk duurzaam herstel
De locatie in Hoogkerk is open voor de afdeling duurzaam herstel. Het gaat om een aanlandplek waarbij de eerste ervaring is dat wel afstand tot het IMG ervaren wordt.
- Adviesaanvraag duurzaam herstel
De OR heeft de adviesaanvraag voor duurzaam herstel ontvangen. Deze adviesaanvraag wordt in de overlegvergadering van 19 december toegelicht door de bestuurder. Een punt dat opvalt in de VOB zijn de loonschalen voor zaakbegeleiders die in tegenstelling tot eerdere toezeggingen niet zijn verhoogd. In het technisch overleg over duurzaam herstel is toegezegd dat deze functies gewaardeerd worden door het UBR waardoor de invloed van de OR beperkt is. De OR zal hier in de overlegvergadering naar vragen. Op dinsdag 10 december wordt de VOB aan de betreffende afdeling toegelicht. De OR besluit na die bijeenkomst een mail te sturen naar de medewerkers van die afdeling met het verzoek hun vragen en opmerkingen aan de OR mee te geven voor de bespreking op de 19^e. Naast de optie tot mailen zal gecommuniceerd worden dat de OR-leden op 12, 13 en 16 december aanwezig zijn in Groningen/Assen om persoonlijk in gesprek te gaan.
- Referentiekader medezeggenschap
De voorzitter van de OR heeft op 6 december a.s. een afspraak met Siebe Keulen en 5.1.2e over het referentiekader medezeggenschap en het meenemen van de competenties van OR-leden in WOG-gesprekken.
Binnen de DOR zijn al vier leden gestopt omdat de combinatie (D)OR en de eigen functie niet meer mogelijk was. De GOR Rijk gaat het komend jaar uitvoering communiceren over het referentiekader en heeft een toolbox ontwikkeld met onder andere een competentiegids en een 360-graden feedback. De ambtelijk secretaris zal dit delen met de OR-leden.
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
Bedrijfsmaatschappelijk werker 5.1.2e heeft te kennen gegeven graag een keer bij de OR langs te komen. De arbocommissie pakt dit op.



- o Wervingsactie – bericht PLEK

De wervingsactie 'maak van je vrienden je collega's' roept gemene reacties op zo bleek in een bericht op PLEK waar inmiddels diverse collega's op hebben gereageerd. Naast zaken als kosten, duurzaamheid, gebruik van persoonlijk IMG-mailadres is de kern van het bericht dat bij de invulling van de vacatures meer intern gekeken moet worden naar potentie van eigen medewerkers en doorgroeimogelijkheden. De OR heeft dit punt al vaker benoemd en opties als het aan elkaar koppelen van een senior en junior medewerker voorgesteld. Naast de doorgroeimogelijkheden draagt dit bij aan kennisborging. Bij de werving lijkt het diploma het belangrijkste criterium te zijn terwijl opgedane vaardigheden eveneens tot een bepaald werk- en denkniveau leiden. De doorgroeimogelijkheden zijn een overheidsbreed-probleem zo bleek tijdens de medezeggenschapsdagen waaraan is deelgenomen.

In de overlegvergadering is de OR geïnformeerd over de plannen voor de strategische personeelsplanning en de schouw die daaraan voorafgaat. Deze stappen dragen bij aan de doorgroeimogelijkheden. De OR besluit het punt te benoemen in het informeel overleg.

buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

Het MT heeft ingestemd met het gecoördineerd beleid bij ongewenst gedrag. Onderdeel van dit voorstel was een opdracht aan P&O om voor het protocol agressie en geweld dat hiermee samenhangt de vertaalslag te maken naar de praktijk. In het arbo-overleg van 12 december a.s. wordt hier verder over gesproken.

Bij agressie en geweld is er nog geen coördinatie met andere partijen zoals bijvoorbeeld gemeentes. Dit kan op een later moment opgepakt worden als het binnen IMG op orde is.

5. Nabespreking vergaderingen

De OR heeft de OV-vergadering van 21-11, het overleg met de pSG d.d. 25-11 en het artikel-24 overleg d.d. 26-11 al nabesproken na afloop van de vergaderingen maar daarbij waren niet alle OR-leden aanwezig. Tijdens deze nabesprekingen is onder ander gesproken over de betrokkenheid van de OR bij de organisatieontwikkelingen en het referentiekader medezeggenschap.

De enthousiaste presentatie van **5.1.2e** over AI tijdens het artikel 24 overleg was boeiend. De OR heeft geen verdere punten ten behoeve van de nabespreking.



6. Voorbereiding informeel overleg d.d. 10 december 2024

De OR zal tijdens het informeel overleg het bericht op PLEK over de wervingsactie, de adviesaanvraag duurzaam herstel en de kwaliteit van WOG-gesprekken aan de orde stellen. Naast dat in WOG-gesprekken competentie-ontwikkeling van OR-leden niet wordt meegenomen blijkt dat er sowieso veel verschillen zijn in voorbereiding en het verzamelen van input bij dit soort gesprekken.

7. Scholingsplan OR 2025

De voorzitter en ambtelijk secretaris van de OR hebben gesproken met SBI-formaat over een scholingsplan voor de OR voor 2025. De OR-leden hebben recht op vijf scholingsdagen; de commissieleden hebben drie extra dagen.

Met een scholingsplan komt er meer structuur in de scholing wat eveneens bijdraagt aan de speerpunten die de OR heeft bepaald.

Voor 2025 is het voorstel om drie gezamenlijke trainingsdagen te plannen met een eendaagse in het voorjaar en een tweedaagse in het najaar. Voor de tweedaagse wordt het najaar gekozen zodat deze met een complete OR na de verkiezingen is.

Voor de gezamenlijke training zijn organisatieontwikkelingen/veranderingen en daarbij zowel het strategisch aspect als de cultuuromslag mogelijke onderwerpen. Verder is er ruimte voor persoonlijke trainingen of in commissie-verband verband zoals Arbo, dagelijks bestuur of achterbancommunicatie. Naast SBI zijn er ook congressen zoals OR-live of Rijksdagen die onder scholing vallen. De OR-leden wordt verzocht voor 19 december de persoonlijke trainingsbehoeften door te geven aan de ambtelijk secretaris zodat het scholingsplan kan worden gefinaliseerd.

8. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	19 december 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Genodigd	:	OR: 5.1.2e
		5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	5.1.2e en 5.1.2e
		5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	Allen	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken <i>- Terugkoppeling gesprek staatssecretaris 9-12</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
30 m	5 Adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel <i>De adviesaanvraag wordt toegelicht in de overlegvergadering van 19 december. De OR bereidt deze bespreking voor.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	6 Rooster van aftreden <i>De zittingsduur van de leden van de OR is 4 jaar. Na 2 jaar treedt de helft van de leden af. De OR-leden wordt verzocht aan te geven of zij op het rooster van aftreden willen en zich opnieuw verkiesbaar stellen zodat het rooster kan worden vastgesteld.</i>	Allen	Ter vaststelling
5 m	7 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	8 Sluiting	5.1.2e	



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Ronald Koch
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 19 december 2024, 13.00 – 14.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.08, zaal Korenbeurs
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e
 Mede-aanwezig AP 5 : 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Ronald	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen verslagen OV-vergadering d.d. 21-11-24 Artikel 24-overleg d.d. 26-11-2024	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
45 m	5 Adviesaanvraag: Organisatie en formatierapport duurzaam herstel <i>De OR krijgt een toelichting op de adviesaanvraag. Mede-aanwezig 5.1.2e en 5.1.2e</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen uit de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	7 Sluiting	Ronald	

Actielijst OR

nr. onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352	Plan van Aanpak MTO	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen)
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan initiatiefvoorstel van 5.1.2c nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023		Tweede initiatiefvoorstel over sociale cohesie is met actie 375 gereed (21-11-24)
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024		
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024		Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024		5.1.2c is projectleider voor implementatie regeling Het IM1 heeft ingestemd met het gecoördineerde beleid bij ongewenst gedrag en opdracht aan P&O om voor het protocol agressie en geweld de vertaalslag te maken naar de praktijk. In het arbo-overleg van 12 december a.s. wordt hier verder over gesproken.
390	Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024		
391	Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	wergroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024		
392	Gebruik en schoonmaken bekers	Voorstel uitwerken voor aanschaf en schoonmaak (leen)bekers	wergroep duurzaamheid	OR-vergadering	7-11-2024		Afd. facilitaire zaken en de preventiemedewerker bij betrekken (mogelijkheid inzet arbeidsparticipant). Nu geen prioriteit ivm bezetting OR.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
382	Agenderen meerjarenbegroting	De meerjarenbegroting wordt na een half jaar geevalueerd.	AS	OV-vergadering	11-4-2024	17-10-2024		Begin 2025 nieuwe versie meerjarenbegroting agenderen



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Onderwerp : Advies: Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel
Datum : 27 november 2024

Beste ondernemingsraad,

Op grond van artikel 25 lid 1 onder e van de Wet op de ondernemingsraden leg ik u ter advies het Organisatie en Formatie Rapport Duurzaam Herstel voor.

Aanleiding

Begin 2023 is gestart met het proces om te komen tot het formaliseren van de projectorganisatie van DZH. Dit is in een aantal stappen gedaan. In mei van dit jaar is een notitie opgesteld waarin de problematiek is geschetst en waarin is voorgesteld een Voorgenomen Organisatie Besluit op te stellen. Dit is door het MT op 15 mei¹ geaccordeerd.

In juni 2024 is een discussienota opgesteld waarin de uitgangspunten van de nieuwe organisatie zijn toegelicht. Dit heeft geleid tot een MT-besluit op 19 juni om een afdeling herstel op te zetten². Deze discussienota is ook gedeeld met de Ondernemingsraad op 25 juli 2024 en besproken in een technisch overleg op 10 oktober 2024.

Vervolgtraject

Het Organisatie en Formatierapport wordt besproken tijdens de overlegvergadering van 19 december 2024. Na positief advies van de Ondernemingsraad, zal de implementatie van de organisatiewijziging worden gestart. Het doel is om na een positief besluit, de nieuwe organisatie per 1 januari 2025, of zo spoedig mogelijk, van start te laten gaan.

De afdeling Herstel wordt een nieuwe afdeling en DZH is hierin de eerste stap. De projectorganisatie is een mix van ambtelijke medewerkers en externe inhuur. Een doel van de organisatie-aanpassing is om op den duur het aantal externe medewerkers af te bouwen en het aantal eigen medewerkers te laten groeien. In de aansturing van de organisatie wordt gekozen voor een dakpansgewijze overdracht.

¹ Notitie 20240507 Adviesnota MT IMG – Duurzaam Herstel formaliseren versie 1.1

² Notitie 20240710 Discussienota MT IMG Afdeling Herstel formaliseren



Met het opzetten van de nieuwe organisatie wordt de formatie gevormd en kunnen vacatures worden opengesteld. De huidige ambtelijke medewerkers kunnen hierop solliciteren, waarbij hun ervaring in het voordeel spreekt.

Erop vertrouwend u zo voldoende te hebben geïnformeerd. Mochten er nog vragen zijn dan verneem ik dat graag zo spoedig mogelijk.

Met vriendelijke groet

5.1.2e

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

Bijlage:

- Organisatie en Formatie Rapport Duurzaam Herstel



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	21 november 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.08 - Korenbeurs
Aanwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De OR besluit de behandeling van de agendapunten 5 (Voorbespreking overleggen) en 7 (Bespreking ontvangen stukken) om te wisselen. Met deze wijziging wordt de agenda vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR-leden benoemen de volgende actuele onderwerpen:

- o Huisvesting
Er is onder medewerkers onduidelijkheid over de huisvesting onder andere over het al dan niet verhuizen van de afdeling IV van Assen naar de Emmasingel en het gebruik van de locatie Hoogkerk voor duurzaam herstel. De locatie in Hoogkerk wordt regelmatig benoemd als werkplek terwijl het als aanlandplek bedoeld is. Verder worden op de locatie Cascade steeds meer ruimtes gebruikt voor projecten terwijl die oorspronkelijk in Assen horen te werken. De OR besluit huisvesting aan te kaarten in de OV-vergadering van 21 november.
- o Hoger beroep
Op PLEK en in de media is een bericht geplaatst dat het IMG bij hoge uitzondering in hoger beroep gaat tegen een uitspraak van de rechtbank Noord-Nederland. In dit geval is er sprake van hoge uitzondering, omdat deze uitspraak een veel bredere betekenis heeft dan deze individuele zaak en kan leiden tot ongewenste verschillen in afhandeling van schadedossiers.
- o Overleg staatssecretaris
Het overleg van Staatssecretaris Van Marum met de OR's van IMG en NCG is verplaatst van 11 november naar 9 december a.s.
- o Vergaderschema 2025
De ambtelijk secretaris heeft een concept-vergaderschema voor 2025 opgesteld en voorgelegd aan het secretariaat van Ronald Koch en Siebe Keulen. In principe wordt de donderdag aangehouden als vergaderdag. Indien nodig wordt uitgeweken naar dinsdag. De OR spreekt af dat als voor de OV wordt uitgeweken naar dinsdag, de OR-vergadering voor die week ook naar de dinsdag wordt verplaatst zodat beide vergaderingen op dezelfde dag plaatsvinden.



- Vergoeding inrichting werkplek
Voor de inrichting van de werkplek is vastgelegd dat voor een koptelefoon maximaal 300 euro gedeclareerd mag worden. Een aantal OR-leden geeft aan dat wanneer een hoger bedrag wordt gedeclareerd dit ook uitbetaald wordt. De OR spreekt af dit te bespreken in het arbo-overleg.
- De OR heeft op 21 november het jaarlijkse etentje.
- Afgesproken wordt om aan de OR van NCG voor te stellen een gezamenlijke nieuwjaarsborrel te drinken.

buiten verzoek

4. Actie- en besluitenlijst

De ambtelijk secretaris licht de stand van zaken van de actielijst toe.

- Actie 375: deze actie is gereed. Het voorstel voor sociale cohesie ging over doelstellingen en behoeften van JongIMG en de personeelsvereniging. Inmiddels is de personeelsvereniging opgericht en organiseert diverse activiteiten. JongIMG is hierin opgegaan.
- Actie 364: het voorstel voor sociale cohesie (actie 375) was eveneens onderdeel van actie 364. Voor deze actie blijft alleen het initiatiefvoorstel over het perspectief op de arbeidsmarkt staan.
- Actie 390: in het arbo-overleg van 14 november jl. is een adviesnota besproken over gecoördineerd beleid tegen ongewenst gedrag die binnenkort ter besluitvorming voorligt in het MT. Deze nota bevat een aanpassing van de huisregels, een voorstel voor centrale registratie van ongewenst gedrag, de implementatie van een coördinatieteam ongewenst gedrag en een handleiding ordemaatregelen. Tijdens dit overleg heeft de arbocommissie wederom de zorgpunten benoemd over de verschillen tussen de beschrijving van de werkwijze in het protocol agressie en geweld en de praktijk. Het stuk aan het MT zal worden uitgebreid met het verzoek om een verantwoordelijke aan te wijzen voor de verdere uitwerking in de praktijk zoals bijvoorbeeld training in het juist formuleren van informatie in dossiers en de mogelijk IV-aanpassingen om centrale registratie zichtbaar te maken voor alle betrokken medewerkers zodat zij hierop kunnen anticiperen bij contact met een betreffende aanvrager.
- Actie 392: Het DOR-lid zal informeren via de DOR of dit bij meer organisatie speelt en hoe zij daar mee omgaan. Aangezien de OR op dit moment functioneert met een kleiner aantal leden zijn de werkzaamheden van de commissie duurzaamheid op een lager pitje gezet. De OR besluit deze actie op de lijst te laten staan maar er op dit moment niet de prioriteit aan te geven.



5. Bespreking ontvangen stukken

De OR heeft diverse stukken van de bestuurder ontvangen waarop het een reactie zal geven in de OV-vergadering van 21 november. Een aantal stukken is besproken in de OR-vergadering van 7 november jl. De stukken over het werken in MDT's en de overdracht van O&B naar de lijn zijn toen doorgeschoven.

Notities werken in MDT's

De OR vraagt zich af wat de huidige stand van zaken van het werken in MDT's is aangezien de stukken van voor de zomer dateren. De OR zal in de OV-vergadering vragen hoeveel MDT's er zijn en welke prioriteit hieraan is gekoppeld. Verder is de OR benieuwd hoe wordt geborgd dat alle MDT's dezelfde werkwijze hanteren en hoe informatie wordt gedeeld.

Overdracht O&B naar de lijn

Met betrekking tot O&B heeft de OR aan de bestuurder gevraagd om een breder beeld te schetsen van de beoogde organisatiestructuur. Dit staat op de agenda van de OV-vergadering van 21 november.

6. Lidmaatschap Departementale Ondernemingsraad (DOR) door IMG

De afgelopen maanden is er veel onduidelijkheid geweest over de departementale herschikking. Een onderdeel daarvan is het lidmaatschap van de DOR. Uit de meest recente informatie blijkt dat het IMG formeel per 1 juli 2025 overgaat naar BZK. Op basis daarvan wordt voor het DOR-lidmaatschap voorgesteld tot 1 januari 2025 volledig aangesloten te blijven bij de DOR EZ om daar alles goed af te ronden en vanaf 1 januari 2025 de deelname aan die DOR te beperken tot de werkgroep departementale herschikking. Dit geeft de ruimte om vanaf 1 januari 2025 waar mogelijk aan te sluiten bij de DOR BZK om kennis te maken en bekend te raken met de onderwerpen die daar spelen.

Besluit: de OR gaat akkoord met dit voorstel die qua personele bezetting binnen de OR het beste aansluit. Het DOR-lid zal dit besluit communiceren aan zowel de DOR van EZ als BZK.

7. Voorbespreking overleggen

OV-vergadering d.d. 21 november 2024

De OR zal naast de onder de actualiteit benoemde punten en de terugkoppeling op de ontvangen stukken vragen naar het jaarplan van IMG dat onlangs in concept naar EZK is gestuurd. Verder zal gevraagd worden naar de status van de adviesaanvraag herstel.

Artikel 24-overleg d.d. 26 november 2024

Het artikel 24-overleg bevat een terug- en vooruitblik over de afgelopen en komende zes maanden. Tijdens het informele gedeelte verzorgt **5.1.2e** een presentatie over AI.

Overleg pSG d.d. 25 november 2024

pSG Mark de Boer heeft op 25 november een overleg met een afvaardiging van de OR IMG. Tijdens dit gesprek zijn onder andere de overgang naar BZK en de DOR deelname onderwerp van gesprek.

8. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.





Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Organisatie & Formatierapport

Duurzaam Herstel Formaliseren

5.1.2e



Versies

versie	status	titel	datum	auteurs	wijzigingen t.o.v. vorige versie
0.1	Concept	Eerste opzet	30-07-2024	5.1.2e	
0.2	Concept	Aangevuld	31-07-2024		Nieuwe tekst toegevoegd
1.0	Ter goedkeuring	Aangevuld	14-11-2024		Nieuwe tekst toegevoegd
1.1	Ter goedkeuring	Aangevuld	17-11-2024		Opmerkingen directie verwerkt
1.2	Ter goedkeuring	Aangevuld	21-11-2024		Opmerkingen MT verwerkt

Inhoud

Versies	2
1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Opdracht	5
1.3 Gevolgde werkwijze	5
1.4 Breder perspectief	6
1.5 Opbouw van het rapport	6
2. Huidige situatie	7
2.1 Sturingsmodel Projectfase	7
2.2 Organogram Projectfase	8
3. Problemen en ontwikkelingen	9
3.1 Aanleiding	9
3.2 Externe factoren	9
3.3 Interne ontwikkelingen	10
3.4 Succesfactoren en bedreigingen	10
4. Nieuwe organisatie	11
4.1 Visie op de organisatie van Herstel	11
4.2 Doelen en resultaten Duurzaam Herstel	11
4.3 Procesgerichte organisatie	12
4.4 Sturingsmodel	12
4.5 Organogram	13
4.6 Transitieproces	15
5. Formatie	17
5.1 Functies en indeling in het FGR	17
5.1 Formatieoverzicht en toelichting	17
5.3 Financiële paragraaf	18
6. Personele consequenties	19
Bijlagen:	20
Bijlage 1: Functieprofielen Duurzaam Herstel	20

1. Inleiding

Het IMG wil, naast vergoeding van mijnbouwschade, in bepaalde gevallen ook een oplossing bieden voor niet-mijnbouwgerelateerde constructieve problemen, zoals defecte funderingen, die ertoe leiden dat schades opnieuw kunnen ontstaan. In situaties waarbij sprake is van schade – zoals scheuren in muren – die veroorzaakt of verergerd is door bevingen ten gevolge van gaswinning, vergoedt het IMG het herstel daarvan in de oude staat. Maar voor sommige woningen is het herstel in de oude staat niet duurzaam en dus nauwelijks zinvol, omdat die schade bij de eerste de beste beving of andere externe kracht weer kan terugkomen. Om dergelijke herhaalschade te voorkomen, moet de woning eerst hersteld of verbeterd worden. Dit noemen we Duurzaam Herstel (DZH).

Het programma DZH is de afgelopen 2 jaar begonnen als projectorganisatie. De projectorganisatie van DZH komt nu in de fase dat het project Duurzaam Herstel beëindigd wordt en de werkzaamheden en processen overgedragen kunnen worden naar de staande organisatie. Dit is tevens de aanleiding om te starten met een nieuwe afdeling Herstel en deze gefaseerd op te bouwen, te beginnen met de organisatie van DZH.

Het IMG is in 2023 gestart met het strategische organisatie programma Organisatie en Besturing (O&B). Hierin is het uitgangspunt opgenomen dat er een nieuwe afdeling Herstel komt. Deze afdeling zal alle modaliteiten die herstelwerkzaamheden uitvoeren bundelen omdat deze werkzaamheden anders van aard zijn dan schadevergoedingen uitkeren. Daarnaast is de verwachting dat met de nieuwe strategie van Bouwen aan Herstel, de herstelwerkzaamheden zullen toenemen.

Het document geeft de uitgangspunten van de formatie en organisatie aan van fase 1 van de nieuwe afdeling Herstel, waarbij de werkzaamheden en werkprocessen van DZH worden overgedragen aan de staande organisatie van IMG en ondergebracht wordt in de afdeling Herstel. Het document is de onderbouwing voor het Voorlopig Organisatie Besluit (VOB), ter besluitvorming door het MT en bestuur van IMG. Conform artikel 25, eerste lid, onder e van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) wordt op basis van dit document tevens advies gevraagd aan de Ondernemingsraad van IMG.

1.1 Aanleiding

Met het invoeren van de PEAG-maatregelen van daadwerkelijk herstel, nemen de herstel werkzaamheden toe en krijgen een significante omvang. In het Managementteam van IMG (MT) van 19 juni 2024 is de wens uitgesproken om te komen tot een afdeling Herstel binnen de IMG organisatie. De werkzaamheden die gerelateerd zijn aan herstel vragen specifieke kennis en andere vaardigheden dan die van schade uitkering. Met een aparte afdeling wordt ook gezicht gegeven aan de strategische richting van 'Bouwen aan Herstel'.

De afdeling Herstel zal alle werkzaamheden omvatten die vanuit IMG worden gedaan met betrekking tot schadeherstel, namelijk: Duurzaam Herstel (DZH), Herstel Eigen Aannemer (HEA), Herstel in Natura (HiN, regulier en projecten), en Acuut Onveilige Situaties.

De urgentie is bij DZH het grootst. Door de groei van de projectorganisatie zijn er problemen ontstaan met de personele invulling van het project met name vanuit de

staande IMG organisatie. Omdat een projectorganisatie geen beschikking heeft over een eigen formatie worden de werkzaamheden op klusbasis uitgevraagd en zo mogelijk ingevuld. Door uitstroom en doorstroom van personeel in combinatie met nieuwe maatregelen is er krapte ontstaan, met name in de functies zaakbegeleiding en toetsing. Aangezien deze teams zelf met krapte worstelen, hebben zij moeite om medewerkers beschikbaar stellen aan de projectorganisatie. Ook ten aanzien van andere vacante posities in de projectorganisatie lijken de mogelijkheden binnen de huidige organisatie uitgeput. Dit betekent dat er een beroep gedaan moet worden op de inzet van externe medewerkers.

Daarnaast is een aantal sleutelfuncties (projectmanager, etc) extern ingevuld. Zonder vaste formatie zijn deze functies niet in te vullen, omdat de hiervoor benodigde competenties /ervaringsprofielen niet in de huidige organisatie beschikbaar zijn. Dit betekent dat er opnieuw extern ingehuurd moet worden en er geen interne ervaring opgebouwd wordt.

1.2 Opdracht

De opdracht is om het project Duurzaam Herstel te beëindigen en de werkzaamheden en werkprocessen over te dragen naar de bestaande organisatie van IMG. Het uitgangspunt voor de positionering van Duurzaam Herstel is als onderdeel van een nieuwe afdeling Herstel.

1.3 Gevolgde werkwijze

Begin 2023 is gestart met het proces om te komen tot het formaliseren van de projectorganisatie van DZH. Dit is in een aantal stappen gedaan. In mei van dit jaar is een notitie opgesteld waarin de problematiek is geschetst en waarin is voorgesteld een Voorgenomen Organisatie Besluit op te stellen. Dit door het MT op 15 mei¹ geaccordeerd.

In juni 2024 is een discussienota opgesteld waarin de uitgangspunten van de nieuwe organisatie zijn toegelicht. Dit heeft geleid tot een MT-besluit op 19 juni om een afdeling herstel op te zetten². Deze discussienota is ook informeel gedeeld met de Ondernemingsraad op 25 juli 2024.

De projectmedewerkers van DZH zijn tijdens lunchsessies in Assen mondeling diverse keren tijdens een lunchsessie of weekstart meegenomen over de aanstaande ontwikkelingen. Mede op aangegeven van de medewerkers zijn we gekomen tot het opstellen van een VOB om tegemoet te komen aan de wens om functies te formaliseren en medewerkers niet alleen op klusbasis werkzaam zouden zijn voor DZH. Op 10 december 2024 staat een sessie gepland met de medewerkers om ze mee te nemen in de laatste ontwikkelingen en definitieve VOB. De bovengenoemde nota's zijn nadat ze zijn goedgekeurd door het MT, gedeeld in het managementteam van duurzaam herstel.

¹ Notitie 20240507 Adviesnota MT IMG – Duurzaam Herstel formaliseren versie 1.1

² Notitie 20240710 Discussienota MT IMG Afdeling Herstel formaliseren

1.4 Breder perspectief

Dit document beschrijft het formaliseren van de projectorganisatie DZH. Het moet echter geplaatst worden in een breder perspectief van een nieuwe afdeling Herstel.

Het uitgangspunt van de nieuwe afdeling Herstel is dat deze een Afdelingsmanager krijgt die lid is van het Managementteam van IMG. De afdeling heeft een eigen formatie zodat de organisatie de groei kan doormaken die hoort bij het opschalen van het programma DZH, zonder dat andere afdelingen medewerkers beschikbaar hoeven te stellen, waarbij deze afdelingen vaak ook zelf beperkte capaciteit hebben. In lijn met het gedachtegoed van de oorspronkelijke principes van O&B om te komen tot een afdeling Herstel is het uitgangspunt dat hier in de toekomst Herstel Eigen Aannemer (HEA), Herstel in Natura (HiN) en Acuut Onveilige Situaties (AOS) aan toegevoegd worden.

Op die manier wordt een afdeling Herstel gecreëerd met voldoende omvang. HiN en AOS zijn al georganiseerd rondom het proces en dit is ook een optie voor HEA. Met het samenbrengen van deze DZH, HiN, AOS en HEA teams wordt de kennis rondom herstel gebundeld en kan er beter één gezicht worden gevormd naar de (bouw)markt.

Dit Organisatie & Formatierapport beperkt zich tot fase 1 van het opzetten van de afdeling Herstel: het formaliseren van DZH. In aansluiting hierop volgt er een adviesopdracht waarin de afdeling Herstel verder wordt vormgegeven en waarbij de landing van HiN, AOS, HEA en herstel door NCG nader worden onderzocht. Gelijktijdig moet er een breder advies worden opgesteld om te bepalen hoe op langere termijn de IMG-organisatie stapsgewijs wordt ingericht, waarin onder andere ook opgenomen wordt hoe de teams van SEH (prestatiebesturing, technisch advies en toetsing) gepositioneerd worden in de organisatie.

1.5 Opbouw van het rapport

Het rapport beschrijft in het volgende hoofdstuk de bestaande organisatie. In hoofdstuk 3 worden de problemen en ontwikkelingen besproken en hoofdstuk 4 de nieuwe organisatie.

2. Huidige situatie

2.1 Sturingsmodel Projectfase

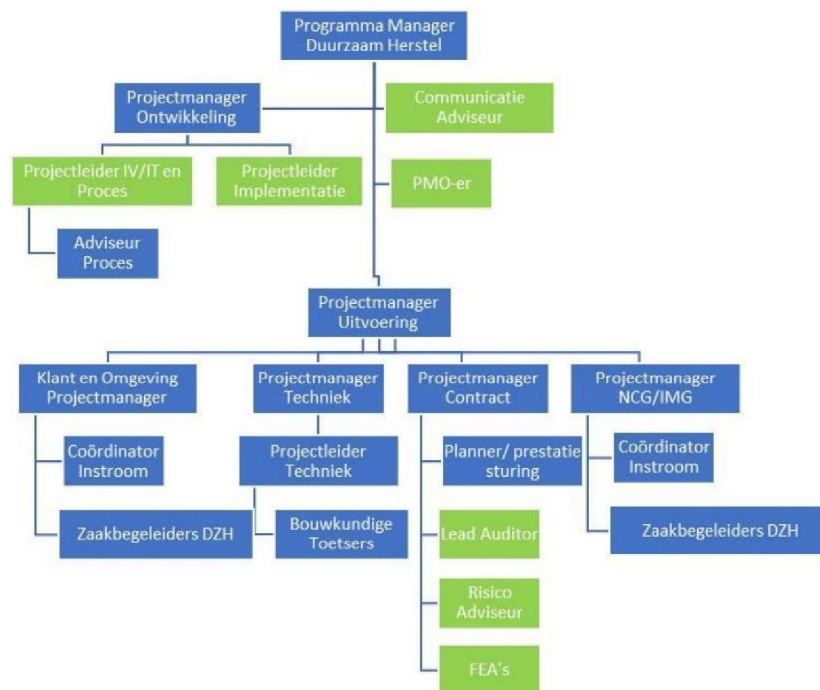
DZH is een programma dat is opgezet in een projectorganisatie. IMG heeft de werkzaamheden van DZH voor een groot gedeelte uitbesteed aan de marktpartijen. Hiervoor zijn in 2023 twee aanbestedingen gehouden: één voor een Bouwmanagement bureau en één om de aannemers te selecteren. De organisatie van Duurzaam Herstel is een samenwerking in de driehoek van het Bouwmanagementbureau de 2 Bouwers en IMG. Deze samenwerking heeft een externe overlegstructuur met een hiërarchische opzet: (1) een Stuurgroep Extern, (2) een Programmagroep, (3) Projectgroepen en (4) Uitvoering. De organisatieopzet van DZH spiegelt de organisaties van de marktpartijen om aan te sluiten bij de overlegstructuur en op die manier de samenwerking te borgen.

De huidige organisatieopzet DZH kent 3 onderdelen, en die zijn ook zo ingericht bij de marktpartijen:

1. *Bewonersreis en Omgeving: Sturen op een continue workflow in het proces, met inbegrip van instroom, werkverdeling, en planning.* Dossiers komen in aanmerking voor DZH als er bij een actuele aanvraag in de fysieke schadeketen ernstige schade (> DS3) wordt geconstateerd of omdat oude schadedossiers opnieuw worden beoordeeld. Daarnaast worden speciale dossiers, bijvoorbeeld via de knelpuntenroute, aangeboden. De instroom dient afgestemd te worden op de capaciteit van de markt. De continuïteit van het proces wordt mede bepaald doordat de omgeving en conditionering zijn voorbereid op de werkzaamheden. Dit speelt met name bij vergunningen. Binnen dit team begeleiden de Zaakbegeleiders DZH dossiers door het proces en zijn aanspreekpunt voor de bewoner namens IMG. Zij stemmen werkzaamheden af met de Bewonersbegeleiders van de bouwers. Dat geldt ook voor de samenloopdossiers met versterken en de samenwerking met de projectleiders van de NCG. Contacten met omgeving en lokale overheid worden regelmatig onderhouden door dit team en dienen afgestemd te worden binnen IMG.
2. *Techniek & Kosten: Sturen en bewaken op de kaders op het gebied van techniek en kosten.* Dit team beoordeelt de dossiers op de technische randvoorwaarden door middel van een bureaustudie. Aanvullende onderzoeken door bijvoorbeeld de TU-Delft worden door dit team begeleid. Ze doet voorstellen over doorontwikkeling of aanpassing van kaders op het gebied van techniek en kosten. Het team bewaakt de proportionaliteit van de technische oplossingen en ontwikkelt standaard herstellmethoden in samenwerking met TTA.
3. *Contract & Control: Zorgdragen voor inrichting van adequate rapportages op de verschillende thema's (verantwoording, informatievoorziening, risicomangement) en hier zo nodig op bijsturen.* Binnen dit team wordt de besluitvorming van dossiers voorbereid. Het zorgt in samenwerking met Bedrijfsvoering voor de betalingen en financiële controle en doet voorstellen over doorontwikkeling van de bedrijfsvoering. In samenwerking met IUC zorg dragen voor contract management op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Toetsen uitvoeren conform contractbeheersplan. Hiervoor is een schema van toets momenten en audits opgesteld.

2.2 Organogram Projectfase

Onderstaand het organogram zoals ingericht tijdens de projectfase.



De projectorganisatie DZH wordt aangestuurd door een programmamanager. Deze heeft de integrale verantwoordelijkheid voor het programma en stemt externe ontwikkelingen op beleid en scope (zoals PEAG) af.

De projectgroep Uitvoering, onder leiding van de projectmanager Uitvoering is verantwoordelijk voor het herstellen van woningen van onderzoek tot oplevering, inclusief de samenloop met NCG

De projectgroep Ontwikkeling, onder leiding van de projectmanager Ontwikkeling is verantwoordelijk voor de werkzaamheden die nodig zijn om het programma binnen IMG te kunnen opschalen. De voorwaarden voor opschalen zijn vastgelegd in leerdoelen en gepland in de mijlpalen-planning.

De groen gearceerde functies zijn ingeleend van andere afdelingen.

In het oorspronkelijke organogram van DZH was geen Coördinator Onboarding opgenomen, maar aan die werkzaamheden bleken in de pilotfase benodigd.

3. Problemen en ontwikkelingen

3.1 Aanleiding

DZH is circa 2 jaar gelden, vooruitlopend op de wijziging in de Tijdelijke Wet Groningen (TWG) gestart. De kaders van DZH zijn vastgelegd in een beleidsregel welke gepubliceerd is in de Staatscourant en op de website van IMG.³ Hierin is onder andere vastgelegd wie in aanmerking komt voor DZH. Belangrijke uitgangspunten daarbij zijn een minimale totale schadeomvang van 15.000,- euro en significantie schade groter of gelijk aan DS3 (onder andere 5 mm scheurwijdte, of diverse scheuren van 3 mm). Naar verwachting komen 10.000 woningen in aanmerking voor DZH.

Begin 2023 is gestart met een aanbesteding waarbij een Bouwmanagementbureau en twee Aannemers zijn geselecteerd om de herstelwerkzaamheden uit te voeren. Er is gekozen om te starten met een pilot van 300 woningen. Deze pilot loopt tot eind 2024. Het doel van de pilot is om de technische en beleidsuitgangspunten te toetsen en om de samenwerking met de externe partijen te optimaliseren. De pilot is ook bedoeld om de omvang van het programma te toetsen en klaar te staan voor de volgende fase waarin het aantal woningen dat per jaar wordt opgepakt, wordt opgeschaald tot circa 1.000 woningen per jaar. Het is belangrijk dat voordat er wordt opgeschaald de organisatie hierop is ingericht.

3.2 Externe factoren

In het kader van de kabinetsreactie op de parlementaire enquête worden nieuwe regelingen opgezet en processen aangepast, DZH moet hierin worden opgenomen. Het huidige uitgangspunt is dat bij de opname de schadekenmerken worden opgenomen en dan al direct geconstateerd wordt of de schade voldoet aan het technisch kader van DZH (>DS3). Nadat dit is geconstateerd 'valt het dossier uit naar DZH', en wordt het proces van DZH opgestart. DZH staat qua procesgang hiermee enigszins los van de overige processen binnen IMG, waarbij raakvlakken goed bewaakt dienen te worden. DZH maakt gebruik van dezelfde IV applicaties (MiRA en Atabix) als andere processen binnen IMG. Dit is op dit moment al (grotendeels) ingericht en zal net als andere processen aangepast moeten worden indien dat nodig is, vanuit de ontwikkelingen uit PEAG of het harmoniseren met de processen van andere herstelactiviteiten (HEA/HIN/AOS).

DZH is een vast onderdeel van het dienstenpakket van IMG. Er is begin 2024 gestart met een pilot om de werkwijze met de marktpartijen op te starten en de uitgangspunten te toetsen. Eind 2024 wordt de pilot van DZH geëvalueerd. Hierbij worden de technische kaders (met name het DS3 criterium) en de beleidskaders (met name de 15.000,- euro schade grens en de 125.000,- herstelgrens) geëvalueerd. Ook zal bekeken worden of het huidige beleidsgebied voldoet.

Op dit moment zijn de doorlooptijden van het onderzoek en de ontwerpfase te lang en daarmee de kosten te hoog. Er is gekozen om in 2025 de werkwijze te optimaliseren en daarna verder op te schalen.

³ Beleidsregel duurzaam herstel Geraadpleegd op 18-07-2024. Geldend van 15-03-2024 t/m heden

3.3 Interne ontwikkelingen

DZH is een nieuwe activiteit die past binnen de ontwikkeling van de organisatie naar regelingen die meer klantgericht zijn. DZH heeft, zeker in samenwerking met Daadwerkelijk Herstel (HiN en HEA), een belangrijke bijdrage aan het 'Bouwen aan Herstel' en geeft daarmee mede invulling aan de politiek gewenste richting. De Afdelingsmanager zal voor DZH het strategisch beleid vormgeven en doelstellingen bijstellen indien dat nodig is, en voert hierover overleg met het ministerie en maatschappelijke organisaties. Daarnaast is er een grote externe verantwoordelijkheid met een budget van 1,4 miljard euro.

3.4 Succesfactoren en bedreigingen

Indien niet kan worden ingestemd met het voorgestelde organisatie besluit zullen de problemen met de personele invulling blijven bestaan omdat het niet mogelijk is om (vaste) ambtelijke medewerkers te werven op een eigen formatieplaats zonder vastgesteld VOB.

De VOB sorteert voor op een afdeling Herstel waarin DZH, HiN, HEA en AOS samen komen. Hiermee wordt capaciteit georganiseerd voor de ambitie om meer te herstellen en minder geld uit te keren. De werkzaamheden van herstel verschillen inhoudelijk met schadevergoedingen uitkeren. Binnen één afdeling kan kennis worden gebundeld en ontstaan voor medewerkers ontwikkelmogelijkheden.

4. Nieuwe organisatie

4.1 Visie op de organisatie van Herstel

Om de opzet en uitgangspunten van de nieuwe afdeling Herstel te formuleren, zijn in het kader van kwartiermaken een aantal heisessies georganiseerd. Tijdens deze sessies zijn onder andere onderstaande visie en missie in concept ontwikkeld en besproken in het MT.⁴

Missie: *Geven van toekomst:* Wij geven mensen hun toekomst terug door schade te herstellen, waarna ze de aardbevingsproblematiek achter zich kunnen laten. We bouwen hiermee zichtbaar en onzichtbaar aan herstel.

Visie: *Toonaangevend in fysiek herstel:* Wij zijn de uitvoeringsorganisatie van IMG voor alle vormen van herstel. We lossen het op, met kwalitatief goed werk voor tevreden aanvragers en zijn een professionele partner voor aannemers. We ontwikkelen daarbij unieke kennis voor heel Nederland.

Hierbij hanteren we de volgende invullingen van milder, menselijker en makkelijker:

- Mild: We gaan pas weg als alles binnen onze kaders is opgelost.
- Menselijk: We gaan persoonlijk om met de aanvrager. We zijn ons bewust van het feit dat we bij de mensen thuis zijn.
- Makkelijk: Het proces moet simpel en inzichtelijk zijn. Alle verschillende terminologieën en definities houden we binnenshuis

4.2 Doelen en resultaten Duurzaam Herstel

De hoofddoelstelling van de uitvoering van Duurzaam Herstel is tweeledig en luidt als volgt:

- A. Het herstellen van mijnbouwschade op dusdanige wijze dat er geen c.q. significant minder herhaalschade optreedt;
- B. Het uitvoeren van de werkzaamheden op dusdanige wijze dat bewoners tevreden zijn over het resultaat en over het proces.

Groningers met mijnbouwschade en daarnaast niet-mijnbouw gerelateerde constructieve problemen, zoals defecte funderingen, wil het IMG toch kunnen helpen. Het gaat om situaties waarbij er schade is zoals scheuren in muren die veroorzaakt of verergerd is door bevingen ten gevolge van gaswinning. Het IMG vergoedt het herstel daarvan in de oude staat. Zelfs als de bevingen de schade hooguit verergerd hebben, vergoedt het IMG veelal alle herstelkosten. Maar voor sommige woningen is het herstel alsnog niet duurzaam en dus nauwelijks zinvol als bij de eerste de beste beving de schade weer terugkomt. Om dat te voorkomen moet de constructie eerst hersteld of verbeterd worden.

Het IMG hanteert hierbij de volgende criteria. Huiseigenaren hebben tot op heden meer dan 15.000 euro aan schadevergoeding uitgekeerd gekregen, zelf meerdere schades gemeld en hun woning maakt géén deel uit van de versterkingsoperatie van Nationaal

⁴ Moeten nog definitief vastgesteld worden

Coördinator Groningen (NCG). Er moet bovendien sprake zijn van schade die wijst op constructieve problemen.

Binnen de versterkingsopgave van NCG zullen echter wel adressen zijn waar Duurzaam Herstel van toepassing is. In overleg met de woningbezitter kan NCG Duurzaam Herstel meenemen in het uitvoeringsplan voor de versterkingswerkzaamheden. Een bewoner heeft dan maar één keer overlast van de uit te voeren werkzaamheden.

Er wordt eerst onderzoek gedaan naar de staat van de constructie van de woning of het pand. Als uit dit onderzoek blijkt dat er maatregelen nodig zijn aan fundering of constructie, om de kans op herhaalschade bij een nieuwe beving te verkleinen, dan wordt samen met de huiseigenaar een plan van aanpak opgesteld. In dit plan wordt naast de specifieke bouwkundige kenmerken van een woning ook rekening gehouden met de persoonlijke wensen en eisen van de bewoners.

4.3 Procesgerichte organisatie

Om de herstel oplossingen die voor aanvragers veel impact hebben op grote schaal te realiseren is er een ander proces en werkwijze nodig. Het vraagt enerzijds een persoonlijke benadering, waarbij er een contactpersoon is met overzicht over het hele proces. En anderzijds ook een strak en gestandaardiseerd proces om de doelstellingen te halen. Dit betekent dat niet de efficiëntie van 'losse' processtappen centraal staat, maar de voortgang van een dossier door de keten. Dit vraagt om een organisatie rond het proces en niet een opsplitsing van activiteiten over afdelingen. Daarmee wordt versnippering voorkomen en is de verantwoordelijkheid voor de doorloopsnelheid eenduidig. De huidige projectorganisatie is ook georganiseerd rondom het proces, door dit zo te houden in de nieuwe organisatie wordt de huidige werkwijze gehandhaafd.

4.4 Sturingsmodel

Zoals in paragraaf 2.1 toegelicht, heeft IMG de werkzaamheden van DZH voor een groot gedeelte uitbesteed aan de marktpartijen en is de organisatie van Duurzaam Herstel een samenwerking in de driehoek van het Bouwmanagementbureau de 2 Bouwers en IMG. De opzet is dat samenwerking en bijbehorende overlegstructuur blijft behouden.

De organisatieopzet DZH kent, bij de overgang, net als de huidige projectorganisatie (zie paragraaf 2,1) 3 onderdelen, en die zijn ook zo ingericht bij de marktpartijen: (1) Bewoners en Omgeving, (2) Techniek & Kosten en (3) Contract & Control. Daarna zal DZH in de loop van 2025 worden samengevoegd tot 1 team.

Staffuncties die binnen IMG worden ingezet vanuit een centrale afdeling, worden ook binnen DZH op dezelfde manier ingezet. Dit betreffen de staffuncties: Management ondersteuning, Adviseur P&O, Communicatie (klant en corporate communicatie) en Business Control.

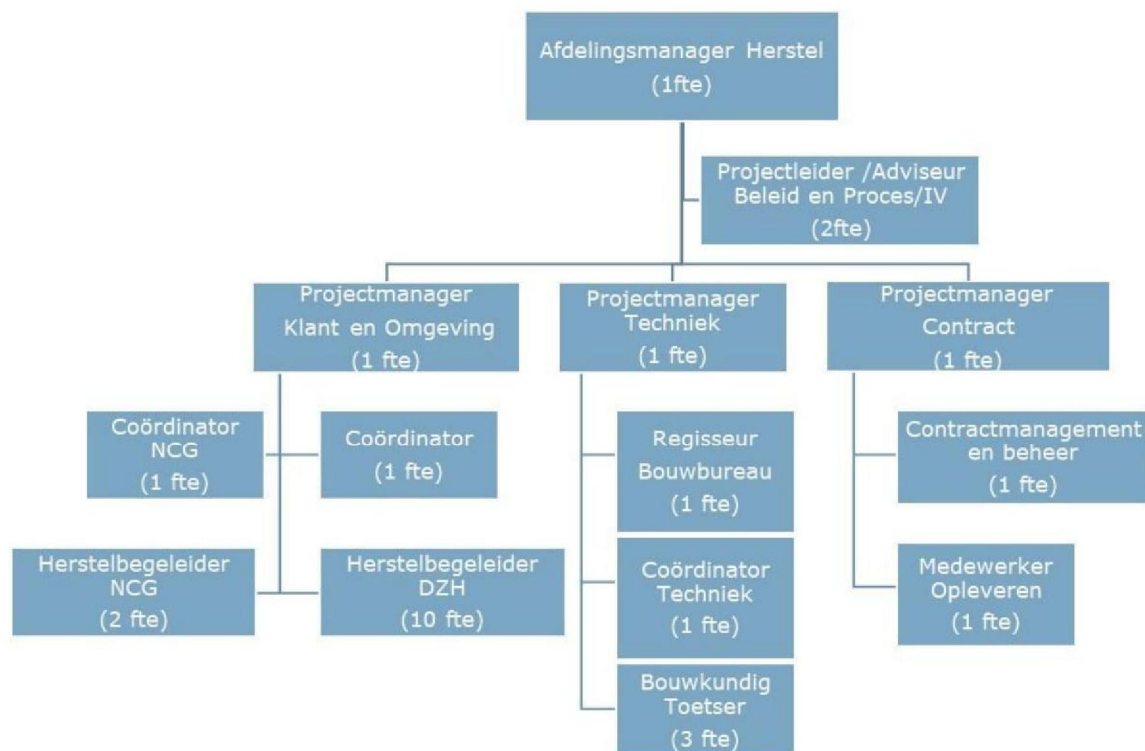
Het is belangrijk dat het uitvoeringsbeleid van goede kwaliteit is. Dit geldt eveneens voor de juridische kwaliteit van de te nemen besluiten. Met de Manager Herstel wordt afgesproken hoe hieraan invulling wordt gegeven, consistent met de wijze waarop dit bij andere regelingen van het IMG gebeurt.

Het programma DZH is van de ontwikkelfase overgegaan naar de productiefase. Hiermee is het interne team dat de ontwikkeling van nieuwe regelingen, processen en systemen organiseerde niet meer nodig. Tegelijkertijd zijn er altijd interne of externe nieuwe ontwikkelingen. In de doorontwikkeling naar de Afdeling Herstel is er een aantal staffuncties benodigd: Projectleider/Adviseur Beleid en Proces, Projectleider/Adviseur IV, PMO, Productmanager en Bestuurlijk Adviseur. De adviesfuncties worden nu deels ingevuld door een Projectleider Implementatie en Projectleider IV en Proces die ingeleend worden van de afdeling A&I. Deze functies blijven in de eerste fase van DZH ingeleend van A&I. In fase 2 zal bepaald worden of deze functies vast onderdeel worden van de Afdeling Herstel of ingeleend blijven van A&I. E.e.a. is afhankelijk van de organisatie principes en inrichting. Ook wordt in de 2^e fase de functies zoals Productmanager en Data Manager meegenomen.

Functies die maar beperkt werken ten behoeve van het programma en/of één FTE betreffen en elders binnen IMG ook zijn belegd, worden ingezet vanuit de eigen afdeling. Hiermee wordt voorkomen om te veel afhankelijk te zijn van één persoon en wordt kennis op dit specifieke terrein gebundeld.

4.5 Organogram

In onderstaand Organogram fase 1 is weergegeven welke functies er ingezet worden in Fase 1 bij de overgang van Duurzaam Herstel.



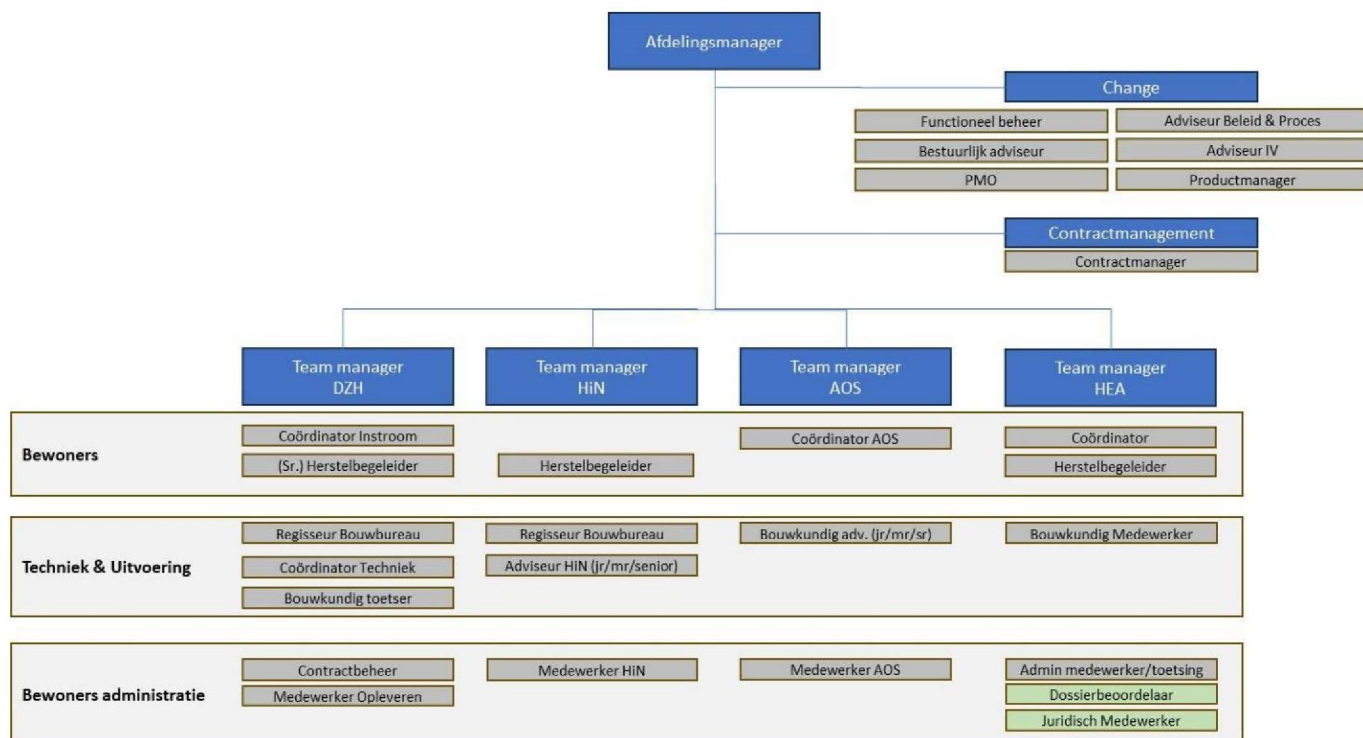
Na de eerste fase worden functies waarop nu externe medewerkers ingezet worden in de loop van 2025 uit gefaseerd. Het transitieproces staat beschreven in Hoofdstuk 4.6. In onderstaand overzicht zijn de veranderingen per functie en fase aangegeven.

Functie Project Fase	Functie Fase 1	Functie Fase 2	FTE
Programma Manager DZH	Vacature: Afdelingsmanager Herstel	Afdelingsmanager Herstel	1
Projectmanager Uitvoering	Projectmanager Uitvoering a.i.	Q3 2025 - uitfaseren	1
Projectmanager Ontwikkeling	Q2 - uitfaseren		
Projectmanager Contract	Projectmanager Contract a.i.	Q1 2026 uitfaseren – Vacature: Contractmanager (Herstel)	1
Projectmanager K&O	Projectmanager K&O a.i.	Q1 2026 - uitfaseren	1
	Vacature Q2 2025: Teammanager DZH	Teammanager DZH	1
Projectmanager Techniek	Q1 – uitfaseren	-	
Projectleider Uitvoering	Vacature Q2 – 2025 Regisseur bouw bureau	Regisseur Bouwbureau	1
Projectleider Instroom	Vacature: Coördinator Techniek	Coördinator Techniek	1
Bouwkundig Toetser	Vacature: Bouwkundig Toetser	Bouwkundig Toetser	3
		Vacature: Coördinator Opleveren	1
Coördinator Instroom DZH	Vacature: Coördinator	Coördinator	2
Zaakbegeleider	Vacature: Herstelbegeleider	Herstelbegeleider	10
Zaakbegeleider	Vacature: Sr. Herstelbegeleider	Sr. Herstelbegeleider	2
Planner / prestatie sturing	Vacature: Contractmanagement en beheer	Contractmanagement en beheer	1
Projectleider Implementatie	Projectleider Implementatie *	Projectleider/Adviseur Beleid en Proces*	1
-	-	Productmanager	1
Projectleider IV en proces	Projectleider IV en proces *	Projectleider/Adviseur IV *	1
PMO	PMO *	PMO*	1
Adviseur Proces	Q1 - uitfaseren	-	
Coördinator Onboarding	-	-	

Potloodschets organogram fase 2

In de eerste fase gaat Duurzaam Herstel over naar de afdeling Herstel, zoals aangegeven in Organogram Fase 1. Fase 2 betreft de overgang van HiN en AOS en Fase 3 de overgang van HEA, na de evaluatie van de pilot. Er is een eerste concept organogram van de nieuwe afdeling Herstel inclusief HEA, HiN en AOS opgesteld. Dit is geen definitief organogram, maar heeft als doel om een schets te geven van de beoogde

organisatie en functienamen. Daarbij is de definitieve inrichting o.a. afhankelijk van de aantallen en evaluatie van de pilot HEA. Voor de vervolgfases zullen separate VOB worden ingediend.



4.6 Transitieproces

Het doel is om na een positief besluit, de nieuwe organisatie per 1 januari 2025 van start te laten gaan. De afdeling Herstel wordt een nieuwe afdeling en DZH is hierin de eerste stap.

De projectorganisatie is een mix van ambtelijke medewerkers en externe inhuur. Een doel van de organisatieaanpassing is om op den duur het aantal externe medewerkers af te bouwen en het aantal eigen medewerkers te laten groeien. Het is verstandig om dit geleidelijk te doen zodat kennis behouden blijft en in de uitvoering continuïteit is geborgd. Het is daarbij belangrijk dat kennis zorgvuldig wordt overgedragen. Dat zal worden ingevuld met exitgesprekken en een goede overdracht aan de nieuwe medewerkers.

Met het opzetten van de nieuwe organisatie wordt de formatie gevormd en kunnen vacatures worden opengesteld. De huidige ambtelijke medewerkers kunnen hierop solliciteren, waarbij hun ervaring in het voordeel spreekt.

In de aansturing van de organisatie wordt gekozen voor een dakpansgewijze overdracht. De Programmamanager (extern) zal per 1 januari 2025 de werkzaamheden overdragen aan de nieuwe Afdelingsmanager. De pilot loopt nog tot eind 2024. Op dit moment zijn de doorlooptijden van het onderzoek en de ontwerpfase te lang en daarmee de kosten te hoog. Er is gekozen om in 2025 fase 2a te starten en eerst de

werkwijze te optimaliseren en pas daarna verder op te schalen. Tot het einde van fase 2a, of als dat eerder mogelijk is, blijft de Projectmanager Uitvoering (extern) om de werkzaamheden aan te sturen. Daarna vervalt deze functie.

Zoals in paragraaf 4.4 aangegeven zal het team Ontwikkeling richting het einde van de pilot worden ontbonden en overgaan in de staffuncties van Herstel.

In 2025 worden de taken van de uitvoering steeds meer overgenomen door het Bouwmanagementbureau en nemen de werkzaamheden voor IMG af. Als gevolg daarvan worden de 3 teams samengevoegd tot 1 team Duurzaam Herstel en worden de 3 (externe) Teammanagers vervangen door één vaste Teammanager. Daaraan voorafgaand wordt de vacature gesteld voor de Teammanager DZH.

4.7 Huisvesting

Het bouwmanagementbureau en de aannemers worden op een externe kantoorlocatie gehuisvest. De kantoorverdieping wordt gehuurd door het bouwmanagementbureau en bevindt zich aan de ring van Groningen, Eemsgolaan 1-3 en is gehuurd voor 5 jaar (met mogelijkheid tot verlengen). De verdieping is ingericht door een professionele partij waarbij rekening gehouden is met de huidige Arbo-eisen, zeker ten aanzien van meubilair. BHV wordt georganiseerd door de gezamenlijke partijen.

Medewerkers van IMG zullen 1 tot 2 dagen per week aanschuiven op deze externe locatie als aanlandplek om te vergaderen en samen te werken met het bouwmanagementbureau en de aannemers. De standplaats blijft Cascadeplein in Groningen.

5. Formatie

5.1 Functies en indeling in het FGR

Een beschrijving van de vaste functies met taken en verantwoordelijkheden, die vallen onder het team van Duurzaam Herstel in Fase 2, is opgenomen in bijlage 1.

5.1 Formatieoverzicht en toelichting

In de pilot fase van de afgelopen twee jaar zijn ervaringen opgedaan met de benodigde functies en formatie. Op basis van deze ervaringen is de benodigde formatie met betrekking tot de toekomstige teams verder uitgewerkt. Op basis van deze ervaringen is de benodigde formatie met betrekking tot de toekomstige teams verder uitgewerkt en inzichtelijk gemaakt welke benodigde opleidingsniveau, kennis/competenties en FTE's benodigd zijn. Dit leidt tot een geschatte invulling van 25-28 FTE. De ambitie is om de functies ambtelijk in te vullen. Afhankelijk van de voortgang in het wervingsproces, kan ervoor worden gekozen om de externe rollen eerst te verlengen om de continuïteit te waarborgen.

Hieronder een overzicht van de nieuwe functies inclusief de pro forma functiewaardering voor de 2^e fase bij het samengaan naar 1 team Duurzaam Herstel. Voor een uitgebreide toelichting op de profielen, zie bijlage 1. De definitieve functiewaardering wordt gedaan conform het Functie Gebouw Rijk.

Roepnaam	FGR	Schaal	Aantallen	FTE
Afdelingsmanager Herstel	Manager S15	15	1	1
Adviseur beleid en Proces (incl. IV)	[onder stafafdeling Herstel ntb]		2	2
Productmanager	[onder stafafdeling Herstel ntb]		1	1
Bestuurlijk Adviseur	[onder stafafdeling Herstel]	12	1	1
Teammanager Duurzaam Herstel	Manager S13	13	1	1
Coördinator Instroom /NCG	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen S10	10	2	2
Herstelbegeleider	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen S9	9	10	10
Senior Herstelbegeleider	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen S10	10	2	2
Regisseur Bouwbureau	Sr. Medewerker Behandelen en Ontwikkelen S12	12	1	1
Coördinator Techniek	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen S10	10	1	1
Bouwkundige Toetser	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen S8	8	3	3
Contractmanager	[onder stafafdeling Herstel ntb]		1	1
Contractmanagement en beheer	Sr. Medewerker Behandelen en Ontwikkelen S10	10	1	1
Medewerker Opleveren			1	1
			28	28

Naast de vaste formatie worden ook medewerkers ingezet van andere afdelingen. Staffuncties die binnen IMG worden ingezet vanuit een centrale afdeling, worden ook binnen DZH op dezelfde manier ingezet. Dit betreffen de staffuncties: Management ondersteuning, Adviseur P&O, Communicatie, Audit en Business Control. In fase 2 wordt breder gekeken hoeveel FTE er nodig zijn voor de Afdeling Herstel, dit geldt ook voor de inzet van stafmedewerkers. De verwachting is dat de benodigde FTE's voor o.a. communicatie dan toe zal nemen.

- 1 fte Management Ondersteuner - Bedrijfsvoering
- 0,2 fte Communicatie adviseur – Communicatie
- 0,8 fte FEA – BJZS
- 0,2 fte Auditor – Bedrijfsvoering

5.3 Financiële paragraaf

In de projectfase zijn interne medewerkers op klusbasis werkzaam voor Duurzaam Herstel. En de externe medewerkers worden ingehuurd via andere afdelingen zoals A&I en SEH. Zowel de interne als externe medewerkers zijn nu qua formatie en begroting opgenomen in de afdeling van waaruit ze zijn uitgeleend.

De inzet van deze in en externe medewerkers is binnen de huidige afdelingen meegenomen in de begroting van 2025. Daarnaast zijn de teamplannen van Duurzaam Herstel, HiN, AOS en HEA opgenomen in het jaarplan van SEH. Het afdelingsplan van SEH inclusief de begroting zal de komende tijd worden gesplitst in een plan en begroting voor SEH en een apart plan en begroting voor Herstel.

Na het organisatiebesluit kunnen de formatie en begroting van de Afdeling Herstel worden geformaliseerd, waaronder in de eerste fase voor het Team van Duurzaam Herstel. Daarna kunnen de formatieplekken bij de overgang van medewerker van die afdelingen overgeheveld worden naar de formatie van Herstel.

6. Personele consequenties

De nieuwe afdeling DZH binnen de afdeling Herstel heeft geen personele consequenties. Momenteel worden de plekken ingevuld o.b.v. project en klusbasis. Het betreft een uitbreiding van expertise in nieuwe functies en rollen. Ook deze uitbreiding kent geen personele consequenties in formele zin, zoals overtolligheid/boventaligheid, krimp of wijzigingen in standplaats.

Voor de nieuwe functies worden vacatures opengesteld. Medewerkers die op klus of projectbasis werkzaam zijn voor Duurzaam Herstel kunnen solliciteren op de vacatures. De vacatures worden, na het organisatiebesluit, conform het voor IMG geldende vacaturekader uitgezet.

Bijlagen:

Bijlage 1: Functieprofielen Duurzaam Herstel

Functiebeschrijving Teammanager

De Teammanager Duurzaam Herstel is verantwoordelijk voor de vertaling van de doelstellingen van Duurzaam Herstel naar de dagelijkse werkzaamheden. De Teammanager maakt deel uit van het Management Team (MT) van Herstel en speelt een belangrijke rol in het bijdragen aan de strategische koers van de afdeling. Naast het uitvoeren van managementtaken, heeft de Teammanager inhoudelijke verantwoordelijkheden en stuurt diverse complexe processen en werkinstructies aan. De Teammanager bewaakt de voortgang van de doelstellingen en past processen en producten aan om deze doelstellingen te realiseren.

De Teammanager is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van Duurzaam Herstel en zorgt voor een kwalitatief hoogstaande en efficiënte uitvoering, met tevreden bewoners. Ontwikkelt beleid, optimaliseert processen en biedt inhoudelijke begeleiding aan het team. De Teammanager onderhoudt daarnaast nauw contact met interne en externe stakeholders, waaronder het bouwmanagementbureau en de bouwpartijen.

Kerntaken en verantwoordelijkheden

Leidinggeven en Coaching

- Geeft leiding aan het team en zorgt voor het aanpassen van de formatie bij veranderende behoeften.
- Coacht, begeleidt en inspireert medewerkers in hun taakuitvoering en professionele en persoonlijke ontwikkeling.
- Voert voortgangs- en evaluatiegesprekken met medewerkers en stelt werk- en ontwikkelplannen op.

Procesbeheer en Kwaliteitsborging

- Aansturen van de herstelbegeleiders en het bewaken van de taakverdeling in overleg met de marktpartijen en interne ketenpartners.
- Verantwoordelijk voor de kwaliteit, kennis, en expertise binnen het proces en zorgt voor borging hiervan.

Stakeholdermanagement en Externe Communicatie

- Onderhoudt contacten met vergunningverleners, en andere belangrijke stakeholders.
- Verantwoordelijk voor de bewonerscommunicatie in samenwerking met de afdeling communicatie en draagt zorg voor de meting en verbetering van de bewonerstevredenheid in samenwerking met communicatie en KCDV

Beheer en Rapportage

- Draagt zorg voor een continue workflow in het proces, inclusief het beheren van de instroom van dossiers en het afstemmen van werkverdeling en planning met marktpartijen.
- Verantwoordelijk voor het ontwikkelen van beleid en de coördinatie van de contacten met het bouwmanagementbureau, waarbij de voortgang, planning en werkverdeling worden bewaakt.

Innovatie en Procesverbetering

Actief meewerken aan de doorontwikkeling van Duurzaam Herstel, inclusief het optimaliseren van kaders, processen en de implementatie van nieuwe producten of processen die de doelstellingen van Duurzaam Herstel ondersteunen.

Bouwmanagement

- Is aanspreekpunt voor de programmadirectie van aannemers en bouwmanagement.
- Draagt zorg voor de uitvoering van de werkzaamheden van Duurzaam herstel.
- Zorgt voor een doelmatige besteding van beleidsgelden ten behoeve van duurzaam herstel.
- Is verantwoordelijk voor de doorlooptijden van dossiers.
- Werkt aan het continue verbeteren van de bewonerstevredenheid

Functie eisen

- Afgeronde WO opleiding, bij voorkeur in een technische richting.
- Ervaring met bouwopgaven in bijvoorbeeld de renovatiemarkt met vergelijkbare complexiteit
- Enthousiasmerende en coachende stijl van leidinggeven, met aantoonbare ervaring in het aansturen van professionals.
- Ervaring met management in een opbouwende organisatie, bij voorkeur met een focus op het coördineren van complexe processen.
- Sterke communicatieve vaardigheden, zowel mondeling als schriftelijk, met het vermogen om met verschillende interne en externe stakeholders op strategisch en operationeel niveau te communiceren.
- Analytisch vermogen: Inzicht in processen en het vermogen om processen te verbeteren om doelstellingen te behalen.
- Kennis van regelgeving: Kennis van en ervaring met de werkprocessen en regelgeving rondom bouwopgaven en/of vergelijkbare programma's.

Verantwoordelijkheid: Draagt volledige personele, inhoudelijke en financiële verantwoordelijkheid voor het team Duurzaam Herstel.

Functiebeschrijving: Coördinator Herstelbegeleiding

Verantwoordelijk voor de bewaking van de kwaliteit en kwantiteit van de prestaties van het team van herstelbegeleiders. Analyseert, monitort en optimaliseert het proces rondom de productievoorraad en resultaten, en zorgt ervoor dat het team in lijn blijft met de vastgestelde kwaliteitseisen. Fungeert als schakel tussen interne en externe