

39f.

Medewerker tevredenheidsonderzoek

Arbo-overleg 6 april 2023

Auteur: 5.1.2.e





Wat vooraf ging

- ▶ Klankbord groep sessie
- ▶ MT besluit

Vastgestelde thema's:

- Werkbeleving
- Werkdruk
- PSA (Psychosociale arbeidsbelasting)
- Inzetbaarheid
- Leiderschap
- Werkvermogen
- Verandering

Externe Partij: Effectory



Uitgangspunten vragenlijst

- ▶ Circa 80 vragen
- ▶ Overlap ambtelijk/extern
- ▶ IMG-breed vs Team



Overzicht van de modellen en onderliggende modules

Klik op een model om het model en alle modules met de onderliggende vragen te bekijken

internet
spiegel
in samenwerking met
Effectory

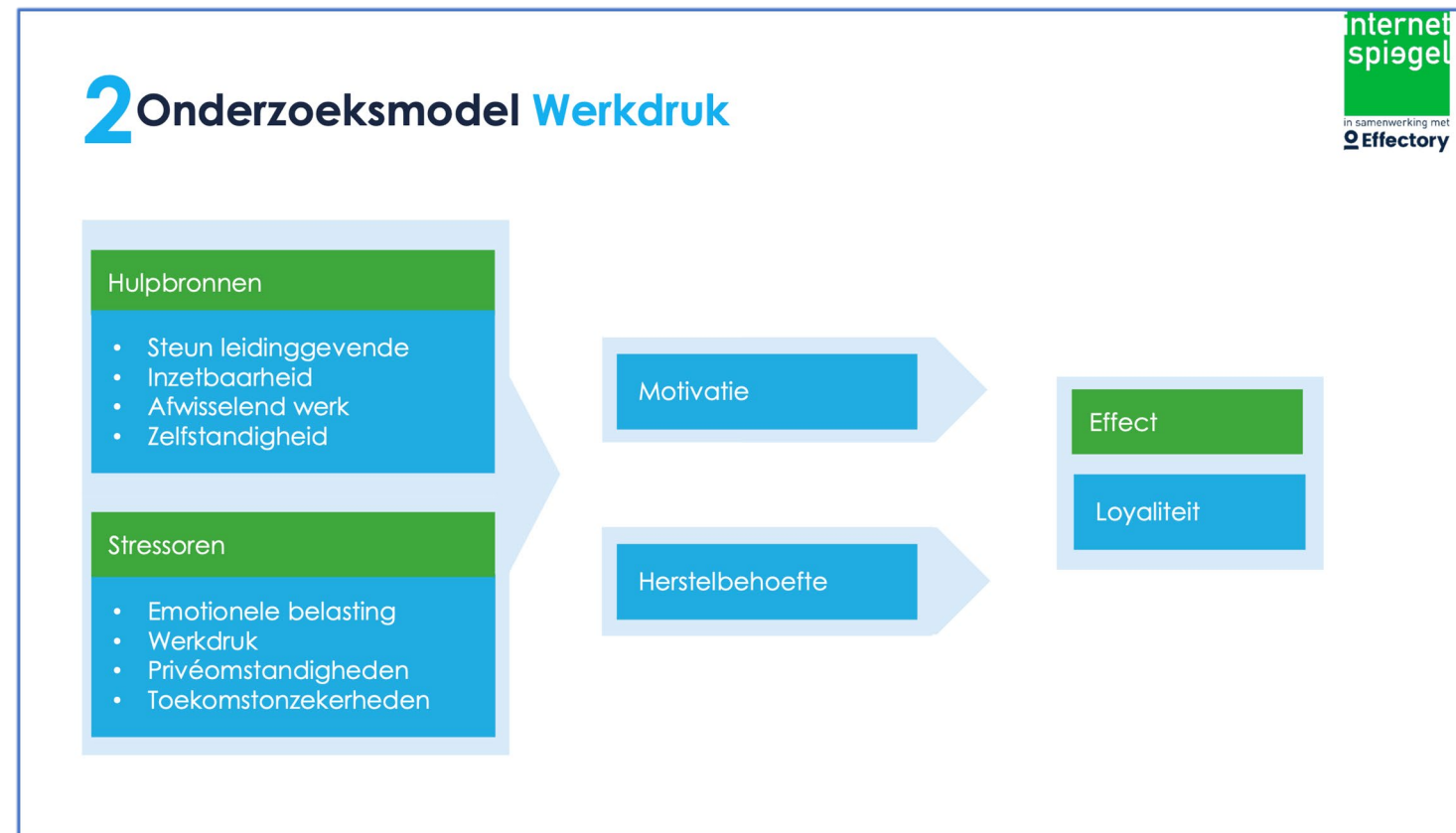
MODEL	Werkbeleving		Werkdruk		PSA		Inzetbaarheid	
MODULE	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Afwisselend werk	Steun leidinggevende	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Interne inzetbaarheid	Externe inzetbaarheid
	Sociale veiligheid	Herstelbehoefte	Zelfstandigheid	Inzetbaarheid	Sociale veiligheid	Herstelbehoefte	Faciliteren Leidinggevende	Ondersteunen leidinggevende
	Inhoud werk	Autonomie	Werkdruk	Emotionele belasting	Werkdruk vervolg	Ongewenste omgangsvormen	Inzetbaarheids-beleid	Inzetbaarheids-cultuur
	Proactief gedrag	Samenwerking	Toekomst-onzekerheid	Privé-omstandigheden	Incidenten als slachtoffer	Samenwerking		
	Primaire arbeidsvoorwaarden	Beoordeling	Motivatie	Herstelbehoefte	Relatie met collega's	Steun leidinggevende	Inzetbaarheids-gedrag	
	Loopbaan ondersteuning	Mate van invloed			Feedback	Sociaal veiligheidsklimaat		
	Werkdruk	Regeldruk	Loyaliteit		Zelfstandigheid	Ontwikkeling		Module zonder constructscore
	Inclusiviteit	Ongewenste omgangsvormen			Inhoud werk	Afwisselend werk		
	Informatie voorziening	Leiderschap			Mate van invloed	Informatie-voorziening		
	Prestaties				Rolduidelijkheid	Werkmiddelen		Groen = vast/verplicht onderdeel
					Tijd- en plaats onafhankelijk werken	Faciliteiten hybride werken		
					Werk-privé balans	Werkdruk		
					Verstoringen in het werk	Regeldruk		
					Techno overload	Techno pressure		
					Sociale isolatie	Zwaarte van het werk		
					% thuiswerken			



Opbouw vragenlijst PSA

- Werkdruk*
- Ongewenste omgangsvormen*
- Incidenten als slachtoffer*

- Samenwerking
- Sociaal
- Veiligheidsklimaat
- Werk-privé
- Balans
- Ontwikkeling





Opbouw vragenlijst (overige thema's)

- Leiderschap
- Prestaties en werkvermogen
- Verandering
- Integriteit
- OR (optioneel)



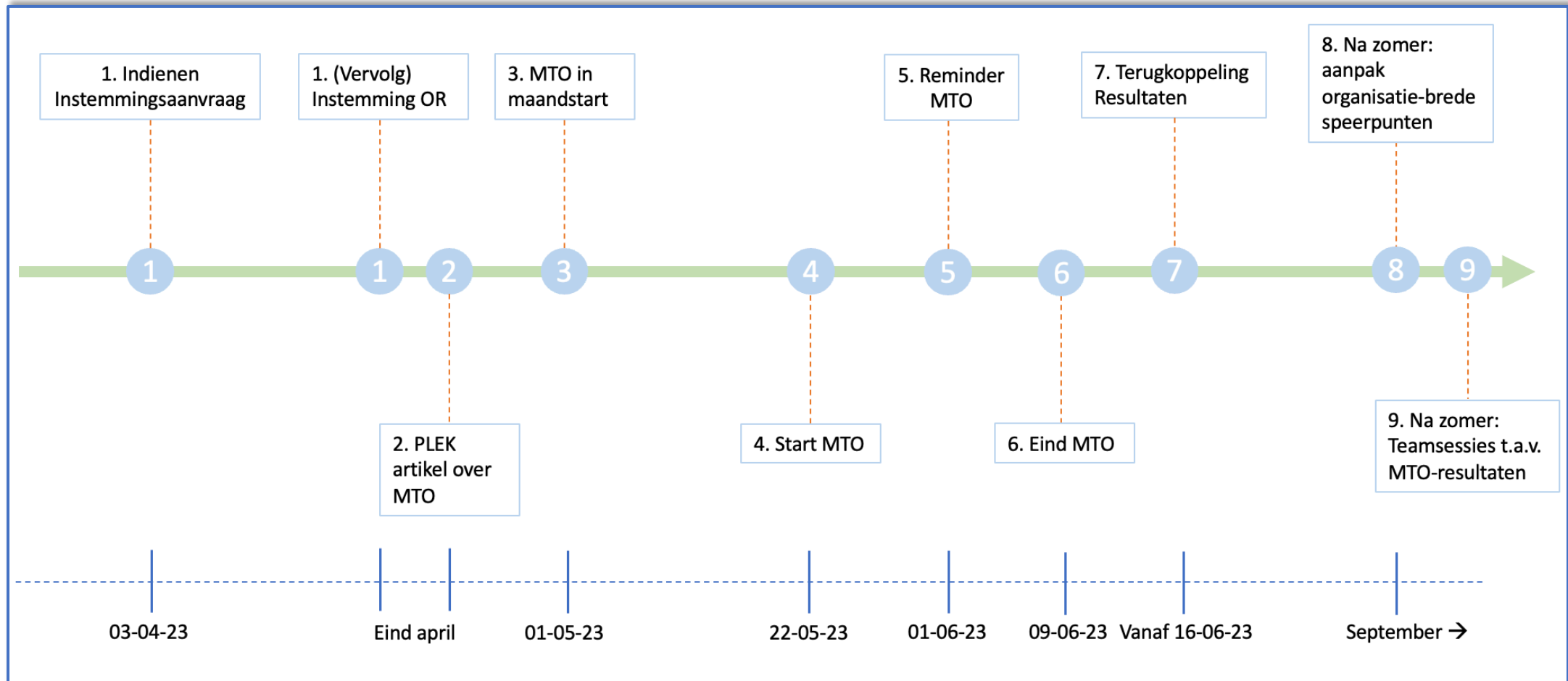


Opvolging vragenlijst

- ▶ Vragenlijst besproken tijdens ARBO overleg op 6 april 2023
- ▶ Feedback vragenlijst van A&O-deskundige
- ▶ Vragenlijst besproken met Effectory
- ▶ Instemming PSA-deel vragenlijst



Planning



Einde

Vragen?

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Vragenlijst nader onderzoek PSA

Thema	Module	Vraag
PSA	Ongewenste Omgangsvormen	In mijn werksituatie word ik genegeerd door collega's
	Ongewenste Omgangsvormen	In mijn werksituatie word ik gepest door collega's
	Ongewenste Omgangsvormen	In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door collega's
	Ongewenste Omgangsvormen	In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie van collega's
	Ongewenste Omgangsvormen	In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door collega's
	Ongewenste Omgangsvormen	In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door collega's
	Incidenten als Slachtoffer	Hoe vaak heb je zelf de afgelopen twaalf maanden in verband met jouw baan te maken gehad met onderstaande vormen van ongewenst gedrag van externen?
	Incidenten als Slachtoffer	Verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren, pesten)
	Incidenten als Slachtoffer	Bedreiging / intimidatie (bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief, gezinsleden bedreigen)
	Incidenten als Slachtoffer	Seksuele intimidatie (nafluiten, seksueel getinte opmerkingen, blikken, handtastelijkheden, aanranding of verkrachting)
	Incidenten als Slachtoffer	Discriminatie (negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid)
	Incidenten als Slachtoffer	Fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, gooien/vernielen met/van voorwerpen)
	Samenwerking	Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen
	Samenwerking	De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed
	Samenwerking	Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe
	Sociaal Veiligheidsklimaat	In mijn organisatie kun je lastig kwesties naar voren brengen
	Sociaal Veiligheidsklimaat	In mijn organisatie is het makkelijk om anderen om hulp te vragen
	Sociaal Veiligheidsklimaat	In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken
	Sociaal Veiligheidsklimaat	In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn

PSA	Ontwikkeling	Ik krijg voldoende mogelijkheden om kennis te ontwikkelen die nodig is om mijn werk goed te kunnen doen
	Ontwikkeling	Ik krijg voldoende mogelijkheden om vaardigheden te trainen die nodig zijn om mijn werk goed te kunnen doen
	Ontwikkeling	Ik krijg voldoende mogelijkheden om mijn sterke punten te ontwikkelen
	Ontwikkeling	Ik krijg voldoende mogelijkheden om mijn zwakke punten te ontwikkelen
	Werk-Privé Balans	Ik kan goed mijn tijd verdelen tussen mijn werk en mijn privéleven
	Werk-Privé Balans	Ik kan goed voldoen aan zowel de vereisten van mijn werk als die van mijn persoonlijke/gezinsleven
	Werk-Privé Balans	Ik kan mijn werk goed uitvoeren en daarnaast ook taken thuis goed uitvoeren

	Motivatie	Ik doe er alles aan om mijn werk goed te doen, ongeacht problemen die spelen
	Motivatie	Ik ben bereid om vroeg te beginnen of lang door te gaan om een klus af te maken
	Motivatie	Het is voor mij makkelijk om betrokken te zijn bij mijn huidige baan
	Motivatie	Ik werk waarschijnlijk harder dan anderen die hetzelfde soort werk doen als ik
	Motivatie	Ik doe meer werk dan van mij verwacht wordt
	Motivatie	De tijd vliegt als ik aan het werk ben
	Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik helemaal op
Werkdruk	Herstelbehoefte	Ik vind het moeilijk mij te ontspannen na een werkdag
	Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput
	Herstelbehoefte	Meestal kom ik pas op een tweede vrije dag tot rust
	Herstelbehoefte	Na een werkdag vind ik het moeilijk om belangstelling op te brengen voor andere mensen
	Herstelbehoefte	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten
	Herstelbehoefte	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen
	Herstelbehoefte	Ik voel mij vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt
	Werkdruk vervolg	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen...

Overige vragen MTO

Thema	Module	Vraag
Inzetbaarheid	Inzetbaarheidsbeleid	Het is voor mij duidelijk waar binnen deze organisatie tijdelijke klussen te doen zijn
	Inzetbaarheidsbeleid	Het is voor mij duidelijk waar binnen deze organisatie zich loopbaankansen voordoen
	Inzetbaarheidsbeleid	Deze organisatie biedt voldoende hulpmiddelen die mij ondersteunen bij mijn loopbaanontwikkeling (bijv loopbaanscans/loopbaanadvies/opleidingengids/interne vacaturebank, etc.)
Leiderschap*	Steun Leidinggevende	Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het moeilijk krijg in mijn werk
	Steun Leidinggevende	Ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen als dat nodig is
	Steun Leidinggevende	De verstandhouding met mijn leidinggevende is goed
	Steun Leidinggevende	Tussen mijn leidinggevende en mij doen zich geen conflicten voor
	Steun Leidinggevende	Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn leidinggevende
	Steun Leidinggevende	Mijn leidinggevende is vriendelijk tegen mij
	Steun Leidinggevende	Tussen mij en mijn leidinggevende heerst een prettige sfeer
	Steun Leidinggevende	Mijn leidinggevende gaat voor mij door het vuur
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende geeft mij regelmatig feedback over mijn functioneren
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende en ik beslissen samen welke werkzaamheden ik de komende periode ga uitvoeren
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende vertrouwt er op dat ik mij volledig inzet op mijn werk, ook als ik niet fysiek aanwezig ben
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende en ik maken duidelijke afspraken over de resultaten die ik moet bereiken
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende stuurt op resultaat, niet op aanwezigheid
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende heeft een faciliterende rol, geen dirigerende
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende geeft het goede voorbeeld
	Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende en ik hebben veel contact over de voortgang van mijn werkzaamheden
Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende geeft mij voldoende vertrouwen bij de uitvoering van mijn werk	
Relatie met uw Leidinggevende	Mijn leidinggevende geeft mij het gevoel dat ik fouten mag maken	

Prestaties & Werkvermogen*	Rolduidelijkheid	Ik weet welke resultaten er van mij worden verwacht
	Rolduidelijkheid	Het is mij duidelijk welke werkzaamheden ik voor mijn functie moet uitvoeren
	Rolduidelijkheid	Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken
	Rolduidelijkheid	Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren
	Rolduidelijkheid	Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd
	Teamprestaties	We zijn als team trots op het werk dat we doen
	Teamprestaties	Als team komen we gezamenlijk tot besluiten
	Teamprestaties	Ons team vormt een eenheid om onze prestatiedoelen te kunnen bereiken
	Teamprestaties	In mijn team bespreken we vaak de ideeën die we hebben over ons werk
	Teamprestaties	Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen teamleden
	Teamprestaties	Mijn teamleden vragen proactief om advies en ondersteuning van externe relaties
Verandering*	Continue Verandering	De organisatie waar ik werk gaat goed om met haar medewerkers in tijden van verandering
	Continue Verandering	De organisatie waar ik werk communiceert goed over veranderingen binnen deze organisatie
	Continue Verandering	Ik krijg de mogelijkheid om mee te praten over veranderingen binnen deze organisatie
	Continue Verandering	Bij veranderingen in de organisatie is het nut daarvan mij voldoende duidelijk
Integriteit	Moreel Bewustzijn	Mijn collega's zijn goed in staat om de gevolgen van hun handelen te overzien
	Moreel Bewustzijn	Op het moment dat collega's te maken krijgen met een morele kwestie gaan zij op zoek naar advies bij anderen binnen deze organisatie
	Moreel Bewustzijn	Mijn collega's handelen met voorzorg en met oog voor de consequenties van hun gedrag voor anderen
	Integriteitsbeleid	Leidinggevendens sturen actief op het voeren van integriteitsbeleid en maatregelen
	Integriteitsbeleid	Er is duidelijke communicatie in geval van incidenten over wat wel en niet mag binnen deze organisatie
	Integriteitsbeleid	Deze organisatie brengt integriteitsregelingen en maatregelen voldoende onder de aandacht
	Druk op Integriteit	Medewerkers worden door of namens het management onder druk gezet om bijvoorbeeld regels te overtreden, informatie achter te houden of een voorkeursbehandeling te geven
	Druk op Integriteit	Medewerkers worden door leidinggevendens onder druk gezet om bijvoorbeeld regels te overtreden, informatie achter te houden of een voorkeursbehandeling te geven
	Druk op Integriteit	Als ik persoonlijk onder druk zou worden gezet zou ik mij geremd voelen dat ergens te melden

*Vragen die vanuit de
OR toegevoegd
kunnen worden:*

Ondernemingsraad	OR	Ik word voldoende op de hoogte gehouden van activiteiten van de ondernemingsraad
	OR	Ik voel me goed vertegenwoordigd door de ondernemingsraad
	OR	De belangen van de medewerkers worden goed vertegenwoordigd door de ondernemingsraad
	OR	Het is voor mij voldoende zichtbaar wat de ondernemingsraad doet binnen IMG
	OR	De ondernemingsraad heeft merkbaar invloed binnen IMG



40.

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Hans Houdijk
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 mei 2023, 13.00 – 14.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Teammanager P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Hans	
10 m	2 Kennismaking OR – Henk Korvinus	Allen	Ter bespreking
15 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 13.04.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	6 Procedure werving nieuwe directeur <i>Het traject voor de werving van een nieuwe directeur is gestart. Besproken wordt welke rol de OR in dit traject heeft.</i>	Henk	Ter bespreking
20 m	7 Kabinetsreactie en tijdelijke maatregelen <i>De gecommuniceerde tijdelijke maatregelen en de kabinetsreactie hebben hun weerslag op de organisatie. Ter bespreking ligt voor hoe de komende periode voor het IMG er uit ziet en wat dit met de medewerkers doet.</i>	Hans	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	Hans	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	25 mei 2023, 13.00 – 14.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.3.07
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Teammanager P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

Henk Korvinus is vandaag voorzitter en opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Kennismaking OR – Henk Korvinus

Henk Korvinus en de OR-leden stellen zich aan elkaar voor.

Henk Korvinus is voornemens om vooralsnog zelf de rol als WOR-bestuurder in te vullen. Hans Houdijk zal hem blijven vergezellen bij de vergaderingen met de OR. Na het vertrek van Hans Houdijk zal 5.1.2.e aansluiten bij de OV, zodat ook dan bij ieder overleg een directeur aanwezig is. De afspraak dat de OR-voorzitter en de bestuurder afwisselend de vergadering voorzitten blijft staan.

3. Actualiteit

- De OR merkt dat de plannen vanuit **Organisatie & Besturing** (O&B) voor veel onrust binnen de organisatie zorgen, zowel bij medewerkers als bij managers. Er is onrust over de plannen zelf die een grote organisatieverandering inhouden en twijfel over de timing, aangezien nu nog onduidelijk is wat de gevolgen van de kabinetsplannen voor het IMG zullen zijn. Henk Korvinus geeft aan dat er bij lange na nog geen concreet reorganisatieplan ligt. Voor lange tijd beperkten de plannen zich tot ideeën in de sfeer van gedachtenvorming, inmiddels staat er wel al meer op papier over het werken met multidisciplinaire teams (MDT's). De OR geeft aan dat het belangrijk is de organisatie snel op een juiste manier te gaan informeren, want nu zingen allerlei ideeën rond, terwijl er naar aanleiding van PEAG en de pauzeknop al zoveel onrust is. Het is belangrijk weer rust te creëren.

De reden dat ervoor gekozen is nu wel door te pakken met het project O&B is omdat de aankomende veranderingen n.a.v. PEAG ook een kans bieden om het momentum te pakken om zelf met de organisatie aan de slag te gaan. De plannen vanuit O&B zijn echter nog niet geformaliseerd. Zodra er wel een concreet plan ligt zal de OR niet vergeten worden en een formele adviesaanvraag op schrift ontvangen. De OR geeft aan dat door wat nu rondgaat in de organisatie de plannen als steeds meer vorm krijgen in de hoofden van iedereen, wat er toe leidt dat de OR steeds minder invloed kan uitoefenen op de gewenste richting van de plannen. In het PEAG-rapport staat als advies opgenomen richting de overheid te luisteren naar de Groninger en de burger. De OR roept bestuur en directie op ook medewerkers actief mee te laten denken over de (her)inrichting van de organisatie. Naast dat de OR graag mee wil denken, vindt de OR het ook belangrijk dat intern breed informatie wordt opgehaald.

De bestuurder geeft aan dat het huidige plan nog vrij recent is en pas 2 weken geleden in het MT is besproken. Hoe de plannen samenhangen met PEAG en wat het effect op de medewerkers is moet allemaal nog samengebracht en gepresenteerd worden aan het bestuur. Binnen MT en Bestuur wordt het gesprek nu eerst nog op hoofdlijnen gevoerd.

Op 14 juni zal in een apart overleg de OR bijgepraat worden over O&B. In de voorbereidingen zullen 5.1.2.e en 5.1.2.e nog eens kritisch kijken naar het doel en de tijdsduur van het overleg.

- Er is inmiddels een respons van 36,3% op het **medewerkertevredenheidsonderzoek** (MTO). Dat is een mooi resultaat. De OR merkt dat teamleiders collega's stimuleren het onderzoek in te vullen.
- De OR geeft aan dat collega's de gevolgen van '**de pauzeknop**' wel heel spannend vinden. Er is angst dat het werk opdroogt en waar werkzaamheden wel doorlopen het gevoel dat dit werk opnieuw gedaan moet worden na besluitvorming. De bestuurder geeft aan dat het voorbereiden van besluiten gewoon doorgaat en in de basis ook alle schades opgenomen worden. Verder probeert het IMG bij de afhandeling van schades zoveel mogelijk te anticiperen op de mogelijke uitkomst en daar waar het kan een besluit af te handelen. De OR spreekt de hoop uit dat de huidige situatie – in wachtstand – er niet toe leidt dat dossiers te lang stil blijven liggen, ook uit angst voor schrijnende situaties bij aanvragers. Henk Korvinus spreekt het voornemen uit dat voor het eind van het jaar de gestapelde productie weer weggewerkt moet zijn. Om toch zoveel mogelijk stilstand te voorkomen kan ook gekeken worden of aanvragen mogelijk al deels afgehandeld kunnen worden. Het belangrijkste is om aanvragers het gevoel te geven dat ze in control zijn.

4. Verslag OV 13.04.23

Er zijn geen opmerkingen bij het verslag. Het verslag wordt vastgesteld.

5. Actielijst

Acties 70 en 302 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

6. Procedure werving nieuwe directeur

Na de aankondiging van het vertrek van Hans Houdijk heeft de OR bij het bestuur aangegeven dat de OR graag bijdraagt aan het profiel van de nieuwe directeur en zitting neemt in de sollicitatiecommissie. Henk Korvinus meldt dat de werving van een nieuwe directeur uitgesteld wordt tot na de zomer, in afwachting van de besluitvorming rond O&B en PEAG. In plaats daarvan zal 5.1.2.e optreden als waarnemend directeur met daarnaast een interim-directeur die belast is met de toekomstige inrichting van de organisatie. Ook zal het IMG op zoek naar een interimmer ter vervanging van 5.1.2.e en een interim-afdelingsmanager ter vervanging van 5.1.2.e als afdelingshoofd JZ. De aanstelling van de interimmers zal zijn voor de periode tot 1 maart 2024. Het streven is om per 1 maart volgend jaar een nieuwe directeur aan te stellen.

Het IMG heeft de Algemene Bestuursdienst (ADB) benaderd voor de werving van de interimmers op basis van de huidige functieprofielen. Inmiddels vinden er in verschillende samenstellingen gesprekken met de kandidaten plaats, waarbij er meer kandidaten dan functies zijn. 5.1.2.e heeft de regie genomen op dit proces en zij zal ook de OR hierbij betrekken, hoogstwaarschijnlijk in de benoemingsadviescommissie. Medio volgende week zal hier meer duidelijkheid over gegeven worden.

De OR geeft aan dat bij de aanstelling van de interim-functies de OR een klikgesprek voldoende vindt, maar dat de OR bij de nieuwe directeur zitting wil nemen in de sollicitatiecommissie. In een volgende OV zullen OR en bestuurder het gesprek over het wervingstraject voor de nieuwe directeur voortzetten.

7. Kabinetsreactie en tijdelijke maatregelen

Bestuur en directie hebben de afgelopen weken overleg gevoerd over de kabinetsreactie op PEAG, hoe uitvoerbaar de voorgestelde maatregelen zijn en of de maatregelen concreet genoeg zijn om een uitvoeringstoets te kunnen verrichten. Het IMG is van mening dat het kabinet in de basis een goede lijn heeft neergezet, waarbij het IMG een aantal zaken direct al concreet zelf kan oppakken; de uitbreiding van het gebied is prima; de regeling rond de 40.000 euro is toepasbaar voor bestaande en nieuwe gevallen, maar als je kijkt naar verschil tussen deze groepen en reeds afgehandelde aanvragen wordt het ingewikkelder. Het IMG bepleit om niet te veel tijd en nadruk te leggen op dit

onderscheid. Ten aanzien van het bedrag plaatst het IMG de kanttekening dat voor de meeste mensen in de kern €40.000,- te weinig is om de schade te dekken, terwijl het voor mensen in de randgebieden een verdriedubbeling van het schadebedrag betekent. Is dat wat het kabinet wil? En op welke wijze gaat er goed maatwerk geleverd worden voor de mensen in de kern?

Gisternamiddag is deze reactie vanuit het IMG naar de staatssecretaris gegaan en deze is positief ontvangen. De staatssecretaris zal de uitvoeringstoets in de week voorafgaand aan het kamerdebat op 6 en 7 juni aanbieden aan de kamer – met een prelude – als onderdeel van het pakket met antwoorden op de 369 kamervragen. In de tussentijd is het IMG benaderd door kamerleden van 4 verschillende fracties om vragen te beantwoorden. Hans Houdijk en Henk Korvinus zullen hier ook hun rol in pakken.

Hans Houdijk zegt toe de uitvoeringstoets ook aan de OR toe te sturen – onder embargo tot deze openbaar gemaakt wordt.

8. Signalen vanuit de organisatie

De signalen die de OR door wilde geven zijn eerder in het overleg al besproken.

9. Sluiting

De vergadering wordt gesloten

40b.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
70	Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?	5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021			1/23 5.1.2.e heeft dit opgepakt en is hiermee bezig.
							in behandeling	
293	Personeelsvereniging	Oproep op Plek om nieuwe leden te werven	5.1.2.e	OV-vergadering	16-2-2023			
302	Dubbele functies/taken	Uitzoeken waarom een aantal functies vanuit de afdeling Communicatie nu ook binnen BJZS worden belegd.	5.1.2.e	OV-vergadering	16-2-2023			



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 22 juni 2023, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Teammanager P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2.e	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag 25.05.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	5 Procedure werving nieuwe directeur <i>Het traject voor de werving van een nieuwe directeur zal binnenkort starten. Besproken wordt welke rol de OR in dit traject heeft.</i>	Henk	Ter bespreking
5 m	6 Update OR-verkiezingen <i>Op 14 juni eindigde de kandidaatstellingsperiode voor de nieuwe OR. De OR geeft een update over hoe het verkiezingstraject loopt.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
5 m	7 Terugkoppeling bijeenkomst Loppersum <i>Henk Korvinus en 5.1.2.e hebben op 12 juni de bijeenkomst bijgewoond, waar de staatssecretaris in gesprek ging met Groningers.</i>	Henk	Ter informatie
20 m	8 Ontwikkelingen rond PEAG <i>De Kamerdebatten, de moties en de media-aandacht hiervoor hebben hun weerslag op de organisatie. Ter bespreking ligt voor hoe de komende periode voor het IMG er uit ziet en wat dit met de medewerkers doet.</i>	Henk	Ter bespreking
10 m	9 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	10 Sluiting	5.1.2.e	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	22 juni 2023, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.3.07
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Teammanager P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	Hans Houdijk en 5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1.2.e zit vandaag de vergadering voor en opent de vergadering.

Organisatie en Besturing wordt als agendapunt 9 aan de agenda toegevoegd. De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

2. Actualiteit

Er zijn geen actualiteiten.

3. Verslag OV 25.05.23

Er zijn geen opmerkingen bij het verslag. Het verslag wordt vastgesteld.

4. Actielijst

Acties 314 en 315 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

5. Procedure werving nieuwe directeur

Al voor de aanstelling van Henk Korvinus als bestuursvoorzitter overwoog het bestuur, nadat Hans Houdijk zijn vertrek had aangekondigd, om een interim-directie aan te stellen. Door het vertrek van 5.1.2.e kwam er een tweede plek binnen de directie vrij. Al snel had het IMG drie kandidaten voor twee plekken binnen de directie, naast 5.1.2.e de waarnemend directeur. Op basis van de gesprekken met de drie kandidaten en de wens van het IMG dat alle directeuren zich voor de hele organisatie zouden willen inzetten – niet alleen voor projecten – is één kandidaat afgefallen. Dit is ook conform het advies van de OR om op zoek te gaan naar een interim-directie die goed kijkt naar het belang van de organisatie, en het niet doet als een klus erbij.

5.1.2.e heeft inmiddels contact gehad met 5.1.2.e voor het inplannen van een klikgesprek tussen een delegatie van de OR en de twee overgebleven kandidaten. Op verzoek van EZK is de portefeuille van de directie in drieën verdeeld, maar in de praktijk zullen zij hier wat losser mee omgaan. Wel vullen zij elkaar met hun takenpakket zodanig aan dat het dekkend is voor de hele organisatie. De ene kandidaat is voornemens halverwege juli te beginnen bij het IMG, de ander half augustus.

In september start het traject voor het opstellen van een profiel voor de nieuwe directie, daarna volgt de werving en selectie. De OR zal hier uiteraard bij betrokken worden. Uiteindelijk hoopt Henk Korvinus dat het ABD meerdere geschikte kandidaten zal voordragen, zodat het IMG wat te kiezen heeft. Het streven is om per maart 2024 een nieuwe directeur aan te stellen, waarbij nog onzeker is of het opnieuw een driehoofdige directie zal zijn of een directeur met daarnaast een waarnemend directeur. Dit hangt ook af van wat Organisatie & Besturing het IMG zal brengen. Er is geen preferente kandidaat voor de functie van directeur.

6. Update OR-verkiezingen

Tot op het laatst was het spannend of er verkiezingen zouden komen. De OR is erg blij met de collega's die zich kandidaat gesteld hebben. Om de kandidaten te promoten wordt een speciale VerkiezingsGazet uitgebracht. Een OR-lid zal het eerste exemplaar van de VerkiezingsSpecial live in de Maandstart aan Henk Korvinus overhandigen.

Om de overdracht naar de nieuwe OR zo goed mogelijk te laten verlopen overweegt de OR een buddy-systeem te introduceren. Henk Korvinus vindt het geen probleem dat oud-OR-leden hier tijd in investeren. Hij raadt aan ook op korte termijn een 2-daagse scholing in te plannen, waarbij ook hijzelf bereid is om een dagdeel aan te sluiten. Een eerste kennismakingsmoment tussen Henk Korvinus en de nieuwe OR staat reeds gepland op donderdag 27 juli.

7. Terugkoppeling bijeenkomst Loppersum

Henk Korvinus en [redacted] hebben op 12 juni de bijeenkomst bijgewoond, waar staatssecretaris Hans Vijlbrief in gesprek ging met Groningers. Ook Regina Bouius-Riemersma van het NCG was aanwezig. Zij konden vrij rondlopen om in gesprek te gaan met genodigden. Hans Vijlbrief heeft Regina Bouius-Riemersma en Henk Korvinus gevraagd hun medewerkers schriftelijk te informeren over wat ze opgestoken hebben bij deze bijeenkomst.

5.2.1

[redacted]

Voor veel mensen is het onderscheid tussen NCG en IMG onduidelijk. Het blijft dus belangrijk om hierover open te communiceren. In zijn brief aan de Kamer schrijft de staatssecretaris over de gewenste nauwe samenwerking tussen NCG en IMG. Ten aanzien van hoe deze samenwerking in de praktijk moet plaatsvinden moeten nog concrete afspraken gemaakt worden. 5.1.2.i

[redacted] Het lijkt Henk Korvinus raadzaam dat NCG en IMG gezamenlijk de knelpunten langslopen om na te gaan hoe deze in de praktijk opgelost kunnen worden.

Waarschijnlijk zal in september een vergelijkbare bijeenkomst als in Loppersum georganiseerd worden. De OR herhaalt zijn aanbod om aan te sluiten.

8. Ontwikkelingen rond PEAG

In de MT 2-daagse is op de eerste dag ondermeer gesproken over de invloed van PEAG op de organisatie en Organisatie & Besturing. 5.1.2.i

[redacted]

De OR benoemt nog het wegwerken van onverklaarbare verschillen als aandachtspunt. Om snel resultaten te laten zien zullen nu waarschijnlijk eerst de lopende en nieuwe zaken opgepakt worden en pas daarna de onverklaarbare verschillen en oude zaken. Het is belangrijk aanvragers hierop voor te bereiden en te investeren in verwachtingsmanagement.

In augustus 2023 zal de Commissie van Geel een onderzoeksrapport publiceren, Henk Korvinus verwacht dat de politiek met besluitvorming zal wachten tot deze onderzoeksresultaten zijn gepubliceerd.

De OR meldt dat een delegatie van de OR op 3 juli in gesprek gaat met 5.1.2.e en 5.1.2.e [redacted]. Henk Korvinus kondigt aan dat de staatssecretaris in september naar Groningen komt. 5.1.2.e [redacted] hiervoor samen met Regina Bouius-Riemersma een programma opstellen.

9. Organisatie en Besturing

Henk Korvinus bedankt de OR voor de heldere brief. Hij neemt het standpunt in om de OR zo veel en zo vroeg mogelijk in het hele traject te betrekken, voorafgaand aan het adviestraject.

De OR krijgt signalen vanuit de organisatie dat medewerkers de plannen rond de drie kolommen al als een vaststaand gegeven zien. De OR vindt dit zorgelijk omdat er nog niets vast ligt en de voorstellen die er nu liggen een denkrichting zijn. Binnen een aantal afdelingen beginnen teams zich in sommige gevallen zelfs al voor te bereiden op de drie kolommen-structuur. Henk Korvinus bevestigt dat het inderdaad een denkrichting is; er ligt nog geen organisatiebesluit en er zijn ook andere mogelijkheden. Daarnaast wil hij ook de nieuwe interim-directie de ruimte geven met eigen inzichten te komen.

De OR vindt het belangrijk dat verschillende afwegingen voor de inrichting van de organisatie inzichtelijk worden gemaakt. Henk Korvinus beaamt dat dit ook zeker nog zal gebeuren. Zowel bestuur, directie en MT zullen goed doordenken wat zij willen voor de organisatie en de afweging maken of het voorstel wat nu in voorbereiding is gaat brengen wat we ervan verwachten.

OR en bestuurder spreken af Organisatie & Besturing voorlopig als vast onderwerp te agenderen in het formeel en informeel overleg. De OR overweegt om een commissie in te richten voor dit onderwerp, maar wacht hier vooralsnog mee tot na de verkiezingen.

In zijn brief heeft de OR gevraagd om het voorstel vanuit de MT 2-daagse. De MT 2-daagse heeft niet tot een voorstel geleid. In juli komt wel het concept-voorstel aan het bestuur. In de volgende OV zal de bestuurder een terugkoppeling geven over wat besproken is in de MT- 2-daagse. Henk Korvinus schat in dat er op zijn vroegst in september een definitief voorstel zal liggen. In augustus zal door diverse vakanties het traject waarschijnlijk gepauzeerd worden.

Ook de OR last een zomerreces in in de maand augustus, maar zal nog laten weten welke OR-leden als woordvoerder beschikbaar zijn mocht het wel nodig zijn om contact te hebben.

10. Signalen vanuit de organisatie

Er zijn geen signalen om te bespreken.

11. Sluiting

De vergadering wordt gesloten

41b.

Actielijst OV 25.05.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
293	Personeelsvereniging	Oproep op Plek om nieuwe leden te werven	5.1.2.e
314	Organisatie en besturing	Doel en tijdsduur overleg vaststellen	5.1.2.e
315	Uitvoeringstoets	Onder embargo toesturen aan OR	5.1.2.e

Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
OV-vergadering	16-2-2023			
OV-vergadering	25-5-2023			
OV-vergadering	25-5-2023			



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 7 juli 2023, 15.00 – 16.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.3.07
 Aanwezig : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directeur: Hans Houdijk
 Teammanager P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig : 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

Henk Korvinus zit vandaag de vergadering voor en opent de vergadering.
 De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

5.1.2.i

De OR vraagt naar wat de gevolgen zijn als het kabinet valt. 5.2.1



3. Verslag OV 22.06.23

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

4. Actielijst

Er zijn geen aanpassingen aan de actielijst.

5. Organisatie en Besturing

Tijdens de MT 2-daagse is uitgebreid gesproken over de samenhang tussen O&B en PEAG. Beide trajecten zijn zo met elkaar verbonden, dat zij in samenhang uitgevoerd zullen worden. In het MT is de wens uitgesproken op de volgende onderdelen stappen te zetten: het verkorten fysieke schadeketen, meer werken met MDT's en invulling geven aan de rol van de case-manager.

In deze woelige tijden is het niet wenselijk om alles over de kop gooien. Daarom wordt ingestoken op een hele voorzichtige fasering, waarbij continu gekeken wordt naar: Waar kun je experimenteren? Waar kun je meer doen dan dat? Uiteraard zal de OR hier nauw bij betrokken worden.

Een aspect waar bijvoorbeeld naar gekeken zal worden: mocht O&B leiden tot functiewijzigingen, dan kan het IMG overwegen om opleidingen aan te bieden zodat medewerkers de kans krijgen om te kunnen voldoen aan nieuw functie-eisen. Een andere optie is uiteraard om met MDT's te gaan werken en daarbij de huidige functies aan te houden.

Half juli zal de werkgroep O&B een wrap up presenteren. Na 14 juli zal 5.1.2.e stoppen met zijn werkzaamheden binnen het IMG. Iemand anders zal zijn rol als projectleider overnemen, hiervoor is al iemand in beeld.

De strategische personeelsplanning (SPP), is tijdelijk on hold gezet. 5.1.2.e geeft aan dat een SPP pas ingezet kan worden, als duidelijk is waar je heen wilt met de organisatie. Deze stip op de horizon is er nu nog niet voor het IMG. De organisatie kan er op vertrouwen dat managers goed weten welke kennis en kunde medewerkers hebben. Zij heeft geen signalen ontvangen dat dit niet zo is. De OR is het hier niet mee eens en geeft aan al meerdere keren signalen doorgegeven te hebben dat dit vertrouwen er niet is.

De OR ziet een belangrijk verschil tussen SPP en een personeelsschouw: een personeelsschouw kan naar de mening van de OR ook prima uitgevoerd worden zonder dat er een stip op de horizon is. Voor de OR is de personeelsschouw een middel om in kaart te brengen wat medewerkers kunnen en welke kennis zij bezitten. De OR betwijfelt of iedere manager hier voldoende zicht op heeft. De OR vindt het zonde dat extern mensen worden aangetrokken, terwijl er ook genoeg kennis en kunde in huis zit. De bestuurder ziet een oplossing in het aansporen van managers om te investeren in de relatie met hun medewerkers, zeker met alle veranderingen die er aan komen.

6. Ervaringen met VOB KOW

OR en bestuurder bespreken hun ervaringen met het werken met een zgn. "veeg organisatiebesluit" (veeg OB) voor - niet-belangrijke - kleine organisatiewijzigingen (KOW). Beiden kijken positief terug op hoe organisatiebesluiten zijn afgehandeld met het veeg OB: alle wijzigingen zijn besproken in de OV. 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben een Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) met de bonden bijgewoond. De les die zij vandaar meegenomen hebben is zorgvuldig te kijken naar de formuleringen in het veeg OB. Henk Korvinus begrijpt wel dat vakbonden kritisch kijken naar een veeg OB; 5.2.1

7. Evaluatie Sturingsinformatie

In december 2022 heeft de OR onder voorwaarden ingestemd met het gebruik van individuele sturingsinformatie. Recentelijk is onderzocht of de datakwaliteit hoger is dan 95%. In een brief aan de OR heeft de bestuurder laten weten dat de datakwaliteit nu op orde is, waardoor het nu ook meegenomen kan worden in personeelsgesprekken.

De OR plaatst wel een aantal kritische kanttekeningen bij deze conclusie: 1. Het is onduidelijk op welke wijze de datakwaliteit precies gemeten is. 2. De rapportage is opgesteld op basis van één bron.



Het wordt spannend wanneer rapportages vanuit verschillende bronnen worden gebruikt en men deze gaat combineren. Wat doet dit met de datakwaliteit? 3. Informatie uit bronnen waar nu “nee” achter staat wordt niet gebruikt. Dit betekent dat er eigenlijk maar heel beperkt gebruik wordt gemaakt van sturingsinformatie. De OR vindt het dubieus om op basis van deze rapportage het gebruik van individuele sturingsinformatie uit alle rapporten en bronnen in personeelsgesprekken toe te staan.

De bestuurder laat weten dat dit laatste niet aan de orde is: pas na een akkoord op de datakwaliteit voor de betreffende bronnen en rapporten, mag individuele sturingsinformatie in gesprekken worden gebruikt. En bij het gesprek hierover gelden de regels zoals afgesproken in het instemmingstraject.

De OR zal op een later moment formeel reageren op de brief.

De OR stelt voor om medewerkers en managers in een toekomstige evaluatie te vragen naar hun ervaringen met hoe individuele sturingscijfers gebruikt worden in P-gesprekken.

8. Signalen vanuit de organisatie

De OR geeft aan dat per 1 juli een nieuw artikel is toegevoegd aan de tijdelijke wet Groningen, wat per 16 mei al gold voor lopende dossiers. De OR vindt het spijtig dat hierover niets is gecommuniceerd binnen de organisatie. 5.2.1

Voor de OR is een overgangstermijn geen reden om de communicatie uit te stellen, want aanvragers stellen vragen over deze wijzigingen. Medewerkers hebben daarom nu direct informatie nodig. Hetzelfde geldt voor de juridische en bouwkundige bijstand die aanvragers kunnen krijgen. Hierbij geldt een flexibele ingangstijd, maar medewerkers hebben ook nu al informatie nodig om vragen van aanvragers te kunnen beantwoorden. Hans Houdijk geeft aan dat de interne communicatie hierover opgepakt zal worden en er Q&A's opgesteld zullen worden in het kader van de communicatie met aanvragers.

De OR informeert wat de stand van zaken is rond de opvolging van 5.1.2.e als afdelingsmanager. Henk Korvinus antwoordt dat de vraag bij diverse bureau's neergelegd is. Aanvankelijk was ABD interim benaderd, maar deze heeft de opdracht teruggegeven.

De OR laat weten dat een delegatie van de OR een prettig gesprek heeft gevoerd met de EZK-directie. Binnenkort zal een bericht hierover op Plek geplaatst worden. De pSG en DG hebben laten weten dat zij nu echt meer zicht hebben gekregen op wat speelt binnen het IMG. De OR zou het waarderen om ook in de gelegenheid gesteld te worden om met de staatssecretaris te spreken en informeert welke rol weggelegd is voor de OR binnen het programma bij het bezoek van de staatssecretaris in september. Henk Korvinus adviseert de OR 5.1.2.e hierover te benaderen.

9. Terugblik op drie jaar Ondernemingsraad

De OR en Hans Houdijk kijken positief terug op de samenwerking in de afgelopen jaren. Samen zijn veel ontwikkelingen doorgemaakt met goede trajecten voor instemmings- en adviesaanvragen en een open en transparante houding richting elkaar.

Na het vertrek van Hans Houdijk zal Olivier de Bruijne voortaan naast Henk Korvinus aansluiten bij de overleggen met de OR. Voor de toekomst zetten de OR en Henk Korvinus in op korte lijnen en onderling vertrouwen.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.

42a.

Actielijst OV 22.06.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg
293	Personeelsvereniging	Oproep op Plek om nieuwe leden te werven	5.1.2.e	OV-vergadering

datum	deadline	status	opmerkingen
16-2-2023			



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

Aan: Ondernemingsraad / DGO
Onderwerp: Veeg Organisatiebesluit (OB)

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

20 december 2022
afd. BV/P&O

Aanleiding

In het afgelopen jaar hebben de bestuurder en de Ondernemingsraad een aantal trajecten van Organisatiewijzigingen / reorganisaties doorlopen. Deze trajecten, ten aanzien van bijvoorbeeld Bedrijfsvoering, Schade Expertise en Herstel en Regiebureau / IV, zijn steeds weer aangescherpt en fijn geslepen. We kunnen constateren dat we (Bestuurder en Ondernemingsraad) daarin ondertussen een goede modus hebben gevonden en de Voorgenomen Organisatie Besluiten en uiteindelijke Organisatie Besluiten voortvarend gerealiseerd worden.

Wat daardoor beter zichtbaar wordt is dat zich binnen de IMG organisatie veel kleine(re) organisatiewijzigingen voordoen. Waarbij de behoefte is om deze op een meer eenvoudige wijze bij te houden en te kunnen formaliseren. Het zijn in de ogen van de bestuurder én Ondernemingsraad kleinere organisatie wijzigingen zonder negatieve personele gevolgen, standplaatswijziging of VWNW-trajecten.

Voorbeelden van kleine organisatiewijzigingen zijn; het Bureau Bijzonder Onderzoek (BJZS), de inrichting van een virtueel cluster bij KCDV, de inrichting van een cluster Bedrijf & Proces (BJZS), het omhangen van Organisatieadvies naar P&O (BV) en dergelijke.

We willen deze kleine(re) organisatie wijzigingen vastleggen zodat duidelijk blijft wat de formele structuur van de organisatie is, maar hiervoor niet het reguliere volledige adviestraject volgen (uitgebreide procedure leidraad), maar een compacte route en transparante benadering. We willen voldoen aan art. 25 lid 1 onder d en e WOR en aan de afspraken die gemaakt zijn over reorganisaties in de CAO Rijk. In artikel 14 van de CAO is aangegeven dat onder een reorganisatie valt: 'iedere wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakhoud van uw organisatie waaraan personele consequenties zijn verbonden'.

Voorstel

Het voorstel is de kleine(re) organisatiewijzigingen halfjaarlijks volgens een vast format (zie bijlage) te bundelen in een VOB KOW en af te stemmen met DGO en voor te leggen voor Advies conform artikel 25 lid 1 onder d en/of e Wor aan de OR. Indien er in een periode veel kleine organisatiewijzigingen zijn worden de beoogde kleinere wijzigingen eerder aangeboden en komt er een extra VOB KOW.

Na twee keer het proces van een Veeg OB te hebben doorlopen (dus na ongeveer een jaar), evalueren we de afspraak.

Welke wijzigingen komen voor een VOB KOW in aanmerking? Hiervoor gaan we uit van de volgende uitgangspunten:

1. Het betreft een kleine(re) organisatiewijziging.

2. Een kleine(re) organisatiewijziging kan alleen deze 'lichte' (verkorte) procedure doorlopen als er geen negatieve personele gevolgen zijn, noch een standplaatswijziging, noch sprake is van VWNW-trajecten;
3. Er is geen sprake van een nieuwe taak of opdracht voor het IMG en past dus binnen de al vastgestelde opdracht.

Afspraken met Ondernemingsraad IMG

Er is overleg geweest met de Ondernemingsraad over deze vormgeving van het Veeg OB. De Ondernemingsraad steunt deze afspraken. Daarbij wordt aangetekend dat in goed overleg tussen OR en Bestuurder wordt bepaald of een organisatiewijziging als klein wordt aangemerkt en in het VOB KOW kan of dat er een volledig adviestraject wordt doorlopen. De afstemming vindt tijdig plaats in de OV OR. De wijziging wordt vastgelegd in het format wat als bijlage is toegevoegd. Hierin is opgenomen wanneer het is besproken in de OR. Ook is in het format opgenomen dat wordt gewerkt met een was-woord lijst. Deze wijzigingen worden 2 maal per jaar (of vaker als er veel wijzigingen zijn), gebundeld in een veeg OB KOW en ter advies aan de OR aangeboden. En wordt er hierover met het DGO overleg gevoerd.

Voor "grote" (belangrijke) organisatie wijzigingen geldt dat er altijd een apart volledig advies traject wordt doorlopen (uitgebreide procedure leidraad). Conform CAO Rijk waarin staat dat in het DGO wordt overlegd over belangrijke reorganisaties binnen de organisatie

Bijlage

Format: organisatiewijziging ter advies voorleggen: VOB Kleine Organiseatiewijziging (KOW)

<paragraaftitel: Naam organisatiewijziging>

Besproken in OV OR d.d.: < Hier aangeven in welke overleg vergadering van de OR dit onderwerp besproken is waarbij met elkaar is afgesproken dat het in aanmerking komt voor VOB KOW.>

Beweegredenen voor het besluit

<Hier wordt een toelichting geschreven over de aanleiding/achtergrond van de wijziging en worden de redenen beschreven waarom deze wijziging noodzakelijk is.>

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

<Hier wordt een toelichting geschreven over waarom de organisatieaanpassing niet als belangrijk wordt gezien.>

De wijziging en personele consequenties

<hier wordt beschreven wat de impact is op de werknemers die worden geraakt/zijn betrokken door deze organisatiewijziging, in een VOB KOW zijn er geen personele consequenties zoals krimp of overtolligheid, het is goed om dit ook te benoemen, een positief gevolg kan ook worden beschreven, bv. span of control wordt verbeterd waardoor dit voor manager en werknemers een verbeterde situatie oplevert of een ander positief gevolg>.

Was-woordt situatie

Was-situatie

Afdeling/ team	FGR Indeling	Roepnaam	Schaal	FTE	Vast	Tijdelijk
...

Wordt-situatie

Afdeling/ team	FGR Indeling	Roepnaam	Schaal	FTE	Vast	Tijdelijk
...

42c.

Datum: 22-12-2022

Betreft: instemmingsverzoek Sturingsinformatie

Geachte heer Houdijk, beste Hans,

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

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

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

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

Daarnaast heeft de OR IMG uitgesproken dat voor managers en medewerkers duidelijk moet zijn dat er een gesprek gevoerd kan worden over de individuele sturingscijfers, maar dat medewerkers niet afgerekend mogen worden louter op basis van de cijfers. Vervolgens is afgesproken dat dit wordt opgenomen in de werkinstructie voor de managers en dat u deze werkinstructie ter kennisgeving aan de OR zal toezenden.

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

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



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

Met vriendelijke groet,
namens de OR IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e

Voorzitter

5.1.2.e

5.1.2.e

Secretaris

42d.



Aan: IMG ondernemingsraad

Datum: 3-7-2023

Betreft: Evaluatie individuele sturingsinformatie

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Beste leden van de ondernemingsraad,

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

Er is toen het volgende afgesproken:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

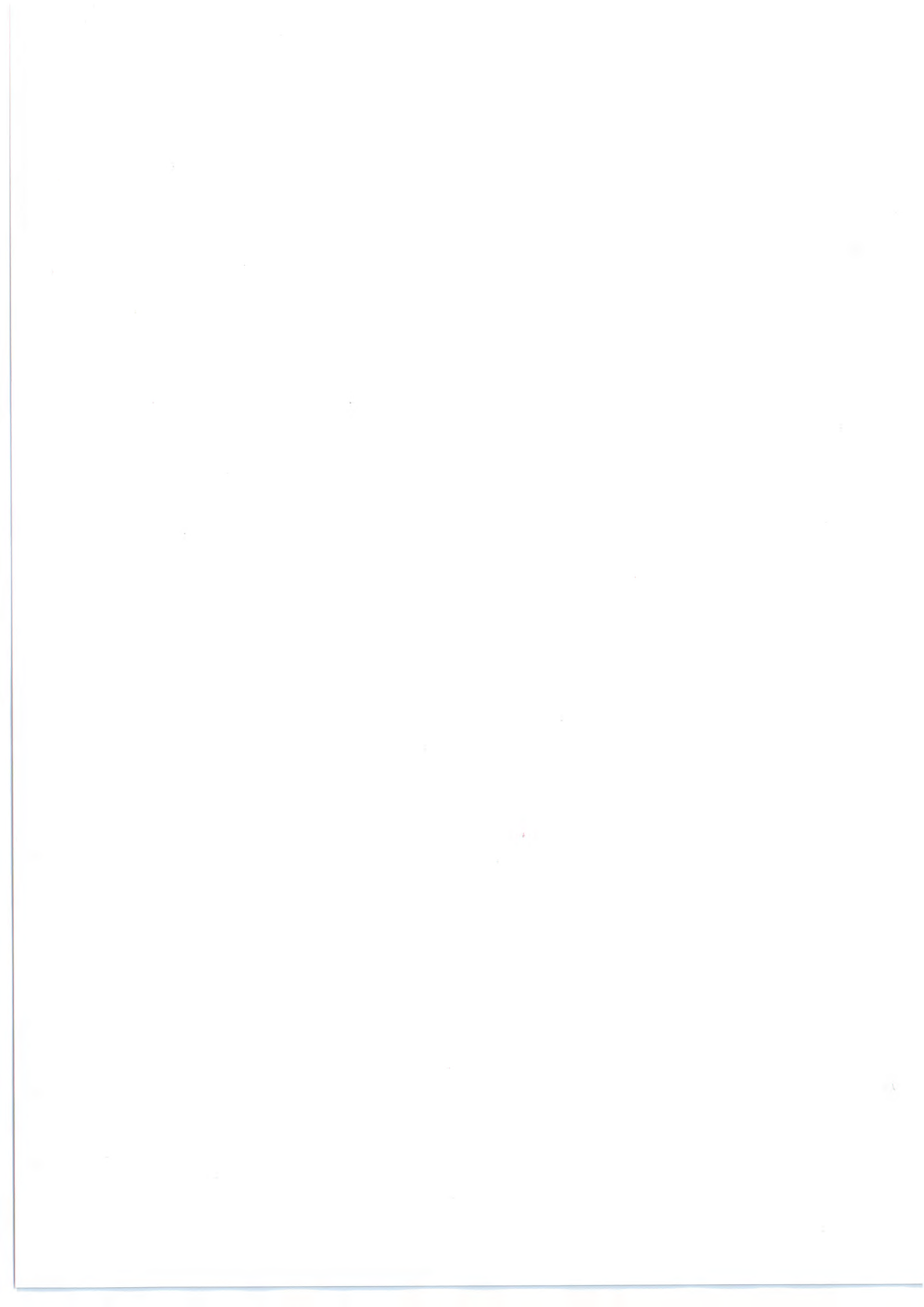
Wij hopen u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

5.1.2.e

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

Bijlage 1

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





Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

42e.

Aan: DGO

Datum: 19 april 2023
Betreft: Veeg OB 1 2023

Beste leden van het DGO EZK,

Het voorliggende Voorgenomen Organisatiebesluit (VOB) beoogt de formalisatie van een aantal nieuwe en noodzakelijke kleinere organisatorische wijzigingen voor het IMG. De wijzigingen zijn met inbreng van (direct) betrokken werknemers uitgewerkt en de teams zijn geïnformeerd.

Bij de organisatiewijzigingen die aan de orde zijn, is er naar de mening van het bevoegd gezag geen sprake van bijzondere rechtspositionele en sociale gevolgen. De betreffende organisatorische wijzigingen leiden niet tot het aanwijzen van verplichte VWNW-kandidaten. Er is geen sprake van krimp of van wijzigingen in de werklocatie.

De wijzigingen die in dit VOB aan de orde zijn betreffen meerdere kleine structuurwijzigingen. In verband hiermee is besloten tot het opstellen van een VOB in een verkorte procedure conform het personeelsreglement EZK/LNV.

Alle organisatie wijzigingen zijn besproken met de OR IMG en met hun advies bijgevoegd in het reeds eerder vastgestelde format. Wij zenden het nu naar u voor reactie.

Conform de criteria voor de verkorte procedure treft u in dit VOB per organisatiewijziging de beweegredenen voor de organisatorische wijziging aan, evenals de eventuele gevolgen voor werknemers.

Er is per gewijzigd onderdeel een was/wordt-tabel ingevoegd om op die manier direct inzichtelijk te maken wat de wijziging op het niveau van de functies en formatie inhoudt.

Nieuw ontstane functies worden opengesteld conform de gebruikelijke wervings- en selectieprocedure.

Met vriendelijke groet.

5.1.2.e

S.C.J.J. (Bas) Kortmann
Voorzitter Bestuur Instituut Mijnbouwschade Groningen

VOB Kleine Organisatiewijziging (KOW)

Naam organisatiewijziging: splitsing Team Bezwaar & Beroep in twee teams; Team Bezwaar en Team Beroep.

Auteur: 5.1.2.e

Besproken in OV OR d.d.: 19 januari 2023

Beweegredenen voor het besluit

De beweegredenen voor het besluit is de verdere professionalisering van het ketenproces binnen IMG. In de huidige situatie zijn de beroepsprocedures ondergebracht binnen team Bezwaar & Beroep. Het voornemen om beroep los te weken van het bestaande team, en er derhalve een separaat team voor op te richten, bestond al langere tijd. Besloten is om hier in Q1 2023 definitief invulling aan te geven. Naast de professionalisering van het (hoger) beroepsproces liggen de navolgende beweegredenen ook ten grondslag aan het besluit; het verbeteren van de span of control binnen beide teams en het efficiënter inrichten van het werkproces. Ook de afbouw van de inzet van Pels Rijcken is een belangrijke beweegreden, door met het opzetten van een team Beroep ook beroepsjuristen ambtelijk aan te trekken. Deze verandering is niet vertaald in de was wordt lijst met als reden dat de inzet van Pels Rijcken niet op basis van FTE's gemeten wordt, dit verloopt op factuurbasis.

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

Het team Beroep komt te bestaan naast de huidige bestaande teams binnen de afdeling BJZ&S. De teammanager Beroep zal onderdeel uit gaan maken van het afdelingsMT van BJZ&S, en legt verantwoording af aan de afdelingsmanager BJZ&S. Dit geldt ook voor de reeds bestaande teams binnen BJZ&S. Er is daardoor geen sprake van een (grote) structuurwijziging, derhalve wordt dit niet aangemerkt als belangrijke organisatiewijziging.

De wijziging en personele consequenties

Voor de bemensing van team Beroep zullen vijf medewerkers overgeplaatst worden vanuit hun huidige team Bezwaar & Beroep. Binnen dit huidige team voeren zij hun functie reeds volledig uit voor beroepsprocessen. Met de overplaatsing vindt derhalve geen functiewijziging plaats, noch verandert het takenpakket van deze medewerkers. Allen zijn functievolgend. 5.1.2.i

Tot slot zullen ter aanvulling van het team vacatures worden gesteld, deze volgen het reguliere vacaturekader EZK.

Concluderend ontstaat er geen krimp noch overtolligheid van zittend personeel, derhalve zijn er geen personele consequenties. Voor de medewerkers en teammanagers in kwestie geldt dat de span of control kleiner wordt, wat gezien kan worden als positief gevolg op het personele vlak.

Was-wordt situatie

WAS							
Afdeling/team	FGR naam	Roepnaam	Schaal	FTE	FTE vast	FTE tijdelijk	Opmerkingen
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Manager	Teammanager	13	1		1	
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Senior Adviseur	Senior Coördinerend Jurist	13	6,7	1	5,7	
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Senior Adviseur	Senior Jurist	12	1		1	
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Senior Adviseur	Jurist	11	8,89	6,89	2	
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Medewerker Advisering	Junior Jurist	10	5	3	2	
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Coördinerend Juridisch Medewerker	10	3	2	1	
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Juridisch Medewerker	9	19,23	1,78	17,45	
BJZ&S/Bezwaar & Beroep	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Administratief Juridisch Medewerker	8	15,89	3	12,89	
TOTAAL				60,71	17,67	43,04	
WORDT							
Afdeling/team	FGR naam	Roepnaam	Schaal	FTE	FTE vast	FTE tijdelijk	Opmerkingen
Teammanager Beroep	Manager	Teammanager	13	1	1		Nieuwe positie, functie reeds bestaand in functiehuis. Vacature voor gereede, interne kandidaat.
BJZ&S/Beroep	Senior Adviseur	Senior Coördinerend Jurist	13	1	1		Vacature, functie reeds bestaand in functiehuis.
BJZ&S/Beroep	Senior Adviseur	Senior Jurist	12	4	2	2	Vacatures, functie reeds bestaand in functiehuis.
BJZ&S/Beroep	(Senior) Adviseur	Jurist	11	4	1	3	Twee overplaatsingen vanuit team Bezwaar en twee vacatures.
BJZ&S/Beroep	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Coördinerend Juridisch Medewerker	10	1	1		Overplaatsing vanuit team Bezwaar.
BJZ&S/Beroep	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Juridisch Medewerker	9	2		2	Één overplaatsing vanuit team Bezwaar en één vacature.
BJZ&S/Beroep	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Administratief Juridisch Medewerker	8	2		2	Één overplaatsing vanuit team Bezwaar en één vacature.
TOTAAL Team Beroep				15	6	9	
BJZ&S/Bezwaar	Manager	Teammanager	13	1		1	Ongewijzigd t.o.v. was
BJZ&S/Bezwaar	Senior Adviseur	Senior Jurist	13	6,7	1	5,7	Ongewijzigd t.o.v. was
BJZ&S/Bezwaar	Senior Adviseur	Jurist	12	6,89	5,89	1	T.o.v. was twee overplaatsingen naar team Beroep
BJZ&S/Bezwaar	Medewerker Advisering	Junior Jurist	10	5	3	2	Ongewijzigd t.o.v. was
BJZ&S/Bezwaar	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Coördinerend Juridisch Medewerker	10	2	1	1	T.o.v. was één overplaatsing naar team Beroep
BJZ&S/Bezwaar	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Juridisch Medewerker	9	18,23	1,78	16,45	T.o.v. was één overplaatsing naar team Beroep
BJZ&S/Bezwaar	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	Administratief Juridisch Medewerker	8	14,89	3	11,89	T.o.v. was één overplaatsing naar team Beroep
TOTAAL Team Bezwaar				54,71	15,67	39,04	
TOTAAL				69,71	21,67	48,04	

Van: IMG Ondernemingsraad 5.1.2.e@schadedoormijnbouw.nl>

Verzonden: donderdag 26 januari 2023 14:54

Aan: Houdijk, mr. J.N. (Hans) 5.1.2.e@schadedoormijnbouw.nl>

CC: 5.1.2.e@schadedoormijnbouw.nl>; 5.1.2.e@schadedoormijnbouw.nl>

Onderwerp: VOB KOW Bezwaar en Beroep

Dag Hans,

Vanochtend heeft de OR in een extra overleg besloten dat de voorgenomen organisatiewijziging om het team Bezwaar en Beroep te splitsen in twee teams – een team Bezwaar en een team Beroep – opgenomen kan worden in een veeg OrganisatieBesluit (OB). De OR kan zich goed vinden in het besluit het team te splitsen, omdat hierdoor de span of control van de leidinggevende verkleind wordt. Daarnaast vindt de OR het een gunstige ontwikkeling dat de afhandeling van beroepen voortaan intern wordt belegd.

Er zijn geen personele gevolgen, en de OR gaat ervan uit dat de openstaande vacatures conform het vacaturekader ingevuld zullen worden.

Als aandachtspunt voor het nieuwe team Beroep willen we nog de borging van de jurisprudentie in de organisatie apart benoemen. Het ambtelijk aantrekken van beroepsjuristen en het instellen van een team Beroep biedt een nieuwe impuls om het intern vastleggen van jurisprudentie en de communicatie hierover naar andere afdelingen te verankeren in de organisatie.

Deze organisatiewijziging is onderdeel van een breder plan om de werkdruk bij het team Beroep en Bezwaar behapbaar te maken. De OR blijft graag op de hoogte over de verdere invulling van de plannen om de werkprocessen efficiënter in te richten en de instroom van bezwaren en beroepen te beperken.

Met vriendelijke groet,

de Ondernemingsraad



VOB Kleine Organisatiewijziging (KOW)

Naam organisatiewijziging: Afdeling IV van 4 clusters naar 4 teams

Besproken in OR: d.d. 16 februari 2023.

Steller: 5.1.2.e

Beweegredenen voor het besluit

De afdeling Informatievoorziening bestaat uit 4 clusters met 1 teammanager en 3 coördinatoren waarbij de teams IB & Privacy en Architectuur rechtstreeks onder de afdelingsmanager vallen. Daarnaast vallen er 4 medewerkers rechtstreeks onder het afdelingshoofd Informatievoorziening. In de nieuwe situatie worden de vier cluster omgevormd naar teams en worden de 3 coördinatoren omgezet naar de functie van teammanagers.

Bij de initiële opzet van het VOB in 2021 was rekening gehouden met een afbouw-scenario van het IMG. In dit afbouw scenario zou de teammanager op middellange termijn in staat moeten zijn om de dan afgeslankte organisatie in het geheel aan te sturen. Het ziet er echter op middellange termijn niet naar uit dat de taakstelling afneemt. Dit is reden om het VOB in lijn te brengen met de huidige werkwijze. Daarnaast vragen informatiebeveiliging en privacy meer aandacht dan de afdelingsmanager op langere termijn kan bieden en vraagt de transitie functionele teams MIRA van DICTU naar het IMG de nodige aandacht van de afdelingsmanager.

In de huidige situatie bestaat de afdeling uit 4 clusters met 1 teammanager en 3 coördinatoren (1 van de 3 coördinator plekken is ingevuld) waarbij de clusters IB & Privacy en Architectuur rechtstreeks onder de afdelingsmanager vallen.

In de nieuwe situatie bestaat de afdeling uit 4 teams met 3 teammanagers waarbij de teams IB & Privacy en Architectuur onder één teammanager vallen. (zie bijgevoegde organogrammen) Daarnaast is er, door het inzetten van een teammanager voor de afdeling IB & Privacy en Architectuur, meer aandacht voor de medewerkers van deze afdelingen wat een positief gevolg is op het personele vlak. Voor de 2 afdelingen wordt 1 teammanager geworven dit i.v.m. de grootte van de teams. Ook is door deze opzet ook meer aandacht voor de technische en vakinhoudelijke aansturing van de mensen.

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

De teams IB & Privacy en Architectuur hebben al een bestaand team binnen de afdeling IV. Deze teams blijven onder de afdeling IV vallen. De wijziging heeft geen personele consequenties. Er is daardoor geen sprake van een (grote) structuurwijziging, derhalve wordt dit niet aangemerkt als belangrijke organisatiewijziging.

De wijziging en personele consequenties

De teams IB & Privacy en Architectuur vallen in de nieuwe situatie niet meer onder het afdelingshoofd IV maar onder een nieuwe teammanager. Voor deze functie is een vacature gesteld in de vorm van een teammanager/CTO. Hiervoor is gekozen zodat deze teammanager de afdelingsmanager kan vervangen.

Concluderend ontstaat er geen krimp noch overtolligheid van zittend personeel.

Was-Wordt overzicht functies

WAS							
Afdeling/team	Roepnaam	FGR naam	Schaal	Fte	Fte ambt	Fte inhuur	Opmerkingen
IV/IB & Privacy	Afdelingsmanager	Manager	15	1		1	
IV/IV	Projectmanager	Manager S13	13			1	
IV/IV	Transitiemedewerker	Project-/Programmamanagers14	14			1	
IV/IV	Business Analyst	Senior med. Behandelen & Ontwik.	12			1	
IV/IV	Product Owner	(Senior) Adviseur S12	12			1	
IV/IB & Privacy	CISO	Senior Adviseur	13	1		1	
IV/IB & Privacy	Test-en Kwaliteitsmanager	Adviseur Bedrijfsvoering	11	1		1	
IV/IB & Privacy	PrivacyOfficer (Informatiebeveiliging)	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	11	4,44	2	2,44	
IV/Architectuur	Coördinator	Senior med. Behandelen & Ontwik.	13	1	1		
IV/Architectuur	Architect	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	4		4	
IV/Ontwikkeling	Coördinator	Senior med. Behandelen & Ontwik.	13	1		1	
IV/Ontwikkeling	Sr. Productowner (Ontwikkeling)	Coördinerend specialistisch adviseur	12	1		1	
IV/Ontwikkeling	Business Analyst	Senior Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	12	6	4	2	
IV/Ontwikkeling	Product Owner (Ontwikkeling)	(Senior) Adviseur S12	12	5	3	2	
IV/Beheer	Teammanager	Manager	13	1			
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Sr. Adviseur Bedrijfsvoering	11	7	1	5	1 detachering
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	9		4	1	
WORDT							
IV/IB & Privacy	Afdelingsmanager	Manager	15	1		1	
IV/IV	Projectmanager	Manager S13	13			1	
IV/IV	Transitiemedewerker	Project-/Programmamanagers14	14			1	
IV/IV	Business Analyst	Senior med. Behandelen & Ontwik.	12			1	
IV/IV	Product Owner	(Senior) Adviseur S12	12			1	
IV/IB & Privacy	Teammanager/CTO	Manager	14	1	1		Is vacature. Ambt. of inhuur.
IV/IB & Privacy	CISO	Senior Adviseur	13	1		1	
IV/IB & Privacy	Test-en Kwaliteitsmanager	Adviseur Bedrijfsvoering	11	1		1	
IV/IB & Privacy	PrivacyOfficer (Informatiebeveiliging)	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	11	4,44	2	2,44	
IV/Architectuur	Teammanager/CTO	Manager	14	1	1		Is vacature. Ambt. of inhuur.
IV/Architectuur	Architect	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	4		4	
IV/Ontwikkeling	Teammanager	Manager	13	1		1	
IV/Ontwikkeling	Sr. Productowner (Ontwikkeling)	Coördinerend specialistisch adviseur	12	1		1	
IV/Ontwikkeling	Business Analyst (Ontwikkeling)	Senior Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	12	6	4	2	
IV/Ontwikkeling	Product Owner (Ontwikkeling)	(Senior) Adviseur S12	12	5	3	2	
IV/Beheer	Teammanager	Manager	13	1			
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Sr. Adviseur Bedrijfsvoering	11	7	1	5	1 detachering
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	9		4	1	

WAS situatie, organogram



WORDT situatie, organogram

