

12	0.89
13	1.00
12	2.89
11	3.00
11	3.89
14	1.00
11	1.00
11	1.00
10	1.00
9	3.00
8	3.62
10	1.00

Was-situatie				
Onderdeel	Team/Afdeling/Cluster	Functie (roepnaam)	Functiefamilie FGR	Functiegroep FGR
IMG	Directie	Algemeen directeur	Lijnmanagement	Topmanager
IMG	MT	Afdelingsmanager BJZS en PV directeur	Lijnmanagement	Topmanager
IMG	MT	Afdelingsmanager BJZS en PV directeur	Lijnmanagement	Topmanager
IMG	MT	Afdelingsmanager IV	Lijnmanagement	Manager
IMG	MT	Afdelingsmanager Bedrijfsvoering	Lijnmanagement	Manager
IMG	MT	Afdelingsmanager Communicatie	Lijnmanagement	Manager
IMG	MT	Afdelingsmanager SEH	Lijnmanagement	Manager
IMG	MT	Afdelingsmanager KCDV	Lijnmanagement	Manager
IMG	MT	Afdelingsmanager Regiebureau	Lijnmanagement	Manager

* Opmerking: de nieuwe functie van directeur is voorlopig gewaardeerd in S17 afwachtende het indelingsadvies

Functietypering FGR (Schaalniveau)	Formatie	Ongewijzigd (O) Vervallen (V) Wijziging formatie (WF) Nieuw (N) Onderhoud Functiehuis (OF)	Wordt situatie	
			Onderdeel	Team/Afdeling/Cluster
17	1.00	O	IMG	Directie
16	1.00	N	IMG	Directie
16	1.00	WF	IMG	MT
15	1.00	O	IMG	MT
15	1.00	O	IMG	MT
15	1.00	O	IMG	MT
15	1.00	O	IMG	MT
15	1.00	O	IMG	MT
15	1.00	V		

Wordt situatie

Functie (roepnaam)	Funcatiefamilie FGR	Funcatiegroep FGR	Funciety pering FGR (Schaalniveau)	Formatie
Algemeen directeur	Lijnmanagement	Topmanager	17	1.00
Directeur	Lijnmanagement	Topmanager	17*	1.00
Afdelingsmanager BJZS	Lijnmanagement	Manager	15	1.00
Afdelingsmanager IV	Lijnmanagement	Manager	15	1.00
Afdelingsmanager Bedrijfsvoering	Lijnmanagement	Manager	15	1.00
Afdelingsmanager Communicatie	Lijnmanagement	Manager	15	1.00
Afdelingsmanager SEH	Lijnmanagement	Manager	15	1.00
Afdelingsmanager KCDV	Lijnmanagement	Manager	15	1.00

Organisatiewijziging ter advies voorleggen: VOB Kleine Organisatiewijziging (KOW)

Betreft: Nieuwe positionering teams Regiebureau

Besproken in OR: d.d. 13 juni 2024 (streefdatum)

Bewegredenen voor het besluit

De afdeling Regiebureau bestaat uit de teams Advies & Implementatie en Analyse & Onderzoek. Beide teams hebben een teammanager en zij worden aangestuurd door de afdelingsmanager Regiebureau.

Daarnaast bestaat er een cluster met de Ketenregisseurs¹. Het cluster valt direct onder de afdelingsmanager. Het cluster Ketenregie is in de loop van 2022 gegroeid en is een functioneel team. De medewerkers die naast de ketenregisseurs voor het cluster van Ketenregie werken komen uit het team Advies & Implementatie.

Door langdurige afwezigheid van de afdelingsmanager Regiebureau vanaf het najaar van 2022 is het team Analyse & Onderzoek tijdelijk waargenomen door de afdelingsmanager Informatievoorziening en is het team Advies & Implementatie tijdelijk waargenomen door de afdelingsmanager Bedrijfsvoering.

De functionele aansturing van de Ketenregisseurs werd gedaan door de afdelingsmanagers KCDV, SEH en BJZ&S in de rol van opdrachtgever en de personele aansturing door de afdelingsmanager Bedrijfsvoering. De Ketenregisseurs sturen (functioneel) het cluster Ketenregie aan waarin ook medewerkers uit het team Advies en Implementatie werkzaam zijn.

Inmiddels is de voormalige afdelingsmanager van het Regiebureau met vervroegd pensioen gegaan. De praktijk leert dat de huidige situatie goed bevalt en de noodzaak van een aparte afdeling Regiebureau niet langer wenselijk is. Om deze reden willen we de huidige waarneming graag formaliseren. Dat wil zeggen dat het team Advies & Implementatie definitief onder de afdeling Bedrijfsvoering komt te vallen en het team Analyse & Onderzoek onder de afdeling Informatievoorziening.

Het cluster Ketenregie, willen we positioneren onder de afdeling Bestuurlijke Juridische Zaken en Schadeafhandeling (BJZS), wederom direct onder het afdelingshoofd. Daarmee wordt Ketenregie een zelfstandig cluster. De medewerkers die werkzaam zijn voor Ketenregie worden allemaal onder dit cluster gepositioneerd.

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging?

Het betreft de formalisatie van een al bestaande situatie. Op dit moment wordt het team Advies & Implementatie al aangestuurd door de afdelingsmanager Bedrijfsvoering en het team Analyse & Onderzoek door de afdelingsmanager Informatievoorziening.

Voor ook Ketenregie geldt dat deze organisatiewijziging alleen leidt tot een andere formele leidinggevende. Om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de huidige situatie, blijft Ketenregie gepositioneerd als cluster en niet als team en komt direct onder de afdelingsmanager BJZS te vallen. De afdelingsmanagers KCDV, SEH en BJZS blijven wel gezamenlijk opdrachtgevers. De p-verantwoordelijkheid wordt bij de afdelingsmanager BJZS belegd. Ook alle medewerkers die nu vanuit het team Advies & Implementatie bij ketenregie werken gaan nu vallen onder dit cluster.

¹ Het cluster bestond uit drie medewerkers, door vertrek van 2 medewerkers resteert er nog één medewerker van het oorspronkelijke cluster.

Zij zijn in de nieuwe situatie niet langer onderdeel zijn twee teams (waarvan één functioneel). Dit was ook een wens van de betrokken medewerkers. Met de betrokken medewerkers van team Advies & Implementatie is besproken of zij over wilden gaan naar afdeling BJZS.

Het verdwijnen van de functie van afdelingsmanager Regiebureau heeft geen personele gevolgen, omdat deze functie op dit moment niet is ingevuld.

Er is geen sprake van uitbreiding in de formatie in beide teams of het vervallen van formatie. De wijziging zal verder geen consequenties tot gevolg hebben. De indeling en werkzaamheden van de teams blijven zoals die is, waardoor er geen sprake is van een grote structuurwijziging. De teams komen alleen onder een andere afdeling te “hangen”. Daarom wordt deze wijziging niet getypeerd als belangrijke wijziging zoals beschreven in art. 25 WOR.

Op grond van art 14. van de CAO waarin staat dat iedere wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakhoud van uw organisatie waaraan personele consequenties zijn verbonden, een reorganisatie is, doen wij het voorgenomen organisatie besluit over het formaliseren van deze wijziging aan het DGO toekomen.

De wijziging en personele consequenties

Zoals eerder aangegeven zal deze organisatiewijziging geen boventaligheid tot gevolg hebben en gaat het om een verschuiving binnen de organisatie.

De teams Advies & Implementatie en Analyse & Onderzoek vallen in de nieuwe situatie niet meer onder de afdelingsmanager Regiebureau. Het team Advies & Implementatie valt in de nieuwe situatie onder de afdelingsmanager van Bedrijfsvoering. Het team Analyse & Onderzoek valt in de nieuwe situatie onder de afdelingsmanager van Informatievoorziening.

Ketenregie valt in de nieuwe situatie als zelfstandig cluster onder de afdelingsmanager Bestuurlijke Juridische Zaken en Schadeafhandeling. Dat geldt ook voor de medewerkers Ketenregie die nu nog onderdeel zijn van Advies & Implementatie, maar in praktijk werkzaam zijn voor Ketenregie.

Overgang Team Advies & Implementatie naar Bedrijfsvoering

Team Advies & Implementatie heeft het afgelopen jaar prima kunnen functioneren onder Bedrijfsvoering. Aangezien de ambtelijke adviseurs, projectleiders en projectondersteuners van team A&I ingezet worden op projecten over de hele keten is een definitieve plek onder Bedrijfsvoering een logische stap. Voor de inhuur en inzet van project- en programmamanagers is regelmatig overleg nodig tussen P&O en F&C. Met A&I binnen Bedrijfsvoering zijn die lijnen dan ook kort.

Behalve de medewerkers die werkzaam zijn voor ketenregie, gaat verder het gehele team over er is in het totaal geen wijziging in de omvang van de formatie.

Overgang Team Analyse & Onderzoek naar Informatievoorziening

In het afgelopen jaar is gebleken dat de samenvoeging van IV en ‘analyse en onderzoek’ tot een effectieve samenwerking heeft geleid. Er is een grote afhankelijkheid tussen de primaire systemen van IV en de data platformen van A&O. Op het gebied van dataplatformen is ook veel ontwikkeld het afgelopen jaar, waarbij A&O verantwoordelijk is voor een stuk Cloud architectuur (Azure) waarop de eigen data platformen draaien (Centraal Register, Referentie Register, Datawarehouse, datascience). Hier zit een sterke IT-component in waar echt synergie zit tussen A&O en IV daarom is het formaliseren van de huidige situatie wenselijk.

Het gehele team gaat over er is geen wijziging in de omvang van de formatie.

Het formaliseren van het team binnen de afdeling IV geeft ook een goede gelegenheid om de naam van team te wijzigen naar Data & Inzicht. De naam 'Analyse en Onderzoek' dekt nauwelijks de lading van het werk. De kern ligt in het ontwikkelen en instandhouding van de technische data platformen en in het leveren van inzichten in de vorm van rapportages en analyses. Daarnaast zijn datakwaliteit, datamanagement en het ontwikkelen van geavanceerde dataoplossingen (machine learning, AI) een belangrijk onderdeel van het team. De naam 'Analyse en Onderzoek' past hier niet bij. Data & Inzicht is een naam die wel de lading dekt van het totaal. Van zowel operationele dataverantwoordelijkheid als ook de inzichten die vanuit de data met allerlei technieken gecreëerd worden ter ondersteuning van besluitvorming en efficiënte processen. Data en Inzicht is ook de naam die in de praktijk inmiddels gebruikt wordt.

Ketenregie

Voor het op een goede wijze functioneren van het ketenproces voor zowel fysieke schade, IMS als waardedaling, is ketenregie onmisbaar. Via Ketenregie wordt zorggedragen voor een integrale aanpak van de vraagstukken waar het primaire proces zich mee bezighoudt.

Ketenregie is verantwoordelijk voor het functioneren van de gehele schadeketen(s) in kwantitatieve en kwalitatieve zin.

- Ketenregie stuurt, regisseert en is verantwoordelijk voor het totale functioneren van de keten(s). De eindverantwoordelijkheid ligt bij het betreffende MT-lid voor het proces, product.
- Ketenregie heeft de overall blik op kwantiteit en kwaliteit. Op de inhoud van de regeling kan Ketenregie een initiërende, adviserende of samenwerkende rol vervullen.
- Voor nieuwe regelingen / projecten / onderwerpen heeft team Ketenregie in de ontwerpfase een adviserende rol vanuit het perspectief van toetsen op "uitvoerbaarheid en operationalisering".
- De teammanagers zijn primair verantwoordelijk voor de productie en kwaliteit van hun eigen team (voorraden, issues en hebben eigenaarschap).

Ook draagt Ketenregie zorg voor procesoptimalisaties die afdeling overstijgend zijn, voor een goede productiesturing en de onderlinge samenwerking in de keten. In (relevante) projecten bewaakt Ketenregie de uitvoerbaarheid en overdracht naar de Keten. Doel daarbij is steeds een dossier op een zo efficiënt en doelmatige wijze door ons ketenproces te kunnen laten gaan, in het belang van de aanvrager. Ketenregie bevat in essentie de volgende onderdelen: productiesturing (run), implementatie projecten (change), procesoptimalisaties, kwaliteitsbewaking en klantsignalen. Ketenregie zal in de toekomst ook meer adviserend worden bij de inzet van personeel op de verschillende plekken in de keten.

Vanwege de werkzaamheden van Ketenregie is het logisch de ketenregisseurs bij een van de uitvoerende afdelingen aan de businesszijde te positioneren; namelijk de afdelingen KCDV, SEH en BJZ&S. De keuze is gevallen op BJZ&S, omdat daar de meeste raakvlakken zitten.

Een duidelijke positionering van het cluster past ook in de wens om Ketenregie stevig neer te zetten en verder te laten door ontwikkelen. Daarnaast is de omvang van de opgave van Ketenregie in tijd toegenomen door nieuwe regelingen (IMKJ, WDNW). De voorgenomen organisatiewijziging wijzigt niets aan het functionele opdrachtgeverschap van Ketenregie, dat blijft belegd bij de (gezamenlijke) afdelingsmanagers van SEH, BJZ&S en KCDV. Daarmee wordt ook tot uiting gebracht dat Ketenregie opereert ten dienste van de schadeketens in zijn geheel. Op het personele vlak geldt dat alle

medewerkers die werkzaam zijn voor ketenregie overgaan er geen wijziging is in de omvang van de formatie.

Regiebureau

Het verplaatsen van de teams A&I en A&O en van het cluster Ketenregie heeft tot gevolg dat er geen afdeling Regiebureau meer is. In de bijlagen 1 t/m 3 is de situatie voor het hele IMG, afdeling Informatiemanagement en afdelingen Bedrijfsvoering met een organogram weergegeven. Een organogram van afdeling BJZ&S is daarin niet opgenomen, omdat deze met de komst van het cluster Ketenregie ongewijzigd blijft in vergelijking met het organogram het Regiebureau in de oude situatie. Vanwege het karakter van cluster kwam het Ketenregie in de was-situatie niet voor in het organogram Regiebureau (zie ook bijlage 2). Gezien dit karakter ongewijzigd blijft, is Ketenregie in de wordt-situatie ook niet separaat opgenomen in het organogram BJZ&S.

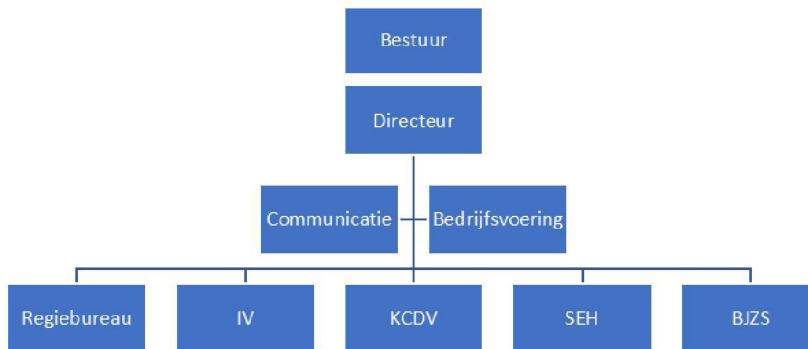
De functie van afdelingsmanager Regiebureau komt te vervallen. Deze functie wordt op dit moment niet ingevuld waardoor dit geen personele gevolgen heeft.

Was-woordt situatie

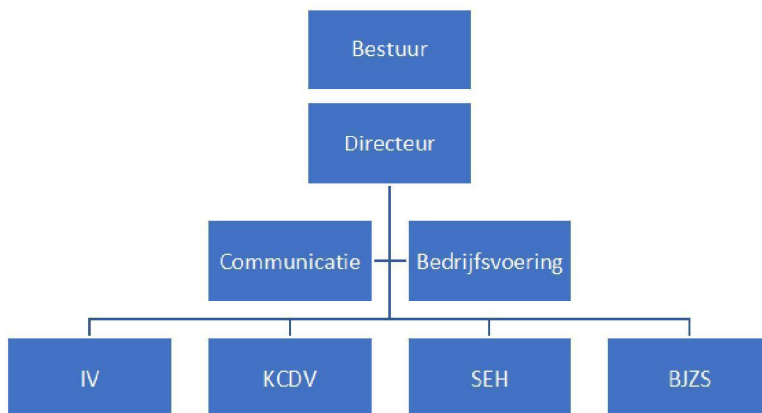
Zie bijgevoegde Excel lijst.

Bijlage 1 IMG totaal

Oude situatie IMG met Regiebureau

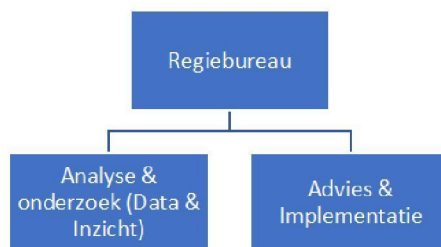


Nieuwe situatie IMG zonder Regiebureau

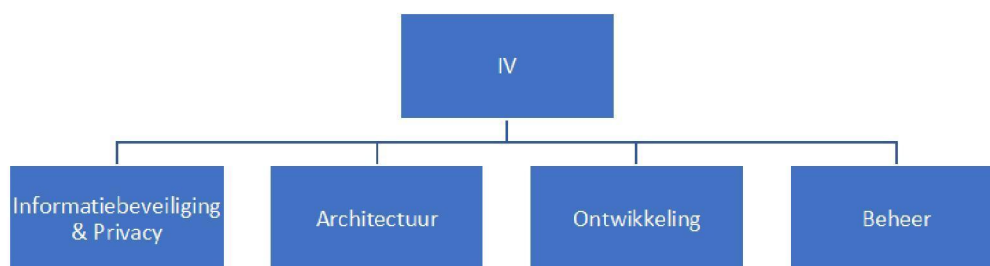


Bijlage 2 Afdeling Informatievoorziening

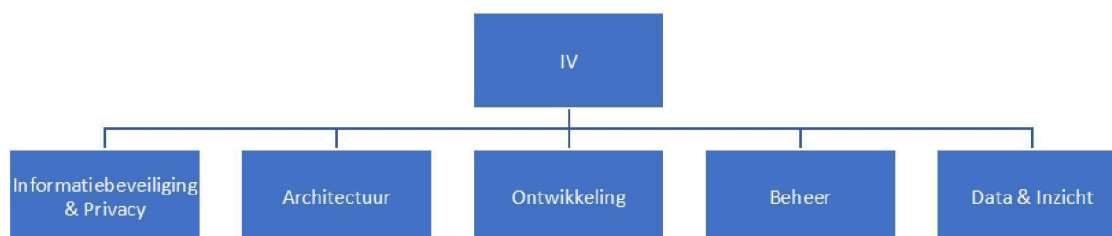
Oude situatie regiebureau



Oude situatie Informatievoorziening

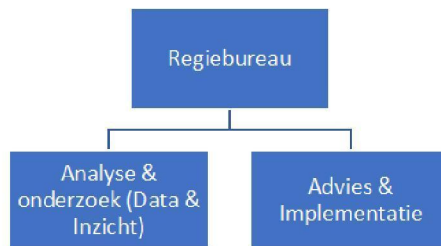


Nieuwe situatie Informatievoorziening

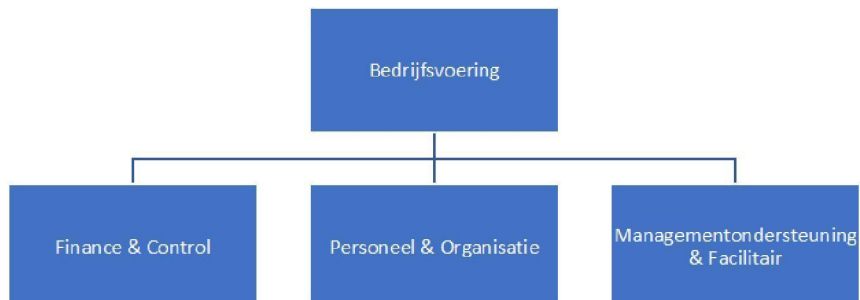


Bijlage 3

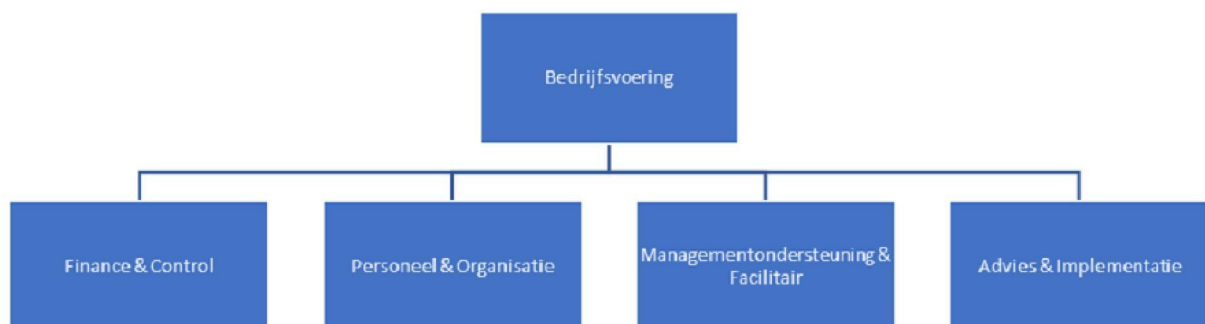
Oude situatie Regiebureau



Oude situatie Bedrijfsvoering



Nieuwe situatie Bedrijfsvoering




Agenda Artikel 24 overleg

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 28 mei 2024, 10.30 – 14.30 uur
 Locatie : De Puddingfabriek, Groningen
 Genodigd : Voorzitter bestuur: Henk Korvinus
 Directie: Olivier de Bruijne, 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 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : Olivier de Bruijne, 5.1.2e 5.1.2e

Tijd			Omschrijving	Wie
5 m	10.30 – 10.35	1	Opening en vaststellen agenda	Henk
40 m	10.35 – 11.15	2	Terugblik op de afgelopen 6 maanden: <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking OR en bestuurder • Gerealiseerde doelstellingen 	Allen
45 m	11.15 – 12.00	3	Vooruitblik op de komende 6 maanden: <ul style="list-style-type: none"> • Akkoord op hoofdlijnen formatie kabinet • Welke plannen heeft het IMG voor de komende periode? • Advies- en instemmingsaanvragen: <ul style="list-style-type: none"> - Topstructuur en Regiebureau VeegOB - Duurzaam herstel in de lijn - Team beleid en strategie - Team dienstverlening 	Henk / Siebe
60 m	12.00 – 13.00		<i>Lunch</i>	
60 m	13.00 – 14.00	4	Informeel gesprek over <ol style="list-style-type: none"> 1. Sociale veiligheid Tijdens dit onderdeel gaan we een aantal stellingen en dilemma's met elkaar bespreken. 	Allen
		5	Sluiting	Henk

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
351	Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B	werkgroep O&B	OR-vergadering	26-10-2023			
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			
361	Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken	werkgroep O&B	OR-vergadering	23-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	5.1.2e werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep 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
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	5.1.2e werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
384	Mevrouw van het NCG uitnodigen	De arbo wil graag een toelichting over hoe het NCG sociale veiligheid en integriteit vormgeeft	arbocommissie	OR-vergadering	29-2-2024		Gereed	
386	Rooster van aftreden	Dit punt zal in juni 2024 worden geagendeerd	AS	OR-vergadering	14-3-2024	21-6-2024		
387	Instemmingsbesluit zaterdagsluiting	Instemmingsbesluit ter besluitvorming agenderen voor OR-vergadering 16-5	AS	OR-vergadering	25-4-2024			
388	Gedragregels aanvragers - website	Set met algemene gedragsregels voor aanvragers tbv website ter afstemming delen met arbo-commissie	5.1.2e	OR-vergadering	25-4-2024			



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	16 mei 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.08 - Korenbeurs
Genodigd	:	OR: [redacted] 5.1.2e
		[redacted] 5.1.2e
		[redacted] 5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	[redacted] 5.1.2e en [redacted] 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Terugkoppeling vanuit de werkgroepen <ul style="list-style-type: none"> - Arbo commissie - Werkgroep personeelszaken - Werkgroep communicatie - Werkgroep duurzaamheid 	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Instemmingsbesluit zaterdagsluiting serviceloket <i>Aan de OR is ter instemming het voornemen om het Serviceloket op zaterdag te sluiten voorgelegd. De OR beziet of de aanleiding, het besluit zelf, de gevolgen en de aanvullende verstrekte informatie voldoende helder zijn om een oordeel te kunnen vormen over de zaterdagsluiting.</i>	Allen	Ter besluitvorming
10 m	7 Voorbereiding artikel 24 overleg d.d. 28 mei 2024	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Afspraken n.a.v. tussentijdse evaluatie OR <i>De huidige Ondernemingsraad is acht maanden geleden gestart. In de vergadering van 25 april is deze periode geëvalueerd. Op basis daarvan is door het DB een aantal te bespreken afspraken geformuleerd.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	10 Sluiting	5.1.2e	

Afspraken OR

Discussiepunten

- Te laat komen op vergaderingen/ bijeenkomsten
Hoeveel te laat mag je komen
Acceptabel ja/nee
5-10 min/30 min
- Afzeggen voor vergaderingen/bijeenkomsten,
hoe lang van te voren:
Acceptabel ja/nee
een week, zelfde dag?
- Vinden we dat OR vergaderingen prio hebben tov andere overleggen
(in achterhoofd data al lang bekend)? Wat vinden we acceptabel om
af te zeggen?
- Digitaal aansluiten bij vergaderingen (scherm/laptop)
uitzonderingen (bijv. ziekte, combi met vergaderingen elders)?
Acceptabel ja/nee

Vast te stellen punten

- Zodra je vakantie bekend is, leg je dit ook vast in Excel OR
- Als je een punt van de agenda niet hebt voorbereid, meld je dit aan
begin van de vergadering en discussieer je niet mee over dat onderwerp.
- Verzoeken om antwoord op mail, advies/instemmingsaanvragen
beantwoord je altijd binnen de gestelde termijn
- Actief aanleveren agendapunten; week voor de vergadering aan DB



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd: 25 april 2024, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte zaal 6.0.08 - Korenbeurs
 Aanwezig : 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e
 Afwezig : 5.1.2e
 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld. Afsproken wordt om bij agendapunt 3 de zaterdagsluiting te bespreken.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Vanuit P&O is aanvullende informatie gedeeld over de zaterdagsluiting. In tegenstelling tot eerdere berichten blijkt dat om in aanmerking te komen voor de afbouwregeling TOD wél voldaan moet worden aan de 3%-norm (3% achteruitgang in salaris). Daarnaast geeft P&O aan dat het niet mogelijk is om voor de meest voorkomende situaties de impact op het salaris van de zaterdagsluiting in kaart te brengen. Ter illustratie zijn wel twee berekeningen gedeeld op basis van de maximale TOD en de maximale schaalindeling van de medewerkers van het Serviceloket. De OR heeft zelf een uitvraag gedaan en van een aantal medewerkers een persoonlijke berekening ontvangen. Afsproken wordt de zaterdagsluiting te agenderen voor de volgende OR-vergadering. **(Actie: 5.1.2e)**
- 5.1.2e heeft een week stagegelopen bij de Vlaamse overheid in Brussel. Het was een leerzame week en de Vlaamse overheid staat open voor verdere uitwisseling van medewerkers. 5.1.2e gaat dit delen met Olivier, Siebe en Henk.
- Op 23 en 24 mei vindt de tweedaagse cursus van de OR plaats. Voor deze cursus zijn vergaderruimtes en hotelkamers geboekt. Alle OR-leden wordt verzocht uiterlijk vandaag te laten weten of ze aanwezig zijn in verband met annuleringskosten.
- Het handvest duurzaam herstel is ondertekend. Het was een mooie bijeenkomst met goede energie en samenwerking. De Ondernemingsraad ontvangt nog een adviesaanvraag over duurzaam herstel.
- De adviesaanvragen voor de topstructuur en het regiebureau worden samengevoegd in een veeg OB.
- Op 17 en 18 april heeft de DOR 2-daagse plaatsgevonden in Utrecht. Bij deze 2-daagse was ook de DOR van LNV uitgenodigd. Op 12 en 13 juni vindt de DOR 2-daagse plaats in Groningen. De bestuursvoorzitters van IMG, NCG en RDI zullen worden uitgenodigd om aan te sluiten en ook de OR van het IMG is welkom. Het programma wordt nog afgestemd.
- Ingekomen stukken

buiten verzoek



buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

Actie 374 is in behandeling in het Arbo-overleg. Actie 384 is gereed.

5. Terugkoppeling deelname congres OR en overheid op 23 april 2024

Op 23 april hebben [5.1.2e] en [5.1.2e] deelgenomen aan het congres OR en overheid. Er waren diverse presentaties met veel basisinformatie, maar de verdiepingsslag en vernieuwing werd gemist. De algemene indruk was dat de OR IMG al verder is. De presentaties van het congres worden gedeeld met de overige OR-leden.

6. Terugkoppeling overleg over sociale veiligheid

Namens de OR hebben [5.1.2e] en [5.1.2e] gesproken met [5.1.2e] en [5.1.2e] over sociale veiligheid. [5.1.2e] is sinds november integriteitscoördinator bij het IMG. Hij is bezig het proces rondom integriteit en sociale veiligheid vorm te geven en inventariseert waar behoefte aan is onder andere door langs te gaan bij afdelingen. Ook de OR heeft punten bij hem aangedragen en veel zaken zijn al opgepakt. Het arbo-overleg draagt daar aan bij. Daarin komen zaken samen en zijn stappen gezet bijvoorbeeld in het geval van meldingen van agressief gedrag. Een set met algemene gedragsregels voor aanvragers is bijna gereed voor plaatsing op de website. Deze set met regels wordt ook ter info naar de arbocommissie gestuurd. (Actie: [5.1.2e])

De OR ziet graag dat in deze gedragsregels ook een verwijzing naar de huisregels voor de kantoren wordt opgenomen. Het is onder andere belangrijk dat voor bezoekers helder is dat gefilmd wordt bij de ingang en in de lift.

Tijdens het overleg over sociale veiligheid is ook gesproken over de eisen met betrekking tot de VOG en over het breder inzetten van trainingen. Zo is de e-learning over integriteit onderdeel van de onboarding, maar kan die wellicht periodiek worden herhaald. Ook de training agressie & geweld zou voor de hele organisatie ingezet kunnen worden in plaats van alleen voor zaakbegeleiders. Het is een onderwerp waar diverse medewerkers mee te maken kunnen krijgen.

7. Tussentijdse evaluatie Ondernemingsraad

De huidige Ondernemingsraad is acht maanden geleden gestart en bespreekt hoe iedereen zijn/haar rol ervaart, hoe de samenwerking verloopt en welke verbeterpunten er zijn.

Punten die tijdens deze evaluatie aan de orde komen zijn:

- o Combinatie van eigen werkzaamheden (en evt. studie) met OR-taken;
- o Veel informatie om te volgen IMG-OR breed en te weten wat er bij de achterban speelt;
- o Bij sommige onderwerpen kan de dubbele pet van medewerker en OR-lid lastig zijn;
- o Commitment en prioriteiten stellen zoals tijdig bij vergaderingen zijn, tijdig afmelden, agendapunten aandragen, reacties op e-mails;
- o Aansluitende vergaderingen en verplaatsing naar een ander gebouw maken op tijd starten vaak lastig;
- o De rol die je als OR wilt innemen. Is die actief of meer passief.



Afgesproken wordt de komende tijd te kijken hoe het gaat en de verbeterpunten mee te nemen. Ook onderling kunnen ervaringen uitgewisseld worden zoals bijvoorbeeld het omgaan met combinaties van werk, studie en OR. Daarnaast heeft de manager een belangrijke rol in het creëren van ruimte voor de OR-taken van de medewerker. Iedereen wordt daarnaast verzocht na te denken over zijn/haar rol ook in het licht van het op te stellen rooster van aftreden voor de tussentijdse verkiezingen.

8. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd: 11 april 2024, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11 – zaal Helpermolen
 Aanwezig : 5.1.2e
 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e
 Afwezig : 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

De nieuwe ambtelijk secretaris: 5.1.2e en de OR-leden stellen zich aan elkaar voor.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De verhuizing van het IMG in het vierde kwartaal 2024 is naar bouwdelen 7 en 8. Hoofdingang is aan de Emmasingel 1.
- Een OR-lid geeft aan in verband met seizoensgebonden gezondheidsredenen bepaalde periodes minder vaak fysiek aanwezig te kunnen zijn bij vergaderingen en dan per teams vanuit huis aan te sluiten.
- Vacature algemeen directeur
 Het dagelijks bestuur heeft een overleg gehad met Els van Schie over de portefeuille van algemeen directeur. Zij heeft de vijf punten die de OR heeft aangedragen benoemd in de vacaturetekst. In dit overleg is door het dagelijks bestuur het punt dat de nieuwe algemeen directeur veel feeling moet hebben met de medewerkers benadrukt. Dit zal nadrukkelijk in de vacaturetekst worden verwerkt.
- Wijziging topstructuur van het IMG
 De directeur zit op dit moment in het MT en stuurt het MT ook aan. Zo is het ook opgenomen in het organisatiebesluit. Het bestuur wil deze taak van de directeur laten vervallen zodat het MT in zijn eigen kracht kan staan. Ook staat in het organisatiebesluit dat de adjunct directeur een afdeling aanstuurt. Deze taak van de adjunct directeur wil het bestuur ook laten vervallen. De vraag is nu of het organisatiebesluit gewijzigd moet worden of dat dit gewoon een herverdeling van taken is. Als het een organisatiebesluit inhoudt zal een adviesaanvraag aan de OR moeten worden gedaan. Er wordt aan de OR gevraagd hoe de OR hier tegenaan kijkt. De OR heeft deze vraag bij 5.1.2e uitgezet.
- Ingekomen stukken



buiten verzoek



4. Actie-/besluitenlijst

Acties 381 en 385 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Terugkoppeling vanuit de werkgroepen

- Arbocommissie

5.1.2e en 5.1.2e zijn bezig met het uitzoeken van de (sub) autoregeling. Ook zijn er vragen gesteld aan 5.1.2e wat hierover bekend is vanuit de DOR. Wie zijn er vanuit de DOR mee bezig en op wat voor manier? Ook is gevraagd of de autoregeling met versie 2020 nog actueel is. Niet alleen zaakbegeleiders, maar ook mensen van andere afdelingen moeten soms bewoners bezoeken. Van deze mensen heeft niet iedereen de beschikking over een auto. Misschien zou dit opgelost kunnen worden met dienstauto's. Echter moet je dan ook een wagenparkbeheerder hebben en misschien een app om een dienstauto te kunnen reserveren. Voor zaakbegeleiders is een dienstauto niet handig. Een lease auto zou bijvoorbeeld een optie kunnen zijn om zeker te weten dat ze in een veilige auto rijden die geregeld onderhouden wordt. De privé auto's zijn ten slotte werkplekken en dat moeten veilige werkplekken zijn. De commissie zoekt nog uit wat handig is voor het IMG.

- Werkgroep Personeelszaken

De werkgroep was voornemens een afspraak plaats te laten vinden met 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e is niet meer werkzaam bij het IMG. De werkgroep zal nogmaals een afspraak gaan maken met 5.1.2e De OR wil graag informatie over wat het algemeen beleid van het IMG is voor collega's qua doorgroeimogelijkheden, die niet de juiste diploma's hebben, maar wel over de juiste werkervaring beschikken.

Ook valt het de OR op dat als er functies vrij komen die niet altijd op de officiële manier vervuld worden. Er worden functies vervuld waar vooraf geen klus/vacatures voor zijn gepubliceerd en waarvoor geen werving en selectie heeft plaatsgevonden. Het geeft onduidelijkheid en strijd tussen de afdeling P&O en de betreffende afdelingsmanager. Als er een vacature vrijkomt dient eerst gekeken te worden naar boventallige werknemers (van werk naar werk), vervolgens dient men intern en daarna extern te werven. Soms wordt een vacature gelijk intern en extern uitgezet. Als het via uitzendbureaus gaat, dan kan wel gelijk extern geworven worden.

Ook wil de werkgroep Personeelszaken vragen stellen over hoe de weging van functies plaatsvindt en hoe mensen worden ingeschaald en op welke manier.

- Werkgroep Communicatie

Het Excelbestand met de teams waaraan OR-leden zijn gekoppeld aan afdelingen voor 'het rondje langs de afdelingen' is afgerond en akkoord bevonden. 5.1.2e zal de werkgroep helpen met het inplannen van de afspraken in een rooster zodat de OR-leden bij een afdelingsoverleg of teamoverleg een uitleg kunnen geven over de OR. 5.1.2e en 5.1.2e zullen een korte presentatie maken zodat alle OR-leden deze informatie uniform kunnen presenteren. De OR-leden kunnen input aanleveren voor deze presentatie.

5.1.2e en 5.1.2e hebben voor de afdelingen Planning en Serviceloket een korte presentatie gemaakt en zullen hem delen met de andere OR-leden.

Het valt de werkgroep op dat de interne communicatie actueel en structureel is.

De OR zou graag willen dat P&O informatie deelt over mensen die de organisatie binnenkomen op essentiële functies. Het was binnen de OR niet bekend dat er een integriteitscoördinator binnen het IMG was. De integriteit coördinator is 5.1.2e 5.1.2e.

De OR wil de bestuursleden een keer gaan uitnodigen op een OR vergadering. Helaas heeft de OR nog geen portefeuilleverdeling van het bestuur ontvangen.



- Werkgroep O&B
Geen nieuws
- Werkgroep Duurzaamheid
Geen nieuws

6. Contact achterban

Dit punt is besproken bij punt 5.

7. Opleiding Lean werken

5.1.2e heeft aan de OR gevraagd of de OR het een goed idee vindt dat alle afdelingen in teams binnen het IMG een opleiding krijgen op het gebied van Lean werken. Zolang het voor iedereen is vindt de OR het geen probleem. 5.1.2e zal het zelf moeten afstemmen met het MT om daar toestemming voor te krijgen. Het moet wel aansluiten bij O&B.

8. Instemmingsverzoek zaterdagsluiting Serviceloket

De vragen die de OR heeft gesteld tijdens de OV-vergadering van 14 maart 2024 zijn niet beantwoord en ook is de CAO wijziging per 01-07-2024 niet gedeeld. De OR kan op dit moment daarom nog geen besluit nemen.

De OR heeft tijdens de vorige OV-vergadering niet meer gemeld dat de werkdruk bij de afdeling Communicatie erg hoog is. Als de zaterdagsluiting Serviceloket doorgaat dan zullen veel communicatiemiddelen aangepast moeten worden, hiervoor is op dit moment bij deze afdeling geen capaciteit.

9. Voorbereiding OV 11.04.2024

De volgende vragen worden bij de volgende punten gesteld.

1. Actualiteiten
 - *Hoe blijven we inzicht houden in welke aanvragers we wel of niet telefonisch te woord kunnen staan? Om een datalek te voorkomen.*
 - *Waarom wordt niet aangekondigd dat er een integriteit coördinator is?*
2. PEAG
 - *Wat is de stand van zaken?*
3. Meerjarenbegroting
 - *Wat is de meerwaarde van de meerjarenbegroting?*
 - *Wat houdt de regeling gederfd woongenot in?*
4. Signalen vanuit de organisatie
 - *Waarom moet een aanvrager die een rapport van een deskundige krijgt waarin fouten staan of niet volledig is een zienswijze indienen? Het duurt maanden voordat een zienswijze is behandeld. De fout ligt bij het IMG en de deskundige. Kan het door rekening te houden met de 3 M's eenvoudiger gemaakt worden om het aan te passen?*

10. Sluiting

Beste ondernemingsraad,

Wij willen jullie graag verder informeren over een aantal zaken aangaande het instemmingsverzoek Zaterdagsluiting serviceloket. Ten eerste over de zogenaamde 3% norm daar hebben wij nieuwe informatie over ontvangen. En ten tweede over de vraag die jullie hebben gesteld of het mogelijk is een overzicht te krijgen van de meest voorkomende situaties.

3% norm

Vooruitlopende op de vaststelling van de nieuwe CAO waren al afspraken gemaakt over de zogenaamde 3% norm (3% achteruitgang in salaris). Deze norm is een van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de afbouwregeling TOD. De berichten waren dat deze 3% norm niet langer een voorwaarde was om voor de afbouwregeling in aanmerking te komen. Dit hebben wij ook met jullie gedeeld.

Echter blijkt nu dat deze voorwaarde alleen verdwijnt bij een paar specifieke toelagen; de vaste toelage of een decentrale afwijkende of decentrale aanvullende toelage. De toelage waar het bij de zaterdagsluiting om gaat valt hier helaas niet onder. Omdat dit onduidelijk beschreven was in de nieuwe CAO hebben wij die verkeerd geïnterpreteerd en hier ook verkeerd over gecommuniceerd. De 3% norm blijft gelden.

Wat betekent dit nu? Dit kan impact hebben op ongeveer 25 medewerkers. Zij ontvangen 2 jaar of langer TOD. De eerste voorwaarde om in aanmerking te komen voor de afbouwregeling. Deze groep moet nu dus nog wel voldoen aan de 3% norm. Als dit niet het geval is komen ze niet in aanmerking voor de afbouwregeling.

Wij vinden het erg vervelend dat wij hier verkeerde informatie over hebben gegeven. De teammanagers van de betreffende teams gaan dit zo snel mogelijk delen in hun teams.

Meest voorkomende situaties

Zoals jullie weten hebben wij de vraag om inzicht te geven in de meest voorkomende situaties voorgelegd aan P-direkt. Wij hebben ondertussen bericht gekregen. P-direkt kan helaas geen overzicht geven van de meest voorkomende situaties. Zij kan wel op individueel niveau een berekening maken.

Het lukt ons daarom niet om een overzicht te verstrekken. Natuurlijk willen we graag kijken wat we wel kunnen doen om de OR meer inzicht te geven. Wij willen daar het volgende over voorstellen. De OR draagt een aantal medewerkers aan. P&O gaat samen met deze medewerkers een proefberekening maken en de uitkomsten hiervan worden geanonimiseerd aan de OR ter beschikking gesteld.

Wat kan al wel?

Medewerkers kunnen nu zelf al bij P-direkt aanvragen wat het voor hen gaat betekenen. Dit kan op twee manieren:

1. Zelf een voorlopig berekening maken in p-direkt, de tegel Salarissimulatie onder toelagen.
2. Een e-mail sturen via het P-direkt portaal met vermelding van de volgende gegevens:
 - Naam en personeelsnummer van de medewerker.
 - De ingangsdatum van de aflopende TOD.
 - De datum sinds wanneer de medewerker onregelmatige dienstvergoedingen bij de Rijksoverheid heeft ontvangen (hierin mogen geen onderbrekingen zijn van langer dan 12 maanden, omdat de rekenkundige 'ketting' dan is verbroken).
 - Wat is het bruto basisloon direct vóór en direct ná de ingangsdatum van de aflopende TOD? Dit is nodig omdat er per de ingangsdatum van de aflopende TOD sprake moet zijn van de 3%-norm. Dit betekent dat de medewerker er (mede) door het geheel of gedeeltelijk vervallen van onregelmatige diensten ten minste 3% in salaris op achteruit gaat.

Wellicht ten overvloede, de afbouwregeling geldt alleen als er 2 jaar of langer in onregelmatige diensten is gewerkt. Voor de overige medewerker geldt geen afbouwregeling.

Medewerkers hebben gemiddeld 1x per 9 weken zaterdagdienst en worden dan 6 uur ingeroosterd. De maximale TOD bedraagt 17,74 per uur. Verder hebben medewerkers met kalendermaand dat zij TOD ontvangen recht op € 50,00 aanvullende TOD.

Als we van deze gegevens uitgaan komt de inkomensterugval dan uit op maximaal €156,44 per 9 weken.

De Serviceloket medewerkers zijn ingeschaald in salarisschaal 7. Uitgaande van het maximale bedrag in deze schaal komt het uurtarief op € 22,63. De maximale TOD per uur bedraagt dan €15,84 de aanvullende TOD is € 50,00.

Als we van deze gegevens uitgaan komen we op een bedrag van € 145,04 per 9 weken.

Per medewerker zal de uitkomst uiteraard verschillen. Deze berekeningen zijn puur ter illustratie maar we hopen dat ze wat inzicht geven.

De medewerkers worden over bovenstaande geïnformeerd. Uiteraard kunnen zij zich bij vragen altijd tot hun manager of het team P&O wenden.

Wij hopen dat jullie met deze informatie een besluit kunnen nemen over het instemmingsverzoek zaterdagsluiting.

Met vriendelijke groet,

Olivier en Siebe



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	14 maart 2024, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.08 Korenbeurs
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directie: Olivier de Bruijne en Siebe Keulen 5.1.2e
		OR: 5.1.2e
		5.1.2e 5.1.2e en
Afwezig	:	5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

Henk Korvinus zit de vergadering voor en opent het overleg.
De agenda wordt gewijzigd vastgesteld. Agenda punten 7 en 8 worden omgedraaid.

2. Actualiteit

- VES
Maandag 18 maart 2024 om 8.00 uur wordt VES gebiedsbreed opengesteld. De technische verschillen tussen Atabix en GIS zijn verholpen. Men moet nog uitzoeken wat de beoogde betalingstermijn is in de nieuwe situatie. Bij de oude situatie van VES was de betalingstermijn negen werkdagen na indienen aanvraag.
- IMS 2.0
Op 27 maart 2024 zal IMS 2.0 opengaan.
- Aanbod in bezwaar
Eind maart 2024 zal in alle bezwaarzaken, die in aanmerking komen voor een aanbod, een aanbod zijn gedaan. Tot nu toe wordt postief gereageerd op het aanbod dat wordt gedaan. Weinig mensen hebben het aanbod afgewezen.
- Meerjarenbegroting
Vorige week is in het MT de eerste meerjarenbegroting besproken. Ook het IMG als zelfstandig bestuursorgaan moet meedoen in de rijksbegroting/rijkscycli van meerjarenbegroting. Deze begroting is gebaseerd op wat men de komende jaren verwacht. Dit is lastig omdat het IMG een aantal nieuwe zaken gaat oppakken, waaronder daadwerkelijk herstel. Er is een inschatting gemaakt per regeling (VES, daadwerkelijk herstel en causaal maatwerk) hoeveel aanvragers daarvoor gaan kiezen. Ook heeft men een inschatting moeten maken wat finaliteit gaat betekenen voor het aantal ingediende aanvragen. Straks gaat finaliteit voor alle regelingen gelden. De begroting is dus gebaseerd op allemaal onzekere factoren. De begroting zal in de loop van de jaren bijgesteld gaan worden. Men verwacht nu dat in 2027 de finaliteit gaat doorwerken en er minder herhaalmeldingen komen. De informatie die is gebruikt voor de meerjarenbegroting en de begroting zelf wordt doorgegeven in de organisatie aan bijvoorbeeld O&B en PEAG. Iedereen gaat dan op dezelfde basis kijken naar de toekomst en gebruik maken van de prognoses. Periodiek worden de prognoses geëvalueerd. Het is een interne begroting maar alles wat de overheid doet gaat uiteindelijk naar buiten toe en dat betekent dat we over de cijfers vragen zullen krijgen. Aan de OR zal de meerjarenbegroting op redelijk korte termijn ter beschikking worden gesteld en de OR wordt dan in de gelegenheid gesteld om vragen hierover te stellen. Eventueel kan op het volgende OV-overleg als daar reden toe is nader op worden teruggekomen.



- De toekomst van het IMG
In de tweede helft van 2024 zal de directie zich meer bezighouden met strategische vraagstukken. Wat kan het IMG betekenen voor de toekomst. Er is veel kennis en ervaring over bijvoorbeeld het uitwerken en uitvoeren van regelingen. De provincie heeft gevraagd of het IMG kan meedenken over de duurzaamheidsopgave. Er zijn kansen voor het IMG en binnen het IMG zal een aparte groep over deze vraagstukken nadenken. Het moet voor medewerkers ook interessant blijven om bij het IMG te blijven.
- Jaarplan
De uitwerking van het jaarplan wordt verder geprofessionaliseerd. Het jaarplan van 2023 is bijna afgerond, de opmerkingen van het bestuur worden nog verwerkt. Het plan geeft een reflectie op het jaar 2023, het jaar van de parlementaire enquête. In het plan staat welke zaken al zijn afgerond en wat het IMG nog gaat afronden. Ook staat in het plan een cijfermatige verantwoording en wat het effect van de pauzeknop is geweest. Het jaarplan zal worden gedeeld met de OR.
- Gesprekken met medewerkers
De directie gaat met medewerkers in gesprek door langs de afdelingen te gaan. Het bestuur heeft de wens uitgesproken om ook meer in contact te zijn met de medewerkers over bouwen naar herstel. De lunchbijeenkomsten met het bestuur worden weer ingevoerd.

Vanuit de Ondernemingsraad

- De OR vraagt hoe de bewonersavonden verlopen. Door bij deze bijeenkomsten te zijn krijg je meer gevoel voor de massaliteit van de opgave. In sommige gemeenten komen 150 mensen op zo'n avond af, voornamelijk ouderen. De bewoners waarderen het dat het IMG langskomt. Een deel van de bewoners komt ontevreden en dit heeft vaak te maken met verschillen in plek, tijd en behandeling. De kwaliteit van de deskundigen komt altijd naar voren als punt van kritiek. In Tynaarlo wilden de bewoners graag een steunpunt en daar komt nu een steunpunt. In het versterkingsgebied krijg je nog andere verhalen die gaan over hoe diep het ingrijpt op het dagelijks leven van de bewoners. De directie nodigt de OR-leden uit om een keer mee te gaan naar een bewonersavond.
- De OR heeft een nieuwe ambtelijk secretaris gekozen. Zij is op dit moment nog in gesprek met de manager over de arbeidsvoorwaarden.

3. Vaststellen OV-verslag 22.02.24

Het verslag van de Overlegvergadering op 22 februari 2024 wordt vastgesteld.

4. Actie- / besluitenlijst

Actie 336 is het medewerkertevredenheidonderzoek. De laatste bijeenkomsten met de teams zijn geweest dus P&O is bezig met het afronden. Er is afgesproken dat het onderzoek in de teams besproken wordt en dat de uitkomsten in hun jaarplannen wordt meegenomen. P&O verzamelt deze jaarplannen en haalt daar de informatie uit. Als het verslag is gedeeld met de OR kan deze actie van de lijst.

5. Zaterdagsluiting

Er is een CAO wijziging per 1 juli 2024. Als de OR instemt met de zaterdagsluiting dan wil het IMG de formele ingangsdatum gaan zetten op 1 juli 2024 voor de medewerkers. Feitelijk zou de sluiting eerder kunnen plaatsvinden. De voorwaarde waarbij men pas in aanmerking komt voor de aflopende compensatie als het salaris minimaal met 3% wordt verminderd, komt dan te vervallen. Deze regeling is gunstiger en daarom wil men de medewerkers daarin tegemoet komen.

Er is behoefte onder de medewerkers van het serviceloket om te weten wat voor impact de zaterdagsluiting heeft op hun salaris. De impact zal per medewerker verschillend zijn.

In de aanvullende informatie stond bij de vraag of de openingstijden verruimd kon worden van maandag tot en met vrijdag de bewering dat het call-aanbod van maandag tot en met vrijdag dalende is. De OR vraagt zich af op basis waarvan deze uitspraak is gedaan. Het call-aanbod fluctueert altijd. Kan het dalende call-aanbod te maken hebben met het feit dat veel regelingen waren gepauzeerd? Klopt de bewering voor de komende periode nu dat meerdere regelingen opengaan? P&O gaat onderzoeken op basis waarvan deze uitspraak is gedaan.

6. Update O&B en PEAG

De stuurgroep PEAG heeft de omvang van het eerste plateau vastgesteld en wat tot 1 juli 2024 is te realiseren onder bepaalde voorwaarden. Aan het programmamanagement is nu gevraagd om het in een detailplan uit te werken. Aan het bestuur zal worden uitgelegd dat dit zich verhoudt tot de bestuurlijke kaders. In het plan komt ook te staan hoe de informatieuitwisseling met O&B is. Aan programmamanagement is gevraagd om tijdig te beginnen met de voorbereiding van plateau 2.

Voor O&B zal de directie samen met het MT dinsdag een bijeenkomst hebben.

Het PEAG en O&B beweegt parallel, maar het heeft wel afhankelijkheden.

De OR vond het fijn dat ze zijn bijgepraat over PEAG. Men vond wel dat in een korte tijd erg veel informatie werd gegeven. De OR wil als signaal meegeven dat als de PEAG verder wordt uitgelegd binnen de verschillende afdelingen van de organisatie het niet voor alle medewerkers even snel te begrijpen is. De kans dat ze afhaken is dan groot en dat is niet wenselijk. Misschien zou de informatie minder snel kunnen worden verteld. Of zou de PEAG uitgelegd kunnen worden in de vorm van een film. De nadruk van PEAG lag op de ontwerpfase. Het communicatieplan, zowel intern als extern, moet nog verder uitgewerkt gaan worden.

De OR geeft aan dat de zichtbaarheid en afstand van de directie en het bestuur voor sommige teams wat verder weg is.

De OR vraagt wat de veranderingen van het O&B betekent voor de medewerkers. De directie en het bestuur dienen eerst meer inzicht te krijgen hoe de veranderingen eruit gaan zien, voordat op deze vraag een antwoord kan worden gegeven.

7. Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt)

De OR weet dat de inkoop bij RVO is ondergebracht. Hierdoor kan het IMG niet onderhandelen over de prijzen. In sommige gevallen zijn de prijzen op de offerte dan erg hoog. Is hier iets tegen te doen? We dienen ons helaas te houden aan de mantels. Als er van wordt afgeweken is het onrechtmatige inkoop. De directie neemt dit signaal mee in haar gesprekken met RVO.

De OR merkt op dat er een artikel is gedeeld over IMS waarvan de inhoud te algemeen is. Hierdoor krijgt het serviceloket veel calls en weerstandsgesprekken. Als in de tekst zelf bijvoorbeeld 'onder bepaalde voorwaarden' had gestaan dan had dit minder weerstandsgesprekken opgeleverd. Het serviceloket heeft inmiddels een terugkoppeling gegeven en hoopt dat er de volgende keer rekening mee worden gehouden.

8. Profiel algemeen directeur

Bij dit punt verlaten Olivier de Bruijne en Siebe Keulen de vergadering.

De bestuursvoorzitter geeft een toelichting op dit agendapunt. De OR stelt aanvullende vragen over dit onderwerp.

De OR heeft overeenstemming bereikt op vijf concrete punten die ze willen meegeven voor het profiel van algemeen directeur. Deze punten zal de OR aanleveren aan de bestuurssecretaris.

Het bestuur zal de OR betrekken in het vervolgtraject.

9. Sluiting

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
351	Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B	werkgroep O&B	OR-vergadering	26-10-2023			
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			
361	Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken	werkgroep O&B	OR-vergadering	23-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep 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			Wegens tijdsgebrek op 15/2 doorgeschoven naar maart
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
384	Mevrouw van het NCG uitnodigen	De arbo wil graag een toelichting over hoe het NCG sociale veiligheid en integriteit vormgeeft	arbocommissie	OR-vergadering	29-2-2024			
386	Rooster van aftreden	Dit punt zal in juni 2024 worden geagendeerd	AS	OR-vergadering	14-3-2024	21-6-2024		



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : ██████████ 5.1.2e
 Notulist : ██████████ 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 april 2024, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.08 – zaal Korenbeurs
 Genodigd : OR: ██████████ 5.1.2e
 ██████████ 5.1.2e
 ██████████ 5.1.2e ██████████ 5.1.2e
 ██████████ 5.1.2e en ██████████ 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	██████████ 5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	██████████ 5.1.2e	Ter vaststelling
5 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	██████████ 5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	5 Terugkoppeling deelname congres OR en overheid op 23-04-2024	██████████ 5.1.2e	Ter bespreking
15 m	6 Terugkoppeling overleg over sociale veiligheid	██████████ 5.1.2e	Ter bespreking
20 m	7 Tussentijdse evaluatie Ondernemingsraad <i>De huidige Ondernemingsraad is acht maanden geleden gestart. Hoe ervaart iedereen zijn/haar rol, hoe verloopt de samenwerking en zijn er verbeterpunten?</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	9 Sluiting	██████████ 5.1.2e	



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 april 2024, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.08 – zaal Korenbeurs
 Genodigd : OR: 5.1.2e
 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
5 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	5 Terugkoppeling deelname congres OR en overheid op 23-04-2024	5.1.2e	Ter bespreking
15 m	6 Terugkoppeling overleg over sociale veiligheid	5.1.2e	Ter bespreking
20 m	7 Tussentijdse evaluatie Ondernemingsraad <i>De huidige Ondernemingsraad is acht maanden geleden gestart. Hoe ervaart iedereen zijn/haar rol, hoe verloopt de samenwerking en zijn er verbeterpunten?</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	9 Sluiting	5.1.2e	



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 11 april 2024, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte, zaal 6.2.02
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Olivier de Bruijne en Siebe Keulen
 5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e
 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2e	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag 14.03.24	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	5 Aanstaaende advies / goedkeuringsstukken (o.a. regiebureau) <i>De OR ontvangt een toelichting op de aanstaande advies en goedkeuringsstukken.</i>	5.1.2e	Ter bespreking
10 m	6 PEAG	Olivier	Ter bespreking
5 m	7 Terugkoppeling werkgroepen O&B	Olivier	Ter bespreking
10 m	8 Zaterdagssluiting Serviceloket <i>De OR ontvangt uitleg of de serviceloketmedewerkers voldoende op de hoogte zijn gebracht over de financiële gevolgen die de zaterdagssluiting voor hen heeft.</i>	5.1.2e	Ter bespreking
10 m	9 Meerjarenbegroting <i>De OR heeft de meerjarenbegroting ontvangen en krijgt de gelegenheid om vragen te stellen.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	10 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	11 Sluiting	5.1.2e	



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	11 april 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 – zaal Helpermolen
Genodigd	:	OR: [redacted] 5.1.2e [redacted], [redacted] 5.1.2e [redacted], [redacted] 5.1.2e [redacted] en [redacted] 5.1.2e [redacted]

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Terugkoppeling vanuit de werkgroepen <ul style="list-style-type: none"> - Arbo commissie - werkgroep Personeelszaken - werkgroep Communicatie - werkgroep O&B - werkgroep Duurzaamheid 	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Contact achterban <i>De werkgroep Communicatie geeft een toelichting op dit agendapunt.</i>	Werkgroep Communicatie	Ter bespreking
5 m	7 Opleiding Lean werken <i>De werkgroep Personeelszaken geeft een toelichting op dit agendapunt</i>	Werkgroep Personeelszaken	Ter bespreking
5 m	8 Instemmingsverzoek zaterdagsluiting Serviceloket <i>Aan de OR is ter instemming het voornemen om het Serviceloket op zaterdag te sluiten voorgelegd. De OR beziet of de aanleiding, het besluit zelf en de gevolgen voldoende helder zijn om een oordeel te kunnen vormen over de zaterdagsluiting.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	9 Voorbereiding OV 11.04.2024 <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualiteiten 2. PEAG 3. Meerjarenbegroting 4. Signalen vanuit de organisatie 	Allen	Ter bespreking
5 m	10 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	11 Sluiting	5.1.2e	





Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd:	:	14 maart 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 en 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De volgorde van de agendapunten wordt gewijzigd. Punt 9: Profiel algemeen directeur, wordt naar voren gehaald en wordt na punt 4: actie-/besluitenlijst, besproken.

De agenda wordt als volgt gewijzigd en vastgesteld:

1. Opening
2. Vaststellen agenda
3. Actualiteit en ingekomen stukken
4. Actie-/besluitenlijst
5. Profiel algemeen directeur
6. Opleiding
7. Brief over de sturingsinformatie
8. Zaterdagsluiting
9. Update O&B en PEAG
10. Evaluatie van het overleg
11. Sluiting

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Persbericht RTV Noord / Bericht over IMS op de site
In het persbericht voor RTV Noord staat dat huurders en woningeigenaren gelijkgetrokken worden. Bij EZK moet nog beslist worden of huurders en woningeigenaren gelijkgetrokken worden dus de informatie in het persbericht hierover is onjuist en zal neergelegd worden bij het projectgroep IMS. Waarschijnlijk is deze onjuiste informatie ontstaan doordat de aangeleverde informatie door woordvoering niet juist vertaald is. Als dit vaker voorkomt dan zal de OR de signalen bundelen en verder oppakken. Vandaag om 11.00 uur wordt er een bericht over IMS op de site geplaatst. In dit bericht zelf wordt een te algemeen beeld geschetst over het gelijktrekken van leden van hetzelfde huishouden. Pas in de Q&A: 'wat als ik niet ben gelijkgetrokken binnen mijn huishouding', wordt een link gedeeld die naar de pagina met de voorwaarden gaat. Het is een bewuste keuze geweest van communicatie om de voorwaarden niet in het bericht zelf te noemen.
-  buiten verzoek
- Rooster van aftreden
Volgens het rooster van aftreden dienen vijf OR-leden na twee jaar af te treden. Aan de OR-leden wordt gevraagd hierover na te denken. De leden die gaan aftreden kunnen zich weer verkiesbaar stellen en herkozen worden. Dit punt zal in juni 2024 op de agenda van de OR worden zetten.



- Contacten met de vakbonden
De lokale FNV heeft onlangs bij het NCG gedemonstreerd aan de Paterswoldseweg. Het is niet bekend of de landelijke FNV hiervan op de hoogte was. Dit is iets wat ook kan voorkomen bij het IMG en daarom wil de OR investeren in contacten met de landelijke vakbonden.
- Ingekomen stukken:

buiten verzoek

4. Actie- / besluitenlijst

Acties 133, 379, 380, 382 en 383 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Profiel algemeen directeur

De OR heeft overeenstemming bereikt op vijf concrete punten die ze willen meegeven voor het profiel van algemeen directeur. Deze punten zal het DB van de OR aanleveren aan de bestuurssecretaris (**actie**).

6. Opleiding

De opleiding zal worden gegeven op de vertrouwde locatie bij Van der Valk Hoogkerk. De bereikbaarheid van deze locatie met het openbaar vervoer was van doorslaggevende factor om voor deze locatie te kiezen.

Voor een volgende keer zal op verzoek van een aantal OR-leden gekeken worden naar een andere locatie.

De LIFO-vragenlijst dient voor 19 mei 2024 ingevuld te zijn.

7. Brief over de sturingsinformatie

De OR gaat akkoord met de inhoud van de brief voor de bestuurder.

8. Zaterdagsluiting

Alle medewerkers van het serviceloket hebben per e-mail de informatie ontvangen die het OR ook heeft. De uitleg van de CAO dient verduidelijkt te worden. Voor de medewerkers is het onduidelijk hoeveel geld ze zullen inleveren door de zaterdagsluiting. Ze willen graag een persoonlijk financieel overzicht ontvangen. Mocht dit niet mogelijk zijn dan graag 5 veel voorkomende voorbeelden uitwerken zodat ze een idee krijgen van de financiële gevolgen.

In de aanvullende informatie die de OR ontvangen heeft wordt vermeld dat het aantal calls van maandag tot en met vrijdag dalende is. Waarop is deze informatie gebaseerd? Het aantal calls fluctueert per week.

9. Update O&B en PEAG

De OR vond het fijn dat ze zijn bijgepraat over PEAG. Men vond wel dat in een korte tijd erg veel informatie wordt gegeven.

De OR had de PowerPoint presentatie PEAG graag eerder willen ontvangen zodat ze zich konden inlezen.



Men vraagt zich af wat het PEAG voor O&B betekent in de tijd. Kan O&B pas echt opstarten na afronding van PEAG?

Er loopt een pilot duurzaam herstel als deze is afgerond zal de OR een adviesaanvraag ontvangen.

10. Sluiting

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
336	Medewerkertevredenheidonderzoek	Terugkoppeling geven aan OR over voortgang bespreking MTO-resultaten in de teams + opzet Plan van Aanpak	5.1.2e	OV-vergadering	14-9-2023		Deels afgerond	7/11 Overzicht MTO-sessies is gedeeld.
379	Meerjarenbegroting en jaarplan 2023	Beide worden op korte termijn beschikbaar gesteld aan de OR. Als er reden toe is kunnen ze op de agenda voor het volgende OV-overleg. Men gaat onderzoeken waarop de bewering dat het call-aanbod dalende is, is gebaseerd.	Directie	OV-vergadering	14-3-2024			
380	Bewering: 'Call-aanbod is dalende'		5.1.2e	OV-vergadering	14-3-2024			
381	Van vijf veel voorkomende situaties bij serviceloket medewerkers een financiële berekening maken over welke gevolgen de zaterdagsluiting heeft. De berekeningen worden gedeeld met de serviceloket medewerkers.	Medewerkers van het serviceloket kunnen dan de situatie die het beste bij hun situatie past bekijken om zo een indicatie te krijgen wat de zaterdagsluiting voor gevolgen heeft op hun salaris.	5.1.2e	OV-vergadering	14-3-2024			

Profiel algemeen directeur IMG

Aan de OR is verzocht om maximaal 5 concrete punten aan te geven die zij willen meegeven voor het profiel van algemeen directeur IMG.

De punten van de OR zijn:

1. iemand uit de regio of iemand die binding heeft met de regio en bereidt is om in de regio te gaan wonen;
2. een mensenmens, iemand die emotioneel intelligent is;
3. iemand die politiek sensitief is;
4. iemand die inhoudelijk inzicht heeft op het proces en zaken kan delegeren;
5. iemand die fysiek zichtbaar en aanspreekbaar is in de organisatie.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
351	Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B	werkgroep O&B	OR-vergadering	26-10-2023			
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			
361	Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken	werkgroep O&B	OR-vergadering	23-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede regeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Wegens tijdsgebrek op 15/2 doorgeschoven naar maart
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
381	Huisvesting	De afstand tussen de werkplekken in bouwdeel 7 en 8 en de personeelskantine zijn fors. Medewerkers van het serviceloket zullen een groot deel van hun pauze spenderen aan het heen en weer lopen.	arbocommissie	OR-vergadering	29-2-2024			
384	Mevrouw van het NCG uitnodigen	De arbo wil graag een toelichting over hoe het NCG sociale veiligheid en integriteit vormgeeft	arbocommissie	OR-vergadering	29-2-2024			
385	Punten algemeen directeur	Vijf concrete punten voor het profiel aanleveren aan de bestuurssecretaris	DB	OR-vergadering	14-3-2024	14-3-2024		
386	Rooster van aftreden	Dit punt zal in juni 2024 worden geagendeerd	AS	OR-vergadering	14-3-2024	21-6-2024		



Verslag Overlegvergadering (OV)

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

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

Aankomende organisatiewijzigingen

Binnenkort zal aan de OR een voorgenomen organisatiebesluit (VOB) worden voorgelegd ten aanzien van Duurzaam Herstel en een VOB Regiebureau. Het besluit rond het Regiebureau is eigenlijk het formaliseren van de huidige situatie binnen het Regiebureau, sinds het vertrek van 5.1.2e.

Vanuit de Ondernemingsraad

Volgende week zal een delegatie van de OR in gesprek gaan met 4 kandidaten voor de functie ambtelijk secretaris (AS). Tot een opvolger voor 5.1.2e is gevonden zal 5.1.2e de OR tijdelijk ondersteunen.

3. Vaststellen OV-verslag 18.01.24

Het verslag van de Overlegvergadering op 18 januari 2024 wordt vastgesteld.

4. Actielijst

Acties 365, 376, 377 en 378 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Ontvlechting PEAG en O&B

6. Update O&B

Siebe Keulen geeft een toelichting op de ontvlechting van PEAG en Organisatie en Besturing (O&B). De hoofdreden om nu toch te kiezen voor 2 aparte programma's is omdat het te omvangrijk werd om alles uit te voeren binnen O&B: de kabinetsmaatregelen, de lange termijn plannen en het uitwerken en implementeren van de projectplannen. Om meer focus kunnen leggen op het behalen van de termijnen voor de kabinetsmaatregelen is gekozen voor 2 programma's met elke een eigen stuurgroep, een eigen programmamanager en ondersteuning, en een eigen scope. Na twee maanden is de voorlopige conclusie van Siebe Keulen dat dit goed werkt.

Aan de hand van de twee schema's [welke kort na de Maandstart van februari op Plek zijn gepubliceerd] loopt Siebe Keulen de verschillende onderdelen binnen het programma O&B door:

- De projecten Forfitair, Maatwerk en Daadwerkelijk herstel zijn nu volledig uit de scope van O&B t/m de implementatiedatum van de PEAG-maatregelen. Daarna zal de inhoudelijke expertise vanuit deze drie projecten binnen O&B ingezet worden ten behoeve van inrichtingsvraagstukken binnen het project Mens en Organisatie (M&O). Denk hierbij aan de



volumes van het fysieke schadeproces, de handelingen en welke competenties dit vraagt van medewerkers.

- Het project Burgerdienstverlening blijft volledig buiten de scope van het programma PEAG. En ook de projecten Managementinformatie en M&O blijven bij het programma O&B.
- Het project IV&Governance wordt afgerond in Q1 en stopt dan. De resultaten gaan dan terug naar de lijn. Een klein onderdeel, de beschrijving van de product manager, zal ongebracht worden binnen het project M&O.
- Het toekomstgericht IV-model, zal wel onderdeel blijven van O&B. Thema's binnen dit project zijn de IV-ondersteuning bij de professionalisering van managementinformatie, de autorisaties voor het nieuwe organisatiemodel en de impact van het nieuwe organisatiemodel op IV – ook op de langere termijn.

Olivier de Bruijne vult aan dat oorspronkelijk het voornemen was om de veranderingen in de fysieke schadestraat gelijktijdig met de organisatieverandering door te voeren. De OR heeft destijds laten weten zijn twijfels te hebben of dit wel zo verstandig was, en ook binnen MT waren hierover twijfels. Uiteindelijk is besloten om deze twee veranderingen te splitsen. Het is hierbij een bewuste keuze geweest om de implementatie van de PEAG-maatregelen door te voeren in de bestaande organisatie, maar met nieuwe IV. Daarna zullen de organisatieveranderingen doorgevoerd worden, maar deze worden nu al voorbereid in de projecten binnen O&B. Binnen de projectgroepen van O&B wordt ook meer focus ervaren nu de projecten rond de fysieke schadestraat uit beeld zijn (richting PEAG).

De stuurgroep O&B bestaat uit Siebe Keulen, Olivier de Bruijne, de programmamanager O&B en diens ondersteuning. De stuurgroep PEAG bestaat uit Siebe Keulen, Olivier de Bruijne, de programmamanager, de plaatsvervangend programmamanager en het MT. De directie is dus nauw betrokken bij beide programma's. Er gebeurt nog steeds heel veel tegelijk in de organisatie, dus de directie vindt het belangrijk om iedereen binnen de organisatie goed op de hoogte te houden en zal de inhoud ook regelmatig herhalen om deze te doen landen. Binnenkort zijn er informatiesessies over PEAG voor het bestuur (7 maart) en de OR (12 maart), waarbij dieper ingegaan zal worden op de inhoud van het programma PEAG.

De OR geeft aan dat ondanks het gegeven overzicht van welke projecten binnen O&B blijven, het lastig is om een beeld te vormen van waar men nu concreet mee bezig is binnen O&B. Siebe Keulen erkent dat het nodig is om een vertaalslag te maken, maar vindt dit ook erg lastig. De projecten binnen O&B zijn nu bezig met een langdurig aanloopproject. Niet alles waar men nu mee bezig is zal straks terug te zien zijn in wat aangeboden wordt.

Op dit moment wordt naast de implementatie van PEAG ook nog aan verschillende andere projecten gewerkt, denk hierbij aan IMS 2.0 en IMKJ, de aanpassingen bij fysieke schade, aanbod bij Bezwaren en binnenkort het aanbod VES. Dit zijn allemaal verschillende regelingen, die ook weer op elkaar moeten aansluiten. Een hulpmiddel hierbij is de Regeling Nieuwe Stijl (RNS). In een kort zijpaadje meldt Siebe Keulen dat in het Groot MT recentelijk een presentatie is gegeven over RNS, een nieuwe manier om de regelingen binnen het IMG op te bouwen met behulp van een soort 'bouwblokken'. RNS krijgt steeds meer gewicht, en wordt waar mogelijk toegepast binnen de organisatie.

Hopelijk zal na het doorvoeren van alle wijzigingen in bovenstaande regelingen het IMG voor een bepaalde tijd in rustiger vaarwater belanden. O&B is met name gericht op het aanpassen van de organisatie NA de invoering van de nieuwe maatregelen, zodat het beleid daarna uitgevoerd kan worden in een nieuwe en verbeterde organisatie. Het IMG wil lering trekken uit het verleden en meer voorspelbaarheid inbouwen.

Zoals gezegd zal Siebe Keulen op 12 maart de OR informeren over het programma PEAG. Voor O&B moet nog een tijdelijk opgesteld worden. Hierin zal dan ook opgenomen worden waar de afhankelijkheden zitten, zowel de afhankelijkheid van andere partijen als van (nieuwe) systemen. Daarnaast wordt een communicatiestrategie ontwikkeld, waarin ook aandacht zal zijn voor wie wanneer met wat bezig zal zijn en wat de deadlines zullen worden.

De OR informeert of de directie denkt of de instelling van een nieuw kabinet tot wijzigingen zal leiden. De directie gaat hier niet van uit. Voor de lange termijn richt de agenda van Nij Begun zich ook op sociale en economische veranderingen in de regio. Mogelijk dat hier nog iets uit voort komt. Daarnaast heeft het IMG ook zijn eigen ambities. De focus voor de korte termijn ligt echter op de implementatie van de nieuwe regelingen.



De OR vraagt of er een relatie is tussen de aangekondigde adviesaanvragen voor Duurzaam Herstel en het Regiebureau, en de ontvlechting PEAG en O&B. De directie antwoordt dat dit niet het geval is. In het kader van PEAG kijkt men wel naar de relatie tussen Duurzaam Herstel en andere regelingen. Net als de aanbesteding van deskundigen is Duurzaam Herstel zelf geen onderwerp binnen PEAG, maar er is wel een belangrijke koppeling tussen de fysieke schadeketen en deze onderwerpen.

Op Plek is te lezen dat in het Groot MT een presentatie is gegeven over het projectplan Multidisciplinaire teams (MDT's) en dat er de komende periode interviews zullen plaatsvinden met medewerkers en leidinggevenden. De OR informeert of de OR ook bevroegd zal worden. Dit is niet ingepland, maar er vindt een brede uitvraag plaats in de organisatie. Het staat de OR vrij om zelf contact op te nemen en zijn standpunt te delen.

De OR merkt op dat in O&B de term IV veel voorbij komt. IV staat voor informatievoorziening, maar binnen het programma lijkt vooral de nadruk te liggen op de ICT. Siebe Keulen legt uit dat er bewust gekozen is voor de term IV, omdat het om een breder concept gaat dan alleen ICT-techniek, namelijk om alle ICT-voorzieningen en ICT-huishouding. Het perfectioneren van de informatievoorziening is echter geen doel op zich binnen O&B. De OR benadrukt het belang van het delen van informatie binnen de organisatie en hoe dit kan verbeteren door ook dit aspect mee te nemen in O&B. Siebe Keulen noteert dit als aandachtspunt bij de ontwerpogave. Niet alle thema's en onderwerpen waar verbetering mogelijk en nodig is kunnen echter opgenomen worden in het programma O&B. Het programma is nu al omvangrijk genoeg. Mede daarom is het project IV&Governance ook na Q1 uit het programma O&B gehaald.

Voor het programma PEAG is een nieuwe programmamanager aangesteld: **5.1.2e**. Daarnaast is **5.1.2e** vanuit O&B overgestapt naar PEAG als trekker van de ontwerpgroep. Het aandachtspunt van de ontwerpgroep is om de samenhang tussen de verschillende regelingen te bewaken. Eind Q2 moet er een plateau staan voor een generiek proces (vanwege de generieke intake), met vervolgens na het keuzemoment een proces voor de diverse regelingen.

De veranderingen voor Maatwerk zullen waarschijnlijk niet heel ingrijpend zijn, maar voor Daadwerkelijk herstel moet alles nieuw gemaakt worden. Een deel kan gerealiseerd worden door het opschalen van Herstel in Nature (HiN), maar Herstel met de eigen aannemer is helemaal nieuw. Dit vraagt onder andere om het aanpassen van de herstelmatrix, een Behoeftedefinitie voor IV, data en managementinformatie en dit heeft ook raakvlakken met het hersteldomein.

Op programmaniveau zal een transitiestrategie met tussenstappen opgesteld moeten worden naar de toekomstige situatie, inclusief overgangstermijnen, en een implementatiestrategie. Na Q2 is het nog niet klaar: medewerkers moeten getraind worden en hoogstwaarschijnlijk zal er een lijst liggen met aanvullende (toekomst)wensen. De organisatie zal zich blijven (door)ontwikkelen.

Het IMG wil de dienstverlening aan de Groningers optimaliseren. De OR vraagt of dit betekent dat het IMG bewoners ook meer zal gaan begeleiden in het maken van een keuze voor een specifieke regeling. Olivier de Bruijne is van mening dat de taak van de overheid beperkt is tot het zo goed mogelijk informeren van de burgers. Dit zal in de praktijk soms aanschuiven tegen adviseren, maar dat is niet de taak van het IMG: wij leveren louter feitelijke informatie en in alle gevallen is het aan de burger te kiezen.

7. Zaterdagsluiting Serviceloket

De OR heeft afgelopen week het instemmingsverzoek voor de zaterdagsluiting van het Serviceloket, en achterliggende informatie, ontvangen. Siebe Keulen licht toe dat de aanleiding voor de sluiting is dat er door bewoners minder gebruik wordt gemaakt van de zaterdagopenstelling. De sluiting zal mogelijk voor een aantal medewerkers financiële consequenties hebben. De cao schrijft voor hoe de organisatie hiermee om moet gaan en het IMG zal deze voorschriften volgen.

De OR merkt op dat in het instemmingsverzoek en de adviesnota aan het MT niet gesproken wordt over de consequenties van de zaterdagsluiting elders in de organisatie: zo zullen bijvoorbeeld alle brieven en foldermateriaal waarin de zaterdagopenstelling wordt genoemd aangepast moeten worden. Op dit moment ligt er nog een enorme voorraad. De kosten die dit met zich meebrengt zou een overweging kunnen zijn om de ingangsdatum van de sluiting te verplaatsen. Olivier de Bruijne geeft aan dat er sprake is van structurele en incidentele kosten. Het vervangen van materialen gaat om



incidentele kosten. Dit is van ondergeschikt belang aan de besparing in structurele kosten. Daarnaast ligt voor hem de focus nu allereerst op de vraag of de zaterdagssluiting wenselijk is of niet.

De sluiting van het Serviceloket op zaterdag levert een besparing op van circa 1 fte. De OR vraagt of de dienstverlening van maandag t/m vrijdag goed te realiseren is met 1 fte minder. De directie antwoordt dat dit geen problemen op zal leveren. Daarnaast informeert de OR of ook overwogen is om de openingstijden van maandag t/m vrijdag te verruimen als de zaterdag wegvalt. Deze optie is niet besproken in het MT.

In het instemmingsverzoek staat dat de medewerkers begrip hebben voor het besluit, maar de OR meldt dat medewerkers nog amper geïnformeerd zijn over het voornemen en de consequenties. De OR vindt het belangrijk dat collega's in staat worden gesteld op basis van feiten hun mening te vormen. De OR wil ook het standpunt van de collega's meenemen in zijn reactie op het instemmingsverzoek. De directie beaamt dat het inderdaad belangrijk is dat ook medewerkers geïnformeerd worden over de consequenties van de zaterdagssluiting en nemen dit mee richting MT.

8. Signalen vanuit de organisatie

FNV Lokaal heeft een uitnodiging verspreid voor een bijeenkomst van de Groninger Bodembeweging, 5.1.2e en 5.1.2e. In deze uitnodigingsmail wordt in zeer negatieve bewoordingen gesproken over de schadeafhandeling, en dus ook over degenen die zich hiervoor als medewerker inzetten. De OR heeft vragen en signalen van onveiligheid ontvangen van collega's, die teleurgesteld zijn over de bewoordingen die 'hun' vakbond hanteert. Zowel van de kant van de directie als vanuit de OR zal iemand hierop reageren richting de FNV.

9. Rondvraag en sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd: 29 maart 2024, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11
 Aanwezig : 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e
 Afwezig : 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Sollicitatieprocedure voor ambtelijk secretaris
 Een delegatie van de OR heeft afgelopen woensdag met 4 kandidaten een sollicitatiegesprek gevoerd voor de functie van ambtelijk secretaris. De keuze is gevallen op 5.1.2e. Zij kan per direct beginnen. Binnenkort heeft ze eerst een klikgesprek met 5.1.2e en daarna voert ze nog het arbeidsvoorwaarden gesprek. Als dit spoedig plaatsvindt zou ze al in de loop van maart kunnen starten.
- De cursus feedback van dinsdag 27 februari 2024
 De aanwezige leden van de ondernemingsraad vonden het een nuttige ochtend. De training bestond uit een stukje theorie (6G model) en de groep is veel met elkaar in gesprek geweest met voorbeelden en dit laatste heeft wat meer tijd in beslag genomen. Hierdoor kon minder lang worden geoefend met elkaar in het geven van feedback. De OR-leden willen graag een vervolg geven aan de training. Men wil graag oefenen in het geven van mondelinge en schriftelijke feedback en in hoe je een discussie kunt voeren met een bestuurder. Hierbij is het belangrijk om goed door te vragen zodat je antwoorden krijgt. De voorkeur van de leden is om de vervolg cursus in Groningen te houden.
- Persbericht RTV Noord met betrekking tot de verruiming voor immateriële schade regeling.
 Het bericht geeft een te algemeen beeld aan over het gelijk trekken van huurders en leden van hetzelfde huishouden. De werkgroep Communicatie zal dit verder oppakken. **(actie)**
 De e-mail met het persbericht, dat naar de medewerkers van het serviceloket is gemaild, wordt doorgestuurd naar de OR-leden.
- Ingekomen stukken:
 - 5.1.2e buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

Actie 363 is afgerond

Actie 133 zal tijdens het volgende OR-overleg worden besproken. Er wordt eerst gekeken waarvoor de niet gekozen OR-kandidaat kan worden ingezet. Pas als dit duidelijk is zal hij worden benaderd.

5. Terugkoppeling vanuit de werkgroepen

De DOR zal de volgende keer als vast punt worden toegevoegd bij terugkoppeling vanuit de werkgroepen.