

partijen, zorgt voor heldere communicatie en werkt aan de verbetering en implementatie van werkprocessen.

Kerntaken en verantwoordelijkheden

Kwaliteits- en Resultaatbewaking:

- Waarborgen van de kwaliteit en kwantiteit van de output van herstelbegeleiders.
- Analyseren en bewaken van de productievoorraad en voortgang op basis van cijfers en rapportages.
- Beoordelen van de kwaliteit van de teamoutput en het initiëren van verbeteracties indien nodig.

Coördinatie en Advisering:

- Signaleren en adviseren over de kwaliteit en effectiviteit van uitgevoerde producten.
- Voorzitten en initiëren van periodieke uitvoeringsoverleggen met IMG/NCG.
- Het adviseren van de manager over uitvoeringsvraagstukken, zowel gericht op het team als op de bredere keten.

Procesverbetering en Implementatie:

- Initiëren en aansturen van verbetertrajecten met betrekking tot werkprocessen en de positionering van herstelbegeleiding.
- Coördineren van procesverbeteringen tot en met de implementatiefase.
- Regie voeren over de aanpassing van de administratieve organisatie en werkinstructies.

Probleemanalyse en Oplossingen:

- Oplossingen aandragen voor vraagstukken die buiten de standaardprocedures vallen, door analyse van de vraag, impact op de uitvoering en juridische randvoorwaarden

Interne en Externe Samenwerking:

- Afstemmen met en ondersteunen van medewerkers binnen het team.
- Onderhouden van contacten met externe partijen en bewaken van afspraken en belangen met deze partijen.

Data-analyse en Rapportage:

- Analyseren van gegevens, rapportages en trends binnen diverse instroomkanalen (zoals Atabix en bureau studie).
- Ontwikkelen en beheren van dashboards en het signaleren van trends, met als doel de continuïteit van de instroom te waarborgen.

Functie-eisen:

- Afgeronde HBO opleiding in een relevante richting.
- Ervaring als Coördinator of in een vergelijkbare rol.
- Aantoonbare ervaring met projecten waarin nieuwe processen zijn geïmplementeerd of bestaande processen zijn verbeterd.

- Sterke analytische vaardigheden en ervaring met het opstellen van memo's, notities en voortgangsrapportages.
- Goede beheersing van data-analyse en rapportagetools zoals Power BI, met een vaardigheid in het interpreteren en presenteren van data

Functietitel: Herstelbegeleider Medior / Herstelbegeleider Senior

Verantwoordelijk voor de begeleiding van bewoners tijdens het keuzeproces voor duurzaam herstel. Samenwerken met de Bewonersbegeleiding van de aannemer tijdens de uitvoering tot en met de oplevering van de werkzaamheden. Aanspreekpunt voor de bewoner namens IMG.

Functieprofiel Medior Herstelbegeleider

Begeleiden van voornamelijk middelzware hersteltrajecten. Houdt het beslislog bij waarin afstemming en afspraken met de bewoner worden vastgelegd, bewaakt de wensen van de bewoner met name in het keuzeproces, en stemt de planning en werkzaamheden af met de bouwbegeleider. Voert overleg met ketenpartners en is ondersteunend in procesoptimalisatie en beleidsontwikkeling.

Functieprofiel Senior Herstelbegeleider

Begeleiden van complexe en gevoelige hersteltrajecten waarbij de impact op de bewoner groot is. Diepere technische en inhoudelijke kennis van de herstelwerkzaamheden. Samenwerken met de Bewonersbegeleider, voeren van procesregie bij intensievere bouwtrajecten, adviseren richting het management. Motiveren van proportionaliteit van de herstelmaatregel en bewaken van de kwaliteit van de aangeleverde stukken van de marktpartijen.

Kerntaken en verantwoordelijkheden

Begeleiden van het Herstelproces

- Ondersteunen van bewoners gedurende het herstelproces, vanaf het eerste keukentafelgesprek tot de oplevering. Focus op het keuzeproces. Hierin samenwerken met de Bewonersbegeleider van de aannemer.
- Waarborgen van wensen en belangen van de bewoner en op heldere wijze toelichten van herstelmaatregelen en regelingen.

Afstemming en Communicatie

- Mondelinge en schriftelijke communicatie met bewoners en het bijhouden van een beslislog waarin afspraken worden vastgelegd.
- Samenwerken met de bouwbegeleider van de aannemer en zorgdragen voor een afgestemde planning.

Overleg en Procesoptimalisatie

- Overleggen met ketenpartners over de voortgang van hersteltrajecten.
- Ondersteunen bij het opstellen en aanscherpen van werkinstructies en processen en het doorvoeren van optimalisaties.

Specifieke Verantwoordelijkheden

Medior Herstelbegeleider

- Begeleiden van lichte tot middelzware dossiers, waarbij de focus ligt op procesbewaking en afstemming met de bewoners en bouwbegeleider.
- Adviseren in de afweging en afstemming voor dossiers tot €125.000.
- Ondersteunen bij de afhandeling van eenvoudige technische kwesties en het doorverwijzen naar de bouwbegeleider indien nodig.

Senior Herstelbegeleider

- Begeleiden van complexe en gevoelige dossiers waarbij herstelkosten hoger zijn dan €125.000, waarbij een gedetailleerde inhoudelijke beoordeling en afstemming nodig is.
- Zelfstandig coördineren en controleren van de bouwbegeleider en bewaken dat de technische en juridische aspecten in de rapportage en herstelmethoden correct worden toegepast.
- Adviseren bij grote dossiers en het onderbouwen van herstelmethoden vanuit technische en juridische kaders.

Functie-eisen

- Afgeronde HBO opleiding.
- Ervaring als Herstelbegeleider of in een vergelijkbare functie.
- Voor de Senior Herstelbegeleider: uitgebreide technische kennis van bouwkundige herstelmaatregelen.

Vaardigheden en Competenties

- Sterke communicatieve vaardigheden en klantgerichtheid.
- Vermogen om te schakelen tussen verschillende gesprekspartners (bewoners, aannemers, ketenpartners).
- Analytisch inzicht en besluitvaardigheid, met name in complexe dossiers.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving, regelingen en beslistermijnen en de impact hiervan op hersteltrajecten.
- Senior: Vaardigheid in het opstellen van rapporten, adviezen en andere relevante documenten.
- Medior: Klantgericht, procesmatig sterk en gericht op samenwerking.
- Senior: Proactief in coördinatie, sterk in juridische en technische onderbouwing en in staat om complexe dossiers zelfstandig af te handelen.

Regisseur Bouwbureau

Verantwoordelijk voor het opstellen, onderhouden en door ontwikkelen van technische kaders en normen binnen het Duurzaam Herstel. Is een belangrijke schakel tussen interne afdelingen en marktpartijen. Onderhoudt contacten met instellingen zoals de Hanze Hogeschool, het KCAF, en TU Delft en gesprekspartner op inhoudelijk niveau om de bruikbaarheid en juistheid van onderzoeken en technische normeringen te beoordelen.

Verantwoordelijk voor de technische samenwerking met marktpartijen, waaronder het bouwmanagementbureau en de bouwbedrijven. Als technische vraagbaak en begeleider voor het bouwmanagementbureau aansturen van de technische aspecten van projecten aan, beoordelen offertes en kwaliteitscontroles, en zorgdragen dat de herstelwerkzaamheden marktconform en volgens vastgestelde richtlijnen worden uitgevoerd.

Kerntaken en verantwoordelijkheden

Technisch Beleid en Kaderontwikkeling

- Opstellen en door ontwikkelen van technische kaders en normen (zoals typen schade en bouwnormeringen) binnen Duurzaam Herstel.
- Afstemmen van standaarden met het Team Technisch Advies en andere afdelingen binnen IMG, met als doel uniformiteit te creëren.

Relatiemanagement en Externe Samenwerking

- Onderhouden van inhoudelijke relaties met kennisinstellingen (Hanze Hogeschool, KCAF, TU Delft) en marktpartijen (bouwmanagementbureau en aannemers).
- Fungeren als technisch aanspreekpunt voor interne en externe partijen, waaronder projectleiders en bouwmanagementbureau, en aansturen op voortgang en techniek.
- Bevorderen van een integere en constructieve samenwerking met lokale aannemers en ketenpartners.

Procescoördinatie en Kwaliteitsborging

- Aansturen en coördineren van het bouwmanagementbureau, en het oplossen van technische vraagstukken.
- Beoordelen van offertes en toezicht houden op de kwaliteitscontrole van het bouwmanagementbureau.
- Zorgen voor tijdige, kwalitatieve, en kostenefficiënte uitvoering van herstelwerkzaamheden en opvolgen van afwijkingen in werkprocessen.

Procesverbetering en Innovatie

- In samenwerking met betrokken partijen strategieën ontwikkelen voor optimalisatie van aannemerswerkzaamheden, inkoopstrategie en het ontwikkelen van nieuwe product- en dienstconcepten.
- Initiëren van procesverbeteringen bij Duurzaam Herstel en oplossen van knelpunten binnen de uitvoering, waarbij deze verbeteringen breed worden geïmplementeerd binnen de organisatie.
- Anticiperen op veranderende beleidsdoelen en actief bijdragen aan de ontwikkeling en uitwerking van innovatieve ideeën.

Functie eisen

- Afgeronde technische HBO- of WO-opleiding, bij voorkeur bouwkunde of civiele techniek.
- Minimaal 5 jaar ervaring in een vergelijkbare rol met projectmanagement en adviserende taken in een bouwkundige of technische omgeving.
- Sterke analytische en coördinerende vaardigheden, in staat om complexe technische processen te beoordelen en te optimaliseren.

- Uitstekende communicatieve vaardigheden, om effectief samen te werken met verschillende interne en externe stakeholders.

Functiebeschrijving: Coördinator Techniek

Verantwoordelijk voor het technisch beoordelen en begeleiden van schadehersteltrajecten binnen de context van Duurzaam Herstel. De functie omvat een breed scala aan taken, van het waarborgen van de kwaliteit van rapportages en werkprocessen tot het fungeren als inhoudelijke vraagbaak en het coördineren van het werk van bouwkundig toetsers.

De Coördinator Techniek werkt samen met verschillende afdelingen en externe partijen om te zorgen voor een efficiënte uitvoering en is verantwoordelijk voor het verbeteren van interne processen, het ontwikkelen van technische criteria en het verbeteren van templates en rapporten. Draag zorg voor de kennisoverdracht naar collega's en het creëren van managementinformatie om de voortgang en kwaliteit van de projecten te monitoren.

Kerntaken en Verantwoordelijkheden

Technische Beoordeling en Advies

- Beoordelen van schade rapporten om te bepalen of ze in aanmerking komen voor Duurzaam Herstel, met een integrale technische beschouwing.
- Fungeren als inhoudelijke vraagbaak en sparringspartner voor collega's en externe partijen, zoals bouwers en andere stakeholders.

Procescoördinatie en Verbetering

- Controleren en verbeteren van de interne werkprocessen om de efficiëntie en effectiviteit van de uitvoering te waarborgen.
- Bewaken van de kwaliteit, doorlooptijd en uniformiteit van het werk van de bouwkundig toetsers, en het afstemmen van afwijkingen binnen het werkproces.
- Verwerken en vastleggen van controles en (speciale) dossiers, en het begeleiden van de toetsers in het werkproces.

Kwaliteitswaarborging en Rapportage

- Waarborgen van de kwaliteit van de opgeleverde adviesrapporten en het begeleiden van de bouwkundig toetsers in het verbeteren van templates, rapporten en technische berekeningen.
- Verzamelen en versturen van voortgangscijfers en creëren van managementinformatie ter ondersteuning van het management en andere belanghebbenden.

Kennisontwikkeling en Kennisoverdracht

- Begeleiden van de toetsers en zorgen voor kennisoverdracht, onder andere door het beheren van het handboek en de kennisbank.

- Organiseren en vormgeven van inhoudelijke demo's, kennissessies, en het bijdragen aan de doorontwikkeling van slimme toets criteria samen met andere afdelingen, zoals IV.

Functie eisen

- Afgeronde HBO opleiding of denkniveau, in een bouwkundige of technische richting.
- Ervaring met het werken in een bouwkundige omgeving en ervaring met functionele begeleiding van collega's.
- Diepgaande kennis van bouwtechnische aspecten, met name op het gebied van duurzaam herstel en schadebeoordeling.
- Procesinzicht: Inzicht in werkprocessen en het vermogen om de regie over deze processen te behouden en te sturen.
- Communicatieve Vaardigheden: Sterke communicatieve vaardigheden om effectief samen te werken met zowel interne teams als externe partijen.
- Analytisch: Vaardigheid in het verzamelen, analyseren en presenteren van voortgangscijfers en andere relevante data.

Functiebeschrijving: Bouwkundig Toetser

De Bouwkundig Toetser is verantwoordelijk voor het toetsen en analyseren van schade-adviesrapporten en het selecteren van potentiële dossiers die in aanmerking komen voor Duurzaam Herstel (DZH). De functie omvat het werken met technische kaders, waarbij het de taak is om te controleren of de adviesrapporten voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen en technische standaarden die het Programmateam en IMG nastreven. De Bouwkundig Toetser legt zijn/haar bevindingen vast, geeft feedback aan het technisch team en denkt actief mee in het verbeteren van de processen rondom de toetsing en selectie van dossiers.

Kerntaken en verantwoordelijkheden

Toetsen en Selecteren van Dossiers

- Het selecteren en toetsen van schade-adviesrapporten op basis van het technisch kader Duurzaam Herstel (DZH).
- Controleren of de rapporten voldoen aan de gestelde technische kaders, kwaliteitseisen en -standaarden.
- Het vastleggen van de resultaten van de toetsing in beknopte rapportages en het gebruiken van Forms om de uitslag van de toetsing vast te leggen.

Feedback en Communicatie

- Terugkoppelen van bevindingen aan het technisch team, met het motiveren van standpunten en het delen van conclusies.
- Communiceren van de resultaten van de toetsing naar relevante stakeholders en het bieden van input voor het verder verbeteren van het proces.

Procesverbetering en Optimalisatie

- Actief meedenken in het verbeteren van het toetsings- en selectieproces, met als doel efficiëntie en kwaliteit te waarborgen.
- Bijdragen aan de ontwikkeling van een standaard werkwijze voor de bureaustudie, het evalueren en bijstellen van de werkwijze en het doen van procesoptimalisaties.
- Meewerken aan het ontwikkelen van een geautomatiseerd systeem om potentieel geschikte DZH-dossiers sneller en efficiënter te selecteren.

Kwaliteitsbewaking en Kaderoptimalisatie

- Bijdragen aan de optimalisatie van het technisch kader voor Duurzaam Herstel, mede op basis van de uitkomsten van de bureaustudie.
- Zorgen voor consistentie en uniformiteit in het toetsingsproces en het naleven van kwaliteitsnormen.

Functie-eisen

- Afgeronde MBO opleiding richting bouwkunde.
- Ervaring in een administratieve of bouwkundige functie, bij voorkeur met het toetsen of analyseren van technische documentatie.
- Goede schriftelijke vaardigheden om rapportages en bevindingen helder vast te leggen.
- Nauwkeurig, geconcentreerd en in staat om technische details zorgvuldig te controleren.
- Affiniteit met bouwkunde en een goed begrip van de technische aspecten van schadeherstel en bouwprocessen.
- Analytisch vermogen om technische rapporten en dossiers te beoordelen en te interpreteren.
- Communicatief sterk, met de vaardigheid om bevindingen duidelijk en beknopt terug te koppelen aan het team en andere stakeholders.
- Proactief in het aandragen van verbeteringen binnen het proces en het bijdragen aan procesoptimalisaties.

Functiebeschrijving: Contractmanagement en beheer

Verantwoordelijk voor de uitvoering, bewaking en optimalisatie van contractuele afspraken binnen Duurzaam Herstel. Implementeert besluiten van het MT van DZH/Herstel en zorgt ervoor dat alle contractuele processen en instructies effectief bijdragen aan de gestelde doelstellingen. Indien deze niet worden behaald, verantwoordelijk voor het aanpassen van processen en ontwikkelen van nieuwe werkwijzen en producten. Werkt nauw samen met het bouwmanagementbureau, bouwbedrijven en interne ketenpartners om een consistente en transparante contractuele basis te waarborgen.

Kerntaken en verantwoordelijkheden

Contractbeheersplan en -optimalisatie

- Uitvoeren, monitoren en continu verbeteren van het contractbeheersplan in samenwerking met het bouwmanagementbureau en het ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EzK).
- Verantwoordelijk voor de contractinhoud en het actueel houden van contractuele normen en standaarden, met inbegrip van de voorwaarden voor herstelwerkzaamheden in het kader van Duurzaam Herstel.

Contractbeheer en Prestatiebeoordeling

- Zorgdragen voor prestatiebeoordeling en waarborgen van de rechtmatigheid en tijdige betalingen aan alle betrokken partijen.
- Uitvoeren van kwalitatieve controles op samenwerkingsovereenkomsten en prestatie-indicatoren van externe partners, zoals de inzet van uren en kwaliteit van geleverde diensten.

Factuur- en Betalingscontrole

- Controleren en verifiëren van facturen van externe partijen en toezien op de rechtmatigheid en juistheid van kostenposten.
- Beoordelen of alle facturen overeenkomen met de afgesproken contractuele voorwaarden en marktconforme tarieven.

Rapportage en Risicomanagement

- Opstellen van rapportages op diverse thema's zoals verantwoording, informatievoorziening en risicomanagement; signaleren van afwijkingen en bijsturen indien nodig.
- Verantwoordelijk voor het verstrekken van accurate rapportages aan het MT Herstel en andere stakeholders, inclusief de benodigde inzichten om contracten efficiënt te beheren.

Afstemming en Onderhoud Externe Relaties

- Nauwe afstemming met het bouwmanagementbureau om contractafspraken, prijzen en eventuele wijzigingen helder te communiceren en af te stemmen.
- Onderhouden van goede samenwerkingsrelaties met interne ketenpartners, zoals de financiële afdeling, juridische adviseurs en andere belanghebbenden binnen het IMG.

Functie eisen

- Afgeronde HBO opleiding, bij voorkeur in een juridische, bedrijfskundige of technische richting.
- Minimaal 5 jaar ervaring in contractbeheer of contractmanagement, bij voorkeur in een bouwkundige context.
- Sterke analytische en financiële vaardigheden om processen en facturen nauwkeurig te controleren en te verifiëren.
- Uitstekende communicatieve vaardigheden en in staat om effectief samen te werken met verschillende interne en externe stakeholders.
- Kennis van en ervaring met prestatiebeoordeling, risicomanagement en het opstellen van gedetailleerde rapportages.

Afdelingsmanager Herstel

Vacature is reeds opengesteld

Medewerker Opleveren

Exacte invulling van het profiel wordt bepaald na de pilot fase waarin woningen zijn opgeleverd.

Dit is een uitgave van:

Organisatie en Personeel Rijk | Organisatieadvies
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag

Meer weten?

Kijk op <http://www.oprijk.nl/>



Agenda OR-Vergadering

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

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Nabespreking vergaderingen <i>OV-vergadering d.d. 21 november</i> <i>Overleg pSG d.d. 25 november</i> <i>Artikel 24-overleg d.d. 26 november</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Voorbereiding informeel overleg d.d. 10 december <i>De OR-leden worden verzocht bespreekpunten aan te dragen voor het informeel overleg.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	7 Scholingsplan OR <i>De OR-leden hebben recht op 5 scholingsdagen. Commissieleden hebben 3 extra dagen voor specifieke scholing. De OR-leden worden verzocht aan te geven aan welke (gezamenlijke en persoonlijke) training behoefte is zodat het opgestelde concept-plan verder kan worden uitgewerkt.</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	



Notitie scholingsplan OR 2025

Op 28 november hebben de voorzitter en ambtelijk secretaris van de OR gesproken met SBI-formaat over een opleidingsplan voor de Ondernemingsraad voor 2025.

De OR-leden hebben recht op 5 scholingsdagen en de commissieleden nog drie extra. De insteek is dat drie scholingsdagen worden besteed aan gezamenlijk training.

Op basis van de speerpunten van de OR, de ontwikkelingen met betrekking tot O&B/organisatieverandering en rekening houdend met de verkiezingen komend jaar komen we op het eerste globale voorstel voor de training voor de gehele OR:

Voorjaar 2025	1-daagse training met de gehele OR over organisatieverandering met daarbij het strategisch inzicht, de cultuur en de strategische personeelsplanning.
Najaar 2025	2-daagse training met de gehele OR met daarin een korte herhaling van de WOR, vervolg op de 1-daagse en (digitale) achterbancommunicatie.

Daarnaast zijn er nog (individuele) mogelijkheden voor scholingsdagen of online trainingen bijvoorbeeld voor Arbo, persoonlijke ontwikkeling, het dagelijks bestuur en de verkiezingscommissie.

De OR-leden worden verzocht aan te geven aan welke (gezamenlijke en persoonlijke) training behoefte is zodat verdere invulling aan het scholingsplan gegeven kan worden. Meer informatie over het aanbod aan trainingen is hier te vinden: [Trainingen - SBI Formaat](#). Daarnaast is maatwerk mogelijk.

Actielijst OR

nr. onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
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			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen)
364	Initiatiefvoorstellen						
	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan initiatiefvoorstel van 5.1.2e nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			Tweede initiatiefvoorstel over sociale cohesie is met actie 375 gereed (21-11-24)
373	Vacature- en scholingsbeleid						
	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling						
	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
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	wergroep pz	OR-vergadering	18-1-2024		Gereed	
389	Mandaatregeling						
	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling Punten zijn benoemd in informeel overleg en in memo aan P&O en 5.1.2e (04-09). P&O heeft reactie gestuurd. Onderwerp wordt is op 14-11 besproken in Arbo-overleg en ligt daarna voor in MT.
390	Protocol Agressie en Geweld						
	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			
391	Invulling vacatures en klussen						
	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	wergroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			
392	Gebruik en schoonmaken bekens						
	Voorstel uitwerken voor aanschaf en schoonmaak (leen)bekens	wergroep duurzaamheid	OR-vergadering	7-11-2024			Afd. facilitaire zaken en de preventiemedewerker bij betrekken (mogelijkheid inzet arbeidsparticipant). Nu geen prioriteit ivm bezetting OR.



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	15 oktober 2024, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen 5.1.2e
	:	OR: 5.1.2e 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Voorstelronde kennismaking Ronald Koch

Het is de eerste overlegvergadering waaraan Ronald Koch deelneemt. Tijdens een korte voorstelronde introduceren Ronald en de OR-leden zich aan elkaar.

3. Actualiteit

Ronald Koch benoemt de volgende actualiteiten:

- Volgende week vindt de 2-daagse van het MT plaats. Daarin wordt onder andere gesproken over O&B. De OR heeft te kennen gegeven behoefte te hebben aan een totaalplaatje. Na de 2-daagse kan gekeken worden naar het vervolg richting de OR en de medewerkers.
- De finaliteit bij maatwerk wordt deze week gecommuniceerd aan de maatschappelijke organisaties.
- De personeelsvereniging is formeel in oprichting. De voorzitter van de OR heeft eveneens met ze gesproken onder andere over onderlinge afstemming van activiteiten.
- Het IMG heeft met een bedrijfsteam meegedaan aan de 4-mijl en een mooie 12^e plek behaald.
- De portefeuille-verdeling van de directie wordt binnenkort besproken in het MT en daarna gedeeld met de OR.
- Het aantal voorinschrijvingen voor de AVV is hoog met ruim 39.000. De behandeling hiervan gaat tot eind 2025 duren maar brengt ook de nodige ervaring mee voor de afhandeling van de 2^e helft.

4. Vaststellen OV-verslag d.d. 26 september 2024

Het verslag van de Overlegvergadering op 26 september jl. wordt met inachtneming van enkele tekstuele wijzigingen vastgesteld.

5. Actie-/besluitenlijst

Over het medewerkerstevredenheidsonderzoek (actie 336) staat een memo op de agenda onder agendapunt 6. Actie 382 wordt begin volgend jaar geagendeerd als de nieuwe versie van de meerjarenbegroting gereed is.



6. Afronding en vervolg MTO-acties

De OR heeft een adviesnota ontvangen over het MTO met daarin het voorstel om het MTO 2023 en de werksessies die daaruit volgden af te sluiten en in 2025 als (eenmalige) vervanging van het MTO teamgesprekken in te zetten. Deze teamsessies worden ook meegenomen in de jaarplannen en geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt de wenselijkheid van een MTO in 2026 bepaald.

Henk Korvinus geeft aan dat op een zeker moment wel weer een MTO uitgevoerd zal worden omdat dan ook de ontwikkelingen ten opzichte van de vorige versie gezien kunnen worden. De vraag is wel of dit altijd het juiste beeld geeft. Uit de teamgesprekken kwam naar voren dat de vragen uit het MTO niet altijd aansluiten bij de eigen situatie. In de evaluatie van de teamgesprekken kan ook gekeken worden of het wenselijk is een steekproef te doen op specifieke punten/onderwerpen. Een MTO is een zwaar, groot middel en er zijn versies beschikbaar die op kleinere delen/onderdelen uitvraag doen.

De OR benoemt het belang van de benchmark bij een MTO in de vergelijking met andere onderdelen binnen het Rijk. Verder heeft een MTO meer anonimiteit dan de teamgesprekken. Siebe Keulen herkent het punt van de anonimiteit. Ook in het MT is gesproken over de vraag of in de teamgesprekken alle informatie naar boven komt. Tegelijkertijd kan iemand zich ook tot de vertrouwenspersoon wenden. Bij de benchmark geeft de vergelijking met andere afdelingen vaak meer inzicht dan die met groepen in een rijksbrede benchmark.

De OR heeft wisselende signalen over de invulling van de teamsessies en opname in de jaarplannen. Henk Korvinus erkent dat dit soms wisselend verloopt bij de diverse afdelingen. Het jaarplan is van beneden naar boven opgesteld zodat het een plan is waar iedereen zich in herkent. Dit is een leerproces voor afdelingen. Bij het opstellen van de jaarplannen sluiten P&O en de controller per afdeling aan. In november/december zal in het MT besproken worden wat de plannen van de afdelingen onderling vraagt.

Op de vraag van de OR of de onderdelen uit het MTO worden meegenomen in het leiderschapsprofiel geeft **5.1.2e** aan dat de afdeling P&O ondersteuning biedt bij het voeren van de teamgesprekken.

Op basis van de resultaten van het MTO is als speerpunt afdelingsoverstijgende samenwerking vastgesteld. De OR krijgt signalen dat dit in een aantal praktijkgevallen juist minder is geworden. Waar het eerder gebruikelijk was om naar een collega te lopen met een vraag van een bewoner zijn er nu algemene vraagbaakpostbussen aangemaakt om deze vragen te stellen. Deze postbussen zijn waarschijnlijk opgericht met het doel bepaalde personen te ontlasten bij veel vragen maar het staat ook het persoonlijk contact in de weg en in veel gevallen snelle afhandeling. Het is zaak de balans te behouden door niet door te schieten met mails maar oude fouten niet opnieuw te maken.

Henk Korvinus vindt dit een punt voor de afdeling bedrijfsvoering en de directie om naar te kijken maar constateert ondertussen eveneens een beweging de andere kant op bijv. bij BJZS die een vragenuur heeft waar zaakbegeleiders langs kunnen komen.

De OR vraagt naar de opvolging van de PSA gerelateerde onderwerpen. **5.1.2e** licht toe dat dit een onderdeel is van de RI&E en dat preventiemedewerker **5.1.2e** hierover een extra uitvraag heeft gedaan bij een deel van de organisatie. Een verslag hiervan volgt later dit jaar.

De OR gaat het voorstel voor de afronding en het vervolg van de MTO-acties bespreken en komt hier in een volgende OV-vergadering op terug.



7. Adviesnota bundeling signalen uit de organisatie

Ronald Koch geeft een toelichting op de adviesnota waarin de verschillende signalen uit de organisatie zijn gebundeld. Het gaat hierbij om de signalen die zijn opgehaald in de roadshow bouwen aan herstel, het koffieuurtje van het bestuur, het groot MT d.d. 16-9 en het PLEK-bericht My Elephant in the room.

Deze signalen vragen om een analyse naar de rode draden en op welk niveau die er zijn. Op basis daarvan kunnen acties ondernomen worden of kan geconcludeerd worden dat die er al voldoende zijn. Daarbij is er verschil in acties op concern- of individueelniveau.

Afgesproken wordt dat de OR de bijlagen bij de adviesnota nog ontvangt waarna de OR in een volgende OV-vergadering zal terugkomen op dit punt.

8. Signalen vanuit de organisatie

De signalen uit de organisatie zijn al bij de overige agendapunten 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	:	7 november 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpmolen
Aanwezig	:	5.1.2e, 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.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- Werkplekken/flexplekken
Op de 2e verdieping is sinds vorige week op dinsdag en donderdag een aantal kamers gereserveerd voor afdelingsmanagers. De OR vindt dit niet wenselijk. Het past niet binnen het met elkaar afgesproken principe van flexwerken/plekken. Afdelingsmanagers hebben daarin een voorbeeldfunctie en dit kan in de hand werken dat ook anderen gaan vragen om een vaste plek. De OR is daarnaast benieuwd waarom alle managers op de 2e zitten en niet bij hun eigen team. Verder is het probleem breder aangezien de OR meerdere signalen van medewerkers heeft ontvangen dat zij worden weggestuurd van werkplekken of dat een verzoek om ruimtes vrij te houden om bijvoorbeeld nieuwe medewerkers in te werken niet wordt gerespecteerd. Het dagelijks bestuur van de OR zal dit punt aankaarten in het informeel overleg van 7 november.
- Spreekuur ondernemingsraad
De OR spreekt af om spreekuren te organiseren voor SEH en Herstel om signalen en zorgen van medewerkers op te halen. De voorzitter en de ambtelijk secretaris maken een voorstel voor een planning met data in zowel Groningen als Assen.
- Facilitaire zaken
Op PLEK zijn herhaaldelijk berichten geplaatst met het verzoek om na het lunchen op de werkplek servies terug te brengen naar het bedrijfsrestaurant en niet op het aanrecht op de verdieping te plaatsen waar anderen het op moeten ruimen.

Er zijn nieuwe koffieautomaten en watertappunten op de verdiepingen geplaatst. Daarbij is een nieuwe verdeling aangehouden waardoor niet iedere verdieping beide automaten heeft. Een aandachtspunt is of er met één koffieautomaat op de 5^e verdieping voldoende capaciteit is voor medewerkers van het Serviceloket om in hun ingeroosterde pauzes drinken te halen voordat zij weer de lijn in moeten.
- Leenbekers
In het kader van duurzaamheid heeft de OR al vaker gesproken over de leenbekers. Daarbij is het idee geopperd om bekertjes aan te schaffen via de kringloop en het schoonmaken van de bekertjes niet zoals nu door een bedrijf in Apeldoorn te laten doen maar intern door bijvoorbeeld een arbeidsparticipant. Dat de Belastingdienst dit soort zaken regelt voor IMG kan daarbij een struikelblok zijn. De OR spreekt af dat om dit voorstel verder te brengen er een notitie over uitgewerkt moet worden.



De afdeling facilitaire zaken en de preventiemedewerkers hebben te kennen gegeven hier ook in mee te willen denken. **Actie.**

o Kerst- en nieuwjaarsbijeenkomst

De OR heeft de vraag gekregen of ze net als vorig jaar iets ludieks wil doen tijdens de kerst- of nieuwjaarsbijeenkomst. De OR ziet hierin dit jaar een rol voor de personeelsvereniging. Aangezien die vorig jaar nog niet bestond heeft de OR het toen opgepakt.

De OR heeft signalen opgevangen dat een aantal medewerkers de indruk heeft dat er bezuinigd is op de kerstborrel omdat die dit jaar maar 2 uur duurt en zonder eten is. De OR zal dit signaal afgeven maar denkt dat de reden is dat een aantal weken geleden ook al de grote activiteit 'maak het mee' is georganiseerd.

buiten verzoek

Het FNV heeft in een open brief aan minister Uitermark van BZK verzocht de bonden en medezeggenschap te betrekken bij de taakstelling. De GOR Rijk heeft zich hierbij aangesloten en in een brief aan de minister laten weten dat zij vinden dat er geen sprake mag zijn van politiek primaat bij de taakstelling. Aan de ondernemingsraden is de oproep gedaan dit signaal eveneens af te geven aan de eigen bestuurders.

4. Actie- en besluitenlijst

- o Actie 352: Het inventariseren bij de teams hoe invulling is gegeven aan de opvolging van de MTO-acties kan door middel van een vragenlijst per mail, het rondje langs de velden of een uitvraag door OR-leden in de eigen teams. Om hier invulling aan te geven is het behulpzaam hiervoor een vragenlijst op te stellen anders is het te vrijblijvend en komt er vaak geen input.
Het memo van de bestuurder over de afronding van de MTO-acties wordt besproken bij agendapunt 6 van deze vergadering.
- o Actie 375: met de oprichting van de personeelsvereniging lijkt invulling gegeven te zijn aan het initiatiefvoorstel over sociale cohesie. De ambtelijk secretaris gaat dit na bij het OR-lid dat het voorstel heeft opgesteld.
- o Actie 390: de arbocommissie heeft een reactie van P&O ontvangen op het eerder gestuurde memo met punten in het protocol agressie en geweld die niet in lijn zijn met de werkwijze in de praktijk. In het arbo-overleg van 14 november aanstaande wordt hier verder over gesproken.



5. Stand van zaken departementale herschikking

Over de departementale herschikking vindt wekelijks overleg plaats met de betrokken medezeggenschapsorganen. De voorzitter van de OR neemt hieraan deel en de secretaris en het OR-lid dat zitting heeft in de DOR lezen mee met de stukken. De OR ontvangt in november het overdrachtsprotocol ter advisering.

De OR IMG stapt over van de DOR EZ/KGG naar de DOR BZK aangezien het eigenaarschap straks bij BZK ligt en het opdrachtgeverschap aan RVO straks ook vanuit BZK wordt gedaan. Het OR-lid dat het IMG vertegenwoordigt in de DOR zal voorlopig zowel de DOR van EZ/KGG als BZK blijven monitoren.

6. Bespreking ontvangen stukken

De OR heeft de afgelopen periode diverse stukken van de bestuurder ontvangen en bespreekt de reactie die hierop aan de bestuurder gegeven gaat worden in de eerstvolgende overlegvergadering. In zijn algemeenheid vindt de OR dat stukken en voorstellen vaak laat gedeeld worden door de bestuurder. In het geval van de notitie over O&B naar de lijn waren de wijzigingen de dag na ontvangst van de stukken al van kracht. Hierdoor kan de OR geen invloed meer uitoefenen. De OR zal dit aankaarten in het artikel 24 overleg op 24 november a.s. Verder zal de ambtelijk secretaris gaan informeren of agenda's en verslagen van het MT gedeeld kunnen worden met de OR.

Afronding en vervolg MTO-acties

In het MT is onlangs het voorstel aangenomen om het MTO 2023 en de werksessie die daaruit volgden af te sluiten en voor 2025 teamgesprekken in te zetten als eenmalige vervanging van het MTO. Vervolgens wordt deze aanpak geëvalueerd om zo de wenselijkheid van een MTO in 2026 te bepalen.

De OR vindt continuïteit in het MTO belangrijk en zal daarom in de OV-vergadering van 21 november a.s. pleiten voor het behouden van de cyclus van elke twee jaar een MTO. In het tussenliggende jaar kunnen teamsessies worden georganiseerd. De OR constateert dat veel teamgesprekken alleen over werkinhoudelijke onderwerpen gaan en het MTO geeft aanleiding om ook over andere zaken te spreken.

Door de cyclus van elke twee jaar vast te houden kunnen uitkomsten beter worden vergeleken zowel intern als in de benchmark binnen het Rijk.

Adviesnota bundeling signalen uit de organisatie

De adviesnota bevat de signalen die zijn opgehaald in de organisatie via de roadshow bouwen aan herstel, het koffiemoment met het bestuur, het groot-MT en het artikel 'Elephant in the Room' op PLEK. De OR herkent de signalen die zijn afgegeven en ziet diverse punten terugkomen die ook in het MTO naar voren kwamen. De OR mist in de stukken wat de vervolgacties zijn en de daarbij behorende planning en zal hiernaar vragen in de OV-vergadering.

Informatieplan IV 2024-2026

De OR spreekt af om **5.1.2e** te vragen om in een volgend overleg een toelichting te geven op het IV-plan.

Portefeuilleverdeling directie per 1 oktober 2024

De OR neemt de nieuwe portefeuilleverdeling ter kennisgeving aan en heeft geen aanvullende vragen.

Notities werken in MDT's

De bespreking van deze notitie schuift door naar de volgende OR-vergadering.

Overdracht O&B naar de lijn

De bespreking van deze notitie schuift door naar de volgende OR-vergadering.



7. Voorbespreken en bepalen agendapunten komende overleggen

De OR besluit de volgende onderwerpen te agenderen en bespreken.

Informeel overleg d.d. 7 november 2024

- o De onder de actualiteit (agendapunt 3) benoemde zaken rond flexplekken, koffieautomaten en de kerstborrel;
- o De taakstelling; op de medezeggenschapsdagen van BZK en EZ/KGG bleek dat er verschillend gedacht wordt over het van toepassing zijn van de taakstelling op uitvoeringsorganisaties.

OV-vergadering d.d. 21 november 2024

- o Stand van zaken departementale herschikking;
- o Terugkoppeling aan de bestuurder op de onder agendapunt 6 genoemde stukken.

Artikel-24 overleg d.d. 24 november 2024

- o Terugblik op samenwerking en vooruitblik komende maanden.
- o Informeel gedeelte met presentatie van 5.1.2e over AI.

8. Voorbespreken overleg Stas op 11-11 en overleg pSG op 25-11

Het dagelijks bestuur en het DOR-lid hebben op 11 november a.s. een kennismakingsgesprek met staatssecretaris Eddie van Marum. Dit is een gezamenlijk gesprek met de OR van NCG en ter voorbereiding hierop zal een overleg ter afstemming plaatsvinden.

De OR spreekt af om tijdens deze kennismaking te vertellen over de samenstelling en doelen van de OR van IMG en te benadrukken dat veel IMG-medewerkers wonen in Groningen en omgeving.

5.2.1

Tenslotte zal aandacht worden besteed aan de eigen identiteit van het IMG en het NCG.

Tijdens een volgend overleg is er wellicht ruimte om verder de diepte in te gaan op specifieke onderwerpen. Het streven is dat de OR periodiek, bijvoorbeeld elke 6 maanden, in gesprek kan gaan met de staatssecretaris.

De voorbespreking van het overleg met de pSG op 25 november a.s. wordt doorgeschoven naar de volgende OR-vergadering.

9. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda Artikel 24 overleg

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : ██████████ 5.1.2e ██████████
 Vergaderdatum en -tijd : 26 november 2024, 10.30 – 14.00 uur
 Locatie : De Puddingfabriek, Groningen
 Genodigd : Voorzitter bestuur: Henk Korvinus
 Directie: Ronald Koch, 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 ██████████
 Afwezig met kennisgeving : Ronald Koch, ██████████ 5.1.2e ██████████ (informeel deel)

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 	Allen
45 m	11.15 – 12.00	3	Vooruitblik op de komende 6 maanden: <ul style="list-style-type: none"> • Welke plannen heeft het IMG voor de komende periode? • Departementale herschikking • Komende advies- en instemmingsaanvragen 	Henk/Siebe
45 m	12.00 – 12.45		<i>Lunch</i>	
75 m	12.45 – 14.00	4	Informeel deel over Artificial Intelligence ██████████ 5.1.2e ██████████ geeft een presentatie en workshop over AI waarbij ze met name in zal gaan op het gebruik van taalmodellen zoals ChatGPT. In de presentatie komen onder andere relevante thema's voor de OR aan de orde zoals aanschaf, licenties, opleiding, gevolgen personeel. Verder zal ██████████ 5.1.2e ██████████ ingaan op mogelijkheden voor gebruik van AI binnen IMG in de toekomst. Voor de workshop wordt iedereen verzocht een eigen device (bij voorkeur laptop/Ipad, maar telefoon kan ook) mee te nemen.	Allen
		5	Sluiting	Henk



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 21 november 2024, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Zaal 6.0.08 - Korenbeurs
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen

5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2e	
10 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag 15-10-24 en verslag technisch overleg d.d. 10-10-24	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	5 Stand van zaken departementale herschikking <i>Vast agendapunt om de huidige stand van zaken te bespreken.</i>	Allen	Ter bespreking
30 m	6 Organisatie-ontwikkeling O&B <i>Presentatie en toelichting door Ronald Koch</i>	5.1.2e	Ter bespreking
15 m	7 Reactie van OR op ontvangen stukken <i>Mondeling terugkoppeling van de OR op onderstaande stukken: Afronding en vervolg MTO-acties Adviesnota bundeling signalen uit de organisatie IV-informatieplan 2024-2026 Werken in MDT's Portefeuilleverdeling directie per 1-10-2024 Overdracht O&B naar de lijn</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen uit de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
	9 Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr. onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
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			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen) 2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
364 Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
373 Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374 Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
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	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			AS gaat na of met oprichting PV voldoende invulling is gegeven aan dit voorstel
389 Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling Punten zijn benoemd in informeel overleg en in memo aan P&O en 5.1.2e (04-09). P&O heeft reactie gestuurd. Onderwerp wordt op 14-11 besproken in Arbo-overleg.
390 Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			
391 Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	wergroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			
392 Gebruik en schoonmaken bekens	Voorstel uitwerken voor aanschaf en schoonmaak (leen)bekens	wergroep duurzaamheid	OR-vergadering	7-11-2024			Afd. facilitaire zaken en de preventiemedewerker bij betrekken (mogelijkheid inzet arbeidsparticipant)



Agenda OR-Vergadering

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

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Voorbespreking overleggen <ul style="list-style-type: none"> - OV-vergadering d.d. 21-11 - Artikel 24 overleg d.d. 26-11 - Overleg pSG d.d. 25-11 	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Lidmaatschap Departementale Ondernemingsraad (DOR) door IMG <i>De OR neemt een besluit over het voorstel voor deelname aan de DOR EZ/KGG - BZK</i>	Allen	Ter besluitvorming
20 m	7 Bespreking ontvangen stukken buiten verzoek <i>De OR heeft diverse stukken van de bestuurder ontvangen. De OR-leden worden verzocht hun reactie op deze stukken voor te bereiden zodat tijdens de OR-vergadering de gezamenlijke terugkoppeling aan de bestuurder bepaald kan worden.</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	

Lidmaatschap Departementale Ondernemingsraad (DOR) door IMG

De afgelopen maanden is er veel onduidelijkheid geweest omtrent de departementale herschikking. Een onderdeel hiervan is het lidmaatschap van het IMG aan de DOR. Uit onze meest recente informatie is gebleken dat het IMG formeel per 1 juli 2025 overgaat naar het ministerie van BZK. Op basis van deze laatste informatie komen wij met het volgende voorstel aangaande onze deelname aan de departementale ondernemingsraad.

1. Tot 1 januari 2025 blijft IMG volledig aansluiten bij de DOR EZ om hier alles goed af te ronden. Deze deelname zal vanaf 1 januari 2025 beperkt zijn tot de werkgroep departementale herschikking.
2. Vanaf 1 januari 2025 sluit het IMG waar mogelijk aan bij DOR BZK om hier alvast kennis te maken met de DOR BZK en bekend te raken met de onderwerpen die spelen bij BZK.

We vinden een soepele overgang van EZ (KGG) naar BZK belangrijk, maar moeten ook rekening houden met onze eigen personele bezetting. Deze is momenteel laag (2 lege zetels in de OR tot minimaal juli 2025). Door bovenstaande voorstel verwachten wij goed aangesloten te blijven en alvast kennis te maken met BZK.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	15 oktober 2024, 9.00- 10.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.7.07
Aanwezig	:	5.1.2e
	:	5.1.2e
	:	5.1.2e
	:	5.1.2e
Mede-aanwezig	:	5.1.2e (agendapunt 5)
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actualiteiten:

- Het aantal calls bij het Serviceloket is erg hoog en de OR vraagt zich af hoe zich dit verhoudt tot de zaterdagsluiting. Aangegeven wordt dat het Serviceloket te weinig mensen heeft; er komen volgende week 4 nieuwe medewerkers maar die moeten nog wel worden ingewerkt. Aanvrager staan lang in de wacht en er komen veel vragen over de diverse regelingen. Bewoners lijken het overzicht aan mogelijkheden kwijt. De OR benoemt het maken van factsheets per regeling als optie.
De inschrijvingen op de pre-AVV liggen veel hoger dan ingeschat wat ook tot extra calls leidt en de brief voor bewoners die niet in aanmerking komen voor de AVV roept vragen op.
- De voorzitter van de OR heeft gesproken met 5.1.2e van de personeelsvereniging (PV) over de samenwerking tussen de PV en de OR. Daarbij is afgesproken dat de OR graag op de hoogte blijft van de activiteiten van de PV zodat de OR daar de eigen activiteiten zoals bijvoorbeeld de Fika op kan afstemmen. De statuten van de PV zijn in concept opgesteld en de PV staat open voor ideeën voor activiteiten.
- Vanuit de DOR is het verzoek gekomen om binnen de organisaties te informeren hoe de P&O professionals de samenwerking binnen het ministerie EZ/KGG ervaren. Wordt vaak het wiel opnieuw uitgevonden? Wordt er kennis gedeeld? Is er behoefte aan een (centraal gecoördineerde) gezamenlijke basis? Wat leent zich wel voor een lokale aanpak en wat niet? De OR heeft de indruk dat er binnen P&O en o.a. via de preventiemedewerker regelmatig contact en informatie-uitwisseling binnen RVO is, maar zal de vraag ook voorleggen.
- De OR heeft bij de GOR aangekaart te kijken naar periodieke vernieuwing van de VOG van medewerkers. Deze vernieuwing wordt nu niet gevraagd; ook niet als een medewerker een andere functie binnen het Rijk gaat vervullen.

buiten verzoek



buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

De OR bespreekt de actielijst en voor actie 390 wordt gemeld dat de arbocommissie een reactie heeft ontvangen op het memo met de openstaande punten in het protocol agressie en geweld. Deze reactie is besproken in het arbo-overleg van 10 oktober jl. waarna nog aanvullende informatie is ontvangen over hoe deze openstaande punten worden opgepakt. De arbocommissie zal dit bestuderen en in een volgend overleg terugkoppeling geven aan de gehele OR.

5. Jaarverslag vertrouwenspersonen 2023

De vertrouwenspersonen van IMG, **5.1.2e** en **5.1.2e**, geven op verzoek van de OR een toelichting op het jaarverslag vertrouwenspersonen EZK&LNV 2023. Het jaarverslag is bijna 1 op 1 toepasbaar op het IMG met uitzondering van seksueel overschrijdend gedrag waar binnen het IMG geen meldingen over zijn gedaan. Dat er geen meldingen zijn gedaan hoeft niet automatisch te betekenen dat het er niet is. Hoewel de vertrouwenspersoon meer bekendheid krijgt en mensen sneller komen blijft de drempel voor anderen toch hoog en blijft er een angst voor consequenties bij meldingen zoals bijvoorbeeld het verliezen van een baan.

5.1.2e en **5.1.2e** geven aan dat een gesprek met een vertrouwenspersoon niet altijd tot een melding hoeft te leiden. Het kan ook helpen het verhaal kwijt te kunnen en er met een 'buitenstaander' over te sparren. Verder merken zij op dat het melden ook maakt dat zaken die breder spelen bij het MT op tafel gelegd kunnen worden. Het is belangrijk dat leidinggevenden gesprekken voeren met hun medewerkers en hierin wordt geïnvesteerd bij het opstellen van het leiderschapsprofiel.

Sinds 1 januari is er eveneens een personeelsraadgever beschikbaar die kan helpen op juridisch-arbeidsrechtelijk vlak.

De vertrouwenspersonen merken dat het soms lastig is om een ruimte te vinden om een gesprek te voeren. Geopperd wordt om te kijken naar de beschikbaarheid van de ruimte van de bedrijfsarts.

5.1.2e en **5.1.2e** benoemen dat bij integriteit en omgangsvormen medewerkers soms ook verschillend denken over zaken en het is belangrijk daar als team met elkaar over in gesprek te gaan. De balans tussen #metoo en een gesprek met de leidinggevende is een belangrijk onderdeel; een leidinggevende mag een medewerker aanspreken op zijn/haar functioneren.

6. Nabespreking technisch overleg DZH d.d. 10 oktober 2024

Op 10 oktober jl. heeft de OR in een technisch overleg een nadere toelichting gekregen op het voorgenomen besluit om duurzaam herstel op te nemen in de lijnorganisatie.

Tijdens dit overleg is onder andere stilgestaan bij de gevolgen voor medewerkers, vacatures en de functiewaardering.

De OR is van mening dat het een open overleg was, maar heeft ook het gevoel dat 'de trein al rijdt en doordendert'. Voor de OR blijven de werkplekken/aanlandplekken, het risico van het afgesloten contract voor de locatie Hoogkerk en de argumentatie rond ambtelijke contracten in een projectorganisatie aandachtspunten. Verder constateert de OR dat het organogram veel leidinggevende lagen kent wat weinig wendbaarheid suggereert.

De planning is dat de OR eind oktober een VOB ontvangt over dit voorgenomen besluit.

7. Voorbespreking OV-vergadering 15 oktober 2024

Op de agenda staan de afronding en vervolg MTO-acties en een adviesnota met bundeling van signalen uit de organisatie. Tijdens de OV-vergadering zal de bestuurder hierop een toelichting geven.



Bij het plan van aanpak van de signalen uit de organisatie is de OR benieuwd of de OR hier een rol in kan spelen. Met betrekking tot het MTO besluit de OR aan te geven dat de bespreking hiervan varieert per team. Verder is de OR benieuwd hoe de benchmark kan plaatsvinden als er geen brede uitvraag wordt gedaan. Tenslotte zal de OR vragen naar het vervolgtraject van het PSA-onderdeel uit het MTO. In het arbo-overleg is aangegeven dat hier nog een aanvullend onderzoek naar loopt.

De OR wacht de toelichting in de OV-vergadering af en zal op basis daarvan een verdere inhoudelijke reactie voorbereiden.

8. Nabespreking feedbacktraining d.d. 8 oktober 2024

De OR heeft op 8 oktober weer een feedbacktraining gevolgd en concludeert dat het nuttig is dit twee keer per jaar te blijven doen. Tijdens de training is gesproken over het functioneren als team en hoe dit naar een hoger plan te willen met het oog voor ieders invulling daaraan. Afsproken wordt hierover op een later moment met de gehele OR van gedachten te wisselen.

Besloten wordt om aansluitend aan elke OV-vergadering een nabespreking in te plannen en indien gewenst de nabespreking eveneens te agenderen voor de daaropvolgende OR-vergadering.

9. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is in verband met tijdgebrek niet aan de orde gekomen.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	7 november 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Genodigd	:	OR: 5.1.2e
	:	5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	5.1.2e en 5.1.2e

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
10 m	5 Stand van zaken departementale herschikking <i>Mondelinge toelichting door voorzitter OR.</i>	5.1.2e	Ter bespreking
30 m	6 Bespreking ontvangen stukken buiten verzoek	Allen	Ter bespreking
	<i>De OR heeft diverse stukken van de bestuurder ontvangen. De OR-leden worden verzocht hun reactie op deze stukken voor te bereiden zodat tijdens de OR-vergadering de gezamenlijke terugkoppeling aan de bestuurder bepaald kan worden.</i>		
10 m	7 Voorbespreken en bepalen agendapunten informeel overleg d.d. 7-11, OV-vergadering d.d. 21-11 en artikel 24 overleg d.d. 26-11-2024 <i>De OR-leden worden verzocht agendapunten in te brengen voor bovenstaande vergaderingen.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Voorbespreken overleg Stas op 11-11 en overleg pSG op 25-11 <i>De OR-leden worden verzocht bespreekpunten in te brengen voor bovenstaande overleggen.</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	10 Sluiting	5.1.2e	



Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
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			
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			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
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			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
390	Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			Punten zijn benoemd in informeel overleg en in memo aan P&O en 5.1.2e (04-09). P&O heeft reactie gestuurd die arbocommissie gaat beoordelen.
391	Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	werkgroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	26 september 2024, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.2.02
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directie: Siebe Keulen 5.1.2e OR: 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	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

Henk Korvinus en Siebe Keulen benoemen de volgende actualiteiten:

- Per 1 oktober a.s. begint Ronald Koch als algemeen directeur bij IMG. Hij heeft al met diverse medewerkers kennism gemaakt tijdens 'Maak het Mee' en het groot-MT en is bij een aantal externe partijen geweest. In zijn inwerkprogramma is een gesprek met de voorzitter van de OR opgenomen.
- De Aanvullende Vaste Vergoeding (AWV) start in november stap voor stap met de groep die sinds de zomer een voorinschrijving heeft gedaan. In november krijgen de eerste voorinschrijvers bericht dat zij de aanvullende vergoeding kunnen aanvragen. Verwacht wordt dat gemiddeld 500-1000 dossiers per week afgehandeld kunnen worden wat gezien de totale doelgroep van ongeveer 100.000 aanvragers betekent dat deze regeling meerdere jaren zal lopen. Er wordt gestart met aanvragers uit gemeenten waar de impact van de aardbevingen het grootst is. Er is oog voor de druk die deze regeling gaat leggen op de organisatie al blijft dit lastig inschatten. Door eventuele drukte wordt een lager serviceniveau geaccepteerd. Er is veel aandacht voor goed werkende IT-systemen en zorgvuldige communicatie.
- Voor 1 mei 2025 moeten de ICT voorzieningen van IMG voor het gebruik van Digidid weer voldoen aan de eisen van Logius. Hiertoe is het project Constellation gestart. Dit is een groot project waarvoor twee externe teams binnen zijn gehaald en waar ook 25% van de eigen capaciteit zich mee bezig gaat houden. Dit leidt er toe dat andere zaken doorschuiven. Vanuit de OR wordt benoemd dat in 2025 de European Accessibility Act in werking treedt. Deze wet verplicht bedrijven ertoe om hun diensten zo in te richten dat ze toegankelijk en begrijpelijk zijn voor iedereen. Dit brengt ook voor IMG aanpassingen met zich mee en de OR vraagt wat de stand van zaken hiervan is. Siebe Keulen gaat deze vraag uitzetten in de organisatie.
- Er wordt gewerkt aan een jaarplan 2025 met daarin de opgave voor de organisatie inclusief een financiële paragraaf. Aan de diverse afdelingen is gevraagd hierop te reflecteren. Daarnaast is er gevraagd naar een drie-jarenplan voor dienstverlening zodat het eerste deel daarvan ook in het jaarplan 2025 kan worden opgenomen. Ook voor IT is een dergelijk plan opgesteld. De OR verzoekt dit plan te delen in verband met advies- en instemmingspunten.



- De verhuizing van het IMG naar de Emmasingel gaat niet door. Wel is het doel om alle onderdelen te huisvesten in Groningen; gekeken wordt of IV wel gehuisvest kan worden aan de Emmasingel. Mogelijk kan de locatie Mandemaat in Assen dan worden gesloten.
- Op een aantal verdiepingen op de locatie Cascade waren problemen met de waterdruk. Inmiddels is dit opgelost en wordt deze situatie geëvalueerd.
- Siebe Keulen en **5.1.2e** hebben gesproken met Bart Plaatje van het FNV naar aanleiding van het interview in het DvHN waarin hij acties aankondigde bij IMG en NCG. Het was een goed gesprek met als vervolg mogelijk een vraaggesprek op PLEK en een toelichting van het IMG op de regelingen aan de leden van het FNV.

De OR benoemt de volgende punten:

- De OR vraagt naar de status van de invulling van de vacature voor manager bedrijfsvoering. Siebe Keulen licht toe dat het vervolg hiervan aan Ronald Koch is.
- In de OR-vergadering van 15 oktober schuiven de vertrouwenspersonen van het IMG aan om een toelichting te geven op het jaarverslag vertrouwenspersonen.
- De OR heeft binnenkort een kennismakingsgesprek met staatssecretaris Eddie van Marum.

3. Vaststellen OV-verslag

Het verslag van de Overlegvergadering op 25 juli 2024 wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Actielijst

De OR ontvangt binnenkort het memo over het MTO behorende bij actie 336.

Het evalueren van de meerjarenbegroting (actie 382) staat gepland voor oktober 2024. Siebe Keulen geeft aan dat dit eventueel ook naar januari 2025 kan worden verplaatst als er een nieuwe versie beschikbaar is.

5. Overgang naar BZK

De voorzitter van de OR heeft deelgenomen aan een vergadering van de DOR EZK (ter vervanging van het DOR-lid) en aan een informatiesessie over de departementale herschikking Groningen. Aan deze informatiesessie namen vertegenwoordigers van de OR'en IMG, NCG en de kerndepartementen BZK en EZK deel. Tijdens deze sessie is ook deelname van de OR IMG aan de DOR EZK of BZK aan de orde gekomen. Aangezien de arbeidsvoorwaarden van het IMG onder RVO blijven vallen lijkt deelname aan de OR EZK het meest voor de hand liggend. Daarbij is benoemd dat de OR ook graag aansluiting houdt met BZK in de vorm van het ontvangen van vergaderstukken zodat waar nodig aangehaakt kan worden. Volledige zitting nemen in zowel de DOR EZK als BZK is tijds technisch in combinatie met eigen werkzaamheden voor de OR niet behapbaar.

Henk Korvinus geeft aan dat het beleid, de politieke verantwoording en het eigenaarschap straks bij BZK liggen en dat in principe alle onderdelen dan ook volgen. Om de overgang soepel te laten verlopen blijft het personeel onder RVO waardoor er op dat gebied voor medewerkers niets verandert en zij blijven vallen onder de CAO en het personeelshandboek van EZ. De intentie van BZK is wel om daarbij betrokken te zijn en grip te krijgen op de dienstverlening van RVO. De pSG van BZK - Mark de Boer - ziet dan ook graag dat de OR IMG aansluit bij de DOR van BKZ. Hij heeft aangegeven hierover graag in gesprek te gaan met OR om te zoeken naar de raakvlakken en manieren van samenwerking. Siebe Keulen vult aan dat hij graag meedenkt in de tijdinfilling mocht de OR aan zowel de DOR van BZK als EZK willen deelnemen.

Er wordt gewerkt aan een overdrachtsprotocol die in november ter advies naar de OR wordt gestuurd. In dit protocol staan afspraken voor departementen en losse organisaties. **5.1.2e** vertelt dat het IMG is aangesloten bij een aantal werkgroepen zodat wensen kunnen worden meegegeven.



6. Locatie duurzaam herstel

De OR krijgt verschillende signalen over de locatie van de afdeling duurzaam herstel. Siebe Keulen heeft in de beantwoording van eerdere vragen van de OR aangegeven dat het om een aanlandplek gaat, maar de OR heeft begrepen dat de werkplekken van de betreffende afdeling in de herijking van het vlekkenplan zijn opgezegd. Siebe Keulen geeft aan dat dit niet de bedoeling is en zal dit met de betrokkenen bespreken. De locatie in Hoogkerk is een aanlandplek waar medewerkers voor overleg met het bouwmanagementbureau samenkomen en kan niet door de manager worden aangewezen als werkplek. Het kan wel zo zijn dat medewerkers na een overleg op de locatie blijven werken.

De OR benoemt zorgen te hebben over de ICT-beveiliging aangezien het netwerk niet van de overheid is en over zaken als printen en het weggooien van vertrouwelijke stukken en arbo-eisen aan werkplekken waar normaliter een RI&E voor wordt gedaan. Verder zitten in het pand andere partijen zoals een vastgoedbedrijf en een uitzendorganisatie die mogelijk hun voordeel kunnen doen met info van het IMG. Siebe Keulen zegt toe deze zorgen over te brengen en geeft tevens aan dat het bouwmanagementbureau verantwoordelijk is voor het pand en dat het IMG te gast is.

De OR heeft in een schriftelijke reactie aangegeven dat zij van mening is dat op basis van artikel 25 van de WOR voor het tekenen voor het risico van 5 jaar van DZH in Hoogkerk een adviesaanvraag had moeten worden ingediend aangezien het financiën/risico's (investeringen, zekerheidsstellingen) betreffen van de organisatie. Siebe Keulen geeft aan dat hij deze garantstelling heeft gezien als reguliere bedrijfsvoering zoals benoemd in artikel 25.j. en om die reden geen aanvraag bij de OR heeft ingediend.

7. Overdracht van O&B naar de lijn

De OR heeft ter voorbereiding op dit agendapunt een presentatie ontvangen over het beleggen van O&B doelen en activiteiten in de lijnorganisatie. Siebe Keulen vertelt dat het afgelopen jaar diverse stappen zijn gezet om de O&B doelen te behalen. Er is besloten om de programmastructuur van O&B te stoppen en de overgebleven initiatieven in de lijn te beleggen. De verantwoordelijkheid wordt daarbij gesplitst over een aantal lijnmanagers.

5.1.2e vult aan dat er diverse bijeenkomsten zijn geweest in het kader van het project Mens & Organisatie onder andere over leiderschap en de IMG'er van de toekomst.

Op de vraag vanuit de OR hoe de borging van van deze projecten in de lijn zal zijn antwoordt Siebe Keulen dat deze coördinatie nu bij het MT belegd wordt.

De OR geeft aan dat binnen de vier projecten op dia 4 diverse onderdelen zijn afgevinkt die niet met de OR zijn gedeeld. Voorbeelden zijn de informatie over de MDT's en onderdelen van IV. De OR merkt op dat het met betrekking tot O&B vorig jaar diverse punten heeft meegegeven onder andere over de vorm van MDT's (inrichting op basis van geografische locatie, burger etc). **5.1.2e** vertelt dat de vinkjes in het document betekenen dat onderdelen gereed zijn vanuit het project richting het MT. Het werken met MDT's inderdaad is getest op bestaande processen; andere vormen waren op dit moment niet haalbaar. Deze testen hebben geleid tot een advies aan het MT dat wordt opgepakt. Toegezegd wordt dat dit advies ook met de OR wordt gedeeld.

De OR geeft aan dat het met deze overdracht van O&B-activiteiten, duurzaam herstel naar de lijn en de op te zetten afdeling strategie en beleid allemaal puzzelstukjes krijgt, maar geen inzicht heeft in het grotere plaatje. Dit maakt het moeilijk om een advies te geven. Daarnaast merkt de OR op dat in het O&B-organisatieplaatje zowel de afdeling communicatie als de afdeling SEH straks niet meer in de huidige hoedanigheid bestaan en vraagt zich af hoe medewerkers daarin worden meegenomen.



Siebe Keulen onderkent dat het lastig is om een totaalbeeld te vormen. O&B is vorig jaar getemperd in verband met de PEAG-maatregelen maar staat nog steeds alleen moeten naar aanleiding van de ontwikkelingen van vorig jaar aanpassingen gedaan worden. Op 23 en 24 oktober gaat het MT de hei op om dit organisatiebreed verder uit te werken waarna ook de OR hierin meegenomen kan worden. Afsproken wordt hier in november een overleg voor te plannen.

8. Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt)

- Siebe Keulen vertelt dat in het MT gesproken is over de signalen in het artikel Elephant in the Room op PLEK, Ook is gesproken met de auteur van het stuk en is er aandacht aan besteed in de maandstart.
- Siebe Keulen geeft aan dat hij tijdens de volgende overlegvergadering graag een terugkoppeling geeft op de roadshow 'bouwen aan herstel' die hij en Olivier de Bruijne hebben gehouden.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Portefeuilleverdeling directie – oktober 2024

Ronald Koch (algemeen directeur)		Siebe Keulen (directeur)	
	(primaire) overlegpartners		(primaire) overlegpartners
<u>Rol leidinggevende / klankbord¹</u> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie • Bedrijfsvoering • Informatievoorziening 	5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e	<u>Rol leidinggevende/klankbord</u> <ul style="list-style-type: none"> • Schade expertise en Herstel • Klantcontact en dienstverlening • Bestuurlijk, Juridisch en Schadeafhandeling 	5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e
<u>Organisatiebreed directie gezamenlijk</u> <ul style="list-style-type: none"> • OR² • Eigenaarsadvisering³ • Jaarlijkse 'Roadshow' 	Henk Korvinus, 5.1.2e PSG BZK Mark de Boer Directie met teams	<u>Organisatiebreed directie gezamenlijk</u> <ul style="list-style-type: none"> • OR • Eigenaarsadvisering • Jaarlijkse 'Roadshow' 	Henk Korvinus, 5.1.2e PSG BZK Mark de Boer Directie met teams
<u>Corporate</u> <ul style="list-style-type: none"> • Strategie IMG • Beleidsvormingen -afstemming (o.a. technische en juridische kaderstelling) • Organisatieontwikkeling • Corporate communicatie • Juridisch advies (WOO e.d.) 	Henk Korvinus, bestuur, MT Bestuur, directie, MT Henk Korvinus, 5.1.2e 5.1.2e Sylvia Wortmann, 5.1.2e	<u>Primair proces</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bezwaar & Beroep • Fysieke schade primair (forfaitair, maatwerk, herstel) • Ketenregie • Erfgoed, kerken, woningcorporaties, Agro, MKB⁴ 	Sylvia Wortmann, 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e Jan Wierenga, 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e

¹ Primair eerste drie, maar beide directeuren afzonderlijk bila's met alle MT-leden

² Beide directeuren nemen deel aan de vergaderingen van de OR.

³ Beide directeuren nemen deel aan de gesprekken met eigenaar/opdrachtgever

⁴ Zaken als Agro, MKB vallen in portefeuille Ronald (beleidsgerelateerd) of in portefeuille Siebe (productiegerelateerd).

	<u>Els van Schie</u>		
--	----------------------	--	--

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Aan: MT IMG
Van: Siebe Keulen
Datum: 30 augustus 2024
Betreft: MT IMG 4 september bespreking artikel Plek "mijn persoonlijke elephant in the room"

Inleiding

Op 23 augustus heeft een medewerker een mening gedeeld op Plek genaamd "Mijn persoonlijke elephant in the room". Dit stuk is door 81 medewerkers geliket en heeft tot 15 reacties geleid. Ook deze reacties zijn weer verschillende keren geliket. Dat is fors in vergelijking met andere stukken.

In stuk worden de volgende punten benoemd:

(Te) Veel externe medewerkers

- Alle externe medewerkers die we de afgelopen anderhalf tot 2 jaar hebben aangenomen. Het zijn er te veel en de vernieuwing wordt gedomineerd door externen.
- Hebben we wel zoveel extra mensen nodig, wordt hier wel goed over nagedacht?
- Rol van nieuwe mensen in soort overleggen en hoe dit bestaande medewerkers belast.
- Gebruik je "eigen" medewerkers beter.
- Juist de mensen die je wilt houden knappen uiteindelijk af

Communicatie

- Verhouding in communicatie qua aandacht voor wat wel goed gaat en voor wat nog niet lekker loopt.

Structuur en sturing

- Verantwoordelijkheid, opdrachten en scope en afstemming.
- Chaos in afdelingen, ontelbare losse groepjes die samen een eindbeeld moeten creëren.
- Hoeveelheid en soort overleggen.
- Iedereen is overal van en daarmee van nergens
- Benieuwd of de hogere lagen een idee hebben hoe moe en gefrustreerd sommige medewerkers zijn
- We zijn de weg kwijtgeraakt

In de reacties die erop zijn gekomen wordt aangegeven dat het stuk erg herkenbaar is en wordt onderschreven. Ook levert het extra punten op. De reacties die er nog bijkomen zijn:

Communicatie

- Wat er hier op Plek wordt vermeld totaal niet strookt met de verhalen uit de provincie.

Structuur en sturing

- Gevoel dat het moeilijk is om grip te krijgen op ontwikkelingen die niet altijd effectief of praktijkgericht zijn.
- Hoe krijg je het signaal daar waar het hoort en dat je ook nog het gevoel hebt dat er iets mee gedaan wordt
- Wat we nodig hebben is een robuust uitgewerkte IMG-veranderaanpak met optimale inzet van de ervaren medewerkers in het veranderdomein

Durf/veiligheid

- Noodkreet
- Niet iedereen durft dit te zeggen

Wat gedaan?

Naar aanleiding van het gedeelde stuk op Plek heeft Siebe ook een reactie op Plek geplaatst en de medewerker uitgenodigd voor een gesprek. Dit gesprek heeft inmiddels plaats gevonden.

In het MT IMG van 28 augustus is ook bij het bericht stilgestaan. Hier hebben we afgesproken dat alle afdelingsmanagers het in hun MT's gaan bespreken en de teammanagers gaan verzoeken het in hun team te vragen of medewerkers het stuk hebben gelezen en wat dat doet en of er behoefte is er verder over te praten. Dit koppelen we terug in het MT.

We hebben afgesproken dat het niet geagendeerd wordt in het GrootMT maar dat het er natuurlijk wel mag zijn.

In de maandstart van 2 september is gedeeld dat we het stuk hebben gezien en gelezen. Dat we hier in het MT bij hebben stil gestaan en het voor het MT van 4 september weer agenderen. Dat Siebe veel herkent en ook veel gelukkig al heeft gehoord tijdens de roadshow Bouwen aan herstel.

Agenda voor bespreking MT IMG

- Ophalen bij de afdelingsmanagers wat zij gehoord hebben en hoe het speelt.
- Terugkoppeling van Siebe op het gesprek met de medewerker.
- Reacties na de maandstart.
- Moeten we nog aanvullende afspraken maken?

Beste collega's,

Het is al weer meer dan een week geleden dat we met het Groot MT bij elkaar zaten in de Coendersborg. We blikken nog even kort terug op het programma dat [5.1.2e] en [5.1.2e] hadden voorbereid. Het bestond grofweg uit twee delen: kennismaken met onze nieuwe algemeen directeur Ronald Koch en de stand van zaken rondom PEAG.

Voor we starten met de inhoud heet Siebe Ronald van harte welkom en stelt [5.1.2e] zich aan ons voor. Hij is de opvolger van [5.1.2e] die voorlopig nog wel aan het IMG verbonden blijft.

Siebe deelt ook mee dat het programma O&B per 1 oktober a.s. in de lijn zal worden belegd. De doelen van het programma staan nog steeds overeind, we gaan er alleen op een andere manier op sturen. De projecten Mens en Organisatie en Managementinformatie komen onder verantwoordelijkheid van [5.1.2e] te vallen, het project Dienstverlening ligt bij [5.1.2e] en [5.1.2e] en het project Toekomstbestendig Informatievoorzieningsmodel is belegd bij [5.1.2e] [5.1.2e]

Kennismaken met Ronald



Speciaal voor deze middag was [5.1.2e] ingevlogen. Zij vroeg Ronald het hemd van het lijf. En als ze even ruimte liet, konden collega's ook nog vragen stellen. Wat zijn we zoal te weten gekomen?



Het draait om de inwoners

Ronald ziet dat er grote uitdagingen zijn bij het IMG en heeft zin om er mee aan de slag te gaan. Hij wil ontzettend graag iets voor de inwoners doen, dat is zijn ambitie. Hij wil weten wat er allemaal speelt, gaat met medewerkers in gesprek en ook met hen op pad, het veld in. Hier gaat hij ondanks een volle agenda zeker tijd voor maken.

Ronald hoopt ook dat het aantal bevingen daadwerkelijk zal afnemen en dat we in wat rustiger vaarwater terecht komen als de PEAG-maatregelen allemaal zijn uitgekristalliseerd zijn. Dat geeft ook meer ruimte voor maatwerk.

buiten verzoek

Interview met Ronald op 1 oktober a.s.

Op dinsdag 1 oktober, de eerste werkdag van Ronald, kun je nog verder met hem kennis maken. Tussen 10.30 en 11.00 uur wordt hij op de tweede verdieping van het Cascadeplein geïnterviewd door Sven Jach.

PEAG

5.1.2e

Siebe neemt ons aan de hand van een presentatie <invoegen> mee in de ontwikkelingen rondom PEAG. Hierin krijgen ook de rode draden uit de bijeenkomsten van de roadshow 'Bouwen aan herstel' een plek. Daarna geeft Siebe een toelichting op waar we nu staan, wat ons de komende maanden te wachten staat en waar de zorgen zitten. Hierover gaan we verder in gesprek in vijf verschillende groepen. We doen dat in twee rondes: eerst in 'integrale' groepjes en daarna in de afdelings-MT's. Concreet gaan we aan de slag met de volgende vragen:

- Wat speelt er binnen jouw team / afdeling als het gaat om PEAG?
- Waar loop jij tegenaan?
- Welke informatie heb je nodig?

Rode draden uit groepsgesprekken

Nadat we in twee rondes naar de vragen hebben gekeken, komen we bijeen voor een plenaire terugkoppeling. Per groep deelt een (vervangend) MT-lid de opbrengst van de gesprekken. Deze vind je in het kader hieronder. Uit de verschillende terugkoppelingen komt een aantal punten meerdere malen terug. Hiermee gaan we de komende periode verder.

- We hebben behoefte aan een goed overzicht van projecten en programma's (portfoliomanagement)
- Op basis daarvan maken we keuzes: wat doen we wel, en wat kunnen we er (nu) niet bij doen?
- We houden ons aan de keuzes die we hebben gemaakt.
- Bedrijfsvoering ondersteunt dit alles met onder meer de meerjarenbegroting, de jaarplannen en jaarverslagen (P&C cyclus) en een strategisch personeelsplan.

In apart kader:

Groep 1 5.1.2e

- We hebben te maken met capaciteitsproblemen. We zouden meer ruimte moeten nemen in tijd en capaciteit om een stuk doorontwikkeling te doen van de producten die we net geïmplementeerd hebben.
- De teams hebben het druk, medewerkers hebben veel op hun bord. Daar komen steeds nieuwe processen bij. We zouden een (betere) impactanalyse kunnen doen van wat dat betekent voor een team.
- Van de dingen die we doen komen we vaak in heroverwegingen terecht. Dan wordt er op hoofdlijnen een besluit genomen wat later in twijfel wordt getrokken omdat er inmiddels meer of andere informatie is. De richting verandert dan weer gaandeweg. Advies is om in een kleiner team de verdere concretisering te doen voordat het verder gaat.

Groep 2 5.1.2e

- We moeten een overzicht hebben van projecten, programma's en processen. Daarop moet besluitvorming plaatsvinden. Het is belangrijk duidelijk te hebben wat we welen niet kunnen doen en daar ook voor gaan. En daarin moeten we elkaar ook ondersteunen.
- Kijk ook vooral naar korte en lange termijn. Wat gaat de instroom doen? Wat is de visie op de organisatie? Denk ook in verschillende scenario's.
- Het is nodig om multidisciplinaire medewerkers te gaan werven die goed mee kunnen bewegen.

Groep 3 5.1.2e

- Zien medewerkers wel het verschil ook na PEAG? Wat gaan we wanneer doen, vanuit capaciteitsmanagement? Het is belangrijk om duiding te geven en medewerkers goed mee te nemen.
- We beschikken over veel informatiebronnen. We moeten goed nadenken hoe we hier mee omgaan (informatiemanagement).

- Er is grote behoefte aan stabilisatie.
- Als teammanagers zouden we elkaar meer kunnen opzoeken.

Groep 4 5.1.2e

- Er zijn veel zorgen over complexiteit en de omvang. Weten we wel goed waar we mee bezig zijn? Snappen we goed wat er op ons afkomt als we PEAG aan het implementeren zijn. Hebben we een overall planning? Overzien we het geheel wel?
- Fasering AVV - boodschap moet meer outside in, dat vraagt dat we op een andere manier moeten communiceren met onze aanvragers over regelingen.
- Verminderen complexiteit, efficiënter regelingen ontwikkelen (Regeling Nieuw Stijl), gebruik AI.

Groep 5 5.1.2e

- PEAG is meer dan alleen fysieke schade. We moeten regie voeren op alle regelingen. Dienstverlening is onderbelicht en dat moet ook aangehaakt worden.
- Focus ligt te veel op IV en minder op de business. Business moet leidend zijn.
- Hoe hou je medewerkers gemotiveerd? Als teammanagers kunnen we hier een hoop van elkaar leren.