



Verslag OR-Vergadering

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

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR benoemt de volgende actuele onderwerpen:

- De kerstbijeenkomst op 19 december in de A-kerk was een groot succes met een leuke markt om een kerstgeschenk uit te zoeken. Het was jammer dat de kerstborrel van duurzaam herstel op dezelfde datum was gepland.
- Tijdens de vorige OR-vergadering is gesproken over signalen dat voor de aanschaf van een koptelefoon hogere bedragen dan de afgesproken 300 euro worden gedeclareerd. Dit punt is aangekaart in het arbo-overleg en wordt nader uitgezocht.
- De voorzitter, secretaris en het DOR-lid van de OR hebben op 9 december samen met de OR van NCG een kennismakingsgesprek gehad met staatssecretaris herstel Groningen, Eddie van Marum. Dit was een prettig gesprek. De staatssecretaris heeft veel kennis van de inhoud. Zijn prioriteit is de Groningers maar hij staat ook voor zijn medewerkers. Op PLEK is een verslag van het gesprek gedeeld. Afgesproken is dat de OR IMG en NCG elk halfjaar een gesprek met de staatssecretaris hebben.
- De OR heeft vernomen dat RVO een werkorganisatie met een kleine ZBO gaat inrichten en faciliteren met betrekking tot de mijnbouwschade Limburg. De OR besluit in de OV te vragen naar de rol die het IMG hierin kan spelen onder andere qua kennisoverdracht. De prioriteit van het IMG ligt bij Groningen maar de OR ziet hierin ook toekomstperspectief voor medewerkers. Een toekomstige rol voor het IMG als kenniscentrum is in onder andere de artikel 24 overleggen aan de orde geweest.



buiten verzoek



buiten verzoek

4. Actie- en besluitenlijst

In het arbo-overleg van 12 december is gesproken over de stand van zaken van het protocol agressie en geweld (actie 390). P&O staat op actie om voor de twee punten die de OR heeft aangedragen de vertaalslag naar de praktijk te maken. Het gaat hierbij om de verslaglegging van gesprekken waarin uitingen van agressie en geweld zijn gedaan en het inzichtelijk maken van getroffen maatregelen zodat iedereen die met de betreffende aanvrager contact heeft hier kennis van kan nemen. Dat laatste lijkt nu te worden opgepakt waarbij gekeken wordt naar de opties in Mira, maar de arbocommissie heeft nog geen concrete oplossing voor de verslaglegging gezien. Eind 2024 zal P&O naar verwachting een voorstel aan het MT doen die vervolgens met de arbocommissie wordt gedeeld.

5. Adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel

De OR heeft een adviesaanvraag ontvangen voor het organisatie en formatierapport Duurzaam Herstel. Deze adviesaanvraag is in een presentatie door de programmanager en de P&O adviseur toegelicht aan de medewerkers van duurzaam herstel. Deze presentatie is ook gedeeld met de OR. Verder heeft de OR van een aantal medewerkers van duurzaam herstel een reactie ontvangen op de adviesaanvraag.

Bij de adviesaanvraag speelt onder andere de inschaling van de functie herstelbegeleider en een eerder (aan een deel van de medewerkers) verstrekte waarnemingstoelage. De OR heeft over dit punt contact gezocht met de externe adviseur van SBI-formaat. De OR besluit in de overlegvergadering aan te dringen op een onafhankelijke toetsing van de functie om helderheid te krijgen. Verder zal de OR benoemen een andere titel dan 'herstelbegeleider' te kiezen. Bewoners krijgen nu weer te maken met een nieuwe titel wat verwarring geeft.

De overige punten die de OR zal aankaarten zijn:

- Welke keuzes zijn gemaakt voor het al dan niet werken met staffuncties. DZH lijkt een eiland te worden. Over hoe de samenwerking met andere organisatieonderdelen zich verhoudt is in de uitwerking geen visie opgenomen.
- Hoe wendbaar is het organogram? De organisatie zou dit wel moeten zijn.
- BJZS is opgenomen in de vorm van een FEA. Is het juridische aspect hiermee voldoende belicht en hoe zit dit met andere afdelingen?
- De bouworganisaties krijgen een grote rol. Hoe verhoudt zich dat tot het IMG en de onafhankelijkheid. Verder vraagt de OR zich af wat de consequenties voor het IMG zijn als de bouwers hun werk niet goed doen. Is het IMG dan verantwoordelijk, welke garanties zijn er. Wat betekent het qua communicatie/imago van het IMG.
- Wat is de status van de evaluatie van de DZH-pilot. De OR heeft hierover nog geen stukken gezien. Verder wordt in de adviesaanvraag gesproken over een tussennotitie van fase 2.



- De invulling voor DZH is heel specifiek en concreet terwijl de rest van herstel nog niet duidelijk is. Hoe gaat dit zich tot elkaar verhouden en wat betekent dit voor het vervolg als HIN, HEA en AOS ook aan deze afdeling worden toegevoegd.
- Wat is de status van de werving van de manager herstel?

Tenslotte heeft de OR al een aantal keren gevraagd naar de locatie Hoogkerk. Deze locatie is bedoeld als aanlandplek, maar de OR vraagt zich af of het uiteindelijk toch als werkplek zal dienen en de medewerkers van duurzaam herstel daarmee niet of nauwelijks nog werken op de locatie Cascade. Dit roept vragen op over hoe de samenwerking en het contact met andere afdelingen binnen IMG zal gaan. De OR besluit aan te dringen op een evaluatie van de manier waarop de locatie Hoogkerk wordt gebruikt.

6. Rooster van aftreden

De zittingsduur van de leden van de Ondernemingsraad is vier jaar. Na twee jaar van elke zittingsperiode treedt de helft van de leden af volgens een door de Ondernemingsraad van tevoren opgesteld rooster van aftreden. Er worden verkiezingen georganiseerd waarbij de aftredende leden zich wel weer herkiesbaar kunnen stellen. De OR besloot na het vertrek van twee leden eerder dit jaar tijdelijk door te gaan met negen personen en heeft daarmee al twee vacatures. Dit betekent dat nog drie personen op het rooster van aftreden plaats moeten nemen.

De OR-leden geven aan of zij op het rooster van aftreden willen plaatsnemen en zich al dan niet opnieuw verkiesbaar stellen. Een aantal leden heeft hierover nog geen besluit genomen. Voor een aantal OR-leden blijft spelen dat bij de eigen werkzaamheden en doorgroeimogelijkheden de OR-werkzaamheden een belemmerende factor zijn. Dit kan eveneens problemen geven bij het werven van nieuwe leden. Er zijn inmiddels gesprekken gevoerd over het referentiekader medezeggenschap en de kennis hierover bij managers maar de OR besluit het nogmaals onder de aandacht te brengen in de OV-vergadering.

De OR-verkiezingen worden georganiseerd en begeleid door een verkiezingscommissie. Afgesproken wordt dat deze commissie bestaat uit **5.1.2e** en **5.1.2e** **5.1.2e**.

7. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Ronald Koch
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	19 december 2024, 13.00 – 14.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.08, zaal Korenbeurs
Aanwezig	:	Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen 5.1.2e
		OR: 5.1.2e
		5.1.2e en 5.1.2e
Mede-aanwezig bij AP5	:	5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

Tijdens de vorige overlegvergadering is de OR meegenomen in de plannen voor de organisatie-ontwikkeling. Organisatiewijziging vervangt daarbij de term O&B. Zowel vanuit de OR als het groot-MT zijn vragen en suggesties gekomen op deze plannen en die zijn verwerkt. Ronald Koch licht toe dat op 18 december met het MT is gesproken over een viertal vragen.

- 1) hoe organiseer je verandering (change) en hoe verhoudt zich dit tot de operatie (run);
- 2) wat organiseer je centraal in de staf en wat decentraal in de business;
- 3) hoe verdelen we het primaire proces over de productieafdelingen;
- 4) hoe zorg je voor (blijvende) goede sturing op het primaire proces.

Op 3 februari is het volgende Groot-MT. Daaraan voorafgaand wordt het MT en de OR bijgepraat en kunnen zij input meegeven. Dit is nadat op 21 januari de ronde met de teams is gedaan. Ronald benadrukt het belang van een zorgvuldig proces. De planning is eind Q1, begin Q2 het organisatieplaatje gereed te hebben. De oprichting van de afdeling strategie en bestuurlijke zaken is dan de volgende stap. De kanteling van het overige deel van de organisatie die daarop volgt is een grotere stap waarbij goed gekeken moet worden naar de samenhang met generieke intake.

Naast de planning voor de organisatiewijziging en de veranderstrategie is de cultuurkant een essentieel onderdeel. Hierin zijn in het onderdeel mens&organisatie besluiten genomen. Zo zijn onder andere een leiderschapsprofiel en een medewerkerprofiel ontwikkeld en wordt voor de zomer een interne opleiding gestart om managers te scholen en trainen in integraal management. Daarnaast wordt een managementdevelopment traject gestart.

De OR benadrukt dat het van belang is dat deze profielen en leiderschap dan ook worden opgevolgd. Ronald Koch geeft aan dat de profielen zijn bedoeld om een gezamenlijke visie uit te dragen. Er zullen altijd verschillen zijn maar er moet wel één lijn zijn. 5.1.2e licht toe dat gekozen is voor integraal management zodat managers een bredere blik en inzicht hebben.

Afgesproken wordt tijdens de volgende OV-vergadering verder te spreken over dit onderwerp en een toelichting op deze profielen en managementvorm te agenderen.

Voor de aftrap van de profielen wordt nagedacht over een medewerkersdag waarin op een interactieve manier met zowel een inhoudelijke als een sociale kant hier aandacht aan wordt besteed.

De bestuurder heeft naast bovenstaande de volgende actualiteiten:

- pSG Mark de Boer komt op 16 januari langs bij IMG (en NCG en ACVG) voor een alfabetgesprek. Dit zijn gesprekken over leiderschap die bij BZK worden gevoerd door leden van de Bestuursraad. Omdat bij BZK medewerkers worden uitgenodigd op volgorde van het alfabet, kregen deze gesprekken de naam alfabetgesprekken. In een alfabetgesprek gaat het over de vraag wat medewerkers nodig hebben van een leidinggevende om hun werk goed te kunnen doen. In het geval van het IMG gaat het nu vooral om een kennismaking en de vraag: hoe is het om bij het IMG te werken en wat houdt je daarin bezig? Door hierover in gesprek te gaan, kan Mark de Boer zich een beeld vormen van ons werk en onze werkwijze. Op PLEK komt een bericht over dit gesprek waar medewerkers zich voor kunnen aanmelden.
- Per 1 maart aanstaande start 5.1.2e als concercontroller bij IMG.
- 5.1.2e wordt interim manager P&O. Zij neemt deze taken over van 5.1.2e in verband met haar verlenging van de interim invulling van manager bedrijfsvoering. 5.1.2e zal daarmee ook de OR-zaken overnemen en deelnemen aan de formele en informele overleggen.
- Per 1 februari 2025 start 5.1.2e als interim -manager SEH. 5.1.2e komt van NCG waar zij manager versterken is.
- Aanstaande vrijdag vindt het arbeidsvoorwaardengesprek plaats met de beoogd manager voor de afdeling herstel die vervolgens per 1 februari 2025 start.

De OR benoemt de volgende actualiteiten:

- De OR vraagt of de instructie over het referentiekader medezeggenschap al gedeeld is met de managers. 5.1.2e licht toe dat het is gedeeld met de P&O-adviseurs die het vervolgens met de managers bespreken. Siebe Keulen zegt toe om in aanvulling hierop een mail aan alle managers te sturen om het belang te benadrukken.
- De voorzitter van de OR en het DOR-lid nemen op 9 januari aanstaande deel aan een medezeggenschapsdag special van BZK/VRO over de taakstelling.
- De OR zou graag een keer verder spreken over het toekomstperspectief voor medewerkers van het IMG en de verdere ontwikkeling van het IMG als kenniscentrum. Het is begrijpelijk dat de focus nu eerst op Groningen ligt maar bijvoorbeeld in relatie tot de mijnbouw in Limburg liggen er kansen om de ervaringen en kennis te delen. Ronald Koch vertelt dat in januari met het bestuur nader wordt gesproken over het toekomstperspectief. Voor 'Limburg' wordt een aparte ZBO opgericht. Bij het IMG ligt de focus nu inderdaad op Groningen maar voor de toekomst zijn er wellicht mogelijkheden. Afgesproken wordt hier in een volgende OV-vergadering verder over te spreken.

3 Vaststellen verslagen OV-vergadering d.d. 21-11 en artikel 24-overleg d.d. 26-11

De vaststelling van de verslagen is niet aan de orde gekomen en schuift door naar de volgende vergadering.

4 Actie-/besluitenlijst

De actielijst is niet besproken.



5 Adviesaanvraag: Organisatie en formatierapport duurzaam herstel

De OR heeft een adviesaanvraag voor duurzaam herstel ontvangen. [5.1.2e] en [5.1.2e] schuiven bij dit agendapunt aan voor een toelichting op dit stuk en de beantwoording van vragen. De afdeling herstel valt straks onder [5.1.2e] als P&O adviseur.

[5.1.2e] geeft een korte inleiding met de stappen die tot nu toe zijn genomen. De OR is in een technisch overleg ingelicht over de plannen en vorige week is een presentatie gegeven aan de medewerkers die nu op klusbasis werkzaam zijn bij duurzaam herstel. Naar aanleiding van die presentatie hadden de zaakbegeleiders nog een aantal vragen waarover zij in gesprek zijn gegaan met [5.1.2e]

De OR geeft aan dat de presentatie over de totale beoogde organisatiestructuur die in de vorige overlegvergadering is gegeven belangrijk was en veel inzicht heeft gegeven. Over de huidige adviesaanvraag heeft de OR een aantal vragen op organisatorisch gebied en met betrekking tot arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden liggen gedeeltelijk bij de OR en zijn met name een CAO-verhaal maar er zijn vanuit de organisatie wel vragen over binnengekomen bij de OR.

De OR heeft een stuk gekregen van de zaakbegeleiders waarin zij aangeven zich niet te kunnen vinden in de inschaling van de functie herstelbegeleider. De klus waarop zij destijds hebben gereageerd had een hogere inschaling en een aantal medewerkers heeft hiervoor een waarnemingstoeslag ontvangen. Op een later moment toen de klus nogmaals werd uitgezet is deze waarnemingstoeslag niet meer toegekend waardoor ongelijkheid is ontstaan. De OR heeft op dit punt extern advies ingewonnen en weet dat de waarnemingstoeslag geen garantie geeft, maar is van mening dat het belangrijk is om vanuit onankelijkheid te kijken naar het profiel van de klus en het huidige functieprofiel en ziet graag dat de functie herstelbegeleider onafhankelijk wordt getoetst door O&P Rijk.

[5.1.2e] licht toe dat het niet zozeer in de toetsing zit maar over de inhoud van het functieprofiel. Over de inhoud van het profiel is ook verschil van inzicht binnen de groep zaakbegeleiders. Verder gaan de huidige zaakbegeleiders bij het profiel uit van de afgelopen twee jaar terwijl [5.1.2e] meer heeft gekeken naar de komende periode.

Vanuit P&O-perspectief is het belangrijk dat de inhoud van het profiel klopt dus het is goed daar nog een keer naar te kijken. Het zit daarbij met name op het punt van de adviserende rol van zaakbegeleiders. [5.1.2e] stelt voor om samen met twee zaakbegeleiders een verdiepingssessie te houden om te zien of het profiel qua inhoud klopt. Daarbij is ook een doorkijk naar toekomstige functies van belang.

Deze verdiepingssessie kan leiden tot een aanpassing waardoor een hogere waardering gerechtvaardigd is. De waardering van de functies wordt zoals gebruikelijk gedaan door de P&O-adviseur. Een toetsing door O&P gaat erg lang duren.

De OR kan zich vinden in deze verdiepende sessie en stelt voor dat hierbij een OR-lid aanschuift.

Voor wat betreft de klus geeft [5.1.2e] aan dat die inderdaad is uitgezet in schaal 10 wat, ook gezien de toeslag, wellicht een verwachting schept.

In de zomer is vanuit P&O een informatieblad gemaakt over hoe een klus uitgezet moet worden. Daarin staat dat geen indicatie of waarnemingstoeslag meer wordt gegeven, omdat er organisatiebreed is gekozen voor een andere manier van belonen. Deze wijziging verklaart waarom een aantal medewerkers de toeslag niet meer heeft gekregen. Voor tijdelijke werkzaamheden is er wel de optie van bewust belonen. De OR geeft aan dat in het huidige geval wel een verwachting is gewekt en er ongelijkheid is ontstaan.

Siebe Keulen zegt toe te kijken of er iets gedaan kan worden voor de medewerkers die bij deze klus geen toeslag hebben ontvangen.

De OR geeft verder aan moeite te hebben met de term herstelbegeleider. Dit betekent weer een nieuwe term voor bewoners wat verwarrend kan zijn. 5.1.2e antwoordt dat bewust is gekozen voor een andere term dan zaakbegeleider. De zaakbegeleider is de eerste die het contact heeft met de bewoner, daarna komt de keuze en wanneer dat herstel is krijgt een bewoner een herstelbegeleider. De herstelbegeleider heeft ook andere taken dan de zaakbegeleider zoals bijvoorbeeld vragen over het herstel en de samenwerking met de bewonersbegeleider.

De OR uit zijn zorgen over het feit dat duurzaam herstel in Hoogerkerk zit. Het is weliswaar een aanlandplek maar het is zeer waarschijnlijk dat medewerkers er blijven werken waardoor er afstand komt tot tot het IMG. De OR denkt dat er een eilandcultuur kan ontstaan. 5.1.2e benoemt dat het goed en efficiënt werkt dat de bouwers en het bouwmanagementbureau op zelfde plek zitten. Dat impliceert dat IMG medewerkers er af en toe moeten zijn en er dus soms zullen blijven werken, maar zij houden een plek op Cascade.

Siebe Keulen vult aan dat de hele afdeling herstel werkplekken heeft in het vlekkenplan op Cascade. De manager herstel zal daar ook zitten en aan hem zal concreet worden meegegeven te sturen op de samenwerking met IMG en een eilandcultuur tegen te gaan.

De bouwondernemers hebben een belangrijke rol waarbij de OR zich afvraagt hoe het zit met de garantstelling als zaken mis gaan. Daarnaast is de OR benieuwd hoe het IMG zijn stevige positie in het proces, waarin de bouwers een grote rol naar zich toe trekken en spelen, gaat behouden. 5.1.2e vertelt dat er een formeel contractbeheersplan is waarmee op strategisch, tactisch en operationeel niveau wordt gestuurd. Daarnaast zijn er de formele en informele overlegstructuren. Voor wat betreft de garantstelling licht hij toe dat de bouwondernemer de uitvoering en de controle doet. Dit wordt vervolgens nog weer gecontroleerd door het bouwmanagementbureau en het IMG. Contractueel is geregeld dat de bouwondernemer de garantie neemt.

Ter aanvulling benoemt de OR dat communicatie een belangrijk onderdeel is. Als er zaken fout gaan dan gaat dit nieuws vaak snel en heeft het consequenties voor het imago van IMG. 5.1.2e licht toe dat in het team medewerkers vanuit communicatie zijn gedetacheerd. Dit is ook opgenomen in de formatie in de adviesaanvraag. In januari wordt verder gesproken met alle managers hoe de ondersteunende afdelingen een bijdrage leveren en welk aantal fte daarvoor benodigd is. Als HEA, AOS en HIN erbij komen wordt de vraag qua ondersteuning vanuit de staf ook groter.

De bijdrage van BJZS staat nu in de vorm van FEA genoemd en de OR vraagt of het juridische aspect hiermee voldoende is belicht. Siebe Keulen antwoordt dat deze keuze is nu gemaakt, maar in de toekomst moet BJA er meer in worden opgenomen.

De OR vraagt naar de verschillende fases die worden benoemd. Fase 1 is de pilot DZH en het brengen van DZH naar de lijn. Fase 2 is een opschaling maar omdat die nu niet mogelijk is komt er met fase 2a een tussenfase. Voor het vormgeven van herstel in fase 2 wordt een uitgangspuntennotitie gemaakt die nadat hij in het MT is besproken naar de OR wordt gestuurd. In fase 2 komen HIN, HEA en AOS ook bij herstel. In januari wordt de evaluatie van de pilot DZH besproken in het MT en daarna gedeeld met de OR.

De OR vraagt wat in deze evaluatie wordt meegenomen. Is dit een evaluatie van het resultaat van de pilot die weergeeft waarom welke keuzes zijn gemaakt? 5.1.2e licht toe dat het met name gaat over de beleidsuitgangspunten waar ook ten aanzien van het proces wordt gekeken naar de lean-invulling.

Siebe Keulen geeft aan dat vanuit een eerdere evaluatie, die gedeeld kan worden met de OR, is gebleken dat duurzaam herstel een goede formule is om mee door te gaan. De huidige evaluatie betreft met name het bijstellen van beleid.

Besluit/vervolg: de OR plant voor de eerste week van januari een extra overleg gepland om de adviesaanvraag te bespreken. Daarna kan indien gewenst nog een aanvullend gesprek worden ingepland met **5.1.2e** en **5.1.2e**

In januari vindt een verdiepinggesprek plaats tussen P&O, twee zaakbegeleiders DZH en evt. een OR-lid over het profiel van de functie herstelbegeleider. Daarnaast wordt gekeken naar de waarnemingstoelage. De OR ontvangt de documenten over de evaluatie van DZH.

6 Signalen vanuit de organisatie

De OR vraagt of bewust belonen nog steeds een mogelijkheid is. Dit is inderdaad het geval en gebeurt lopende het jaar op het moment dat het aan de orde is om toe te kennen.

Siebe Keulen vertelt dat de aanvullende vaste vergoeding van start is gegaan met een pilot. In de gemeente Eemsdelta hebben 200 voorinschrijvers een brief ontvangen dat zij hun aanvraag kunnen doen. De samenwerking binnen de keten verloopt goed en er zijn korte lijntjes. Elke ochtend is er een dagstart, waar de verschillende afdelingen samenkomen om de voortgang en issues te bespreken. Deze manier van werken bevat goed en kan meegenomen worden bij andere regelingen.

Ronald Koch vertelt dat het IMG-jaarplan 2025 is vastgesteld en gepubliceerd op PLEK. Ook is er een persmoment aan besteed.

7 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Verslag Overlegvergadering (OV)

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

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

De volgende actuele zaken worden benoemd vanuit de bestuurder:

- Per 1 januari 2025 neemt Ronald Koch de rol van WOR-bestuurder over van Henk Korvinus. Henk zal als voorzitter van het bestuur aanwezig zijn bij de artikel 24-overleggen en is altijd bereid om indien gewenst bij andere overleggen aan te sluiten.
- Tijdens het artikel 24-overleg op 26 november aanstaande zijn Ronald Koch en 5.1.2e in verband met andere verplichtingen afwezig.
- Er is een start gemaakt om te komen tot een strategische personeelsplanning. Hiervoor wordt eerst een analyse gemaakt van het huidige personeelsbestand door middel van een vlootshouw conform het HR3P-model. Het model meet de prestaties en potentie van medewerkers. In deze schouw worden eerst afdelings- en teammanagers meegenomen en worden zij opgeleid om dergelijke gesprekken vanaf het najaar 2025 met medewerkers te voeren. Belangrijk bij een schouw is de onderlinge afstemming zodat managers op vergelijkbare manier naar medewerkers kijken. Afgesproken wordt in de communicatie over de introductie van deze systematiek te benadrukken dat hoewel deze gesprekken pas in het najaar 2025 starten er ook nu al ruimte voor medewerkers is om over hun doorgroeimogelijkheden te spreken. De schouw leidt ook tot het verder verambtelijken van het management waarin inmiddels al stappen zijn gezet.
De OR heeft al eerder aangedrongen op een strategische personeelsplanning en het benutten van potentie van medewerkers en vindt het fijn te horen dat deze stappen nu worden gezet.
- 5.1.2e programmamanger PEAG, vertrekt bij IMG. Met de recente herprioritering, waarbij de focus wordt gelegd op de Generieke Intake, gaat het IMG een volgende fase in. 5.1.2e 5.1.2e is bereid gevonden de herijking van PEAG af te ronden,
- 5.1.2e blijft waarnemend afdelingsmanager Bedrijfsvoering tot zomer/najaar 2025. Daarna wordt een vacature uitgezet voor vaste invulling van deze functie.



- o Op 18 november vergaderde het Groot-MT in hotel Spoorzicht in Loppersum waar de eigenaar van het hotel een toelichting gaf op zijn ervaringen met de versterking en schadeafhandeling. Verder is gesproken over de organisatieontwikkelingen en gaf coach en yogadocent **5.1.2e** in een inspiratiesessie praktische tips om werkdruk beter te hanteren.
- o Het plan van aanpak voor Constellation is getoetst door PBLQ en de deadline van 1 mei kan worden gehaald, maar met Logius zal het gesprek gevoerd worden of beperkte uitstel mogelijk is zodat generieke intake gelijk meegenomen kan worden omdat dit veel uren scheelt.
- o De VOB voor de afdeling herstel is behandeld in het MT en komt binnenkort naar de OR. De bespreking wordt geagendeerd voor de OV-vergadering van 19 december a.s.
- o Het concept jaarplan IMG is aangeboden aan EZK en wordt op 3 december besproken op het ministerie. Daarna wordt het definitief vastgesteld en gedeeld met de OR.

De OR benoemt de volgende zaken:

- o Een OR-lid geeft het signaal af dat er geluiden rondgaan dat binnen DZH de functies van zaakbegeleiding overgeheveld worden naar bouwmanagement en communicatiefuncties naar aannemers. Mocht dit het geval zijn dan is dit adviesplichtig.
- o De OR vraagt naar het formatieoverzicht voor Q3.
- o Er blijven vragen over de huisvesting in Hoogkerk bijvoorbeeld over hoe de samenwerking van DZH eruit gaat zien met de andere onderdelen binnen herstel. Siebe Keulen geeft aan dat de werkplekken op Cascade blijven. Het is aan de manager herstel om de verdere samenwerking in te vullen. De locatie Hoogkerk is een aanlandplek waar gewerkt mag worden maar er mogen geen instructies gegeven worden dat medewerkers daar moeten zijn. Op de vraag van de OR over de mogelijke verhuizing van IV naar de Emmasingel geeft hij aan dat er nog geen verder informatie is. De wens is dat IV naar Groningen komt.

3. Vaststellen OV-verslag d.d. 15-10-2024 en verslag technisch overleg d.d. 10-10-2024

De verslagen worden ongewijzigd vastgesteld.

4. Actie-/besluitenlijst

De actielijst wordt doorgenomen. Actie 336 is gereed. De terugkoppeling van de OR op het MTO komt aan de orde bij agendapunt 7 van deze vergadering.

5. Stand van zaken departementale herschikking

De stand van zaken van de departementale herschikking is een vast agendapunt. De overgang van IMG naar BZK is uitgesteld tot 1 juli 2025. Dit heeft met name te maken met de tijd die het kost om systemen over te zetten. De adviesaanvraag over een overdrachtsprotocol komt daarmee ook later.

De OR licht toe dat het met betrekking tot de DOR heeft besloten tot 1 januari 2025 volledig aangesloten te blijven bij de DOR EZ om daar alles goed af te ronden. Vanaf 1 januari 2025 beperkt de deelname daar zich tot een agenda-lidmaatschap, zodat aangehaakt kan worden bij relevante onderwerpen, en deelname aan de werkgroep departementale herschikking. Dit geeft de ruimte om vanaf 1 januari 2025 waar mogelijk aan te sluiten bij de DOR BZK om kennis te maken en bekend te raken met de onderwerpen die daar spelen.

De bestuurder kan zich vinden in deze keuze en **5.1.2e** voegt toe dat IMG voor de adviezen van DGO onder EZK blijft vallen.

6. Organisatie-ontwikkeling O&B

Ronald Koch geeft een presentatie over de organisatieontwikkelingen in het kader van O&B. Dit sluit aan bij de vraag van de OR om een breder beeld te krijgen van de beoogde organisatiestructuur om over de afzonderlijke VOB's binnen deze structuur te kunnen adviseren.

De presentatie start met een korte terugblik op de voorgaande jaren toen is gesproken over de wijziging van de organisatiestructuur gecombineerd met de implementatie van de PEAG-maatregelen. Dit heeft geleid tot het O&B-concept dat medio 2023 gereed was. In november 2023 is ervoor gekozen om de PEAG-maatregelen en O&B van elkaar te splitsen en PEAG te implementeren in de staande organisatie.

De uitgangspunten voor de huidige plannen om de organisatiestructuur te wijzigen zijn te komen tot een duurzame toekomstgericht en wendbare organisatie met een optimaal ingericht schadeproces en een passende wijze van denken, werken en sturen waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden lager in de organisatie worden belegd. Met het mandaatbesluit zijn hierin de eerste stappen gezet. De nieuwe organisatiestructuur heeft geen ontslagen tot gevolg.

Sinds 2023 is een aantal zaken veranderd. Zo moeten nieuwe regelingen zoals AVV, VHV en HEA een plek krijgen, leidt de generieke intake tot een aangepast schadeproces, zijn er pilots met andere werkvormen zoals MDT's en is er geconstateerd dat het beleid nu op verschillende plaatsen in de organisatie is geïmplementeerd.

Bij het wijzigen van de organisatiestructuur spelen naast de inhoudelijke invulling ook de cultuur, medewerkers en een leiderschap een belangrijke rol.

Bij het vormgeven van de nieuwe organisatiestructuur is ook de eerder benoemde strategische personeelsplanning belangrijk om een eventuele discrepantie tussen huidige en benodigde kennis en competenties van medewerkers te bepalen.

Op 18 december 2024 en 21 januari 2025 zijn MT-sessies gepland om de huidige denkrichting te bespreken. De uitkomsten van deze bijeenkomsten worden op 3 februari 2025 gepresenteerd aan het Groot-MT.

Gesproken wordt over de betrokkenheid van de OR. Afgesproken wordt dat de presentatie wordt gedeeld en dat in een volgend stadium wederom een uitgebreide sessie wordt gepland om hier zowel inhoudelijk over door te spreken als over de invulling van het adviestraject van de OR. Dit traject moet voor de OR uitlegbaar zijn aan de achterban. Er is behoefte aan duidelijkheid in de organisatie wat communicatie een belangrijk onderdeel van dit proces maakt.

7. Reactie van OR op ontvangen stukken

De OR geeft een terugkoppeling op de stukken die de afgelopen periode zijn gedeeld.

Afronding en vervolg MTO-acties

De OR is geïnformeerd over de afronding van de MTO acties en het voorstel om het MTO komend jaar te vervangen door teamgesprekken. De OR geeft aan graag de tweejaarlijkse continuïteit te behouden. Hiermee blijven resultaten met elkaar te vergelijken en een MTO geeft anonimiteit die de teamgesprekken niet hebben. Ronald Koch antwoordt dat de organisatie volop in beweging is en vraagt zich af of een MTO daarmee op het juiste moment komt. **5.1.2e** voegt daaraan toe dat het op dit moment ook niet behapbaar is.

Henk Korvinus merkt op dat de OR duidelijk hecht aan de waarde van de cyclus en afgesproken wordt een vervolgesprek in te plannen tussen Ronald Koch, **5.1.2e** en het dagelijks bestuur van de OR om hierover verder te spreken en een ijkpunt te bepalen.

Adviesnota bundeling signalen uit de organisatie

De OR vindt het goed dat de verschillende signalen zijn opgehaald, maar hoort graag wat de vervolgacties zijn.

Siebe Keulen licht toe dat het MT op basis van deze signalen een actieprogramma gaat formuleren. Op een aantal punten worden met de huidige ontwikkelingen en prioritering binnen de organisatie al acties op genomen al worden die niet altijd voldoende herkend.

IV-informatieplan

De OR ontvangt graag een nadere toelichting op het IV-informatieplan en zal **5.1.2e** benaderen om hiervoor aan te schuiven bij een volgende OR-vergadering.

Werken in MDT's

De OR heeft de adviesnotities ontvangen over het werken in MDT's maar vraagt zich af wat de huidige status is aangezien deze stukken dateren van april/mei 2024. De OR wil graag weten welke MDT's er zijn en hoe de samenwerking in deze vorm verloopt.

Siebe Keulen vertelt dat er drie MDT-pilots zijn, maar het verloop is niet zoals gewenst. Besloten is dat twee van de pilots verder gaan in een overlegvorm; over de derde is nog geen besluit genomen. **5.1.2e** **5.1.2e** zegt toe een overzicht te delen met de OR.

Portefeuilleverdeling directie per 1 oktober 2024

De OR heeft kennis genomen van de nieuwe portefeuilleverdeling en heeft hierover geen aanvullende vragen.

Overdracht O&B naar de lijn

De onderdelen van O&B zijn aan de orde gekomen bij agendapunt 6.

8. Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt)

Siebe Keulen vertelt dat er, onder andere naar aanleiding van signalen door de OR, een wisseling van de wacht is bij AOS. **5.1.2e** neemt de komende zes maanden de aansturing en begeleiding van het AOS-team over van **5.1.2e**

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag 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
 Aanwezig : Voorzitter bestuur: Henk Korvinus
 Directie: Siebe Keulen
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e en
 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : Ronald Koch, 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

Henk opent de vergadering en heet iedereen welkom. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Terugblik op de afgelopen 6 maanden

De aanwezigen blikken terug op de samenwerking van de afgelopen maanden en ervaren die als prettig en open.

Vanuit de OR wordt benoemd dat er drie OR-leden zijn vertrokken. Eén van de plekken is ingevuld door 5.1.2e. Besloten is de overige twee plekken op dit moment niet in te vullen door nieuwe verkiezingen uit te schrijven maar te kiezen voor continuïteit en voorlopig door te gaan met negen leden. 5.1.2e volgde 5.1.2e op als secretaris en is daarmee toegetreden tot het dagelijks bestuur. Met de feedback-training, de tweedaagse scholing waarin de LIFO-methode centraal stond en deelname aan medezeggenschapsdagen van EZK en BZK hebben de OR-leden veel geleerd zowel individueel als in de onderlinge samenwerking en teamvorming.

In de arbocommissie is het protocol agressie en geweld en met name de doorvertaling van het protocol naar de praktijk een belangrijk onderwerp van gesprek. In de DOR stond de departementale herschikking centraal en daarmee eveneens de deelname aan de DOR EZK of BZK.

De OR vindt dat de werkdruk bij het IMG (te) hoog is wat tot zorgen leidt over uitval. De OR-leden ervaren zelf ook deze hoge werkdruk waarbij het OR-werk knelt met het eigen takenpakket. Siebe Keulen herkent de hoge werkdruk; de doelen zijn gehaald maar dat heeft wel het maximale gevraagd van medewerkers.

Tenslotte geeft de OR aan dat het in de afgelopen zes maanden diverse stukken heeft gemist of pas op een laat moment heeft gekregen. Inmiddels is de OR weer beter geïnformeerd onder andere door de presentatie over de organisatieontwikkeling in de overlegvergadering van 21 november jl. en ziet graag dat dit op deze manier wordt voortgezet.

Henk Korvinus vertelt dat het bestuur kijkt naar de verhouding bestuur-directie. De bedoeling is dat het bestuur meer op afstand komt. Een aantal bestuursleden gaat ook inleveren qua aantal uren. Per 1 juli jl. is bestuurslid Menno Bouwes gestopt bij het IMG.

Het bestuur ziet dat de organisatie volop in ontwikkeling is. Met Ronald Koch is een directeur binnengehaald met veel kennis en ervaring en het doel is dat het IMG als partner wordt gezien in de oplossing. Dat is een spannend en ingewikkeld proces.

Adviesaanvragen en organisatieontwikkeling

In het afgelopen halfjaar zijn de veegOB's voor de topstructuur en het regiebureau aan de OR voorgelegd. Er worden nu stappen gezet in hoe de organisatie er in de toekomst uit moet zien en daarbij is de tijdige betrokkenheid van de OR belangrijk.

Politieke ontwikkelingen – departementale herschikking

Het eigenaarschap van het IMG gaat over van EZK naar BZK. De arbeidsrechtelijke organisatie blijft bij RVO, maar het is zaak eveneens voldoende aangehaakt te blijven bij beleidsmatige onderwerpen.

De OR heeft een gesprek gehad met pSG Mark de Boer van BZK en vertelt dat de OR vanaf 1 januari 2025 aansluit bij de DOR BZK. Tijdens dit gesprek is door Mark de Boer aangegeven dat het goed is om al na te denken over de visie op afbouw en de toekomst na IMG. Een ander onderwerp dat aan de orde kwam was de samenwerking tussen IMG en NCG. Daarbij heeft de OR aangegeven dat die samenwerking er wel is waar het kan maar dat er duidelijk verschillen zitten tussen beide organisaties. Het is belangrijk dat te blijven benadrukken. Henk Korvinus beaamt dit en ziet dat NCG de blik al meer op de toekomst heeft gericht en zoekt naar nieuwe kansen terwijl voor het IMG Groningen de prioriteit en de opdracht zijn. Dat het IMG nu ook zelf actief bewoners benadert die nog geen schade hebben gemeld wordt als heel positief ervaren in de regio. Het ontzorgt bewoners.

Voor wat betreft de taakstelling is besproken dat de efficiëncyslag logisch is maar dat het belangrijk is dat het IMG zijn taak wel kan blijven uitvoeren en de Groninger niet tekort wordt gedaan.

De OR zal niet structureel een overleg met de pSG hebben maar indien nodig is er altijd ruimte om zaken te bespreken.

3. Vooruitblik op de komende maanden

Referentiekader Medezeggenschap

De OR geeft als algemeen punt mee dat een aantal MT-leden onvoldoende weet wat het OR werk inhoudt en welke competenties OR-leden daarmee ontwikkelen. Deze competenties worden niet meegenomen in de WOG-gesprekken en de ontwikkeling op de eigen functie in combinatie met de OR botst.

De OR ziet graag dat hier aandacht aan wordt besteed en stelt een toelichting voor in het Groot-MT. Afgesproken wordt dat de voorzitter van de OR, Siebe Keulen en 5.1.2e samen gaan zitten om tot een plan van aanpak te komen. Het referentiekader medezeggenschap hoort vanuit P&O te worden gedeeld zodat managers voorbereid zijn en input voor de WOG-gesprekken kunnen halen bij bijvoorbeeld het DB van de OR.

Henk Korvinus benadrukt de toegevoegde waarde van een OR-lid voor een team. OR-leden hebben een brede organisatieblik die zeer waardevol is.

Plannen komend halfjaar

Siebe Keulen vertelt dat IMG bijna klaar is voor de start van de AVV. Deze week wordt gestart met de interne dossiers. Verder behoren Constellation en de generieke intake tot de prioriteiten voor de komende tijd. VES is waarschijnlijk over de piek heen en het plan is om voor de meerjarenbegroting alle regelingen tegen het licht te houden. Het IMG wil bewoners die nog nooit een schade hebben gemeld actief gaan benaderen en daarbij starten met de waardedalingregeling.

Hij noemt de hoge werkdruk als een duidelijk signaal uit de organisatie die wordt opgepakt. In de openstelling van de AVV wordt ingezet op een aantal van 1000 per week. Dit aantal zal in de eerste weken waarschijnlijk sowieso niet worden behaald, maar ook wanneer dit in een later stadium het geval is wordt het geaccepteerd en bijgesteld. De voorbereidingen voor de openstelling van deze regeling zijn goed verlopen en leerpunten van eerdere regelingen zijn meegenomen. Daarna moet er meer rust komen voor de organisatie. De laatste maanden is de werkdruk hoog geweest en het is nu tijd om bouwen aan herstel ook van buiten naar binnen te halen.

De OR geeft aan dat veel bewoners niet meer weten bij welke instantie zij voor welke regeling moeten zijn. Ze hebben te maken met het NCG, IMG en SNN en daarnaast hebben gemeentes subsidieregelingen. Siebe Keulen zal een kamerbrief die onlangs is opgesteld delen met de OR. Daarin staat een overzicht met wat elke instantie doet. Deze brief wordt verwerkt in de onboarding en er wordt gewerkt aan een checklist met een dergelijk overzicht voor o.a. zaakbegeleiders.

De OR vraagt of er plannen zijn om in 'mijn dossier' inzichtelijk te maken voor welke regelingen bewoners in aanmerking komen. Siebe Keulen antwoordt dat dit onderdeel is van de generieke intake. Zaakbegeleiders pakken dit al op, maar gekeken zal worden of het in de algemene dienstverlening ingebouwd kan worden. Het uitgangspunt moet worden dat als een bewoner een aanvraag indient gelijk alle regelingen worden doorlopen en daarmee in één keer alles is afgerond.

Gederfd woongenot

Over de vergoeding voor gederfd woongenot komt binnenkort een voorstel in het MT waarin de bevindingen uit het rapport Atlas zijn meegenomen. Bij gederfd woongenot gaat het om relatief lage uitkeringen met hoge uitvoeringskosten. Gekeken moet worden of en zo ja hoe deze beperkte regeling kan worden uitgevoerd.

Advies- en instemmingsaanvragen

Binnenkort ontvangt de OR de VOB voor de afdeling Herstel gevolgd door de VOB voor de afdeling strategie en beleid. De OR is in de afgelopen overlegvergadering bijgepraat over de denkrichting voor de organisatieontwikkeling en wordt ook in het vervolgtraject meegenomen. In het kader van de organisatieontwikkelingen is integraal management een belangrijk thema. Daarnaast speelt het verder verambtelijken van de arbeidsovereenkomsten.

Mogelijk volgt nog een veegOB voor de splitsing van IV in twee teams. Verder krijgt de OR een adviesaanvraag voor de departementale herschikking.

4. Informeel gesprek

Tijdens het informele gedeelte van de vergadering gaf 5.1.2e een presentatie en workshop over AI waarbij ze inging op het gebruik binnen het IMG met specifieke aandacht voor het gebruik van taalmodellen zoals ChatGPT.

Crisisplan Instituut Mijnbouwschade Groningen [versie 1.3]

Versiebeheer

versie	datum	wijzigingen
1.0		Vastgesteld door Commissie TCMG oktober 2019
1.1	30-9-2020	TCMG gewijzigd in IMG Commissie TCMG gewijzigd in Bestuur IMG Projectorganisatie TCMG gewijzigd in Bureau IMG Afdelingsnamen en functienamen aangepast conform organisatie- besluit IMG dd 6 augustus 2020 Telefoonlijsten geactualiseerd
1.2	2-8-2021	Actualisatie algemeen n.a.v. organisatieveranderingen bij Communicatie en Bedrijfsvoering + toevoegen concrete acties
1.21	20-12-2021	Bijlage 1: toegevoegd het overwegen van organiseren van informatiebijeenkomst in de regio bij een beving >3.0 en <4.0.
1.22	7-4-2022	Telefoonlijsten geactualiseerd
1.23	12-10-2022	Bijlage 1: toegevoegd het inzetten van pop-up steunpunten bij bevingen >3.0
1.3	27-6-2023	Toegevoegd: Mogelijkheid voor teammanagers om piketdienst te draaien. Telefoonlijsten geactualiseerd.

1. Algemeen

Door het bestuur is verzocht om een calamiteitenplan, dat voorziet in een beschrijving welke rol en taak het Instituut Mijnbouwschade Groningen (hierna IMG) heeft in het geval van een ramp of een calamiteit, en welke maatregelen moeten worden getroffen teneinde de ramp of calamiteit het hoofd te bieden en tijdens de crisis te handelen.

De Wet veiligheidsregio's (Wvr) geeft het kader voor de bevoegdheden bij rampenbestrijding en crisisbeheersing. Een ramp wordt in artikel 1 Wvr gedefinieerd als 'een zwaar ongeval of een andere gebeurtenis waarbij het leven en de gezondheid van veel personen, het milieu of grote materiële belangen in ernstige mate zijn geschaad of worden bedreigd, en waarbij een gecoördineerde inzet van diensten of organisaties van verschillende disciplines is vereist om de dreiging weg te nemen of de schadelijke gevolgen te beperken'. Uit de Wvr volgt voorts dat rampenbestrijding het geheel van maatregelen en voorzieningen is, met inbegrip van de voorbereiding daarop, dat het gemeentebestuur of IMG van een veiligheidsregio treft met het oog op een ramp, het voorkomen van een ramp en het beperken van de gevolgen van een ramp. Crisisbeheersing wordt gedefinieerd als 'het geheel van maatregelen en voorzieningen, met inbegrip van de voorbereiding daarop, dat het gemeentebestuur of IMG van een veiligheidsregio in een crisis treft ter handhaving van de openbare orde, indien van toepassing in samenhang met de maatregelen en voorzieningen die op basis van een bij of krachtens enige andere wet toegekende bevoegdheid ter zake van een crisis worden getroffen'.

Een aardbeving kan leiden tot een ramp als bedoeld in artikel 1 van de Wvr. In deze wet is geen rol of taak voor het IMG neergelegd. Deze is voorbehouden aan de burgemeester of de (voorzitter van de) betrokken veiligheidsregio, afhankelijk of de ramp lokaal of bovenlokaal is. Ook in het Besluit Mijnbouwschade Groningen (BmG) is geen specifieke taak of rol opgenomen voor het IMG met betrekking tot de rampenbestrijding of crisisbeheersing bij een (zware) aardbeving ten gevolge van mijnbouwactiviteiten in het Groningerveld of de gasopslag Norg. Enige rol van het IMG in dit kader is derhalve bij voorbaat uiterst beperkt.

Het vorenstaande neemt niet weg dat, ook vanwege de rol van het IMG bij acuut onveilige situaties (AOS), in het geval van een aardbeving in de regio van het Groningergasveld of de gasopslag Norg, bewoners hun situatie niet, of niet alleen bij de bevoegde instantie(s), maar ook bij het IMG zullen melden. Zowel in de situatie van een beperkte als een zware aardbeving. Het is dan zaak dat deze burgers te woord worden gestaan en worden doorverwezen naar de bevoegde instantie(s). In de situatie van een AOS heeft het IMG tot taak onmiddellijk, maar in elk geval binnen 48 uur na indiening van de aanvraag, de situatie te laten inspecteren. IMG treft daarbij in overleg met de aanvrager de benodigde maatregelen (de veiligstelling) en informeert het IMG bij gegronde meldingen de betreffende burgemeester.

Aangezien bij een lokale of bovenlokale ramp de betrokken burgemeester, respectievelijk de (voorzitter van de) veiligheidsregio de regie heeft bij het beheersen van een ramp, is het nodig dat het IMG met hem afstemt over binnengekomen AOS en onderzoekt of en hoe het IMG met haar AOS organisatie behulpzaam kan zijn naar de burgemeester, respectievelijk de betrokken veiligheidsregio. Indien de burgemeester, respectievelijk de veiligheidsregio de bij het IMG binnengekomen AOS melding overneemt en afhandelt is het belangrijk dat het IMG gezien haar taak voldoende zekerheid heeft dat er ook iets gedaan is met de doorgegeven AOS melding, en kan zorgdragen voor een terugkoppeling naar de melder.

Een calamiteit is een grote gebeurtenis of een serie van gebeurtenissen binnen een korte periode die voor het IMG ernstige reputatieschade kan veroorzaken en/of de bedrijfsvoering kan verstoren. Calamiteiten kunnen het gevolg zijn van interne oorzaken, zoals een groot datalek, een grote uitval van facilitaire voorzieningen door brand, stroomstoring, etc. Een externe calamiteit kan zich uiten door bedreigingen, protesten voor de deur, overstromingen e.d. die een significante invloed hebben op de bedrijfsvoering en/of reputatie van het IMG.

Bij calamiteiten staat het IMG, ondersteund door Bureau IMG, zelf aan het roer om de calamiteit het hoofd te bieden.

Een crisis is een staat waarin het IMG zich kan bevinden als gevolg van een ramp of een externe calamiteit. Om het IMG houvast te bieden tijdens externe calamiteiten is een aantal maatregelen opgenomen. Door middel van een crisisorganisatie en heldere procedures kunnen de benodigde preventieve en mitigerende maatregelen worden genomen tijdens een calamiteit. Dit is in de regel neergelegd in een crisisplan. Ofschoon, zoals hierboven aangegeven, het IMG geen echte rol heeft bij rampen is het desalniettemin wenselijk dat ook voor rampen wordt voorzien in een crisisplan. Dit plan voorziet erin dat bij grote bevingen en calamiteiten ook de belangrijke functies van het IMG opgeschaald zijn voor het kunnen bedienen van de burgers die zich melden, alsook AOS meldingen kunnen worden behandeld.

Met het plan dat voor u ligt wordt beoogd het IMG, in gedachten houdende de zeer beperkte rol van IMG bij rampenbestrijding of crisisbeheersing bij een (zware) aardbeving ten gevolge van mijnbouwactiviteiten in het Groningerveld of de gasopslag Norg, houvast te bieden tijdens *calamiteiten* en *rampen*. Bij *calamiteiten* door middel van een interne calamiteitenorganisatie en heldere procedures waarmee de benodigde preventieve en mitigerende maatregelen kunnen worden genomen tijdens een calamiteit. Bij *rampen* zoals een grote beving om de belangrijke functies van het IMG opgeschaald te kunnen laten zijn onder andere voor het bedienen van de burgers die zich melden, alsook het behandelen van AOS meldingen.

Het crisisplan is geen bedrijfscontinuïteitsplan, dat uitgaat van interne calamiteiten zoals uitval van personeel, systemen, informatie of gebouw. Dit plan is bedoeld voor rampen en calamiteiten die van buiten komen en significante invloed hebben op de bedrijfsvoering en reputatie van het IMG.

2. Wanneer is het een crisis

Het IMG verkeert in een crisissituatie als de voorzitter van het crisisteam dat bepaalt. Veelal gebeurt dit op aangeven van de ondersteunende organisatie, bij wie ook de piketdienst is neergelegd (zie 2.3.1). Er wordt aangeraden om, in het geval van beving, samen te overleggen bij een beving van 2.5 of hoger op de schaal van Richter. Zie **bijlage 1** voor een nadere duiding. Een dergelijke beving is voldoende substantieel om te verwachten dat dit leidt tot substantieel meldingen van AOS. Een crisissituatie naar aanleiding van een calamiteit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij van een omstandigheid die ertoe leidt dat er een groot productieverlies is, zoals een grote externe stroomstoring die meerdere dagen duurt of een overstroming op een van de locaties.

3. Het crisisteam

3.1 Samenstelling

Binnen het Rijk wordt gebruikt gemaakt van een crisisteam. Het gebruik hiervan heeft verschillende voordelen. In één keer zitten de juiste mensen met de verschillende noodzakelijke invalshoeken aan tafel. Informatie hoeft zo ook maar één keer gedeeld te worden. De actiepunten worden belegd en gecoördineerd en de leden van het crisisteam weten hoe te handelen tijdens een crisis. Er is enige flexibiliteit in de samenstelling van het crisisteam. Zo kan er tijdens een crisis behoefte zijn aan specifieke kennis van een IMG medewerker. De voorzitter of diens plaatsvervanger heeft in alle gevallen de bevoegdheid tot het wijzigen van het crisisteam.

Het crisisteam bestaat uit een voorzitter, een secretaris, het MT, teammanager AOS, en een informatiecoördinator. De leden van het crisisteam kunnen zich laten vervangen door hun plaatsvervangers.

3.1.1 Voorzitter

De voorzitter van het IMG heeft de (interne) verantwoordelijkheid voor het afhandelen van een crisis. Hij kan per crisis het voorzitterschap van het crisisteam aan de (plv.) directeur of een MT lid toedelen. Bij een calamiteit ligt de verantwoordelijkheid bij de (plv.) directeur.

De volgende taken en bevoegdheden zijn toegekend aan de voorzitter:

- Het afroepen en beëindigen van de crisisfase;
- Het regisseren en coördineren van de activiteiten van het crisisteam
- Besluiten of er aanvullende, inhoudelijke rollen toegevoegd moeten worden

- Het nemen van besluiten om de schade als gevolg van de ramp of calamiteit zoveel mogelijk te beperken;
- Het bepalen van de vergaderfrequentie van het crisisteam. Alle leden kunnen de voorzitter verzoeken om een extra bijeenkomst;
- Het informeren en updaten van (de overige leden van) het bestuur en projectdirecteur indien die geen zitting nemen in het crisisteam

3.1.2 Secretaris

De secretaris bewaakt het vergaderproces, fungeert tijdens het crisioverleg als (bord)schrijver voor het volgen van de vergadermethode en het vastleggen van besluiten en afspraken. Na het beëindigen van de crisisfase initieert en begeleidt de secretaris de evaluatie van het crisisteam.

3.1.3 MT-leden

De MT-leden en de (plv.) directeur zijn verantwoordelijk voor het aansturen van de onder hen vallende medewerkers. Deze aansturing kan inhouden, het vergaren van informatie, het uitzetten van acties die door het crisisteam zijn bevolen, en elke andere actie die nodig wordt geacht voor het goed kunnen uitvoeren van de taken en bevoegdheden van het crisisteam. Aan de volgende MT-leden zijn concrete taken toebedeeld:

- MT-lid Communicatie is aangesloten bij het crisisteam voor strategisch advies en tactische suggesties met betrekking tot de communicatie van het IMG gerelateerd aan de ramp of calamiteit. Hierbij is het belangrijk dat organisatie een eenduidige boodschap uitdraagt. De afdeling Communicatie zorgt er voor dat alle medewerkers dezelfde boodschap hebben en dat er geen enkele medewerker zelfstandig naar buiten treedt met een boodschap. Het MT-lid Communicatie wordt ondersteund door de woordvoerder en stakeholdermanagement. Eenduidige duidelijke interne en externe communicatie is bij een ramp of calamiteit van groot belang. Het MT-lid Communicatie draagt ervoor zorg dat de woordvoerder de volgende taken en verantwoordelijkheden op zich neemt:
 - Werkt de 'boodschap naar buiten' uit zoals afgestemd in het crisisteam tot een persbericht/verklaring.
 - Maakt Q&A's en deelt deze met publiekcontactpersoon.
 - Coördineert met de woordvoerders van stakeholders
 - Informeert informeel journalisten via persoonlijke *social media*
 - Zorgt voor media-analyses

Stakeholdermanagement heeft een uitgebreid overzicht van alle mogelijke stakeholders, zowel binnen de Rijksoverheid als in de regio. Het MT-lid Communicatie adviseert wie van deze stakeholders geïnformeerd of betrokken moeten worden en met welke prioriteit. De communicatie naar deze stakeholders toe is de verantwoordelijkheid van de afdelingen Communicatie en het cluster Bestuursondersteuning van de afdeling Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling.

- Het MT-lid Klantcontact en -dienstverlening is verantwoordelijk voor zowel het serviceloket en zaakbegeleiding. Het MT-lid Klantcontact en -dienstverlening zorgt ervoor dat er in samenspraak met (klant)communicatie (standaard) boodschappen klaarliggen die direct gebruikt kunnen worden door service loket medewerkers tijdens een ramp of calamiteit. Tevens heeft de afgezant de verantwoordelijkheid voor het 'in de lucht zijn' van alle kanalen en dat het service loket bemand wordt. Tijdens een calamiteit moeten de werknemers van het serviceloket geïnformeerd worden over wat er wel en niet gezegd kan worden. Dit wordt gedaan in samenspraak met het MT-lid Communicatie.
- Het MT-lid Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling analyseert de juridische consequenties van de ramp of calamiteit en voorziet het crisisteam van juridisch en bestuurlijk advies in de breedste zin des woord. Het MT-lid Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling is tevens verantwoordelijk voor het in opdracht van de voorzitter van het IMG zorgdragen van schriftelijke en mondelinge communicatie richting DG Bovengronds en de minister.

- Het MT-lid Schade-expertise en Herstel en de teammanager AOS leveren tijdens een calamiteit de input met betrekking tot inkomende AOS meldingen en hoe deze afgehandeld worden. Belangrijk is dat er onderscheid wordt gemaakt tussen een AOS en schade. In het geval van een grote beving zal de teammanager AOS een lijn hebben met de veiligheidsregio, alsook zal vanuit IMG zitting worden genomen in een van de teams bij de Veiligheidsregio zodra sprake is van een 'grip-situatie'¹ om zo af te stemmen welke gebieden toegankelijk zijn voor het AOS team, en welke niet (en dus alleen voor de veiligheidsregio). Tevens vindt afstemming plaats over wie welke rol neemt bij het beoordelen van acuut onveilige situaties en hoe IMG de veiligheidsregio kan ondersteunen. (zie 5 de alinea onder hoofdstuk 1)
- Het MT-lid Bedrijfsvoering zorgt voor de algemene ondersteuning tijdens de crisis; zorgt voor huisvesting/gebouw, mogelijke inkoop en andere facilitaire en financiële zaken.
- Het MT-lid Regiebureau zorgt voor de algehele relatie met ICT/IV en eventuele inzet van extra capaciteit zoals projectleiders/adviseurs e.d.
- Informatiecoördinator: de taak van de informatiecoördinator is het voorafgaand aan de bijeenkomst van het crisisteam verzamelen en duiden van feiten wat betreft de stand van zaken op dat moment ten behoeve van de beeldvorming. Hier kan een los iemand voor aangewezen worden, of onderdeel zijn van het werkpakket van het MT-lid Corporate Communicatie.

4. Te nemen acties

In **Bijlage 1** is op basis van de sterkte van een aardbeving een indeling gemaakt van gevolgen van die aardbeving. Daarbij zijn enkele acties die kunnen worden genomen, genoemd. Het is (uiteindelijk) aan de voorzitter van het crisisteam om te bepalen welke acties op welke situatie wordt genomen.

Op basis van de ervaringen van de afgelopen drie jaar zijn er ook acties die zelfstandig worden opgepakt, zonder dat de voorzitter hier expliciet om hoeft te vragen. Voor bevingen onder de 2.5 volstaat het formulier en de zelfstandige acties. Voor bevingen boven de 2.5 zal AOS en aantallen meldingen groter zijn, vandaar deze grens.

5. Bereikbaarheid

5.4.1 Piketregeling

De organisatie kent een piketregeling in avonduren, in het weekend en op feestdagen. Deze regeling voorziet in een permanente indeling van MT-leden en een aantal teammanagers als eerste contactpersoon ("piketleidinggevende") in geval van een mogelijke ramp of calamiteit. Daarnaast wordt door het AOS team piketdienst gedraaid. De piketregeling is te vinden in **bijlage 2**. Het verantwoordelijk MT-lid c.q. teamleider volgt de procedure, opgenomen in **bijlage 3**. In **bijlage 4** is een telefoonlijst met de verschillende piketdiensten opgenomen.

¹ GRIP: Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdings Procedure (GRIP) is de naam van de werkwijze waarmee bepaald wordt hoe de coördinatie tussen hulpverleningsdiensten verloopt. In deze procedure is de centrale gedachte dat grotere incidenten meer onderling gecoördineerd afgehandeld moeten worden. Omdat er meer middelen en bestuurslagen betrokken (kunnen) raken, moet er multidisciplinair afgestemd worden over de incidentbestrijding.

De GRIP-fasen zijn:

GRIP 1 Bronbestrijding. Incident van beperkte afmetingen. Afstemming tussen de verschillende disciplines nodig.

GRIP 2 Bron- en effectbestrijding. Incident met duidelijke uitstraling naar de omgeving.

GRIP 3 Bedreiging van het welzijn van (grote groepen van) de bevolking binnen één gemeente.

GRIP 4 Gemeentegrensoverschrijdend en/of dreiging van uitbreiding en/of mogelijk schaarste aan primaire levensbehoeften of andere zaken.

GRIP 5 Wanneer sprake is van een ramp of crisis die zich uitstrekt over meer dan één veiligheidsregio.

5.4.2 Bereikbaarheid/beschikbaarheid IMG en stakeholders

De bereikbaarheid van relevante contactpersonen is gedurende een crisisfase erg belangrijk. Deze bereikbaarheid geldt van IMG naar de omgeving toe, maar ook andersom. In **bijlage 5** is een lijst opgenomen van alle relevante contactpersonen binnen en buiten IMG, hun functie(s), telefoonnummer(s) en e-mailadres(sen). Deze lijst zal in een apart boekje (digitaal en in papier) aan iedere contactpersoon binnen het IMG worden aangeboden. De verantwoordelijkheid voor de communicatie naar de omgeving toe ligt bij het MT-lid Communicatie, en waar het specifiek betreft DG Bovengronds en de ondersteuning van de minister, bij het MT-lid Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling.

Wat betreft de communicatie vanuit de omgeving naar IMG toe, is in **bijlage 6** een tabel opgenomen, waarin vaste contactpersonen zijn opgenomen op basis van pariteit. Deze contactpersonen vanuit het IMG, zijn derhalve de vaste aanspreekpunten, en kunnen zich laten vervangen door hun plaatsvervangers.

6. Vergaderruimte

In het IMG kantoor in Groningen is permanent een crisisvergaderruimte beschikbaar: de projectruimte op de derde etage (meteen links). Indien de voorzitter oordeelt dat er sprake is van een crisis, wordt deze zaal onmiddellijk ontruimd en klaargemaakt voor het crisioverleg. Deze taak ligt bij facilitair beheer. In deze ruimte is aanwezig:

- Flipover/whiteboard
- Beamer
- Afsluitbare kast met daarin:
 - Vaste telefoon met conference call functie
 - Verlengsnoeren
 - Bellijsten/contactgegevens/werkinstructies
 - Vergaderartikelen (pennen, papier, schilders tape, whiteboard stiften, schrijfblokken, post-its)

Bijlagen

Bijlage 1 Verschillende gradaties aardbevingen

De te nemen acties zijn sterk afhankelijk van de sterkte van een aardbeving. Hieronder een aantal uitgewerkte scenario's die als richtlijn kunnen gelden.

Een aardbeving minder dan 2.5 op de schaal van Richter (> 2.0).

Geen specifieke acties, het IMG organisatie is ingericht op 1000 schademeldingen per week. Uit ervaring weten we dat het aantal schademeldingen de dagen na de beving nagenoeg stabiel blijft. De aardbeving zal relatief weinig impact hebben op bewoners, IMG organisatie en het aantal schades. Er zullen weinig persvragen komen naar aanleiding van een relatief kleine beving. De toename van het aantal AOS meldingen is ook minimaal kan met de huidige capaciteit opgepakt worden.

Specifieke standaard acties; de piketmedewerkers krijgen een signaal van de piketleidinggevende dat er een beving is tussen de 2.0 – 2.5 op de schaal van Richter). De piket medewerkers geven bij opvallendheden dit door aan de piketleidinggevende (dus verhoogde activiteit loket, social media, AOS e.d.). De piketleidinggevende reageert reactief en dus alleen bij signalen.

Een aardbeving groter dan 2.5 en kleiner dan 3.0 op de schaal van Richter

Een aardbeving met een kracht van 2.5 of hoger zal goed gevoeld worden door de bewoners. Er vindt direct communicatie plaats via social media. Serviesgoed staat te rammelen in kasten, er is een knal gehoord en de aarde wordt opgeschud. Er zal cosmetische schade zijn ontstaan wat het onderwerp van gesprek tot gevolg zal hebben. Pers wil graag informatie hebben over en van bewoners en er zal aan IMG een update gevraagd worden over het aantal schademeldingen na de beving.

Het aantal schademeldingen en AOS meldingen zal in de komende dagen hoger zijn dan normaal. De schademeldingen zullen verspreid over de eerste weken gemeld worden. Er zal geen extra capaciteit ingezet moeten worden bij het Service Loket, zaakbegeleiding en deskundigen. De capaciteit van IMG is toereikend om de meldingen binnen een redelijke termijn op te kunnen pakken.

Het crisisteam zal minimaal telefonisch afstemming doen over de in en externe communicatie gedurende de eerste dagen na de aardbeving. Ook hier zal er een toename zijn van het aantal AOS meldingen, gemiddeld is dit net behapbaar. Wanneer het episch centrum zich in een grote kern (Groningen, of Hoogezand) bevindt zal er wellicht extra capaciteit van W2N worden gevraagd voor AOS.

Specifieke standaard acties; de piketmedewerkers krijgen een signaal van de piketleidinggevende dat er een beving is tussen de 2.5 – 3 op de schaal van Richter). Twee keer per dag (om 12.00 – 16.00 uur) worden door de piket medewerkers opvallendheden doorgegeven de piketleidinggevende (dus verhoogde activiteit loket, social media, AOS e.d.). de piketleidinggevende rapporteert twee keer per dag actief. De piketleidinggevende bepaalt wanneer de rapportage niet meer nodig is en/of er extra acties nodig zijn.

Een aardbeving groter dan 3.0 en kleiner dan 4.0 op de schaal van Richter

Een aardbeving met een kracht van 3.0 of hoger zal een grote impact hebben op bewoners, IMG, media en politieke omgeving. Het aantal schademeldingen zal groot zijn afhankelijk van de plaats van de aardbeving. Vuistregel is dat er tot 5 km rondom het epicentrum mogelijk schade en letsel kunnen optreden en tot 15 km rondom het epicentrum lichtere schade of letsel.

Afhankelijk van de magnitude en plaats van de beving zal er informatie behoefte zijn over veiligheid e.d. Er zal extra capaciteit ingezet moeten worden het beoordelen en veiligstellen (AOS) om schade snel af te handelen en om de bewoners van antwoorden te voorzien.

Dit zal impact hebben op het aantal telefonische meldingen bij het Service Loket en op de servercapaciteit voor de digitale aanvragen. Het soort telefoontjes wordt anders, bewoners voelen zich niet direct veilig meer en hebben minder begrip voor de situatie. Zaakbegeleiders worden ingezet op locatie om bewoner persoonlijk en direct te helpen. In de weken na de aardbeving zullen er extra

deskundigen, zaakbegeleiders en backoffice medewerkers ingezet moeten worden voor schadeopnames en het voorbereiden van besluiten. Daarnaast inventariseren of er behoefte is aan informatiebijeenkomsten in de regio. Overwegen tijdelijke pop-up steunpunten in te zetten waar bewoners terecht kunnen met hun vragen.

Specifieke standaard acties; de piketmedewerkers krijgen een signaal van de piketleidinggevende dat er een beving is van > 3 op de schaal van Richter). De piketleidinggevende overlegt met betrokkenen omtrent de situatie en treedt in overleg met de voorzitter van het crisisteam over de te nemen acties van opschaling en rapportage.

Een aardbeving groter dan 4.0 op de schaal van Richter

De veiligheidsregio gaat uit van een maximale sterkte van 5.0. Een dergelijke aardbeving is door de veiligheidsregio geclassificeerd als waarschijnlijk en impact als zeer ernstig.

De meldkamer Noord-Nederland zal het alarmeringsscenario op starten als er meerdere gewonden, ernstige schade en/of uitval van nutsvoorzieningen zullen zijn. Het alarmeringsscenario kan ook opgestart worden bij deze verschijnselen en een aardbeving met een lagere magnitude.

Wanneer er gebouwen instorten en lichamelijk letsel is, zal er maatschappelijke onrust zijn en vragen komen over familie, vrienden over het welzijn van de bevolking. Er zal veel gebruik gemaakt worden via telefonie en social media.

Belangrijk is om naast het opschalen van het serviceloket dat er opvang komt voor bewoners om vragen te beantwoorden. De veiligheidsdiensten richten zich op de hulpverlening en dragen zorg voor veiligheid. De regie ligt bij partijen van de veiligheidsregio (brandweer en gemeente).

IMG zal voornamelijk zorgdragen voor informatievoorziening betreffende schade en acuut onveilige situaties.

Een lid van het crisisteam is aanwezig in het gebied om te bepalen of er extra acties noodzakelijk zijn. Er zal afstemming plaatsvinden tussen IMG met de veiligheidsregio met de nadruk op AOS. Het AOS team draagt bij rampen desgevraagd (want de veiligheidsregio is aan zet) zorg voor het beoordelen van onveilige situaties en zet aannemers in wanneer blijkt dat het een onveilige situatie betreft. De manager van het AOS team of diens vervanger neemt deel aan IMG overleg om de inzet vanuit IMG voor AOS en eventuele verdere acties te bewaken.

Specifieke standaard acties; de piketmedewerkers krijgen een signaal van de piketleidinggevende dat er een beving is van > 4 op de schaal van Richter). de piketleidinggevende overlegt met betrokkenen omtrent de situatie en treedt in overleg met de voorzitter van het crisisteam over de te nemen acties van opschaling en rapportage.

Bijlage 2 Tijdelijke piketregeling IMG

ROLBESCHRIJVING PIKET-MT EN -TEAMLEIDERS ("PIKETLEIDINGGEVENDEN")

De piketleidinggevende is het eerste aanspreekpunt namens het IMG in het geval van een calamiteit of ramp. Het De piketleidinggevende informeert de directeur, die de voorzitter van het crisisteam informeert. De voorzitter bepaalt of het crisisproces in gang gezet wordt.

Doel van de rol

De piketleidinggevende is verantwoordelijk voor het aannemen van de eerste melding of alarmering en het delen van informatie in het geval van een (dreigende) calamiteit of ramp die een directe relatie heeft met het werk van het IMG.

Naast het aannemen van de melding, zorgt de piketleidinggevende voor de juiste informatievoorziening aan de directeur en het eigen MT.

De piketleidinggevende zet specifieke acties in gang.

Taken van de piketleidinggevende

Tijdens de piketdienst, heeft de piketmedewerker de volgende taken:

- 24 uur per dag bereikbaar zijn voor meldingen

Bij een melding of alarmering:

- Meldingen aannemen en verifiëren
- Duiden van binnenkomende informatie
- Melden van de juiste informatie aan de juiste personen
- Voortgang bewaken van meldingen en contact onderhouden met netwerkpartners
- Bewaken van vertrouwelijkheid van gegevens

Samenwerking met piket Communicatie

De afdeling Communicatie voorziet in een piketdienst. In het geval van calamiteiten beoordelen het de piketleidinggevende en de piket-Communicatie, indien mogelijk, ook (social) media berichten op eventuele relevantie voor het eigen beleidsterrein. De piketleidinggevende treedt nooit zelfstandig naar buiten toe op; externe boodschappen zijn altijd belegd bij de woordvoerder.

Piketdienst AOS

Standaard regeling met eigen AOS-medewerkers

De standaardpiketregeling voor het AOS-team (bestaande uit de vier bouwkundig adviseurs) houdt in dat zij één keer in de 6 week een piketdienst draaien. Die piketdienst bestaat uit een gewone werkdag aangevuld met piket tot 22.00 uur voor het opnemen van meldingen en inplannen van bezoeken gevolgd door een piket op zaterdag en zondag van 08.00 tot 22.00 uur (stand-by). In deze piketregeling zijn ook andere medewerkers van IMG beurtelings betrokken om piketdiensten te draaien.

Opschalen bij een zwaardere beving – inzet piketmedewerkers vanuit IMG

Mocht zich een omstandigheid voordoen waardoor er plotseling veel AOS-meldingen binnen een kort tijdsbestek binnenkomen, dan zal altijd getracht worden de meldingen binnen de daarvoor in het AOS-protocol vermelde tijdsbestek op te pakken.

Dat zal leiden tot uitbreiding van het aantal AOS-teams (bestaande uit één medewerker AOS en een bouwkundig inspecteur van het ingenieursbureau) om zo alle meldingen binnen 24 uur te bezoeken en zo nodig binnen 48 uur veilig te stellen.

Zo kunnen er vanuit het AOS-teams opgezet worden aangevuld met teams van de piketmedewerkers. Het ingenieursbureau dat de inspecteurs levert kan deze uitbreiding ook aan (rond 7/8 teams).

Indien er sprake is van een grootschalig incident (GRIP) dan zal de inzet gecoördineerd worden vanuit het Crisisteam/ Veiligheidsregio.

Bereikbaarheid

Het AOS team is bereikbaar via de mail contactge@schadedoormijnbouw.nl

Of telefonisch via de eigen telefoonnummers of het nummer van de AOS-coördinator.

Het AOS-team is uitsluitend bereikbaar voor de meldingen van **ACUUT** onveilige situaties.

Telefoonnummers:

Functie	Naam	Nummer
AOS teammanager	5.1.2e	5.1.2e
AOS coördinator	5.1.2e	5.1.2e
AOS coördinator	5.1.2e	5.1.2e
AOS Bouwkundig Adviseur	5.1.2e	5.1.2e
AOS Bouwkundig Adviseur	5.1.2e	5.1.2e
AOS Bouwkundig Adviseur	5.1.2e	5.1.2e
Senior Adviseur AOS	5.1.2e	5.1.2e
Piket medewerker AOS	5.1.2e	5.1.2e
Piket medewerker AOS	5.1.2e	5.1.2e
Piket medewerker AOS	5.1.2e	5.1.2e

Bijlage 3 Werkinstructie piketdienst

Werkinstructie Piketdienst IMG piketleidinggevende		
Acties	Toelichting	Actie Voldaan
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Op de pikettelefoon wordt via SMS of per telefoon een melding ontvangen. 	<p>Melding kan te maken hebben met een grote aardbeving, of extreme media aandacht dat niet in de lijn opgelost kan worden.</p> <p>Mogelijke bronnen o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ KNMI ➤ Medewerker IMG ➤ Externe bron 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Na melding beving; informeer alle piketmedewerkers via een APP 	<p>Standaardtekst "Er is een beving geweest te <> met een sterkte van <> op de schaal van Richter.</p> <p><i>Tussen 2.0 - 2.5: graag opvallendheden aan mij doorgeven (verhoogde activiteit loket, social media, AOS e.d.).</i></p> <p><i>Tussen 2.5 - 3 ; graag twee keer per dag (om 12.00 - 16.00 uur) opvallendheden aan mij doorgegeven (verhoogde activiteit loket, social media, AOS e.d.).</i></p> <p><i>> 3 op de schaal van Richter: opvallendheden doorgeven (verhoogde activiteit loket, social media, AOS e.d.). Ik zal overleggen welke acties we verder oppakken. Graag standby staan.</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informeer bij beving > 3.0 telefonisch de voorzitter van het crisisteam zodat die kan beoordelen of het crisisteam moet worden bijeengeroepen voor een vergadering. 	<p>crisisteam Voorzitter IMG: Henk Korvinus 5.1.2e</p> <p>5.1.2e</p> <p>Af te stemmen met voorzitter indien bijeenkomst kernstaf is gewenst:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ wat de locatie en tijd zijn van de bijeenkomst van de kernstaf; ➤ Of er buiten het standaard crisisteam nog inhoudelijke adviseurs uitgenodigd moeten worden. 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indien door voorzitter verzocht, stelt een bericht op naar alle crisisteamleden, via mail en whatsapp. 	<p><i>Voorbeeld bericht uitnodigen kernstaf:</i></p> <p><i>'De Voorzitter van het crisisteam verzoekt je aanwezig te zijn bij een bijeenkomst op(datum/tijd/locatie). Graag responsbericht op aanwezigheid van jezelf of plaatsvervanger.'</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Check of de vergaderlocatie gereed is. 		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Noteer alle acties voor evaluatie. 		

Bijlage 4 Telefoonlijsten

Piketdiensten IMG en ondersteunende organisaties

De actuele piketdiensten worden wekelijks door een medewerker van het serviceloket per mail verstuurd aan de betrokken personen.

Het beheren van de piketlijst voor de MT-leden is belegd bij het secretariaat en tevens in de outlook-agenda's gezet.

wat	Wie	telefoonnummer
Piketdienstleidinggevende	Volgens rooster 1e piket	Zie wekelijkse mail serviceloket
Piketdienst serviceloket	Volgens rooster	Zie wekelijkse mail serviceloket
Piketdienst woordvoering	Volgens rooster	Zie wekelijkse mail serviceloket
Piketdienst social media	Volgens rooster 1 ^e piket en achtervang	Zie wekelijkse mail serviceloket
Piketdienst AOS	Volgens rooster piket AOS, zie ook bijlage 2	Zie wekelijkse mail serviceloket
Openstellen pand Cascadeplein 10 Groningen	Piketdienst Belastingdienst	5.1.2i (Contactgegevens)
DICTU (ICT en telefonie)	Consignatiedienst DICTU	5.1.2i (Contactgegevens)

Bijzonderheden

De reguliere opstelling van Cascadeplein is van maandag t/m vrijdag van 7.00 – 19.00 uur. Het piketnummer van de belastingdienst is 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar. De piketmedewerker zorgt voor opstelling van het gebouw, hiervoor is ca 2 tot 3 uur nodig. Geef duidelijk aan dat het gaat om Cascadeplein en neem een kwartier opstarttijd in acht. M.a.w. als de lijnen om 12.00 uur open moeten, dan moet het gebouw om ca. 11.45 uur geopend worden.

Contact gegevens stakeholders

Hier staan de gegevens van een aantal (landelijke) organisaties die moeten worden ingelicht bij een crisis. Daarnaast beheert het team AOS een lijst met contactgegevens van Groningse en Drentse gemeenten.

Organisatie	Wie	Telefoonnummer
Incident en crisisteam RVO		5.1.2i (Contactgegevens)
Nationaal Crisis Centrum	Algemeen nummer	5.1.2i (Contactgegevens)
Veiligheidsregio Groningen	Algemeen nummer	5.1.2i (Contactgegevens)
RVO	Plaatsvervangend Algemeen directeur 5.1.2e	5.1.2e

Bijlage 5 overzicht contactpersonen binnen en buiten IMG en projectorganisatie

Crisisteam						
Organisatie	Rol	Functie	Naam	Telefoon 1	Telefoon 2	e-mail
IMG	Voorzitter	Voorzitter IMG	Henk Korvinus	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Voorzitter	Directeur	Hans Houdijk	5.1.2e	5.1.2e	5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Plaatsvervangend voorzitter	Manager Bestuurlijke en juridische zaken en Schadeafhandeling	Olivier de Bruijne	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Secretaris	Directiesecretaris MT IMG	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2i @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Informatie-coördinator	Manager Communicatie	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Afgezant Communicatie	Manager Corporate Communicatie	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Afgezant Klantcontact en -dienstverlening	Manager Klantcontact en -dienstverlening	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Afgezant Acut Onveilige Situaties	Manager Schade-expertise en -herstel	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Afgezant informatievoorziening	Manager Informatievoorziening	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl
Bureau IMG	Afgezant Acut Onveilige Situaties	Teammanager Acut Onveilige Situaties	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2e @schadedoormijnbouw.nl

Overige contactpersonen						
Organisatie	Rol	Functie	Naam	Telefoon 1	Telefoon 2	e-mail
Bureau IMG	Afgezant Bedrijfsvoering	Afdelingsmanager Bedrijfsvoering	5.1.2e	5.1.2e	5.1.2e	5.1.2e@schadedoo rmijnbouw.nl
DG Bovengronds	Adviseur minister EZK	Senior beleidsmedewerker	5.1.2e	5.1.2e	5.1.2e	5.1.2e@minezk.nl
RVO		Plaatsvervangend Algemeen Directeur	5.1.2e	5.1.2e		5.1.2e@rvo.nl

Bijlage 6 Tabel aanspreekpunten voor omgeving

Functionaris	Rol	Telefoon		Functionaris	Rol	Telefoon
Voorzitter IMG	Voorzitter crisisteam	5.1.2e	Is aanspreekpunt voor	Burgemeester	Voorzitter veiligheidsregio	5.1.2e
Voorzitter IMG	Voorzitter crisisteam	5.1.2e		DG Bovengronds	DG Bovengronds	[..]
Woordvoerder	Woordvoerder	5.1.2e		perswoordvoerder veiligheidsregio 5.1.2e 5.1.2e @vrgroningen.nl	Woordvoerder	5.1.2e
Teammanager AOS	deelnemer	5.1.2e		Voorzitter team veiligheidsregio	idem	[..]



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Besluitenblad

Onderwerp	: Aanpassing crisisplan/piketdienst
Datum	: 5 juli 2023
Portefeuillehouder onderwerp	: ██████████ 5.1.2e
Contactpersoon (auteur)	: ██████████ 5.1.2e
Doel (ter besluit/ter bespreking/ter kennisname)	: Besluit (hamerstuk)

Onderdeel	Overleg gevoerd met (naam en afdeling)	Standpunt van de betreffende afdeling	
		Akkoord	Niet akkoord (verw. in nota)
Klantcontact en -dienstverlening			
Schade-expertise en Herstel			
Bestuurlijke & Juridische zaken en Schadeafhandeling			
Regiebureau			
Informatievoorziening			
Communicatie			
Bedrijfsvoering: Financiële toets Personele toets overig	P&O, ██████████ 5.1.2e	Akkoord	

Moet worden geagendeerd in:	Advies (besprekstuk, hamerstuk, etc.)
Bestuursvergadering	Ter kennisname
Ondernemingsraad	Ter kennisname

1. Gevraagd besluit

Het MT gaat akkoord met het inzetten van geselecteerde teammanagers voor de piketdienst behorende bij het crisisplan.



2. Bespreekpunten

-

3. Aanleiding

In het crisisplan wordt voorzien dat MT-leden gedurende een weekpiketdienst hebben opdat zij – bij het optreden van een aardbeving met een magnitude van 2.0 of hoger – de crisisorganisatie op de hoogte stellen en de activiteiten coördineren.

Deze piketdienst wordt om financiële redenen alleen uitgevoerd door MT-leden met een ambtelijke aanstelling.

4. Toelichting

Met het vertrek van Hans Houdijk zijn er nog slechts drie MT-leden voor deze piketdiensten beschikbaar hetgeen een grote impact heeft op hun privéleven. Het MT wordt daarom gevraagd akkoord te gaan met het kunnen inzetten van teammanagers met een ambtelijke aanstelling voor deze piketdienst. De tekst van het crisisplan is daartoe aangepast (bijlage).

Dit betekent dat een extern signaal over een aardbeving niet meer alleen gedeeld kan worden in de MT-IMG-appgroep, maar dat in voorkomende gevallen de teammanager met piketdienst geïnformeerd moet worden.

De coördinatie van piketdiensten blijft een verantwoordelijkheid van de directiesecretaris.

5. Bijlagen

Crisisplan versie 1.3



Bereik- en beschikbaarheid: de belangrijkste regels:

- In een aaneengesloten periode van 4 weken heeft u ten minste 14 keer gedurende een periode van 24 aaneengesloten uren geen bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst. Ook mag u 2 keer gedurende een aaneengesloten periode van 48 uur géén arbeid of een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst verrichten.
- U mag geen bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst draaien gedurende 11 uur vóór elke nachtdienst en 14 uur na elke nachtdienst.
- U mag in een aaneengesloten periode van 24 uur ten hoogste 13 uur arbeid verrichten (exclusief de bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst).
- Heeft u in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten? En vallen die diensten telkens helemaal of gedeeltelijk tussen 0.00 uur en 06.00 uur? Dan mag u in die 16 weken ten hoogste gemiddeld 40 uren per week 'normale' arbeid verrichten.
- In 2 gevallen mag u gemiddeld 45 uur per week werken. Als uw werkgever u na de laatste oproep die is begonnen tussen 0.00 en 6.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft gegeven van minimaal 8 uur. Of als hij u in de periode van 18 uur die begint om 6.00 uur, een onafgebroken rusttijd van 8 uur geeft.
- De tijd waarin u kunt worden opgeroepen, geldt niet als werktijd. Wordt u opgeroepen en gaat u aan het werk, dan telt dat wel als werktijd. Er is dan sprake van overwerk.
- Als u binnen een half uur na beëindiging van uw werk tijdens een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst opnieuw een oproep krijgt, geldt de tussenliggende tijd als werktijd. Wordt u tijdens de consignatie binnen een half uur een of meerdere keren opgeroepen, dan moet de werktijd minstens een half uur bedragen.

Wettelijk kader

In de CAO Rijk 2022-2024 (versie 1 januari 2023) is over **Bereik- en beschikbaarheidsdiensten** (B&B-diensten) het volgende opgenomen:

§ 7.6 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

Als uw leidinggevende u schriftelijk heeft verzocht om buiten de werktijden van uw arbeidspatroon regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar te zijn om bij oproep te werken, heeft u recht op een toelage voor iedere aaneengesloten periode van 15 minuten dat u bereikbaar en beschikbaar moet zijn. Deze bedraagt:

*U heeft recht op een hogere toelage als uw leidinggevende daarbij heeft laten weten dat u op of rond uw werklocatie moet blijven. De toelage die wordt berekend via bovenstaande tabel wordt dan verdubbeld. Als u wordt opgeroepen om te werken tijdens een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst is er sprake van overwerk als er aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan.
(de volledige tekst is te vinden in de CAO Rijk)*

Hoogte toelage per 1 januari 2023

U heeft recht op een toelage voor iedere aaneengesloten perioden van 15 minuten dat u bereikbaar en beschikbaar moet zijn. De toelage bereikbaarheids- beschikbaarheidsdiensten bestaat uit een percentage van uw salaris per uur. Er geldt een maximum bedrag.

Dag	Percentage salaris per uur	Maximum bedrag momenteel
Maandag t/m vrijdag	5%	€ 1,21
Zaterdag, zondag en feestdag	10%	€ 2,42

De bedragen per 1 april 2023 en per 1 januari 2024 vindt u in bijlage 6 van de cao.

Overwerk (CAO Rijk paragraaf 7.10)

Moet u in opdracht van uw manager buiten uw normale werktijden werken? Dan is er sprake van overwerk. Het maximum aantal uren voor overwerk is aan een maximum gebonden.

U krijgt geen overwerkvergoeding:

- als u bent ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger;
- als u werk verricht zonder opdracht van uw manager;
- als u aansluitend op uw normale werktijd minder dan 1 uur overwerk.

Aanvragen

U declareert B&B -diensten en overwerk in het P-direktportaal.

B&B diensten: Tegel Verlof en werktijd → Bereik- en beschikbaarheidsdiensten → u vult de datum en het aantal uren in.

Overwerk: Tegel Verlof en werktijd → Overwerk → u kunt hier kiezen voor vergoedingen in tijd/verlof.

Beleid IMG

Het IMG kiest er voor gebruik te maken van de toelage, zoals opgenomen in de CAO Rijk, artikel 7.6, en niet te kiezen voor een vaste vergoeding. De vaste vergoeding kan zorgen voor disbalans tussen de verschillende teams. Door te kiezen voor de toelage is deze voor een ieder gelijk. (NB. dit is niet de vaste vergoeding TOD CAO Rijk paragraaf 7.2)

Binnen het IMG zijn afdelingen en functies waarbij B&B-diensten aan de orde zijn in verband met bereikbaarheid voor calamiteiten buiten de reguliere openingstijden (maandag t/m zaterdag van 08.00-17.30):

Afdeling	FUNCTIE	Afspraken
SEH	Bouwkundig adviseur (Mdw Behandelen en Ontwikkelen) Senior Adviseur AOS (Sr mdw Behandelen en Ontwikkelen)	7 achtereenvolgende dagen; maandag t/m vrijdag van 16.30 tot 22.00 uur; zaterdag en zondag van 08.00 tot 22.00 uur; eens in de 6 achtereenvolgende weken; BB-diensten zijn plaatsgebonden i.v.m. pc werkzaamheden en afreismogelijkheden naar AOS locatie. Conform rooster
KCDV	Coördinator Serviceloket (Mdw Behandelen en Ontwikkelen) Praktijkbegeleider (Mdw Behandelen en Ontwikkelen) Medewerker Traffic (Mdw Verwerken en Behandelen) Medewerker Serviceloket (Mdw Verwerken en Behandelen) <u>Inzet voor SEH:</u> Zaakbegeleiders Specials (Mdw Behandelen en Ontwikkelen) Zaakbegeleider (Mdw Behandelen en Ontwikkelen)	zaterdag van 08.00-17.30; eens in de 6-8 achtereenvolgende weken o.b.v. beschikbaarheid. Conform rooster
Communicatie	Redactie: Content Expert (Sr Mdw Behandelen en Ontwikkelen)	3 achtereenvolgende dagen; vrijdag (16.30-22.00), zaterdag en zondag van 08.00-18.00; eens in de 3 achtereenvolgende weken Conform rooster
Communicatie	Perswoordvoering Perswoordvoerder (Sr Mdw Behandelen en Ontwikkelen); Adviseur Stakeholdermanagement (Sr Mdw Behandelen en Ontwikkelen); Teammanager (Manager); Afdelingsmanager (Manager); Adviseur Interne Communicatie (Sr Mdw Behandelen en Ontwikkelen).	3 achtereenvolgende dagen; vrijdag (16.30-22.00), zaterdag en zondag van 08.00-18.00; eens in de 6 achtereenvolgende weken. Conform rooster
MT	Directeur (Topmanager); Afdelingsmanager (Manager).	Conform rooster

Aanwijzing

Bij aanwijzing voor B&B diensten ontvang je een schriftelijke bevestiging ondertekend door de directeur IMG. De brief wordt gearhiveerd in het personeelsdossier.

Meer informatie?

Kijk op Plek, het Rijksportaal, de CAO Rijk en P-direkt.

Aan dit informatieblad kunnen geen rechten worden ontleend.



Inleiding

Binnen het IMG wordt over het algemeen gewerkt binnen de reguliere werktijden van maandag tot en met vrijdag (8.00 – 18.00 uur). Voor enkele functiegroepen zijn onregelmatige werktijden van toepassing. Deze informatie is bedoeld voor medewerkers die worden ingeroosterd voor onregelmatige werktijden.

Wettelijk kader (in het kort)

Arbeidstijdenwet (Atw):

U mag maximaal 12 uur per dienst werken en maximaal 60 uur per week.

Een werkweek loopt van maandag 0.00 uur tot zondag 24.00 uur.

Wettelijke recht op rust

- Na een werkdag mag u minimaal 11 aaneengesloten uren niet werken.
- De rustperiode van 11 uur mag eens in de 7 dagen ingekort worden tot minimaal 8 uur. Maar dit mag alleen als het nodig is voor het werk.
- Standaard is er een wekelijkse rust van 36 uur aaneengesloten in elke periode van 7 maal 24 uur.
- De wekelijkse rust mag u ook over 14 dagen verspreiden. In dat geval moet er in elke periode van 14 maal 24 uur 72 uur rust zitten. Deze 72 uur rust hoeft u niet aaneengesloten te nemen. U kunt deze rust delen in 2 periode van tenminste 32 uur.

CAO Rijk (paragraaf 3.2)

Arbeidspatroom

Als u een arbeidspatroom heeft waardoor u regelmatig of vrij regelmatig moet werken op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, dan heeft u recht op de toelage onregelmatige dienst en de aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst.

Werk- en rusttijden

Uw leidinggevende moet bij het vaststellen van uw arbeidspatroom en bij het bepalen van uw werktijden rekening houden met de [regels van de Arbeidstijdenwet](#) voor werktijden, pauzes en rusttijden en de regels die volgen uit deze cao. Dit is om uw gezondheid te beschermen en om ervoor te zorgen dat u voldoende vrije tijd heeft.

- U hoeft alleen op zaterdagen te werken als dit voor de bedrijfsvoering wenselijk is
- u hoeft alleen op zondagen en feestdagen te werken als dit voor de bedrijfsvoering onvermijdelijk is
- als uw functie vereist dat u wel op zondagen moet werken, beperkt uw leidinggevende dit zo veel mogelijk en heeft u recht op ten minste dertien vrije zondagen per zes maanden
- als u vanwege uw religie op een andere dag in de week dan op zondag uw rustdag viert, geldt op die dag hetzelfde recht als voor het recht op vrije zondagen in plaats van op zondag
- als u 55 jaar of ouder bent bevat uw arbeidspatroom geen werktijden tussen 22.00 en 06.00 uur. Dit is alleen anders als het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en uiterlijk eindigt om 24.00 uur. Als u tussen 22.00 en 06.00 uur wel wilt werken of moet werken omdat anders de bedrijfsvoering ernstig wordt verstoord, is het alleen mogelijk dat in uw arbeidspatroom op te nemen als een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts daar positief over adviseert. Dit advies is maximaal een jaar geldig.

Werktijdsregeling IMG:

- Voor deze werktijdsregeling wordt het wettelijk kader zoals geformuleerd in de Atw en de CAO Rijk gehanteerd.
- De afspraken over werk- en rusttijden zijn gemaakt door de manager en medewerker rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden.
- De afspraken zijn schriftelijke vastgelegd en worden jaarlijks tijdens het personeelsgesprek besproken en geëvalueerd.
- De inventarisatie voor de zomer en kerstperiode vindt minimaal drie maanden van tevoren plaats en vastgelegd in het conceptrooster.
- Minimaal zes weken voor het verrichten van de werkzaamheden wordt het concept rooster opgesteld en meegegedeeld aan de medewerker.