



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

REGLEMENT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD VAN HET INSTITUUT MIJNBOUWSCHADE GRONINGEN

Inleiding

Dit reglement is een aanvulling op de in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) genoemde bepalingen.

Begripsbepalingen

Artikel 1

Dit reglement verstaat onder:

- a. de ondernemer: Het Ministerie van Economische zaken en klimaat;
- b. de onderneming: Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG);
- c. de wet: de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- d. de bestuurder: de voorzitter van het zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) Instituut Mijnbouwschade Groningen;
- e. werknemers: in de onderneming werkzame personen die een arbeidsovereenkomst hebben met de ondernemer;
- f. werknemersorganisaties: verenigingen van werknemers zoals bedoeld in artikel 9, lid 2 onder a van de wet;
- g. de bedrijfscommissie: de bedrijfscommissie voor de Overheid.

Samenstelling en zittingsduur

Artikel 2

1. De ondernemingsraad bestaat uit 9 leden.
2. De ondernemingsraad kiest uit zijn midden een voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter en een secretaris,
3. De voorzitter, of bij diens verhindering de plaatsvervangend voorzitter, vertegenwoordigt de ondernemingsraad in rechte.
4. Aan de ondernemingsraad wordt door de bestuurder een ambtelijk secretaris ter beschikking gesteld. Deze ambtelijk secretaris is onafhankelijk en maakt geen deel uit van de ondernemingsraad.
5. De ambtelijk secretaris verricht zijn/haar taken ten behoeve van de ondernemingsraad onder verantwoordelijkheid van de secretaris, of bij diens afwezigheid, de voorzitter.

Zittingsduur

Artikel 3

1. De leden van de ondernemingsraad treden om de 3 jaar tegelijk af.
2. De aftredende leden zijn direct herkiesbaar.

Vorbereiding van de verkiezing

Artikel 4

1. De organisatie van de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad geschiedt onder verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad, met uitzondering van de eerste verkiezing van de ondernemingsraad. Die geschiedt onder verantwoordelijkheid van de bestuurder.
2. De ondernemingsraad kan de organisatie van de verkiezing opdragen aan een commissie.

Actief en passief kiesrecht

Artikel 5

1. Kiesgerechtigd zijn de werknemers die op de verkiezingsdatum gedurende ten minste drie maanden in de onderneming werkzaam zijn.
2. Verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn de werknemers die op de verkiezingsdatum gedurende ten minste drie maanden in de onderneming werkzaam zijn.
3. Voor de toepassing van het bij of krachtens dit reglement bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:
 - a. degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste vijftien maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, en
 - b. degenen die vanuit de onderneming gedetacheerd zijn naar een andere door de ondernemer in stand gehouden onderneming.

Datum verkiezing

Artikel 6

1. De ondernemingsraad bepaalt na overleg met de bestuurder de datum van de verkiezing, alsmede de tijdstippen van aanvang en einde van de stemming.
2. De secretaris van de ondernemingsraad doet van een en ander mededeling aan de bestuurder, aan de in de onderneming werkzame personen en aan de werknemersorganisaties. Tussen het doen van deze mededeling en de datum waarop de verkiezing wordt gehouden, liggen ten minste dertien weken.
3. De datum van de verkiezing ligt niet eerder dan vier weken en niet later dan twee weken voor de afloop van de zittingsperiode van de aftredende leden van de ondernemingsraad.
4. De ondernemingsraad of de door hem ingestelde verkiezingscommissie kan zich bij de verkiezing laten bijstaan door een of meer stembureaus, die elk bestaan uit ten hoogste drie in de onderneming werkzame personen.

Kandidaatstelling

Artikel 7

1. Uiterlijk negen weken voor de verkiezingsdatum stelt de ondernemingsraad een lijst op van de in de onderneming werkzame personen die op de verkiezingsdatum kiesgerechtigd, respectievelijk verkiesbaar zijn en maakt hij deze lijst in de onderneming bekend.
2. Kandidaatstelling geschiedt door indiening van een lijst van een of meer kandidaten bij de secretaris van de ondernemingsraad. Deze verstrekt een gedagtekend bewijs van ontvangst op naam van degene die de lijst heeft ingediend.
3. Tot uiterlijk zes weken voor de verkiezingsdatum kunnen werknemersorganisaties kandidatenlijsten indienen.
4. Binnen een week nadat de in lid 3 bedoelde termijn is verstreken, maakt de ondernemingsraad bekend welke werknemersorganisaties kandidatenlijsten hebben

- ingediend.
5. Na de in het vorige lid bedoelde bekendmaking kunnen een of meer kiesgerechtigde werknemers die geen lid zijn van een werknemersorganisatie welke kandidaten heeft gesteld, kandidatenlijsten indienen.
 6. Tot uiterlijk drie weken voor de verkiezingsdatum kunnen de in lid 5 bedoelde kandidatenlijsten bij de secretaris van de ondernemingsraad worden ingediend.
 7. Bij elke kandidatenlijst wordt van iedere daarop voorkomende kandidaat een schriftelijke verklaring overgelegd dat deze de kandidatuur aanvaardt.
 8. De naam van een kandidaat mag slechts op één kandidatenlijst voorkomen.

Kandidatenlijsten

Artikel 8

1. De ondernemingsraad onderzoekt of de ingediende kandidatenlijsten en de kandidaten die daarop voorkomen, voldoen aan de vereisten van de wet en van dit reglement.
2. De ondernemingsraad verklaart een kandidatenlijst die niet voldoet aan de in het vorige lid bedoelde vereisten, ongeldig en doet hiervan onmiddellijk schriftelijk en met opgave van redenen mededeling aan degene(n) door wie de lijst is ingediend. Gedurende één week na deze mededeling bestaat de gelegenheid de lijst aan de gestelde vereisten aan te passen.
3. De kandidatenlijsten worden uiterlijk twee weken voor de verkiezingsdatum door de ondernemingsraad aan de in de onderneming werkzame personen bekendgemaakt.

Directe plaatsing zonder verkiezingen

Artikel 9

1. Indien er niet meer kandidaten zijn gesteld dan er plaatsen in de ondernemingsraad zijn te vervullen, vindt er geen verkiezing plaats en worden de gestelde kandidaten geacht te zijn gekozen.
2. De secretaris stelt meteen alle in de onderneming werkzame personen op de hoogte dat als gevolg van het beperkte aantal kandidaten er geen verkiezingen plaatsvinden.

Wijze van stemmen bij verkiezingen

Artikel 10

1. De verkiezing geschiedt bij geheime elektronische stemming.
2. De ondernemingsraad zorgt dat de inloggegevens tijdig langs digitale weg of reguliere post verstrekt zijn aan de stemgerechtigden om te kunnen stemmen.
3. Bij de uitvoering van de verkiezing per digitale stemming kan de ondernemingsraad gebruikmaken van de (digitale) voorzieningen en ondersteuning die daarvoor nodig zijn.
4. Op de dag / in de periode van de verkiezing brengt de kiesgerechtigde persoon zijn stem uit op de site waarop de elektronische verkiezing is geplaatst in het netwerk van de onderneming.
5. Iedere kiesgerechtigde persoon kan voor ten hoogste twee andere kiesgerechtigde personen een stembiljet invullen, mits hij door deze personen schriftelijk daartoe is gemachtigd.
6. De kiesgerechtigde persoon die een andere kiesgerechtigde wil machtigen om namens hem te stemmen, dient er zelf zorg voor te dragen dat de gemachtigde over de informatie en andere middelen beschikt die nodig is om op elektronische wijze namens hem een stem uit te brengen.

Uitbrengen van stemmen

Artikel 11

Iedere kiesgerechtigde persoon brengt evenveel stemmen uit als er zetels te bezetten zijn in de OR, tenzij er sprake is van machtiging, bedoeld in artikel 10, vijfde lid. Met dien verstande dat hij per kandidaat slechts één stem kan uitbrengen.

Tellen van stemmen

Artikel 12

Na het einde van de stemming stelt de ondernemingsraad het aantal geldige stemmen vast dat op elke kandidaat is uitgebracht. Gekozen zijn de kandidaten die achtereenvolgens het hoogste aantal stemmen hebben gekregen. Indien er voor de laatste te bezetten zetel(s) meer kandidaten zijn die een gelijk aantal stemmen hebben gekregen, beslist het lot. Bij digitale stemming wordt het proces-verbaal elektronisch gegenereerd. Het proces-verbaal wordt meteen nadat het is opgemaakt door alle leden van de verkiezingscommissie voor akkoord getekend. Zo spoedig mogelijk na het opmaken van het proces-verbaal wordt dit aan de secretaris van de ondernemingsraad gegeven.

Uitslag

Artikel 13

1. De uitslag van de verkiezing wordt door de ondernemingsraad vastgesteld en volledig bekendgemaakt aan de bestuurder, aan de in de onderneming werkzame personen en aan de werknemersorganisaties, die kandidatenlijsten hebben ingediend.
2. De uitslag van een verkiezing, waaronder de uitgebrachte stemmen, worden door de ondernemingsraad in een gesloten envelop of gesloten digitaal bestand bewaard tot tenminste drie maanden na de sluiting van de verkiezing, zodat de uitslag geverifieerd kan worden.

Voorziening in tussentijdse vacatures

Artikel 14

1. In geval van een tussentijdse vacature in de ondernemingsraad wijst de ondernemingsraad tot opvolger van het betrokken lid aan de kandidaat die volgens de uitslag van de laatstgehouden verkiezing daarvoor als eerste in aanmerking komt.
2. De aanwijzing geschiedt binnen een maand na het ontstaan van de vacature. Artikel 13 lid 1 van dit reglement is van overeenkomstige toepassing.
3. Indien er geen opvolger als bedoeld in het eerste lid van dit artikel beschikbaar is, wordt in de vacature voorzien door het houden van een tussentijdse verkiezing, tenzij binnen twaalf maanden een algemene verkiezing plaatsvindt.

Bezwaarregeling

Artikel 15

1. Iedere belanghebbende kan, binnen een week na de bekendmaking daarvan, bij de ondernemingsraad bezwaar maken tegen een besluit van de ondernemingsraad met betrekking tot:
 - a. de bepaling van de datum van de verkiezing en de tijdstippen van aanvang en einde van de stemming, zoals geregeld in artikel 6, lid 1;
 - b. de opstelling van de lijst van kiesgerechtigde en verkiesbare personen, zoals geregeld in artikel 7, lid 1;
 - c. de geldigheid van een kandidatenlijst, zoals geregeld in artikel 8;
 - d. de vaststelling van de uitslag van de verkiezing, zoals geregeld in artikel 13;
 - e. de voorziening in een tussentijdse vacature, zoals geregeld in artikel 14.
2. De ondernemingsraad beslist zo spoedig mogelijk op het bezwaar en treft daarbij de

voorzieningen die nodig zijn.

Werkwijze en secretariaat van de ondernemingsraad

Artikel 16

1. De ondernemingsraad komt in vergadering bijeen:
 - a. op verzoek van de voorzitter;
 - b. op gemotiveerd verzoek van ten minste twee leden.
2. De voorzitter bepaalt tijd en plaats van de vergadering. Een vergadering op verzoek van leden van de ondernemingsraad wordt gehouden binnen veertien dagen nadat hun verzoek daartoe door de voorzitter is ontvangen.
3. De secretaris doet op schriftelijke of elektronische wijze mededeling van de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad. Deze mededeling vindt, behalve in spoedeisende gevallen, niet later plaats dan zeven dagen voor de vergadering.
4. Een vergadering kan slechts plaatsvinden indien de meerderheid van de leden van de ondernemingsraad, als bedoeld in artikel 2, lid 1 van het reglement, aanwezig is.
5. Onder aanwezig bij de vergadering worden ook leden verstaan die via elektronische weg deelnemen aan de vergadering.
6. Bij afwezigheid van de voorzitter en van diens plaatsvervanger kiest de ondernemingsraad uit de aanwezige leden een voorzitter voor de vergadering.

Secretariaat

Artikel 17

1. De secretaris stelt in overleg met de voorzitter voor iedere vergadering een agenda op. Ieder lid van de ondernemingsraad kan de secretaris verzoeken een onderwerp op de agenda te plaatsen.
2. De secretaris brengt de agenda ter kennis van de leden van de ondernemingsraad en van de bestuurder en bevordert, zoveel als in zijn vermogen ligt, dat de in de onderneming werkzame personen van de agenda kunnen kennisnemen. Behalve in spoedeisende gevallen geschiedt de bekendmaking van de agenda niet later dan zeven dagen vóór de vergadering van de ondernemingsraad.

Beslissingen ondernemingsraad

Artikel 18

1. De ondernemingsraad beslist bij meerderheid van stemmen. Voor de bepaling of aan dit voorschrift wordt voldaan, tellen de blanco stemmen niet mee.
2. Over zaken wordt mondeling en over personen wordt schriftelijk gestemd.
3. Indien bij een besluit met betrekking tot de benoeming van een persoon geen van de kandidaten bij de eerste stemming de meerderheid haalt, vindt herstemming plaats tussen de twee kandidaten die bij de eerste stemming de meeste stemmen kregen. Bij deze herstemming is degene die de meeste stemmen heeft gekregen, gekozen. Indien de stemmen staken beslist het lot.
4. Bij staking van stemmen over een voorstel tot een door de ondernemingsraad te nemen besluit dat geen betrekking heeft op een te benoemen persoon, wordt dit voorstel op de eerstvolgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Indien dan wederom de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

Verslag vergadering

Artikel 19

1. Zo spoedig mogelijk na iedere vergadering van de ondernemingsraad maakt de secretaris daarvan een verslag en zendt hij dit in concept toe aan de leden. De leden hebben de mogelijkheid – bij voorkeur gemotiveerd – bezwaar te maken tegen de inhoud van het verslag. De ondernemingsraad beslist over de inhoud van het verslag.
2. De secretaris maakt het verslag bekend aan de in de onderneming werkzame personen en aan de bestuurder. Het aan de in de onderneming werkzame personen bekend te maken verslag bevat geen gegevens waarover ingevolge artikel 20 van de wet geheimhouding moet worden betracht.

Jaarverslag

Artikel 20

1. De secretaris stelt jaarlijks vóór 1 augustus een verslag op van de werkzaamheden van de ondernemingsraad en van de commissies van de ondernemingsraad in het afgelopen jaar. Dit verslag behoeft de goedkeuring van de ondernemingsraad.
2. De secretaris maakt het jaarverslag na de goedkeuring van de ondernemingsraad bekend aan de bestuurder en aan de in de onderneming werkzame personen.

Slotbepaling

Artikel 21

1. Dit reglement kan worden gewijzigd en aangevuld bij besluit van de ondernemingsraad.
2. Voorafgaand aan de vaststelling van de wijziging of aanvulling, stelt de ondernemingsraad de bestuurder in de gelegenheid daarover zijn standpunt kenbaar te maken.
3. In de vergadering waarin wordt besloten het reglement te wijzigen of aan te vullen, dient ten minste twee derde van het aantal leden van de ondernemingsraad, als bedoeld in artikel 2, lid 1 van het reglement, aanwezig te zijn.
4. Een dergelijk besluit behoeft een meerderheid van ten minste twee derde van de uitgebrachte stemmen. Voor de bepaling of aan dit voorschrift is voldaan, tellen blanco stemmen niet mee.
5. De ondernemingsraad maakt de wijziging of aanvulling bekend aan de in de onderneming werkzame personen en verstrekt een afschrift daarvan aan de bestuurder.

Vastgesteld op 6 januari 2022.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e
Voorzitter

5.1.2.e
Secretaris



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 7 juli 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m 1	Opening	5.1.2.e	
5 m 2	Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m 3	Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m 4	Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
20 m 5	Bepalingen OR-verkiezingen in het OR-reglement <i>Om te borgen dat tijdens de verkiezingen in 2023 geen onduidelijkheid kan ontstaan over wie wel/niet stemgerechtigd/verkiezbaar is binnen het IMG, zal de OR de bewoordingen in het OR-reglement voor kiesgerechtigde en stemgerechtigde medewerkers aanpassen/herformuleren.</i>	Allen	Besluitvormend
10 m 6	Opleidingsbeleid <i>Bij zowel managers als medewerkers is er enige onduidelijkheid over de manier waarop binnen het IMG scholingen aangevraagd moeten worden en welke kaders hiervoor gelden. De OR wil hier schriftelijk aandacht voor vragen bij de bestuurder.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m 7	Terugkoppeling werkgroep Mens in Ontwikkeling (MiO) 5.1.2.e en 5.1.2.e koppelen terug aan de OR welke onderwerpen spelen binnen de werkgroep MiO.	5.1.2.e	Informerend
10 m 8	Terugkoppeling interviews Organisatie en Besturing <i>Een aantal OR-leden is geïnterviewd voor het project Organisatie en Besturing.</i>	5.1.2.e	Informerend
5 m 9	Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	7 juli 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11/via Teams
Aanwezig:	OR:, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

Aan de agenda worden twee onderwerpen toegevoegd: terugkoppeling van de sollicitatiegesprekken voor de vertrouwenspersoon (agendapunt 9) en signaal vanuit de achterban (agendapunt 10). De gewijzigde agenda wordt vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Er zijn geen aanvullingen op de conceptbrief over de stuurinformatie. Deze brief kan verstuurd worden aan de bestuurder.
- Er is een technisch overleg ingepland over de stuurinformatie op 4 augustus. Het toegezegde instemmingsverzoek zal besproken worden in de OV op 25 augustus.
- Op 4 augustus staat ook een OR-vergadering gepland. 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn dan op vakantie, 5.1.2.e zal deze vergadering notuleren.
- 5.1.2.e heeft aan 5.1.2.e laten weten dat de OR geen opmerkingen/vragen heeft bij de gewijzigde functiebenamingen.
- Aan de OR zou het managementverslag van de Evaluatie van het CBS toegezonden worden. Het lijkt erop dat de OR opnieuw het rapport heeft ontvangen. *NB Het managementverslag was bijgesloten.*
- Vanuit de DOR heeft de OR het onderzoeksrapport "jongeren en hybride werken binnen EZK en LNV" ontvangen.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 170, 178, 187 t/m 190 en 192 t/m 195 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

Nieuwe actie n.a.v. de actielijst: Medewerkers die in het weekend werken krijgen conform cao uitbetaald volgens een speciaal weekendtarief. Maar als medewerkers deze gewerkte uren compenseren in tijd, dan wordt er geen extra tijd toegekend. De OR zal achterhalen wat hierover in de cao staat en de vraag voorleggen aan 5.1.2.e.

5. Bepaling OR-verkiezingen in het OR-reglement.

De OR bespreekt op welke manieren de OR-verkiezingen binnen het IMG georganiseerd kunnen worden en welke opties de voorkeur van de OR hebben, oftewel welke medewerkers deel mogen nemen aan OR-verkiezingen en welke termijnen daarvoor gelden.



De verkiezingscommissie neemt de bevindingen van de OR mee naar de bespreking met 5.1.2.e om te toetsen of wat de OR wil conform wetgeving is en op welke wijze dit in het reglement vastgelegd kan worden. Daarna ligt het onderwerp opnieuw ter bespreking voor binnen de OR.

6. Opleidingsbeleid

In de OV heeft de OR gemeld dat er zowel bij managers als bij medewerkers onduidelijkheid is over de manier waarop binnen het IMG scholingen aangevraagd horen te worden. De OR zal schriftelijk vragen stellen over dit onderwerp, waarbij de kernvraag is: heeft het IMG vastgesteld scholingsbeleid? Er zijn geen aanvullingen op de concept brief, deze kan verstuurd worden.

7. Terugkoppeling werkgroep Mens in Ontwikkeling

Actuele onderwerpen binnen de werkgroep zijn: hybride werken, de strategisch personeelsplanning (SPP) en leiderschapontwikkeling en cultuur.

Hybride werken

Er vindt regelmatig overleg plaats over de manier waarop het MT kan monitoren hoe de implementatie van het hybride werken loopt. Het voornemen is om te starten met een nulmeting (dit is een harde eis van de OR) in de vorm van een uitgebreide enquête, waarbij de resultaten ook op afdelingsniveau en per leeftijdsgroep inzichtelijk gemaakt kunnen worden. Na de nulmeting volgen iedere twee à drie maanden tussentijdse metingen om te voortgang te meten.

Binnen MiO is geopperd om de uitkomst van de metingen te koppelen aan de resultaten van de RI&E. De leden van de arbocommissie vragen zich af of dit al gebeurd is, omdat in het Arbo-overleg is afgesproken dat gewacht zou worden met het delen van de uitkomst van de RI&E tot ook het Arbo Plan van Aanpak gereed is. De arbocommissie zal hierover opheldering vragen in het Arbo-overleg.

Strategisch personeelsplanning (SPP)

De pilot voor de personeelsschouw is zo goed als afgerond. P&O is bezig een evaluatie op te stellen en de werkgroep verwacht op korte termijn terugkoppeling te ontvangen. Een personeelsschouw kan op basis van verschillende methoden uitgevoerd worden, in de pilot is gekozen voor de methode HR3P omdat dit beschikbaar is in P-direct. Managers beoordelen hun team en schatten de kansen en beperkingen van hun medewerkers in. De OR vraagt zich af of zonder inbreng van medewerkers een betrouwbare inschatting gemaakt kan worden. In de evaluatie zal dit aspect naar voren moeten komen. Na de evaluatie maakt het IMG een keuze voor de methode voor de organisatiebrede personeelsschouw, waarvoor de OR een instemmingsverzoek zal ontvangen. De OR wil de stand van zaken rond de personeelsschouw graag bespreken in de OV op 25 augustus.

Ontwikkeling leiderschap en cultuur

Dit onderwerp hangt nauw samen met het project 'organisatie en besturing'.

8. Terugkoppeling interviews Organisatie en Besturing

De interviews worden afgenomen door 5.1.2.e. Hij probeert in kaart te brengen hoe de organisatie nu is ingericht qua organisatie en besturing en of dit nog steeds aansluit op de dagelijkse praktijk.

Nadat de interviews afgerond zijn, zal er een klankbordgroep ingericht worden waar ook de OR een plek in kan krijgen. De OR vindt het belangrijk dat een dwarsdoorsnede van de organisatie wordt benaderd voor de interviews en de klankbordgroep. De OR zal bij 5.1.2.e navragen of ook de kleine afdelingen/teams meegenomen worden.

9. Terugkoppeling procedure 2^e vertrouwenspersoon

5.1.2.e heeft namens de OR zitting genomen in de sollicitatiecommissie voor de 2^e gespreksronde van de procedure voor de interne vertrouwenspersoon. Van de acht sollicitanten



waren toen nog twee geschikte kandidaten over. De OR ontvangt een instemmingsverzoek voor de benoeming van de geselecteerde kandidaat. De formele benoeming is door de SG.

10. Signaal vanuit de achterban

De OR is benaderd door een medewerker met een tijdelijk contract, die al langere tijd in onzekerheid verkeert of hij/zij wel of niet in aanmerking komt voor een vast contract. Hoewel de OR niet kan bemiddelen in dit individuele geval, zal de OR wel het signaal doorgeven dat er binnen de organisatie meer transparantie moet komen over de verlenging van contracten. De OR neemt dit punt mee naar het informeel overleg.

11. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverband	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e
175	Aanstelling 2e vertrouwenspersoon	Informereren naar rol MZ binnen EZK	5.1.2.e
181	Zomerborrel	Overleg verplaatsen naar de middag en koppelen aan borrel/etentje	5.1.2.e
183	Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e
184	Verzuimbeleid	IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e
186	Agressie en Geweld	Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e
191	Arbocommissie	besluit nemen over positie AS	Allen
192	Integriteitsbeleid	Bespreking binnen Serviceloket aankaarten bij afdelingsmanager	5.1.2.e
193	Weekenddiensten	Controleren of weekendtarief ook ingezet kan worden bij tijd voor tijd	5.1.2.e
194	Hybride werken	Uitkomst RI&E koppelen aan nulmeting. Navragen of RI&E rapport al gedeeld is met Mens in Ontwikkeling	arbocommissie
195	Organisatie en besturing	Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	5.1.2.e
196	Aanstellingsbeleid	Onduidelijkheid over verlenging contracten/omzetting naar vast benoemen in informeel overleg	5.1.2.e

Datum: 21-06-2022

Betreft: Opleidingsbeleid IMG

Geachte mijnheer Houdijk, beste Hans,

Bij de OR is het signaal binnengekomen dat zowel medewerkers als managers moeite hebben om opleidingen georganiseerd te krijgen. Er is veel onduidelijkheid over wie de verantwoordelijkheid op zich mag/moet nemen bij het organiseren van afdelingsbrede scholingen, wanneer zelf een scholingsaanvraag gedaan mag worden en wanneer dit via RVO loopt. Kortom, het is onduidelijk welk beleid hiervoor is vastgesteld en welke (ambtelijke) procedures gevolgd moeten worden.

De OR wil graag helder krijgen wat het scholingsbeleid van het IMG is en welke richtlijnen er zijn voor de praktische uitvoering. Daaruit voortvloeiend heeft de OR de volgende vragen:

- Heeft het IMG vastgesteld opleidingsbeleid? En zo ja, kan dit toegezonden worden aan de Ondernemingsraad?
- Als het IMG niet beschikt over vastgesteld scholingsbeleid, zijn er dan wel voornemens om dit vast te stellen?
- Waar kunnen medewerkers informatie vinden over de juiste manier om een scholing aan te vragen?
- Is het mogelijk de richtlijnen voor het aanvragen en organiseren van opleidingen nogmaals onder de aandacht te brengen van medewerkers én managers?
- Bij wie kunnen medewerkers terecht als hun manager hun opleidingsvragen niet kunnen beantwoorden?
- Bij wie kunnen managers terecht als zij vragen hebben over het organiseren van scholing en/of de scholingsaanvraag van één van hun medewerkers?
- Hoe wordt voorkomen dat er willekeur ontstaat? Hoe wordt geborgd dat alle medewerkers dezelfde kansen en mogelijkheden krijgen?
- Wat is de rol van de IMG Academie binnen het opleidingsbeleid?

De OR stelt een schriftelijke beantwoording van bovenstaande vragen op prijs. Mocht u nog vragen hebben over deze brief, dan licht de OR de inhoud graag toe.

Namens de OR IMG,

5.1.2.e

Voorzitter

5.1.2.e

Secretaris

AANPASSING BEPALINGEN M.B.T DE VERKIEZINGEN IN HET OR-REGLEMENT

In het OR-reglement staat bij in Artikel 5 nu het volgende over de verkiesbare en kiesgerechtigde medewerkers:

1. Kiesgerechtigd zijn de werknemers die op de verkiezingsdatum gedurende ten minste drie maanden in de onderneming werkzaam zijn.
2. Verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn de werknemers die op de verkiezingsdatum gedurende ten minste drie maanden in de onderneming werkzaam zijn.
3. Voor de toepassing van het bij of krachtens dit reglement bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:
 - a. degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste vijftien maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, en
 - b. degenen die vanuit de onderneming gedetacheerd zijn naar een andere door de ondernemer in stand gehouden onderneming.

Toelichting bij artikel 5 lid 1 en 2:

Bij de begripsbepalingen staat: werknemers zijn "in de onderneming (=IMG) werkzame personen die een arbeidsovereenkomst hebben met de ondernemer (=EZK)". Dit betekent dat ALLE ambtelijke medewerkers met een vaste/tijdelijke aanstelling bij EZK, die minimaal 3 maanden werkzaam zijn voor het IMG, passief en actief kiesrecht hebben bij de OR-verkiezingen.

Toelichting bij artikel 5 lid 3-a:

Na 15 maanden worden ook allen die "krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek" werkzaamheden hebben verricht voor het IMG gezien als "in de onderneming werkzame personen". Dit betekent dat zij na 18 maanden (15+3=18 maanden) actief en passief kiesrecht krijgen.

Onder artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek vallen niet alleen uitzendkrachten, maar alle werknemers die door een uitleenbedrijf, zoals uitzendbureaus, detacheerbedrijven, banenpools enz., ter beschikking worden gesteld aan andere organisaties. Uitleen door bedrijven met andere bedrijfsactiviteiten - en detachering binnen concernverband - valt hier niet onder. Ook de inhuur van zzp-ers valt hierbuiten.

Bij de vorige verkiezingen is het hier fout gelopen: De OR had de intentie alleen uitzendkrachten actief en passief kiesrecht te geven, P&O heeft de bepaling – terecht - ruimer geïnterpreteerd, maar heeft vervolgens bij de uitvoering – onterecht – ook medewerkers die op andere wijze zijn ingehuurd medezeggenschapsrechten toebedeeld.

Wat kan/mag de OR wijzigen met betrekking tot de medezeggenschapsrechten in de onderneming?

De Wet op de Ondernemingsraden is een minimumregeling; afwijking van de WOR in het voordeel van de medewerkers, is altijd mogelijk. De OR en de ondernemer de medezeggenschapsrechten niet beperken. Met andere woorden:

- De OR kan de periode per wanneer medewerkers actief en/of passief kiesrecht verwerven verkorten (WOR artikel 6, lid 5)
- De OR kan medewerkers uitgeleend aan het IMG door bedrijven met andere bedrijfsactiviteiten, detachering binnen concernverband en zzp-ers actief en/of passief kiesrecht geven indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van wet. Dit kan alleen in overeenstemming met de bestuurder (WOR artikel 6, lid 4)

NB Als de groep "in de onderneming werkzame personen" wordt uitgebreid met nieuwe groepen medewerkers heeft dit niet alleen gevolgen voor het aantal medewerkers dat deelneemt aan de OR-verkiezingen. Dit kan ook gevolgen hebben voor het aantal zetels binnen de OR.

STAPPENPLAN

Stap 1: Bepalen aan welke groepen medewerkers de OR kiesrecht wil geven

MOGELIJKHEDEN:

1. Reglement inhoudelijk **ongewijzigd** laten: Naast ambtelijke medewerkers hebben alle medewerkers die onder de uitzendovereenkomst vallen – uitzendkrachten EN andere medewerkers die via een uitleenbedrijf bij het IMG werkzaam zijn – medezeggenschapsrechten. In het reglement verduidelijken welke groepen medewerkers medezeggenschapsrechten hebben en waarom.
2. Medezeggenschapsrechten uitbreiden naar medewerkers uitgeleend aan het IMG door bedrijven met andere bedrijfsactiviteiten. Dit betekent kiesrecht voor alle ambtelijke medewerkers en **alle gedetacheerden** (vanuit detacheringbureaus, andere rijksorganisaties én andersoortige ondernemingen, zoals advocatenkantoren enz.).
3. Medezeggenschapsrechten uitbreiden naar zzp-er/freelancers (ingehuurd via bemiddelingsbureaus). Dit betekent kiesrecht voor **alle medewerkers** die werkzaamheden verrichten voor het IMG.

Stap 2: Bepalen met welke termijn de OR de verschillende groepen medewerkers actief en/of passief kiesrecht wil geven.

MOGELIJKHEDEN:

1. Alle medewerkers (ambtelijk en extern) krijgen actief en passief kiesrecht na 3 maanden in de organisatie werkzaam te zijn geweest.
2. Er is/blijft onderscheid tussen wanneer ambtelijke medewerkers en (bepaalde groepen) externe medewerkers kiesrecht krijgen. Dit onderscheid is er ook nu in het reglement.
3. Onderscheid aanbrengen tussen de termijnen voor actief kiesrecht en passief kiesrecht. Dit kan alleen door voor (bepaalde groepen) medewerkers de termijn voor actief of passief kiesrecht te verkorten.

Stap 3: Een duidelijke motivatie voor de gemaakte keuze(s) kunnen verwoorden

Stap 4: Indien de OR nieuwe groepen medewerkers kiesrecht wil geven in overleg gaan met de bestuurder

Stap 5: Het OR-reglement aanpassen

Stap 6: Communicatie naar de medewerkers

Kiesgerechtigde en verkiesbare medewerkers bij OR-verkiezingen

Bij de afgelopen OR-verkiezingen is de OR erachter gekomen dat het personeelsbestand van het IMG wat ingewikkelder in elkaar steekt dan verwacht. Om ervoor te zorgen dat dit tijdens de verkiezingen in 2023 allemaal goed geregeld is en er geen discussie kan zijn over wie wel/niet stemgerechtigd/verkiezbaar is wil de OR tijdens de komende OR-scholing aan de slag met het herformuleren van de voorwaarden voor de kiesgerechtigde en stemgerechtigde medewerkers in het OR-reglement.

Stap 1 hierbij is om in kaart te brengen welke verschillende groepen medewerkers te onderscheiden zijn binnen het IMG:

Ambtelijke medewerkers

- ambtelijke medewerkers (vast);
- ambtelijke medewerkers (tijdelijk);
- medewerkers die zijn gedetacheerd aan een andere organisatie/dienst binnen het Rijk
- medewerkers die vanuit andere rijksorganen zijn gedetacheerd aan het IMG

Bij P&O staan bovenstaande groepen geregistreerd als ambtelijke medewerkers. Belangrijk detail: ambtelijke medewerkers hebben niet rechtstreeks een arbeidscontract met het IMG, maar met EZK – meer specifiek RVO. Dit maakt de definiëring van de groep medewerkers die gedetacheerd zijn aan andere rijksonderdelen lastig. Bij P&O zijn op dit moment geen gevallen bekend. De groep “gedetacheerden vanuit andere rijksonderdelen aan het IMG” is voor P&O wel te achterhalen.

Externe medewerkers

- uitzendkrachten (meesten via Start People);
- gedetacheerden/externe inhuur via een detacheringsbureau
- gedetacheerden/externe inhuur via een bedrijf (bijvoorbeeld een advocatenkantoor)
- zzp-ers via een bureau (Het IMG heeft geen contracten met individuele zzp-ers.)

De inhuur van externen (gedetacheerden) gebeurt op twee verschillende manieren:

1. Via de mantel wordt een vacature uitgezet, P&O ontvangt de cv's en kiest de meest geschikte kandidaat. De betreffende persoon wordt vervolgens via het bureau/bedrijf ingehuurd en ingezet binnen het IMG. (inhuurovereenkomst)
2. Het IMG benadert een bureau met een specifieke (advies)opdracht/klus/aanvraag en vervolgens levert het bureau een geschikte kandidaat aan het IMG. In dit geval wordt een individu ingehuurd via het bureau op basis van een opdracht met een afgesproken budget. (opdrachtovereenkomst)

Zowel met detacheringsbureaus als met 'bedrijven' zijn zowel inhuurovereenkomsten als opdracht- overeenkomsten afgesloten. P&O kan onderscheid maken op basis van type contract en type bedrijf (inleenbedrijf, bemiddelingsbureau of andersoortige onderneming), maar dit is echt handwerk.

Het standaard onderscheid wat aangebracht wordt door P&O tussen de verschillende groepen medewerkers is:

- Ambtelijk vast
- Ambtelijk tijdelijk
- Uitzendkrachten
- Externe inhuur/gedetacheerden
- Incidenteel: gedetacheerden vanuit andere rijksonderdelen.
-

Formatie en bezetting december 2021

SPP IMG JAAR 2021 & 2022	Formatie vast incl. WD en IMS o.b.v. 9 maanden	Formatie tijdelijk incl. WD en IMS o.b.v. 9 maanden	Totaal formatie	Bezetting ambtelijk vast	Bezetting Ambtelijk Tijdelijk	Bezetting IF Inleen	Bezetting Inhuur start people	Bezetting Inhuur overig	Totaal bezetting vast	Totaal bezetting tijdelijk	Totaal bezetting
IMG	430,9	358,5	789,4	270,9	149,7	12,9	81,8	193,7	270,9	438,1	709,0



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 21 juli 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m 1	Opening	5.1.2.e	
5 m 2	Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m 3	Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m 4	Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m 5	Terugkoppeling Arbocommissie <i>Terugkoppeling over belangrijke thema's in het Arbo-overleg: de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en Arbo Plan van Aanpak, ziekteverzuim en het verzuimprotocol.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
10 m 6	Terugkoppeling Begroting 2023 <i>De financiële commissie heeft een toelichting gekregen op de begroting 2023 en deelt de bevindingen met de OR.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
10 m 7	Terugkoppeling Bewust belonen <i>De OR heeft informatie opgevraagd over het rijksbeleid en EZK-beleid Bewust Belonen. Vorige week heeft de commissie gekeken in hoeverre het IMG beleid past binnen het beleid van EZK en het Rijk.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
10 m 8	Kwartaalbericht <i>De OR plaatst ieder kwartaal een bericht op Plek over de bezigheden van de OR. Doel: het nieuwe bericht vaststellen, zodat het op Plek geplaatst kan worden.</i>	5.1.2.e	Ter vaststelling
5 m 9	Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 21 juli 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11/via Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De OR heeft nog niet ingestemd met het beleid Hybride werken, mede omdat de evaluatie naar de mening van de OR nog niet stevig genoeg was vormgegeven. Binnen de werkgroep hybride werken wordt nu druk gewerkt aan de evaluatie en de bijbehorende nulmeting. De nulmeting staat gepland voor half augustus, dit is voorafgaand aan de afronding van het instemmingstraject. Voor de OR is dit geen bezwaar; de nulmeting is voor de OR een belangrijk instrument om te onderzoeken hoe medewerkers denken over het hybride werken.
- Er is een WOO-verzoek binnengekomen waarin gevraagd wordt om alle vergaderstukken van de Ondernemingsraad IMG sinds de oprichting in 2020. Het verzoek is in behandeling genomen, op dit moment is het afwachten wat het IMG precies moet aanleveren.
- De OR is in afwachting van een instemmingsverzoek voor stuurinformatie uit Mira. Daarnaast verzamelt het IMG al heel lang stuurinformatie over inbound-gesprekken bij het Serviceloket en Planning en feedback van aanvragers via de Klanttevredenheidsonderzoeken. Deze informatie blijkt nu ook persoonlijk teruggekoppeld te worden, mogelijk zonder goede grondslag(en). De OR constateert hetzelfde als rondom het verzoek over stuurinformatie voor Mira: Waarom is het nodig? Wat doen we er mee? Onder welke voorwaarden verzamelen we deze gegevens? Heeft er een Data Protection Impact Assessment (DPIA) plaatsgevonden? Op 4 augustus staat een technisch overleg gepland. De OR-voorzitter zal 5.1.2.e informeren over de vragen die de OR zal stellen in het technisch overleg.
- Op 4 augustus is de afscheidsreceptie van 5.1.2.e. Ook een aantal OR-leden zullen aansluiten. 5.1.2.e regelt een afscheidscadeau namens de OR.
- De verkiezingscommissie heeft op 8 juli jl. overlegd met 5.1.2.e over de bepalingen t.a.v. de verkiezingen in het OR-reglement. 5.1.2.e heeft – na overleg met 5.1.2.b – laten weten dat hoe de OR het nu wil erg gecompliceerd is. Zijn advies is om de termijnen voor actief en passief kiesrecht voor externe medewerkers gelijk te schakelen. Mocht de OR vast willen houden aan het huidige voorstel, dan kan de OR beter rechtstreeks contact opnemen met Sprengers. De verdere bespreking van dit onderwerp wordt gepland in een OR-vergadering na de vakantieperiode.
- Informeel is aan de OR-voorzitter en secretaris een voorstel voor een “veeg organisatiebesluit (OB)” voorgelegd. Kleine organisatiewijzigingen, waarvoor geen adviesaanvraag nodig is, kunnen op deze manier in een soort verzamel-besluit voorgelegd worden aan de OR. Enige kanttekening is de factor tijd: als een besluit pas na een aantal maanden aan de OR wordt



- voorgelegd, hoe kan de OR dan nog invloed uitoefenen? Een oplossing zou zijn om al tijdig het gesprek te voeren in de OV over de voorgenomen organisatiewijziging en het belang wat OR en directie hieraan toekennen.
- Uit de MT-verslagen blijkt dat de prioriteit van het IMG de komende tijd nog altijd ligt bij Basis op Orde, en dan vooral op de benodigde ICT-inzet. Desondanks wordt er ook al vooruitgekeken naar de toekomst: wijzigingen in bestaande procedures, VES 2.0, beschikbare gelden voor een heel nieuw ICT platform.
 - Ingekomen stukken:
 - o DGO-verslagen uit 2021 en 2022
 - o Agenda bestuursvergadering 14.07.22
 - o Jaarrapportage 2021 EZK

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 175 en 192 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Terugkoppeling vanuit de arbocommissie

In het laatste Arbo-overleg is het volgende besproken:

- De werkzaamheden in de IMG-bouwdelen zijn afgerond. Het klimaatsysteem van Cascade werkt weer naar behoren.
- Het concept Arbo Plan van Aanpak is gereed, op 9 augustus zal dit worden besproken met de arbocommissie.
- **5.1.2.e** heeft inmiddels een begin gemaakt met het ontbrekende PSA-onderdeel van de RI&E. De 3 pijlers van het onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zijn agressie, werkdruk en ongewenste omgangsvormen.
- Het ziekteverzuim blijft onverminderd hoog – niet alleen binnen IMG. **5.1.2.e** heeft **5.1.2.e** verzocht een verdiepende analyse op te stellen om meer inzicht te krijgen in de oorzaken voor de hogere verzuimcijfers.

6. Terugkoppeling Begroting 2023

Op 12 juli heeft **5.1.2.e** aan de financiële commissie een toelichting gegeven op de begroting.

De rijksbegroting wordt vastgesteld op Prinsjesdag. Ieder jaar moeten de organisaties binnen de departementen daarom vóór 1 april een begroting voor het komende kalenderjaar doorgeven. Het IMG stelt deze begroting op in nauwe samenwerking met de afdelings- en teammanagers, met als leidraad de strategische agenda en de strategische personeelsplanning. Omdat de begroting dermate vroeg moet worden opgesteld bestaat deze vooral uit schattingen. Vervolgens wordt ieder kwartaal de begroting bijgesteld.

7. Terugkoppeling Bewust Belonen

Op basis van de informatie over het Rijksbeleid en EZK-beleid heeft de OR-commissie geconcludeerd dat het IMG een eigen koers vaart m.b.t. Bewust Belonen. De OR besluit om het onderwerp Bewust Belonen voorlopig te laten rusten.

8. Kwartaalbericht

De OR kan zich vinden in de opzet voor het Kwartaalbericht. Het bericht wordt met een kleine aanpassing op korte termijn op Plek geplaatst.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Acties

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e
181	Zomerborrel	Overleg verplaatsen naar de middag en koppelen aan borrel/etentje	5.1.2.e
183	Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e
184	Verzuimbeleid	IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker	5.1.2.e
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e
186	Agressie en Geweld	Informeren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e
191	Arbocommissie	besluit nemen over positie AS	Allen
193	Weekenddiensten	Controleren of weekendtarief ook ingezet kan worden bij tijd voor tijd	5.1.2.e
194	Hybride werken	Uitkomst RI&E koppelen aan nulmeting. Navragen of RI&E rapport al gedeeld is met Mens in Ontwikkeling	arbocommissie
195	Organisatie en besturing	Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	5.1.2.e
196	Aanstellingsbeleid	Onduidelijkheid over verlenging contracten/omzetting naar vast benoemen in informeel overleg	5.1.2.e
5.1.2.e			
198	Bepalingen OR-verkiezingen	Bespreken termijnen voor deelname verkiezingen	Allen

Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
OR-vergadering	23-1-2022			
OR-vergadering	25-5-2022		in behandeling	16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept
OR-vergadering	9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
OR-vergadering	9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
OR-vergadering	9-6-2022	na de zomer		
OR-vergadering	9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed, uitstel tot najaar
OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling	13/6 gemaild
OR-vergadering	23-6-2022	7-7-2022		
OR-vergadering	7-7-2022		in behandeling	
OR-vergadering	7-7-2022		in behandeling	
OR-vergadering	7-7-2022			
OR-vergadering	7-7-2022			
OR-vergadering	21-7-2022			
OR-vergadering	21-7-2022			Advies van ^{5.1.2.e} om termijnen voor acties en passief kiesrecht externen gelijk te schakelen

Kwartaalbericht Zomer 2022

Een nieuw seizoen, een nieuw kwartaalbericht. Graag vertellen we waar we de afgelopen maanden mee bezig zijn geweest en wat er aan zit te komen.

Advies- en instemmingsaanvragen

De belangrijkste adviesaanvraag die we ontvangen hebben was het Voorgenomen Organisatiebesluit voor de oprichting van de teams Informatievoorziening en het Regiebureau. Een logische wijziging van onze organisatie en een waar de betrokken collega's zich ook allemaal in kunnen vinden. De OR heeft daarom ook een positief advies uitgebracht.

Hybride Werken blijft een belangrijk speerpunt van de OR. We hebben daarom een initiatiefvoorstel bij de bestuurder neergelegd met onze ideeën en aanbevelingen om tot goed beleid te komen. Dit heeft geleid tot een instemmingsverzoek waarmee de OR niet in kon stemmen. Inhoudelijk kunnen we ons goed vinden in de gekozen weg. Er missen echter twee belangrijke zaken: een evaluatie en ondersteuning voor de managers.

Als je keuzes maakt en een weg inslaat is het belangrijk om terug te kijken zodat je eventueel bij kunt sturen. We zijn met de betrokken adviseurs bezig om een nulmeting en verdere evaluaties op te zetten zodat we zeker zijn dat we de juiste keuzes hebben gemaakt rondom hybride werken. En zo niet dan kunnen we bijsturen. Nu het zomer is voelt Corona en massaal verplicht thuiswerken misschien ver weg maar wij willen graag goed voorbereid de herfst in gaan. Het tweede punt wat beter moet is de geboden ondersteuning aan onze managers. IMG kiest er voor om de managers het beleid uit te laten voeren. Als OR zien we echter dat er steeds meer werk bij de managers terecht komt zonder dat er werk verdwijnt of er extra ondersteuning bij komt. We hebben daarom gevraagd welke stappen IMG gaat zetten om er voor te zorgen dat managers ook daadwerkelijk tijd en ruimte hebben om dit beleid uit te gaan voeren.

Lopende zaken

De werkdruk bij de managers blijft ook in bredere zin een belangrijk aandachtspunt. IMG is bezig om een Strategische Personeelsplanning te maken, denkt na over hoe leiderschap er uit moet zien, onderzoekt de organisatie en besturing en wil na de zomer een Personeelsschouw uitvoeren. Allemaal belangrijke zaken die ons helpen om op lange en middellange termijn ons werk goed te doen. We verwachten echter ook dat dit extra werk op zal leveren voor managers die het al erg druk hebben. IMG moet daarom ook stappen zetten om er voor te zorgen dat er ruimte blijft voor persoonlijke aandacht, ontwikkeling en een goed gesprek tussen manager en teamlid.

Op 11 juli is de nieuwe CAO voor Rijksambtenaren getekend door de vakbonden en de verantwoordelijke minister. Zo'n 90% van leden van FNV, CNV, CMHF en de Rijksvakbonden hebben vóór de nieuwe CAO gestemd. Dit betekent dat de lonen deze maand omhoog gaan waarbij de laagste schalen er het meest op vooruit gaan. Zo gaat het minimumloon naar 14 euro per uur. P&O heeft in [dit bericht](#) nog meer veranderingen op een rijtje gezet.

Reageren? Meedenken?

We horen graag wat jij van deze of andere onderwerpen vindt. Is er heel veel gaande binnen en buiten onze organisatie wat misschien vragen oproept of waarover je wat kwijt wilt. Je kunt ons op verschillende manieren bereiken. Mailen kan naar [5.1.2.i \(contactgegevens\)](#) of naar ieder lid persoonlijk. Een overzicht vind je hier. Ons fysieke spreekuur vervalt gedurende de zomermaanden maar ons digitale spreekuur blijft open. Laat vooral wat van je horen!



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 4 augustus 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m 1	Opening	5.1.2.e	
5 m 2	Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m 3	Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m 4	Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m 5	Terugkoppeling vanuit informeel overleg	5.1.2.e	Ter informatie
20 m 6	Vorbereiding technisch overleg Stuurinformatie	Allen	Ter bespreking
10 m 7	Opleidingsbeleid <i>Schriftelijke reactie van de bestuurder op de brief van de OR met vragen over het opleidingsbeleid</i>	Allen	Ter bespreking
10 m 8	Hybride werken <i>Schriftelijke reactie van de bestuurder op het afwijzen van het instemmingsverzoek door de OR</i>	Allen	Ter bespreking
5 m 9	Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 4 augustus 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11/via Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

Aan de agenda wordt een onderwerp (punt 9) toegevoegd: terugkoppeling over de gevraagde lijst van vacatures.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De planning voor de nulmeting voor hybride werken is bekend, het streven is dat de vragenlijst 24 augustus klaar is en dan ook wordt uitgezet.
- De OR heeft een WOO-verzoek ontvangen van 5.1.2.e, de stukken kunnen in twee keer worden aangeleverd, verdeeld over vergaderjaren, dus het eerste deel is 2020/2021 en tweede deel is 2021/2022. Het eerste deel is door 5.1.2.e klaargezet en naar de WOO-medewerker gestuurd, hier wordt een controle uitgevoerd op privacy en bedrijfsgevoelige informatie, waar nodig wordt dit weggelakt. Het verzoek gaat om notulen, agenda, jaarverslag en stukken van de artikel 24 overleggen.
- Ingekomen stukken gaan over onderwerpen 7, 8 en 9 op de agenda en worden daar verder besproken.
- De reactie op "tijd voor tijd" m.b.t. bereikbaarheidsdiensten wordt in het Arbo-overleg opgepakt.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 197 en 196 zijn afgerond.

Nieuwe actie n.a.v. de actielijst: geen.

5. Terugkoppeling informeel overleg.

- Naar aanleiding van een eerder signaal over contractverlengingen is er gesproken over dit onderwerp. Vanuit de regelgeving is een maand voor het aflopen van het contract informeren voldoende. Echter is er aangegeven dat vanuit goed werkgeverschap er gekeken kan worden naar een eerder moment om dit gesprek met een betreffende medewerker te voeren, echter te vroeg kan ook negatieve gevolgen hebben, 6 maanden voor die tijd lijkt niet passend. P&O gaat in gesprek met managers om te kijken wat een goede middenweg is.



- In de MT stukken stond iets opgenomen over een nieuw IT-systeem, bij navragen bleek het hierbij om een brainstormsessie te gaan, maar er zijn hier op dit moment geen concrete plannen voor.
- In het informeel overleg is het WOO-verzoek gemeld zodat de bestuurder op de hoogte is.
- Er is gesproken over de signalen betreffende hoge werkdruk. Dit is bekend en er wordt onderzoek gedaan naar de verzuimcijfers en de afwijkingen hierin per afdeling.
- Ook is het punt Hybride werken besproken, hierbij is ook door beide partijen aangegeven dat de druk op de manager bekeken moet worden en dat er gekeken moet worden of er alternatieven zijn. De bestuurder heeft de OR verzocht om hierover na te denken en dit in de volgende OV vergadering terug te koppelen.

6. Voorbereiding technisch overleg Stuurinformatie

De eerste vraag is of er al een standpunt vanuit de OR is en of het al de tijd is om deze te delen. De conclusie hierover was dat het beter is om eerst het technisch overleg neutraal te benaderen en kritische vragen te stellen. Hieronder de vragen en opmerkingen over het ingekomen stuk:

- Het stuk lijkt niet samenhangend, er is sprake van contradicties;
- Het stuk is nog niet volledig;
- Wie heeft er nu toegang tot de informatie en waar zit de controle hierop?
- Wanneer deze cijfers niet meegenomen mogen worden in de P-cycli, hoe wordt dit dan gewaarborgd?
- Wat is de betrouwbaarheid van de gebruikte cijfers?
- Welke alternatieven zijn overwogen?
- Waarom is het noodzakelijk en wat levert het op?

7. Opleidingsbeleid

Er is een reactie binnengekomen op de vraag wat het opleidingsbeleid is binnen het IMG. Dit was een van de ingekomen stukken. Hierin is te lezen dat het IMG geen eigen opleidingsbeleid heeft maar de Rijks CAO volgt. Wel is er besproken dat er wordt onderzocht hoe het opleidingsbeleid wordt geïmplementeerd per afdeling. Dit wordt gedaan door P&O, waarna de OR weer kan reageren.

8. Hybride werken

Zoals vermeld onder Actualiteiten loopt er een actie op het hybride werken, er wordt gewerkt aan een vragenlijst voor de nulmeting. Voor dit punt is het nu wachten op deze resultaten.

9. Vacatures

Er is door de OR een uitvraag gedaan naar een overzicht van openstaande vacatures binnen het IMG, de reactie hierop is opgenomen in de ingekomen stukken. De inhoud van de reactie is dat het niet eenvoudig is zo'n lijst te vervaardigen, dit omdat deze vacatures zich in verschillende stadia bevinden en dit lastig is bij te houden. Tijdens het overleg is afgesproken dat de signalen over eventuele onduidelijkheden betreffende vacatures en invullingen daarvan wordt bijgehouden door de OR-leden. Dit om te inventariseren of de OR hier iets proactief mee zou willen doen.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.

Datum: 21-6-2022

Betreft: Instemmingsverzoek Hybride Werken

Geachte meneer Houdijk, beste Hans,

Op 18 mei 2022 is op grond van artikel 27 lid 1 sub d van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan de Ondernemingsraad IMG (OR) advies gevraagd over het voorgenomen besluit met betrekking tot het Hybride Werken.

De OR van IMG kan op dit moment niet instemmen met het voorliggende verzoek over de implementatie van Hybride Werken. Hiervoor zijn twee redenen:

- In het voorstel wordt aangegeven dat het IMG over twee maanden het ingevoerde beleid wil gaan evalueren. Er ontbreekt echter wat er precies geëvalueerd wordt: Wanneer is dit beleid een succes? Welke KPI's wil het IMG gaan meten en waar ligt de drempel voor succes? De OR is uitgenodigd om mee te denken over de evaluatie en werkt hier graag aan mee. Echter om een goede evaluatie te doen is het van belang om vooraf inzicht te krijgen in de doelen van de organisatie en dit gekozen beleid. De OR hoort graag wat de succesfactoren zijn en hoe deze geëvalueerd worden: Is er 'stip aan de horizon' die we nastreven? Wat is doorslaggevend voor het succes, is de productie bepalend of is het medewerkersgeluk bepalend? Of een mix van beiden?
- In het voorstel wordt aangegeven dat het zwaartepunt van de implementatie bij de (afdelings-)managers gelegd wordt. Deze moeten het gesprek aan gaan, afspraken maken, controleren of het beleid tot het juiste resultaat leidt en medewerkers enthousiasmeren. De OR ziet hier een groot risico. Managers ervaren een enorme werkdruk waarbij door invoering van dit beleid hun takenpakket nog groter wordt. De OR hoort graag hoe het IMG borgt dat managers voldoende tijd en ruimte hebben om dit nieuwe beleid succesvol te implementeren. Welke taken laten managers liggen? Hoe gaat het IMG hen hierbij ondersteunen? Hoeveel prioriteit heeft de invoering van dit nieuwe beleid ten opzichte van andere managementtaken? Hoe voorkomt het IMG dat er (grote) verschillen tussen afdelingen ontstaan? Hierin is ook de koppeling met het voorgaande punt te maken: doordat onduidelijk is waarop geëvalueerd wordt is ook onduidelijk waarop managers moeten sturen. De OR ziet graag een nader uitgewerkt plan waarin deze zorgen weggenomen worden.

De OR ontvangt graag op beide punten een nadere toelichting en uitwerking van het gekozen beleid, zodat zij alsnog in kan stemmen met het instemmingsverzoek Hybride Werken. In de tussentijd blijven we als OR graag actief betrokken bij dit onderwerp om de kans op het succesvol implementeren van dit beleid zo groot te maken.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e

Voorzitter

5.1.2.e

5.1.2.e

Secretaris

Actielijst OR

nr	onderwerp
133	OR-verkiezingen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG
181	Zomerborrel
183	Vertrouwenspersoon
184	Verzuimbeleid
185	Toekomstscenario's IMG
186	Agressie en Geweld
191	Arbocommissie
193	Weekenddiensten
194	Hybride werken
195	Organisatie en besturing
198	Bepalingen OR-verkiezingen
199	Reactie tijd voor tijd
200	Hybride werken

omschrijving	verantwoordelijke	Overleg
Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering
i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering
Overleg verplaatsen naar de middag en koppelen aan borrel/etentje	5.1.2.e	OR-vergadering
Uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e	OR-vergadering
IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e	OR-vergadering
5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering
Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e	OR-vergadering
besluit nemen over positie AS	Allen	OR-vergadering
Controleren of weekendtarief ook ingezet kan worden bij tijd voor tijd	5.1.2.e	OR-vergadering
Uitkomst RI&E koppelen aan nulmeting. Navragen of RI&E rapport al gedeeld is met Mens in Ontwikkeling	arbocommissie	OR-vergadering
Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	5.1.2.e	OR-vergadering
Bespreken termijnen voor deelname verkiezingen	Allen	OR-vergadering
Reactie bestuurder op tijd voor tijd behandelen in Arbo overleg	5.1.2.e	OR-vergadering
Bestuurder heeft de OR gevraagd mee te denken over hoe de rol van de managers in te vullen	Allen	Informeel overleg

datum	deadline	status	opmerkingen
23-1-2022			
		in behandeling	
25-5-2022			16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept
9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
9-6-2022	na de zomer		
9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed, uitstel tot najaar
9-6-2022		in behandeling	13/6 gemaild
23-6-2022	7-7-2022		
7-7-2022		in behandeling	
7-7-2022		in behandeling	
7-7-2022			
21-7-2022			Advies van 5.1.2.e om termijnen voor acties en passief kiesrecht externen gelijk te schakelen
4-8-2022			De reactie van de bestuurder van 2 augustus wordt behandeld in het Arbo overleg
4-8-2022			

Actielijst OR

nr	onderwerp
133	OR-verkiezingen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG
181	Zomerborrel
183	Vertrouwenspersoon
184	Verzuimbeleid
185	Toekomstscenario's IMG
186	Agressie en Geweld
191	Arbocommissie
193	Weekenddiensten
194	Hybride werken
195	Organisatie en besturing
198	Bepalingen OR-verkiezingen
199	Reactie tijd voor tijd
200	Hybride werken

omschrijving	verantwoordelijke	Overleg
Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering
i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering
Overleg verplaatsen naar de middag en koppelen aan borrel/etentje	5.1.2.e	OR-vergadering
Uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e	OR-vergadering
IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e	OR-vergadering
5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering
Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e	OR-vergadering
besluit nemen over positie AS	Allen	OR-vergadering
Controleren of weekendtarief ook ingezet kan worden bij tijd voor tijd	5.1.2.e	OR-vergadering
Uitkomst RI&E koppelen aan nulmeting. Navragen of RI&E rapport al gedeeld is met Mens in Ontwikkeling	arbocommissie	OR-vergadering
Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	5.1.2.e	OR-vergadering
Bespreken termijnen voor deelname verkiezingen	Allen	OR-vergadering
Reactie bestuurder op tijd voor tijd behandelen in Arbo overleg	5.1.2.e	OR-vergadering
Bestuurder heeft de OR gevraagd mee te denken over hoe de rol van de managers in te vullen	Allen	Informeel overleg

datum	deadline	status	opmerkingen
23-1-2022			
		in behandeling	
25-5-2022			16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept
9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
9-6-2022	na de zomer		
9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed, uitstel tot najaar
9-6-2022		in behandeling	13/6 gemaild
23-6-2022	7-7-2022		
7-7-2022		in behandeling	
7-7-2022		in behandeling	
7-7-2022			
21-7-2022			Advies van 5.1.2.e om termijnen voor acties en passief kiesrecht externen gelijk te schakelen
4-8-2022			De reactie van de bestuurder van 2 augustus wordt behandeld in het Arbo overleg
4-8-2022			



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 18 augustus 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m 1	Opening	5.1.2.e	
5 m 2	Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m 3	Actualiteit en ingekomen stukken - Mail 5.1.2.e over opleiding OR	Allen	Ter bespreking
5 m 4	Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m 5	Inhoudelijke reactie bestuurder op reactie OR op instemmingsverzoek Hybride werken <i>De OR heeft een inhoudelijke reactie ontvangen van de bestuurder op onze reactie op het instemmingsverzoek hybride werken. Daarnaast heeft de bestuurder de OR gevraagd om mee te denken over hoe de managers hun rol goed in kunnen vullen.</i>	Allen	Ter voorbereiding
10 m 6	Nabespreking Technisch Overleg (TO) Stuurinformatie <i>Wat verwachten wij n.a.v. het TO van het nog aan te leveren instemmingsverzoek?</i>	Allen	Ter afstemming
10 m 7	Instemmingsverzoek Verzuimprotocol (onder voorbehoud) <i>In het verzuimprotocol staat omschreven welke procedure(s) medewerkers en managers moeten volgen bij een verzuimmelding en wat hun rechten en plichten zijn.</i>	Allen	Ter voorbereiding
10 m 8	Signalen uit de Organisatie	Allen	Ter bespreking
5 m 9	Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 18 augustus 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11/via Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De mogelijkheden voor een cursus snellezen voor OR-leden worden onderzocht.
- De OR ontvangt tegenstrijdige signalen over de mogelijkheid een totaaloverzicht op te stellen van alle openstaande vacatures. Enerzijds krijgt de OR te horen dat het voor P&O te arbeidsintensief is om een dergelijk overzicht te maken, anderzijds hoort de OR van collega's dat een dergelijk overzicht vrij eenvoudig op basis van inkooporders is samen te stellen. In de aankomende OV zal de OR nogmaals aandacht vragen voor dit onderwerp en een brief opstellen met een verzoek om nadere informatie.

5.2.1

- De werkdruk bij het team Bezwaar en beroep loopt dermate hoog op dat de OR besluit een signaal af te geven in de OV en te vragen om concrete acties, waaronder een Plan van Aanpak met deadline.
- In de cao zijn afspraken gemaakt over een pilot om vrije dagen op een officiële feestdag om te kunnen ruilen voor een alternatieve (feest)dag. Onder andere RVO doet mee aan deze pilot, maar ook binnen het IMG is er belangstelling. De OR zal in de OV navragen of ook het IMG deel zal nemen aan deze pilot.
- De OR-voorzitter deelt mee dat de IMG Academie gekozen heeft voor een nieuwe opzet van de introductiebijeenkomsten; zonder gastsprekers. Ook de OR mag geen praatje meer houden bij de bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers. De OR is het hier niet mee eens en kaart dit aan bij de bestuurder.

4. Actie-/besluitenlijst

Actiepunt 193 is afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

5. Inhoudelijke reactie bestuurder op reactie OR instemmingsverzoek hybride werken

In het informeel overleg kwam dit onderwerp ook ter sprake. Hans Houdijk heeft toen gevraagd of de OR een bijdrage wil leveren aan de discussie over een oplossing voor de rol van de managers. De OR-voorzitter heeft direct al verwezen naar de oplossing die de OR in zijn schriftelijke reactie



heeft aangedragen: de aanstelling van ambassadeurs op de afdelingen. De OR geeft nog altijd de voorkeur aan deze oplossing.

5.1.2.e meldt dat 5.1.2.e een begin gemaakt heeft met het verder uitwerken van het voorstel voor de ambassadeurs. Daarnaast wordt hard gewerkt om de enquête voor de nulmeting af te ronden. Na de nulmeting zal de enquête meerdere malen opnieuw uitgezet worden om de uitkomsten te vergelijken met de nulmeting en de voortgang van de implementatie van het hybride werken te monitoren.

Intussen lopen ook de voorbereidingen voor een andere enquête: het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO). De OR wil graag een bijdrage leveren om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk medewerkers deelnemen aan het MTO. Een andere manier om het MTO onder de aandacht te brengen is een aankondiging in de Maandstart. De OR zoekt uit of het mogelijk is de Maandstart terug te kijken.

6. Nabespreking technisch overleg Stuurinformatie

Zoals afgesproken in het technisch overleg is er een vervolgspraak geweest tussen 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e. De meeste onderdelen waar de OR vragen over had zijn aangepast, aangevuld en/of genuanceerd. Niet alle gevraagde informatie kan nu al worden geleverd; het rapport van de DPIA is nog niet beschikbaar, daarnaast volgt ook op andere onderdelen nog nieuwe informatie. Het verzoek aan de OR is om onder voorbehoud in te stemmen, de OR voelt hier weinig voor en vindt het onderwerp te belangrijk om in te stemmen zonder een volledig beeld te hebben.

Op dit moment kent het IMG nog geen Bezwarencommissie. Het is belangrijk dat deze er wel gaat komen, zodat medewerkers ergens terecht kunnen als ze bezwaar willen aantekenen tegen bijv. onterecht gebruik van hun persoonsgegevens.

De OR besluit dat het nog niet het juiste moment is om de achterban te raadplegen, dit is pas een optie als alle informatie beschikbaar is.

Het instemmingsverzoek heeft betrekking op stuurinformatie uit bepaalde systemen voor bepaalde afdelingen. De OR wil zekerheid dat als de regeling uitgebreid wordt, de OR een nieuw instemmingsverzoek ontvangt. Dit zal de OR duidelijk kenbaar maken aan de bestuurder.

7. Instemmingsverzoek verzuimprotocol

Het verzuimprotocol is besproken met de arbocommissie in het Arbo-overleg, de aanbevelingen van de arbocommissie zijn overgenomen en de commissie adviseert de OR dan ook in te stemmen met het voorliggende protocol.

Enige sta-in-de-weg is dat er op dit moment een nieuw instemmingsverzoek voorligt bij de DOR over de 20^e dagmelding. 5.1.2.e informeert bij de DOR naar diens standpunt ten aanzien van dit instemmingsverzoek. De OR is genegen het positieve advies van de arbocommissie over te nemen en in te stemmen met het verzuimprotocol, maar wacht eerst de ontwikkelingen binnen de DOR af.

De arbocommissie zal aan het volgende instemmingsverzoek op het gebied van Arbo dat in de OR-vergadering besproken wordt een oplegger met de aanbevelingen van de commissie toevoegen.

8. Signalen vanuit de organisatie

De belangstelling voor het (online) inloopsprekuren is gering, maar collega's weten de OR-leden buiten het spreekuren om goed te vinden.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 18.08.22

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoorde
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e
181	Zomerborrel	Overleg verplaatsen naar de middag en koppelen aan borrel/etentje	5.1.2.e
183	Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e
184	Verzuimbeleid	IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e
186	Agressie en Geweld	Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e
191	Arbocommissie	besluit nemen over positie AS	Allen
203	Hybride werken	Uitkomst RI&E koppelen aan nulmeting. Navragen of RI&E rapport al gedeeld is met Mens in Ontwikkeling	arbocommissie
204	Organisatie en besturing	Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	5.1.2.e
207	Bepalingen OR-verkiezingen	Bespreken termijnen voor deelname verkiezingen	Allen
208	Reactie tijd voor tijd	Reactie bestuurder op tijd voor tijd behandelen in Arbo overleg	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
209	Hybride werken	Bestuurder heeft de OR gevraagd mee te denken over hoe de rol van de managers in te vullen	Allen
210	Cursus snellezen	Mogelijkheden voor cursus snellezen voor OR-leden onderzoeken	5.1.2.e
211	Openstaande vacatures	Brief opstellen met verzoek om aanvullende informatie over openstaande vacatures via inkooporders	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
212	Actuele kwesties	Inbrengen in OV op 25 aug: werkdruk bij Bezwaar en Beroep - concreet Plan van Aanpak nodig, deelname IMG aan cao pilot mbt feestdagen, OR mag niet meer spreken op introductiebijeenkomsten	5.1.2.e
213	Maandstart	Navragen of het mogelijk is de Maandstart op te nemen, zodat medewerkers deze via Plek kunnen terugkijken	5.1.2.e

Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
OR-vergadering	23-1-2022			
OR-vergadering	25-5-2022		in behandeling	16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept
OR-vergadering	9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
OR-vergadering	9-6-2022			Uitstellen tot na de zomerperiode
OR-vergadering	9-6-2022	na de zomer		
OR-vergadering	9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed, uitstel tot najaar
OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling	13/6 gemaïld
OR-vergadering	23-6-2022			
OR-vergadering	7-7-2022		in behandeling	
OR-vergadering	7-7-2022			
OR-vergadering	21-7-2022			Advies van ^{5.1.2.e} om termijnen voor acties en passief kiesrecht externen gelijk te schakelen
OR-vergadering	4-8-2022			De reactie van de bestuurder van 2 augustus wordt behandeld in het Arbo overleg
Informeel overleg	4-8-2022			
OR-vergadering	18-8-2022			
OR-vergadering	18-8-2022			
OR-vergadering	18-8-2022	25-8-2022		
OR-vergadering	18-8-2022			

OR-vergadering

18-8-2022

5c.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 28 juli 2022 08:57
Aan: IMG Ondernemingsraad
CC: Houdijk, mr. J.N. (Hans); 5.1.2.e 5.1.2.e)
Onderwerp: Antwoord op reactie Hybride werken
Bijlagen: 2022 07 25 Inhoudelijke reactie op reactie instemmingsverzoek definitief getekend.pdf

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Bijgaand ontvangen jullie het antwoord op de reactie voor het instemmingsverzoek Hybride werken. Graag gaan wij er 25 augustus in de Overlegvergadering met de Ondernemingsraad verder over in gesprek.

Mochten er op voorhand vragen zijn over ons antwoord, horen wij die natuurlijk graag.
Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e

Instituut Mijnbouwschade Groningen
Cascadeplein 10 - 9726 AD Groningen
Antwoordnummer 3061 - 8000 WB Zwolle

5.1.2.e





Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum: 28 juli 2022

Betreft: Inhoudelijk antwoord op reactie instemmingsaanvraag hybride werken
ondernemingsraad

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij ontvangt u het inhoudelijk antwoord op uw reactie ten aanzien van de instemmingsaanvraag hybride werken. De OR heeft aangegeven op dit moment nog niet in te kunnen stemmen met de aanvraag. Dit is jammer, maar we hebben wel overeenstemming over de richting en de basisprincipes. Dit is positief daar het de basis vormt voor het beleid dat we op dit moment voeren. We herkennen en erkennen de aangereikte punten, hoewel er geen panklare oplossing is.

In uw reactie geeft u aan om twee redenen nog niet te kunnen instemmen met onze aanvraag. Ten eerste stelt u dat er onduidelijkheid is op welke wijze er gemeten en gemonitord wordt wanneer ons beleid ten aanzien van hybride werken succesvol is.

Het antwoord op deze vraag is wat mij betreft als volgt; We voeren een succesvol hybride werken beleid als onze medewerkers tevreden zijn met de huidige manier van werken. Daarnaast moeten onze mensen ervaren dat de inzet en werking van de basisprincipes voor individu, team en afdeling als positief ervaren worden. Tot slot beschikken onze mensen over de noodzakelijke faciliteiten om goed hybride te kunnen werken. Voor ons als organisatie is het van belang dat we wendbaar zijn en onze doelstellingen behalen binnen het hybride werken. Concreet, zijn we in staat om ons werk efficiënt en effectief te doen en beschikken we met elkaar over de benodigde faciliteiten om goed hybride te kunnen werken. In de in te zetten nulmeting – en voortgangsmetingen zullen deze onderwerpen wat mij betreft dan ook centraal moeten staan en geconcretiseerd worden. Een afvaardiging van de OR is inmiddels in gesprek met de projectleider hybride werken en een psycholoog om de nulmeting en voortgangsmonitor vorm te geven. We zouden de nulmeting graag in augustus uitzetten. Ik heb er vertrouwen in dat de nulmeting ons een goed beeld gaat geven over de stand van zaken op dit moment. Daarnaast wordt er gerapporteerd op de voortgang van in te zetten activiteiten op bricks, bytes, behaviour en belonging.

Het tweede onderwerp waar u op ingaat in uw reactie is de zorg die u uit dat het zwaartepunt van de implementatie bij de (afdelings)managers komt te liggen. U ziet een risico in relatie tot de ervaren werkdruk bij managers.

Het is een feit dat managers het druk hebben. Het laat echter onverlet dat de meest voornamelijk taak van een manager het in contact zijn met haar/zijn mensen is. Of het nu gaat over hybride werken, personeelsgesprekken of het inzetten van teamactiviteiten. In Het Groot MT van 11 juli jl. is hybride werken als onderwerp gepresenteerd en er is een uitvraag gedaan naar de onderwerpen waar de OR in haar reactie naar vraagt. Het beeld dat naar voren komt op basis van de reacties die we ontvangen is divers, maar geeft mij het vertrouwen dat er vorm en inhoud gegeven wordt aan het beleid. Wel signaleer ik dat er verschil zit tussen afdelingen. Op zich is dit logisch want verschillende afdelingen kunnen verschillende belangen en wensen hebben. Hybride werken is en blijft maatwerk, al zijn de basisprincipes leidend. Om managers te ontlasten wordt er vanuit het project hybride werken ondersteuning geboden. Iedere afdeling wordt bezocht en er wordt uitvraag gedaan naar noodzakelijke – en wenselijke ondersteuning op bricks, bytes, behaviour en belonging. Dit wordt vervolgens gefaciliteerd vanuit de verschillende disciplines van afdeling bedrijfsvoering.

Ik hecht er aan om het onderwerp werkdruk in deze reactie in een breder perspectief te plaatsen. Het onderwerp 'reguleren van werkdruk en werklust' is een gegeven voor de uitwerking van het thema organisatie & besturing. U bent als OR geïnformeerd over het doel en de reikwijdte van dit thema. De doorontwikkeling naar een organisatie waarin vanuit overzicht en control gewerkt kan worden staat hierbij centraal. Dit zal ook de verdere implementatie van, in dit geval, hybride werken ten goede komen. We moeten echter ook in het hier en nu handelen en tijd vrij maken voor de implementatie en het continu voeren van het gesprek. Vanuit mijn rol zal ik erop toezien dat het onderwerp hybride werken frequent geagendeerd wordt in de verschillende overleg gremia. Ik zal in onze overleggen verslag doen van de opbrengst daarvan. Daarnaast zal ook vanuit de nulmeting en de voortgangsmonitor gerapporteerd worden op dit onderwerp. In de nulmeting zal het onderwerp sturing door het management verwerkt worden.

In ons gezamenlijke overleg van 25 augustus gaan we inhoudelijk met elkaar in gesprek. Ik kijk daar naar uit. Voor nu een fijne zomerperiode.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Hans Houdijk
Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

5e.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 10 augustus 2022 09:13
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e IMG Ondernemingsraad
Onderwerp: Terugkoppeling punten TO stuurinformatie
Bijlagen: Terugkoppeling Technisch Overleg.docx; 2022 07 25 Memo_Individuelesturingsinformatie_OR_v0.7 OR.docx

Hi allen,

Hierbij (alsnog naar iedereen) de terugkoppeling en de feedback zoals afgesproken.

5.1.2.e en ik hebben onze punten in twee documenten gevoegd. Het document 'terugkoppeling technisch overleg' bevat meer algemene opmerkingen en conclusies uit het overleg en het andere document bevat feedback op de memo die de OR is toegezonden.

Mochten jullie nog vragen hebben of behoefte hebben aan afstemming, dan horen we het graag!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Jurist

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Cascadeplein 10 – 9726 AD Groningen
Antwoordnummer 3061 – 8000 WB Zwolle

5.1.2.e

www.schadedoormijnbouw.nl

Afwezig: dinsdag

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is gezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Terugkoppeling Technisch Overleg

- We zien graag nader uitgewerkt wie welk doel heeft voor het gebruik van individuele stuurinformatie. Uit het overleg begrijpen wij dat naast de teammanager ook de ketenregisseur en coördinatoren toegang krijgen. Die zullen (mogelijk) een ander doel hebben dan de doelen van een teammanager zoals beschreven onder 1.2.
- Welke alternatieve scenario's of andere mogelijkheden zijn er overwogen?
- Uit het overleg begrijpen we dat in sommige gevallen deze informatie wel gebruikt kan worden in de P-Cyclus. Graag gaan we in op het aanbod van 5.1.2.e en zien we in het voorstel terug hoe dat gaat.
- Wat gaat het ons als organisatie opleveren? Gaan we kosten besparen? Efficiënter werken? Vergroot dit de werkvreugde?
- We missen de risico's van het informeren van deze systematiek. Hoe gaan we bijvoorbeeld om met brondata die niet klopt?
- Wat zijn de kosten van het invoeren van individuele stuurinformatie? Om een goede afweging te maken moeten we weten wat de kosten, risico's en opbrengsten zijn.
- Hoe gaat IMG medewerkers informeren over deze wijzigingen (inclusief hun recht van verzet)?
- Welke te verwachten personele gevolgen zijn er?



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 1 september 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	5 Instemmingsverzoek Hybride werken <i>Het instemmingsverzoek is in eerste instantie afgewezen door de OR. Inmiddels zijn verschillende stappen gezet binnen de werkgroep Hybride werken. In de OV op 25 augustus is afgesproken dat de OR, gezien de nieuwe ontwikkelingen en informatie, het instemmingsverzoek opnieuw in behandeling neemt.</i>	Allen	Ter instemming
10 m	6 Brief over openstaande vacatures bij het IMG <i>De OR heeft schriftelijk antwoord gekregen van de bestuurder op vragen over de mogelijkheid een overzicht van openstaande vacatures op te stellen. De reactie van de OR ligt ter vaststelling voor.</i>	Allen	Ter vaststelling
20 m	7 Interne OR-zaken: <ul style="list-style-type: none"> - Inloopspreekuur OR: nieuw rooster - OR-Scholingsdag in najaar 2022 - Rol ambtelijk secretaris in arbocommissie - Opzet OR-jaarverslag 2021/2022 - Mogelijkheid om te spreken in de Maandstart 	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Signalen uit de Organisatie	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 1 september 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11/via Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en
 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e en 5.1.2.e,

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De OR-voorzitter en ambtelijk secretaris hebben de gelakte stukken van de jaargang 2020-2021 voor het WOO-verzoek doorgenomen. Zij hebben de WOO-medewerker verzocht hier en daar nog een zinsnede of naam te lakken.
- Ingekomen stukken:
 - o MT-verslag en besluitenlijst van 16 augustus 2022. In het verslag staat bij de Rondvraag: "Bij de ter kennisname stukken zit een memo van EZK/IMG/NCG met de beantwoording van Kamervragen rondom invulling van vacatures."
 - o In het GOR-weekbericht staat de aankondiging dat op 6 oktober een (gratis) bijeenkomst van het CAOP over "Medezeggenschap en loyale tegenspraak bij een veranderende overheid" zal plaatsvinden.

4. Actie- en Besluitenlijst

Acties 181, 191 en 209 t/m 214 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

5. Instemmingsverzoek Hybride werken

Gisteren heeft opnieuw overleg over de vragenlijst voor de nulmeting plaatsgevonden. Waarschijnlijk wordt de vragenlijst nog eenmaal aangepast en daarna zal deze voorgelegd worden aan het MT. Na goedkeuring van het MT wordt de vragenlijst uitgezet in de organisatie. De oorspronkelijke deadline van eind augustus is helaas niet gehaald.

In de OV op 25 augustus is afgesproken dat de OR de oorspronkelijke instemmingsaanvraag opnieuw in behandeling neemt. De informatie gedeeld in de OV en de schriftelijke reactie van de bestuurder worden meegenomen in de afweging. De OR vindt het hybride werken nog steeds een belangrijk onderwerp, de nulmeting is goed op orde, de rol van de managers is afhankelijk van de uitkomst van de nulmeting.

Omdat de implementatie van het hybride werken nu afhankelijk is gemaakt van de uitkomst van de nulmeting, besluit de OR de instemmingsaanvraag aan te houden tot na de nulmeting. Op dit moment heeft de OR geen zicht op hoe de implementatie zal lopen. De planning voor de nulmeting is bepalend voor de voortgang van het traject.



De OR zal aan de bestuurder melden dat omdat de OR de aanvraag nog niet in behandeling kan nemen, omdat de OR zich nog geen volledig beeld kan vormen. De OR zal duidelijk aangeven welke informatie de OR nog nodig heeft. Daarnaast zal de OR laten weten erg blij en tevreden te zijn met het goede overleg en dat het IMG zeker op de goede weg is.

6. Brief over openstaande vacatures bij het IMG

Na aanvullend onderzoek blijkt dat de vacatures die op Plek worden gepubliceerd veelvuldig worden bekeken door collega's. Er is dus zeker belangstelling voor binnen de organisatie. Dit bevestigt het standpunt van de OR dat het belangrijk is medewerkers te informeren over openstaande vacatures en als OR inzicht te krijgen in het vacatureoverzicht.

De OR besluit niet aan de bestuurder te vragen wat de werkwijze bij Inkoop is, maar hier zelf informatie over op te vragen. Het vaststellen van de brief wordt daarom uitgesteld tot de volgende OR-vergadering.

7. Interne OR-zaken

Inloopspreekuur OR

De belangstelling voor het inloopspreekuur is dermate gering dat de OR besluit het spreekuur alleen nog in te zetten bij grote advies/instemmingsaanvragen. De OR zal op Plek vermelden dat het standaard inloopspreekuur komt te vervallen, maar dat de OR-leden natuurlijk bereikbaar blijven om te benaderen op kantoor, telefonisch en via de e-mail.

OR-Scholingsdag in najaar 2022

De OR besluit de training "Snel en effectief lezen voor de OR" te gaan volgen. De scholing zal plaatsvinden op kantoor op 10 november of 17 november.

Rol ambtelijk secretaris in arbocommissie

De OR besluit dat de ambtelijk secretaris deel uitmaakt van de arbocommissie en in het Arbo-overleg ook inhoudelijk kan meepraten. In het algemeen spreekt de OR de ambitie uit om meer met commissies te werken en ook collega's van buiten de OR te betrekken bij het commissiewerk.

Opzet OR-jaarverslag 2021/2022

De OR besluit het OR-jaarverslag op dezelfde manier vorm te geven als in het voorgaande jaar. **5.1.2.e** informeert naar mogelijkheden om nieuwe foto's van de OR te laten maken, zodat deze opgenomen kunnen worden in het jaarverslag.

Mogelijkheid om te spreken in de Maandstart

De OR voelt niet de behoefte om in iedere Maandstart te spreken, maar het is fijn dat dit podium beschikbaar is als OR iets te melden heeft. Wie dan namens de OR het woord zal voeren hangt af van het onderwerp. Het is een aandachtspunt voor de OR om tijdig te besluiten of de OR wil spreken in Maandstart.

8. Signalen uit de organisatie

De OR bespreekt de zorgen over het hoge aantal openstaande vacatures en de indruk dat het aantal medewerkers het IMG verlaat of daarover nadenkt groeit. Op welke manier worden medewerkers gestimuleerd om zich door te ontwikkelen en te groeien binnen het IMG? Worden er binnen het IMG exitgesprekken gevoerd? Is duidelijk om welke reden(en) mensen het IMG verlaten?

NCG blijkt IMG-medewerkers actief te benaderen om voor hen te gaan werken. Dit is al bekend bij de bestuurder. De OR zou graag in de volgende OV horen wat de uitkomst is van de gesprekken tussen IMG en NCG.

Ook in de Kamer is gesproken over het aantal openstaande vacatures binnen het IMG. De OR wil graag de memo over de Kamervragen ontvangen.

De OR is van mening dat het IMG zich in zou moeten zetten voor een gedifferentieerd personeelsbestand. Wat doet het IMG om zich te presenteren als aantrekkelijke werkgever? Per



leeftijdsgroep hebben medewerkers verschillende behoeften. Hoe kan het IMG voor jonge én oudere medewerkers een goede werkgever zijn?

Hiervoor kan men ook de P-schouw inzetten, maar eerst is het belangrijk de basis op orde te krijgen: zorgen dat met alle medewerkers jaarlijks een WOG wordt gevoerd en er regelmatig bila's zijn tussen medewerker en manager. En dat er doorgroeimogelijkheden worden gecreëerd, met dezelfde mogelijkheden voor medewerkers op verschillende afdelingen. De mogelijkheid op doorgroeien mag niet afhankelijk zijn van de manager. De OR wil dit signaal doorgeven in een volgende Overlegvergadering.

Het Rijk was altijd een aantrekkelijke werkgever, maar inmiddels is de overheid uit de top 10 'beste werkgevers' gevallen. Waarschijnlijk heeft de beeldvorming rond de toeslagenaffaire hier een rol in gespeeld. Door de krappe arbeidsmarkt is het lastig vacatures ingevuld te krijgen. In de laatste OV is gemeld dat IMG het vacaturekader van EZK volgt, wat betekent dat interne en externe vacatures gelijktijdig opengesteld kunnen worden. Het is de OR niet helemaal duidelijk wat dit precies betekent voor de procedure. De OR zal het nieuwe vacaturekader opvragen.

Het is de OR onduidelijk wanneer er sprake is van het herijken van een functie (al dan niet met een nieuwe naam) en wanneer er een vacature gesteld moet worden als een functienaam, -schaal of -inhoud wijzigt. Dit onderwerp komt terug in een volgende OR-vergadering.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

nr onderwerp
133 OR-verkiezingen
Projectgroepen, teams en 168 dwarsverbanden binnen het IMG
183 Vertrouwenspersoon
184 Verzuimbeleid
185 Toekomstscenario's IMG
186 Agressie en Geweld
203 Hybride werken
204 Organisatie en besturing
207 Bepalingen OR-verkiezingen
208 Reactie tijd voor tijd
217 Memo kamervragen vacatures
218 DMS
219 Hybride werken
220 Overzicht openstaande vacatures
221 Inloopspreekuur
222 Cursus snellezen
223 OR-Jaarverslag
224 OR-Jaarverslag
225 Vacaturekader EZK
226 Vacaturebeleid

omschrijving	verantwoordelijke	Overleg
Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering
i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering
Uitnodigen in OR-vergadering in het najaar	5.1.2.e	OR-vergadering
IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e	OR-vergadering
5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering
Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e	OR-vergadering
Uitkomst RI&E koppelen aan nulmeting. Navragen of RI&E rapport al gedeeld is met Mens in Ontwikkeling	arbocommissie	OR-vergadering
Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	5.1.2.e	OR-vergadering
Bespreken termijnen voor deelname verkiezingen	Allen	OR-vergadering
Reactie bestuurder op tijd voor tijd behandelen in Arbo overleg	5.1.2.e	OR-vergadering
opvragen bij bestuurder	5.1.2.e	OR-vergadering
E-learning aanvragen voor OR-leden	5.1.2.e	OR-vergadering
Nieuwe schriftelijke reactie op instemmingsverzoek opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering
Procedure bij Inkoop bij uitzetten vacatures checken	5.1.2.e	OR-vergadering
Het OR stopt met het wekelijkse inloopspreekuur. Hierover volgt een bericht op Plek	5.1.2.e	OR-vergadering
Inplannen op 10 of 17 november en aanvragen via Inkoop	5.1.2.e	OR-vergadering
Opzet maken op basis van kwartaalverslagen	5.1.2.e	OR-vergadering
Fotograaf benaderen voor groepsfoto OR	5.1.2.e	OR-vergadering
nieuwe/aangepaste vacaturekader opvragen	5.1.2.e	OR-vergadering
agenderen in eerstvolgende OV	5.1.2.e	OR-vergadering

datum	deadline	status	opmerkingen
23-1-2022			
25-5-2022		in behandeling	16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept
9-6-2022			5.1.2.e en 5.1.2.e
9-6-2022	na de zomer		Uitnodigien in een apart overleg - zonder bestuurder 5.1.2.e in cc)
9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed, uitstel tot najaar
9-6-2022		in behandeling	13/6 gemaild
7-7-2022		in behandeling	
7-7-2022			Advies van 5.1.2.e om termijnen voor acties en passief kiesrecht externen gelijk te schakelen.
21-7-2022	29-9-2022		Bespreken op 29 september
4-8-2022		in behandeling	De reactie van de bestuurder van 2 augustus wordt behandeld in het Arbo overleg
1-9-2022			
1-9-2022			
1-9-2022			
1-9-2022	15-9-2022		
1-9-2022			
1-9-2022			
1-9-2022			
1-9-2022			
1-9-2022			
1-9-2022	15-9-2022		vertrekkende mw, rol NCG, openstaande vacatures, Kamervragen, vacaturekader EZK, IMG aantrekkelijke werkgever, WOG en bila's, doorgroeimogelijkheden

Datum: 30-8-2022

Betreft: overzicht openstaande vacatures

Geachte heer Houdijk, beste Hans,

In het e-mailbericht van 1 augustus jongstleden schreef 5.1.2.e – in reactie op vragen van de Ondernemingsraad over de mogelijkheid om meer inzicht te krijgen in de openstaande vacatures binnen het IMG – dat de mogelijkheden hiervoor beperkt zijn. Doordat vacatures via verschillende kanalen uitgezet worden en vacatures zich in verschillende fases bevinden qua openstelling is het voor P&O-adviseurs lastig en tijdrovend een accuraat, up-to-date en compleet overzicht van openstaande vacatures aan te leveren.

Als OR vragen we desondanks opnieuw om meer openheid over de openstaande vacatures. Het is voor de OR niet belangrijk om te weten in welk stadium vacatures zich bevinden, maar wel hoeveel en bij welke afdeling(en) er IMG-breed vacatures openstaan:

- Het geeft inzicht in welke doorgroeimogelijkheden er zijn binnen het IMG.
- Het geeft inzicht in welke afdelingen groeien/uitbreiden qua formatie en/of veel personele wisselingen zijn.
- Het aantal openstaande vacatures op een afdeling kan iets zeggen over de werkdruk op een afdeling en – andersom geredeneerd – als de OR signalen krijgt dat op een afdeling de werkdruk erg hoog is, dan is het fijn om te zien dat er actie ondernomen wordt door nieuwe collega's te werven.
- Het geeft inzicht in hoe een VOB wordt geïmplementeerd na akkoord van de OR.
- Vacatures die niet ambtelijk ingevuld worden blijven voor de OR nu volledig buiten beeld.

Daarnaast is het formatiebeleid een van de speerpunten van de Ondernemingsraad. Om als OR goede adviezen te kunnen geven is het belangrijk om te weten hoe het personeelsbestand van het IMG er uit ziet, maar ook naar wie het IMG op zoek is en hoe deze zoektocht verloopt. Verwijzend naar het informatierecht (WOR artikel 31) vraagt de OR daarom om **eens per maand** een overzicht aan te leveren van alle op dat moment openstaande vacatures.

Van collega's hoorde de OR dat voor alle uit te zetten vacatures – zowel voor inhuur als ambtelijke vacatures – een inkooporder aangemaakt moet worden. Op het moment dat er een geschikte kandidaat is aangenomen wordt de inkooporder gekoppeld aan een persoon en afgerond. Een overzicht van alle nog openstaande inkooporders geeft een goed overzicht van alle nog niet ingevulde vacatures. Op deze manier zou op vrij eenvoudige wijze een overzicht te realiseren moeten zijn van alle openstaande vacatures binnen het IMG. Klopt de zojuist beschreven werkwijze? En is het een idee om op deze manier de OR inzicht te geven in de openstaande vacatures?

We horen graag op welke manier we meer een beter overzicht kunnen krijgen van de openstaande vacatures binnen het IMG.



Met vriendelijke groet,
namens de OR IMG,

5.1.2.e

Voorzitter

5.1.2.e

Secretaris



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 15 september 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
30 m	5 Voorbereiding Overlegvergadering 15.09.22 <ul style="list-style-type: none"> - Actualiteit - Instemmingsverzoek Sturingsinformatie - Vacaturebeleid IMG - Ontwikkelingen Informatievoorziening - Signalen uit de organisatie 	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Brief over openstaande vacatures bij het IMG <i>De OR heeft schriftelijk antwoord gekregen van de bestuurder op vragen over de mogelijkheid een overzicht van openstaande vacatures op te stellen. De reactie van de OR ligt ter vaststelling voor.</i>	Allen	Ter vaststelling
15 m	7 Aanvullende vaste vergoeding <i>Wat zijn de gevolgen van deze regeling voor de interne organisatie?</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	15 september 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
Aanwezig:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De aanvullingen op de concept brief **hybride werken** zijn verwerkt. De voorzitter zorgt voor verzending van de brief.
- Het voorstel voor de **nulmeting** wordt op korte termijn besproken in het MT.
- De OR zal in de OV informeren naar de gevolgen van de **parlementaire enquête** voor het IMG.
- De OR overweegt een kennismakingsgesprek in te plannen met de OR van het **NCG**.
- In de vorige OV is gesproken over een zgn. '**veeg OB**'. 5.1.2.e zou graag samen met de OR kijken naar welke onderwerpen uit de laatste anderhalf jaar in aanmerking zouden kunnen komen voor een veeg OB. De voorzitter en secretaris kijken hier samen naar.
- 5.1.2.e sluit aan bij de OV in oktober om een toelichting te geven op zijn plannen voor de afdeling **Bezwaar**.
- 5.1.2.e
- De arbocommissie gaat vanmiddag in gesprek over het Arbo Plan van Aanpak.
- **IMG Jong** organiseert binnenkort een Lagerhuisdebat en wil op deze manier een soort klankbord vormen voor de organisatie. De OR zal vragen of de uitkomst met de OR gedeeld kan worden.
- Ingekomen stukken: vanuit de DOR:
 - * de voorbereidingen voor de werving van een nieuwe SG is gestart.
 - * de bestuursraad LNV en EZK hebben de 10 uitgangspunten voor het hybride werken enigszins aangepast, waarbij de nadruk meer komt te liggen op het werken op kantoor.

4. Actie- en Besluitenlijst

Acties 208, 217-221 en 226 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

5. Voorbereiding Overlegvergadering

Instemmingsverzoek sturingsinformatie

Uit de DPIA blijkt dat er nog verschillende actiepunten openstaan: de brondata kloppen nog niet, de bewaartermijnen zijn nog niet vastgesteld. Daarnaast mist de OR in de memo de afspraak dat



de sturingsgegevens niet ingezet mogen worden om het functioneren van medewerker te beoordelen. Ook is niet helder op welke wijze nieuwe medewerkers geïnformeerd zullen worden hoe hun gegevens gebruikt worden.

In zijn rapport adviseert de Functionaris Gegevensbescherming (FG) om de openstaande punten op te lossen. De OR is van mening dat pas als hieraan is voldaan de OR zijn instemming kan geven.

Bij het Serviceloket worden ook nu al stuurgegevens gebruikt. De OR vindt dat dit niet hoort en zal hiernaar vragen in de OV. Elders in de organisatie is een pilot tijdschrijven gestart; in de pilot moeten gewerkte en niet-gewerkte uren nog specifiek beschreven worden. Ook hier is een koppeling met het instemmingstraject sturingsinformatie. In de OV zal de OR hier een opmerking over plaatsen.

Vacaturebeleid IMG

In de vorige OR-vergadering heeft de OR een aantal aandachtspunten benoemd om te bespreken in de Overlegvergadering. De vragen van de OR zijn schriftelijk voorgelegd aan de bestuurder en de OR heeft als nagezonden stuk voor de OV de memo van EZK/IMG/NCG over openstaande vacatures ontvangen. Kanttekeningen bij de memo:

- In de memo staat dat bij het IMG iedere vacature eerst intern uitgezet wordt, de praktijk is anders. Regelmatig wordt direct ingezet op externe inhuur.
- Het is jammer dat bij afdelingen waar de werkdruk al hoog is voor vertrekkende medewerkers niet proactief vervanging wordt geworven. Vaak moeten collega's de manager hieraan herinneren voordat actie wordt ondernomen.
- Bij de afdeling Bezwaar zijn de problemen nog altijd groot. De OR zou graag al eerder dan op 27 oktober een toelichting van 5.1.2.e ontvangen op het Plan van Aanpak. Hierover zal een opmerking gemaakt worden in de OV.
- De OR herkent de maatregelen die genoemd worden bij *Boeien en binden van medewerkers* niet in de praktijk. Mensen raken murw door een combinatie van factoren en staan daardoor eerder open voor vacatures elders.

Al eerder is gesproken over het actief werven onder IMG-personeel door het NCG, maar de OR ziet het ook als risico dat het NCG een andere inschaling hanteert dan het IMG: het lijkt dat vergelijkbare functies bij het NCG hoger ingeschaald worden dan bij het IMG. Dit levert een zeker risico op voor het IMG.

Signalen vanuit de organisatie

De OR merkt dat de regeling Agressie en geweld niet bekend is in de organisatie. Bij een bepaalde afdeling is men aan de slag gegaan om zelf een regeling op te stellen. Hetzelfde geldt voor het 'zelfmoord-protocol' (voor medewerkers die te maken krijgen met een aanvrager die dreigt met zelfmoord). De OR zal in de OV de bestuurder adviseren de bekendheid en vindbaarheid van deze regelingen te vergroten.

6. Brief over openstaande vacatures bij het IMG

Bij navraag blijkt dat ook met behulp van inkooporders niet op eenvoudige wijze een overzicht van openstaande vacatures gecreëerd kan worden. Deze optie wordt weggelaten uit de brief, vervolgens kan de brief verstuurd worden aan de bestuurder. (actie: 5.1.2.e)

7. Aanvullende vaste vergoeding

De hamvraag voor de OR is: waarom is al in een zo vroeg stadium naar de buitenwereld gecommuniceerd over een regeling die pas in de tweede helft van 2023 ten uitvoer gebracht zal worden. Verschillende teams zijn nogal overvallen door de aankondiging van de aanvullende vaste vergoeding (AVV) en krijgen daarnaast veel vragen van aanvragers die ze nog niet kunnen beantwoorden.

5.1.2.i



5.1.2.i

[Redacted text block]

5.1.2.i

[Redacted text block]

In de OV zal de OR vragen naar de motivatie voor de vroegtijdige aankondiging.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 15.09.2022

onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen
Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e
Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering in het najaar	5.1.2.e
Verzuimbeleid	IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e
Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e
Agressie en Geweld	Informeren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e
Organisatie en besturing	Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	5.1.2.e
Bepalingen OR-verkiezingen	Bespreken termijnen voor deelname verkiezingen	Allen
Cursus snellezen	Inplannen op 10 of 17 november en aanvragen via Inkoop	5.1.2.e
OR-Jaarverslag	Opzet maken op basis van kwartaalverslagen	5.1.2.e
OR-Jaarverslag	Fotograaf benaderen voor groepsfoto OR	5.1.2.e
Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e
Veeg OB	Kijken of er de laatste 1,5 jaar onderwerpen zijn besproken die in aanmerking voor een veeg OB	5.1.2.e
5.1.2.e	Kaartje sturen	5.1.2.e
Lagerhuisdebat IMG Jong	Vragen of IMG Jong de uitkomst met de OR wil delen	5.1.2.e
Brieven aan bestuurder	Reactie hybride werken en vraag over vacatureoverzicht versturen	5.1.2.e

Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
OR-vergadering	23-1-2022			
				16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept.
OR-vergadering	25-5-2022		in behandeling	7/9 ^{5.1.2.e} gemaild met voorstel voor overleg aansluitend op OV op 17 nov.
				Tussenstand: ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}
OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling	^{5.1.2.e} uitgenodigd aan te sluiten bij een OR-vergadering, nog geen reactie
			in behandeling	
OR-vergadering	9-6-2022			Overleg gepland op 6 oktober.
OR-vergadering	9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed, uitstel tot najaar
			in behandeling	
OR-vergadering	9-6-2022			13/6 gemaild
OR-vergadering	7-7-2022			
				Advies van ^{5.1.2.e} om termijnen voor acties en passief kiesrecht externen gelijk te schakelen. Bespreken op 29 september
OR-vergadering	21-7-2022			
OR-vergadering	1-9-2022		in behandeling	6-9 aangevraagd
OR-vergadering	1-9-2022			
OR-vergadering	1-9-2022			
OR-vergadering	15-9-2022			
OR-vergadering	15-9-2022			Vervolgens hierover in gesprek met ^{5.1.2.e}
OR-vergadering	15-9-2022			
OR-vergadering	15-9-2022			
OR-vergadering	15-9-2022			

TER INFORMATIE

Aan de Staatssecretaris Mijnbouw

**Afdeling
Eigenaarsadvisering****Auteur**

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Datum

22 augustus 2022

Kenmerk

FEZ / 22362645

nota

Invulling vacatures bij IMG en NCG

Kopie aan

NCG

IMG

Bijlage(n)**Parafenroute****pSG**

5.1.2.e

Hoofd Eigenaarsadvisering

5.1.2.e

BBR**Aanleiding**

U heeft op 30 juni overleg gevoerd met de vaste commissie voor Economische Zaken en Klimaat. In dit overleg zijn vragen gesteld over openstaande vacatures bij IMG en NCG. U heeft toegezegd IMG en NCG te bevragen over onderbezetting en te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om, tegen hogere kosten, extra mensen te werven. In aanvulling heeft D66 vragen gesteld over de effecten van de openstaande vacatures en wat er wordt gedaan om deze in te vullen.

Advies

U kunt kennis nemen van de nota.

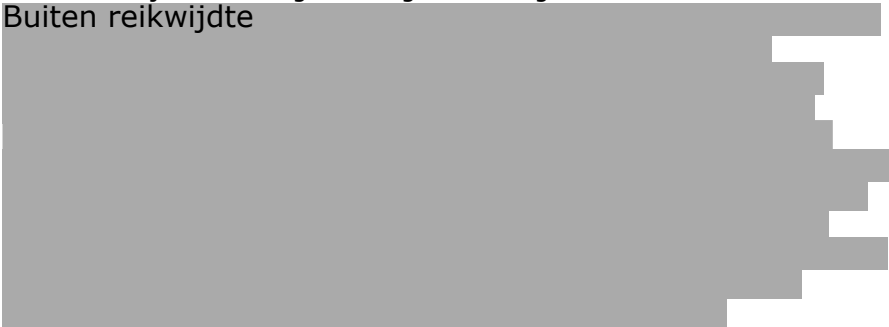
Kernpunten

- In de huidige krappe arbeidsmarkt is het zeer lastig om zowel kwantitatief als kwalitatief de juiste medewerkers aan te trekken.
- Zowel NCG als IMG werken met een grote flexibele schil van externe inhuur, enerzijds daar het gaat om tijdelijk, specialistisch werk en anderzijds omdat vacatures ambtelijk niet ingevuld kunnen worden.
- Om deze reden worden relatief hogere kosten gemaakt; indien een vacature niet ambtelijk vervuld kan worden, wordt gekozen voor inhuur.
- De effecten op de uitvoering zijn door de externe invulling beheersbaar, soms moeten keuzes gemaakt worden, bijvoorbeeld door regelingen te temporiseren.
- De verwachting is dat de externe inhuur de komende jaren hoog blijft.
- Beide organisaties voelen de ruimte om daar waar het nodig is hulpvragen te stellen aan het departement.
- In de driehoeksgesprekken met eigenaar en opdrachtgever wordt per kwartaal de voortgang van de organisaties besproken. Ontvangen BBR

- Volgens IMG en NCG kan het departement ondersteunen door een recruitment bureau toegewijd toe te wijzen aan IMG en NCG om de wervingsopgave te ondersteunen.

Achtergrond

De huidige stand van zaken

- De vacatures bij NCG en IMG dienen te worden gevuld in een zeer krappe arbeidsmarkt, die in het Noorden van het land nog beperkter is. Voor beide organisaties is het invullen van vacatures (werving) en het behouden van personeel (retentie) een topprioriteit. Zowel kwantitatief als kwalitatief is het een intensieve en grote opgave om medewerkers aan te trekken die noodzakelijk zijn om de opdracht van de IMG en de NCG te realiseren. Hier worden dan ook de nodige acties op gezet (zie hieronder).
- IMG specifiek: op dit moment is 59% van de medewerkers in vaste of tijdelijke ambtelijke dienst en 41% wordt extern ingehuurd. Bij IMG staan op dit moment 36 ambtelijke vacatures open voor 50 plekken¹. Deze vacatures zijn voor het grootste gedeelte ingevuld door inhuur.
- **Buiten reikwijdte**

- Met betrekking tot externe inhuur goed om nuance mee te geven dat dit deels inhuur is in duurder segment, maar een groot deel ook gebeurt via uitzendconstructies (bijvoorbeeld projectondersteuners via Start People, Randstad, etc.). De meest lastige werkvelden om vacatures in te vullen zijn Bedrijfsvoering (met name P&O, F&C, IT/IV), juridisch en technisch (onder andere projectleiders en projectmanagers voor de diverse bouwprojecten). Maar ook op aantal uitvoerende taken als managementondersteuners en werkvoorbereiders. IMG en NCG ondervinden bovendien hinder van de krapte op het gebied van IV/IT; IV/IT leverancier DICTU levert inspanningen op het gebied van werving en retentie, maar ook DICTU heeft last van krapte.

Effecten op de uitvoering van werk


Bij zowel de NCG als IMG worden de functies grotendeels vervuld (met externen). Er zijn geen taken die blijven liggen, wel moeten soms prioriteringskeuzes worden gemaakt, of getemporeerd worden. Nadeel van de inhuur van medewerkers zijn naast de hogere kosten, de mindere betrokkenheid bij de organisatie (loyaliteit). Externen zijn sterker resultaatgericht op het werk waarvoor men is aangenomen en zijn minder betrokken bij de overige taken die uitgevoerd moeten worden. In de overspannen arbeidsmarkt van dit moment verlaten externen eerder de organisatie als zich betere kansen voordoen. We zien dat in mindere mate bij eigen medewerkers, hoewel daar ook aan goede medewerkers wordt getrokken.

¹ Peildatum 1 juli 2022

² Peildatum 1 juli 2022

Acties die bij beide organisaties worden ondernomen om vacatures te vervullen:


1. *Optimaal profileren en nieuwe medewerkers binnen te krijgen*

- Optimaal gebruik wervingskanalen: vacatures worden op de eigen website en sociale media kanalen (LinkedIn en Twitter, landelijke en regionale dagbladen) geplaatst.
- Versterking eigen organisatie voor adequate werving en selectie; er wordt geïnvesteerd in recruiters specifieke werving en selectie adviseurs.
- Inzet externe bureaus en samenwerkingspartners; door het contracteren van gespecialiseerde werving en selectiebureaus die de regio goed kennen (met een goed netwerk in de regio) en gespecialiseerd in bepaalde functies, maar ook samenwerking met recruitment bureaus, UBR werving en selectie, inhuurdesk e.d.
- Netwerken door participatie in samenwerkingsverbanden zoals bijvoorbeeld Rijk Noord, Werken voor Nederland, Functie gerelateerde vacaturebanken, Banenbeurs. Maar ook uitwisseling van vacatures direct met bijv. RWS en DJI.
- Intensieve samenwerking opleidingen; zo is met onder andere de Hanze Hogeschool afgesproken om medewerkers stage te laten lopen vanuit bijvoorbeeld de opleiding Bouwkunde en Bedrijfskunde en bieden studenten de mogelijkheden om door te laten groeien in de organisatie, maar ook met de RUG voor juridische starters.
- Inzetten voordelen werken bij het Rijk; zoals het hybride werken, IKB, maar ook het inzetten van het instrument arbeidsmarkttoelage.
- Inzetten eigen medewerkers als ambassadeur op te trede **Buiten reikwijdte**

- Naast de diverse activiteiten die reeds door IMG en NCG worden uitgevoerd en opgepakt zou het helpen als het departement een recruitment bureau dedicated zou kunnen toewijzen aan IMG en NCG om de wervingsopgave te ondersteunen bij het aantrekken van zowel kwantitatief als kwalitatief de juiste medewerkers om de opdracht te kunnen realiseren.

2. *Boeien en binden medewerkers*

Even belangrijk als het binnenhalen van medewerkers is het vasthouden van medewerkers; investeren in het zijn van een aantrekkelijke werkgever en daar bij ook medewerkers te boeien en binden voor langere termijn door te investeren in het verbeteren van het werkklimaat (werkdruk, sociale veiligheid), investeert in het verbeteren van de vaardigheden van medewerkers (ook inhuur) op het gebied van functiegerichte trainingen, trainingen weerbaarheid, agressie en geweld, ontwikkelingsassessments voor leidinggevenden (ook inhuur), bieden van loopbaanmogelijkheden etc.

Vooruitblik

- Sommige functies, die de uitvoering raken, blijken lastiger vervulbaar met vast of tijdelijk ambtelijk personeel dan anderen. **Buiten reikwijdte**


Buiten reikwijdte

Bij IMG zit de uitdaging ook bij technisch/bouwkundigen, maar ook bij IV, Financiële en juridische vacatures. Ook hierbij biedt externe inhuur een oplossing.

- Door externe ontwikkelingen zoals bijv. een griepgolf, corona kan de werkdruk toenemen. De verwachting is dat het ziekteverzuim bij IMG en NCG (net als overal) daardoor in het najaar hoog is. IMG en NCG anticiperen hierop door o.a. de administratieve ondersteuning te vergroten zodat bijvoorbeeld projectleiders en recruiters ontlast worden. Ook wordt in de sociale en fysieke veiligheid geïnvesteerd door extra vertrouwenspersonen, **Buiten reikwijdte** en arbo-coördinatoren die de fysieke werkplek verbeteren.

Kenmerk
FEZ / 22362645



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Instemmingsverzoek

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum: 18-08-2022

Betreft: Instemmingsverzoek – Individuele sturingsinformatie

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij verzoeken wij u om instemming op het voorgenomen besluit van ons om individuele sturingsinformatie te gebruiken, een en ander conform artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Zoals eerder met de Ondernemingsraad is besproken, hebben wij het voornemen om individuele sturingsinformatie te gebruiken. Wij hechten veel waarde aan de inbreng en het standpunt van de Ondernemingsraad, vandaar dat wij op 4 augustus een extra technisch overleg hadden over dit thema. De input uit dit overleg wordt verwerkt in het uiteindelijke voorstel. Zoals toegezegd treft de Ondernemingsraad bij deze de instemmingsaanvraag ten behoeve van dit voorgenomen besluit aan. In deze instemmingsaanvraag vragen we om instemming van de ondernemingsraad inzake het voorgenomen besluit tot gebruik van individuele sturingsinformatie. De toelichting op dit gebruik is in Bijlage 1 uiteengezet.

Graag bespreken wij de instemmingsaanvraag tijdens de overlegvergadering op 25 augustus. In die vergadering kunnen vragen worden beantwoord en kunnen wij desgewenst een nadere toelichting geven op dit voorgenomen besluit. Uiteraard zijn wij steeds bereid, ook buiten de overlegvergadering, nadere informatie te verschaffen, en deze mondeling of schriftelijk toe te lichten.

Vervolgens verzoeken wij u zo spoedig mogelijk uw reactie te geven op het voorgenomen besluit, zodat de informatie weer gebruikt kan worden om de organisatie op een adequate wijze te sturen. Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Mochten er nog vragen zijn, verneem ik dat graag zo spoedig mogelijk.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Hans Houdijk
Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Bijlage 1 – Instemmingsverzoek - individuele sturingsinformatie

1.1 Aanleiding

Het IMG had in het verleden via het zaakbehandelingssysteem BAS de mogelijkheid om via sturingsinformatie op team- en persoonsniveau inzicht te bieden in de productie van het team, zodat de teammanager in staat wordt gesteld om zijn team effectief aan te sturen. Met de implementatie van waardedaling is het systeem BAS vervangen door MIRA. De wens is om ook via dit systeem sturingsinformatie te verkrijgen. Bedoeling hierbij is dat deze informatie, net zoals bij BAS, via SAS – een applicatie waarmee dashboards en rapportages kunnen worden gebouwd – worden ontsloten. Een deel van deze informatie is in MIRA ook een periode beschikbaar geweest. Dit is nu tijdelijk on-hold gezet of de informatie wordt handmatig bijgehouden waardoor de medewerker impliciet toestemming geeft.

Ondanks dat de informatie in het verleden gebruikt is, is hier vanuit de OR van het IMG geen toestemming voor verleend. Vandaar dat het gebruik van deze informatie tijdelijk on-hold is gezet en hiervoor nu formeel toestemming voor wordt gevraagd.

1.2 Beweegredenen/doel

Het IMG is in de kern een uitvoeringsorganisatie/productieorganisatie gericht op het afhandelen van dossiers. De sturingsinformatie past bij het type organisatie en het doel wat de organisatie nastreeft. Daarbij is het een lerende organisatie, ook gezien de korte periode van bestaan. Deze informatie biedt inzichten om zich continue te verbeteren.

Het doel van het verwerken van de sturingsinformatie, is om de teammanager en de coördinatoren in staat te stellen te sturen op de productie van de teams en medewerkers. Op basis van de daarmee verkregen inzichten kunnen (voortijdig) eventuele productiever schillen worden verklaard, voorspeld of gesignaleerd.

Het stelt een teammanager of coördinator voorts in staat te constateren wanneer een medewerker onder- of overbelast is met werk en hierop tijdig te acteren, bij te sturen of te ondersteunen waar nodig. Het stelt de teammanager in staat bij onder- of overbelasting de medewerker te begeleiden en daar waar nodig is te coachen. Daarbij stelt het de teammanager, de coördinator en de ketenregisseur in staat om een goede inschatting te maken wanneer er capaciteit bij- of afgeschaald moet worden op een regeling, bij bepaalde type dossiers of in een bepaalde fase van het proces. Het helpt om een goede voorspelling te doen van de te verwachten productie, inclusief het opstellen van prognoses die team overstijgend zijn.

Het sturen op data en het 'data-gedreven werken' past bij de strategische richting die het IMG heeft gekozen om zich komende periode verder in te ontwikkelen. Deze informatie is daarbij cruciaal om ook echt 'data-gedreven' te werken en geeft de ketenregisseur ook een extra middel om team overstijgend te sturen. Deze aanvraag is met deze strategische keuze ook een aanvraag voor alle productieteams bij KCDV, SEH en BJZS . Mocht een teammanager de informatie op dit moment nog niet gebruiken wordt deze nog niet verstrekt (zie 1.8).

1.4 Alternatieve scenario's

Handmatig bijhouden

Een alternatief scenario is om de sturingsinformatie handmatig bij te houden waarbij een medewerker door het zelf toe te sturen impliciet toestemming geeft aan het gebruik van deze informatie.

Momenteel wordt door veel teams de informatie handmatig bijgehouden. Buiten dat dit niet efficiënt is, omdat alle lijstjes handmatig worden gemaakt en alle medewerkers iedere week/maand zelf de informatie moeten aanleveren, veroorzaakt dit ook risico's t.a.v. het juist gebruiken van deze informatie. Juist door het goed vast te leggen in een werkwijze waarborgen we dat informatie ook op de juiste manier gebruikt wordt.

Geen gebruik van sturingsinformatie

Een alternatief is om geen gebruik te maken van sturingsinformatie. Hierbij heeft een teammanager of coördinator alleen de mogelijkheid om te sturen op basis van de informatie die in overleggen naar voren komen. Het risico hiervan is dat medewerkers terughoudend kunnen zijn met het delen van informatie. De cijfers bieden dan juist een opening om het goede gesprek te voeren.

Werken zonder sturingsinformatie stelt een teammanager onvoldoende in staat om bij te sturen op de productie. Hierdoor kan een foutieve toekenning van dossiers plaatsvinden waardoor doorlooptijden op kunnen lopen. Dit kan ook tot gevolg hebben dat medewerkers teveel dossiers krijgen, of juist niet voldoende dossiers. Daarbij past het niet bij de aard van het IMG als productie organisatie en past het niet in de strategische keuzes van het IMG om meer data-gedreven te werken.

1.5 Juridisch toets

Volgens de toets vanuit Pels Rijken voldoet de beoogde verwerking van de sturingsinformatie (op individueel- en teamniveau) aan de vereisten van de AVG, mits het IMG borgt dat de verwerking beperkt blijft tot het strikt noodzakelijke en het voldoet aan de vereisten van evenredigheid en subsidiariteit én rekening wordt gehouden met de juridische aandachtspunten zoals beschreven in het advies van Pels Rijken. Naar het oordeel van Pels Rijken heeft het IMG een gerechtvaardigd belang om de sturingsinformatie (zowel op individueel als teamniveau) te verwerken. De juridische aandachtspunten worden verwerkt in de werkwijze. In de wetgeving wordt onderkend dat een bedrijfsbelang – het zogenaamde 'dagelijkse beheer van de onderneming' of het regulier bedrijfsbelang - kwalificeert als een gerechtvaardigd belang.

1.6 Privacy toets

Privacy Office gaan een DPIA uitvoeren omdat het verwerken van de sturingscijfers mogelijk valt aan te merken als een 'hoog risico'. Een DPIA is verplicht op basis van de Europese privacytoezichthouders. Er worden namelijk op grote schaal gegevens verwerkt van werknemers. Gelet op het voorgaande adviseren de Privacy Officers dan ook om een DPIA uit te voeren. De DPIA wordt momenteel uitgevoerd door de Privacy Officers. Deze uitvoering loopt parallel aan, en is onderdeel van het adviesproces van de OR en zal na direct afronding worden gedeeld met de OR. De DPIA geeft inzicht in de risico's die de verwerking oplevert voor de betrokkenen. En in de maatregelen die het IMG moet nemen om de risico's af te dekken. Het is aan het MT om die maatregelen ook daadwerkelijk te treffen.

1.7 Conclusie

Het voorgaande laat zien dat het noodzakelijk is dat er met het oog op de toekomst en de continuïteit van het IMG sturingsinformatie wordt gebruikt. Daarbij zien we vanuit wetgeving en

privacy geen bezwaren tot het gebruik van de gegevens. Wel is het noodzakelijk om goed vast te leggen hoe de gegevens worden gebruikt en een DPIA uit te voeren.

1.8 Gebruik gegevens

De informatie

De sturingsinformatie bevat geen ander persoonsgegevens dan alleen de naam van de medewerker. Het gebruik van de sturingsinformatie beperkt zich enkel tot het noodzakelijke, dus voor managementdoeleinden.

De volgende sturingsinformatie zal op specifiek verzoek gedeeld worden:

- de productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode;
- de productiecijfers op teamniveau;
- onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker;
- de afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers (zoals beschreven in de eerste bullet);
- Inzicht in niet productiegerichte taken, als Key-user werk, overleg, projectmatig werk, advies en ondersteuning van en door de productieteams (aanwezige uren);

De specifieke informatie is vastgelegd in bijlage 2. Deze informatie wordt gezien de vele ontwikkelingen en implementaties van nieuwe regelingen jaarlijks bijgesteld en vervolgens besproken met de Ondernemingsraad IMG.

De sturingsinformatie is niet gericht op het controleren van de kwaliteit. Kwaliteitscontroles zijn geen onderdeel van dit verzoek.

Systemen

De gewenste gegevens worden geautomatiseerd uit de systemen (BAS, Atabix & MIRA, Topdesk, Mittel, KCM) geïmporteerd en zijn via SAS¹ in een afgeschermd omgeving beschikbaar. Tevens gaat het IMG een pilot starten, waarin we in EBS gerichter op taakcodes gaan schrijven. Deze rapportage informatie wordt ook in de dashboard meegenomen. De systemen per data veld zijn vastgelegd in bijlage 2.

Gebruikers

Dit verzoek tot sturingsinformatie is van toepassing op de productieteams van; KCDV (planning , werkvoorbereiding, Service Loket en Zaakbegeleiding), SEH (toetsing) en BZJ&S (Fysieke en complexe schadeafhandeling, waardedaling en IMS, Beroep en Bezwaar). Zowel op het gebied van Fysieke schade, Waardedaling en Immateriële Schade. Van deze teams zijn de gegevens slechts beschikbaar voor een beperkte groep, namelijk het management van het team (teammanager & afdelingsmanager), coördinatoren en de ketenregisseurs (zie bijlage 2).

P-gesprekken

De sturingsinformatie kan door de teammanager worden meegenomen als input voor de P-gesprekken van een medewerker. In het advies van Pels Rijcken was er geen bezwaar om dit te gebruiken. Wel moet er zorgvuldig worden omgegaan met de informatie, omdat het enkel over kwantitatieve informatie gaat en niet over de kwaliteit, complexiteit of andere omstandigheden van het werk van de medewerker. De sturingsinformatie zal altijd in relatie tot de andere werkzaamheden, ontwikkelingen, ambities en privéomstandigheden eerst in een breder kader en periodiek worden besproken met de medewerker om zo eventueel tot conclusies te komen voor eventuele P-gesprekken. Het kan dus nooit zo zijn dat de cijfers voor het eerst in het P-gesprek zelf worden besproken. Daarbij moet ook rekening gehouden worden met de beperkingen dat

¹ Op dit moment is nog niet alle informatie beschikbaar in SAS, dit is nog in ontwikkeling.

momenteel de brondata niet altijd volledig betrouwbaar en meerdere collega's werken aan 1 dossier. Dit is in de systemen niet altijd zichtbaar. Hierdoor is het nodig om altijd eerst het goede gesprek te hebben, omdat de informatie in sommige gevallen niet volledig is.

In productieteams kan er sprake zijn van een 'ondergrens' van een minimaal aantal dossiers per week. Mocht een medewerker deze 'ondergrens' structureel niet halen terwijl hiervoor geen duidelijke redenen zijn, zoals privéomstandigheden, type dossiers (meer complex) of andere werkzaamheden kan een teammanager dit bespreken met de medewerker in een P-gesprek. De teammanager moet dan wel de 'ondergrens' vooraf duidelijk naar zijn team hebben gecommuniceerd. Daarbij moet de teammanager ook vooraf de consequenties hebben gecommuniceerd.

De coördinator of de ketenregisseur gebruiken de informatie niet als input voor P-gesprekken. Zij voeren namelijk deze gesprekken niet met de medewerker, wel monitoren zij de voortgang en voeren zij periodieke gesprekken vanuit hun taak om functioneel de productie aan te sturen.

P&O is verantwoordelijk om de instructies voor het gebruik van sturingsinformatie op te nemen in de IMG specifieke instructies voor het voeren van P-gesprekken.

Borging

De omvang en de aard van de sturingsinformatie is beperkt tot het strikt noodzakelijke, oftewel enkel "need to know" informatie. Het IMG moet daarom doorlopend toetsen of de sturingsinformatie daadwerkelijk beperkt blijft tot het strikt noodzakelijke. Daarbij dient het steekproefsgewijs op juistheid te controleren. Mocht blijken dat de teammanagers of een van de andere gerechtigden de sturingsinformatie nimmer (minimaal 1x per kwartaal) betreft bij de aansturing van het team, dan dient het IMG de verwerking van deze data te staken. De toets of de informatie nog volgens de bedoeling gebruikt wordt door teammanagers wordt belegd bij de 'Key-Users' van het BI-team. Zij dienen als poortwachter voor opdrachten naar het BI team toe en proberen de capaciteit optimaal te benutten. Het zou dan ook onlogisch zijn dit dashboard te maken voor teams die het niet gebruiken. Dit bewaken past dan ook binnen de huidige opdracht van 'Key-Users'.

1.9 Voorgenomen besluit

Voornemens zijn uit te voeren en waarover wij u als Ondernemingsraad vragen om instemming op te geven is het volgende;

- Het gebruik van individuele sturingsinformatie zoals benoemd in 1.8.

De besluit gaat pas in werking na afronding van de DPIA en het toepassen van de eventueel benodigde maatregelen door het MT.

1.10 Gevolgen van het voorgenomen besluit

Wij verwachten niet dat het voorgenomen besluit ingrijpende gevolgen zal hebben, omdat bij de meeste teams de informatie in het verleden al gebruikt is of men het nu handmatig bijhoudt. Door de communicatie naar medewerkers en de afspraken vast te leggen zal dit juist bijdragen aan de zorgvuldigheid, om juist om te gaan met de informatie. Door de productiesturing te professionaliseren kan er efficiënter worden gewerkt en meer van elkaar worden geleerd. Daarbij verwachten we geen personele consequenties voortkomend uit dit besluit omdat het hier enkel gaat over het gebruik van de informatie. En niet over de lange termijn visie op productie en de hoeveelheid voorzien werk.

1.11 Vervolg

Na instemming door de OR wordt het gebruik vastgelegd in een werkwijze per team en zal de teammanager of coördinator zelf in overleg treden met BI wanneer de dashboards inwerking treden (ook gezien de capaciteit issues bij BI). BI zal een 1^e lijn controle inrichten op de autorisatie van de dashboard. Jaarlijks zal Interne Control hier vanuit de 2^e lijn een check op doen. De werkwijze wordt vastgesteld door de afdelingsmanagers en vervolgens worden de medewerkers hierover geïnformeerd. De medewerkers van de betreffende teams ontvangen daarbij ook een algemene mail over het gebruik van sturingsinformatie waarin ze wordt gewezen op de mogelijkheid om bezwaar te maken. Ook wordt op PLEK de Privacyverklaring medewerkers bijgewerkt door Privacy Office waarin ook weer de mogelijkheid tot bezwaar wordt vernoemd. Bij vragen hierover kunnen ze deze bespreken met de teammanager, in geval van bezwaar kan het bezwaar worden ingediend bij P&O.

Bijlage 2: Overzicht informatie per team

Afdeling	Team	Dataveld	Bron	Toegang	
KCDV	Planning	Productie: aantal belpogingen/aantal geplande afspraken/aantal inkomende gesprekken	ATABIX/MIRA /Topdesk/Mitel/BAS	Management & ketenregisseur	
		Werktijden/uren: bij grote afwijkingen in werktijden/statussen	EBS		
		KTO op individuele medewerker	KCM		
		Productiecijfers (afspraken) per medewerker	Atabix/MIRA/BAS		
		Productiecijfers (afspraken) over in te stellen periode	Atabix/MIRA/BAS		
		Productiecijfers (aantal telefoontjes ingaand/uitgaand) per medewerker	Mitel/CCM web		
		Productiecijfers (aantal telefoontjes ingaand/uitgaand) over in te stellen periode	MitelCCM web		
	Werkvoorbereiding	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode	ATABIX/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur	
		De productiecijfers op teamniveau	ATABIX/MIRA/BAS		
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker (per werkbak)	ATABIX/MIRA/BAS		
		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers	ATABIX/MIRA/BAS		
	Zaakbegeleiding	Aantal opnames totaal en per medewerker; - Telefonisch - Fysiek	ATABIX/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur	
		KTO op individuele medewerker	KCM		
	Serviceloket	Productie: aantal inkomende en uitgaande gesprekken	Mitel/ CCM web	Management & ketenregisseur	
		Productie: afhandeltijd/betl tijd/nawerktijd/FCR/adherence	Mitel/ CCM web		
		KTO op individuele medewerker	KCM		
		Contactmomenten (incl. TBV)	Topdesk		
	SEH	Toetsing	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur
			De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS	
			Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker.	Atabix/MIRA/BAS	

		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers.	Atabix/EBS	
BJZ&S	Fysieke schade	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur & Coördinatoren
		De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS	
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker.	Atabix/MIRA/BAS	
		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers.	Atabix/EBS/BAS	
	Waardedaling/immateriële schade	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur & Coördinatoren
		De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS	
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker;	Atabix/MIRA	
		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers	Atabix/EBS	
	Bezwaar en beroep	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode;	Atabix/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur & Coördinatoren



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 29 september 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
5 m	5 Hybride werken, stand van zaken <i>De OR heeft in een schriftelijke reactie op het instemmingsverzoek laten weten niet in te stemmen met het beleid Hybride werken. De voorbereidingen voor de nulmeting zijn in volle gang. De vragenlijst is inmiddels besproken in het MT.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Instemmingsverzoek Sturingsinformatie <i>Een aantal afdelingen wil graag (weer) inzicht hebben in individuele stuurcijfers. In dit kader is een data protection impact assessment (DPIA) uitgevoerd en instemming gevraagd aan de OR.</i>	Allen	Ter instemming
15 m	7 Bepalingen in het OR-reglement omtrent de verkiezingen <i>De OR besluit welke medewerkers deel kunnen nemen aan de OR-verkiezingen en op welke wijze dit opgenomen moet worden in het OR-reglement.</i>	Allen	Ter besluitvorming
10 m	8 Voorbereiden overleg ziekteverzuim <i>Op 6 oktober maakt de OR kennis met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en preventiemedewerker en gaat met hen het gesprek aan over het ziekteverzuim binnen het IMG.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Opzet Artikel 24 overleg <i>Op 1 november staat een artikel 24 overleg gepland. De OR bespreekt op welke wijze de OR dit keer invulling wil geven aan het artikel 24 overleg en waar het overleg zal plaatsvinden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	10 Sluiting	5.1.2.e	





Datum: 19 september 2022

Betreft: Instemmingsverzoek Hybride Werken

Geachte mijnheer Houdijk, beste Hans,

Op 18 mei 2022 is op grond van artikel 27 lid 1 sub d van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan de Ondernemingsraad IMG (OR) advies gevraagd over het voorgenomen besluit met betrekking tot het Hybride Werken. Op 21 juni 2022 heeft de OR laten weten niet in te kunnen stemmen met het voorgenomen besluit. De reden zijn u welbekend. Op 28 juli 2022 heeft u inhoudelijk gereageerd op de reactie van de OR.

Tijdens de OV-vergadering van 25 augustus jl. is de verdere voortgang omtrent de implementatie van het voorgenomen besluit Hybride Werken nader toegelicht. Kort samengevat is aangegeven dat de nulmeting in de afrondende fase zit en aan de hand van de uitkomsten van deze meting verdere acties worden ondernomen. Er wordt erkend dat managers een breed takenpakket hebben waarin de menselijke factor een belangrijke rol speelt. Tot slot is de OR gevraagd om het instemmingsverzoek opnieuw in behandeling te nemen.

Allereerst wil de OR het volgende opmerken. Een afvaardiging van de OR heeft in de afgelopen tijd meerdere malen goed overleg gevoerd over het voorgenomen besluit. De OR voelt zich gehoord en heeft vertrouwen in de goede samenwerking om de implementatie van dit besluit succesvol te maken.

De OR overweegt het volgende:

- Hybride werken is een van de speerpunten van de OR;
- Het is op dit moment onduidelijk hoe hybride werken wordt ervaren door de medewerkers;
- De nulmeting is nog niet uitgevoerd. De oorspronkelijke planning om deze uit te voeren in augustus is niet gehaald;
- De uitkomst van de nulmeting is bepalend voor de wijze waarop verdere implementatie gaat plaatsvinden;
- Er dienen nog afspraken en/of beleid gemaakt te worden over de vervolgmetingen.

De OR stelt vast dat het op dit moment onvoldoende duidelijkheid heeft over het voorgenomen besluit met betrekking tot het Hybride Werken. De OR kan daarom het instemmingsverzoek niet (opnieuw) in behandeling nemen totdat de uitkomsten van de nulmeting verwerkt zijn en dit heeft geleid tot een voorgenomen beleid. De vertraging in de uitvoering van de nulmeting leidt helaas tot vertraging in de besluitvorming.



De OR ontvangt graag (een samenvatting) van de uitkomsten van de nulmeting en het voorgenomen beleid om vervolgens de instemmingsaanvraag in behandeling te nemen. In tussentijd blijft de OR graag de goede samenwerking binnen dit onderwerp voortzetten. Tot slotte wil de OR het belang van goede communicatie omtrent deelname aan de nulmeting benadrukken.

Namens de OR IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e

Voorzitter

5.1.2.e

5.1.2.e

Secretaris

AANPASSING BEPALINGEN M.B.T DE VERKIEZINGEN IN HET OR-REGLEMENT

De vorige bespreking over de bepalingen in het OR-reglement is al weer een behoorlijke tijd geleden – in de OR-vergadering op 7 juli. Daarom een korte terugblik op wat geweest is:

Aanleiding: bij de tussentijdse OR-verkiezingen in maart was er onduidelijkheid over welke medewerkers deel mochten nemen aan de verkiezingen. Om herhaling te voorkomen is de OR voornemens om de bepalingen in het reglement aan te passen, zodat voor iedereen helder is welke groepen medewerkers onder welke voorwaarden deel kunnen nemen aan de verkiezingen.

In **het huidige OR-reglement** staat bij in Artikel 5 het volgende over de verkiesbare en kiesgerechtigde medewerkers:

1. Kiesgerechtigd zijn de werknemers die op de verkiezingsdatum gedurende ten minste drie maanden in de onderneming werkzaam zijn.
2. Verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn de werknemers die op de verkiezingsdatum gedurende ten minste drie maanden in de onderneming werkzaam zijn.
3. Voor de toepassing van het bij of krachtens dit reglement bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:
 - a. degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste vijftien maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, en
 - b. degenen die vanuit de onderneming gedetacheerd zijn naar een andere door de ondernemer in stand gehouden onderneming.

Toelichting bij artikel 5 lid 1 en 2:

Bij de begripsbepalingen staat: werknemers zijn "in de onderneming (=IMG) werkzame personen die een arbeidsovereenkomst hebben met de ondernemer (=EZK)". Dit betekent dat ALLE ambtelijke medewerkers met een vaste/tijdelijke aanstelling bij EZK, die minimaal 3 maanden werkzaam zijn voor het IMG, passief en actief kiesrecht hebben bij de OR-verkiezingen.

Toelichting bij artikel 5 lid 3-a:

Na 15 maanden worden ook allen die "krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek" werkzaamheden hebben verricht voor het IMG gezien als "in de onderneming werkzame personen". Dit betekent dat zij na 18 maanden (15+3=18 maanden) actief en passief kiesrecht krijgen.

Onder artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek vallen niet alleen uitzendkrachten, maar alle werknemers die door een uitleenbedrijf, zoals uitzendbureaus, detacheerbedrijven, banenpools enz., ter beschikking worden gesteld aan andere organisaties. Uitleen door bedrijven met andere bedrijfsactiviteiten - en detachering binnen concernverband - valt hier niet onder. Ook de inhuur van zzp-ers valt hierbuiten.

Wat kan/mag de OR wijzigen met betrekking tot de medezeggenschapsrechten in de onderneming?

- De OR kan medewerkers uitgeleend aan het IMG door bedrijven met andere bedrijfsactiviteiten, detachering binnen concernverband en zzp-ers actief en/of passief kiesrecht geven indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van wet. Dit kan alleen in overeenstemming met de bestuurder (WOR artikel 6, lid 4)
- De OR kan de periode per wanneer medewerkers actief en/of passief kiesrecht verwerven aanpassen (WOR artikel 6, lid 5)

NB Als de groep "in de onderneming werkzame personen" wordt uitgebreid met nieuwe groepen medewerkers heeft dit niet alleen gevolgen voor het aantal medewerkers dat deelneemt aan de OR-verkiezingen. Dit kan ook gevolgen hebben voor het aantal zetels binnen de OR.

Besproken in de OR-vergadering op 7 juli 2022:

De OR komt overeen dat **alle medewerkers** die langer dan **drie maanden** werkzaam zijn bij het IMG stemrecht moeten krijgen bij de OR-verkiezingen. Motivatie: mate van betrokkenheid is niet afhankelijk van soort dienstverband, rol geven bij verkiezingen vergroot mogelijk de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie en de OR.

Meer discussie is er over wie zich vanaf wanneer verkiesbaar mag stellen voor de Ondernemingsraad. Overwegingen die in de discussie aan bod komen zijn:

- behoefte aan enige zekerheid dat gekozen OR-leden zich daadwerkelijk voor de termijn van drie jaar kunnen verbinden aan de OR
- inhuurkrachten zijn verbonden aan twee organisaties, inhuurbedrijf en organisatie waar ze werken. Welk belang zou voor hen het zwaarst wegen?
- kunnen inhuurkrachten iets bijdragen aan de OR wat ambtelijke medewerkers niet kunnen?
- als OR hoor je een afspiegeling te zijn van de organisatie
- Wat bepaalt of iemand een geschikte kandidaat is: duur/type arbeidsovereenkomst of kwaliteit van de kandidaat?
- Organisatie huurt mensen in om bepaald werk te doen, niet om medezeggenschap te bedrijven
- Conform WOR hebben mensen die onder de zgn. uitzendovereenkomst vallen medezeggenschapsrechten, deze kun je niet uitsluiten.
- Geen onderscheid willen maken tussen de verschillende groepen externe medewerkers

Een meerderheid spreekt zich uit voor de volgende bepalingen:

- **Alle ambtelijke medewerkers** (vast en tijdelijk) die langer dan **drie maanden** werkzaam zijn bij het IMG kiesrecht mogen zich verkiesbaar stellen.
- **Alle uitzendkrachten en externe inhuur** die langer dan **twalf maanden** werkzaam zijn bij het IMG kiesrecht mogen zich verkiesbaar stellen

De verkiezingscommissie neemt de bevindingen van de OR mee naar de bespreking met ^{5.1.2.e} om te toetsen of wat de OR wil conform wetgeving is en op welke wijze dit in het reglement vastgelegd kan worden. Daarna ligt het onderwerp opnieuw ter bespreking voor binnen de OR.

Advies van ^{5.1.2.e} – SBI Formaat

Op 8 juli hebben ^{5.1.2.e}, ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e} de wensen van de OR voorgelegd aan ^{5.1.2.e}. Hij heeft het voorstel besproken met een collega bij ^{5.1.2.b} en deze collega heeft ^{5.1.2.b} geraadpleegd. Vervolgens is aan de verkiezingscommissie teruggekoppeld dat:

- Uitbreiding van het kiesrecht naar alle interne en externe medewerkers, inclusief zzp-ers, goed uit te leggen is. Dit kan de OR opnemen in het reglement.
- De wens om voor externe medewerkers een afwijkende termijn vast te leggen voor het passieve kiesrecht blijkt ingewikkelder dan gedacht. SBI adviseert om de termijnen voor passief en actief kiesrecht voor externe medewerkers gelijk te trekken. Mocht de OR willen vasthouden aan verschillende termijnen voor actief en passief kiesrecht voor externe medewerkers, dan moet goed gekeken worden naar jurisprudentie. SBI adviseert de OR om in dat geval rechtstreeks contact op te nemen met Sprengers advocaten.

Hoe nu verder?

Er zijn eigenlijk twee opties:

- Volgt de OR het advies van ^{5.1.2.b}, dan is het aan de OR om vast te stellen na welke termijn externe medewerkers zich verkiesbaar kunnen stellen én kunnen stemmen.
- Houdt de OR vast aan de verschillende termijnen voor actief en passief kiesrecht voor externe medewerkers, dan contact opnemen met Sprengers advocaten en uit laten zoeken of deze keuze juridisch sluitend opgenomen kan worden in het OR-reglement.

Vervolgstep is in gesprek gaan met Hans Houdijk over hoe hij aankijkt tegen deze kwestie: welke groepen medewerkers zouden volgens hem deel moeten kunnen nemen aan de OR-verkiezingen en vaststellen wat dit betekent voor het aantal zetels van de OR IMG.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 6 oktober 2022, 13.00 – 14.00 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.06 Martinitoren
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	2 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
5 m	4 Hybride werken, stand van zaken <i>De OR heeft in een schriftelijke reactie op het instemmingsverzoek laten weten niet in te stemmen met het beleid Hybride werken. De nulmeting wordt op korte termijn uitgezet.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	5 Instemmingsverzoek Sturingsinformatie <i>Een aantal afdelingen wil graag (weer) inzicht hebben in individuele stuurcijfers. In dit kader is een data protection impact assessment (DPIA) uitgevoerd en instemming gevraagd aan de OR.</i>	Allen	Ter instemming
10 m	6 Voorbereiden overleg ziekteverzuim <i>Op 6 oktober maakt de OR kennis met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en preventiemedewerker en gaat met hen het gesprek aan over het ziekteverzuim binnen het IMG.</i>	Allen	Ter besluitvorming
10 m	7 Bepalingen in het OR-reglement omtrent de verkiezingen <i>De OR besluit welke medewerkers deel kunnen nemen aan de OR-verkiezingen en op welke wijze dit opgenomen moet worden in het OR-reglement.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	6 oktober 2022, 13.00 – 14.00 uur
Locatie:	Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
Aanwezig:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e en 5.1.2.e, 5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering.

2. Actualiteit en ingekomen stukken

- Het is niet gelukt om al eerder een bijeenkomst met 5.1.2.e in te plannen. Hij sluit zoals gepland aan in de OV op 27 oktober.
- In het informeel overleg is gevraagd of de OR zijn wens voor een overzicht van openstaande vacatures kan verduidelijken. De OR is van mening dat in de brief een duidelijke opsomming staat wat voor de OR – en het IMG – de meerwaarde is van een dergelijk overzicht. Hoe het overzicht er uit ziet kan in de praktijk vorm krijgen, de OR pleit ervoor om gewoon te beginnen met het toesturen van een overzicht.
- Het artikel 24 overleg zal waarschijnlijk plaatsvinden in de Euroborg.
- In het informeel overleg is verzocht om als OR-lid zorgvuldig af te wegen welke signalen over de eigen afdeling in de OV aan bod moeten komen en welke punten elders neergelegd kunnen worden. De OR zal hier in een later overleg verder over praten.
- Omwille van de tijd zal het overzicht met ingekomen stukken per mail nagezonden worden.

3. Actie- en Besluitenlijst

Acties 184, 204, 207, 229 en 231 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

4. Hybride werken, stand van zaken

De enquête voor de nulmeting is op woensdagavond verstuurd. Jammer genoeg lijkt niet iedereen het e-mailbericht te hebben ontvangen, maar hier wordt actie op ondernomen. Daarnaast is er een bericht op Plek gepubliceerd. Hierin is ook te lezen dat arbeids- en Organisationspsycholoog 5.1.2.e de uitkomst van de enquête zal analyseren en de resultaten zal verwerken. De projectgroep hybride werken zal vervolgens samen met de OR kijken wat op basis van de resultaten passende en realistische vervolgstappen zijn.

Om collega's aan te moedigen de enquête vooral in te vullen zal de OR ook zelf een bericht op Plek plaatsen.

5. Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

Nadat de OR in de OV op 15 september heeft laten weten dat er nog te veel openstaande punten en onduidelijkheden waren om in te kunnen stemmen, heeft Hans Houdijk aan de OR gevraagd om schriftelijk aan te geven welke punten instemming van de OR in de weg staan. De afgelopen weken hebben OR-leden in een Excel-bestand ingevuld welke punten nadere duiding behoeven. Grofweg vallen de opmerkingen uiteen in drie categorieën: omgang met medewerkers, data en andere risicopunten. In de communicatie richting de bestuurder zal de OR ook deze drie categorieën



aanhouden. Daarnaast is nog steeds onduidelijk welke kosten-baten afweging is gemaakt: Wat gaat het kosten? En wat gaat het opleveren?

De OR zal zijn vragen en opmerkingen op dinsdag 12 oktober aanleveren bij de bestuurder.

6. Voorbereiden overleg ziekteverzuim

Naast de OR-leden zullen bij het overleg aansluiten: 5.1.2.e (bedrijfsarts), 5.1.2.e (bedrijfsmaatschappelijk werker) en 5.1.2.e (preventiemedewerker). De insteek van het overleg is om kennis te maken met deze specialisten. Daarnaast hoopt de OR een duidelijker beeld te krijgen wat hun rol is in het (preventief) tegengaan van verzuim en hoe zij kijken naar het verzuim binnen het IMG.

7. Bepalingen in het OR-reglement omtrent de verkiezingen

Aanleiding voor het aanpassen van het reglement is dat bij de tussentijdse OR-verkiezingen in maart onduidelijkheid was over welke medewerkers deel mochten nemen aan de verkiezingen. Om herhaling te voorkomen is de OR voornemens om de bepalingen in het reglement aan te passen, zodat voor iedereen helder is welke groepen medewerkers onder welke voorwaarden deel kunnen nemen aan de verkiezingen.

In de OR-vergadering op 7 juli heeft de OR een eerste voorstel opgesteld. Dit voorstel wordt nu aangepast. In een volgend overleg zal de OR bespreken of de aanpassingen gevolgen hebben voor het aantal OR-zetels. Daarna zal de OR in gesprek gaan met de bestuurder over de aangepaste bepalingen.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 06.10.2022

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordel	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	23-1-2022			
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		in behandeling	16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept. 7/9 5.1.2.e gemailld met voorstel voor overleg aansluitend op OV op 17 nov.
183	Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering in het najaar	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling	Tussenstand: 5.1.2.e en 5.1.2.e sluiten aan op 24/11.
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022			Reactie 5.1.2.: uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
186	Agressie en Geweld	Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling	13/6 gemailld
222	Cursus snellezen	Inplannen op 10 of 17 november en aanvragen via Inkoop	5.1.2.e	OR-vergadering	1-9-2022			6-9 aangevraagd, verschoven naar 12 januari
223	OR-Jaarverslag	Opzet maken op basis van kwartaalverslagen	5.1.2.e	OR-vergadering	1-9-2022			
224	OR-Jaarverslag	Fotograaf benaderen voor groepsfoto OR	5.1.2.e	OR-vergadering	1-9-2022			
227	Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
228	Veeg OB	Kijken of er de laatste 1,5 jaar onderwerpen zijn besproken die in aanmerking voor een veeg OB	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022			Vervolgens hierover in gesprek met 5.1.2.e
230	Lagerhuisdebat IMG Jong	Vragen of IMG Jong de uitkomst met de OR wil delen	5.1.2	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
239	Overzicht openstaande vacatures	Reageren op verzoek " vraag achter de vraag"	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022			
240	Onderwerpen in OV	Agenderen in volgend overleg: welke opmerkingen/vragen over eigen afdeling horen wel/niet thuis in OV?	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022			
241	Overzicht ingekomen stukken	Nazenden per e-mail	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022			
242	Enquete hybride werken	Bericht/oproep plaatsen op Plek	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022			
243	Instemmingsverzoek	Opmerkingen en vragen bij de memo schriftelijk toezenden aan de bestuurder		OR-vergadering	6-10-2022	11-10-2022		
244	OR-verkiezingen	Inzichtelijk maken hoeveel OR-zetels er zijn bij de nieuwe bepalingen; navragen bij P&O hoeveel stemgerechtigden er zijn.	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022			10/11 Verzoek gemailld aan P&O



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 13 oktober 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	5 Hybride werken, stand van zaken	Allen	Ter bespreking
20 m	6 Opleidingsbeleid <i>Bespreking memo Opleidingskader IMG 2022-2023</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Vacaturebeleid <i>Vragen van de OR over het vacaturebeleid zijn schriftelijk beantwoord. Is dit onderwerp afgerond of is er aanleiding het onderwerp opnieuw te agenderen?</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	13 oktober 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
Aanwezig:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening en

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Afgelopen maandag is een overzicht ingekomen stukken rondgestuurd. In aanvulling daarop is een nieuwe wekrapportage IMS binnengekomen.
- 5.1.2.e heeft het voorstel voor het veeg OB aangeleverd bij het DGO.
- Het WOO-besluit deel 1 is toegestuurd aan degene die het WOO-verzoek heeft ingediend. De afdeling neemt nu deelbesluit 2 in behandeling.
- De vragen van de OR bij het instemmingsverzoek Sturingsinformatie zijn afgelopen dinsdag verzonden aan de bestuurder.

4. Actie- en Besluitenlijst

Acties 183, 222, 241 en 243 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

De zittende OR is van start gegaan op 7 augustus 2020. In het OR-reglement is opgenomen dat de datum van de verkiezing niet eerder dan vier weken en niet later dan twee weken voor de afloop van de zittingsperiode van de aftredende leden van de OR ligt. De verkiezingscommissie zal in november bijeenkomen om alvast een tijdpad voor de verkiezingen in 2023 op te stellen.

5. Hybride werken, stand van zaken

De enquête voor de nulmeting is vorige week woensdagavond verstuurd, afgelopen dinsdag hadden 175 collega's de enquête ingevuld. Dit aantal is genoeg om de uitkomst van het onderzoek representatief te laten zijn voor de gehele organisatie. Gistermiddag is een herinnering verstuurd. De OR zal begin volgende week ook een bericht versturen om collega's op te roepen de enquête vooral in te vullen.

6. Opleidingsbeleid

De OR plaatst een aantal kanttekeningen bij de memo Opleidingskader IMG. Niet alle OR-leden zijn nu aanwezig, daarom zal de OR de opmerkingen bij de memo verzamelen in een gedeeld document, net als bij de memo Sturingsinformatie.

Los van de inhoud van de memo heeft de OR vragen over de status van het stuk: Wie is de portefeuillehouder? Is het stuk reeds vastgesteld door het MT? Is het stuk al gedeeld met de organisatie? Hoe verhoudt dit opleidingskader zich tot de uitvoering in de organisatie? Deze vragen



zal de OR schriftelijk neerleggen bij de bestuurder.

7. Vacaturebeleid

De vragen van de OR over het vacaturebeleid zijn schriftelijk beantwoord door 5.1.2.e . In de laatste OV was er helaas geen tijd om in gesprek te gaan over het vacaturebeleid. Wel staat in het aankomende artikel 24 overleg het onderwerp "het IMG als aantrekkelijke werkgever" geagendeerd. De OR zal in de OR-vergadering op 27 oktober een gezamenlijke OR-visie formuleren, waarbij het handig is dat alle OR-leden voorafgaand aan het overleg nadenken over wat zij belangrijk vinden en hoe volgens hen een goede werkgever met zijn medewerkers omgaat.

De memo, het vacaturekader en de antwoorden op de gestelde vragen roepen allen bij de OR nieuwe vragen op. De OR aarzelt om deze direct al voor te leggen aan 5.1.2.e . De OR besluit dat eerst twee OR-leden informeel het gesprek zullen aangaan over de plannen van de afdeling P&O, daarnaast zal de OR via de e-mail opheldering vragen over het vacaturekader EZK.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 13.10.22

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	23-1-2022			
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		in behandeling	16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept. 7/9 5.1.2.e gemailld met voorstel voor overleg aansluitend op OV op 17 nov.
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022			Reactie 5.1.2.e: uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
186	Agressie en Geweld	Informeren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling	13/6 gemailld
223	OR-Jaarverslag	Opzet maken op basis van kwartaalverslagen	5.1.2.e	OR-vergadering	1-9-2022		afgerond	13/10 Eerste opzet gemailld
224	OR-Jaarverslag	Fotograaf benaderen voor groepsfoto OR	5.1.2.e	OR-vergadering	1-9-2022			optie: tijdens artikel 24 overleg op 1 nov
227	Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
228	Veeg OB	Kijken of er de laatste 1,5 jaar onderwerpen zijn besproken die in aanmerking voor een veeg OB	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022			Vervolgens hierover in gesprek met 5.1.2.e
230	Lagerhuisdebat IMG Jong	Vragen of IMG Jong de uitkomst met de OR wil delen	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
239	Overzicht openstaande vacatures	Reageren op verzoek " vraag achter de vraag"	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022		afgerond	13/10 gemailld
240	Onderwerpen in OV	Agenderen in volgend overleg: welke opmerkingen/vragen over eigen afdeling horen wel/niet thuis in OV?	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022		afgerond	Staat op agenda OR 27-10-2022
242	Enquete hybride werken	Bericht/oproep plaatsen op Plek	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022		afgerond	
244	OR-verkiezingen	Inzichtelijk maken hoeveel OR-zetels er zijn bij de nieuwe bepalingen; navragen bij P&O hoeveel stemgerechtigden er zijn.	5.1.2.e	OR-vergadering	6-10-2022			10/11 Verzoek gemailld aan P&O, reactie is binnen
245	OR-verkiezingen	Tijdpad voor de verkiezingen opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	13-10-2022		afgerond	
246	Opleidingsbeleid	Vragen stellen per e-mail over status memo	5.1.2.e	OR-vergadering	13-10-2022		afgerond	
247	Opleidingsbeleid	Opmerkingen bij memo noteren in Excel-bestand	Allen	OR-vergadering	13-10-2022	27-10-2022		
248	Vacaturebeleid	Mening formuleren over hoe kan het IMG zich profileren als een aantrekkelijke werkgever en medewerkers behouden	Allen	OR-vergadering	13-10-2022	27-10-2022		
249	Vacaturebeleid	Informeel gesprek aangaan met 5.1.2.e	5.1.2.e	OR-vergadering	13-10-2022		afgerond	
250	Vacaturebeleid	Vragen stellen per e-mail over vacaturekader EZK	5.1.2.e	OR-vergadering	13-10-2022		afgerond	



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Memo

Onderwerp	: Functioneren en Ontwikkelen: opleidingskader 2022-2023
Datum	: 16 mei 2022
Portefeuillehouder onderwerp	: nader in te vullen
Contactpersoon	: P&O adviseur

Doel memo

Ter besluitvorming

Aanleiding

Het IMG is een tijdelijke organisatie waar ook voor de onderdelen functioneren, opleiden en ontwikkelen een aanpak op maat gewenst is. Deze onderdelen kunnen raken aan de ontwikkeling in de functie, een toekomstige functie binnen IMG als wel gericht op loopbaanontwikkeling en uitstroom. Het IMG wil zich graag maximaal inzetten voor de ontwikkeling van medewerker en de organisatie voor nu en in de toekomst. Wens vanuit het management is om meer zicht te krijgen om de opleidingswensen, de gevolgde opleidingen en daarmee gepaarde kosten.

Inleiding

Doel van dit kader is om meer inzicht te krijgen in de omvang van de gevolgde/te volgen opleidingen van medewerkers, de ontwikkelbehoefte binnen de organisatie en beheersing van de kosten voor opleidingen. Doelgroep zijn medewerkers die vallen onder de CAO-Rijk, dit zijn de ambtelijke medewerkers in vast en tijdelijke dienst. Opleidingen die worden gevolgd door uitzendkrachten (Start People) en medewerkers op inhuurbasis vallen niet onder dit kader. Het mandaat voor het toekennen van individuele opleidingen is toegekend aan de afdelingsmanager. Het toekennen opleidingen aan uitzendkrachten en medewerkers die werkzaam zijn op basis van inhuur wordt vooraf toestemming verleend door de directeur IMG.

Uitwerking in het kort

- Opleidingen worden altijd gemotiveerd(smart) vastgelegd in personeelsgesprek in P-direkt.
- Alle individuele opleidingen worden vooraf voorzien van een advies van een P&O adviseur.
- Alle individuele opleidingen worden in P-direkt aangevraagd en afgehandeld.
- Van alle opleidingen wordt een inkooporder aangemaakt.
- Na het volgen van de opleidingen worden de resultaten van de opleidingen besproken in het personeelsgesprek en vastgelegd in P-direkt.

NB. voor opleidingen en trainingen die in teamverband of voor bv. functiegroepen worden gevolgd, is het niet mogelijk om deze als aparte aanvraag in P-direkt te zetten. Dit geldt ook voor trainingen in het Leerportaal. Deze gevolgde opleidingen worden wel opgenomen in het verslag van het personeelsgesprek.

Tot slot

Gezien de specifieke opgave van IMG is het de intentie van de organisatie om ruimhartig om te gaan met het toekennen van studiekostenvergoedingen. Ten aanzien van het verlenen van studieverlof zal enige terughoudendheid worden betracht omdat hierin ook de investering en de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker tot uitdrukking komt. Daarnaast kan de medewerker ook zijn IKB inzetten.

Toelichting

(Wettelijk)kader

Personeelsgesprek (WOG)

In het Personeelsreglement EZK (versie 9-12-2021) is vastgelegd dat een medewerker twee keer per jaar een personeelsgesprek heeft. In dit eerste gesprek (1 nov-1 mrt) komt de evaluatie van het functioneren (met conclusie) en werk- en ontwikkelafspraken aan de orde. Het tweede gesprek gaat over het functioneren en wordt gevoerd in de periode maart – november. Binnen het IMG vindt het tweede gesprek over het algemeen plaats in de periode oktober – december.

In het personeelsgesprek komen verschillende onderwerpen aan de orde zoals het functioneren als ook het onderwerp loopbaan en mobiliteit. Het staat de manager natuurlijk vrij om vaker in gesprek te gaan.

Functioneren

Zoals gezegd komt in het personeelsgesprek het functioneren in de (huidige) functie als ook de ontwikkeling in de functie aan de orde. Afspraken die worden gemaakt voor zowel ontwikkeling in de functie als wel in het kader van de loopbaan en mobiliteit worden vastgelegd in het verslag van het gesprek (P-direkt). Dit is een weergave van het gesprek, worden er afspraken gemaakt, dan worden deze afspraken smart¹ geformuleerd. In het volgende gesprek kunnen deze afspraken dan worden geëvalueerd.

Ontwikkelen

Zijn er ontwikkelwensen die uitmonden in een opleiding dan kunnen de manager en medewerker gezamenlijk de opleidingsvraag formuleren. De ontwikkelvragen kunnen betrekking hebben op de ontwikkeling in de huidige functie, een toekomstige functie binnen het IMG en/of in het kader van loopbaan en mobiliteit voor een functie buiten het IMG.

NB. Niet elke ontwikkelvraag hoeft een opleiding tot gevolg te hebben.

De manager en de medewerker zijn en blijven eindverantwoordelijk voor de opleidingsbehoefte en behouden de regie. De P&O adviseur kan helpen om de opleidingsvraag verder te concretiseren en smart te formuleren. De P&O adviseur kan zo mogelijk vanuit de opleidingsvraag met een passend opleidingsvoorstel komen.

Ook kan de IMG Academy zowel de manager en de medewerker helpen om te komen tot een passend opleidingsvoorstel. Manager en medewerker kunnen hiervoor de IMG Academy benaderen via emailadres <invullen>. Mocht het een opleidingsbehoefte zijn voor meerdere medewerkers dan zorgt de IMG-Academy voor de centrale inkoop van deze (in-company) opleiding. De aanvraag voor het vormgeven van een in-company opleiding komt vanuit de manager. De afdeling inkoop wordt tijdig betrokken.

Loopbaan

Bij loopbaanvragen en het verder vormgeven van de loopbaan zijn verschillende instrumenten beschikbaar. Het UBR is hiervoor onze partner. Ook dit soort vragen worden vastgelegd in het personeelsgesprek en welke actie worden/zijn ondernomen. De terugkoppeling wordt eveneens weer in het personeelsgesprek besproken en vastgelegd. De P&O-adviseur kan dit proces ondersteunen.

¹ Smart: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden

Opleidingen

Na het formuleren van de opleidingsvraag en het vaststellen dat het volgen van een opleiding de beste optie is om de opleidingsvraag te realiseren, kan een verzoek tot het verlenen van studiefaciliteiten worden aangevraagd via P-direkt.

In de CAO Rijk(paragraaf 12.3) zijn de volgende voorzieningen opgenomen

' Voor het uitoefenen van uw functie of voor uw loopbaan kan het van belang zijn een studie of opleiding te volgen. Daarbij kunt u recht hebben op studiefaciliteiten. De hoogte daarvan hangt af van de reden waarom u de studie of opleiding volgt.

Als u op verzoek van uw leidinggevende een studie of opleiding volgt of daarover met uw leidinggevende afspraken heeft gemaakt als onderdeel van loopbaanafspraken, heeft u recht op studiefaciliteiten. Deze zijn opgenomen in onderstaande tabel. Als u een studie of opleiding volgt om een andere reden heeft u geen recht op studiefaciliteiten. Als uw werkgever daar aanleiding voor ziet, kunt u wel studiefaciliteiten krijgen tot maximaal het niveau dat daarvoor in onderstaande tabel is opgenomen.

Studiefaciliteiten	verzoek leidinggevende	onderdeel loopbaanafspraken	andere reden
studiekosten-vergoeding	100%	100%	maximaal 50%
studieverlof	100% studietijd	50% studietijd	maximaal 25% studietijd
verlof voor zelfstudie	maximaal 1 dag per week	maximaal 1 dag per week	-
reis- en verblijfkosten	als bij dienstreizen	als bij dienstreizen	-

Voor studieverlof en zelfstudie geldt dat uw maandinkomen tijdens het verlof volledig wordt doorbetaald. Uw leidinggevende kan u meer verlof voor zelfstudie toekennen als daar aanleiding voor is.

Uw reis- en verblijfkosten vanwege uw opleiding en studie worden op dezelfde manier vergoed als bij een dienstreis. Afwijkend daarvan geldt dat als u met de trein reist, u de kosten voor 2e klasse vergoed krijgt en als u met het vliegtuig reist de kosten voor economy klasse of een vergelijkbare klasse.'

Er kan een terugbetalingsregeling van toepassing zijn. (CAO Rijk paragraaf 12.3, versie 1-1-2022)

In het mandaatbesluit (Besluit organisatie, mandaat, volmacht en machtiging IMG versie 31-7-2020) is opgenomen in artikel 10 lid 1 onder c: de afdelingsmanager heeft het mandaat voor het aangaan van en afhandelen van verplichtingen inzake de opleiding van personeel en het accorderen van de desbetreffende betalingen.

Dit mandaat is niet toegekend aan de teammanager. Dit betekent dat elke verzoek tot het volgen van een opleiding wordt voorgelegd aan de afdelingsmanager en/of directeur IMG voor de onder hem ressorterende afdelingsmanager.

De aanvraag voor een opleiding wordt voorzien van een advies van de P&O adviseur. De P&O adviseur richt zich met name op de opleidingsvragen voor een toekomstige functie binnen het IMG en/of in het kader van loopbaan en mobiliteit buiten het IMG. De P&O-adviseurs houden zo zicht op de ontwikkelbehoefte binnen de organisatie. De gegevens worden gebruikt vanuit P-direkt. Samen met de IMG Academy worden de trends geanalyseerd om periodiek het opleidingsbeleid goed vorm te geven. De input zal worden gebruikt voor het jaarplan.

Inkoop

Belangrijk onderdeel van het proces tot het rechtmatig inkopen van opleidingen is dat voor elke opleiding bij de afdeling inkoop een inkooporder wordt aangemaakt. Binnenkomende facturen kunnen dan snel en dus efficiënt worden afgehandeld.

Opleidingen die voortkomen uit het personeelsgesprek worden vastgelegd in P-direkt. Er is een kostenoverzicht opgenomen. Meerjarige opleidingen worden jaarlijkse opnieuw aangevraagd. Mochten er sprake zijn van een gedeeltelijke toekenning van studiefaciliteiten worden afspraken gemaakt over hoe de verrekening zal plaatsvinden tussen de organisatie en de medewerker.

De afdeling P&O kan zo samen F&C samen de kosten voor opleidingen monitoren.

10d.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 28 september 2022 10:40
Aan: IMG Ondernemingsraad
CC: Houdijk, mr. J.N. (Hans); 5.1.2.e
Onderwerp: Vragen invulling vacatures

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Naar aanleiding van de Overlegvergadering op 15 september 2022, waar wij spraken over de vacaturevervulling bij het IMG, zijn hieronder de antwoorden opgenomen op de vragen zoals gesteld door 5.1.2.e, in haar email van 7 september.

Als er vragen over zijn horen wij dat graag.
Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e

Instituut Mijnbouwschade Groningen
Cascadeplein 10 - 9726 AD Groningen
Antwoordnummer 3061 - 8000 WB Zwolle

5.1.2.e



++++

In de OV zou de OR graag willen bespreken ten aanzien van de openstaande vacatures:

- De genoemde memo van EZK/IMG/NCG met de beantwoording van Kamervragen rondom invulling van vacatures. Kan de OR deze memo voorafgaand aan de OV ontvangen? **Is toegezonden aan de OR.**
- Om sneller te kunnen schakelen is het vacaturekader EZK aangepast. Kan de OR dit aangepaste vacaturekader ontvangen? Wat betekent het gelijktijdig intern en extern werken in de praktijk; hoe ziet de procedure er dan uit? **Het vacaturekader is nog niet aangepast. Er is na akkoord van de OR door RVO gesproken met het DGO. Het DGO heeft akkoord gegeven op het parallel werven. Als het vacaturekader is aangepast zullen we dat delen.**
- De overheid is verdwenen uit de top 10 meest aantrekkelijke werkgever. Hoe kan het IMG zich presenteren als een aantrekkelijke werkgever. **Het IMG is op verschillende fronten bezig om haar uitstraling als aantrekkelijk werkgever te versterken. De website is aangepast, we hebben op de banenbeurs gestaan (de ambitie is om dat meer te doen) en we zijn bezig met het invulling geven aan onboarding. Het IMG kan zich echter niet onttrekken aan door EZK / RVO gestelde kaders en dus is het onderscheidend zijn ook lastig.**

Ten aanzien van het signaal dat meer medewerkers vertrekken of dit overwegen:

- Herkent de bestuurder dit signaal? **Er is bij het IMG een continue stroom van in- en uitstromende medewerkers. Dat is het gevolg van de huidige afspraken over de samenstelling van het personeelsbestand van het IMG, en de wens om flexibel te zijn en te blijven (ook in relatie tot mogelijk krimp in werkzaamheden). De uitstroom is niet meer / erger dan we gewend zijn.**
- Worden er exitgesprekken met vertrekkende medewerkers gevoerd. Zo ja, wat blijkt hieruit? **Nee, die worden niet structureel gevoerd.**
- Het NCG blijkt actief medewerkers te werven onder IMG-personeel. Hoe gaat het IMG hiermee om? **Er is recentelijk sprake geweest van één situatie waarin een medewerker herhaaldelijk benaderd is voor een**

functie door een manager van de NCG en waarbij de medewerker daarop is ingegaan. Daarover is contact geweest met de NCG. NCG wil dit nadrukkelijk niet en de betreffende persoon is er op aangesproken. Er is dus geen sprake van 'actief' werven door NCG.

- Hoe kan het IMG medewerkers behouden? OR deelt ook graag het OR-standpunt. Er wordt momenteel binnen P&O nagedacht over hoe wij nog beter in staat kunnen zijn om personeel voor ons te behouden. Als daar meer over bekend is wordt dat vanzelfsprekend gedeeld. Natuurlijk horen wij graag het standpunt van de Ondernemingsraad.

++++



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 27 oktober 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken - Maandstart 7 november 2023	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
30 m	5 Voorbereiding Overlegvergadering - Instemmingsverzoek Stuurinformatie - Veeg OB - Instemmingsverzoek RI&E rapport - Signalen vanuit de organisatie - Maatregelen afdeling Bezwaar	Allen	Ter bespreking
10 m	6 De verschillende petten van een OR-lid <i>Welke vragen/signalen/ervaringen als medewerker neem je als OR-lid mee naar de OV?</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Vacaturebeleid IMG <i>Terugkoppeling van het informele gesprek met de teammanager P&O over het vacaturebeleid.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	8 Voorbereiden Artikel 24 overleg op 1 november 2022 <i>Op 1 november kijkt de OR samen met Hans Houdijk en Bas Kortmann terug en vooruit naar wat er op het pad kwam/komt van het IMG en hoe de organisatie zich ontwikkelt. In de voorbereiding is in het bijzonder aandacht voor het bepalen van een OR-visie op hoe het IMG een aantrekkelijke werkgever kan zijn voor (toekomstige) medewerkers.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Opleidingsbeleid IMG <i>In de vorige vergadering is de memo Opleidingskader IMG 2022-2023 besproken. OR-leden hebben hun opmerkingen in een Excel-bestand genoteerd en bepalen nu of de OR, en zo ja welke, vragen zal stellen over dit onderwerp.</i>	Allen	Ter besluitvorming
5 m	10 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 27 oktober 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening en

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Het onderwerp Sturingsinformatie is geschrapt van de OV-agenda. De bestuurder heeft meer tijd nodig om de vragen van de OR te beantwoorden. Het voorstel is om hiervoor een apart overleg in te plannen in de week van 7 november. Dit heeft ook de voorkeur van de OR. 5.1.2.e gaat op zoek naar een geschikte datum.
- Bij de DMS-training kwam naar voren dat nog veel onduidelijk is over hoe het beheer van het DMS-systeem ingericht zal worden. Daarnaast zijn twee afdelingen niet bereid om met het DMS te werken. De OR neemt dit signaal mee naar de Overlegvergadering.
- Er staat een nieuwe versie van het organogram op Plek. Het valt de OR op dat er veel managers ad interim aangesteld zijn. Nieuw voor de OR-leden is dat het IMG blijkbaar een driekoppige directie heeft. De OR meent te herinneren dat 5.1.2.e aangesteld is als MT-lid, maar in het organogram is hij onderdeel van de directie. Ook hiernaar vraagt de OR in de OV.
- Ingekomen stukken:
 - Brief van de bestuurder over het instemmingsverzoek Hybride werken.
 - Info over de status van het opleidingskader IMG. Dit komt terug bij agendapunt 9.
 - MT-verslag 11 oktober: IMG stelt een jaarplan 2023 op, dit moet 1 november 2023 gereed zijn, 13 oktober was een themasessie MT en bestuur.
 - Weekrapportages IMS en fysieke schade.
 - Agenda bestuursvergadering 19 oktober.
 - Er is een nieuwe afdelingsmanager voor Bedrijfsvoering aangesteld.

4. Actie- en Besluitenlijst

Acties 223, 224, 228, 239, 240, 242, 245, 246, 249 en 250 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

5. Voorbereiding Overlegvergadering

Veeg OB:

5.1.2.e en 5.1.2.e hebben gekeken welke onderwerpen uit laatste 1,5 jaar in aanmerking zouden komen voor het veeg OB. 5.1.2.e had hiervoor al een eerste inventarisatie gemaakt. Hierop hebben zij geen aanvullingen.



Het voorstel voor het veeg OB is aangeleverd bij het DGO. De OR verwacht niet dat veel zal veranderen in de procedures rond adviesaanvragen. Afsproken is dat alle organisatiewijzigingen tijdig aangekondigd worden in de OV. In juni 2023 staat een evaluatie van het veeg OB gepland.

De OR brengt onderstaande aanvullingen op het sjabloon in bij de OV:

- Eigenlijk hoort gesproken te worden van 'niet-belangrijke' in plaats van 'kleine' organisatiewijzigingen.
- De OR ziet graag dat in het sjabloon wordt opgenomen in welke OV de organisatiewijziging is besproken en welk besluit toen genomen is.
- De OR vraagt zicht af of iedere organisatiewijziging in een apart sjabloon wordt opgenomen.

Instemmingsverzoek RI&E:

De arbocommissie heeft een voorlegger opgesteld bij het instemmingsverzoek en adviseert de OR in te stemmen met het voorliggende rapport. De OR heeft een vraag over de 3 pijlers van de RI&E "agressie, werkdruk en omgangsvormen": waarom wordt hier gesproken over 'omgangsvormen' in plaats van 'ongewenst gedrag'. De arbocommissie vermoedt dat de term 'omgangsvormen' gebruikt wordt omdat dit een veelomvattender begrip is dan 'ongewenst gedrag'. De arbocommissie weet niet of deze term een bewuste keuze is geweest van het IMG, maar vermoedt dat dit is overgenomen van UBR.

Het PSA-onderzoek wat in eerste instantie ontbrak is alsnog uitgevoerd, daardoor duurde het langer voordat het rapport voorgelegd kon worden aan de OR.

De OR neemt het advies van de arbocommissie over en stemt in met het voorliggende RI&E rapport.

Signalen vanuit de organisatie:

Een OR-lid merkt op dat de sfeer in het werkveld omslaat. De parlementaire enquête, de groeiende boosheid en argwaan richting de overheid en de recente bevingen roepen veel sentiment op wat zich uit richting IMG-medewerkers. Gelukkig zijn er ook positieve signalen – het pop-up steunpunt werd wel positief ervaren –, maar in zijn algemeenheid is het vertrouwen richting het IMG dalende. De OR zal dit signaal in de OV afgeven, met de toevoeging dat het belangrijk is dat er aandacht is vanuit de organisatie richting medewerkers die rechtstreeks met de boosheid van aanvragers te maken krijgen.

De aantallen medewerkers op kantoor lijken op te lopen. De OR zal in de OV vragen of het MT het vlekkenplan overweegt te herzien.

Actieplan Bezwaar

Na de toelichting door 5.1.2.e zal de OR vragen dit Plan van Aanpak op papier te zetten en toe te sturen aan de OR. En een andere vraag is of/hoe medewerkers hierover geïnformeerd gaan worden. In volgende OR-vergadering zal de OR verder praten over hoe de OR dit onderwerp op kan pakken.

6. De verschillende petten van een OR-lid

Een OR-lid is naast lid van de Ondernemingsraad ook medewerker in een eigen team en afdeling. Een tijdje terug zijn OR-leden er op geattendeerd dat vragen die je aan je manager kunt stellen niet in de OV horen. Aan OR-leden is gevraagd dit aandachtspunt in te gedachten houden.

Anderzijds vervult ieder OR-lid zijn rol vanuit zijn/haar eigen ervaringen, wat je meemaakt/ziet op de eigen afdeling speelt daarin een grote rol. Iedereen is het erover eens dat OR-leden zich niet geremd moeten voelen in het overleg met de bestuurder om signalen door te geven en eigen ervaringen te benoemen. Het is de rol van de voorzitter van de OV om te voorkomen dat te veel over een specifiek onderwerp wordt doorgesproken. Hans Houdijk en 5.1.2.e hebben reeds afgesproken hier alert op te zijn.

7. Vacaturebeleid IMG

Een delegatie vanuit de OR is informeel in gesprek gegaan met 5.1.2.e over het



vacaturebeleid. Zij constateerde dat er de afgelopen weken veel over en weer is gegaan via de e-mail over het HR-beleid. Binnen de afdeling zijn een aantal wisselingen geweest, zichzelf is net gestart. De komende tijd zal zij druk zijn met de opbouw van het team en met uitzoeken wat en hoe beleidsmatig geregeld is binnen het IMG.

De OR heeft begrip voor de situatie waarin het team P&O zich bevindt, maar ziet anderzijds het belang om een aantal zaken snel en goed te regelen in het belang van de organisatie. Een organisatiebrede vlootstouw is nog altijd niet van de grond gekomen, terwijl hier al langer dan een jaar over wordt gesproken. Daarnaast is de OR van mening dat een organisatie inzicht hoort te hebben in welke vacatures er organisatiebreed open staan.

De OR zal P&O de tijd geven om orde op zaken te stellen, maar wil in januari 2023 een overleg inplannen over alleen P&O-onderwerpen. Dan wil de OR horen welke prioriteiten gesteld zullen worden. Ter voorbereiding zal de OR in een eigen overleg bepalen wat de OR belangrijk vindt. Om dit goed voor te bereiden zal de OR proberen in kaart te brengen welke P&O-beleidsstukken voor handen zijn binnen het IMG. Een vervolgstap zou het instellen van een commissie voor onderwerpen binnen dit aandachtsgebied kunnen zijn en/of het volgen van een scholing.

Het is niet altijd duidelijk in hoeverre het IMG het Rijksbeleid of EZK-beleid volgt en wanneer het IMG hiervan afwijkt en/of eigen beleid opstelt. De OR vraagt zich af of ook andere ondernemingsraden binnen de Rijksoverheid hiermee te maken hebben en hoe zij omgaan met het HR-beleid in hun organisatie. **5.1.2.e** zal hiernaar vragen in het voorzittersoverleg.

8. Voorbereiden artikel 24 overleg

Voorafgaand aan het artikel 24 overleg zal de huisfotograaf naar de Euroborg komen. Het is belangrijk dat iedereen vanaf 10.15 uur aanwezig is voor het maken van de groepsfoto.

Aan de OR is een overzicht van verwachte instemmings- en adviesaanvragen toegezonden. De OR kan hierover vragen stellen aan de bestuurder.

9. Opleidingsbeleid IMG

Dit onderwerp schuift door naar de volgende OR-vergadering.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	23-1-2022			
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		in behandeling	16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept. 7/9 5.1.2.e gemaïld met voorstel voor overleg aansluitend op OV op 17 nov.
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022			Reactie 5.1.2.e: uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
186	Agressie en Geweld	Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling	13/6 gemaïld
227	Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
230	Lagerhuisdebat IMG Jong	Vragen of IMG Jong de uitkomst met de OR wil delen	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
245	OR-verkiezingen	Tijdpad voor de verkiezingen opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	13-10-2022			
247	Opleidingsbeleid	Opmerkingen bij memo noteren in Excel-bestand	Allen	OR-vergadering	13-10-2022	10-11-2022		Ondewerp agenderen in OR-vergadering 10 nov
251	Sturingsinformatie	Inplannen extra overleg in de week van 7 november	5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022			ingepland op 9 november
252	Instemmingsverzoek RI&E	instemmingsbrief opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022			
253	P&O-beleid	Extra overleg inplannen in januari 2023	5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022			Hiervoor OR-prioriteiten op het gebied van P&O vaststellen
254	P&O-beleid	P&O-beleidsstukken verzamelen	5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022			
255	P&O-beleid	informereren in voorzittersoverleg hoe andere OR-en omgaan met P&O-beleid	5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022			ook in relatie tot Rijksbeleid en EZK-beleid
256	Vacaturebeleid	Rondsturen concept OR-visie hoe het IMG zich kan profileren als een aantrekkelijke werkgever en medewerkers behouden	5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022			



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 10 november 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
30 m	5 Voorbereiding Overlegvergadering	Allen	Ter bespreking
	5.1 Organisatie en besturing		
	5.2 Instemmingsverzoek Plan van Aanpak RI&E		
	5.3 Afspraken voortvloeiend uit art 24 overleg		
	5.4 Signalen vanuit de organisatie		
10 m	6 Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) <i>Wil de OR betrokken zijn bij het opstellen van de vragenlijst voor het MTO? De OR is uitgenodigd om met 2 OR-leden aan te sluiten bij een werkgroep.</i>	5.1.2.e	Ter bespreking
10 m	7 Aanpassing OR-reglement - verkiezingen <i>De OR heeft nieuwe termijnen vastgesteld voor kiezen stemgerechtigde medewerkers. Doel agendapunt is om te bepalen of er nog andere aanpassingen in het reglement nodig zijn en uit hoeveel zetels de nieuwe OR zal bestaan.</i>	Allen	Ter besluitvorming
10 m	8 Opleidingsbeleid IMG <i>Begin oktober is de memo Opleidingskader IMG 2022-2023 besproken. OR-leden hebben hun opmerkingen in een Excel-bestand genoteerd en besluiten nu of de OR, en zo ja welke, vragen zal stellen over dit onderwerp aan de bestuurder.</i>	Allen	Ter besluitvorming
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 10 november 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening en

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Terugkoppeling overleg Sturingsinformatie: de gestelde vragen zijn naar tevredenheid beantwoord. Er zijn nog wel een aantal aandachtspunten om te benoemen in de instemmingsbrief. De OR bespreekt het instemmingsverzoek in de OR-vergadering op 24 november.
- Evaluatie actieplan Bezwaar en Beroep: de genoemde maatregelen hebben vooral betrekking op systemen, regelingen en procedures. Er lijkt weinig aandacht te zijn voor de werksfeer, de leiderschapstijl en wat dit doet met medewerkers. De OR kon niet goed kwijt in de OV dat er ook aandacht moet zijn voor de relatie manager-medewerker en de onderlinge verhoudingen binnen het team. Het is nog onduidelijk wanneer het Plan van Aanpak zal komen. Een aantal zaken zijn al gestart, andere acties nog niet met medewerkers of in het MT besproken. De OR zal hierover maandag vragen stellen in de OV. In het MT-verslag staat dat in Q4 vanuit ICT een extra team ingezet wordt bij Bezwaar voor Mira ten koste van de regeling nieuwe stijl.
- Op 20 december zal een kerstborrel plaatsvinden in het MartiniPlaza.
- 5.1.2.e heeft de foto's die gemaakt zijn in de Euroborg zijn gedeeld in de kluismap.
- Vanochtend is er een nieuw kwartaalbericht op de OR-pagina op Plek geplaatst.
- Vanuit de DOR is de OR gevraagd de evaluatie "privacyreglement cameratoezicht rijkskantoren" in te vullen. 5.1.2.e heeft bij Facilitair de vraag uitgezet waar in onze kantoren camera's zijn geplaatst. Medewerkers horen hierover geïnformeerd te zijn via de privacyverklaring.
- De OR is uitgenodigd door het DGO om in gesprek te gaan over het veeg OB. Vanuit de OR zullen de voorzitter en secretaris aansluiten, van de zijde van de bestuurder sluiten 5.1.2.e en 5.1.2.e aan.
- Kerstvakantie: in de laatste week van december zijn verschillende OR-leden vrij, maar dan is er geen OR-vergadering. De vergaderingen op 22 december en 5 januari kunnen zoals het er nu uitziet gewoon doorgaan.
- Instemmingsbrief voor het RI&E-rapport is verzonden aan de bestuurder.
- De aanbesteding en aansturing van Duurzaam herstel gaat toch via externen. Dit gaat in tegen wat besproken is in het artikel 24 overleg. 5.1.2.e zou in januari aansluiten bij de OV om de OR bij te praten over Duurzaam herstel. De OR geeft de voorkeur om dit te laten plaatsvinden in de OV in december.
- Ingekomen stukken:
 - Brief van de bestuurder in reactie op het verzoek om maandelijks een overzicht openstaande vacatures toe te sturen. De behoefte van de OR gaat dieper dan het



maandelijks toegestuurd krijgen van een lijstje. De OR besluit dit onderwerp te parkeren tot het overleg Personeelsbeleid in januari 2023. Wel volgt nog een schriftelijke reactie op de brief van de bestuurder.

- MT-verslag 25.10.22 en agenda MT 08.11.22
- Mededelingenoverzicht van de Secretaris-Generaal EZK.

4. Actie- en Besluitenlijst

Acties 230, 245, 247, 251, 252, 255 en 256 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

De verkiezingscommissie heeft een globale planning opgesteld voor de verkiezingen: in week 28 (10 – 12 juli) zullen de verkiezingen plaatsvinden, begin april worden de verkiezingen aangekondigd in de organisatie en de verkiezingscommissie begint in de 2^e week van februari met de voorbereidingen. Het zou mooi zijn als het nieuwe reglement dan al vastgesteld is.

5. Voorbereiding Overlegvergadering

Organisatie en besturing

De OR is benieuwd naar wat 5.1.2.e zal vertellen in de OV. De OR stelt zichzelf tot doel om informatie op te halen en pas nadien een standpunt in te nemen.

Naar verwachting zal de OR gevraagd worden met een aantal leden zitting te nemen in de klankbordgroep.

Instemmingsverzoek Plan van Aanpak RI&E:

De OR volgt het advies van de arbocommissie om in te stemmen met het Plan van Aanpak RI&E.

Afspraken voortvloeiend uit het artikel 24 overleg

De OR zou in het nog te plannen overleg Personeelsbeleid graag de discussie over hoe het IMG een aantrekkelijke werkgever kan zijn voortzetten. 5.2.1

Andere punten die in de OV aangestipt kunnen worden:

Duurzaam herstel en de inzet van externen.

De start van de regeling compensatie waardedaling NAM per 9 december.

Signalen vanuit de organisatie:

Een tijdje terug is het signaal ingebracht dat tijdelijke medewerkers in spanning zaten of ze wel of geen verlenging zouden krijgen. Deze medewerkers hebben nog steeds geen duidelijkheid, terwijl hun contract over twee weken afloopt. De OR is van mening dat medewerkers tijdig geïnformeerd horen te worden over hun contractverlenging.

6. Medewerkertevredenheidsonderzoek

Het IMG heeft Effectory benaderd om het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) te helpen opstellen en uitzetten. Effectory is een organisatie gespecialiseerd in dergelijke onderzoeken en trajecten. Als onderdeel van het MTO zullen medewerkers ook bevroegd worden over hun psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Vanuit de OR kunnen twee leden zitting nemen in de werkgroep en meedenken over de vragenlijst.

Het is mogelijk een vraag over de medezeggenschap op te nemen in het MTO. De OR maakt hier graag gebruik van en is benieuwd hoe collega's de Ondernemingsraad zien.

7. Aanpassing OR-reglement – verkiezingen

Op basis van de nieuwe bepalingen in het reglement zou de OR recht hebben op 11 zetels. De OR zal hierover een gesprek inplannen met de bestuurder.



Daarnaast besluit de OR de zittingstermijn van de OR aan te passen. Met 6 stemmen voor en 1 stem tegen besluit de OR de zittingstermijn van de OR te wijzigen van 3 naar 4 jaar, waarbij om de 2 jaar de helft van de OR aftreedt. Op deze manier wordt de continuïteit van het OR-werk geborgd en het risico voorkomen dat er plots een compleet nieuwe OR moet starten.

Om deze wijziging mogelijk te maken zal de helft van de OR-leden die in juli 2023 worden gekozen al na 2 jaar moeten aftreden. De nieuwe OR bepaalt zelf voor welke OR-leden dit zal gaan gelden. De (huidige) OR is van mening dat zittende OR-leden die herkozen worden zich beschikbaar zouden moeten stellen voor de termijn van 2 jaar.

In een volgende OR-vergadering zal het aangepaste OR-reglement ter vaststelling voorliggen.

8. Opleidingsbeleid IMG

De memo Opleidingsbeleid geeft geen volledige duidelijkheid over hoe het opleidingsbeleid binnen het IMG geregeld is. De OR wil ook dit onderwerp bespreken in het Overleg Personeelsbeleid in januari 2023.

In de tussentijd zal de OR proberen helderheid te krijgen over de verschillende opleidingsbudgetten: jaarlijks beschikbaar opleidingsbudget per persoon, opleidingsbudget per team, opleidingsbudget zoals omschreven in memo.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

nr	onderwerp	omschrijving
133	OR-verkiezingen	welke wijze?
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	Overleg hierover beleggen
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's
186	Agressie en Geweld	Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen
227	Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking
253	P&O-beleid	Extra overleg inplannen in januari 2023
254	P&O-beleid	P&O-beleidsstukken verzamelen
255	Cameratoezicht	DOR- evaluatie "privacyreglement cameratoezicht rijkskantoren" in vullen
256	Duurzaam herstel	5.1.2.e sluit aan bij de OV in december
257	Overzicht openstaande vacatures	Schriftelijke reactie opstellen
258	OR-verkiezingen	gesprek inplannen met Hans Houdijk over wijzigingen in reglement, zetels en datum verkiezingen
259	OR-reglement	Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement
260	Opleidingsbeleid	Informatie over verschillende opleidingsbudgetten verzamelen

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
Allen	OR-vergadering	23-1-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
DB/verkiezingscommissie	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		

opmerkingen

16/6 Lukt niet voor de zomer, uitgesteld tot sept.
7/9^{5.1.2.e} gemaïld met voorstel voor overleg
aansluitend op OV op 17 nov.

Reactie^{5.1.2.e}: uitgewerkte scenario's zijn nog niet
gereed

13/6 gemaïld, 10/11 doorgezet naar Ingrid

Hiervoor OR-prioriteiten op het gebied van P&O
vaststellen

10/11 geregeld

Memo bij agendapunt 7 – Aanpassing OR-reglement - verkiezingen

Volgend jaar zijn er OR-verkiezingen. Aan deze verkiezingen kunnen niet alle collega's binnen het IMG deelnemen maar alleen – zoals het OR-reglement dit zo mooi benoemd – de "in de onderneming werkzame personen die een arbeidsovereenkomst hebben met de ondernemer". Deze definitie is van toepassing op alle ambtelijke medewerkers (vast en tijdelijk). Zij kunnen nadat zij drie maanden bij het IMG gewerkt hebben stemmen en zich verkiesbaar stellen.

In de OR-vergadering op 6 oktober jl. heeft de OR besloten het kiesrecht uit te breiden naar alle externe medewerkers (uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp-ers). Wanneer zij 15 maanden gewerkt hebben binnen het IMG worden ook zij beschouwd als "in de onderneming werkzame personen". Op hen is dan ook de bepaling van toepassing dat zij na 3 maanden kunnen stemmen en zich verkiesbaar kunnen stellen bij de OR-verkiezingen.

Samengevat: Alle ambtelijke medewerkers (vast en tijdelijk) kunnen na 3 maanden deelnemen aan de verkiezingen, alle externe medewerkers kunnen na 18 maanden (15+3) deelnemen. Voordat de OR dit op kan nemen in het reglement moet dit eerst ook met Hans Houdijk afgestemd worden.

Bij P&O is nagevraagd hoeveel medewerkers zullen deelnemen aan de komende verkiezingen met inachtneming van de gewijzigde bepalingen. Met als **peildatum 1 oktober 2022** levert dit het volgende beeld op:

Hoeveel medewerkers ambtelijk en uitzend/inhuur zijn werkzaam voor het IMG?

Ambtelijk tijdelijk: 176 medewerkers	Totaal ambtelijk: 477
Ambtelijk vast: 301 medewerkers	
Inhuur overig: 306 medewerkers	Totaal inhuur: 393
Inhuur SP: 87 medewerkers	

Hoeveel ambtelijke medewerkers zijn 3 maanden of langer in dienst en hoeveel uitzendkrachten en externe inhuur zijn 18 maanden of langer werkzaam voor het IMG?

Ambtelijk vast/tijdelijk: 462 ambtelijke medewerkers
 Uitzendkrachten: 10 uitzendkrachten
 Externe inhuur: 54 medewerkers

Bij OR-verkiezingen op 1 oktober jl. hadden $462 + 10 + 54 = 526$ collega's zich verkiesbaar kunnen stellen en kunnen stemmen. Het exacte aantal is waarschijnlijk anders over een half jaar, maar dit geeft enige richting.

Een ander onderwerp om te bespreken met Hans is uit hoeveel leden de OR bestaat. In WOR artikel 6 staat hierover:

Een ondernemingsraad bestaat uit leden die door de in de onderneming werkzame personen rechtstreeks uit hun midden worden gekozen. Hun aantal bedraagt in een onderneming

met minder dan 50 personen 3 leden;
 met 50 tot 100 personen 5 leden;
 met 100 tot 200 personen 7 leden;
 met 200 tot 400 personen 9 leden;
 met 400 tot 600 personen 11 leden;
 met 600 tot 1000 personen 13 leden;
 met 1000 tot 2000 personen 15 leden;

en zo vervolgens bij elk volgend duizendtal personen 2 leden meer, tot ten hoogste 25 leden.

De ondernemingsraad kan met toestemming van de ondernemer in zijn reglement zowel een afwijkend aantal leden vaststellen, als bepalen dat voor een of meer leden van de ondernemingsraad een plaatsvervanger wordt gekozen. Een plaatsvervangend ondernemingsraadslid heeft dezelfde rechten en verplichtingen als het lid dat hij vervangt.

In het artikel 24 overleg kwam kort de zittingsduur van de OR ter sprake. In theorie bestaat het risico dat als alle OR-leden gelijktijdig aftreden, er bij verkiezingen een OR gekozen wordt met alleen maar onervaren, 'nieuwe' leden. Om een dergelijke situatie te voorkomen kan een OR ervoor kiezen om (bij een zittingstermijn van vier jaar) om de twee jaar voor de helft af te treden. De SER zegt in zijn voorbeeldreglement hier het volgende over:

Aantekening 1: aftreden or-leden

Artikel 12 WOR stelt als hoofdregel dat de leden van de or om de drie jaar tegelijk aftreden. Lid 2 van artikel 12 WOR geeft aan dat de or de vrijheid heeft om de zittingstermijn op twee of vier jaar te stellen. Artikel 3, lid 1 van het reglement kan dan luiden: *"De leden van de ondernemingsraad treden om de twee/drie/vier jaar tegelijk af."*

Volgens artikel 12, lid 2 WOR kunnen de leden van de or (bij een zittingstermijn van vier jaar) ook om de twee jaar voor de helft aftreden.

De wet spreekt van het aftreden van 'de helft' van de or-leden. Gewoonlijk zal echter het aantal leden een oneven getal vormen, in welke gevallen er strikt genomen geen 'helft' is. In de praktijk zal de or dit in een rooster van aftreden kunnen oplossen door bij toerbeurt de grootste en de kleinste 'helft' te laten aftreden, door de daarvoor in aanmerking komende leden te benoemen in het rooster.

Indien de or deze mogelijkheid wil benutten, komt artikel 3, lid 1 te luiden:

"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 tevoren opgesteld rooster van aftreden."

Het invoeren van een rooster van aftreden volgens de hiervoor genoemde bepaling impliceert dus dat, hoewel de zittingstermijn van de leden is gesteld op vier jaar, reeds twee jaar na de verkiezing van de eerste or waarvoor het rooster van aftreden geldt, de helft van de or-leden moet aftreden: hun zittingstermijn is dus in feite maar twee jaar.

Een overgangsbepaling kan dit als volgt regelen.

Modelovergangsbepaling

In afwijking van artikel 3, lid 1 van dit reglement treedt de helft van de leden van de eerste op grond van dit reglement gekozen ondernemingsraad af wanneer twee jaren van hun zittingstermijn zijn verstreken. De ondernemingsraad wijst zelf tevoren de leden aan die tot deze helft behoren.

Aan een rooster van aftreden zijn voor- en nadelen verbonden, die de or tegen elkaar moet afwegen.

Een voordeel is dat een dergelijk rooster de continuïteit van het or-werk kan bevorderen. Als nadeel is te noemen dat de kiezers zich bij elke verkiezing slechts over een gedeelte van de te bezetten zetels in de or kunnen uitspreken. Een ander nadeel is dat de invoering van een rooster van aftreden met zich brengt dat er vaker verkiezingen nodig zijn. Dat kan belastend zijn voor de or en de ondernemer.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 10 november 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
30 m	2 Integriteit <i>Kennismaking met de vertrouwenspersonen 5.1.2.e en 5.1.2.e . Gesprek over integriteit en ongewenst gedrag binnen het IMG.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	4 Actualiteit en ingekomen stukken - Signalen voor informeel overleg - Maandstart 5 december 2022	Allen	Ter bespreking
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	6 Instemmingsverzoek Sturingsinformatie <i>In het technisch overleg zijn openstaande vragen van de OR beantwoord. De OR zal nu een besluit nemen over het instemmingsverzoek.</i>	Allen	Ter instemming
10 m	7 Departementale Ondernemingsraad (DOR) <i>Terugkoppeling over de gang van zaken binnen de DOR.</i>	5.1.2.e	Ter bespreking
5 m	8 OR-jaarverslag 2021-2022 <i>Het OR-jaarverslag ligt ter vaststelling voor.</i>	Allen	Ter vaststelling
5 m	9 Vergaderschema OR 2023 <i>Het vergaderschema voor 2023 ligt ter vaststelling voor.</i>	Allen	Ter vaststelling
5 m	10 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	24 november 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
Aanwezig:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Integriteit

Bij dit agendapunt sluiten vertrouwenspersonen 5.1.2.e en 5.1.2.e aan om met de OR in gesprek te gaan over integriteit en ongewenst gedrag binnen het IMG. De vertrouwenspersonen bieden niet alleen medewerkers die zich bij hen melden een luisterend oor, ze proberen ook het gesprek over integriteit binnen de organisatie te stimuleren.

De OR en vertrouwenspersonen spreken af na de publicatie van het jaarverslag vertrouwenspersonen opnieuw met elkaar in gesprek te gaan.

3. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Actualiteit en ingekomen stukken

- De OR heeft geen mededelingen voor de Maandstart.
- Aansluitend op de OR-vergadering vindt het informeel overleg plaats. Punten om mee te nemen: Evaluatie Organisatiebesluit SEH n.a.v. taken die verschuiven naar een andere afdeling.
- Ingekomen stukken:
 - MT-verslagen 01.08.22 en 08.11.22
 - Weekrapportages Fysieke schade en IMS
 - Nieuwsbrief van SBI Formaat in het kader van de Week van de Werkstress

5. Actie- en Besluitenlijst

Acties 253, 256, 257 en 258 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

6. Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

In het technisch overleg is een toelichting gegeven op de schriftelijke beantwoording van vragen van de OR. De OR heeft geen aanvullende vragen.

In het technisch overleg bleek wel dat er nog een aantal aandachtspunten zijn bij het in gebruik nemen van de sturingsinformatie. Op dit moment zijn productiecijfers die in teamoverleggen gedeeld worden niet altijd kloppend. BI is aan het onderzoeken op welke manier precies geteld wordt hoeveel dossiers zijn verwerkt/afgerond.

Als een van de redenen waarom het IMG de sturingsinformatie wil gebruiken staat nu op papier: "om de medewerker zo nodig aanspreken te kunnen op zijn/haar productie". Eerder is afgesproken



dat een beoordeling nooit alleen gebaseerd is op de productiecijfers en dat een medewerker niet voor het eerst in een P-gesprek met de cijfers geconfronteerd mag worden. De OR wil voorkomen dat managers de sturingscijfers gaan gebruiken om conclusies te trekken over het functioneren van medewerkers. De cijfers kunnen hoogstens aanleiding zijn om het gesprek aan te gaan over de productie van medewerkers. Een vereiste is dan wel dat de cijfers kloppen.

Zolang er geen zekerheid is over de betrouwbaarheid van de brondata en er ruis is over de wijze waarop de sturingsinformatie gebruikt wordt bij het beoordelen van medewerkers kan de OR niet instemmen met het instemmingsverzoek. De OR zal dit standpunt delen met de bestuurder en wil proberen om in de OV op 8 december tot een oplossing te komen.

Binnen de organisatie komen steeds meer geluiden boven dat de OR niets te zeggen zou hebben over het gebruik van sturingsinformatie en dat de OR zonder goede reden het gebruiken van sturingsinformatie tegenhoudt. Om collega's te informeren over de redenen waarom de OR nog geen instemming heeft verleend overweegt de OR een bericht op Plek plaatsen: de OR is geen tegenstander van het gebruik van sturingsinformatie, maar wil wel dat de informatie op een juiste manier wordt gebruikt en dat de juiste gegevens hiervoor worden gebruikt. Dit om de positie van de medewerkers te beschermen.

7. Departementale Ondernemingsraad (DOR)

5.1.2.e is vanuit de OR IMG afgevaardigde in de DOR. Al sinds hij aanwezig is bij de DOR-vergaderingen verlopen deze stroperig, chaotisch en contraproductief doordat een aantal DOR-leden het overleg kapen voor hun eigen doeleinden. Om deze reden trekt **5.1.2.e** zich terug als DOR-lid. De OR besluit de DOR-zetel vacant te laten totdat het interim DB de rust heeft doen terugkeren in de DOR. De OR zal de DOR schriftelijk informeren over dit besluit.

8. OR-jaarverslag 2021-2022

Het vaststellen van het OR-jaarverslag schuift door naar de volgende OR-vergadering.

9. OR-vergaderschema 2023

Het vergaderschema wordt vastgesteld en de vergaderingen voor 2023 kunnen worden ingepland.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

nr onderwerp	omschrijving
133 OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?
185 Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's
186 Agressie en Geweld	Informeren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen
227 Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking
254 P&O-beleid	P&O-beleidsstukken verzamelen
255 Cameratoezicht	DOR- evaluatie "privacyreglement cameratoezicht rijkskantoren" in vullen
259 OR-reglement	Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement
260 Opleidingsbeleid	Informatie over verschillende opleidingsbudgetten verzamelen
262 Sturingsinformatie	Concept brief opstellen
263 DOR	Brief opstellen dat OR DOR-zetel vacant laat
264 Vergaderschema 2023	vergaderingen inplannen 1e helft 2023

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
Allen	OR-vergadering	23-1-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	24-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	24-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	24-11-2022		

opmerkingen

Reactie ^{5.1.2.e}: uitgewerkte scenario's zijn
nog niet gereed

13/6 gemaïld, 10/11 doorgezet naar
5.1.2.e

Bericht op Plek uitstellen tot na OV 8
dec

Memo Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

In het technisch overleg op 9 november heeft 5.1.2.e een toelichting gegeven op de schriftelijke beantwoording van de vragen van de OR.

Aandachtspunten die in dit overleg naar voren kwamen:

- De OR vindt het belangrijk dat de organisatie zich inzet en blijft inzetten voor betrouwbare brondata. Daarnaast moet het bewustzijn er zijn dat cijfers ook niet kunnen kloppen, zowel bij managers als bij medewerkers. Het is zaak het gesprek aan te gaan over de cijfers als het vermoeden bestaat dat deze niet kloppen
- Een P-gesprek mag nooit de eerste keer zijn dat een medewerker wordt geconfronteerd wordt met cijfers. Een beoordeling is nooit alleen gebaseerd op cijfers.
- Training voor managers hoe ze individuele stuurcijfers en KTO-cijfers moeten interpreteren en gebruiken.
- Goede informatievoorziening naar (nieuwe) medewerkers borgen: met uitleg hoe en waarom sturingsinformatie wordt gebruikt, uitleggen wat de rechten van medewerkers zijn (recht op inzage en recht op bezwaar), privacyverklaring
- Bezwaarprocedure moet afgerond zijn voor sturingsinformatie wordt gebruikt
- Oplossing zoeken voor hoe omgegaan wordt met dossiers waar meerdere medewerkers aan werken, op dit moment kan dit niet worden gemeten
- Afspraak maken over evaluatie

Openstaande vragen:



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Reactie schriftelijke vragen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum: 03-11-2022

Betreft: Schriftelijke vragen van Instemmingsverzoek – Individuele sturingsinformatie

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Tijdens de overlegvergadering op 15 september jl. heeft de Ondernemingsraad laten weten dat er nog openstaande punten en onduidelijkheden zijn die om opheldering vragen, voordat het instemmingsverzoek Individuele sturingsinformatie in behandeling te kunnen nemen. Met de brief op 11 oktober jl. heb ik de vragen van de Ondernemingsraad ontvangen die instemming Individuele sturingsinformatie in de weg staan. Bedankt voor de reactie.

Beantwoording van de vragen is opgenomen in bijlage 1. In sommige gevallen was er sprake van een vraag waarbij ik een interpretatie heb moeten doen omdat de vraagstelling onduidelijk was. Mocht de interpretatie van de vraag onjuist zijn dan kan ik dit uiteraard extra toelichten tijdens de vergadering op 3 november as. In deze vergadering kunnen aanvullende vragen worden beantwoord en kan ik desgewenst een nadere toelichting geven. Uiteraard ben ik steeds bereid, nadere informatie te verschaffen en deze toe te lichten. Als dit het proces versnelt kan dit tussen vergaderingen door.

Zoals eerder met de Ondernemingsraad is besproken, is het voornemen om individuele sturingsinformatie te gebruiken. Wij hechten veel waarde aan de inbreng en het standpunt van de Ondernemingsraad en willen ook benadrukken dat de organisatie, met name het management, inmiddels zeer veel behoefte heeft aan een duidelijk antwoord vanuit de Ondernemingsraad.

Ik verzoek u om instemming op het voorgenomen besluit om individuele sturingsinformatie te gebruiken, een en ander conform artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. Daarbij informeren we de OR over twee wijzigingen op het instemmingsverzoek door de vragen;

- Bijlage 1 pag. 7 - Toevoegen van coördinatoren bij SEH & KCDV;
- Pag. 6 – P&O wordt afdelingsmanager bedrijfsvoering;

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Mochten er nog vragen zijn, verneem ik dat graag zo spoedig mogelijk.

5.1.2.e

Hans Houdijk
Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Bijlage 1- antwoorden schriftelijke vragen

N R	Vraag	Antwoord	Aanvullende informatie/opmerking
Ten aanzien van de data			
1	DPIA, pagina 7: Welke projectnummers en taakcodes worden geïmporteerd in het Datawarehouse? Als dit alle projectnummers en taakcodes betreft, dan omvat dit ook gegevens aangaande ziekte, opleiding, corona-uren enz.	In bijlage 1 staan de project- en taakcodes die generiek worden geïmporteerd in het datawarehouse. Deze data staat in een afgeschermd omgeving, wordt gebruikt voor bedrijfsvoering en niet voor individuele sturingsinformatie. Data voor individuele sturingsinformatie is een separaat bestand, waarin geen persoonlijke data met als ziekte, verlof en corona uren worden geïmporteerd, dan wel gepresenteerd (dit kan dus ook niet worden uitgelezen op medewerkersniveau). Gegevens met betrekking tot ziekte, corona enz. worden dan ook niet op individueel niveau geïmporteerd, dan wel gepresenteerd (dit kan dus niet worden uitgelezen op medewerkersniveau tbv individuele sturingsinformatie). Aangezien het instemmingsverzoek gaat over individuele sturingsinformatie doen wij de aanname dat jullie vragen naar welke projectcodes en taakcodes die worden gebruikt voor de individuele sturingsinformatie. Deze informatie is bijgevoegd in bijlage 2.	Bijlage 1: Projectcodes & taakcodes IMG Bijlage 2: Werkinstructie Pilot Tijdschrijven
2	DPIA, pagina 10: De bepaling en motivering van bewaartermijnen moet nog worden vastgelegd. Deze termijnen moeten vóór het in	In overleg met BI/Privacy Officers is dit vastgesteld op 12 maanden.	

	gebruik nemen van de cijfers vastgesteld zijn.		
3	DPIA, pagina 17: De OR vindt het een must dat duidelijkheid gegeven wordt omtrent het risico dat op dit moment niet duidelijk is of, en zo ja hoe, het IMG borgt dat de sturingscijfers juist zijn. Hoe gaat het IMG de kwaliteit van de brondata borgen?	De brondata is de data die intern en extern leidend zijn. Deze verantwoordelijkheid ligt in veel gevallen bij de business zelf in de invoering van de data. Kwaliteitstoetsing op Dashboard niveau vindt plaats in afstemming met BI, Key-user en manager.	
4	Memo, pagina 4: Op dit moment is nog niet alle informatie beschikbaar in SAS. Dit klinkt als een risico voor de kwaliteit van de cijfers. Hoe gaat het IMG dit risico wegnemen?	Wat niet beschikbaar is wordt dus ook niet gebruikt. Hiervan zijn gebruikers ook op de hoogte.	
5	Memo, bijlage 2, pagina 7: Het gebruik van KTO-cijfers brengt een zeker risico met zich mee. De KTO-cijfers zijn niet eenduidig te interpreteren, denk hierbij aan gefrustreerde aanvragers en aanvragers die een intermediair of externe contactpersoon beoordelen. Hoe worden de KTO-cijfers gewogen?	Er wordt gekeken naar een gemiddeld KTO-cijfer over een langere looptijd. Daarbij zal de manager altijd in het gesprek dit gemiddelde wegen door ook te kijken naar de externe factoren zoals een zaakbegeleider die complexe dossiers heeft (bijvoorbeeld Agro).	
6	Algemeen: Is specifieke sturingsinformatie hetzelfde als individuele sturingsinformatie?	Als de vraag zich richt op de specifieke sturingsinformatie zoals genoemd op pagina 4 van het instemmingsverzoek. Dan is het antwoord ja.	
7	Algemeen: In de OV op 15 september is kort gesproken over de pilot Tijdschrijven. Hoe verhoudt deze pilot zich tot dit instemmingsverzoek?	EBS Tijdschrijven is onderdeel van het dagelijks proces en staat als zodanig buiten dit verzoek. Het gebruik van specifieke data in de dashboards (Pilot Tijdschrijven) valt onder individuele sturingsinformatie.	
Ten aanzien van het informeren van medewerkers			

8	DPIA, pagina 9: Op welke wijze wordt de informatievoorziening naar medewerkers verzorgd?	De medewerkers van de betreffende teams ontvangen een algemene mail over het gebruik van sturingsinformatie waarin ze tevens worden gewezen op de mogelijkheid om bezwaar te maken. Ook wordt op PLEK de Privacyverklaring medewerkers bijgewerkt door de Privacy Officers waarin ook weer de mogelijkheid tot bezwaar wordt vernoemd. Bij vragen hierover kunnen ze deze bespreken met de teammanager, in geval van bezwaar wordt daarvoor een procedure ingericht.	Bijlage 3: Privacy Verklaring
9	Hoe voorkom je wantrouwen, stress en verlies van motivatie? Hoe borg je dat collega's weten dat de cijfers worden gebruikt?	Door tijdig de medewerkers die het betreft te informeren (via de afdelings- en teammanagers) met een heldere uitleg. Die kan door P&O worden opgesteld. Namelijk dat de cijfers niet op zichzelf staan, maar er ook een kwalitatief (inhoudelijk) gesprek plaatsvindt over de cijfers en de persoonlijke of werk gerelateerde omstandigheden die hebben bijgedragen aan de productie. Mogelijk kunnen aan het begin van het jaar concrete afspraken worden gemaakt. Deze kunnen gezamenlijk (medewerker en manager) gemonitord worden. En waar nodig kunnen afspraken worden bijgesteld (door persoonlijke of werk gerelateerde omstandigheden). Zonder kwalitatief gesprek kunnen de cijfers niet gebruikt worden in een p-gesprek.	

10	Op welke wijze kunnen zij zelf inzage in hun verwerkte persoonsgegevens krijgen?	Wij interpreteren deze vraag als de vraag hoe de medewerker inzage krijgt in zijn stuurinformatie. Deze kan worden opgevraagd bij de betreffende manager waarbij de manager inzicht kan geven in het dashboard.	
11	En hoe worden collega's geïnformeerd over hun recht op verzet?	Zie het antwoord op vraag 9. Verder hebben medewerkers op basis van artikel 21 AVG het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van zijn individuele sturingsinformatie. De verwachting is overigens dat een dergelijk bezwaar niet snel zal slagen vanwege het organisatiebelang. Uiteraard zullen medewerkers worden geïnformeerd over hun recht op bezwaar en het proces waar langs dit zal gaan. Aan de hand van een extern advies onderzoeken we welk proces het meest passend is voor IMG en haar medewerkers. Dit zullen we op korte termijn hebben afgerond, waarna ook managers en medewerkers zullen worden geïnformeerd over de bezwaarprocedure. In het instemmingsverzoek staat dat medewerkers kunnen maken bij P&O. Een bezwaar kan echter worden ingediend bij de afdelingsmanager Bedrijfsvoering.	
13	DPIA, pagina 18: Hoe worden nieuwe collega's geïnformeerd over de verwerking van hun persoonsgegevens en hun rechten?	Doormiddel van de Privacy Verklaring voor medewerkers. Dit is ook het middel om andere persoonsgegevens en hun rechten te communiceren.	

Ten aanzien van overige risico's

14	DPIA, pagina 10: De OR zou graag een helderder inzicht krijgen in de koppeling tussen stuurinformatie en de P-cyclus.	In de Personeelsgesprekken worden aan het begin van het jaar resultaatafspraken gemaakt. Hierin kunnen ook afspraken mbt af te handelen dossiers worden opgenomen. Aan het eind van het jaar vindt er een beoordeling plaats waarin de afspraken worden meegenomen. Zoals gezegd, staan de aantallen dan niet op zichzelf en zal er ook een kwalitatief gesprek plaats moeten vinden over de omstandigheden (persoonlijk en werk gerelateerd). Een toelichting op dit proces kan vanuit P&O worden meegegeven aan managers en medewerkers.	
----	---	--	--

15	DPIA, pagina 11: De OR ontvangt graag een toelichting op de complexiteit van de afweging tussen het belang van 'het dagelijkse beheer van de onderneming' en de fundamentele rechten en vrijheden van de werknemer.	In de wetgeving wordt onderkend dat een bedrijfsbelang – het zogenaamde 'dagelijkse beheer van de onderneming' of het regulier bedrijfsbelang - kwalificeert als een gerechtvaardigd belang. Het monitoren van werknemers ten behoeve van managementdoeleinden is volgens de Europese privacy toezichthouders expliciet erkend als een gerechtvaardigd belang van de werkgever. Daarmee staat genoegzaam vast dat aan de zijde van het IMG een gerechtvaardigd belang bestaat bij het verwerken van de sturingscijfers. Om te kunnen spreken van een gerechtvaardigd belang in de zin van artikel 6 lid 1 sub f AVG, moet het belang van het IMG nog worden afgewogen tegen het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene. Daarbij zijn de volgende factoren van belang: de impact van de gegevensverwerking op de betrokkene, de aard van de persoonsgegevens, de wijze waarop de informatie wordt verwerkt, de redelijke verwachting van de betrokkene en de onderlinge verhouding tussen de verantwoordelijke en de betrokkene spelen daarbij een rol. De aard van de persoonsgegevens en de wijze waarop de persoonsgegevens worden verwerkt achten wij niet zodanig dat het belang van de medewerkers per definitie zou moeten prevaleren boven het gerechtvaardigd belang van	
----	---	--	--

		<p>het IMG. De prestatiecijfers bevatten geen bijzondere persoonsgegevens en worden niet binnen het hele IMG verspreid, maar zijn slechts beschikbaar voor een beperkte groep, te weten het management, coördinatoren en de ketenregisseurs. Bij het eerdere gebruik van de sturingsinformatie hebben wij geen signalen gekregen dat niet in lijn was met de verwachting van de medewerker. Daarbij sluit het ook aan bij de aard van de organisatie (productie-organisatie).</p>	
16	<p>DPIA, pagina 12: Hoe gaan de key-users van BI toetsen of de sturingsinformatie nog voor het oorspronkelijke doel gebruikt wordt?</p>	<p>Er vindt een jaarlijkse toetsing plaats of alle gedeelde informatie nog noodzakelijk is. Daadwerkelijke toetsing of de informatie welke voor handen is op de juiste manier wordt gebruikt, is een vertrouwenskwesitie. De manager wordt geacht op een zorgvuldige manier om te gaan met deze informatie en niet te gebruiken waarvoor het niet bedoeld is. Dit is onderdeel van zijn functie. Mochten hier twijfels over ontstaan, kan er door de medewerker gebruikt gemaakt worden van de klachtenregeling</p>	

		zoals opgenomen in de stukken.	
17	DPIA, pagina 12: Hoe gaan de key-users van BI managers aanspreken op het gebruik van de cijfers? Hoe borg je dat managers daadwerkelijk luisteren naar key-users?	Hier is geen sprake van een hiërarchische verhouding. Bij vermoedens van misbruik of verkeerd gebruik kan dit geescaleerd worden naar zijn of haar functioneel manager. Dit is ook onderdeel van de key-users rol.	
18	DPIA, bijlage 1: Welke risico's en op welke wijze gaat het IMG risico's mitigeren voor aanvang van het gebruiken van de cijfers?	Alle mitigatie maatregelen worden overgenomen zoals deze in de DPIA zijn voorgesteld. Deze mitigatiemaatregelen zijn ook in gezamenlijkheid opgesteld.	
19	Memo, bijlage 2, pagina 7: In de DPIA en in de memo staat dat management, ketenregisseur en coördinatoren toegang krijgen tot de cijfers. In bijlage 2 van de memo worden de coördinatoren bij de afdeling BJZ&S wel genoemd, maar bij de afdelingen KCDV en SEH worden alleen het management en de ketenregisseur genoemd. Klopt het dat op deze afdelingen de coördinatoren geen toegang krijgen tot de cijfers? En zo ja, waarom dit onderscheid tussen afdelingen?	Het instemmingsverzoek op bijlage 2 pagina 7 moet worden aangepast. Bij KCDV en SEH krijgen ook de coördinatoren toegang tot de sturingsinformatie.	
20	Algemeen: Hoe wordt gemeten wanneer er meerdere collega's werken aan een dossier?	Op dit niveau wordt niet gemeten en hier dient een manager rekening mee te houden in zijn gesprek met medewerkers.	

21	Algemeen: Welke te verwachten personele gevolgen zijn er?	Geen.	
22	Daarnaast mist de OR nog altijd een concreet antwoord op de vraag wat de regeling zal kosten en wat het gaat opleveren. Informatie over de afweging tussen hoeveel moeite het nu kost om de gewenste inschattingen te doen en hoeveel moeite het inrichten van stuurinformatie gaat kosten ontbreekt. In onder andere de memo staat dat het nu handmatig bijgehouden wordt en dat dat teveel tijd kost. Hoeveel tijd is dat? En hoeveel tijd gaat het inrichten van stuurinformatie kosten? En wat gaat het nu concreet opleveren? In de memo wordt bijvoorbeeld genoemd dat er nu dingen verkeerd gaan waardoor de afhandeling langer duurt. Is het mogelijk hier een concreet voorbeeld bij te noemen?	Het kost een manager of coördinator 2 uur per week om deze lijstjes te maken en daarbij een medewerker 5 a 10 minuten de tijd om de uitvraag te beantwoorden. Het kost het BI team na de implementatie van het dashboard 8 uur per team per maand om het dashboard bij te houden. Er is dus vooral spraken van een verschuiving van belasting en een kleine tijdswinst. De redenen waarom we dit echt willen zijn: a. Het levert de manager en medewerker tijdswinst op, b. de manager heeft hiermee een middel om de medewerker zo nodig aan te spreken op zijn / haar productie, c. de organisatie en de afdelingen maken gebruik van vergelijkbare data over productie, en d. de werkwijze binnen het IMG is uniform, voorspelbaar en transparant.	

Extra overleg sturingsinformatie

Datum: 9 november 2022

Aanwezig: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , Hans Houdijk, 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e (verslag)

Aanvullende informatie bij de antwoorden op de gestelde vragen:

Vraag 1: In het datawarehouse (SAS) staat de sturingsinformatie in een afgeschermd omgeving. Persoonlijke data worden hier niet gebruikt.

Vraag 2: De bewaartermijnen zijn vastgesteld op 12 maanden. Er is geen downloadknop – gegevens kunnen niet elders worden opgeslagen.

Vraag 3: De OR vindt het belangrijk dat de organisatie zich inzet en blijft inzetten voor betrouwbare brondata. Daarnaast moet het bewustzijn er zijn dat cijfers ook niet kunnen kloppen, zowel bij managers als bij medewerkers. Het is zaak het gesprek aan te gaan over de cijfers als het vermoeden bestaat dat deze niet kloppen.

Een P-gesprek mag nooit de eerste keer zijn dat een medewerker wordt geconfronteerd wordt met cijfers. Een beoordeling is nooit alleen gebaseerd op cijfers.

Teammanagers worden getraind in hoe ze sturingsinformatie moeten gebruiken. Daarnaast kunnen bovenstaande aandachtspunten ook genoemd worden bij de aanschrijving (aan de managers).

5.1.2.e biedt aan om een demo te laten zien van het datawarehouse, zodat de OR een beeld kan krijgen hoe een dashboard er uit ziet.

Vraag 4: -

Vraag 5: Het beoordelen van de KTO-cijfers is een apart aandachtspunt, hiervoor is een breder perspectief nodig: de cijfers an sich zeggen niet zoveel. Benadrukt opnieuw dat het belangrijk is het gesprek te voeren.

Vraag 6: -

Vraag 7: -

Vraag 8: Waarschijnlijk zal **5.1.2.e** de algemene e-mail versturen. Daarnaast wordt op Plek de privacyverklaring aangepast. Hier zal zij apart aandacht voor vragen.

Aan alle nieuwe medewerkers wordt verwezen naar de privacyverklaring. Waarborgen dat zij hiervan kennis kunnen nemen!

Vraag 9: Alles valt en staat met goed communiceren; de juiste verwachtingen schetsen. Sturingsinformatie kan ingezet worden om medewerkers te stimuleren hun productie te verhogen, maar ook om medewerkers die te veel doen af te remmen. Het is afwachten hoe het in de praktijk vorm krijgt. Evalueren is een must!

Vraag 10: Het dashboard is niet te downloaden, waardoor het inzien van de eigen cijfers alleen mogelijk is via manager. Als een medewerker hiervoor de manager niet wil/durft te benaderen, dan is ook een uitdraai via BI mogelijk. Medewerkers zelf kunnen geen directe toegang krijgen tot het dashboard, omdat de cijfers per team in het dashboard staan weergegeven.

Het is belangrijk managers (en coördinatoren) te instrueren dat medewerkers het recht hebben hun eigen cijfers in te zien.

Vraag 11: recht op verzet is geïnterpreteerd als het recht op bezwaar.

De bezwaarprocedure is nog in de maak. De afdelingsmanager bedrijfsvoering is aangewezen als aanspreekpunt, mogelijk komt daarachter nog een commissie. De afdelingsmanager Bedrijfsvoering kan P&O en de privacy officer om advies vragen.

Als in de praktijk blijkt dat dit niet werkt, dan zal de procedure aangepast worden.

De bezwaarprocedure wordt vastgesteld voordat sturingsinformatie live gaat.

Vraag 13: -

Vraag 14: -

Vraag 15: Deze uitleg over het hoe en waarom van de sturingsinformatie komt ook beschikbaar voor medewerkers, maar dan in iets minder juridische termen.

Sturingsinformatie is vooral in het belang van de organisatie, maar het belang voor medewerkers is er ook. Het kan een hulpmiddel zijn om balans te vinden tussen projecten en productie, om de belastbaarheid te onderzoeken, inzicht te krijgen in hoeveel medewerkers nodig zijn om het werk te doen (SPP). Ook tijdschrijven kan op deze manier helpend zijn.

Vraag 16: -

Vraag 17: key-users hoeven niet mensen aan te spreken.

Vraag 18: -

Vraag 19: -

Vraag 20: Bij bezwaar zijn al snel 6 medewerkers bezig met 1 dossier. Hoe ga je dan meten wie wat heeft gedaan? Als je met deze dossiers niets doet, dan kun je daar de productie niet meten en heb je dus geen sturingsinformatie. 5.1.2.e heeft op dit moment geen pasklaar antwoord op deze vraag. Hiervoor moet in de toekomst nog iets ingeregeld worden. Aandachtspunt voor de OR en de evaluatie.

Doorontwikkeling naar een Dashboard 2.0.

Vraag 21: Er zijn geen personele gevolgen.

Vraag 22: Er is een duidelijk antwoord/motivatie. De OR vindt het belangrijk om aan collega's duidelijk te maken wat de winst is van de inzet van sturingsinformatie.

Interne controle maakt jaarlijks een rapport op om te zien of de gegevens op de juiste wijze worden gebruikt. Mogelijk is de verschijningsdatum van dit rapport een goed moment voor de benodigde evaluatie.

Overige vragen over de sturingsinformatie kunnen tussentijds aan 5.1.2.e gesteld worden.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 8 december 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	5 Instemmingsverzoek Sturingsinformatie <i>Vorbereiding overleg met de bestuurder over het instemmingsverzoek sturingsinformatie.</i>	Allen	Ter instemming
10 m	6 Vorbereiding overige agendapunten OV 08.12.22 - Kennismaking met manager Bedrijfsvoering - Duurzaam herstel - Signalen vanuit de organisatie	Allen	Ter bespreking
10 m	7 OR-jaarverslag 2021-2022 <i>Het OR-jaarverslag ligt ter vaststelling voor.</i>	Allen	Ter vaststelling
5 m	8 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 8 december 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Uit de productiecijfers van **Bezwaar** blijkt dat de gemiddelde leeftijd van een openstaand bezwaar oploopt. De OR vindt dit een zorgelijke ontwikkeling en wil in de OV het signaal afgeven dat hier actie op ondernomen moet worden. De druk op de medewerkers wordt steeds groter. Men is nu bezig om de instroom van nieuwe bezwaren te beperken, maar er is ook actie nodig om de werkvoorraad van 2 jaar weg te werken. Het is niet zo vreemd dat de werkstromen vastlopen bij Bezwaar. Alle onderzoek uit het fysieke schadeproces én IMS gedaan moet opnieuw gedaan worden, met nog meer diepgang. De voorlopige conclusie van de OR is dat er meer mensen nodig zijn.
- Gisteren hebben de opnames voor de **kerstfilm** plaatsgevonden, inclusief de opnames van de OR-voorzitter. De film zal getoond worden tijdens de kerstborrel.
- In het artikel 24 overleg en de OV is de **Evaluatie Tijdelijke Wet Groningen** genoemd. Twee OR-leden zullen de managementsamenvatting doornemen om te kijken of de OR hier iets mee moet/wil.
- Binnen de organisatie gaan geluiden rond dat het IMG een andere status krijgt. Dit heeft alles te maken met dat in mei een amendement is ingediend door een kamerlid. Vijfbrief heeft nu in een brief aan de Kamer laten weten dat hij achter het amendement staat en het aan de Kamer overlaat om te beslissen of er een **aanwijzingsbevoegdheid** voor het IMG ingesteld zou moeten worden. De OR is hier geen voorstander van en bespreekt de mogelijkheden om als OR deze mening kenbaar te maken. De OR zou een brief naar de Kamer kunnen sturen of een publiek statement kunnen maken, uiteraard in overleg met bestuur en MT. Een andere optie is als medewerkers collectief een statement te maken.
- Vorige week maandag heeft overleg met het DGO plaatsgevonden over het **veeg OB**. De bonden, in het bijzonder de FNV, waren bang dat niet alle organisatiewijzigingen meer in het DGO voorbij zouden komen en verwezen naar cao-artikel 14. Ze hadden niet begrepen dat het veeg OB naast de reguliere adviesaanvragen ingesteld zou worden. Hun angst was dus onterecht. Wel is afgesproken het voorstel voor het veeg OB te verduidelijken om dergelijke verwarring in de toekomst te voorkomen.



Ingekomen stukken:

- De DOR is geïnformeerd dat de OR voorlopig de DOR-zetel vacant laat, de brief staat als ingekomen stuk op de agenda van het DOR-overleg. De OR zal de stukken van de DOR blijven ontvangen.
- 5.1.2.e heeft laten weten dat de praatplaat al een tijd niet meer gemaakt wordt. De formatiecijfers blijft de OR ontvangen; het overzicht van het 3^e kwartaal is reeds toegestuurd, de cijfers van kwartaal 4 ontvangt de OR in januari 2023.
- Weekrapportages IMS en fysieke schade
- Agenda MT 06-12-22
- Het aangepaste voorstel voor het veeg OB
- De arbocommissie heeft de ziekteverzuimcijfers van november ontvangen. Helaas zijn de cijfers van november weer hoger dan de maanden ervoor.
- Vanuit de DOR: Bij EZK is een pilot gestart voor een introductieprogramma voor nieuwe medewerkers met een introductiedag, een online introductiedossier en een checklist 'onboarding' voor managers.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actie 186 wordt opgepakt binnen de arbocommissie, actie 255 komt te vervallen en acties 262, 263 en 264 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

In de basis heeft de OR geen bezwaar tegen het toepassen van sturingsinformatie, maar de OR maakt zich zorgen over de wijze waarop productiecijfers kunnen worden gebruikt om medewerkers aan te spreken op hun functioneren. De OR wil inzetten op duidelijke afspraken over de manier waarop managers en medewerkers het gesprek voeren over de productie en hoe de productiecijfers worden gebruikt bij de beoordeling.

De OR begrijpt het organisatiebelang met betrekking tot de sturingsinformatie, ook ziet de OR de meerwaarde als bron voor het SPP, de formatiebegroting, inroostering om werkdruk te verminderen enz. Een vereiste is dan wel dat de productiecijfers kloppend zijn. Dit is nu niet het geval, maar er wordt aan gewerkt. Het is een geruststellende gedachte dat ook voor de bestuurder en het MT betrouwbare cijfers belangrijk zijn. Een voorwaarde om in te kunnen stemmen is echter minimaal de belofte dat alles op alles gezet wordt om de brondata op orde te krijgen.

De OR vindt het pijnlijk dat onder leidinggevendenden getwijfeld wordt aan het instemmingsrecht van de OR en dat er binnen bepaalde teams sturingsinformatie gebruikt wordt, terwijl het instemmingsverzoek nog in behandeling is bij de OR.

De OR neigt ernaar in te stemmen, maar wil eerst in de OV heldere afspraken maken over de betrouwbaarheid van de brondata, de instructie aan de managers over het gesprek voeren met de medewerkers en de borging en evaluatie van de regeling sturingsinformatie.

6. Voorbereiding overige agendapunten OV 08.12.22

Bij het agendapunt *Signalen vanuit de organisatie* zal de OR inbrengen dat de start van de regeling compensatie waardedaling vanuit het Serviceloket gezien vrij goed is verlopen.

7. OR-jaarverslag 2021-2022

Het vaststellen van het OR-jaarverslag schuift door naar de volgende OR-vergadering.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

14b.

nr onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
133 OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen
185 Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e
227 Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e
254 P&O-beleid	P&O-beleidsstukken verzamelen	5.1.2.e
259 OR-reglement	Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement	5.1.2.e
260 Opleidingsbeleid	Informatie over verschillende opleidingsbudgetten verzamelen	5.1.2.e
265 Evaluatie Tijdelijke Wet Groningen	managementsamenvatting doornemen	5.1.2.e
266 OR-Jaarverslag	opmerkingen doorsturen naar 5.1.2.e	5.1.2.e

Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
OR-vergadering	23-1-2022			
OR-vergadering	9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
OR-vergadering	27-10-2022			
OR-vergadering	10-11-2022			
OR-vergadering	10-11-2022			
OR-vergadering	8-12-2022			Doel: moet de OR hier iets mee?
OR-vergadering	8-12-2022	19-12-2022		



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 22 december 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
20 m	5 Instemmingsverzoek Sturingsinformatie <i>Na de bespreking in de OV op 8 december is het instemmingsverzoek Sturingsinformatie op 2 punten aangepast: de betrouwbaarheid van de informatie en de personeelsgesprekken. De OR neemt een besluit of de OR kan instemmen met het voorliggende verzoek.</i>	Allen	Ter instemming
20 m	6 Gevolgen aanwijzingsbevoegdheid <i>In de Tweede Kamer is een wetwijziging aangenomen die het mogelijk maakt voor de staatssecretaris om het IMG aanwijzingen te geven. De OR bespreekt wat de gevolgen van de aanwijzingsbevoegdheid kunnen zijn voor het IMG en de medewerkers, en wat het standpunt van de OR in deze is.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 OR-jaarverslag 2021-2022 <i>Het OR-jaarverslag ligt ter vaststelling voor.</i>	Allen	Ter vaststelling
10 m	8 OR-budget 2023 <i>Vaststellen OR-budget 2023.</i>	Allen	Ter vaststelling
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 22 december 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.15 / Spreekkamer 11
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- 5.1.2.e heeft afgelopen dinsdag een gesprek gevoerd met twee mensen van de Galant Groep in verband met de werving van een nieuwe bestuursvoorzitter. Het was een prettig gesprek. Aangezien Bas Kortmann bestuurder in de zin van de WOR is zal de OR, conform artikel 30 van de WOR, in de gelegenheid gesteld moeten worden advies uit te brengen over de benoeming van de bestuurder. Formeel heeft de OR geen rol in het wervingstraject, maar de OR heeft ook niet de behoefte om zitting te nemen in de sollicitatiecommissie. Wel stelt de OR een zgn. 'klikgesprek' – net als bij de andere bestuursleden – erg op prijs. In het informeel overleg zal het DB Hans Houdijk herinneren aan het adviesrecht en het feit dat het noodzakelijk is dat bij de bespreking van de adviesaanvraag in de OV een bestuurslid aanwezig is. De OR zou het sowieso erg prettig vinden om eens een bestuurslid aan te laten sluiten bij een OV of het artikel 24 overleg.

Ingekomen stukken:

- Er ligt een aangepast voorstel voor het veeg OB oftewel het voorstel Kleine Organisatie Wijzigingen (KOW). Op dit moment zijn we in afwachting van de reactie van bonden of zij akkoord zijn met deze versie.
- Er ligt een WOO-besluit voor de OR-stukken voor de jaren 2021-2022. De voorzitter en AS zullen de gelakte stukken doornemen.
- MT-verslagen 29 november en 6 december:
 - In de vorige OR-vergadering is gesproken over het oplossen van de gemiddelde leeftijd van een openstaand bezwaar. In het verslag van het MT op 29 november staat beschreven hoe het MT dit wil aanpakken.
 - In het MT-overleg op 6 december is gesproken over het invullen van de samenwerking met NCG. Conform de WOR zou het aangaan van een duurzame samenwerking met een andere onderneming als adviesaanvraag voorgelegd moeten worden aan de OR. De wetgeving voor de samenwerking NCG en IMG is nog niet afgerond, maar inmiddels lopen er wel al verschillende projecten om de samenwerking vorm te geven. Het is een groot en belangrijk onderwerp, met potentieel grote gevolgen voor beide organisaties. De OR voelt zich verantwoordelijk en betrokken bij deze ontwikkelingen. Het DB zal dit onderwerp aankaarten in het informeel overleg.
- Weekrapportage IMS en de eerste weekrapportage compensatie waardedaling NAM



- **5.1.2.e** heeft de vragen van de OR over het vacaturekader en het gelijktijdig intern/extern werven beantwoord.
- Vanuit de DOR:
Volgend jaar zal er een verbouwing plaatsvinden binnen het Cascadegebouw. Agentschap Telecom zou tijdelijk verhuizen naar een andere locatie, maar dit is nu van de baan. Tijdens de verbouwing wordt gewerkt met een lagere bezetting op kantoor door alle betrokken organisaties. Het is niet duidelijk wat de gevolgen zullen zijn voor het IMG. Dit onderwerp zal ingebracht worden in het Arbo-overleg.
In juni 2021 heeft de OR geadviseerd over tijdelijke huisvesting in Assen t/m december 2022. Deze periode is nu voorbij, maar de OR heeft niets gehoord over eventuele verlenging van de huisvesting in Assen. De OR zal via de e-mail vragen naar de stand van zaken.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actie 266 is afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

Na de bespreking in de OV op 8 december is het instemmingsverzoek Sturingsinformatie op 2 punten aangepast: de betrouwbaarheid van de informatie en de personeelsgesprekken. In het aangepaste instemmingsverzoek staat nu aangegeven dat het IMG het komende half jaar de sturingsinformatie niet zal gebruiken in personeelsgesprekken tot de datakwaliteit hoger is dan 95%. In de tussentijd zal hard gewerkt worden om de kwaliteit van de sturingscijfers te optimaliseren.

De OR is tevreden met de gemaakte afspraken en stemt in met het instemmingsverzoek. In de instemmingsbrief zal de OR expliciet benoemen dat als de evaluatie uitwijst dat de datakwaliteit niet op orde is, de sturingsinformatie ook na 1 juli 2023 niet gebruikt kan worden in personeelsgesprekken.

Een ander aandachtspunt is de timing van de evaluatie: de OR zal het belang benadrukken de evaluatie te laten plaatsvinden vóór 1 juli 2023, zodat de evaluatie met de huidige OR kan plaatsvinden.

6. Gevolgen aanwijzingsbevoegdheid

Aanvankelijk veronderstelde de OR dat het IMG met de aanwijzingsbevoegdheid zijn onafhankelijkheid zou verliezen. Dit zou voor de OR aanleiding zijn om zich publiekelijk uit te spreken over het besluit van de Tweede Kamer en daarmee mogelijk de Eerste Kamer te beïnvloeden. Nu blijkt dat met de aanwijzingsbevoegdheid het IMG niet zijn onafhankelijkheid kwijt raakt, maar het is de OR onduidelijk welke gevolgen het wel heeft. Zeker is dat het iets doet met de beeldvorming en mogelijk ook met de IMG-medewerkers.

De OR zal in het informeel overleg bij Hans Houdijk navragen of er reeds plannen zijn om medewerkers nader te informeren over de aanwijzingsbevoegdheid en de gevolgen ervan, bijvoorbeeld in de Maandstart of in een IMG Live.

7. OR-jaarverslag 2021-2022

De OR stelt het OR-jaarverslag vast en zal dit op Plek publiceren.

8. OR-budget 2023

De OR is het afgelopen jaar ruim binnen budget gebleven.

De OR-voorzitter zal het budgetvoorstel 2023 ter goedkeuring voorleggen aan de directeur.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

15b.

Actielijst OR 22.12.22

nr onderwerp	omschrijving
133 OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?
185 Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's
227 Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking
254 P&O-beleid	P&O-beleidsstukken verzamelen
259 OR-reglement	Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement
260 Opleidingsbeleid	verzamelen
265 Evaluatie Tijdelijke Wet Groningen	managementsamenvatting doornemen
268 Werving bestuursvoorzitter	Melden bij bestuurder dat de OR adviesrecht heeft
269 Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV
270 Samenwerking met NCG	Bespreken wat plannen voor samenwerking zijn en in hoeverre adviesrecht in beeld komt
271 Verbouwing Cascade	toelichting vragen op verbouwplannen in Arbo-overleg
272 Huisvesting Mandemaat, Assen	Vragen naar de stand van zaken rond de huisvesting in Assen
273 Aanwijzingsbevoegdheid	Informeren bij Hans of er plannen zijn om mw te informeren over de aanwijzingsbevoegdheid
274 OR-Jaarverslag	Publiceren op Plek en mailen aan bestuurder
275 OR-budget	Budgetvoorstel 2023 voorleggen aan bestuurder

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
Allen	OR-vergadering	23-1-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	8-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022	9-1-2023	
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022	9-1-2023	
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		

opmerkingen

Reactie ^{5.1.2.e}: uitgewerkte scenario's
zijn nog niet gereed

Doel: moet de OR hier iets mee?

in informeel overleg

in informeel overleg

Adviesaanvraag spreekt van periode
tot dec 2022

in informeel overleg



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Instemmingsverzoek

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum: 16-12-2022

Betreft: Instemmingsverzoek – Individuele sturingsinformatie

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij verzoeken wij u om instemming op het voorgenomen besluit van ons om individuele sturingsinformatie te gebruiken, een en ander conform artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Zoals eerder met de Ondernemingsraad is besproken, hebben wij het voornemen om individuele sturingsinformatie te gebruiken. Wij vinden de inbreng en het standpunt van de Ondernemingsraad belangrijk, vandaar dat wij op 4 augustus een extra technisch overleg hadden over dit thema en na 4 augustus is het onderwerp nog meerdere malen besproken; tijdens formele overleggen en er is zelfs een extra overleg geweest op 9 november. De OR heeft vragen gesteld welke zijn beantwoord met een toelichting op 9 november. In het overleg op 8 december 2022 zijn nog enkele bezwaren aangekaart. Deze input uit dit overleg is verwerkt in dit (nieuwe) voorstel. Zoals toegezegd treft de Ondernemingsraad bij deze de instemmingsaanvraag ten behoeve van dit voorgenomen besluit aan. In deze instemmingsaanvraag vragen we om instemming van de ondernemingsraad inzake het voorgenomen besluit tot gebruik van individuele sturingsinformatie. De toelichting op dit gebruik is in Bijlage 1 uiteengezet.

Uiteraard zijn wij steeds bereid, ook buiten de overlegvergadering, nadere informatie te verschaffen, en deze mondeling of schriftelijk toe te lichten. Wij hechten veel waarde aan de inbreng en het standpunt van de Ondernemingsraad maar willen ook benadrukken dat de organisatie en vooral het management inmiddels zeer veel behoefte heeft aan een formeel besluit vanuit de Ondernemingsraad door de lange reactietijd vanuit de OR.

Vervolgens verzoeken wij u zo spoedig mogelijk uw reactie te geven op het voorgenomen besluit, zodat de informatie weer gebruikt kan worden om de organisatie op een adequate wijze te sturen. Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Mochten er nog vragen zijn, verneem ik dat graag zo spoedig mogelijk.

Met vriendelijke groet.

5.1.2.e

Hans Houdijk
Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Bijlage 1 – Instemmingsverzoek - individuele sturingsinformatie

1.1 Aanleiding

Het IMG had in het verleden via het zaakbehandelingssysteem BAS de mogelijkheid om via sturingsinformatie op team- en persoonsniveau inzicht te bieden in de productie van het team, zodat de teammanager in staat wordt gesteld om zijn team effectief aan te sturen. Met de implementatie van waardedaling is het systeem BAS vervangen door MIRA. De wens is om ook via dit systeem individuele sturingsinformatie te verkrijgen. Bedoeling hierbij is dat deze informatie, net zoals bij BAS, via SAS – een applicatie waarmee dashboards en rapportages kunnen worden gebouwd – worden ontsloten. Een deel van deze informatie is in MIRA ook een periode beschikbaar geweest. Dit is nu tijdelijk on-hold gezet of de informatie wordt handmatig bijgehouden waardoor de medewerker impliciet toestemming geeft.

Ondanks dat de informatie in het verleden gebruikt is, is hier vanuit de OR van het IMG geen toestemming voor verleend. Vandaar dat het gebruik van deze informatie tijdelijk on-hold is gezet en hiervoor nu formeel toestemming voor wordt gevraagd. Dit instemmingsverzoek richt zich op individuele sturingsinformatie, niet op generieke sturingsinformatie.

1.2 Beweegredenen/doel

Het IMG is in de kern een uitvoeringsorganisatie/productieorganisatie gericht op het afhandelen van dossiers. De sturingsinformatie past bij het type organisatie en het doel wat de organisatie nastreeft. Daarbij is het een lerende organisatie, ook gezien de korte periode van bestaan. Deze informatie biedt inzichten om zich continue te verbeteren.

Het doel van het verwerken van de sturingsinformatie, is om de teammanager en de coördinatoren in staat te stellen te sturen op de productie van de teams en medewerkers. Op basis van de daarmee verkregen inzichten kunnen (voortijdig) eventuele productiever schillen worden verklaard, voorspeld of gesignaleerd.

Het stelt een teammanager of coördinator voorts in staat te constateren wanneer een medewerker onder- of overbelast is met werk en hierop tijdig te acteren, bij te sturen of te ondersteunen waar nodig. Het stelt de teammanager in staat bij onder- of overbelasting de medewerker te begeleiden en daar waar nodig is te coachen. Daarbij stelt het de teammanager, de coördinator en de ketenregisseur in staat om een goede inschatting te maken wanneer er capaciteit bij- of afgeschaald moet worden op een regeling, bij bepaalde type dossiers of in een bepaalde fase van het proces. Het helpt om een goede voorspelling te doen van de te verwachten productie, inclusief het opstellen van prognoses die team overstijgend zijn.

Het sturen op data en het 'data-gedreven werken' past bij de strategische richting die het IMG heeft gekozen om zich komende periode verder in te ontwikkelen. Deze informatie is daarbij cruciaal om ook echt 'data-gedreven' te werken en geeft de ketenregisseur ook een extra middel om team overstijgend te sturen. Deze aanvraag is met deze strategische keuze ook een aanvraag voor alle productieteams bij KCDV, SEH en BJZS . Mocht een teammanager de informatie op dit moment nog niet gebruiken wordt deze nog niet verstrekt (zie 1.8).

1.4 Alternatieve scenario's

Handmatig bijhouden

Een alternatief scenario is om de sturingsinformatie handmatig bij te houden waarbij een medewerker door het zelf toe te sturen impliciet toestemming geeft aan het gebruik van deze informatie.

Momenteel wordt door veel teams de informatie handmatig bijgehouden. Buiten dat dit niet efficiënt is, omdat alle lijstjes handmatig worden gemaakt en alle medewerkers iedere week/maand zelf de informatie moeten aanleveren, veroorzaakt dit ook risico's t.a.v. het juist gebruiken van deze informatie. Juist door het goed vast te leggen in een werkwijze waarborgen we dat informatie ook op de juiste manier gebruikt wordt.

Geen gebruik van sturingsinformatie

Een alternatief is om geen gebruik te maken van sturingsinformatie. Hierbij heeft een teammanager of coördinator alleen de mogelijkheid om te sturen op basis van de informatie die in overleggen naar voren komen. Het risico hiervan is dat medewerkers terughoudend kunnen zijn met het delen van informatie. De cijfers bieden dan juist een opening om het goede gesprek te voeren.

Werken zonder sturingsinformatie stelt een teammanager onvoldoende in staat om bij te sturen op de productie. Hierdoor kan een foutieve toekenning van dossiers plaatsvinden waardoor doorlooptijden op kunnen lopen. Dit kan ook tot gevolg hebben dat medewerkers te veel dossiers krijgen, of juist niet voldoende dossiers. Daarbij past het niet bij de aard van het IMG als productieorganisatie en past het niet in de strategische keuzes van het IMG om meer data-gedreven te werken.

1.5 Juridisch toets

Volgens de toets vanuit Pels Rijken voldoet de beoogde verwerking van de sturingsinformatie (op individueel- en teamniveau) aan de vereisten van de AVG, mits het IMG borgt dat de verwerking beperkt blijft tot het strikt noodzakelijke en het voldoet aan de vereisten van evenredigheid en subsidiariteit én rekening wordt gehouden met de juridische aandachtspunten zoals beschreven in het advies van Pels Rijken. Naar het oordeel van Pels Rijken heeft het IMG een gerechtvaardigd belang om de sturingsinformatie (zowel op individueel als teamniveau) te verwerken. De juridische aandachtspunten worden verwerkt in de werkwijze. In de wetgeving wordt onderkend dat een bedrijfsbelang – het zogenaamde 'dagelijkse beheer van de onderneming' of het regulier bedrijfsbelang - kwalificeert als een gerechtvaardigd belang.

1.6 Privacy toets

Privacy Office gaan een DPIA uitvoeren omdat het verwerken van de sturingscijfers mogelijk valt aan te merken als een 'hoog risico'. Een DPIA is verplicht op basis van de Europese privacytoezichthouders. Er worden namelijk op grote schaal gegevens verwerkt van werknemers. Gelet op het voorgaande adviseren de Privacy Officers dan ook om een DPIA uit te voeren. De DPIA wordt momenteel uitgevoerd door de Privacy Officers. Deze uitvoering loopt parallel aan, en is onderdeel van het adviesproces van de OR en zal na direct afronding worden gedeeld met de OR. De DPIA geeft inzicht in de risico's die de verwerking oplevert voor de betrokkenen. En in de maatregelen die het IMG moet nemen om de risico's af te dekken. Het is aan het MT om die maatregelen ook daadwerkelijk te treffen.

1.7 Conclusie

Het voorgaande laat zien dat het noodzakelijk is dat er met het oog op de toekomst en de continuïteit van het IMG sturingsinformatie wordt gebruikt. Daarbij zien we vanuit wetgeving en

privacy geen bezwaren tot het gebruik van de gegevens. Wel is het noodzakelijk om goed vast te leggen hoe de gegevens worden gebruikt en een DPIA uit te voeren.

1.8 Gebruik gegevens

De informatie

De sturingsinformatie bevat geen ander persoonsgegevens dan alleen de naam van de medewerker. Het gebruik van de sturingsinformatie beperkt zich enkel tot het noodzakelijke, dus voor managementdoeleinden.

De volgende sturingsinformatie zal op specifiek verzoek gedeeld worden:

- de productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode;
- de productiecijfers op teamniveau;
- onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker;
- de afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers (zoals beschreven in de eerste bullet);
- Inzicht in niet productiegerichte taken, als key-user werk, overleg, projectmatig werk, advies en ondersteuning van en door de productieteams (aanwezige uren);

De specifieke informatie is vastgelegd in bijlage 2. Deze informatie wordt gezien de vele ontwikkelingen en implementaties van nieuwe regelingen jaarlijks bijgesteld en vervolgens besproken met de Ondernemingsraad IMG. De sturingsinformatie is niet gericht op het controleren van de kwaliteit. Kwaliteitscontroles zijn geen onderdeel van dit verzoek.

Betrouwbaarheid van informatie

Op basis van recent gegenereerde productiedata is gebleken dat deze informatie nog niet altijd volledig betrouwbaar is. Er zijn nog lopend issues die ervoor zorgen dat het mogelijk is dat er onjuiste tellingen zijn in het PRT dashboard. Er wordt gewerkt aan een fix hiervoor. Daarnaast is binnen BI, een projectteam gestart om structurele verbeteringen door te voeren op het dataplatform. Dit staat op zich los van deze fix, maar gaat ervoor zorgen dat dit soort fixes in de toekomst niet meer nodig zijn.

De verbeteringen waar het projectteam nu aan werkt houden onder meer in dat op het dataplatform de data uit de bron rechtstreeks wordt doorzet naar de dashboards, zonder berekeningen die verstoord kunnen worden door Mira-wijzigingen. Deze verbetering kan nog enkele maanden duren maar staat vooraan in de planning van BI.

Aangezien de informatie nog niet volledig betrouwbaar is, kan dit een verkeerd beeld geven in de productiecijfers van een medewerker. Daarom is het voorstel om in de eerste periode géén gebruik te maken van de informatie in de officiële personeelsgesprekken cyclus. De informatie mag pas in gebruik worden genomen wanneer de data >95% correct is.

Systemen

De gewenste gegevens worden geautomatiseerd uit de systemen (BAS, Atabix & MIRA, Topdesk, Mittel, KCM) geïmporteerd en zijn via SAS¹ in een afgeschermd omgeving beschikbaar. Tevens gaat het IMG een pilot starten, waarin we in EBS gericht op taakcodes gaan schrijven. Deze rapportage informatie wordt ook in het dashboard meegenomen. De systemen per dataveld zijn vastgelegd in bijlage 2.

Gebruikers

¹ Op dit moment is nog niet alle informatie beschikbaar in SAS, dit is nog in ontwikkeling.

Dit verzoek tot sturingsinformatie is van toepassing op de productieteams van; KCDV (planning , werkvoorbereiding, Service Loket en Zaakbegeleiding), SEH (toetsing) en BZJ&S (Fysieke en complexe schadeafhandeling, waardedaling en IMS, Beroep en Bezwaar). Zowel op het gebied van Fysieke schade, Waardedaling en Immateriële Schade. Van deze teams zijn de gegevens slechts beschikbaar voor een beperkte groep, namelijk het management van het team (teammanager & afdelingsmanager), coördinatoren en de ketenregisseurs (zie bijlage 2).

Personeelsgesprekken

Fase 1: Periode tot 1 juli 2023

In de eerste periode wordt sturingsinformatie niet gebruikt voor personeelsgesprekken in de gesprekscyclus vanwege de betrouwbaarheid van de sturingsinformatie.² Na 1 juli gaan we evalueren of de sturingsinformatie voldoende betrouwbaar is om deze informatie ook te gebruiken in de gesprekscyclus.

De organisatie van deze evaluatie is belegd bij de key-user BJZS (Cluster Bedrijf en Processen). De sturingsinformatie kan wel besproken worden in de bila's en gebruikt worden voor de werkverdeling in de teams. Hierover worden medewerkers ook geïnformeerd in de e-mail die zij ontvangen. Voor vragen kunnen de medewerkers terecht bij hun manager.

Fase 2: Periode vanaf 1 juli 2023

In het advies van Pels Rijcken was er geen bezwaar om sturingsinformatie als input te gebruiken voor personeelsgesprekken. Daarom kan nadat uit de evaluatie is gebleken dat de informatie voor >95% betrouwbaar vanaf 1 juli de informatie ook worden ingezet in personeelsgesprekken. Wel moet er zorgvuldig worden omgegaan met de informatie, omdat het enkel over kwantitatieve informatie gaat en niet over de kwaliteit, complexiteit of andere omstandigheden van het werk van de medewerker. De sturingsinformatie zal altijd in relatie tot de andere werkzaamheden, ontwikkelingen, ambities en privéomstandigheden eerst in een breder kader en periodiek worden besproken met de medewerker om zo eventueel tot conclusies te komen voor eventuele personeelsgesprekken. Het kan dus nooit zo zijn dat de cijfers voor het eerst in het personeelsgesprek zelf worden besproken. Daarbij moet ook rekening gehouden worden met de beperkingen dat meerdere collega's werken aan één dossier. Dit is in de systemen niet altijd zichtbaar. Hierdoor is het nodig om altijd eerst het goede gesprek te hebben, omdat de informatie in sommige gevallen niet volledig is.

In productieteams kan er sprake zijn van een '*ondergrens*' van een minimaal aantal dossiers per week. Mocht een medewerker deze '*ondergrens*' structureel niet halen terwijl hiervoor geen duidelijke redenen zijn, zoals privéomstandigheden, type dossiers (meer complex) of andere werkzaamheden kan een teammanager dit bespreken met de medewerker in een personeelsgesprek. De teammanager moet dan wel de '*ondergrens*' vooraf duidelijk naar zijn team hebben gecommuniceerd. Daarbij moet de teammanager ook vooraf de consequenties hebben gecommuniceerd.

De coördinator of de ketenregisseur gebruiken de informatie niet als input voor personeelsgesprekken. Zij voeren namelijk deze gesprekken niet met de medewerker, wel monitoren zij de voortgang en voeren zij periodieke gesprekken vanuit hun taak om functioneel de productie aan te sturen.

P&O is verantwoordelijk om de instructies voor het gebruik van sturingsinformatie op te nemen in de IMG specifieke instructies voor het voeren van personeelsgesprekken.

² Gesprek zoals beschreven in de CAO rijk hoofdstuk 12.1 Personeelsgesprek

Borging

De omvang en de aard van de sturingsinformatie is beperkt tot het strikt noodzakelijke, oftewel enkel "need to know" informatie. Het IMG moet daarom doorlopend toetsen of de sturingsinformatie daadwerkelijk beperkt blijft tot het strikt noodzakelijke. Daarbij dient het steekproefsgewijs op juistheid te controleren. Mocht blijken dat de teammanagers of een van de andere gerechtigden de sturingsinformatie nimmer (minimaal 1x per kwartaal) betreft bij de aansturing van het team, dan dient het IMG de verwerking van deze data te staken.

De toets of de informatie nog volgens de bedoeling gebruikt wordt door teammanagers wordt belegd bij de 'Key-Users' van het BI-team. Zij dienen als poortwachter voor opdrachten naar het BI team toe en proberen de capaciteit optimaal te benutten. Het zou dan ook onlogisch zijn dit dashboard te maken voor teams die het niet gebruiken. Dit bewaken past dan ook binnen de huidige opdracht van 'Key-Users'.

1.9 Voorgenomen besluit

Voornemens zijn uit te voeren en waarover wij u als Ondernemingsraad vragen om instemming op te geven is het volgende;

- Het gebruik van individuele sturingsinformatie tot 1 juli zoals benoemd in 1.8 (fase 1);
- Het gebruik van individuele sturingsinformatie vanaf 1 juli zoals benoemd in 1.9 (fase 2) als de sturingsinformatie voor >95% correct/betrouwbaar is.

1.10 Gevolgen van het voorgenomen besluit

Wij verwachten niet dat het voorgenomen besluit ingrijpende gevolgen zal hebben, omdat bij de meeste teams de informatie in het verleden al gebruikt is of men het nu handmatig bijhoudt. Door de communicatie naar medewerkers en de afspraken vast te leggen zal dit juist bijdragen aan de zorgvuldigheid, om juist om te gaan met de informatie. Door de productiesturing te professionaliseren kan er efficiënter worden gewerkt en meer van elkaar worden geleerd. Daarbij verwachten we geen personele consequenties voortkomend uit dit besluit omdat het hier enkel gaat over het gebruik van de informatie. En niet over de lange termijnvisie op productie en de hoeveelheid voorzien werk.

1.11 Vervolg

Na instemming door de OR wordt het gebruik vastgelegd in een werkwijze per team en zal de teammanager of coördinator zelf in overleg treden met BI wanneer de dashboards inwerkingtreden (ook gezien de capaciteit issues bij BI). BI zal een 1^e lijn controle inrichten op de autorisatie van het dashboard. Jaarlijks zal Interne Control hier vanuit de 2^e lijn een check op doen. Het management ontvangt een werkinstructie over het gebruik van de informatie. De medewerkers van de betreffende teams ontvangen daarbij ook een algemene mail over het gebruik van sturingsinformatie waarin ze wordt gewezen op de mogelijkheid om bezwaar te maken. Ook wordt op PLEK de Privacyverklaring medewerkers bijgewerkt door Privacy Office waarin ook weer de mogelijkheid tot bezwaar wordt vermeld. Bij vragen hierover kunnen ze deze bespreken met de teammanager, in geval van bezwaar kan het bezwaar worden ingediend bij de afdelingsmanager bedrijfsvoering.

Bijlage 2: Overzicht informatie per team

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

BJZ&S	Fysieke schade	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur & Coördinatoren
		De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS	
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker.	Atabix/MIRA/BAS	
		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers.	Atabix/EBS/BAS	
	Waardedaling/immateriële schade	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode.	Atabix/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur & Coördinatoren
		De productiecijfers op teamniveau;	Atabix/MIRA/BAS	
		Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker;	Atabix/MIRA	
		De afhandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers	Atabix/EBS	
	Bezwaar en beroep	Productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode;	Atabix/MIRA/BAS	Management & ketenregisseur & Coördinatoren

Werkinstructies

Individuele Sturingsinformatie



Inleiding



Achtergrond

Op 18 augustus is een instemmingsverzoek verstuurd naar de Ondernemingsraad van het IMG. Zij hebben dit op <datum> akkoord gegeven. Aan het gebruik van de sturingsinformatie zijn enkele voorwaarden verbonden. In deze presentatie worden deze voorwaarden toegelicht maar deze zijn uitgebreider omschreven in het instemmingsverzoek (bijlage 1).

Doel sturingsinformatie

Het doel van het verwerken van de individuele sturingsinformatie, is om de teammanager en de coördinatoren in staat te stellen te sturen op de productie van medewerkers. Op basis van de daarmee verkregen inzichten kunnen (voortijdig) eventuele productiever verschillen worden verklaard, voorspeld of gesignaleerd.

Fasering

De OR is akkoord met het gebruik van individuele sturingsinformatie in twee fases:

- Fase 1 (januari 2023 tot 1 juli 2023): de individuele sturingsinformatie wordt in gebruik genomen (met uitzondering voor personeelsgesprekken)
- Fase 2 (vanaf 1 juli 2023): de individuele sturingsinformatie wordt in gebruik genomen ook voor personeelsgesprekken mits de sturingsinformatie voor >95% correct/betrouwbaar is.

Toelichting gebruik fase 1



Wel Doen!

- **Personeelsgesprek:** De sturingsinformatie besproken in BILA t.b.v. productiesturing en capaciteit verdelen;
- **Bespreken:** Bij een lage productie van een medewerker bespreken/verkennen wat de achterliggende redenen zijn (wel de betrouwbaarheid van de informatie in acht nemen);
- **Werkdruk:** Constateren wanneer een medewerker onder- of overbelast is met werk en hierop tijdig te acteren
- **Betrouwbaarheid:** Mocht de productie afwijkend lijken dit met de medewerker bespreken en de informatie valideren (de vraag stellen/bespreken klopt de informatie wel?);
- **Bewaar:** De medewerker heeft het recht bezwaar te maken. Wanneer een medewerker dit overweegt ga met de medewerker in gesprek/dialog. Mocht de teammanager de zorgen van de medewerker niet kunnen wegnemen dat verwijzen naar de afdelingsmanager bedrijfsvoering;
- **Kwaliteit:** Apart kijken naar de kwaliteit wat de medewerker levert;



Niet doen!

- **Personeelsgesprek:** De sturingsinformatie mag niet besproken worden in een personeelsgesprek (ook niet ten gunste van de medewerker);
- **Werkdruk:** Een hoge productie uitsluitend als iets positief beschouwen (te hoge werkdruk of te snel willen werken wat een afbreuk risico is tot de kwaliteit);
- **Bespreken:** Bij een lage productie de medewerker direct de medewerker aanspreken enkel op basis van zijn/haar productiecijfers;
- **Betrouwbaarheid:** De sturingsinformatie altijd als waarheid beschouwen.;
- **Bezwaar:** De medewerker afraden om in bezwaar te gaan (de medewerker heeft recht op bezwaar) of negatief behandelen bij het hebben van bezwaar;
- **Kwaliteit:** interpreteren of de sturingsinformatie wat zegt over de kwaliteit die de medewerker levert;
- **Verspreiden van informatie:** Het delen van de informatie met derden. De informatie is alleen toegankelijk voor het management, ketenregisseurs en coördinatoren. De manager mag dus ook niet de cijfers van een individuele medewerker delen met ander medewerkers (als de individuele medewerker daar geen toestemming voor heeft gegeven);

Toelichting gebruik fase 2



Wanneer na de evaluatie is gebleken dat de informatie voor >95% betrouwbaar is kan vanaf 1 juli de informatie ook gebruikt worden in personeelsgesprekken



Wel Doen!

- **Personeelsgesprek:** De sturingsinformatie bespreken in personeelsgesprekken in relatie tot de andere werkzaamheden (complexiteit of gezamenlijke dossiers), (externe) ontwikkelingen (wijziging van beleid etc.) en ambities. Dit gesprek is altijd een afgeleide van wat eerder in een BILA is besproken.



Niet doen!

- **Personeelsgesprek:** Sturingsinformatie in het personeelsgesprekken bespreken die niet eerder ter sprake is gekomen of sturingsinformatie eenzijdig gebruiken om een beoordeling op te baseren (niet in relatie tot andere factoren).

Overige informatie



- Het dashboard is afgelopen periode ontwikkelt door BI in samenwerking met de Key-Users. De gewenste gegevens worden geautomatiseerd uit de systemen (BAS, Atabix & MIRA, Topdesk, Mittel, KCM) geïmporteerd en zijn via SAS in een afgeschermd omgeving beschikbaar. Op dit moment is nog niet alle informatie beschikbaar in SAS, dit is nog in ontwikkeling.
- Mocht blijken dat de teammanagers of een van de andere gerechtigden de sturingsinformatie nimmer (minimaal 1x per kwartaal) betreft bij de aansturing van het team, dan dient het IMG de verwerking van deze data te staken. De informatie blijft 1 jaar beschikbaar.
- De medewerkers van de betreffende teams krijgen op <datum> daarbij ook een algemene mail over het gebruik van sturingsinformatie waarin ze wordt gewezen op de mogelijkheid om bezwaar te maken.
- Ook wordt op PLEK de Privacyverklaring medewerkers bijgewerkt door Privacy Office waarin ook weer de mogelijkheid tot bezwaar wordt vernoemd. Bij vragen hierover kunnen ze deze bespreken met de teammanager, in geval van bezwaar kan het bezwaar worden ingediend bij de afdelingsmanager bedrijfsvoering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 19 januari 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Genodigd : OR:5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	5 Terugkoppeling vanuit Arbocommissie	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	6 Terugkoppeling vanuit werkgroepen Mens in Ontwikkeling (MiO) en Hybride werken	5.1.2.e	Ter informatie
20 m	7 Voorbereiden Overlegvergadering	Allen	Ter bespreking
	7.1 Projecten binnen het IMG		
	7.2 VOB KOW Bezwaar		
	7.3 Signalen vanuit de organisatie		
10 m	8 Wijzigingen in het OR-reglement i.v.m. de komende OR-verkiezingen <i>Op verzoek van de bestuurder heroverweegt de OR de termijnen voor de verschillende groepen kiesgerechtigde en verkiesbare medewerkers.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Verwachtingen t.a.v. technisch overleg Personeelsbeleid <i>Op 9 februari staat een technisch overleg over het Personeelsbeleid gepland. Welke (deel)onderwerpen wil de OR agenderen?</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	10 Aanwijzingsbevoegdheid IMG <i>De OR bespreekt of er animo is om met een politiek vertegenwoordiger in gesprek te gaan over de aanwijzingsbevoegdheid en of/op welke wijze medewerkers hierbij betrokken kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	11 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	19 januari 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte 6.2.02 / via Teams
Aanwezig:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

5.1.2.e zit vandaag de vergadering voor. 5.1.2.e is afwezig vanwege een DB-overleg van de DOR, oftewel een DOR-vergadering specifiek voor de DB's van de OR's. De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De bespreking van de bepalingen in het OR-reglement wordt uitgesteld naar de volgende vergadering, waardoor agendapunt 8 komt te vervallen. De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben het WOO-besluit voor de OR-stukken voor de jaren 2021-2022 doorgenomen. Inmiddels is er bericht dat de WOO-jurist de adviezen van de OR heeft overgenomen en vindt er een laatste controle plaats, voordat de stukken openbaar worden gemaakt.
- Op 24 februari presenteert de Parlementaire Enquêtecommissie Aardgaswinning Groningen (PEGA) haar eindrapport.
- Morgen presenteert de Rebel Group de uitkomsten van een onderzoek naar de schadeafhandeling. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in opdracht van de staatssecretaris.
- Ingekomen stukken:
 - Agenda bestuursvergadering 12 januari
 - IMG Jaarplan 2023. Voor de volgende OR-vergadering staat op de agenda het onderwerp "speerpunten OR 2023". De AS zal het jaarplan meesturen als bijlage. Volgende week wordt het hybride werken besproken in het MT. De OR zal ook de uitkomst hiervan meenemen naar de bespreking van de speerpunten.
 - Voorstel voor veeg OB met 'oude zaken' 5.1.2.e en 5.1.2.e pakken dit op, daarna volgt terugkoppeling in de OR-vergadering.
 - Verschillende wekrapportages.
 - Het OR-convenant van het NCG is ter kennisgeving toegestuurd.
 - MT-verslag van 20 december:
 - Vorige week zijn in het MT de drie prioriteiten besproken die de stuurgroep Organisatie en Besturing heeft vastgesteld: Focus op de fysieke schadeketen, Organisatie en Mensen en gedrag. De OR is benieuwd naar de uitwerking van deze prioriteiten.
 - De evaluatie van Uniformeren heeft plaatsgevonden. Hierover volgt binnenkort een bericht op Plek.
 - Er is een Routekaart Informatievoorziening (IV) opgesteld. De OR zal deze opvragen.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actie 268 en acties 271 t/m 275 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.



5. Terugkoppeling vanuit Arbocommissie

In het laatste Arbo-overleg is uitgebreid gesproken over het beleid Agressie en Geweld. De implementatie van dit beleid is nog niet zo ver als verwacht. Er is afgesproken dat het onderwerp twee keer per jaar ter evaluatie terugkomt op de agenda van het Arbo-overleg. In de aanloop naar de eerste evaluatie zal de arbocommissie regelmatig informeren naar de voortgang van de implementatie van het beleid Agressie en geweld.

Overige punten:

- Vanmiddag heeft de arbocommissie overleg over welke stappen de commissie wil zetten de komende tijd.
- 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben een Arbo training gevolgd. Dit was zeer nuttig.
- Het ziekteverzuim is een blijvend aandachtspunt voor de arbocommissie.

6. Terugkoppeling werkgroepen Mens in Ontwikkeling (MiO) en Hybride werken

Hybride werken

De uitkomsten van de enquête en aanbevelingen van de organisatiepsycholoog zijn verwerkt in een rapport. Een eerste concept is gedeeld met de werkgroep Hybride werken. Over het algemeen zijn medewerkers behoorlijk tevreden over hoe het hybride werken binnen hun afdeling is georganiseerd en met de faciliteiten van het IMG. Een aantal aandachtspunten uit de enquête zullen ook terugkomen in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO).

Mens in Ontwikkeling (MiO)

De centrale medewerkers binnen MiO, 5.1.2.e en 5.1.2.e, hebben/zullen het IMG verlaten. Het is nog onduidelijk wat er nu met de werkgroep gaat gebeuren, binnenkort vindt hierover overleg plaats. Het is nog onduidelijk voor de OR wat dit betekent voor de voortgang van het MTO.

7. Voorbereiden OR-vergadering

VOB KOW Bezwaar en beroep

5.1.2.e zal in de OV een toelichting geven op de redenen voor het splitsen van het team Bezwaar en Beroep in een apart team Bezwaar en een team Beroep. De OR wil helder krijgen wat bedoeld wordt met "de verdere professionalisering van het ketenproces" en wat de reden is om beroepen voortaan zelf af te handelen in plaats van door Pels Rijcken.

Signalen vanuit de organisatie

Uit de evaluatie van de kerstborrel kwam naar voren dat medewerkers bijeenkomsten zoals de kerstborrel erg waarderen en dat een dergelijke borrel voor herhaling vatbaar is.

De hoge werkdruk bij Bezwaar en Beroep leidt tot uitstel en vertraging, en dus gefrustreerde aanvragers. Dit maakt dat de gesprekken van de medewerkers bij het Serviceloket er niet leuker op worden.

Verskillende OR-leden geven aan dat hun afdeling aanloopt tegen een gebrek aan informatie en documentatie. Ofwel informatie is niet goed te vinden, niet beschikbaar of niet inzichtelijk voor de betreffende afdeling.

8. Verwachtingen t.a.v. het technisch overleg Personeelsbeleid

Op 9 februari staat een technisch overleg over het Personeelsbeleid gepland. De OR hoopt dat P&O inzicht kan geven in diens plannen voor 2023 en dat in ieder geval het SPP, de P-schouw en de thema's uit Mens in Ontwikkeling als prioriteit genoemd zullen worden.

5.2.1





9. Aanwijzingsbevoegdheid IMG

De aanwijzingsbevoegdheid is ook aan de orde geweest in het informeel overleg. Hans Houdijk heeft toen aangeboden te bemiddelen in het organiseren van een gesprek tussen de OR en de DG en/of pSG over de gevolgen van de aanwijzingsbevoegdheid voor het IMG en de medewerkers. De OR maakt graag gebruik van dit aanbod.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 19.01.23

nr onderwerp	omschrijving
133 OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?
185 Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's
227 Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking
254 P&O-beleid	P&O-beleidsstukken verzamelen
259 OR-reglement	Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement
260 Opleidingsbeleid	Informatie over verschillende opleidingsbudgetten verzamelen
Evaluatie Tijdelijke Wet	
265 Groningen	managementsamenvatting doornemen
Aanwezigheid bestuurslid in	
269 OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV
270 Samenwerking met NCG	Bespreken wat plannen voor samenwerking zijn en in hoeverre adviesrecht in beeld komt
276 IMG jaarplan 2023	Meesturen als bijlage bij bespreking speerpunten
277 Routekaart IV	opvragen bij bestuurder
278 Kwartaalbericht	Een nieuw kwartaalbericht opstellen
Medewerkertevredenheidond	
279 erzoek	Informereren naar de voortgang
280 Jaarplan P&O 2023	Opvragen als input voor overleg Personeelsbeleid
281 Aanwijzingsbevoegdheid	Brief opstellen aan staatssecretaris/afpraak regelen via 5.1.2.e met DG en pSG

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
Allen	OR-vergadering	23-1-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	8-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023	2-2-2023	
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023	feb-23	
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		

opmerkingen

Reactie ^{5.1.2.e}: uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed

Doel: moet de OR hier iets mee?

in informeel overleg

Genoemd in MT-verslag 20.12.22

Aanwezig vanuit IMG: OR (^{5.1.2.e}, ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}) en 3 medewerkers



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 2 februari 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
20 m	5 Speerpunten OR voor 2023 <i>De OR stelt de doelstellingen en speerpunten voor het nieuwe kalenderjaar vast.</i>	Allen	Ter vaststelling
10 m	6 IMG projecten en regelingen <i>In de OV op 19 januari heeft de OR een toelichting gekregen op het portfolio- en projectmanagement. Ook is het projectenoverzicht toegestuurd aan de OR. De OR bespreekt op welke wijze de OR geïnformeerd wil worden over bestaande en nieuwe regelingen en projecten. Aanleiding: gang van zaken rond aankondiging uitbreiding VES</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Wijzigingen in het OR-reglement i.v.m. de komende OR-verkiezingen <i>Op verzoek van de bestuurder heroverweegt de OR de termijnen voor de verschillende groepen kiesgerechtigde en verkiesbare medewerkers.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Voorbereiding technisch overleg Personeelsbeleid <i>Op 9 februari staat een technisch overleg over het Personeelsbeleid gepland. De OR bereidt het overleg inhoudelijk en procedureel voor.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 2 februari 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.02 / via Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De bespreking van de actie- en besluitenlijst komt te vervallen. De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- In het MT-verslag van 19 januari jl. staat bij agendapunt 8 dat "Control wordt gescheiden van Finance". De OR zal navragen wat dit exact betekent.
- In het informeel overleg is een toelichting gegeven op de plotselinge aankondiging van de uitbreiding van de VES regeling. De OR had eerder al schriftelijk aan Hans Houdijk laten weten dat veel medewerkers werden overvallen door het nieuws. De media heeft erg positief gereageerd op de aankondiging van de uitbreiding van VES en ook bij aanvragers lijkt er maar weinig onrust te zijn ontstaan. Navraag bij de coördinatoren bij het Serviceloket en het aantal geregistreerde vragen in Topdesk naar aanleiding van het nieuwsbericht lijken dit te bevestigen. De OR vermoedt dat de registraties in Topdesk een vertekend beeld geven. Zaakbegeleiders en AOS-medewerkers kunnen vragen/reacties die zij krijgen van aanvragers niet melden in Topdesk. Dit zal de OR melden aan de bestuurder in de OV bij het agendapunt 'Signalen uit de organisatie'.
- Het NCG heeft in een persbericht laten weten dat zij hun targets voor 2022 hebben behaald.
- 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen op 15 februari in gesprek gaan met de pSG en de DG van EZK. Zij hebben het gesprek grondig voorbereid en zullen de inhoud ook nog afstemmen met Communicatie, Hans Houdijk en Bas Kortmann. Onderwerpen die aan bod zullen komen zijn:
 - De beeldvorming rond het IMG;
 - Het gebrek aan dialoog met het IMG; in de politiek wordt veel gesproken over het IMG, maar weinig met het IMG en IMG-medewerkers;
 - De onrust die door bovenstaande ontstaat in de organisatie gecombineerd met hoge werkdruk en hoog ziekteverzuim.
- Organisatie en besturing heeft een begin gemaakt met het uitwerken van ideeën binnen de aandachtgebieden Werking van de fysieke schadeketen, Organisatie & aansturing en Mensen & gedrag. Hiervoor zijn werkgroepen ingericht.
- De uitkomst van het onderzoek Hybride werken wordt in de loop van volgende week gedeeld met de OR. De aandachtspunten op het gebied van Huisvesting zullen opgepakt worden door Facilitair. Het is de OR nog niet helemaal duidelijk hoe de andere aandachtspunten uitgerold zullen worden.
 - Mandemaat, Assen blijft voorlopig beschikbaar als werklocatie. De OR zal navragen met welke termijn het huurcontract is verlengd.



4. Speerpunten OR voor 2023

De OR wacht met het vaststellen van de speerpunten voor 2023 tot na de ontvangst van het onderzoeksrapport Hybride werken.

5. IMG projecten en regelingen

De OR is erg blij met het toegestuurde overzicht met de planning van de projecten voor 2023. Aangezien de planning en prioritering niet vastliggen, maar continu aangepast worden, zou de OR graag maandelijks een geüpdatete versie ontvangen. Bijvoorbeeld een week voor iedere gepande OV. En daarnaast zou het prettig zijn om vervolgens eens per kwartaal een toelichting te krijgen in de OV en de gelegenheid hebben om vragen te stellen over de planning en prioritering. Aandachtspunt voor de OR is dat niet alleen ingezet wordt op het afhandelen van zoveel mogelijk dossiers, maar dat er ook tijd en menskracht overblijft om de basis op orde te brengen.

6. Wijzigingen in het OR-reglement

In het informeel overleg heeft Hans Houdijk aangegeven dat hij graag zou zien dat uitzendkrachten eerder medezeggenschapsrechten krijgen dan nu in het voorstel van de OR staat. De verkiezingscommissie heeft nog een aantal vragen aan Hans Houdijk hierover. Zodra deze vragen zijn beantwoord zal de OR de bespreking over dit onderwerp voortzetten.

7. Voorbereiding het technisch overleg Personeelsbeleid

Op basis van de doorgenomen beleidsstukken en regelingen concludeert de OR dat eerst en vooral ingezet moet worden op duidelijkheid krijgen voor medewerkers welke regelingen en welk beleid van toepassing zijn binnen het IMG, en waar zij het beleid kunnen vinden. Ook vindt de OR het belangrijk dat er geen onderscheid is tussen de adviezen van de P&O adviseurs aan de verschillende afdelingen. Daarnaast moeten medewerkers weten waar zij terecht kunnen als zij het niet eens zijn met bijvoorbeeld de besluiten in een sollicitatieprocedure.

Bij de bespreking binnen het Arbo-overleg kwam naar voren dat P&O nog bezig is met de implementatie van het beleid Agressie & Geweld. Het was nog niet duidelijk waar incidenten precies geregistreerd worden en wat hier exact de procedure voor is. Dat roept bij de OR de vraag op hoe de veiligheid van medewerkers nu geborgd wordt.

In het informeel overleg is benoemd dat het overleg op 9 februari bedoeld is als dialoogsessie, om het gesprek aan te gaan over de prioriteiten en de planning voor 2023. De input van de OR is zeer welkom en zal ook zeker gebruikt worden.

De OR benoemt voor het personeelsbeleid de volgende prioriteiten:

- Strategische Persoons Planning (SPP)
- Veiligheid van medewerkers
- Borgen van de transparantie van P&O procedures en regelingen

Daarnaast is uiteraard het ziekteverzuim een blijvend aandachtspunt. Bewust belonen en het opleidingsbeleid hebben wat de OR betreft minder prioriteit dan het SPP.

Het organogram staat tegenwoordig op de P&O-pagina op Plek. Hier wordt iedere maand een geüpdatet organogram geplaatst. Het uitgebreide organogram met de namen van alle medewerkers verschijnt niet meer. Deze informatie is te vinden in de Plek-profielen, mits iedereen zijn/haar profiel netjes invult.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

17b.

Actielijst OR 02.02.2023

nr onderwerp	omschrijving
133 OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?
185 Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's
227 Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking
254 P&O-beleid	P&O-beleidsstukken verzamelen
259 OR-reglement	Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement
260 Opleidingsbeleid	Informatie over verschillende opleidingsbudgetten verzamelen
265 Evaluatie Tijdelijke Wet Groningen	managementsamenvatting doornemen
269 Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV
270 Samenwerking met NCG	Bespreken wat plannen voor samenwerking zijn en in hoeverre adviesrecht in beeld komt
276 IMG jaarplan 2023	Meesturen als bijlage bij bespreking speerpunten
277 Routekaart IV	opvragen bij bestuurder
278 Kwartaalbericht	Een nieuw kwartaalbericht opstellen
279 Medewerkertevredenheidonderzoek	Informereren naar de voortgang
280 Jaarplan P&O 2023	Opvragen als input voor overleg Personeelsbeleid
281 Aanwijzingsbevoegdheid	Brief opstellen aan staatssecretaris/afpraak regelen via 5.1.2.e met DG en pSG
285 Finance en Control	Navragen wat "Control wordt gescheiden van Finance" betekent
Registratie vragen/klachten	Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV
286 aanvragers	
287 Mandemaat	Navragen tot wanneer huurcontract verlengd wordt
288 Projectenoverzicht	Afspreken met bestuurder dat OR dit maandelijks ontvangt en eens per kwartaal agenderen in OV

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
Allen	OR-vergadering	23-1-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling
5.1.2.e	OR-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	8-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023	2-2-2023	
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023	feb-23	
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	2-2-2023		
OR	OR-vergadering	2-2-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	2-2-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	2-2-2023		

opmerkingen

Reactie ^{5.1.2.e}: uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed

Doel: moet de OR hier iets mee?

in informeel overleg

Genoemd in MT-verslag 20.12.22

Aanwezig vanuit IMG: OR (^{5.1.2.e}, ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}) en 3 medewerkers

Stond in MT-verslag van 19 januari jl.

8-2 gemaild, terugkoppeling volgt in OV

8-2 gemaild

Een Ondernemingsraad heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraad het recht om advies en instemming te geven op zaken die binnen een organisatie spelen. De organisatie is verplicht voor alle zaken die in artikel 25 en 27 van de WOR vastgelegd zijn om advies dan wel instemming te vragen van de OR. Het is vervolgens aan de OR om te bepalen welke aanvragen zij in behandeling neemt.

Binnen een organisatie zoals het IMG speelt er zo veel dat het bijkans onmogelijk is om aan al deze aanvragen te voldoen. Een OR moet dus keuzes maken. Wat is belangrijk? Waar kan de OR van meerwaarde zijn? En waar hoeft de OR niets mee te doen?

In grote lijnen zijn er twee aandachtsgebieden waar de OR zich op wil richten. IMG is een organisatie die enorm snel ontwikkelt. De groei die wij doormaken in onze kennis en expertise en het aantal collega's dat werkzaam is voor IMG is groot. Het risico bestaat dat er op termijn ook weer afgeschaald gaat worden. Op een zeker moment zal het werk van IMG klaar zijn. Het is belangrijk dat IMG met beide fases goed om gaat en haar medewerkers hierin ondersteunt.

Daarnaast zijn de gevolgen van de coronacrisis voor onze organisatie groot. Door het thuiswerken konden we snel groeien zonder uit ons fysieke jasje te groeien. Veel nieuwe collega's komen van verder weg en hebben mogelijk minder binding met de mensen waar we het voor doen. Dit brengt nieuwe uitdagingen met zich mee en dwingt IMG om na te denken over de invullen van hybride werken. We passen niet allemaal meer in ons kantoor en thuiswerken zal een vast onderdeel van ons werk zijn. Hoe geven we daar een goede invulling aan?

Als we deze twee aandachtsgebieden ('ontwikkeling van personeel en kennis borgen' en 'Hybride werken') koppelen aan concrete onderwerpen dan is het volgende lijstje te maken:

Ontwikkeling van personeel en kennisborgen

- De WOG cyclus, feedback geven en krijgen en bewust belonen
- De verhouding tussen vast, flex en extern personeel
- SPP: hoeveel collega's zijn we nodig? En hoe zetten we die zo efficiënt mogelijk in en behouden we de kennis die deze collega's hebben?
- IMG Academie: hoe stimuleren we het door- en ontwikkelen van collega's?
 - o MD traject (Management Development): hoe geven we talentvolle collega's de ruimte om zich te ontwikkelen op een hoger niveau?
- Lange termijnvisie: wat doet IMG over 5 jaar? En met wie? Hoe voorkomen we een leegloop van collega's en kennis? Welke stappen kunnen we nu zetten om problemen te voorkomen?

Hybride werken

- Wie kunnen er werken op kantoor? Zijn dat de juiste mensen die dit nodig hebben?
- Hoeveel werkplekken zijn er?
- Hoe ziet dat er uit? Is het kantoor een werkplek of een ontmoetingsplek?
- Wat hebben we nodig? Welke middelen mist IMG?
- Hoe zorgen we voor de juiste werkcultuur waarin iedereen zijn plekje vind en niemand zich buitengesloten voelt?

Ook zijn er aandachtsgebieden waarvan de OR nu al zegt dat zij zich hier minder op wil en gaat richten. Denk hierbij aan de huisvesting (bijvoorbeeld het klimaat en inrichting). IMG laat voortdurend zien dat zij zich inspant voor een veilige werkplek en maakt de juiste afwegingen met betrekking tot de locatie en de inrichting. De OR heeft voor haar gevoel hier weinig aan toe te voegen.

IMG ontwikkelt en koopt in hoog tempo nieuwe systemen om de processen te versnellen en medewerkers makkelijker hun werk te laten doen. Welk systeem precies aangekocht moet worden en welke functionele eisen en keuzes hierin gemaakt worden is geen aandachtsgebied voor de OR. Wel verneemt zij graag welke personele gevolgen zulke keuzes hebben. Verregaande automatisering kan afschalen tot gevolg hebben. Hier denkt de OR graag over mee.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 16 februari 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	5 Hybride werken <i>Op basis van het onderzoeksrapport bespreekt de OR welke acties de OR nodig acht om het hybride werken verder vorm te geven.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	6 Speerpunten OR voor 2023 <i>De OR stelt de doelstellingen en speerpunten voor het nieuwe kalenderjaar vast.</i>	Allen	Ter besluitvorming
20 m	7 Voorbereiding Overlegvergadering <ul style="list-style-type: none"> - Wijzigingen binnen de afdeling IV - Terugkoppeling gesprek met EZK-directie - Hybride werken - Signalen in de organisatie 	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Wijzigingen in het OR-reglement i.v.m. de komende OR-verkiezingen <i>Op verzoek van de bestuurder heroverweegt de OR de termijnen voor de verschillende groepen kiesgerechtigde en verkiesbare medewerkers.</i>	Allen	Ter besluitvorming
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	16 februari 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte 6.2.02 / via Teams
Aanwezig:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e, 5.1.2.e, en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Bij de afdeling BJZS worden nieuwe medewerkers aangenomen voor functies die ook elders al belegd zijn in de organisatie. De OR zal de vraag of dit wenselijk is in de OV inbrengen bij het agendapunt Signalen.
- Bij de afdeling BJZS wordt binnen het team van de Financieel Economisch Adviseurs (FEA's) een tussenlaag gecreëerd. De OR vraagt zich af of dit een wijziging is om op te nemen in het veeg OB.
- Er is veel verloop in de organisaties, met name bij bepaalde teams/afdelingen. Het is opvallend hoeveel mensen naar de Belastingdienst vertrekken.
- De OR overweegt om in de aanloop naar de verkiezingen aan te sluiten bij een aantal afdelingsoverleggen. Om collega's te informeren over het OR-werk en op te warmen voor de OR-verkiezingen. Mogelijk kan dit ook ingezet worden om signalen op te halen bij collega's. In een commissie zal dit plan verder uitgewerkt worden.
- 5.1.2.e sluit aan bij de OV op 23 maart om mondeling verslag te doen van de evaluatie OB SEH. De OR besluit ter voorbereiding zelf bij collega's te informeren hoe zij de organisatiewijzigingen ervaren hebben.

Ingekomen stukken:

- Agenda bestuursvergadering 02.02.23
- Weekrapportages IMS, Fysieke schade en Waardedaling + NAM vergoeding.
- Presentatie van het technisch overleg Personeelsbeleid
- Maandelijks samenvatting van de projecten vanuit het Portfoliomanagement Team

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 254, 260, 265, 276, 280, 281, 285, 287 en 288 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Hybride werken

De bestuurder heeft schriftelijk laten weten het instemmingsverzoek Hybride werken in te trekken. Uit de enquête Hybride werken blijkt dat de meeste medewerkers tevreden zijn met de mogelijkheden voor hybride werken binnen het IMG. Het IMG zal geen organisatiebrede verplichting opleggen aan medewerkers een vast aantal dagen in de week naar kantoor te komen,



maar teams maken zelf afspraken over wat voor hun gewenst/geschikt is en wanneer het nodig is dat collega's naar kantoor komen.

De OR acht het niet nodig dat er aanvullend IMG-beleid voor het hybride werken wordt opgesteld. Wel vindt de OR belangrijk dat er periodiek uitgevraagd wordt hoe medewerker het hybride werken ervaren. Er heeft nu een nulmeting plaatsgevonden, waaruit blijkt dat het merendeel van de medewerkers tevreden is, maar mogelijk wijzigt dit standpunt in de toekomst. In de OV zal de OR voorstellen om standaard vragen gerelateerd aan hybride werken op te nemen in het MTO, ervan uitgaand dat het MTO een terugkerend onderzoek zal zijn.

Uit de enquête Hybride werken blijkt wel dat er nog een en ander te verbeteren valt aan de indeling en werkplekken op kantoor. Deze aandachtspunten zijn belegd bij de afdeling Facilitair. Huisvesting blijft op de agenda staan van de OR, in de eigen overleggen maar ook in het Arbo-overleg.

6. Speerpunten OR voor 2023

Aan de hand van de eerder vastgestelde speerpunten bepaalt de OR welke onderwerpen voor de komende periode speerpunt voor de OR zullen zijn:

Hybride werken was een speerpunt van de OR, maar dit onderwerp is niet langer een prioriteit. Wat blijft zijn verschillende thema's gerelateerd aan het personeelsbeleid. In de OR-vergadering op 2 februari heeft de OR de volgende prioriteiten benoemd voor het personeelsbeleid:

- Strategische Personeelsplanning (SPP)
- Veiligheid van medewerkers
- Borgen van de transparantie van P&O procedures en regelingen: het moet duidelijk zijn welk beleid van toepassing is, vindbaar voor medewerkers en managers, gelijkvormige adviezen van P&O aan de verschillende afdelingen

De OR vindt het lastig om te bepalen aan welke onderwerpen de OR een topprioriteit toe wil kennen en besluit het onderwerp opnieuw te agenderen in de volgende OR-vergadering.

7. Voorbereiding Overlegvergadering

Wijzigingen binnen de afdeling IV

De OR wil na afloop helder voor ogen hebben wat de consequenties van de wijzigingen zijn op organisatieniveau en wat de gevolgen zijn voor de (huidige) dienstverlening en de aansturing.

Terugkoppeling gesprek met EZK-directie

5.1.2.e zal in de OV een impressie geven van het gesprek tussen de OR en 5.1.2.e en 5.1.2.e. Daarnaast is de OR benieuwd hoe het gesprek van Hans Houdijk en Bas Kortmann met 5.1.2.e en 5.1.2.e is verlopen, en of zij ook te horen hebben gekregen hoe 5.1.2.e en 5.1.2.e het gesprek met de OR hebben ervaren.

Op vrijdag zal de OR een bericht op Plek plaatsen om collega's te informeren over het gesprek.

Hybride werken

Dit onderwerp is al doorgesproken bij agendapunt 5.

Signalen uit de organisatie

- Samenwerking met het NCG: is al meer duidelijkheid over hoe de samenwerking vormgegeven gaat worden en wat de gevolgen voor de organisatie zijn?
- Dubbele functies in de organisatie; de nieuwe functies bij JZ.
- Het zeer hoge ziekteverzuim binnen het IMG. Het ziekteverzuim bij het IMG en ^{Buiten reik} overschrijdt met 20% de norm binnen EZK. De OR maakt zich grote zorgen.

8. Wijzigingen in het OR-reglement i.v.m. de komende OR-verkiezingen

De verkiezingscommissie zal in de volgende OR-vergadering een concreet voorstel voorleggen aan de OR.



9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 16.02.23

nr	onderwerp
133	OR-verkiezingen
185	Toekomstscenario's IMG
227	Ondernemingsraad NCG
259	OR-reglement
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV
270	Samenwerking met NCG
277	Routekaart IV
278	Kwartaalbericht
286	Registratie vragen/klachten aanvragers
289	Afdelingsoverleggen bezoeken
290	Organisatie en besturing
291	Organisatiewijziging SEH
292	Speerpunten OR

omschrijving	verantwoordelijke	Overleg
Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering
5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering
vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e	OR-vergadering
Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement	5.1.2.e	OR-vergadering
Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2.e	OR-vergadering
Bespreken wat plannen voor samenwerking zijn en in hoeverre adviesrecht in beeld komt	5.1.2.e	OR-vergadering
opvragen bij bestuurder	5.1.2.e	OR-vergadering
Een nieuw kwartaalbericht opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering
Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV	OR	OR-vergadering
Inventariseren welke onderwerpen aan bod kunnen komen, hoe dit vormgegeven kan worden	5.1.2.e	OR-vergadering
Reactie opstellen richting 5.1.2.e tav deelname OR aan werkgroepen	OR	OR-vergadering
Medewerkers SEH per mail vragen naar hoe zij de organisatiewijzigingen ervaren hebben.	5.1.2.e	OR-vergadering
Samenvatting maken van bespreking op 16 februari	5.1.2.e	OR-vergadering

datum	deadline	status	opmerkingen
23-1-2022			
9-6-2022			Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
15-9-2022		in behandeling	
10-11-2022			
22-12-2022			
22-12-2022			in informeel overleg
19-1-2023			Genoemd in MT-verslag 20.12.22
19-1-2023	feb-23		
2-2-2023			
16-2-2023			
16-2-2023	2-2-2023		
16-2-2023			
16-2-2023			

18c

Personeelsbeleid

Technisch overleg OR 9 februari 2023

Gemaakt door: P&O

5.1.2.e

5.1.2.e





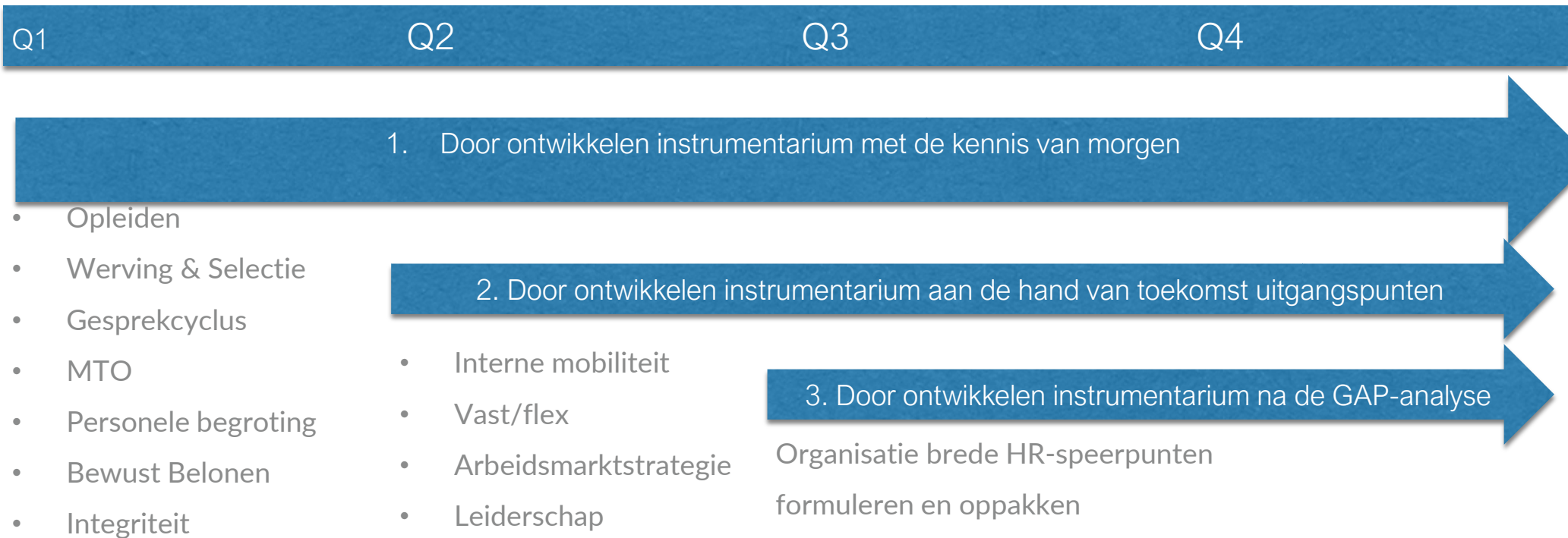
Personeelsbeleid IMG

Strategische Personeelsplanning





Door ontwikkelen personeelsinstrumenten 2023





Doorontwikkeling per thema

Werving & Selectie

- Aanscherpen vacaturekader
- Inzet recruiter
- Doorontwikkelen onboarding

Opleiden

- Vorm geven opleiden
- Versterken samenwerken Academie en P&O
- Verbeterde aandacht voor de gesprekscyclus

Mobiliteit

- Interne mobiliteit inzichtelijk maken
- Functiehuis IMG
- Loopbaanmogelijkheden IMG

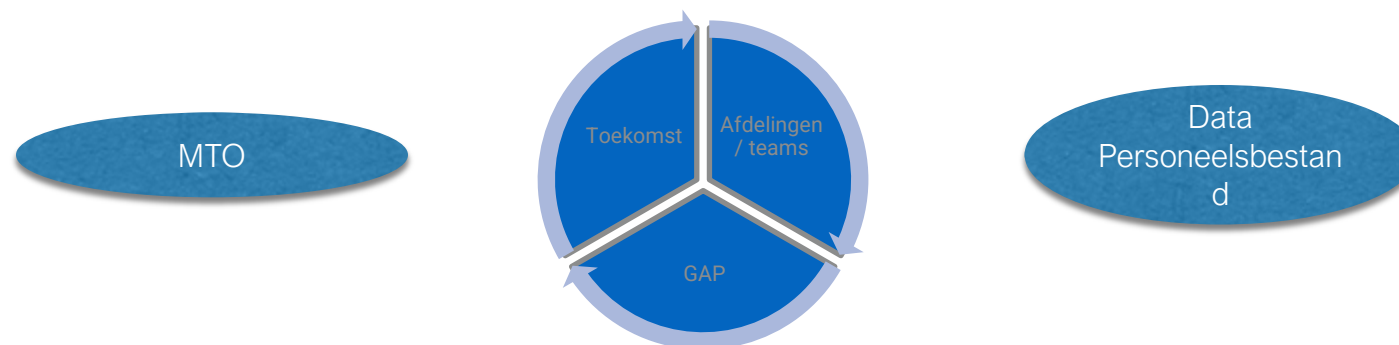
Vitaliteit & Verzuim

- Verzuim staat standaard op de agenda Manager/P&O
- Uitvoering pva RI&E
- Actief aanbieden trainingen managers en medewerkers

Leiderschap

- Organisatie & Besturing
- Leiderschapsprogramma

Analyse



Einde

Vragen?

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen





Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 2 maart 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.2.02
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	5 Aanpassing reglement t.a.v. de OR-verkiezingen <i>De OR neemt een besluit over de termijnen voor de verschillende groepen kiesgerechtigde en verkiesbare medewerkers.</i>	Allen	Ter besluitvorming
10 m	6 Terugkoppeling vanuit de verkiezingscommissie <i>De verkiezingscommissie informeert de OR over de tijdsplanning voor de komende verkiezingen en legt een aantal ideeën voor de campagne aan de OR voor.</i>	Allen	Ter informatie/ ter bespreking
30 m	7 Speerpunten OR voor 2023 <i>De OR stelt de doelstellingen en speerpunten voor het nieuwe kalenderjaar vast.</i>	Allen	Ter vaststelling
10 m	8 Artikel 24 overleg <i>Op welke manier wil de OR dit keer invulling geven aan het artikel 24 overleg?</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 2 maart 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte 6.2.02 / via Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e
 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De OV op 23 maart wordt vanwege de agenda van Hans Houdijk verplaatst naar woensdagochtend 22 maart.
- Vanuit het bestuur zullen Jan Wieringa en Els van Schie ieder een OV bijwonen.
- De DB-leden hebben op 9 maart een klikgesprek met de beoogde vervanger van Bas Kortmann.
- De DOR lijkt orde op zaken te stellen. 5.1.2.e stelt zich beschikbaar om in afwezigheid van 5.1.2.e voorlopig op te treden als contactpersoon voor de DOR.

Ingekomen stukken:

- Agenda bestuursvergadering 23.02.23
- Weekrapportages IMS, Fysieke schade en Waardedaling + NAM vergoeding.
- De verslagen van de MT-vergaderingen op 24 en 31 januari, 7 en 13 februari.
- Vanuit de DOR: er is een nieuwe Arbocatalogus Rijk, een nieuwe Rijksbrede dienstautoregeling, nieuwe wetgeving leidt tot aanpassingen in de klokkenluidersregeling – het IMG moet deze regeling nog opstellen, de GOR heeft profielen opgesteld voor de verschillende rollen binnen de GOR, DOR en ondernemingsraden.

4. Actie- en besluitenlijst

Er zijn geen aanpassingen in de actielijst.

5. Aanpassing reglement t.a.v. de OR-verkiezingen

De verkiezingscommissie geeft een toelichting bij het voorstel voor de aanpassingen ten aanzien van de groepen kiesgerechtigde en verkiesbare medewerkers. Alle aanwezige OR-leden zijn akkoord met de voorgestelde wijzigingen. De OR zal de wijzigingen nu voorleggen aan Hans Houdijk. Als hij ook akkoord is kan de OR het aangepaste reglement formeel vaststellen en publiceren op Plek.

6. Terugkoppeling vanuit de verkiezingscommissie

De verkiezingscommissie deelt de planning voor de OR-verkiezingen met de OR. Net als bij de tussentijdse verkiezing zullen de verkiezingen online plaatsvinden, verspreid over 3 dagen. De



zittingstermijn van de huidige OR eindigt op 5 augustus 2023. In het OR-reglement is opgenomen dat "de datum van de verkiezing niet eerder plaatsvindt dan vier weken en niet later dan twee weken voor de afloop van de zittingsperiode van de aftredende leden van de ondernemingsraad". De OR heeft met deze richtlijn in het achterhoofd besloten de verkiezingen te laten plaatsvinden van 10 – 12 juli 2023. De zomervakantie voor het basisonderwijs in regio Noord begint op 22 juli, hopelijk zijn tijdens de verkiezingen de meeste collega's nog gewoon aan het werk. Voor wie wel op vakantie is komt er de mogelijkheid om een collega te machtigen om te stemmen.

De komende maanden zal de OR zich extra inspannen om bekendheid te geven aan het OR-werk door vaker een bericht op Plek te plaatsen en te onderzoeken of de OR kan aansluiten bij een afdelingsoverleg. De afdeling Communicatie zal in gesprek gaan met de verkiezingscommissie over hoe Communicatie de OR kan helpen om aandacht te genereren voor de verkiezingen en de OR. Ideeën die voorbij komen zijn een artikel in de Gazet of een interview op Plek met een OR-lid en/of lid van de arbocommissie, afscheidsinterviews om OR-leden met verschillende rollen in beeld te brengen, een filmpje of optreden in IMG Live, posters om kandidaten te werven en posters om mensen op te roepen te gaan stemmen.

De planning voor de verkiezingen is helder, maar de overdracht naar de nieuwe OR is hier nog niet in opgenomen. De OR zal een overdrachtsdocument opstellen en wil in aanvulling daarop een vergadering met de oude en nieuwe OR beleggen. Daarnaast stellen OR-leden zich beschikbaar om op afroep beschikbaar te blijven voor de nieuwe OR voor ondersteuning en advies. De OR vindt het belangrijk om een warme overdracht te organiseren. OR-leden die zich niet beschikbaar stellen voor een nieuwe termijn doen dat niet omdat ze het OR-werk zat zijn of niet belangrijk vinden.

7. Speerpunten OR voor 2023

Aan de hand van de eerder vastgestelde speerpunten bepaalt de OR welke onderwerpen voor de komende periode speerpunt voor de OR zullen zijn. Hybride werken was één van de speerpunten van de OR, maar dit onderwerp is niet langer een prioriteit. Wat blijft zijn verschillende thema's gerelateerd aan het personeelsbeleid, aangevuld met werkdruk en sociale veiligheid.

De OR vindt het lastig om te bepalen hoeveel medewerkers een gevoel van onveiligheid ervaren binnen het IMG. Hopelijk geeft het MTO hier meer duidelijkheid over. Voor de OR is sociale veiligheid een belangrijk onderwerp. De OR wil stimuleren dat er binnen de organisatie aandacht is voor het gedrag binnen teams, de bepalende rol van de teammanager en dat medewerkers zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelen.

Er komt op dit moment veel af op het IMG en de verwachting is dat de parlementaire enquête tot nieuwe wijzigingen en regelingen zal leiden. Intussen is de basis nog steeds niet op orde gebracht; binnen de organisatie kan nog veel verbeterd en gestroomlijnd worden. In het verlengde van de doelen van het project Organisatie en Besturing voegt de OR 'Basis op Orde' toe als tweede speerpunt. De OR vindt het belangrijk dat voor allerhande nieuwe regelingen en wijzigingen worden doorgevoerd eerst goed gekeken moet worden of de organisatie daarvoor goed ingericht en toegerust is. Dit onderwerp is gerelateerd aan het speerpunt 'Werkdruk'. Onduidelijkheden in de organisatie, gebrek aan overzicht en te veel wijzigingen, projecten en regelingen leiden tot verhoging van de werkdruk.

5.1.2.e zal de nieuwe speerpunten nader uitwerken in een voorstel. Aan de hand van dit voorstel zal de OR in de volgende OR-vergadering verder praten over welke prioritering de OR wil aanbrengen in de speerpunten en op welke manier de OR ermee aan de slag wil.

8. Voorbereiding Artikel 24 overleg

In verband met de agenda van Bas Kortmann is het overleg verplaatst naar de middag. De OR wil in het artikel 24 overleg graag in gesprek gaan over de aanbevelingen van de parlementaire enquête commissie, hoe het IMG de drie "M-en" in de praktijk kan gaan toepassen en hoe het publieke belang binnen het departement vergroot kan worden (aanbeveling 6 uit het rapport). De OR wil graag zijn eigen ideeën hierover delen met Hans Houdijk en Bas Kortmann. Daarnaast wil de OR hoge overheadkosten agenderen. Mocht er tijd over zijn dan zullen ook de verwachte instemmings- en adviesaanvragen aan bod komen, anders ontvangt de OR deze graag schriftelijk.



9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 02.03.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	23-1-2022			
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022			Reactie 5.1.2.e uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
227	Ondernemingsraad NCG	vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022		in behandeling	
259	OR-reglement	Aanpassing zittingstermijn verwerken in reglement	5.1.2.e	OR-vergadering	10-11-2022			
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022			
270	Samenwerking met NCG	Bespreken wat plannen voor samenwerking zijn en in hoeverre adviesrecht in beeld komt	5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022			in informeel overleg
277	Routekaart IV	opvragen bij bestuurder	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023			Genoemd in MT-verslag 20.12.22
278	Kwartaalbericht	Een nieuw kwartaalbericht opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023	feb-23		
286	Registratie vragen/klachten aanvragers	Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV	OR	OR-vergadering	2-2-2023			
289	Afdelingsoverleggen bezoeken	Inventariseren welke onderwerpen aan bod kunnen komen, hoe dit vormgegeven kan worden	5.1.2.e	OR-vergadering	16-2-2023			
290	Organisatie en besturing	Reactie opstellen richting 5.1.2.e tav deelname OR aan werkgroepen	OR	OR-vergadering	16-2-2023	2-2-2023		
291	Organisatiewijziging SEH	Medewerkers SEH per mail vragen naar hoe zij de organisatiewijzigingen ervaren hebben.	5.1.2.e	OR-vergadering	16-2-2023			
292	Speerpunten OR	Samenvatting maken van bespreking op 16 februari	5.1.2.e	OR-vergadering	16-2-2023		vervallen	
294	Aanpassingen reglement	Nieuwe aanpassingen voorleggen aan Hans Houdijk	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023			2/3 gemaild
295	Overdrachtsdocument	Opzet maken	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023			incl. planning en aandachtspunten
296	Afscheidsborrel	Besluit nemen over invulling en datum prikken	Allen	OR-vergadering	2-3-2023			
297	Speerpunten OR	Voorstel opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023			
298	5.1.2.e		5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023			



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 16 maart 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte Helpermolen (zaal 6.0.11)
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
20 m	5 Aanpassing OR-reglement <i>De OR stelt het aangepaste OR-reglement vast.</i>	Allen	Ter vaststelling
10 m	6 VOB KOW team F&C en P&O <i>In het najaar van 2022 is een wijziging doorgevoerd in de teams F&C en P&O. Deze wijziging wordt met terugwerkende kracht aan de OR voorgelegd om op te nemen in het voorgenomen organisatiebesluit Kleine Organisatie Wijzigingen.</i>	Allen	Ter besluitvorming
10 m	7 Bewust Belonen 2022 <i>De OR heeft ter kennisgeving een overzicht van de in 2022 verstrekte bewuste beloningen ontvangen.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	8 Voorbereiding Artikel 24 overleg 30 maart 2023 <i>Voorbespreking agendapunten artikel 24 overleg. Afstemmen standpunten van de OR-leden ten aanzien van de aanbevelingen van de Parlementaire Enquêtecommissie Aardgaswinning Groningen.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Overdrachtsdocument <i>De OR besluit hoe de overdracht aan de nieuwe OR zal plaatsvinden.</i>	Allen	Ter besluitvorming
5 m	10 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	16 maart 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte Helpermolen / via Teams
Aanwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- 5.1.2.e heeft contact opgenomen met de OR-voorzitter. Zij wilde weten hoe het met de medewerkers van het IMG ging na de gebeurtenissen van de afgelopen periode, waaronder het PEAG-rapport, de demonstratie en berichtgeving in de media. 5.1.2.e heeft laten weten dat de demonstratie rustig is verlopen en het IMG nu in afwachting is hoe de 3 M-en in praktijk gebracht kunnen worden. Het IMG hoopt op een ruimer budget en verruiming van de wettelijke bevoegdheden. Daarnaast is nogmaals bevestigd dat in juni een gesprek zal plaatsvinden tussen een delegatie vanuit de OR en 5.1.2.e en 5.1.2.e.
- **Arbocommissie:** 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben een symposium in Woerden bezocht en daar verschillende Arbo-gerelateerde workshops gevolgd. Op basis van wat zij daar gehoord hebben concluderen zij dat zowel de OR en arbocommissie goed bezig zijn. Ze hebben daar onder andere workshops gevolgd over hybride werken en de RI&E. In het kader van hybride kan de werkgever op verschillende manieren controleren of de thuiswerkplek voldoet aan de Arbowergeving. Het is de moeite waard dit ook onder de aandacht te brengen bij de bestuurder. Daarnaast kwam naar voren dat in de RI&E ook de achterliggende oorzaken van risico's moeten worden benoemd. Dit is ingebracht in het Arbo-overleg en volgens de preventiemedewerker zijn in de RI&E ook achterliggende risico's benoemd en onderzocht.
- **Ziekteverzuim:** In het laatste Arbo-overleg heeft de arbocommissie benoemd dat ze de urgentie missen in het tegengaan van het hoge ziekteverzuim. De arbocommissie ziet vooral maatregelen ter preventie van toekomstig verzuim, terwijl de arbocommissie het belangrijk vindt dat ook maatregelen plaatsvinden gericht op het huidige verzuim. Het MTO en het PSA-onderzoek zullen pas op z'n vroegst tegen de zomer plaatsvinden, de arbocommissie zou graag zien dat dit eerder gebeurt. Het onderwerp verzuim zal ook terugkomen op de agenda van het artikel 24 overleg.
- 5.1.2.e heeft aan de DOR laten weten dat zij namens de OR IMG instemt met het aangepaste **representatiebeleid EZK**.
- **IMS voor kinderen en minderjarigen** is uitgesteld vanwege de 3 M-en. De regeling IMS moet flink op de schop. Een denkrichting is bijvoorbeeld een aanpassing waarbij alle gezinsleden eenzelfde bedrag ontvangen in plaats van een op ieder gezinslid afgestemd bedrag. Er is daarnaast een vrij grote kans dat ook andere regelingen aangepast zullen moeten worden om te voldoen aan de criteria "menselijker, milder en makkelijker". Het kabinet zal pas eind mei met een reactie op het PEAG-rapport komen, wat het IMG de ruimte geeft om nu met eigen voorstellen te komen. Dit kan betekenen dat veel werk van de afgelopen jaren mogelijk opnieuw gedaan zal moeten worden. Voor collega's kan dit tot onrust en frustratie leiden. Daar ligt ook een koppeling met ziekteverzuim. Op een aantal



plekken in de organisatie is de werkdruk ontzettend hoog, terwijl in andere teams collega's juist ruimte in hun pakket hebben. Hoe werkdruk verspreid is in de organisatie is een onderdeel van strategisch personeelsbeleid. De OR wil dit thema OR-breed oppakken.

- Het **IMG-jaarverslag 2022** is bijna klaar.
- In een MT-verslag is te lezen dat er gekozen is om versnelling aan te brengen in de opnames, waardoor er geen volledige opnames meer gaan plaatsvinden. **5.2.1** De OR zal vragen naar de stand van zaken rond het project Uniformeren in de OV.
- **Overlegvergadering 22 maart:** Organisatie en besturing komt niet in de OV aan bod. Hiervoor wordt een apart overleg ingepland of anders komt het aan bod in de OV op 13 april. Onderwerpen die wel op de agenda staan: de wijziging bij de teams P&O en F&C en het virtuele team binnen KCDV.
- **Ingekomen stukken:**
 - De DOR heeft vandaag een overleg en zal een nieuw dagelijks bestuur benoemen.
 - In de nieuwsbrief vanuit GOR Rijk staat dat binnenkort weer een uitvraag voor de **Masterplannen** komt. Hierbij is een formele rol weggelegd voor de lokale medezeggenschap. *Huisvesting Masterplan Cascade* stond op 14 maart op de agenda van het MT. **5.1.2.e** sluit volgende week aan bij het Arbo-overleg om de verbouwing Cascade toe te lichten.
 - GOR Rijk heeft een initiatiefvoorstel **Ambtelijk Vakmanschap** gepubliceerd, een pleidooi voor ambtelijk vakmanschap en loyale tegenspraak. Zij adviseren een code/protocol op te stellen voor ambtelijk vakmanschap, in lijn met het advies van de Raad van State. Dit sluit aan bij aanbeveling 6 uit het PEAG-rapport om meer slagkracht en mandaat bij de medewerkers neer te leggen. Een ander advies is om de medezeggenschapsorganen een prominente rol te geven bij de ontwikkeling en uitvoering van ambtelijk vakmanschap. Daarnaast wordt op dit moment gewerkt aan het opstellen van een adviesaanvraag voor de SER vanwege een mogelijke wijziging of andere toepassing van de Wet op de ondernemingsraden om zo het politiek primaat in de WOR beter vorm te geven.
 - Op 14 maart stond de **begroting 2024** op de agenda van de MT-vergadering.

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 259, 290, 292, 294, 295 zijn afgerond/vervallen. De actielijst is bijgewerkt.

5. Aanpassing OR-reglement

In de vorige OR-vergadering is vastgesteld welke groepen medewerkers medezeggenschapsrechten hebben. Dit voornemen is voorgelegd aan Hans Houdijk en hij was akkoord met de keuze van de OR. Nu ligt de wijze waarop dit opgenomen wordt in het OR-reglement ter vaststelling voor:

- het aantal leden wijzigt van 9 naar 11 leden
- de zittingstermijn wijzigt van 3 naar 4 jaar
- vaste en tijdelijke ambtelijke medewerkers en uitzendkrachten kunnen na 3 maanden werkzaam te zijn geweest binnen het IMG stemmen en gekozen worden
- extern ingehuurde medewerkers kunnen na 18 maanden werkzaam te zijn geweest binnen het IMG stemmen
- de verkiezingen kunnen voortaan ingepland worden binnen een termijn van 8 weken voor tot 2 weken na het einde van de zittingstermijn
- de overgangsbepaling voor de wijziging van de zittingstermijn wordt als artikel 22 opgenomen in het reglement.

Het aangepaste reglement zal volgende week met een toelichting op Plek gepubliceerd worden.

6. VOB KOW team F&C en P&O

In het najaar van 2022 is een wijziging doorgevoerd in de teams F&C en P&O, waarbij de functie coördinator gewijzigd is naar de functie teamleider. Deze wijziging wordt met terugwerkende kracht aan de OR voorgelegd om op te nemen in het voorgenomen organisatiebesluit Kleine Organisatie Wijzigingen.



De memo licht de motivatie voor deze wijziging duidelijk toe. De OR heeft geen aanvullende informatie nodig en besluit dat deze organisatiewijziging opgenomen kan worden in het veeg OB.

7. Bewust Belonen 2022

De OR heeft ter kennisgeving een overzicht van de in 2022 verstrekte bewuste beloningen ontvangen. Het valt de OR op dat er in 2022 veel minder beloningen verstrekt zijn dan het jaar ervoor, hiervoor wordt in het begeleidend schrijven ook een verklaring gegeven. 5.1.2.i

Een OR-lid merkt op dat het nogal uiteenloopt hoeveel beloningen er binnen de verschillende afdelingen toegekend zijn. De vermoedt dat dit samenhangt met de wijze waarop het beleid uitgevoerd wordt. Ook de transparantie over de toekenning van de beloningen wisselt per afdeling.

De OR zou graag het onderwerp met de bestuurder bespreken in de OV. 5.1.2.e voegt het onderwerp toe aan de agenda voor de aankomende Overlegvergadering.

8. Voorbereiding Artikel 24 overleg

De OR heeft geen aanvullingen op de agenda voor het artikel 24 overleg.

De OR ziet uit naar het gesprek over de aanbevelingen vanuit de parlementaire enquêtecommissie en is benieuwd naar de visie van Bas Kortmann. De OR vraagt zich af of hij vanuit de organisatie reacties heeft gekregen op zijn oproep om tips/ideeën voor de toepassing van de 3 M-en met hem te delen. Daarnaast leeft de vraag of het IMG invloed kan uitoefenen op het versneld invoeren van een aantal (kleinere) wijzigingen, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van de eed/beloofte.

9. Overdrachtsdocument

5.1.2.e heeft een eerste opzet gemaakt voor het overdrachtsdocument. De OR kan zich vinden in deze opzet. Een aandachtspunt om mee te geven bij het OR-reglement is het rooster van aftreden. Aan het netwerk van de OR is het ook handig om telefoonnummers en e-mailadressen toe te voegen en ook eventuele trainers op te nemen in dit lijstje.

De ambtelijk secretaris zal het overdrachtsdocument verder uitwerken.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

20b.

nr	onderwerp
133	OR-verkiezingen
185	Toekomstscenario's IMG
227	Ondernemingsraad NCG
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV
270	Samenwerking met NCG
277	Routekaart IV
278	Kwartaalbericht
286	Registratie vragen/klachten aanvragers
289	Afdelingsoverleggen bezoeken
291	Organisatiewijziging SEH
295	Overdrachtsdocument
296	Afscheidsborrel
297	Speerpunten OR
298	5.1.2.e
299	MTO
300	Uniformeren
301	OR-reglement

omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum
Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	23-1-2022
5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgev	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022
vragen of er belangstelling is voor een kennismaking	5.1.2.e	OR-vergadering	15-9-2022
Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022
Bespreken wat plannen voor samenwerking zijn en in hoeverre ac	5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022
opvragen bij bestuurder	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023
Een nieuw kwartaalbericht opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023
Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal door	OR	OR-vergadering	2-2-2023
Inventariseren welke onderwerpen aan bod kunnen komen, hoe c	5.1.2.e	OR-vergadering	16-2-2023
Medewerkers SEH per mail vragen naar hoe zij de organisatiewijzi	5.1.2.e	OR-vergadering	16-2-2023
Opzet maken	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023
Besluit nemen over invulling en datum prikken	Allen	OR-vergadering	2-3-2023
Voorstel opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023
5.1.2.e	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023
contact opnemen met 5.1.2.e om te sparren hoe MTO z.s.	5.1.2.e	OR-vergadering	16-3-2023
In OV vragen naar stand van zaken. Aanleiding: besluit om opnam	5.1.2.e	OR-vergadering	16-3-2023
Nieuwe reglement met bericht op Plek publiceren	5.1.2.e	OR-vergadering	16-3-2023

deadline	status	opmerkingen
		Reactie ^{5.1.2.e} : uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
	in behandeling	
		in informeel overleg
		Genoemd in MT-verslag 20.12.22
feb-23		
		incl. planning en aandachtspunten
6-4-2023		
22-3-2023		

memo



Oplegger bij de voorgestelde wijzigingen in het OR-reglement

In de OR-vergadering op 3 maart heeft de OR besloten de volgende groepen kiesrecht te verlenen bij de OR-verkiezingen:

1. Alle vaste en tijdelijke ambtelijke medewerkers kunnen na 3 maanden werkzaam te zijn geweest voor het IMG stemmen en zich verkiesbaar stellen voor de Ondernemingsraad.
2. Alle uitzendkrachten kunnen na 3 maanden werkzaam te zijn geweest voor het IMG stemmen en zich verkiesbaar stellen voor de Ondernemingsraad.
3. Alle externe medewerkers (gedetacheerden en zzp'ers) kunnen na 18 maanden werkzaam te zijn geweest voor het IMG stemmen bij de OR-verkiezingen.

Hans Houdijk heeft in het informeel overleg laten weten dat hij akkoord is met het voorstel van de OR. De aanpassingen rondom wie kiesgerechtigd en verkiesbaar is kunnen dus verwerkt worden in het OR-reglement, evenals de wijziging van het aantal OR-leden van 9 naar 11 leden en de aanpassing van de zittingstermijn. Daarnaast heb ik in het reglement nog een paar andere zaken aangestipt.

Voorgestelde wijzigingen:

Artikel 2, lid 1: aantal leden – van 9 naar 11 leden

Artikel 3, lid 1: zittingstermijn – van 3 naar 2 jaar

Artikel 5: bepalingen actief en passief kiesrecht

Artikel 6, lid 3: termijn voor datum verkiezing verruimen?

Artikel 17, lid 2: agenda toesturen aan bestuurder weglaten uit reglement?

Artikel 20, lid 1: jaarverslag – publicatiedatum aanpassen?

Artikel 22: overgangsbepaling (in aanvulling op artikel 3).



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 6 april 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte Helpermolen (zaal 6.0.11)
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	5 Terugkoppeling vanuit de sollicitatiecommissie over het gesprek met de kandidaat bestuursvoorzitter	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	6 Voorstel instellingsbesluit arbocommissie <i>Een instellingsbesluit borgt de rechten, plichten en bevoegdheden van de arbocommissie.</i>	Allen	Ter vaststelling
10 m	7 Update medewerkertevredenheidsonderzoek <i>Bespreking laatste stand van zaken en concept vragenlijst voor het MTO.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	8 Voorbereiding OV 13.04.23 8.1 Evaluatie OB SEH 8.2 Virtueel team KCDV (o.v.b.) 8.3 Instemmingsverzoek voor het PSA-onderdeel in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) 8.4 Update DMS / Alfresco 8.5 IMG Jaarverslag 2022 8.6 Signalen vanuit de organisatie	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Voorbereiding overleg Ziekteverzuim 20.04.23 <i>De arbocommissie heeft een overzicht gemaakt van vragen die voorafgaand aan het overleg toegestuurd kunnen worden aan P&O.</i>	5.1.2.e	Ter bespreking
5 m	10 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 6 april 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: Vergaderruimte Helpermolen / via Teams
 Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering, met een bijzonder welkom voor 5.1.2.e. 5.1.2.e wordt geïnstalleerd als OR-lid. Zijn toetreding tot de OR zal opgenomen worden in het eerstvolgende OR-kwartaalbericht op Plek.

2. Vaststellen agenda

De mededelingen over de aankomende OR-verkiezingen komen aan bod bij het agendapunt Actualiteit. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Volgende week volgt de aankondiging van de **OR-verkiezingen**. Communicatie heeft een planning gemaakt met alle communicatiemomenten, hierover is overleg geweest tussen de verkiezingscommissie en een aantal communicatiemedewerkers. Het eerste communicatiemoment is de aankondiging van de verkiezingen door de OR-voorzitter in de Maandstart. Daarna volgt iedere maand een communicatiemoment, waaronder een IMG Live geheel gewijd aan de OR. Hans Houdijk zal aanwezig zijn bij deze IMG Live, de OR beslist later welke OR-leden aansluiten.
- 5.1.2.e geeft een terugkoppeling van het **Bestuurdersoverleg**: de meeste ondernemingsraden nemen een afwachtende houding in t.a.v. wat voortkomt uit de parlementaire enquête. Er is gesproken in hoeverre discriminatie speelt binnen de verschillende EZK-organisaties en op welke wijze hier aandacht aan besteed wordt. Het medezeggenschapsbureau binnen EZK zal dit jaar weer een aantal scholingen aanbieden: een introductiecursus WOR en een cursus 'strategisch overleggen met je bestuurder'. Deze laatste cursus wordt zowel voor als na de zomer aangeboden. Vanwege de aankomende verkiezingen heeft 5.1.2.e bij de DOR aangegeven dat de OR op dit moment niet aan zal sluiten bij DOR-werkgroepen. En tot slot kwam in het voorzittersoverleg naar voren dat veel organisaties zich bezighouden met het ontwikkelen van een visie op leiderschap. Dit is ook binnen het IMG relevant. De OR neemt dit mee als aandachtspunt.
- Vorige week is op Plek een bericht geplaatst over het **OR-reglement**. 5.1.2.e ontdekte dat in de communicatie hierover een fout gemaakt is: de correcte periode waarbinnen de verkiezingen moeten plaatsvinden is "niet eerder dan vier weken en niet later dan twee weken voor afloop van de zittingstermijn." Beide termijnen zijn vóór afloop van de zittingstermijn. De berichtgeving op Plek is aangepast. Voor de vaststelling van de verkiezingsdatum was dit niet van invloed; de verkiezingen vallen binnen deze termijn.
- **Ingekomen stukken:**
 - MT-verslagen.
 - PowerPoint bij de presentatie van 5.1.2.e tijdens het artikel 24 overleg.
 - Formatiebegroting 2023 met presentatie.



- Formatieoverzicht van het laatste kwartaal van 2022. Het IMG lijkt bezig met een inhaalslag om het aantal tijdelijke contracten om te zetten naar vast en externen te vervangen door ambtelijke medewerkers.
- Jaarverslag vertrouwenspersonen 2022.
- Jaarverslag 2022; staat als agendapunt 8.5 op de agenda
- Uitnodiging voor de groep "Verstoringen BI" op Plek voor updates over verstoringen en oplostijden.
- De DOR heeft de volgende kernthema's vastgesteld: Balans in de organisatie, Duurzame en inclusieve inzetbaarheid, Integriteit en sociale veiligheid, Veilige meldcultuur.
- Vanuit de GOR:
 - Binnenkort wordt gestart met het opstellen van nieuwe Masterplannen voor de rijkskantoorhuisvesting voor de komende vijf jaar. De huisvestingswensen die lokale bestuurders indienen bij het ministerie van BZK in reactie op de zogeheten uitvraag is iets waarover de lokale medezeggenschap door de eigen bestuurder wordt geïnformeerd. Op nog nader te bepalen data wordt voor ieder departement een afzonderlijke informatiesessie georganiseerd waarin het proces van de totstandkoming wordt uitgelegd. De lokale medezeggenschap zal daarvoor worden uitgenodigd. De GOR Rijk adviseert ondernemingsraden daarbij aanwezig te zijn.
 - Per 1 april krijgt iedere rijksambtenaar - zoals afgesproken in de huidige cao - 3% salaris erbij en ontvangt een eenmalige uitkering van € 450,-- bruto (naar rato van het aantal gewerkte uren per week). Daarnaast verandert op 1 april ook de hoge kilometervergoeding voor woon-werk verkeer. Deze wordt dan weer € 0,21.

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 227, 270, 289, 291, 298-301 zijn afgerond/vervallen. De actielijst is bijgewerkt.

5. Terugkoppeling vanuit het DB over het gesprek met de kandidaat bestuursvoorzitter

De leden van het dagelijks bestuur (DB) van de OR hebben gisteren een gesprek gehad met de beoogde nieuwe bestuursvoorzitter. Het DB vond het een prettig gesprek en heeft zijn bevindingen per e-mail doorgegeven aan de sollicitatiecommissie.

De beoogde kandidaat is voornemens om net als Bas Kortmann zijn rol als WOR-bestuurder te delegeren aan Hans Houdijk.

6. Voorstel instellingsbesluit arbocommissie

Conform artikel 15 van de WOR kan de OR commissies instellen. Met een instellingsbesluit wordt de instelling van de commissie formeel geborgd. Een instellingsbesluit regelt de taakstelling van een commissie, maar ook het recht van de commissieleden op informatie, vergadertijd en scholing. Zeker nu ook niet-OR-leden zitting hebben in de arbocommissie is het verstandig om dit goed te regelen. Daarnaast is het ook voor de bestuurder goed te weten dat alle commissieleden net als de OR-leden verplicht zijn vertrouwelijk om te gaan met informatie.

De OR stemt in met het concept instellingsbesluit voor de arbocommissie. Het besluit wordt nu vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan Hans Houdijk.

7. Update medewerkertevredenheidsonderzoek

Vanmiddag zal de arbocommissie in gesprek gaan met P&O over het MTO en het instemmingsverzoek voor het PSA-deel binnen het MTO. Voorafgaand aan het Arbo-overleg is de concept vragenlijst toegestuurd. Volgende week zal in de OV het instemmingsverzoek toegelicht worden.

Het is voor de OR niet helemaal duidelijk wat de status van de concept-vragenlijst is: gaan er nog vragen geschrapt worden? Uit hoeveel vragen zal de definitieve vragenlijst bestaan?



De OR mist achtergrond bij de gekozen thema's voor het MTO en zou graag meegenomen worden in de afweging welke onderwerpen wel/niet terugkomen in het onderzoek. Zo zouden betreft de OR ook vragen over de interne communicatie en informatievoorziening onderdeel van het MTO kunnen zijn, evenals ICT-voorzieningen, weten waar je terecht kunt met klachten, herkennen van ongewenst gedrag enz.

Andere vragen die bij de OR leven ten aanzien van het MTO: Wat wil de organisatie meten? Wat wil de organisatie onderzoeken met dit MTO? Wordt het MTO periodiek uitgevoerd? Hoe is het MTO gekoppeld aan hybride werken? Wat wordt vervolgens met de uitkomst gedaan?

De arbocommissie neemt de vragen van de OR mee naar het Arbo-overleg.

8. Voorbereiding OV 13 april 2023

8.1 Evaluatie OB SEH

In de OV op 13 april zal 5.1.2.e terugg koppeling geven aan de OR over de evaluatie van het Organisatiebesluit SEH (OB SEH). De OR heeft zelf ook een uitvraag gedaan onder collega's. Het aantal reacties op de uitvraag van de OR aan de collega's bij de afdeling SEH was helaas gering.

Ter voorbereiding van de OV zullen de OR-leden de toegezonden PowerPointpresentatie naast het OB SEH leggen. In de OV zal de OR informeren of er nog aanvullende wijzigingen op het OB in het vooruitzicht liggen.

8.2 Virtueel team KCDV

Dit onderwerp komt niet op de agenda van de OV op 13 april.

8.3 Instemmingsverzoek voor het PSA-onderdeel in het MTO

De OR heeft het instemmingsverzoek nog niet ontvangen. Het MTO is reeds besproken bij agendapunt 7.

8.4 Update DMS / Alfresco

De OR heeft op voorhand geen vragen/opmerkingen.

8.5 Jaarverslag IMG 2022

De OR heeft op voorhand geen vragen/opmerkingen.

8.6 Signalen vanuit de organisatie

Nu het vlekkenplan formeel is losgelaten is er onduidelijkheid of collega's overal in het pand een werkplek kunnen kiezen of dat er toch nog afspraken gelden. Deze onduidelijkheid zorgt voor vervelende sociale situaties.

9. Overleg ziekteverzuim

Op verzoek zal een lijstje met de wensen van de OR ten aanzien van het overleg en vragen over het ziekteverzuim voorafgaand aan het overleg toegezonden worden aan de P&O-collega's. De OR zou graag in het overleg een zo volledig mogelijk beeld krijgen van wat het IMG doet om het verzuim zo laag mogelijk te krijgen en te houden.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 06.04.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	23-1-2022			
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		deels afgerond	5.1.2.e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		ON HOLD	Reactie 5.1.2.e uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		in behandeling	
277	Routekaart IV	opvragen bij bestuurder	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023			Genoemd in MT-verslag 20.12.22, 11/4 opnieuw gemaïld
278	Kwartaalbericht	Een nieuw kwartaalbericht opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023			Uitgesteld naar april
286	Registratie vragen/klachten aanvragers	Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV	OR	OR-vergadering	2-2-2023	13-4-2023		Benoemen bij bespreking van het Jaarverslag
295	Overdrachtsdocument	Opzet maken	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023			incl. planning en aandachtspunten
296	Afscheidsborrel	Besluit nemen over invulling en datum prikken	Allen	OR-vergadering	2-3-2023			Borrel/etentje met alleen huidige OR, 5.1.2.e doet een voorstel voor een datum
297	Speerpunten OR	Voorstel opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023	11-5-2023		
303	Sociaal jaarverslag	Navragen of IMG een Sociaal Jaarverslag over 2022 opstelt	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			
304	WOR-cursus	Bureau MZ DOR informeren dat nieuwe leden OR IMG mogelijk in najaar willen deelnemen	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			
305	Formatiebegroting	Toesturen aan OR-leden	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			
306	Jaarverslag vertrouwenspersonen	Navragen of er een apart verslag wordt opgesteld voor IMG	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			
307	Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			Voorkeur voor OR-vergadering of OV?
308	Instellingsbesluit arbocommissie	Voorleggen aan Hans Houdijk	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			11/4 gemaïld aan Hans en 5.1.2.e

Instellingsbesluit VGWM-commissie

Artikel 1: Instelling

De ondernemingsraad van het Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) stelt op grond van Artikel 15, lid 2, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een vaste OR-commissie voor Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM) in. De genoemde commissie wordt in het vervolg aangeduid als arbocommissie.

Artikel 2: Samenstelling

De commissie bestaat uit 4 leden, waarvan ten minste 2 leden lid zijn van de OR. De overige leden worden benoemd door de Ondernemingsraad.

Artikel 3: Taak

De commissie behandelt voor de Ondernemingsraad de aangelegenheden betreffende Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM). Belangrijk doel daarbij is om de samenwerking tussen werkgever en werknemers bij de behartiging van de arbeidsomstandigheden / VGWM binnen de organisatie te bevorderen.

De VGWM-commissie heeft de volgende taken:

- a) Bevorderen van de samenwerking tussen werkgever en werknemers betreffende VGWM-zaken.
- b) Toetsen en volgen van het arbobeleid, de Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak en het doen van aanbevelingen hieromtrent.
- c) Toetsen en volgen van het ziekteverzuimbeleid, waaronder de begeleiding van zieke medewerkers, de dienstverlening van de arbodienst en eventuele reïntegratiebedrijven en het doen van aanbevelingen hieromtrent.
- d) Nemen van initiatieven ter bevordering van de door de bestuurder te treffen maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden.
- e) Volgen van trends betreffende ziekteverzuim en (bijna-)ongevallen.
- f) Stimuleren van belangstelling voor VGWM-zaken binnen de organisatie.

Artikel 5: Bevoegdheden, rechten en plichten

De VGWM-commissie is een adviserende commissie voor de ondernemingsraad. Zij brengt in opdracht van de ondernemingsraad of uit eigen beweging advies uit aan de ondernemingsraad. Bij instemmingsplichtige en adviesplichtige aangelegenheden die betrekking hebben op VGWM-onderwerpen en/of VGWM-onderdelen bevatten, geeft de ondernemingsraad de VGWM-commissie opdracht om voor het onderwerp of onderdelen ervan een advies voor te bereiden.

De commissie is voor aangelegenheden betreffende Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en Milieu bevoegd:

1. kennis te nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming (WOR art. 18, lid 1)
2. (voor)overleg te plegen met in de onderneming werkzame personen (WOR art. 18, lid 1)
3. deskundigen in te schakelen (WOR art. 16)

De eindverantwoordelijkheid voor de behandeling van aangelegenheden betreffende Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu berust te allen tijde bij de Ondernemingsraad zelf.

Gelijk aan leden van de Ondernemingsraad hebben commissieleden recht op scholing, (WOR art. 18, lid 2) en recht op rechtsbescherming (WOR art. 21). Daarnaast zijn commissieleden net als leden van de Ondernemingsraad gebonden aan de geheimhoudingsplicht (WOR art. 20).

Artikel 5: Werkwijze

1. De leden van de commissie worden door de ondernemingsraad benoemd voor een periode aanvangend op het tijdstip van benoeming en eindigend op het tijdstip waarop de zittingstermijn van de helft van de leden van de ondernemingsraad afloopt.
2. De ambtelijk secretaris maakt de agenda en het verslag van de bijeenkomsten van de commissie en beheert de vergaderplanning.
3. De commissie heeft tweewekelijks overleg met professionals en deskundigen in het Arbo-overleg. Daarnaast kan de commissie een vergadering beleggen op verzoek van een van de leden van de commissie. Een vergadering kan slechts plaats vinden indien minimaal de helft van de leden van de commissie aanwezig is.
4. De leden van de commissie kunnen te allen tijde hun lidmaatschap van de commissie beëindigen. Zij geven daarvan schriftelijke kennis aan de voorzitter van de ondernemingsraad.

Aldus ingesteld op [datum], te [plaats].

[handtekening voorzitter]
[naam voorzitter]

[handtekening secretaris]
[naam secretaris]

21d.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Update MTO
Datum: vrijdag 31 maart 2023 13:24:59

Beste leden van de Arbocommissie,

Zoals tijdens het Arbo-overleg van 23 maart jl. besproken ontvang je hierbij een update per mail.

Wat vooraf ging

Sessie klankbord groep

Enige tijd geleden heeft 5.1.2.e met de klankbordgroep een sessie gehad in het kader van het MTO. Bij deze sessie is ook een aantal OR-leden aanwezig geweest. Tijdens deze sessie is input opgehaald wat heeft geleid tot suggesties over de onderwerpen van het MTO. De volgende thema's zijn als suggestie meegenomen:

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

MT besluit

Tijdens het MT op 24 januari jl. is de aanpak van het MTO besproken en is een aantal besluiten genomen. In het MT verslag is hier het volgende over na te lezen:

Medewerkers en leidinggevenden geven aan belang te hebben bij objectief inzicht in de tevredenheid. Dit inzicht kan handvatten geven om de tevredenheid en betrokkenheid te vergroten. Voorstel is om een medewerker tevredenheidsonderzoek te laten uitvoeren. Het onderzoek richt zich op werkbeleving, werkdruk, psychosociale arbeidsbelasting, inzetbaarheid, leiderschap, werkvermogen en verandering. Voor de uitvoering gaat de voorkeur uit naar een externe partij met ruime expertise. Dit geeft de mogelijkheid tot benchmarken met andere organisaties. Het MT onderstreept het belang van een MTO. Daarbij moet er niet te veel tijd zit tussen de uitvraag aan medewerkers en het bekend maken van de resultaten. En bij voorkeur vindt het onderzoek nog voor de zomer plaats.

Het MT

- 1. Gaat akkoord met het uitvoeren van een medewerker tevredenheidsonderzoek in 2023 door een externe partij.*
- 2. Geeft opdracht de daarvoor geldende inkoopregels in acht te nemen.*
- 3. En verzoekt een planning op te stellen die rekening houdt met bovenstaande opmerkingen.*

Uitvoering MTO

Bij de uitvoering van het MTO is Effectory aangetrokken om het IMG hierin bij te staan. Het proces van de uitvoering wordt geregisseerd door P&O. Uiteraard vindt afstemming plaats met betrokken partijen.

Waar staan we nu

Op dit moment is P&O bezig met voorbereidend werk om het MTO goed te laten landen in de organisatie. Concreet betekent dit dat we de volgende acties ondernemen:

- Er is een concept vragenlijst samengesteld. Deze is als bijlage toegevoegd.
- De instemmingsaanvraag mbt het PSA-deel van het MTO is in de maak
- Er is afstemming met betrokken partijen (Effectory, Arbocommissie, Communicatie, P&O) om de uitvoering soepel te laten verlopen

Planning

In grote lijnen ziet hebben we de volgende planning voor ogen:

1. Uitvraag: eind mei tot medio juni
2. De resultaten:
 - a. Medewerkers kunnen binnen een week zien wat hun eigen antwoorden zijn en hoe dit zich verhoudt tov de benchmark. Daarnaast krijgen ze ook persoonlijke adviezen mee
 - b. We streven er naar dat de resultaten nog voor de zomervakantie te bespreken:
 - i. In het MT IMG: bespreken van organisatie brede resultaten en formuleren van organisatie brede speerpunten
 - ii. In afdeling MT's: bespreken van de afdeling resultaten en hoe dit mee te nemen in de teams
3. Na de zomervakantie kunnen de vervolgacties uitgevoerd worden.

Bespreekpunten Arbo-overleg op 6 april

- Bijgevoegde concept vragenlijst: tijdens het Arbo-overleg hoor ik graag jullie suggesties. Deze vragenlijst is opgebouwd aan de hand van de thema's zoals besproken in de klankbordgroep en het MT. Hieraan is het onderwerp Integriteit toegevoegd. Het instemmingsverzoek richt zich uitsluitend op het onderdeel PSA. De volledige vragenlijst is toegevoegd om een compleet beeld van de inhoudelijke uitvraag MTO te geven.
5.1.2.e (O&P Rijk) kijkt ook mee op deze vragenlijst, voornamelijk waar het gaat om het PSA-deel
- Wil de OR vragen over de OR opnemen?
- Proces uitvoering MTO

Mocht je vragen hebben, laat het gerust weten.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur HR Beleid en Organisatieontwikkeling

Instituut Mijnbouwschade Groningen
Cascadeplein 10 – 9726 AD Groningen
Antwoordnummer 3061 – 8000 WB Zwolle

5.1.2.e

www.schadedoormijnbouw.nl

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Overleg ziekteverzuim 20.04.23

Vanuit de arbocommissie stellen 5.1.2.e en 5.1.2.e voor om voorafgaand aan het overleg ziekteverzuim de volgende vragen en wensen voor te leggen aan P&O:

- De OR zou graag inzicht krijgen in welke doelstellingen het IMG heeft gesteld met betrekking tot het ziekteverzuim.
- Welke middelen zet het IMG (meer specifiek P&O) in om het ziekteverzuim te verlagen, zowel preventief als in de omgang met de huidige zieke medewerkers? Welke aanpak wordt daarbij gehanteerd?
 - o Hoe voorkomt IMG uitval door werkdruk/werkstress?
 - o Hoe begeleidt IMG zieke medewerkers?
 - o Hoe gaat IMG om met ziekmeldingen?
- Hoe groot is de invloed van de organisatie op het verzuim?
- Hoe kun je meten of een aanpak effectief is? Hoe wordt dit binnen het IMG gemeten?
- De OR zou graag zien dat het verzuim naar beneden gaat, dat zich een dalende trend inzet. Is dit een realistische verwachting? Op welke termijn verwacht P&O dat het verzuim zal gaan dalen?
- Welke informatie over de zieken wordt door bedrijfsarts gedeeld met het IMG?
- Hoe wordt bepaald of een ziekmelding werkgerelateerd is?
- Wat is het effect op het ziekteverzuim dat de bedrijfsarts het zo druk heeft? Kunnen medewerkers tijdig bij hem terecht?



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 20 april 2023, 12.30 – 13.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken - Jaarverslag IMG 2022 - Formatiebegroting 2023	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
25 m	5 Instemmingsverzoek PSA-vragen in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) <i>Vanuit de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) zijn vragen over de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) opgenomen in het MTO. Dit onderdeel wordt ter instemming aan de OR voorgelegd.</i>	Allen	Ter instemming
5 m	6 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	5.1.2.e
Notulist:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd:	20 april 2023, 12.30 – 13.30 uur
Locatie:	Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

In verband met het korte tijdsbestek wordt de bespreking van het instemmingsverzoek naar voren gehaald als agendapunt 3.

3. Instemmingsverzoek PSA-vragen in het MTO

In de OV is aan de OR gevraagd of de OR kan instemmen met het instemmingsverzoek, waarbij de OR vervolgens meegenomen zal worden bij het verder vormgeven van het MTO, of dat de OR behoefte heeft aan meer informatie over het MTO alvorens in te kunnen stemmen met het PSA-deel.

In zijn algemeenheid is de OR tevreden met de thema's die zijn opgenomen in het PSA-deel van het MTO. Het is onmogelijk om alles te bevragen in een dergelijk onderzoek. En de OR heeft vertrouwen in de professionaliteit van de betrokken organisaties, Effectory en O&P Rijk.

Door de toelichting in het Arbo-overleg en de OV, en het instemmingsverzoek met bijlagen, heeft de OR zich een goed beeld kunnen vormen van het MTO en het PSA-onderdeel. Op advies van de Arbeid & Organisatie (A&O-)adviseur vanuit O&P Rijk is de vragenlijst aangepast. De OR vraagt zich af welke gevolgen deze wijziging heeft: welke informatie was de organisatie misgelopen als de wijziging niet had plaatsgevonden en wat levert de aanpassing nu op?

Voorafgaand aan de enquête hybride werken was de verwachting dat veel mensen middelen en mogelijkheden zouden missen. De uitslag van de enquête was echter dat medewerkers behoorlijk tevreden waren over het hybride werken. Betekent dit dat de OR dit vooraf verkeerd had ingeschat of zijn de verkeerde vragen gesteld? Hoe weet je zeker dat je als organisatie de goede vragen stelt? Dit is lastig vooraf vast te stellen.

5.1.2.e sluit op verzoek aan bij de OR-vergadering om een aantal vragen te beantwoorden.

5.1.2.e, de A&O-deskundige, heeft een aanpassing van de PSA-vragenlijst geadviseerd. De onderdelen Agressie en Geweld en Ongewenst gedrag kwamen naar zijn mening voldoende aan bod, maar hij adviseerde het onderdeel Werkdruk uit te breiden met vragen uit de modules Werkdruk, Autonomie, Zelfstandigheid, Afwisselend werk en Emotionele belasting om te voldoen aan de wettelijke verplichting vanuit de RI&E. Hierdoor zijn 23 vragen toegevoegd en is op andere onderdelen een en ander aangepast. Hierdoor komt het totaal aantal vragen voor het MTO uit op 89 vragen. Dit is een vrij omvangrijk onderzoek, maar de winst is wel dat het PSA-onderzoek en het MTO nu gecombineerd zijn tot één onderzoek.

P&O wil met het MTO een zo breed mogelijke uitvraag doen. Net als voor de OR is het ook voor MT en P&O belangrijk om de juiste vragen te stellen, zodat vervolgens ook de juiste interventies in de



organisatie kunnen plaatsvinden. Om te borgen dat de goede vragen gesteld worden is in de voorbereidingen begonnen met een klankbordgroep, zijn de onderwerpen besproken in het MT, is Effectory ingeschakeld en is 5.1.2.e betrokken zowel bij de voorbereidingen als straks bij het vervolgtraject.

Het IMG heeft nu eerst één MTO ingekocht, maar daarna is het niet klaar. Wanneer nodig zullen verdiepende onderzoeken volgen. Op basis van de uitkomst van dit MTO zal besloten worden wat voor vervolgonderzoek(en) nodig zijn.

Het MTO bevat naast stellingen en gesloten vragen, ook een aantal open vragen. In het Arbo-overleg is al afgesproken dat de arbocommissie voor 22 mei al een keer mee kan kijken hoe het onderzoek er qua vormgeving uit zal komen te zien.

Na het vertrek van 5.1.2.e besluit de OR het volgende:

De OR zal instemmen met de voorgestelde PSA-vragen binnen het MTO en in de instemmingsbrief zal de OR de volgende aanbevelingen opnemen:

- de OR betrekken bij en meenemen in het vervolgtraject en de evaluatie
- borgen dat de organisatie daadwerkelijk aan de slag gaat met de resultaten van het MTO en het PSA-onderzoek
- de resultaten van het onderzoek gebruiken bij de aanpak van het ziekteverzuim
- Periodiek een (deel)onderzoek uitvoeren.

Om de hoeveelheid vragen van het MTO niet verder uit te breiden besluit de OR dat er geen vragen over de medezeggenschap toegevoegd hoeven worden aan de vragenlijst. Mogelijk zal de OR zelf in de toekomst een uitvraag doen naar wat collega's van de OR en de zichtbaarheid van de OR vinden.

4. Actualiteit en ingekomen stukken

- Vandaag zou eigenlijk een rechtszaak zijn geweest, maar doordat de regeling IMS nu is aangepast is er geen rechtsbelang meer en dus gaat de rechtszaak niet door. De rechtszaak was niet de aanleiding om de regeling aan te passen – het voorstel hiervoor lag er al – maar heeft er wel toe geleid dat de aankondiging dat regelingen gewijzigd gaan worden versneld naar buiten is gebracht.
- Op 18 april heeft de OR in een overleg kennisgemaakt met de OR van het NCG en ervaringen en speerpunten uitgewisseld.
- In de volgende OR-vergadering zal de OR het onderwerp Ziekteverzuim nogmaals agenderen.

5. Actie- en besluitenlijst

Aanpassing van de actielijst wordt uitgesteld naar de volgende OR-vergadering.

6. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

22b.

Actielijst OR 20.04.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen	OR-vergadering	23-1-2022			
	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden							
168	binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		deels afgerond	5.1.2.e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
185	Toekomstscenario's IMG	5.1.2.e uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	5.1.2.e	OR-vergadering	9-6-2022		ON HOLD	Reactie 5.1.2.e: uitgewerkte scenario's zijn nog niet gereed
269	Aanwezigheid bestuurslid in OV	Verzoek uitzetten om bestuurslid aan te laten sluiten in OV	5.1.2.e	OR-vergadering	22-12-2022		in behandeling	
277	Routekaart IV	opvragen bij bestuurder	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023			Genoemd in MT-verslag 20.12.22, 11/4 opnieuw gemaïld
278	Kwartaalbericht	Een nieuw kwartaalbericht opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	19-1-2023			Uitgesteld naar april
286	Registratie vragen/klachten aanvragers	Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV	OR	OR-vergadering	2-2-2023	13-4-2023		Benoemen bij bespreking van het Jaarverslag
295	Overdrachtsdocument	Opzet maken	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023			incl. planning en aandachtspunten Borrel/etentje met alleen huidige OR, 5.1.2.e doet een voorstel voor een datum
296	Afscheidsborrel	Besluit nemen over invulling en datum prikken	Allen	OR-vergadering	2-3-2023			
297	Speerpunten OR	Voorstel opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	2-3-2023	11-5-2023		
303	Sociaal jaarverslag	Navragen of IMG een Sociaal Jaarverslag over 2022 opstelt	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			Nagevraagd: niet het geval
304	WOR-cursus	Bureau MZ DOR informeren dat nieuwe leden OR IMG mogelijk in najaar willen deelnemen	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			20/4 gemaïld
305	Formatiebegroting	Toesturen aan OR-leden	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			Zit bij ingekomen stukem
306	Jaarverslag vertrouwenspersonen	Navragen of er een apart verslag wordt opgesteld voor IMG	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			Nagevraagd: niet het geval
307	Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			Uitgenodigd voor 25 mei
308	Instellingsbesluit arbocommissie	Voorleggen aan Hans Houdijk	5.1.2.e	OR-vergadering	6-4-2023			11/4 gemaïld aan Hans en 5.1.2.e



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 11 mei 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11, zaal Helpermolen
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken - Jaarverslag IMG 2022 - Formatiebegroting 2023	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	5 Ziekteverzuim - <i>Welke aandachtspunten/adviezen wil de OR meegeven aan de bestuurder bij de aanpak van verzuim?</i> - <i>Jaarrapport O&P Rijk</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Jaarrapport vertrouwenspersonen <i>Vorbereiding van het gesprek met de vertrouwenspersonen in de OR-vergadering (25 mei).</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Overdracht aan nieuwe OR <i>Planning en aandachtspunten bij de overdracht aan de nieuwe Ondernemingsraad</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	8 Kabinetsreactie op PEAG rapport <i>Welke veranderingen kan het IMG verwachten? Wat is de rol van de Ondernemingsraad?</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	Ter bespreking



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	11 mei 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11, zaal Helpermolen
Aanwezig	:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e
		5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Hans Houdijk stopt als directeur van het IMG. De OV op 13 juli zal naar alle waarschijnlijkheid niet alleen de laatste OV van deze OR zijn, maar ook de laatste OV met Hans Houdijk. De zoektocht naar een **nieuwe directeur** is reeds gestart: op dit moment zijn ze bezig met het opstellen van een profiel. De OR wil graag vroegtijdig betrokken zijn bij de werving van een nieuwe directeur en zou graag zitting nemen in de sollicitatiecommissie. Op basis van de WOR heeft de OR adviesrecht bij de aanstelling van de WOR-bestuurder. De bestuursvoorzitter heeft zijn taken als WOR-bestuurder heeft gedelegeerd aan de directeur.
- Van de kant van de bestuurder zijn er twee aanpassingen voorgesteld voor het **instellingsbesluit** van de arbocommissie. De OR is akkoord met de voorgestelde wijzigingen. De ambtelijk secretaris zal de bestuurder hierover informeren.
- De bonden hebben geen kandidaten aangeleverd voor de **OR-verkiezingen**. Aanstaande maandag zal de verkiezingscommissie medewerkers via de e-mail en Plek oproepen zich kandidaat te stellen voor de OR.
- Bij het overleg **Organisatie en Besturing** op 16 mei zal Hans Houdijk niet aanwezig zijn. In zijn plaats sluit 5.1.2.e aan.
- Ingekomen stukken
 - Jaarverslag IMG 2022
De OR heeft geen vragen over het jaarverslag. De OR is met name geïnteresseerd in de informatie die opgenomen zou zijn in een sociaal jaarverslag. Het IMG stelt echter geen sociaal jaarverslag op. De arbocommissie zal nagaan welke informatie over het sociaal beleid de OR graag zou ontvangen.
 - (Formatie)Begroting 2023
De inhoud van de begroting is inmiddels achterhaald door alle nieuwe ontwikkelingen. De OR zal bij de bestuurder navragen of er – als er meer duidelijkheid is – een nieuwe begroting wordt opgesteld. (**actie**: OR)
De OR verbaast zich erover dat de begroting voor 2023 (alleen) wordt vergeleken met de realisatie voor 2022 en dat de begroting voor 2022 daarbij buiten beschouwing wordt gelaten.
 - MT-verslagen van 5 april, 12 april en 19 april 2023
 - Agenda bestuursvergadering 26 april 2023
 - Ziekteverzuimcijfers t/m april 2023
 - Formatie en bezettingscijfers 1^e kwartaal 2023



4. Actie- en besluitenlijst

Acties 133, 185 en 269 schuiven door naar de actielijst van de nieuwe OR.

Actie 297 komt te vervallen en acties 277, 278, 295 en 303 t/m 308 zijn afgerond.

De actielijst is bijgewerkt.

5. Ziekteverzuim

In het overleg ziekteverzuim op 20 april kwam naar voren dat de verzuimcijfers dalen. Deze trend wordt bevestigd door de nieuwe verzuimcijfers t/m april 2023. De OR heeft gevraagd naar een relatie met het uit dienst gaan van (langdurig) zieken, maar volgens P&O hier geen causale relatie. Wel heeft de OR de indruk dat managers meer drukken op versneld herstel.

Voor de re-integratie maken medewerkers zelf een plan van aanpak, in overleg met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW). Hiervoor wordt een UWV-formulier gebruikt met voor herstellende medewerkers soms behoorlijk confronterende vragen.

Het is voor de OR nog steeds niet helemaal helder hoe bepaald wordt wanneer psychisch verzuim werkgerelateerd is. In het overleg ziekteverzuim is aangegeven dat medewerkers met werkgerelateerd en niet-werkgerelateerd verzuim niet anders behandeld worden: voor beide groepen wordt alles ingezet op herstel. Voor de meeste OR-leden is dit voldoende, anderen willen weten wat de definitie voor werkgerelateerd verzuim is. Pas als de oorzaken van verzuim duidelijk zijn, kunnen ook gericht preventieve maatregelen genomen worden.

Aan het einde van het overleg ziekteverzuim heeft de OR aangekondigd mogelijk nog met een aantal aanbevelingen te komen. De OR wil graag de volgende adviezen meegeven voor de aanpak van het verzuim:

- Een verzuimtraject altijd laten evalueren door een P&O-adviseur
- Nog meer aandacht voor het achterhalen van de oorzaken van (langdurig) verzuim, zodat de organisatie nog gericht met de preventie aan de slag kan. De OR vermoedt dat onduidelijkheid en onzekerheid een belangrijke factor is voor het werkgerelateerd psychisch verzuim. De OR vindt het belangrijk om dit goed uit te laten zoeken.
- Aandachtspunt voor managers in het kader van de preventie: investeren in de relatie met medewerkers oftewel ken je medewerker. Op deze manier kunnen managers vroegtijdig signaleren of er iets speelt wat kan leiden tot verzuim.
- Intercollegiaal contact stimuleren en zorgen voor ontspanning met collega's onder elkaar, ook onder werktijd. In deze onzekere tijd is het extra belangrijk om een sociaal vangnet op de werkvloer te creëren. Dit kan door de personeelsvereniging te (her)activeren en/of door opnieuw activiteiten aan te bieden in het kader van vitaliteit.
- Opnieuw een preventief medisch onderzoek (PMO) overwegen. Een uitgebreid PMO kan potentieel verzuim zichtbaar maken.

De invloed van het hybride werken is tweeledig: enerzijds zorgt het voor een betere balans werk-privé, anderzijds zorgt het ervoor dat de grens tussen werk en privé vervaagt. Ook gezien vanuit het hybride werken is sociale binding een belangrijk aandachtspunt. De OR vindt het belangrijk dat de organisatie contact tussen collega's blijft stimuleren.

Acties:

Brief opstellen aan bestuurder met adviezen voor aanpak ziekteverzuim.

Inplannen overleg met bedrijfsarts, BMW, preventiemedewerker en vertrouwenspersoon om de jaarrapportage en adviezen van O&P Rijk te bespreken.

6. Jaarrapport vertrouwenspersonen

Het jaarrapport van de vertrouwenspersonen geeft een beeld van de meldingen vanuit heel EZK. De OR zou graag een beter beeld krijgen van de onderwerpen die binnen het IMG aangekaart worden bij de vertrouwenspersoon. In een informeel gesprek noemde 5.1.2.e dat er mogelijk een oplegger voor het jaarrapport opgesteld wordt met meer duiding over de meldingen vanuit het IMG. De OR zal vragen of de vertrouwenspersonen voorafgaand aan de OR-vergadering deze oplegger toe kunnen sturen.



7. Overdracht aan de nieuwe OR

Er zijn geen aanvullingen op de planning met aandachtspunten voor de overdracht.

8. Kabinetsreactie op het PEAG rapport

Vorige week is er een eerste bespreking geweest over hoe in de aankomende overgangperiode kan worden omgegaan met de lopende aanvragen/dossiers fysieke schade. Deze opties zijn verder uitgewerkt en liggen vanochtend bij het bestuur voor ter besluitvorming. Vanmiddag is er een projectvergadering van IMG zelf en vanmiddag om half 4 is er een extra PRT (project regie team) over het bestuursbesluit.

De OR hoopt dat het besluit meer duidelijkheid creëert voor medewerkers en verwacht dat behoorlijk wat werk en besluiten uit de afgelopen periode nu aan de kant worden gezet. Een belangrijk aandachtspunt voor de OR is dan ook een bijdrage te leveren aan hoe de organisatie en collega's handvatten krijgen om met al deze veranderingen en onzekerheid om te gaan. Om te zorgen dat collega's gemotiveerd blijven en de mogelijk negatieve emoties rond het vertrek van Bas Kortmann en Hans Houdijk te ondervangen.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

23b.

Actielijst OR 11.05.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		deels afgerond	5.1.2.e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
286	Registratie vragen/klachten aanvragers	Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV	5.1.2.e	OR-vergadering	2-2-2023	25-5-2023		Benoemen bij agendapunt Signalen
296	Afscheidsborrel	Besluit nemen over invulling en datum prikken	Allen	OR-vergadering	2-3-2023		deels afgerond	Borrel/etentje met alleen huidige OR, 5.1.2.e doet een voorstel voor een datum
309	Instellingsbesluit arbocommissie	Bestuurder informeren dat OR akkoord is met wijzigingen	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			
310	Begroting 2023	Bestuurder vragen of wijzigingen 3 M-en leiden tot een aangepaste begroting	OR	OR-vergadering	11-5-2023	25-5-2023		
311	Ziekteverzuim	Brief met adviezen opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			
312	Ziekteverzuim	Overleg inplannen met bedrijfsarts, BMW, preventiemedewerker en vertrouwenspersoon	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			
313	Vertrouwenspersoon	Informeren naar oplegger bij Jaarrapport voor meer inzicht in meldingen binnen IMG	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			

Technisch overleg Ziekteverzuim

Datum: 20 april 2023, 10.00 – 11.00 uur

Notulist: 5.1.2.e

Aanwezig vanuit P&O: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Aanwezig vanuit OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Doelstelling en cijfers

Als je het 4^e kwartaal van 2022 afzet tegen andere jaren is zichtbaar dat er landelijk een stijging van het ziekteverzuim zichtbaar is. Het verzuimpercentage voor heel Nederland is 5,6 %.

Voor overheidsdiensten is het 6,4 %.

Buiten reikwijdte

Doelstelling IMG

Het Rijk hanteert de Verbaannorm als streefcijfer voor de hoogte van het verzuim.

Het IMG volgt hierin het Rijk, de vraag is alleen hoe realistisch het nastreven van de Verbaannorm is. Het voortschrijdende jaargemiddelde over maart 2022-2023 was 7,5%, de Verbaannorm is 2,7%. Een meer realistisch streven is onder het landelijk gemiddelde te komen en het verzuim in stapjes omlaag te brengen.

Onderscheid voortschrijdend jaargemiddelde vs verzuim per maand:

- voortschrijdend verzuim is minder grillig, vlakt uitschieters af en laat meer de trend zien
- cijfers per maand laten beter zien wat er daadwerkelijk gebeurt.

Advies 5.1.2.e: kijk meer naar de trend – voortschrijdend verzuim, maar houdt de verzuimcijfers per maand ernaast.

Verzuimcategorieën IMG: wat wordt gemeten en besproken

Er zijn de volgende categorieën te onderscheiden:

- 1 t/m 7 ziektedagen
- 8 t/m 42 ziektedagen
- 43 t/m 365 ziektedagen
- nulverzuim

(en niet opgenomen in het overzicht: de meldingsfrequentie)

In de maandrapportages die verstrekt worden aan de managers is het verzuim uitgesplitst naar afdelingen en teams. In de afdelings-MT's, waar ook de aan de afdeling gekoppelde P&O adviseur aansluit, wordt de aanpak besproken:

- frequent verzuim: kan een signaal zijn dat iemand niet goed in zijn vel zit
- Kanttekening OR: niet iedere medewerker meldt zich eerst (meerdere malen) ziek voordat deze voor langere tijd uitvalt.
- langdurig verzuim: Wet Verbetering Poortwachter, herstelverwachting, bedrijfsarts enz.

Er ligt een belangrijke taak bij de teammanagers bij het oppikken van signalen over het welzijn van medewerkers. De OR betwijfelt of iedere teammanager hiertoe in staat is gezien de span of control van sommige managers, het overvolle takenpakket en/of de persoonlijkheid van de manager.

5.1.2.e meldt dat het IMG wel inzet op deze rol van managers en het belang van "Ken je medewerker" richting managers continu benadrukt.

De OR zet zijn vraagtekens bij de rol van de manager bij het re-integratie traject. Ervaringen van OR-leden zijn niet erg positief: manager weinig betrokken en heeft weinig kennis van re-integratie. In veel gevallen speelt de relatie tussen manager en medewerker een rol bij het ziekteverzuim, het is dan toch niet wenselijk dat de manager dan een sleutelrol speelt bij de re-integratie?

5.1.2.e geeft aan dat in dat geval de medewerker P&O bij de re-integratie kan betrekken, maar de manager blijft eindverantwoordelijke.

Aandachtspunten die de OR inbrengt:

- oorzaken voor uitval en langdurig verzuim achterhalen
- niet alleen aandacht besteden aan re-integratie, maar vooral inzetten op het voorkomen van nieuwe uitval. Dit benadrukt nogmaals het belang om de oorzaken voor uitval te achterhalen.

De OR vraagt in hoeverre de daling in het verzuim veroorzaakt wordt doordat langdurig zieken uit dienst gaan. **5.1.2.e** verwacht dat dit effect vrijwel nihil is; het aantal zieke medewerkers dat vertrekt is niet zo groot dat dit van invloed is op de cijfers. Inmiddels worden wel exitgesprekken met vertrekkende medewerkers gevoerd!

Follow-up **5.1.2.e**

P&O heeft bij de afdelingen (=managers) nagevraagd welke behoeften aan ondersteuning er is. Dit heeft geleid tot workshops en e-learning (voor managers).

De behoeften van medewerkers worden in kaart gebracht met het MTO.

Conclusies

- * Verbaannorm is niet realistisch gezien de huidige (landelijke) verzuimcijfers
- * Voortschrijdende verzuimcijfers laten een lichte daling zien
- * Maandelijkse verzuimcijfers laten een duidelijkere daling zien
- * Er is aandacht voor verzuim
- * Er zijn diverse middelen beschikbaar: bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker, ondersteuning tijdens re-integratie, andere professionals....

De invloed van het hybride werken op de ontwikkeling van het verzuim is tweeledig: vervaging grens werk-privé, minder hersteltijd genomen na ziekte vs meer ruimte om een betere balans werk-privé te regelen, minder reistijd.

Andere ontwikkelingen die van invloed zijn op verzuim/psychisch welbevinden medewerkers: politieke druk, maatschappelijke onrust, verbondenheid met het werk. Speelt erg bij IMG ^{Buiten reikwijdte}

Het baart de OR zorgen dat de bedrijfsarts het te druk heeft om medewerkers (binnen een kort tijdsbestek) te zien. Veel medewerkers zien/spreken in plaats daarvan de bedrijfsmaatschappelijk werker. **5.1.2.e** geeft aan de bedrijfsarts in principe binnen twee weken met medewerkers spreekt. OR-leden geven aan dat de praktijk anders uitwijst; de wachttijden zijn veel langer. Daarnaast zijn fysieke afspraken met de bedrijfsarts niet mogelijk. Waarschijnlijk blijft dit ook zo; vanwege het landelijk te kort aan bedrijfsartsen zal de situatie op korte termijn niet verbeteren. Hierdoor zal de rol van de manager nog belangrijker worden. IMG zal ook vol inzetten dat de manager zijn rol zo goed mogelijk zal invullen.

Op dit moment is het geen beleid dat na afloop van een verzuimtraject bij medewerkers wordt geïnformeerd hoe zij het traject hebben ervaren. **5.1.2.e** doet het wel, maar andere P&O-ers mogelijk niet. De OR adviseert dit breed uit te zetten.

De OR vraagt hoe wordt bepaald of een ziektemelding werkgerelateerd is. Dit bepaalt de bedrijfsarts. Volgens **5.1.2.e** is het niet zo relevant of een melding als wel/niet werkgerelateerd wordt gezien: het IMG zet sowieso in op herstel en preventie.

Bij het Serviceloket hebben medewerkers soms behoorlijk zware, impactvolle gesprekken. Belangrijke taak voor de manager om ervoor te zorgen dat medewerkers niet te veel van dergelijke gesprekken achter elkaar hoeven te voeren, dat ze nadien hun verhaal kwijt kunnen, dat medewerkers weten waar ze ondersteuning kunnen krijgen. Niet alleen zorgtaak voor managers, maar ook voor collega's onderling. De OR benadrukt dat informatie over verzuim niet alleen naar managers moet gaan, maar ook naar medewerkers.

Aanbevelingen

OR vraagt of opnieuw/meer aandacht besteed kan worden aan Vitaliteit. **5.1.2.e** zal hier als preventiemedewerker mee aan de slag.

De OR beraadt zich over aanvullende aanbevelingen.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 mei 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11, zaal Helpermolen
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
30 m	3 Jaarrapport vertrouwenspersonen 5.1.2.e en 5.1.2.e geven een toelichting op het Jaarrapport en beantwoorden vragen van de OR.	5.1.2.e en 5.1.2.e	Ter informatie
10 m	4 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
30 m	6 Voorbereiding Overlegvergadering 6.1 Kennismaking met Henk Korvinus 6.2 Werving nieuwe directeur 6.3 Kabinetsreactie en tijdelijke maatregelen 6.4 Signalen vanuit de organisatie	Allen	Ter bespreking
5 m	7 Sluiting	5.1.2.e	Ter bespreking



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	25 mei 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11, zaal Helpermolen
Aanwezig	:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld

3. Jaarrapport vertrouwenspersonen 2022

5.1.2.e en 5.1.2.e sluiten aan bij de OR-vergadering om een toelichting te geven op het Jaarrapport Vertrouwenspersonen. Het jaarrapport geeft inzicht in de meldingen die EZK-breed bij de vertrouwenspersonen binnen zijn gekomen. 5.1.2.e geeft aan dat de trend binnen EZK herkenbaar is voor het IMG, met uitzondering van de meldingen over re-integratieproblematiek en discriminatie. Hierover zijn vanuit het IMG geen meldingen bij vertrouwenspersonen - wat overigens niet betekent dat deze problematiek niet speelt binnen het IMG. De OR meldt dat ook bij de OR geen signalen over discriminatie bekend zijn.

Over 2022 is een duidelijke stijging van het aantal meldingen binnen IMG zichtbaar: van 10 naar 24. Dit is niet per definitie negatief: het IMG is gegroeid, in media is veel aandacht besteed aan sociale onveiligheid en het kan ook betekenen dat de vertrouwenspersoon bekender is geworden. In de media was naar aanleiding van The Voice ook veel aandacht voor (seksueel) overschrijdend gedrag. Hierover zijn vanuit het IMG geen meldingen geweest bij de vertrouwenspersonen.

Op dit moment hebben de vertrouwenspersonen geen hulpvraag richting de OR. Vertrouwenspersonen en OR geven aan dat ze medewerkers waar nodig naar elkaar zullen verwijzen.

4. Actualiteit en ingekomen stukken

- Aanstaaende dinsdag zal in het DGO de werkwijze rond het **veeg OB** worden besproken. 5.1.2.e sluit aan om uitleg te geven. Namens de OR zal 5.1.2.e bij dit agendapunt aanwezig zijn bij het DGO.
- Er staat een overleg voor een update over **Organisatie en Besturing** ingepland op 14 juni. Hans Houdijk is dan met vakantie, waarschijnlijk zal 5.1.2.e opnieuw als plaatsvervanger aansluiten. De OR besluit ter voorbereiding een apart overlegmoment in te plannen.
- Het **gesprek met de DG en pSG** is verplaatst naar 3 juli. Namens de OR zullen opnieuw 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e dit gesprek voeren.
- 5.1.2.e zal het overzicht ingekomen stukken via de mail nasturen.

5. Actie- en besluitenlijst

Het vaststellen van de actielijst schuift door naar het volgende overleg.



6. Voorbereiding OV

6.1 Kennismaking met Henk Korvinus

Vanmiddag in de OV zal de OR kennismaken met Henk Korvinus, de nieuwe bestuursvoorzitter. Henk Korvinus zal tevens voorzitter zijn tijdens de OV. De OR verwacht in de OV te horen hoe hij zijn rol als WOR-bestuurder gaat invullen.

6.2 Werving nieuwe directeur

De OR heeft via de e-mail al aangegeven dat de OR graag betrokken wil zijn bij het opstellen van de profielschets voor de directeur en deel wil uitmaken van de sollicitatiecommissie.

6.3 Kabinetsreactie en tijdelijke maatregelen

Het kan nog best een tijd duren voordat duidelijk is hoe de nieuwe regelingen er uit komen te zien, mogelijk dat dit pas helder is in januari 2024. De OR vindt het belangrijk dat het IMG anticipeert op signalen dat medewerkers minder werk om handen hebben.

Volgende week wordt de uitvoeringstoets gepubliceerd, waarna op 6 en 7 juni het Kamerdebat over de kabinetsreactie op PEAG zal plaatsvinden. In de periode hiervoor gaat het IMG in gesprek met kamerleden, onder andere om hen uitleg te geven over de uitvoeringstoets.

6.4 Signalen vanuit de organisatie

Het project Organisatie en Besturing (O&B) gaat mogelijk leiden tot een grote organisatiewijziging, terwijl nog zoveel onduidelijk is over wat er met PEAG gaat gebeuren. Dit veroorzaakt onrust onder medewerkers en managers.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

24b.

Actielijst OR 25.05.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		deels afgerond	5.1.2.e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
286	aanvragers	Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV	5.1.2.e	OR-vergadering	2-2-2023	25-5-2023		Benoemen bij agendapunt Signalen
296	Afscheidsborrel	Besluit nemen over invulling en datum prikken	Allen	OR-vergadering	2-3-2023		deels afgerond	Borrel/etentje met alleen huidige OR, 5.1.2.e doet een voorstel voor een datum
309	Instellingsbesluit arbocommissie	Bestuurder informeren dat OR akkoord is met wijzigingen	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			
310	Begroting 2023	Bestuurder vragen of wijzigingen 3 M-en leiden tot een aangepaste begroting	OR	OR-vergadering	11-5-2023	25-5-2023		
311	Ziekteverzuim	Brief met adviezen opstellen	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			
312	Ziekteverzuim	Overleg inplannen met bedrijfsarts, BMW, preventiemedewerker en vertrouwenspersoon	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			
313	Vertrouwenspersoon	Informeren naar oplegger bij Jaarrapport voor meer inzicht in meldingen binnen IMG	5.1.2.e	OR-vergadering	11-5-2023			



Aan: Ondernemingsraad IMG

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Datum: 16 mei 2023

Betreft: reactie op instemming PSA

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Bedankt voor jullie instemming op de verdiepende vragenlijst PSA. Jullie hebben een aantal aanbevelingen gedaan en om een schriftelijke reactie gevraagd.

Hieronder een overzicht van jullie aanbevelingen en het antwoord daarop.

1. *Ga daadwerkelijk aan de slag met de uitkomsten van het PSA-onderzoek en het MTO en zorg dat voor collega's duidelijk is tot welke interventies het onderzoek leidt.*

Het doel van het MTO is juist dat er met de uitslagen wat wordt gedaan. Naast de brede IMG thema's willen we dat de teammanagers met hun teams in gesprek gaan. Dat zij samen met de teams plannen maken naar aanleiding van de uitkomsten van het MTO en afspraken maken die het team verder helpt.

2. *Gebruik de resultaten van het PSA-onderzoek en het MTO om de aanpak van het ziekteverzuim binnen het IMG nog effectiever te maken.*

Juist omdat de psychosociale arbeidsbelasting een onderdeel is van het MTO, hopen we met de inzichten die we gaan krijgen vanuit dit onderzoek verder te kunnen gaan met het inzetten van acties op het gebied van verzuimpreventie. Zowel het onderzoek als de opvolging hiervan zijn opgenomen in het plan van aanpak RI&E. De A&O-deskundige zal actief betrokken zijn bij de uitkomsten van het MTO en de vervolgstappen die daarna worden genomen.

3. *Betrek de OR niet alleen bij de voorbereidingen van het MTO, maar ook bij het vervolgtraject en de evaluatie.*

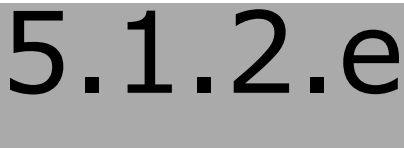
We houden de OR op de hoogte van het vervolg. De vervolgstappen zullen onderwerp van overleg zijn in de Arbocommissie. Er staat niet een grote evaluatie op de agenda. Maar de lessons learned nemen we mee naar een eventueel vervolg. We willen in ieder geval gaan monitoren dat in de teams met de uitslagen van het MTO aan de slag gegaan wordt.

4. *Voer periodiek een tevredenheidsonderzoek uit; ervaringen kunnen veranderen en daarnaast kan op deze manier het effect van interventies gemeten worden.*

We gaan eerst ervaring opdoen met het MTO, op basis daarvan gaan we het vervolg bepalen. Dit is de reden dat wij bij Effectory eerst alleen dit MTO hebben ingekocht en niet meteen een totaal pakket.

Ik hoop jullie zo voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

A grey rectangular box containing the text "5.1.2.e" in a large, bold, black sans-serif font.

Hans Houdijk
Directeur IMG



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 8 juni 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 8.1.05, zaal Oldambt
 Genodigd : OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	5 Informatieblad Werktijdenregeling <i>In het informatieblad staat de uitwerking van de CAO en de arbeidstijdenwet en hoe deze worden toegepast binnen het IMG.</i>	Allen	Ter informatie
10 m	6 Vragen over team Expertise en advies - KCDV <i>In de OV op 22 maart is een mondelinge toelichting gegeven op doel en invulling van het team Expertise en advies. Aanvullende vragen van de OR zijn schriftelijk beantwoord door 5.1.2.e .</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Voorbereiden gesprek met bedrijfsarts e.a. <i>De OR gaat in gesprek over het verzuim binnen IMG met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker, preventiemedewerker en vertrouwenspersoon naar aanleiding van het Jaarverslag O&P 2022.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	8 Ontwikkelingen rond PEAG <i>Bespreken van signalen uit de organisatie en uitkomsten van het Kamerdebat over de kabinetsreactie op het PEAG rapport.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 8 juni 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 8.1.05, zaal Oldambt
 Aanwezig : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig : 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- In het **informeel overleg** is gesproken over de OR-verkiezingen en de nieuwe OR, de Maandstart, de opvolging van Hans Houdijk en Organisatie & Besturing.
- Vorige week dinsdag is in het DGO het **veeg OB** besproken. 5.1.2.e en 5.1.2.e waren bij dit agendapunt aanwezig. Het DGO had nog een aantal vragen en ze hebben om een enkele tekstuele aanpassing gevraagd. Verder is dit onderwerp nu afgerond.
- Binnen de organisatie moet nog iets ingeregeld worden betrekking tot het **monitoren** van Zaakbegeleiders in het kader van coaching. Bij het Serviceloket wordt hiervoor het personeelsvolgsysteem Mitel gebruikt, maar het voornemen is om dit bij Zaakbegeleiding op een minder ingrijpende wijze te gaan doen. Dit voorstel zal t.z.t. ter instemming aan de OR voorgelegd worden.
- Ingekomen stukken:
 - MT-verslagen van 10 en 17 mei 2023
 - Weekrapportages IMS en Waardedaling
 - Projectportfolio – voortgangsrapportage mei
 - Bij het Serviceloket wordt het personeelsvolgsysteem Mitel gebruikt om gesprekken te monitoren. Het IMG heeft de wens om ten behoeve van coaching ook mee te luisteren met gesprekken van de Zaakbegeleiders. In tegenstelling tot bij het Serviceloket is hiervoor is formeel nog niets geregeld, maar daar komt binnenkort verandering in. De OR kan op korte termijn een instemmingsverzoek verwachten.

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 309, 311, 312 en 313 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

5. Informatieblad Werktijdenregeling

In het informatieblad staat de uitwerking van de CAO en de arbeidstijdenwet en hoe deze worden toegepast binnen het IMG. Het informatieblad is specifiek bedoeld voor de KCDV-medewerkers. De OR zal nagaan of de richtlijnen en regels uit dit informatieblad overeenkomen met eerdere afspraken over piketdiensten, die zijn gedeeld met AOS-medewerkers, Zaakbegeleiders en medewerkers Communicatie.



De OR is benieuwd of dit informatieblad ook gedeeld is met medewerkers en of het ook op Plek is gepubliceerd. Dit wordt nagevraagd bij 5.1.2.e .

6. Vragen over team Expertise en Advies, KCDV

In de OV op 22 maart jl. is een mondelinge toelichting gegeven op het doel en invulling van het team Expertise en advies. Aanvullende vragen van de OR zijn schriftelijk beantwoord door 5.1.2.e . Ondanks de toelichting blijft de status van het team voor de OR onduidelijk; de OR begrijpt niet waarom er geen organisatiebesluit ten grondslag ligt aan de oprichting en inrichting van dit team. De medewerkers binnen dit team hebben niet nog een andere functie elders in de organisatie, maar desondanks ontbreekt dit team in het organogram. De OR zal deze vraag neerleggen bij 5.1.2.e .

Daarnaast vraagt de OR zich af op welke manier het team Expertise en Advies meegenomen wordt binnen Organisatie en Besturing. De OR is van mening dat je dit team ook zou kunnen zien als een soort multidisciplinair team (MDT).

7. Voorbereiden gesprek met bedrijfsarts e.a.

De OR gaat in gesprek over het verzuim binnen IMG met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker, preventiemedewerker en vertrouwenspersoon naar aanleiding van het Jaarverslag O&P Rijk 2022. De OR heeft verschillende vragen over de aanpak van het verzuim en de rol van de bedrijfsarts, de rol van de leidinggevende en het onderscheid tussen werkgerelateerd en niet-werkgerelateerd verzuim.

8. Ontwikkelingen rond PEAG

De OR blikt terug op de Kamerdebatten op 6 en 7 juni. 5.2.1

Vijlbrief heeft aan de Kamer gemeld dat op maandag 12 juni een bijeenkomst over de werkcultuur van de uitvoeringsorganisaties in Loppersum zal plaatsvinden. Vanuit het IMG zullen Henk Korvinus en 5.1.2.e aanwezig zijn bij deze bijeenkomst. De OR wil graag zijn betrokkenheid tonen en zal bij Henk Korvinus aangeven dat ook de OR (als toehoorder) aan wil sluiten bij deze bijeenkomst.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR 08.06.23

nr onderwerp	omschrijving
168 Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen
286 Registratie vragen/klachten aanvragers	Alleen vragen bij Serviceloket worden geregistreerd. Signaal doorgeven in OV
296 Afscheidsborrel	Besluit nemen over invulling en datum prikken
310 Begroting 2023	Bestuurder vragen of wijzigingen 3 M-en leiden tot een aangepaste begroting
316 Werktijdenregeling	Afspraken rond piketdiensten voor AOS-mw opzoeken
317 Werktijdenregeling	Informereren hoe informatieblad verspreid is
318 team Expertise en Advies	Informereren waarom aan de instelling van dit team geen organisatiebesluit ten grondslag ligt

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		deels afgerond
5.1.2.e	OR-vergadering	2-2-2023	25-5-2023	
Allen	OR-vergadering	2-3-2023		deels afgerond
OR	OR-vergadering	11-5-2023	25-5-2023	
5.1.2.e	OR-vergadering	6-8-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	6-8-2023		
5.1.2.e	OR-vergadering	6-8-2023		

opmerkingen

5.1.2.e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023

Benoemen bij agendapunt Signalen

Borrel/etentje met alleen huidige OR, 5.1.2.e doet een voorstel voor een datum

Cluster Expertise en Advies KCDV

Even kennismaken

Versie: D1.0

Datum: maart 2023



Instituut
Mijnbouwschade
Groningen





Expertise & Advies: pro-actief verbinden om te verbeteren

Aanleiding

- Naar aanleiding van het uitgangspunt 'alle teams kwalitatief en kwantitatief op orde' is in het MT KCDV de behoefte vastgesteld aan een meer pro-actieve verbinding met alle omliggende nieuwe ontwikkelingen, regelingen, thema's, etc. Ook was er de wens om de teammanagers (inhoudelijk) te ontlasten van alle nieuwe zaken die op KCDV afkomen. Daartoe is het nieuwe team Expertise & Advies in het leven geroepen: een cluster met adviseur op afdelingsniveau.

Doelstellingen

KCDV heeft met het opzetten van het cluster Expertise & Advies de volgende doelen voor ogen:

- Kennis en toepassing van het gedachtengoed van KCDV verder versterken.
- Vroegtijdig en pro-actief bijdragen aan het ontwerp van nieuwe regelingen en andere ontwikkelingen ten behoeve van een goede implementatie, uitvoerbaarheid en dienstverlening.
- Ketensamenwerking stimuleren en in samenwerking met de interne keten procesverbeteringen doorvoeren.
- De dienstverlening verder te verbeteren door opvolging te geven aan signalen die vanuit burgers en medewerkers komen.
- De kennis en kunde van KCDV wordt herkend en gebruikt door de IMG organisatie; het cluster vormt een herkenbaar aanspreekpunt voor zowel KCDV alsook de andere afdelingen binnen IMG. Het vervult een spilfunctie tussen KCDV en de rest van de IMG-organisatie.

Het resultaat is dat de kennis en kunde van KCDV binnen IMG gebruikt wordt om nieuwe dienstverlening voor de burger integraal vorm te geven en bestaande dienstverlening te verbeteren.



Welke rollen kunnen we invullen?

De rol van de adviseurs in het cluster kan verschillen en is vaak een combinatie van onderstaande:

- **Adviseur:** als adviseur brengen we het klantperspectief in bij de ontwikkeling van nieuwe regelingen en thema's die raken aan KCDV. Ook adviseren we het MT KCDV over diverse zaken die binnen en buiten KCDV spelen.
- **Onderzoeker:** voordat een advies wordt gegeven is het van belang een probleem of vraag eerst goed in kaart te hebben. Door middel van desk en field research, data analyse of bijvoorbeeld interviews wordt er eerst meer inzicht in de vraag of het probleem gecreëerd.
- **Expert:** we hebben diverse expertises binnen het team: organisatiekunde (o.a. organisatie- & besturingsvraagstukken, procesmanagement), veranderkunde (organisatie-ontwikkeling, implementatie van verandering, gedrag, leiderschap & cultuur), ICT (o.a. functionele specs maken, organiseren van ICT), juridisch, HR, primaire proces. Afhankelijk van het vraagstuk brengen we de juiste kennis samen.
- **Business Change Manager/Consultant:** we zijn als linking pin betrokken in bij de ontwikkeling en uitwerking van een nieuwe regeling in een project of programma. In die rol vertegenwoordigen we de afdeling KCDV en andersom brengen we de output van het programma naar de afdeling om te implementeren.
- **Facilitator/procesbegeleider:** we faciliteren afdelingsbrede zaken zoals de totstandkoming van het jaarplan of van ondersteunende processen zoals het P&C-proces.
- **Sparring partner:** we stellen (gevraagd en ongevraagd) vragen en denken kritisch mee om perspectief op zaken te verdiepen en verbreden. Dit doen we zowel met het MT en individuele teammanagers binnen KCDV alsook met team-/project-/programmamanagers daarbuiten.



Onze kijk op organisatie & verandering

Wij werken vanuit een aantal principes:

- **Een organisatie is een samenspel van verschillende variabelen.** Wij zien de organisatie als een samenspel tussen een aantal variabelen: de strategie, het management/leiderschap, systemen, de medewerkers, cultuur en structuur. Het is een combinatie van 'harde' en 'zachte' aspecten. Verandering in de ene variabele heeft invloed op de andere variabelen en vaak is het nodig om aan meer organisatie-variabelen te werken om tot een oplossing te komen.
- **Richten, inrichten, verrichten.** Wij geloven dat dit een belangrijke volgorde is om tot resultaat te komen: eerst helder maken waarheen en waarom, dan invulling geven aan het hoe en dan starten met de uitvoering. Dit kan een iteratief proces zijn. Starten vanuit een globale richting en een idee over het hoe en dan aan de slag, helpt ook om de richting en het hoe verder te concretiseren.
- **Co-creatie.** Wij werken samen met de lijn en alle andere betrokken stakeholders binnen en buiten IMG. Zij hebben grote invloed op het resultaat. Er is ruimte voor dialoog, we werken aan de ontwikkeling van gedeelde beelden bij probleem en oplossing. We gaan uit van gelijkwaardigheid, wederkerigheid, openheid en vertrouwen. Door deze manier van werken wordt een veranderproces al deels in gang gezet.



Wat doen we wel en wat niet?

Het cluster is de verbindende schakel tussen teammanagers, seniors, coördinatoren en procesbegeleiders uit KCDV die inhoudelijk en/of operationeel betrokken zijn en alle initiatieven binnen de IMG organisatie die KCDV (potentieel) raken. Over de in te zetten capaciteit worden afspraken gemaakt met de teammanagers.

In scope

- De opdracht van Expertise en Advies beslaat overkoepelende veranderingen/initiatieven/processen.
- Het team Expertise en Advies analyseert, (her)ontwerpt, faciliteert en bereid de implementatie van veranderingen voor i.s.m. het primaire proces.
- Teammanagers, coördinatoren, procesbegeleiders en key-users KCDV en de teamleden van het cluster werken nauw samen door signalen te delen, impact van projecten te analyseren en procesverbeteringen te identificeren en realiseren.
- Er wordt samengewerkt met de coördinator stafbureau BJZS op onderwerpen die beide afdelingen raken.
- Er wordt ook samengewerkt met het Regiebureau en team kleine regelingen en complexe situaties van BJZS.
- Expertise en Advies haalt regelmatig signalen en wensen op bij de teammanagers KCDV.

Buiten scope

- Teammanagers zijn verantwoordelijk voor de productie, sluiten aan bij PRT/KRT zoals reeds ingericht.
- Teammanagers zijn verantwoordelijk voor de aansturing van de teams en zorgen voor instructie, communicatie, acceptatie en coaching.
- Teammanagers blijven verantwoordelijk voor HR zaken, Inkoop, Financiën, etc. zoals reeds ingericht.

INFORMATIEBLAD

Werktijdregeling versie 1.2

Mei 2023 P&O

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



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)

Arbeidspatroon

Als u een arbeidspatroon 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 arbeidspatroon 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 arbeidspatroon 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 arbeidspatroon op te nemen als een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts daar positief over adviseert. Dit advies is maximaal een jaar geldig.

Werktijdregeling IMG:

- Voor deze werktijdregeling 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 meegedeeld aan de medewerker.

- Het definitieve rooster (specifiek de dagen dat arbeid wordt verricht) wordt met instemming van de medewerker 28 dagen van te voren bekend gemaakt. De tijden (aanvang- en eindtijden) worden minimaal vier dagen van te voren bekend gemaakt. Het streven is om ook 28 dagen van te voren de tijden bekend te maken.
- Het rooster wordt vastgesteld in een systeem, waardoor wordt voldaan een deugdelijke administratie.
- Er wordt voor het maken van het rooster gebruik gemaakt van Verint, Excel en Atabix.
- Er wordt, indien van toepassing, rekening gehouden met jeugdigen(onder 18 jaar), zwangere medewerkers, nachtdiensten en dagen die gelijkgesteld kunnen worden met een zondag (bv. feestdagen).
- Er wordt gepland met inachtneming van pauzes. Bij meer dan 5,5 uur per dienst geldt een pauze van tenminste 30 minuten die kan worden gesplitst in een pauze van elk tenminste 15 minuten. De diensten worden geroosterd met een maximum van 10 uur per dienst.
- Er kan een toelage werktijdverschuiving van toepassing zijn conform CAO Rijk paragraaf 7.5. Deze toelage wordt alleen toegekend als de manager de medewerker korter dan 72 uur van tevoren vraagt om te werken op uren die afwijken van het vastgestelde rooster. In afstemming mag onderling ruilen tussen medewerkers maar dan wordt geen verschuivingstoelage toegekend.

Voor wie

De werktijdregeling is van toepassing op de volgende functies:

Afdeling/team	FGR	Roepnaam	Roostertijden
KCDV Serviceloket	Mdw Verw. en Behandelen	Medewerker Serviceloket	Zaterdag 7.45 – 17.45 uur (openingstijden 8.00 – 17.30 uur)
KCDV Zaakbegeleiding	Medewerker Beh. en Ontw.	Zaakbegeleider	Maandag tot en met vrijdag 17.00 uur – 20.00 uur *
KCDV Zaakbegeleiding	Medewerker Facilitair Management	Gastvrouw	Maandag tot en met vrijdag 17.00 – 20.00 uur *

*Rooster ten behoeve van de openingstijden van de steunpunten.

Toelage

De toelagen voor het werken in onregelmatige diensten is vastgelegd in de CAO Rijk onder paragraaf 7.1 Toeslag onregelmatige dienst, paragraaf 7.2 Vaste toelage onregelmatige dienst en paragraaf 7.3 Aanvullende vaste toelage onregelmatige diensten.

Meer informatie?

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

Aan dit informatieblad kunnen geen rechten worden ontleend.

Beantwoording Vragen OR mbt team Expertise en Advies

5.1.2.e

11 mei 2023

Deel 1: Mondelinge toelichting tijdens de overlegvergadering van 22 maart 2023 door 5.1.2.e , afdelingsmanager KCDV

Deel 2: Uit verslag Overlegvergadering van 22 maart 2023 " 2.Virtueel team KCDV"

5.1.2.e en 5.1.2.e sluiten aan bij de OV om de OR te informeren over de vormgeving en inrichting van het team Expertise en Advies. Daarnaast zullen ze iets vertellen over de aanpak van het verzuim binnen de afdeling KCDV.

Het virtuele team

De afdeling Klantencontact en Dienstverlening (KCDV) is de grootste afdeling binnen het IMG en bestaat uit verschillende teams/clusters. Bijna alle medewerkers binnen de afdeling KCDV hebben rechtstreeks contact met aanvragers. Vanuit de afdeling zijn verschillende medewerkers betrokken bij de implementatie van projecten voor nieuwe regelingen. In 2020 concludeerde de afdeling dat hoewel medewerkers vanuit KCDV betrokken waren bij projecten, dit niet altijd tot het gewenste resultaat leidde. Hoofdrede was dat in het voortraject vaak al beslissingen waren genomen zonder kennis van hoe het klantencontact binnen het IMG loopt. Besloten is toen om een proef te gaan draaien om KCDV al tijdens de ontwerpkant te betrekken bij projecten. Via KMPG is een adviseur ingeschakeld om hier vorm aan te geven.

Binnen de formatie van de afdeling waren formatieplaatsen voor senior adviseurs niet ingevuld. Deze functies zijn nu ingevuld, veelal met externen, binnen het virtuele team. Zij zijn er in geslaagd om KCDV aan de voorkant aan tafel te krijgen bij projecten. Eigenlijk zou deze taak bij het Regiebureau belegd kunnen worden, maar dat staat te ver van de werkvloer van de teams van KCDV.

De OR merkt op dat dergelijke inzet ten behoeve van kwaliteit eerst decentraal bij alle afdelingen belegd was en dat vervolgens de keuze gemaakt is om kwaliteit te centraliseren binnen het Regiebureau. Loopt de organisatie nu niet het risico dat dingen dubbel gebeuren? 5.1.2.e geeft aan dat dat niet het geval is; ketenregie houdt zich bezig met de coördinatie van de implementatie van de uitvoering van de regelingen, Expertise en advies van KCDV is aan de voorkant van de regelingen betrokken.

De adviseurs uit het virtuele team vallen rechtstreeks onder 5.1.2.e, ondanks dat er een teammanager is aangesteld. Deze teammanager geeft alleen inhoudelijk aansturing aan de adviseurs. Er heeft geen formele organisatiewijziging plaatsgevonden binnen KCDV, daarom noemen ze het ook een virtueel team. Het is op dit moment nog te vroeg om te zeggen of er sprake is van veeg OB: Voor de medewerkers is geen extra formatie beschikbaar gesteld, deze formatie was al beschikbaar. De adviseurs binnen deze formatie werken nu samen ten behoeve van de aansluiting van KCDV aan de voorkant van projecten. 5.1.2.e zou het daarom eerder een werkverband noemen dan een organisatorische wijziging.

De OR vraagt naar de rol van de zgn. teammanager binnen het virtuele team. Zij heeft twee petten: ze stuurt het team aan en heeft een eigen inhoudelijke portefeuille. Naast dat het team zich inzet voor de borging van kennis van de manier van werken van de teams binnen KCDV aan de voorkant van projecten, zet het team zich ook in voor professionalisering van de eigen teams binnen KCDV.

De OR vraagt of ook binnen andere afdelingen op een dergelijke manier gewerkt wordt. 5.1.2.e geeft aan dat binnen BJZS een soortgelijk team is ingericht. Daarnaast wordt organisatiebreed gekeken naar de meest efficiënte en effectieve manier van werken rond projecten. Het streven is om de werkwijze voor projectmatig werken organisatiebreed te verankeren.

De OR merkt tot slot op dat de term 'virtueel team' verwarring oproept. Normaliter wordt deze term gebruikt voor multidisciplinaire teams waaraan medewerkers vanuit verschillende teams samenwerken. Hier is juist sprake van het tegenovergestelde.

Met opmerkingen 5.1.2.e: Aanvulling verslag: Daarnaast voert zij als teammanager met de ambtelijke medewerkers de p-gesprekken. De P-taken zijn nog altijd belegd bij 5.1.2.e. In p-direkt vallen deze medewerkers wel hiërarchisch onder de afdelingsmanager.

Deel 3: Aanvullende vragen OR

De onduidelijkheid ligt vooral bij de organisatie/inrichting van het team: er is een team geformeerd met een eigen teamleider, de medewerkers hebben alleen taken en werkzaamheden binnen dit team, het team heeft een naam gekregen. Zowel de inrichting van het team als de doelstelling van het team lijkt te wijzen op een regulier team. Wat is de reden om het niet als zodanig neer te zetten? Waarom wordt het een virtueel team genoemd?

De OR gaat ervan uit dat de plannen voor het opzetten van het team vastgelegd zijn op papier. Is het mogelijk dit stuk aan de OR toe te sturen?

Deel 4: Antwoorden op aanvullende vragen OR:

De aanleiding voor dit werkverband is tweeledig geweest:

1. Vanuit het perspectief van klantcontact en dienstverlening meedenken bij nieuwe ontwikkelingen (op niveau van regelingen, maar mbt nieuwe ontwikkelingen). Op deze wijze zijn wij eerder in het proces betrokken en wordt ook het burgerperspectief en de impact op de uitvoering naar de burger betrokken. Dit betekent niet pas bij implementatie, maar al op het moment van ontwerp en uitwerking. Deze taak was oorspronkelijk belegd bij het regiebureau.
Balans tussen wettelijk kader, bouwkundige kader en burgerkader is belangrijk. Ervaring leert dat wanneer je geen kennis hebt over klantcontact en dienstverlening je onvoldoende herkent waar iets impact heeft of hoe je vanuit burgerperspectief zou moeten denken.
2. Werkzaamheden die KCDV breed worden opgepakt en gemonitord met als doel procesoptimalisaties. Je kunt denken aan signaalrapportages, klachtrapportages burgerklachten, specificaties informatievoorziening, jaarplan, etc..

In de personeelsbegroting voor 2022 en 2023 was/is capaciteit gereserveerd en geplaatst onder de afdelingsmanager, als een soort staffunctionarissen voor KCDV. Deze staf van KCDV bestond tot medio vorig jaar uit externe inhuur medewerkers. In de zomer van 2022 is gekozen om de stafwerkzaamheden meer zichtbaar te maken door het onder de naam Expertise en Advies te positioneren en ervaring op te doen. Deze werknaam is gekozen om de bundeling van deze werkzaamheden herkenbaar te laten zijn, ook op verzoek van andere afdelingen, zoals IV, regiebureau, etc. Hiervoor zijn ook, zoals de OR weet, vacatures uitgezet voor senior adviseur Expertise en Advies. De bedoeling hiermee was ook om de inhuur te verminderen en om te zetten naar ambtelijke contracten. Ook is er een teammanager Zaakbegeleiding vrij gemaakt en aan dit werkverband toegevoegd.

In eerste instantie is het team een virtueel team genoemd om ervaringen op te doen en te kijken of het ook werkt binnen KCDV, maar vooral ook of dit effectief is binnen IMG. In de doorontwikkeling van de werkzaamheden is de naam virtueel wellicht niet meer passend. Het is nu een tijdelijk werkverband.

De inrichting van het onderdeel is gericht op het aan de voorkant betrokken zijn bij het ontwerpen van nieuwe en/of aangepaste regelingen. De ervaringen die nu worden opgedaan worden meegenomen bij het project Organisatie en besturing onder leiding van de directie van IMG. Zo kan werkende weg een goed werkwijze worden ontwikkeld die passend is bij de organisatie. Het formaliseren van deze werkzaamheden in een (nieuw) onderdeel zal met de opgedane ervaringen verder vorm worden gegeven binnen organisatieontwikkeling.

De plannen voor het opzetten zijn niet op papier vastgelegd. Wel is er een PowerPoint die binnen het MT KCDV is gegeven over hoe we gaan werken en wat de verdeling is. Deze is bijgevoegd

Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 22 juni 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.05 - zaal Hinckhearthuis
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	5 Organisatie en Besturing <i>Op 14 juni heeft de OR een update gekregen over de plannen vanuit O&B. De OR bespreekt of alle vragen zijn beantwoord en welke aanbevelingen de OR heeft voor het informeren van de organisatie.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6.1 Voorbereiden Overlegvergadering Procedure werving nieuwe directeur <i>Het traject voor de werving van een nieuwe directeur zal binnenkort starten. Besproken wordt welke rol de OR in dit traject heeft.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	6.2 Update OR-verkiezingen <i>In de OV geeft de OR een update over hoe het verkiezingstraject loopt.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6.3 Ontwikkelingen rond PEAG <i>Ter bespreking ligt voor hoe de komende periode voor het IMG er uit ziet en wat dit met de medewerkers doet.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6.4 Signalen vanuit de organisatie <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Overdracht aan de nieuwe OR <i>Er ligt een overdrachtsdocument ter vaststelling voor. De OR kijkt of er aanvullende aandachtspunten zijn voor de overdracht.</i>	Allen	Ter vaststelling
5 m	8 Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
Notulist : 5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd : 22 juni 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie : Vergaderruimte 6.0.05 - zaal Hinckhearhuis
Aanwezig : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig : 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Volgende week wordt tijdens de 2-daagse van de DOR het nieuwe DB van de DOR gekozen. 5.1.2.e is gevraagd zich kandidaat te stellen voor het DB, maar heeft besloten dat niet te doen. Daarnaast wordt in de 2-daagse bepaald welke leden tot de interne werkgroepen van de DOR toetreden. 5.1.2.e stelt voor om vanuit het IMG zitting te nemen in de werkgroep Sociale veiligheid. De OR is hiermee akkoord.
- 5.1.2.e geeft het signaal door dat voor de derde achtereenvolgende keer een senior op de afdeling zich terugtrekt uit deze rol, omdat hij/zij de functie als te belastend ervaart. De arbocommissie zal dit punt inbrengen in het Arbo-overleg - in relatie met het ziekteverzuim.
- 5.1.2.e heeft op verzoek deelgenomen aan een gesprek over goed werkgeverschap in het kader van Arbeidsmarktcommunicatie. Het doel van de gesprekken is om in algemene zin een beeld te vormen van hoe het IMG zich op de arbeidsmarkt kan profileren. Vorige week was het IMG ook aanwezig op de Banenmarkt. De banenbeurs was drukbezocht en veel bezoekers hebben een formulier ingevuld, waarmee ze aangeven belangstelling te hebben voor werken bij het IMG. In het kader van de arbeidsmarktcommunicatie worden ook analyses op werkgebied gemaakt: waarin onderscheid IMG zich van andere organisaties in de regio? In de OV zal de OR vragen of de onderzoeksresultaten ook met OR gedeeld kunnen worden. Daarnaast zal de OR in de OV vragen naar de status van de strategische personeelsplanning/personeelsschouw.
- Ingekomen stukken:
 - MT-verslagen 24 en 31 mei 2023
 - Agenda bestuursvergadering 8 juni
 - GOR-weekbericht
 - Weekrapportages IMS, Waardedaling + NAM-vergoeding
 - Brief van de bestuurder over de opvolging van Hans Houdijk

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 286 en 310 komen te vervallen. Acties 296, 317 en 318 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

5. Organisatie en besturing

Op 14 juni jl. heeft de OR een update gekregen over de plannen vanuit O&B. Vervolgens heeft de OR een brief gestuurd aan bestuurder met daarin een voorstel over hoe de OR betrokken wil worden in dit traject. De OR zal nu eerst de reactie van de bestuurder afwachten. Mocht het



daadwerkelijk komen tot een tweewerkelijks overleg, dan zal de OR hiervoor een commissie bestaande uit 3 personen instellen..

De OR vraagt zich af hoe concreet het plan met de drie zuilen al is. Het wordt gepresenteerd als een 'denkrichting', maar de OR krijgt signalen dat veel medewerkers, waaronder ook managers, het al als een definitief voorstel zien. De OR zal in de OV aan de bestuurder doorgeven dat in de organisatie al het idee leeft dat dit organisatieplan iets is wat op exact deze wijze ingevoerd gaat worden. De OR vindt dat wanneer dit plan door de werkgroep O&B aan de organisatie wordt gepresenteerd het voor iedereen duidelijk moet zijn dat het een voorstel/een denkrichting gaat en niet om een vaststaand plan.

5.1.2.e heeft contact gelegd met SBI Formaat. Volgende week dinsdag zal een adviseur contact opnemen. De OR wil graag zo snel mogelijk een vervolgspraak met de adviseur, mocht dit niet mogelijk zijn dan zal de OR andere organisaties benaderen of mogelijk de vakbond. De OR wil advies op het proces én op inhoud. Insteek is dat vóór de volgende OR-vergadering het DB van de OR (aangevuld met **5.1.2.e**) een gesprek heeft gehad met de adviseur. Daarnaast overweegt de OR om een dagdeel van de 2-daagse OR-scholing in het najaar te besteden aan O&B, zodat ook de nieuwe OR goed toegerust wordt om dit dossier in behandeling te nemen.

6. Voorbereiden Overlegvergadering

6.1 Procedure werving nieuwe directeur

Het traject voor de werving van een nieuwe directeur zal na de zomer starten. Op dit moment loopt nog de werving voor de interim directie. De OR is uitgenodigd om een klikgesprek te voeren met de twee interim-directeuren en de waarnemend directeur. **5.1.2.e**, **5.1.2.e** en **5.1.2.e** (met **5.1.2.e** als back-up) zullen de gesprekken namens de OR voeren.

De OR heeft zijn wensen ten aanzien van het wervingstraject voor de nieuwe directeur al doorgegeven. In de OV zal de OR vragen of er al een mogelijke kandidaat is.

6.2 Update OR-verkiezingen

De kandidaten voor de verkiezingen zijn bekend gemaakt in de organisatie. Op 3 juli wordt een IMGazet verkiezingsspecial uitgebracht. In de Maandstart zal een eerste exemplaar aan Henk Korvinus overhandigd worden.

6.3 Ontwikkelingen rond PEAG

De OR wacht af wat de bestuurder hierover te melden heeft.

6.4 Signalen vanuit de organisatie

De OR heeft geen signalen om te melden in de OV.

5.1.2.e meldt dat vanuit Communicatie een begin gemaakt is met de voorbereidingen voor de kerstbijeenkomst. Het plan is om dit jaar meer afdelingen bij de organisatie te betrekken. Daarnaast zijn er gesprekken gaande tussen Communicatie en Jong IMG.

7. Overdracht aan de nieuwe OR

De OR heeft geen aanvullingen of opmerkingen bij het overdrachtsdocument dat ter vaststelling voorligt. Het overdrachtsdocument zal direct na de verkiezingsuitslag toegezonden worden aan de nieuwe OR-leden.

In aanvulling op het overdrachtsdocument zal de OR een buddysysteem voor nieuwe en oude OR-leden invoeren. Ieder nieuw OR-lid wordt gekoppeld aan een oud-OR-lid. **5.1.2.e** zal bij Henk Korvinus navragen of oud-OR-leden na hun zittingstermijn hiervoor OR-uren mogen schrijven.



5.1.2.e zal de OR-kandidaten alvast de data voor de overdrachtsbijeenkomst op 20 juli en de kennismaking met Henk Korvinus op 27 juli doorgeven. Tijdens de overdrachtsbijeenkomst is er ruimte voor een kennismaking, de nieuwe leden zullen als toehoorder aansluiten bij de laatste vergadering van de 'oude' OR, een gezamenlijke lunch en de daadwerkelijke overdracht.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

26b.

Actielijst OR 22.06.23

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverbanden binnen het IMG	i.o.v. 5.1.2.e technisch overleg hierover beleggen	5.1.2.e	OR-vergadering	25-5-2022		deels afgerond	5.1.2.e heeft OR bijgepraat over projecten in de OV in januari 2023
316	Werktijdenregeling	Afspraken rond piketdiensten voor AOS-mw opzoeken	5.1.2.e	OR-vergadering	6-8-2023			
319	Signaal FEA's	Beschrijving van situatie dat 3 opeenvolgende senioren hun functie neerliggen doorgeven aan arbocommissie	5.1.2.e	OR-vergadering	22-6-2023			Arbocommissie meldt dit in kader van preventie ziekteverzuim Indien van toepassing kan arbocommissie dit signaal ook meenemen
320	Signaal FEA's	Checken bij Werkvoorbereiding of zich hier een vergelijkbare situatie voordoet - zie actie 319	5.1.2.e	OR-vergadering	22-6-2023			
321	Arbeidsmarktcommunicatie	In OV vragen of onderzoeksresultaten met OR gedeeld kunnen worden.	Allen	OR-vergadering	22-6-2023	6-7-2023		
322	Arbeidsmarktcommunicatie	In OV vragen naar de status van de strategische personeelsplanning/personeelsschouw	Allen	OR-vergadering	22-6-2023	6-7-2023		
323	Organisatie en besturing	Inplannen gesprek tussen adviseur en DB van de OR	5.1.2.e	OR-vergadering	22-6-2023	6-7-2023		



Aan: Ondernemingsraad IMG

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Datum: 21-06-2023

Betreft: informeren over nieuwe tijdelijke directie

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Half juli nemen we bij het IMG afscheid van Hans Houdijk. Ik wil jullie met deze brief graag informeren over het vervolg.

Naast Hans Houdijk vertrekt **5.1.2.e** de huidige programmadirecteur, ook medio augustus. Het huidige als driemanschap opererend directieteam van algemeen directeur, plaatsvervangend directeur en programmadirecteur willen we tijdelijk vervangen tot de start van een nieuwe algemeen directeur. De verwachting is dat dit rond maart 2024 zal zijn. De start van de werving zal na de zomervakantie plaatsvinden.

Op dit moment is **5.1.2.e** plaatsvervangend directeur. Hij zal na het vertrek van Hans Houdijk tijdelijk de positie krijgen van algemeen directeur a.i.. In deze functie krijgt hij alle bevoegdheden die bij de huidige functie van directeur horen. Ook zal hij de personele aansturing van de afdelingsmanagers doen, hieronder valt ook het uitvoeren van de gesprekkencyclus.

Naast de algemeen directeur willen we tijdelijk twee mededirecteuren positioneren. Dit zijn een directeur operatie a.i. (vergelijkbaar met de huidige programmadirecteur) en een directeur organisatieontwikkeling a.i. Gezien de roerige periode waarin wij als IMG nu verkeren vinden wij het belangrijk om organisatieontwikkeling goed te positioneren. De drie directeuren voeren samen de concerndirectie en voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de gehele organisatie.

In de bijlage vinden jullie een overzicht van de verdeling van de werkzaamheden. We gaan er hierbij vanuit dat de inhoudelijke aansturing richting de afdelingen gedaan wordt door de drie verschillende directeuren en de HR aansturing zoals eerder aangegeven gedaan wordt door de algemeen directeur a.i..

We hebben inmiddels twee kandidaten geworven voor de openstaande posities. Een kandidaat start medio juli, de andere kandidaat medio augustus. Zo wordt de continuïteit in de directievoering gegarandeerd. Er zal nog een kennismakingsgesprek met de OR plaatsvinden.

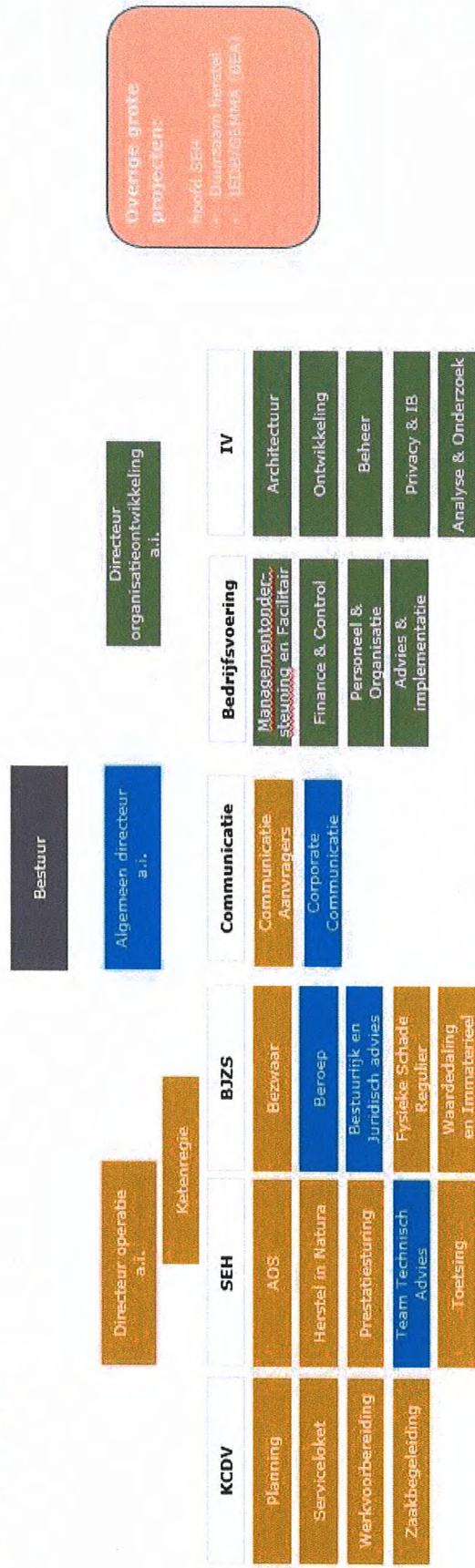
Ik hoop jullie hierbij voldoende te hebben geïnformeerd.

5.1.2.e

H.C.D. Korynus
Voorzitter Bestuur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Bijlage

Voorstel tijdelijk



Overige grote projecten:
 hoofd SEH
 Duurszaam Herstel
 IEDB/CEMEX (DEA)

Projecten:

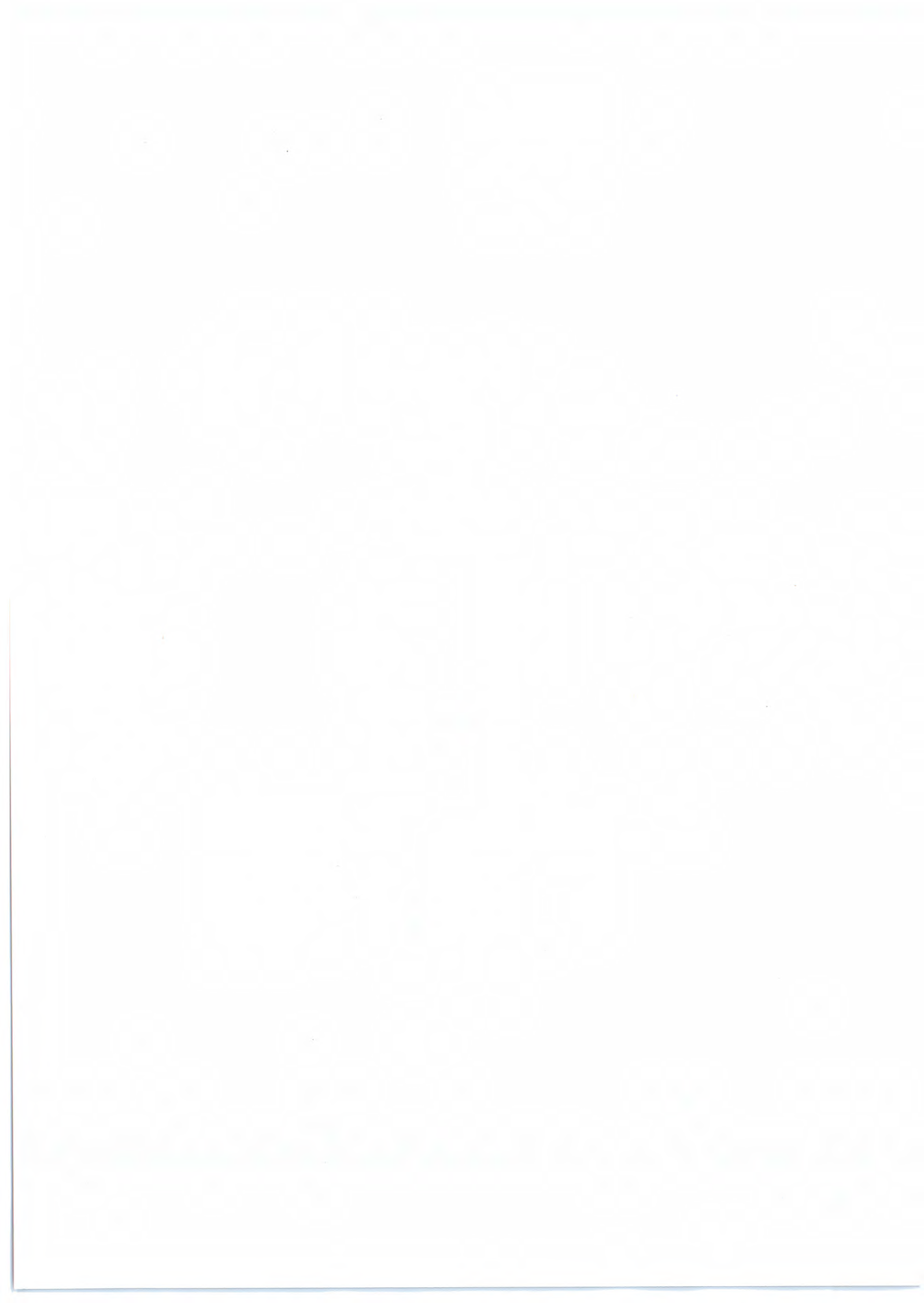
- 1 loket
- innovatie
- Implementatie PEGA 'hard'
- Organisatie & Besturing

Projecten:

- Organisatie & Besturing Forfaitair/AVV
- Implementatie PEGA 'overall'

Projecten:

- Implementatie PEGA 'zacht'
- Organisatie & Besturing



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 6 juli 2023, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.05 - zaal Hinckhearhuis
 Genodigd : OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken <ul style="list-style-type: none"> - terugkoppeling gesprekken met de waarnemend directeur en de interim-directie (kandidaten) - terugkoppeling gesprek met pSG en DG - terugkoppeling DOR 2-daagse 	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	5 OR-verkiezingen en overdracht, stand van zaken <i>De OR bespreekt de aandachtspunten bij de verkiezingen en de overdracht naar de nieuwe OR.</i>	Allen	Ter bespreking
	6 Voorbereiden Overlegvergadering		
10 m	6.1 Organisatie en Besturing <i>De bestuurder informeert de OR over de stand van zaken rond Organisatie en Besturing en de MT 2-daagse op 21 en 22 juni jl.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6.2 Ervaringen met VOB KOW <i>OR en bestuurder bespreken hun ervaringen met het werken met een zgn. "veeg organisatiebesluit" (veeg OB) voor niet-belangrijke (kleine) organisatiewijzigingen.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6.3 Evaluatie Sturingsinformatie <i>In december 2022 heeft de OR onder voorwaarden ingestemd met het gebruik van individuele sturingsinformatie. Recentelijk is onderzocht of de datakwaliteit hoger is dan 95%. OR en bestuurder bespreken of dit gevolgen heeft voor het gebruik van de individuele sturingscijfers.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	6.4 Signalen vanuit de organisatie <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking



5 m	6.5	Terugblik op 3 jaar Ondernemingsraad <i>OR en bestuurder kijken terug naar hoe zij de samenwerking de afgelopen jaren hebben vormgegeven en hebben ervaren.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7	Afscheid vertrekkende OR-leden <i>De OR staat stil bij het einde van de zittingstermijn van de OR in de huidige samenstelling.</i>	5.1.2.e	Ter bespreking
5 m	8	Sluiting	5.1.2.e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	6 juli 2023, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.05 - zaal Hinckhearhuis
Aanwezig	:	OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld

3. Actualiteit en ingekomen stukken

terugkoppeling gesprekken met kandidaten voor de interim-directie

Een delegatie van de OR heeft een gesprek gevoerd met 5.1.2.e en de twee interim-directeuren. 5.1.2.e zal na het vertrek van Hans Houdijk de positie van waarnemend directeur invullen. Er is een globale taakverdeling opgesteld tussen de 3 directeuren, maar de exacte verdeling moet nog vormkrijgen. Het streven is om zo snel mogelijk duidelijkheid te creëren voor de organisatie.

terugkoppeling gesprek met pSG en DG

Een delegatie van de OR is in gesprek gegaan met 5.1.2.e (pSG) en 5.1.2.e (DG). Dit was een vervolg op het gesprek in februari 2023. Ze hebben afgesproken om voortaan 2x per jaar een overleg in te plannen tussen de OR IMG, de pSG en DG.

In het gesprek heeft de delegatie duidelijk aangegeven wat de OR vindt van de huidige ontwikkelingen en wat de onzekere situatie betekent voor de IMG-medewerkers en de aanvragers. De boodschap is duidelijk aangekomen. Daarnaast heeft de OR het belang van de onafhankelijke positie van het IMG – de ZBO-status – benadrukt.

Vijlbrief wil een vervolg geven aan het gesprek in Loppersum over de cultuur binnen de uitvoeringsorganisaties. De OR zou graag bij deze gesprekken aanwezig willen zijn, al is het alleen maar om er op te wijzen dat veel IMG-medewerkers zelf Groningers zijn. In de OV zal de OR navragen of tijdens het werkbezoek van de staatssecretaris in september de OR en de medewerkers ook opgenomen zijn in zijn programma. De DG en pSG hebben de OR tevens uitgenodigd met een voorstel te komen voor een gesprek met de klankbordgroep.

terugkoppeling DOR 2-daagse

Tijdens de 2-daagse is het nieuwe DB van de DOR benoemd. 5.1.2.e heeft de OR hier schriftelijk geïnformeerd. Daarnaast zijn er twee werkgroepen ingesteld: de werkgroep Strategie en ambtelijk vakmanschap en de werkgroep Sociale Veiligheid. 5.1.2.e heeft voor de OR IMG een plekje gereserveerd in de 2^e werkgroep.

Ingekomen stukken

- Weekrapportages Fysieke schade, Waardedaling en NAM-vergoeding
- Brief over hoe het IMG verdere invulling zal geven aan Bewust Belonen binnen de kaders die het Rijk schetst.
- Agenda bestuursvergadering van 29 juni 2023
- DOR: Overzicht structuur, prioriteiten en motto & waarden van de DOR EZK



- De Bestuursraad EZK meldt dat er in aanvulling op de tijdelijke wet Groningen noodmaatregelen worden getroffen voor mensen die in een schuldsituatie zitten. In september moeten gemeenten lokale plannen opstellen. Deze worden breed opgepakt, met aandacht voor leefbaarheid en sociale weerbaarheid in de provincie Groningen.
- GOR: De GOR heeft met bonden gesproken over Bewust Belonen, de nieuwe ambtseed voor Rijksambtenaren en het onderzoek naar juiste (=gelijke) beloning voor arbeidskrachten binnen het Rijk.

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 319, 320 en 323 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

5. OR-verkiezingen en overdracht, stand van zaken

De verkiezingen leven overduidelijk onder de collega's. Verschillende collega's hebben hun verbazing uitgesproken over het feit dat er 11 stemmen uitgebracht moeten worden. Zowel in de Maandstart, in de Verkiezingsspecial en ook in de uitnodigingsmail staat duidelijk vermeld dat iedere kiezer 11 stemmen moet uitbrengen (of één blanco stem).

In de vorige OV heeft de bestuurder positief gereageerd op het verzoek of oud-OR-leden voor een bepaalde periode OR-uren kunnen blijven schrijven, zodat zij de nieuwe OR-leden kunnen begeleiden bij het OR-werk. Hoe het buddy-systeem in de praktijk invulling zal krijgen is ook afhankelijk van de wensen van de nieuwe OR.

Het overdrachtsdocument is bijna klaar. Waar nodig kunnen nog input aangeleverd worden en **5.1.2.e** zal het overzicht "actuele onderwerpen" na vandaag verder aanvullen. Het merendeel van het overdrachtsdocument kan de nieuwe OR gebruiken bij een volgende wisseling.

Advies voor de nieuwe zittingsperiode: in het begin van de nieuwe OR afkortingen zoveel mogelijk vermijden!

6. Voorbereiden Overlegvergadering

6.1 Organisatie en Besturing

Gisterochtend is er een gesprek geweest met een adviseur van SBI Formaat. Een van haar eerste vragen was of er een actuele tijdsplanning is. De OR heeft geen andere planning dan wat in de presentatie op 14 juni is gedeeld. Via **5.1.2.e** is een actuele planning opgevraagd.

Afhankelijk van hoe de planning er uit ziet, zal de OR eerst de adviseur uitnodigen in de 2-daagse OR-scholing of starten met een Servicecontract met de adviseur. (Bij een Servicecontract worden alleen de benutte uren gefactureerd.)

6.2 Ervaringen met VOB KOW

In de OV kan de OR zijn ervaringen met het werken met een zgn. "veeg organisatiebesluit" (veeg OB) voor niet-belangrijke (kleine) organisatiewijzigingen delen met de bestuurder. De ervaringen van de OR met het veeg OB zijn overwegend positief. Aandachtspunten voor de OR zijn bewaken dat met kleine organisatiewijzigingen niet voorgesorteerd wordt op Organisatie & Besturing en dat wijzigingen in de organisatie ook daadwerkelijk vastgelegd worden als een organisatiebesluit.

6.3 Evaluatie instemmingsverzoek Sturingsinformatie

In de brief aan de OR over de evaluatie staat dat de datakwaliteit inmiddels minimaal 95% bedraagt, maar het is voor de OR niet helemaal duidelijk hoe ze de betrouwbaarheid gemeten hebben en hoe dit percentage tot stand is gekomen. Daarnaast valt het op dat veel datavelden niet rapporteerbaar zijn vanuit de bron en/of niet aanwezig zijn in SAS (het informatiesysteem achter MIRA). De OR vraagt zich af of dit in de toekomst wel zo zou moeten zijn en welke acties hierop worden ondernomen.



Op dit moment is alleen de productie per medewerker bij BJZS Fysieke Schade meetbaar, het onderzoek naar de datakwaliteit heeft ook alleen betrekking op dit kleine stukje. Het lijkt de OR niet terecht dat op basis hiervan nu een akkoord wordt gegeven voor het betrekken van de individuele sturingscijfers in de personeelsgesprekken van medewerkers van alle afdelingen.

De OR besluit dat naast alle eerdergenoemde bezwaren de aanlevertermijn van de brief te kort is om als OR een goed onderbouwd oordeel te vellen over de evaluatie. De OR zal dit in de OV aangeven bij Henk Korvinus.

6.4 Signalen uit de organisatie

De Tijdelijke wet Groningen is per 1 juli gewijzigd door de toevoeging van artikel 13. Dit betekent dat de afhandeling van een dossier nu binnen 8 weken moet zijn afgerond, tenzij er een deskundige bij betrokken is, dan ligt de termijn op 12 weken. Dit gold per 16 mei al voor lopende dossiers. Daarnaast hebben aanvragers nu recht hebben op juridische en bouwkundige ondersteuning. Binnen de organisatie is op geen enkele manier aandacht besteed aan het informeren van medewerkers over deze wijzigingen en de gevolgen die het heeft. De OR vraagt zich af of de organisatie wel al ingericht is op deze wijzigingen.

6.5 Terugblik op 3 jaar Ondernemingsraad

De OR kijkt positief terug op de 3 jaar durende samenwerking met de bestuurder. De OR prijst de open en transparante communicatie en heeft het gevoel goed en tijdig geïnformeerd en betrokken te zijn. Positief zijn ook de technische overleggen en de introductie van het veeg OB.

Voor de komende jaren hoopt de OR dat naast de bestuursvoorzitter ook de directeur, als MT-lid, nauw betrokken zal blijven bij de Overlegvergaderingen en het OR-werk.

7. Afscheid vertrekkende OR-leden

De OR-leden nemen na drie intensieve jaren afscheid van elkaar. 5.1.2.e houdt een afscheidsspeech met speciale aandacht, en een cadeau, voor de OR-leden die zich niet herkiesbaar stellen voor een volgende termijn.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



AAN: ONDERNEMINGSRAAD IMG

DATUM : 29 JUNI 2023

BETREFT: INKLEURING KADERS BEWUST BELONEN

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Tot op heden passen we de Rijkskaders en reeds vastgestelde richtinggevende uitspraken toe bij Bewust Belonen. We merken dat deze kaders ruim zijn geformuleerd. En er is behoefte aan verdere inkleuring van deze kaders ter bevordering van uniformiteit.

Met deze brief wordt de Ondernemingsraad geïnformeerd over de besluiten van het MT over de inkleuring van de kaders.

Achtergrond

Tijdens de bespreking van 'Bewust Belonen 2022' in het MT eind vorig jaar is de wens uitgesproken de kaders meer in te kleuren ter bevordering van de uniformiteit. Ook is al een aantal suggesties gedaan, welke meegenomen zijn in de verdere wijze van besluitvorming rondom Bewust Belonen. Deze suggesties waren:

- Ambtelijke medewerkers die minimaal 1 jaar in dienst zijn bij IMG kunnen in aanmerking komen voor een bewuste beloning;
- In de hoogte van de bewuste beloning rekening houden met de periode van inzet;
- In de hoogte van de bewuste beloning rekening houden met de impact van de prestatie;
- Hoe hoger ingeschaald, hoe meer verwacht mag worden van de medewerker. Dit mag tot uiting komen bij de toekenning van Bewust Belonen;
- Hanteren van een standaard waar gemotiveerd van afgeweken kan worden;
- Eenzelfde vast bedrag hanteren voor medewerkers die in het voorgaande jaar al een bewuste beloning hebben ontvangen;
- Teamprestaties worden bij voorkeur gevierd;
- Jaarlijks in het MT een moment om te kalibreren behouden op inhoud en proces.

Deze suggesties en de ervaringen van voorgaande jaren zijn meegenomen in de verdere inkleuring van de kaders Bewust Belonen. Met deze inkleuring blijft de toepassing van Bewust Belonen overigens conform de Rijkskaders.



Besluiten

De suggesties die eind 2022 zijn gedaan worden vanaf 2023 gehanteerd. En op de volgende punten heeft het MT IMG besluiten genomen die aansluiten bij deze suggesties:

1. Principes voor toekenning van een bewuste beloning te hanteren;
2. Factor van een maandsalaris in geval van een individuele beloning;
3. Jaarlijks proces Bewust Belonen

Toelichting

Aanpassing principes voor de toekenning van een bewuste beloning

Om te bepalen of en in welke mate een medewerker in aanmerking komt voor een bewuste beloning wegen de volgende punten mee:

- Wat is de bijdrage die de medewerker levert aan afdeling brede activiteiten of organisatie brede opgaven;
- Naast het resultaat is het gedrag van de medewerker een belangrijk criterium. Daarbij gaat het om samenwerking, wendbaarheid, flexibiliteit, aanpassingsvermogen, nieuwsgierigheid (naar de ander en het andere onderwerpen/thema's), prioriteren, ondernemingszin en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de IMG organisatie;
- Onder welke omstandigheden is een prestatie tot stand gekomen, bijvoorbeeld extra inzet/belasting;
- Wat is de duur van de periode van de prestatie;
- Wat is de kwaliteit van de prestatie;
- Wat is de impact van de prestatie;
- Reikwijdte van de prestatie-> Team / afdeling / organisatie;
- Leiderschap getoond om een verandering/wijziging door te voeren;
- Extra taak/klus op zich genomen.

Aan de hand van deze punten is onderscheid te maken in onderstaande categorieën:

Gradatie	Omschrijving	Beloning
1	Een medewerker heeft een extra bijdrage geleverd en is hiermee zeer initiatiefrijk geweest binnen de functie. Afhankelijk van de duur van de omstandigheden; indicatief 3 - 6 maanden.	<i>factor 0,25</i>
2	Een medewerker - is onder zeer moeilijke omstandigheden (werk gerelateerd) normaal blijven functioneren; - heeft een collega('s) in dergelijke omstandigheden geholpen of is ingesprongen wanneer dat nodig is;	<i>factor 0,5</i>



	- heeft binnen zijn normale werkzaamheden een bijzondere prestatie neergezet; Afhankelijk van de duur van de omstandigheden; indicatief 6 - 9 maanden.	
3	Een medewerker doet deskundigheid op waardoor zijn competenties/talenten/vaardigheden aantoonbaar toenemen (coaching, projectleiderschap), waardoor hij ook op andere manieren inzetbaar wordt en ook daadwerkelijk ingezet is. Afhankelijk van de duur van de omstandigheden; indicatief 6 maanden.	<i>factor 0,75</i>
4	Er is sprake van uitzonderlijk brede en langdurige inzetbaarheid naast de functieomschrijving. Iemand stijgt boven zichzelf uit t.o.v. de functieomschrijving. Indicatief voor de duur van 1 jaar.	<i>factor 1</i>

Met deze categorisering wordt ontwikkeling ter bevordering van duurzame inzetbaarheid hoger beloond dan extra presteren binnen de functie.

Factor in geval van een individuele eenmalige uitkering

Het Rijksbeleid geeft twee soorten mogelijkheden waarop een eenmalige individuele beloning toegekend kan worden; 1. Een factor van het maandsalaris, 2. Een vast bedrag tussen €250,- en € 2.500,- bruto.

In voorgaande jaren werden voornamelijk eenmalige bewuste beloningen toegekend aan de hand van een factor van het maandsalaris. Een enkele keer werd gekozen voor een vast bedrag.

Ten behoeve van eenduidigheid is besloten in principe een factor van een maandsalaris te hanteren. De hoogte van de factor is meegenomen in bovenstaande categorisering.

Proces

Net als voorgaande jaren is het gedurende het hele jaar mogelijk bewuste beloningen toe te kennen. Hoewel deze mogelijkheid bestaat, leert de ervaring dat de toekenning van Bewust Belonen voornamelijk plaats vond in Q4, middels een organisatie brede exercitie.

Om bewust belonen gedurende het jaar te stimuleren is besloten de volgende processtappen te hanteren:

- Per kwartaal wordt door P&O-adviseur Bewust Belonen onder de aandacht gebracht. En waar nodig kan dit tijdens bila's worden besproken;
- Op afdelingsniveau zal worden gekalibreerd bij de toepassing van Bewust Belonen;



- Besluitvorming ten aanzien van de toekenning van bewuste beloningen ligt bij de Afdelingsmanager van de betreffende medewerker;
- Gedurende het jaar zal de toepassing van Bewust Belonen door P&O worden getoetst aan de hand van de kaders en vastgestelde inkleuring hiervan;
- Jaarlijks wordt in Q4 een organisatie breed beeld, inclusief analyse, aangeleverd voor het MT IMG.
- In Q4 2023 wordt door het MT IMG gereflecteerd op proces en toepasbaarheid van de vastgestelde inkleuring van de Kaders.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet

5.1.2.e

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



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 augustus 2022, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Cascade, vergaderruimte 4.7.07
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Senior P&O-adviseur: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2.e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 30.06.22	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	6 Hybride werken - met 5.1.2.e <i>De bestuurder heeft schriftelijk gereageerd op het besluit van de OR om niet in te stemmen met het instemmingsverzoek Hybride werken. Breekpunten voor de OR waren de opzet van de evaluatie en voor de rol van de managers bij de implementatie van het hybride werken.</i>	Hans	Ter bespreking
10 m	7 Instemmingsverzoek Stuurinformatie <i>Een aantal productieafdelingen wil graag weer inzicht hebben in individuele stuurcijfers. De regeling waarin omschreven staat welke informatie met welk doel aan het systeem onttrokken wordt, wordt ter instemming aan de OR voorgelegd.</i>	Hans	Ter instemming
5 m	8 Instemmingsverzoek Verzuimprotocol <i>In het verzuimprotocol staat omschreven welke procedure(s) medewerkers en managers moeten volgen bij een verzuimmelding en wat hun rechten en plichten zijn.</i>	Hans	Ter instemming
5 m	9 Instellen veeg OB <i>De bestuurder wil graag organisatiewijzigingen die niet instemmings- of adviesplichtig zijn aan de OR voorleggen in een zgn. 'veeg OB'. Globale uitleg aan de OR hoe dit in de praktijk toegepast kan worden.</i>	Hans	Ter informatie



10 m	10	Update Personeelsschouw <i>Evaluatie van de pilot(s) en vooruitblik op de organisatiebrede personeelsschouw.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
5 m	11	Opleidingsbeleid <i>Er is een schriftelijke reactie gegeven door de bestuurder op de vragen van de OR over het opleidingsbeleid binnen het IMG.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	12	Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	13	Sluiting	5.1.2.e	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	25 augustus 2022, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Adviseur P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening

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

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit

- Het IMG volgt uiteraard de cao Rijk betreffende de **werk- en rusttijden**. Of voor de bemensing van de steunpunten een aparte regeling moet worden opgesteld wordt nog nader onderzocht.
- In verband met de gespannen situatie op de arbeidsmarkt is het **vacaturekader EZK** aangepast: na de fase 'van werk naar werk' worden vacatures gelijktijdig intern en extern opengesteld.
- Bij Immateriële Schade (IMS) is een fout geconstateerd; de module die controleerde of er al een aanvraag bij de NAM liep werkte niet. Het IMG heeft dit zelf naar buiten gebracht en aan betrokken aanvragers is een oplossing aangeboden. Intussen wordt onderzocht hoe dit heeft kunnen gebeuren
- De voorbereidingen voor de **uitbereiding vaste vergoeding** zijn in volle gang. De planning is een behoorlijke puzzel: het informeren van de staatssecretaris en de Tweede Kamer, de interne voorbereidingen en het communicatietraject naar de buitenwacht.
- **Waardevermeerderingsregeling: 5.2.1**
[Redacted]
- De **secretaris-generaal EZK** heeft vrij plotseling haar portefeuille neergelegd. Hierover staat een bericht op het intranet van RVO.
- In de nieuwe cao is een **pilot 'feestdagen wisselen'** opgenomen. RVO doet hieraan mee. De OR informeert of het IMG hier ook aan deelneemt. Hierover is binnen bestuur en MT (nog) niet gesproken.
- Bij de **introductiebijeenkomsten** zijn niet langer vertegenwoordigers vanuit afdelingen en andere organisatieonderdelen betrokken, ook niet vanuit de OR. De OR vindt dit een gemis.
5.1.2.e neemt hierover contact op met de IMG Academie.

4. Vaststellen OV-verslag 30.06.22

Het OV-verslag wordt vastgesteld.

5. Actie-/besluitenlijst

Acties 165, 196, 197, 199 en 200 zijn afgerond. De actielijst wordt aangepast.

6. Hybride werken - met 5.1.2.e

De OR heeft niet ingestemd met het instemmingsverzoek Hybride werken. Breekpunten voor de OR waren de opzet van de evaluatie en de rol van de managers bij de implementatie van het hybride werken. De bestuurder heeft schriftelijk gereageerd op het besluit van de OR. Daarnaast zijn 5.1.2.e en 5.1.2.e samen met een aantal vertegenwoordigers vanuit de OR aan de slag gegaan met het concretiseren van de evaluatie. Er is samen met een arbeidspycholoog een enquête opgesteld om medewerkers te bevragen over hun ervaringen met en tevredenheid over het hybride werken. Deze enquête wordt ingezet als nulmeting.

Ten aanzien van de nulmeting geeft de OR aan het belangrijk te vinden dat niet alleen de tevredenheid van individuele medewerkers wordt gemeten, maar ook wordt onderzocht hoe de uitvoering van het hybride werken loopt: zijn er afspraken gemaakt, hoe ziet het hybride werker er binnen de verschillende afdelingen en teams uit?

In het informeel overleg is kort gesproken over de rol van de managers bij de implementatie van het hybride werken. Hans Houdijk heeft toen gevraagd of de OR wil meedenken hoe de rol van de manager verstevigd/ondersteund kan worden. De OR heeft eerder voorgesteld op iedere afdeling een medewerker aan te wijzen als 'ambassadeur Hybride werken' en brengt dit voorstel opnieuw onder de aandacht.

5.1.2.e geeft aan dat in de nulmeting ook de rol van de managers aan bod komt. Zij stelt voor afhankelijk van de uitkomst van de enquête te bepalen welke verdere acties te ondernemen:

- Als medewerkers tevreden zijn met hoe het hybride werken op hun afdeling vormgegeven wordt, dan is geen verdere actie nodig.
- Als er organisatiebreed ontevredenheid is, dan is het noodzakelijk om in gesprek te gaan met managers en medewerkers. Ook het voorstel voor het aanstellen van ambassadeurs komt dan in beeld.
- Als de ontevredenheid alleen binnen bepaalde afdelingen/teams speelt, dan kan aan het betreffende team ondersteuning op maat geboden worden vanuit een daarvoor opgericht loket.

5.1.2.e heeft uitvraag gedaan onder de managers of zij zelf vinden dat zij goed vorm kunnen geven aan hybride werken binnen hun team. De meeste managers geven aan dat zij hierbij geen problemen ondervinden. 5.1.2.e benadrukt dat managers een breed takenpakket hebben, waarin de menselijke factor een belangrijke rol speelt. Hij wil niet het onderwerp 'hybride werken' een status aparte geven, maar liever inzetten op het in zijn algemeenheid in staat stellen van managers tijd en aandacht te hebben en te geven aan hun medewerkers.

Hoe nu verder:

Aan het evaluatietraject is vorm gegeven met de nulmeting als startpunt. Na de nulmeting zullen afspraken gemaakt moeten worden over vervolgmetingen: waar komt de focus te liggen en welke focus wordt aangebracht in de vervolgvragenlijsten. 5.1.2.e en 5.1.2.e zouden dit vervolgttraject graag samen met 5.1.2.e ingaan. De interventies ten aanzien van de rol van de managers zijn afhankelijke van de uitkomst van de nulmeting.

Hans Houdijk vraagt of de OR met deze nieuwe informatie en afspraken voldoende vertrouwen heeft in een succesvolle implementatie van het hybride werken binnen het IMG. De OR zal het instemmingsverzoek opnieuw in behandeling nemen en bespreken in de eerstvolgende OR-vergadering.

7. Instemmingsverzoek stuurinformatie

In de vorige OV heeft de OR uitgelegd waarom de OR een uitgewerkte regeling voor het gebruik van stuurinformatie zeer belangrijk acht. Aan deze oproep is gevolg gegeven: de benodigde informatie is bijeengebracht in een instemmingsverzoek en besproken in een technisch overleg op 4 augustus jongstleden. Daarna heeft een vervolgoverleg plaatsgevonden in kleiner comité en is op basis van feedback van de OR het instemmingsverzoek aangepast en aangevuld. Het enige wat nu nog ontbreekt is de DPIA. De bestuurder geeft dat de DPIA binnen twee weken afgerond moet zijn.

OR en bestuurder hopen in de volgende OV het instemmingstraject te kunnen afronden.

8. Instemmingsverzoek Verzuimprotocol

Het verzuimprotocol is besproken in het Arbo-overleg, voorafgaand aan de OV-vergadering. De OR kan zich vinden in het Verzuimprotocol. Daarnaast gaf de OR aan dat er een instemmingsverzoek met betrekking tot de 20-dagen melding loopt bij de DOR. Het verzuimprotocol sluit aan bij de huidige werkwijze en wet- en regelgeving. Indien nodig zal het Verzuimprotocol worden aangepast als gevolg van de uitkomst van het instemmingsverzoek dat nu voorligt bij de DOR.

9. Instellen 'veeg OB'

In navolging van RVO wil ook het IMG graag een veeg OB willen instellen om kleine(re) organisatiewijzigingen halfjaarlijks volgens een vast format te bundelen, af te stemmen met DGO en voor te leggen aan de OR. De OR-voorzitter en 5.1.2.e hebben via de e-mail contact gehad hoe in de praktijk geborgd wordt dat de OR tijdig een standpunt kan innemen over deze kleine organisatiewijzigingen. Afgesproken is dat de OR in een vroeg stadium geïnformeerd wordt over de organisatiewijzigingen, zodat OR en bestuurder samen kunnen bepalen of het een wijziging is voor in het veeg OB of dat er een apart adviestraject moet worden opgestart.

10. Update Personeelsschouw

In juni heeft een pilot plaatsgevonden binnen de teams Informatievoorziening (IV), het projectbureau, Managementondersteuning (MO), Herstel in Natura (HiN) en Planning. Aan de hand van het HR3P-model zijn de prestaties en potentie van medewerkers binnen en buiten de functie op de korte en lange termijn in kaart gebracht. Het doel hierbij was om de kwaliteiten van het team in beeld krijgen, niet het beoordelen van de prestaties/kwaliteiten van individuele medewerkers.

Inhoudelijk valt op dat 55% van de medewerkers overeenkomstig de afspraken presteert, met potentie om door te groeien. De kwaliteit is prima op orde, de teams zijn nog niet uitgeleerd en er zijn relatief weinig onderpresteerders. De OR plaatst de kanttekening dat dit beeld gevormd is door het oordeel van de managers; medewerkers zouden hier anders over kunnen denken.

Een risico bij het positieve beeld is dat door uitstroom de kwaliteit van het team kan dalen. Het is een uitdaging voor het IMG om medewerkers te behouden, de kwaliteit binnen de teams te bewaken en bij het verder ontwikkelen van de organisatie de potentie van medewerkers hierop aan te laten sluiten. Gespreksvoering op individueel en op team niveau is hierbij een must. Er is hierbij een belangrijke rol weggelegd voor zowel de manager als de medewerker.

Managers geven terug dat zij door de personeelsschouw een goed beeld hebben gekregen van het team. Goede procesbegeleiding is erg belangrijk en de aanwezigheid van managementinformatie helpt om verdieping aan te brengen. Wel is duidelijk dat er meerdere sessies nodig zijn om tot een goede schouw te komen, het vraagt dus wel een tijdsinvestering.

Voor de ene manager zal een personeelsschouw meer nieuwe inzichten geven dan voor de ander; niet iedere manager heeft even veel feeling met het begeleiden van medewerkers en een even goed beeld van zijn team. Dit heeft ook te maken met de grootte van de teams, de span of control van de manager, diens persoonlijkheid en diens ervaring (binnen het IMG). Vanuit P&O zal hier in worden ondersteund. De OR zou graag zien dat er meer focus komt te liggen op de mensen-kant van de manager. Hans Houdijk vindt het echter ook belangrijk dat een leidinggevende inhoudelijke kennis bezit en inhoudelijke sturing en advies aan zijn medewerkers kan geven. De OR is van mening dat een leidinggevende voor de inhoudelijke sturing en advies meer op zijn/haar senior medewerker zou moeten vertrouwen, zodat de leidinggevende minder zelf inhoudelijk bezig is en zo meer tijd over heeft voor sturing/advies/gesprekken met de medewerkers. Een aantal leidinggevendenden hebben het nu te druk om letterlijk en figuurlijk aanspreekbaar en bereikbaar te zijn voor medewerkers op de afdeling.

De volgende stap is de kwalitatieve schouw te koppelen aan het Strategische Personeelsplanning en daarmee het formatieplan. Aan de hand van de strategische agenda kan de benodigde kwaliteit en kwantiteit voor het IMG in kaart worden gebracht. In september komt een voorstel waarin de

opgehaalde informatie terug komt. Dit voorstel gaat eerst naar het MT en daarna naar de OR. Dit omvat ook een voorstel voor een organisatiebrede schouw.

De OR informeert of de uitkomst van de schouw ook gekoppeld wordt aan de opleidingsplannen. Dit is zeker de bedoeling, in de pilot zijn al de eerste stappen gezet. Hans Houdijk geeft aan dat er best veel opleidingsbudget binnen het IMG nog niet benut wordt. Het voornemen is om hier meer op te gaan sturen.

De toekomst van het IMG is onzeker; het blijft lastig om heel concrete voorspellingen te doen over de toekomst van de organisatie, maar een aantal dingen weten we wel. Er is een trend naar automatisering, de lastige dossiers blijven over, medewerkers zullen in de toekomst voornamelijk complexe zaken behandelen. In oktober gaan bestuur en MT in gesprek over de reikwijdte en taakstelling van het IMG. Ook dit zal nieuwe inzichten geven over de toekomst van de organisatie.

De organisatiebrede personeelschouw zal geen eenmalige actie zijn, maar een periodieke cyclus. P&O is tevreden met de systematiek van HR3P, deze systematiek zal dan ook gebruikt worden voor de volgende schouw.

De eerste indruk van de OR is positief, het lijkt alsof de pilot goede dingen heeft opgeleverd. De OR laat het even bezinken en mogelijk volgt er later nog een terugkoppeling richting 5.1.2.e

11. Signalen vanuit de organisatie

De OR heeft signalen gekregen dat de werkdruk bij de medewerkers van de afdeling Bezwaar en Beroep erg hoog is en vraagt de bestuurder om een plan van aanpak. MT en Bestuur zijn zich bewust van de hoge werkdruk en beraden zich op actie.

12. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Actielijst OV

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
70	Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?	5.1.2.e
165	Uitvoeringsmodellen IMG	5.1.2.e deelt slide met de OR	5.1.2.e
196	Scholingsbeleid	Vragen hierover schriftelijk toezenden aan de bestuurder	OR
197	Stuurinformatie	Opmerkingen bij de memo schriftelijk toezenden aan de bestuurder	OR
198	Interne fraude	medewerkers wijzen op rechten en plichten , vindbaar in cao	5.1.2.e
199	Commissie Bijzondere Situaties	managementsamenvatting toezenden aan OR	5.1.2.e
200	Organisatie en besturing	Sheets van 5.1.2.e toezenden aan de OR	5.1.2.e

28c.

Datum: 21-6-2022

Betreft: Instemmingsverzoek Hybride Werken

Geachte meneer Houdijk, beste Hans,

Op 18 mei 2022 is op grond van artikel 27 lid 1 sub d van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan de Ondernemingsraad IMG (OR) advies gevraagd over het voorgenomen besluit met betrekking tot het Hybride Werken.

De OR van IMG kan op dit moment niet instemmen met het voorliggende verzoek over de implementatie van Hybride Werken. Hiervoor zijn twee redenen:

- In het voorstel wordt aangegeven dat het IMG over twee maanden het ingevoerde beleid wil gaan evalueren. Er ontbreekt echter wat er precies geëvalueerd wordt: Wanneer is dit beleid een succes? Welke KPI's wil het IMG gaan meten en waar ligt de drempel voor succes? De OR is uitgenodigd om mee te denken over de evaluatie en werkt hier graag aan mee. Echter om een goede evaluatie te doen is het van belang om vooraf inzicht te krijgen in de doelen van de organisatie en dit gekozen beleid. De OR hoort graag wat de succesfactoren zijn en hoe deze geëvalueerd worden: Is er 'stip aan de horizon' die we nastreven? Wat is doorslaggevend voor het succes, is de productie bepalend of is het medewerkersgeluk bepalend? Of een mix van beiden?
- In het voorstel wordt aangegeven dat het zwaartepunt van de implementatie bij de (afdelings-)managers gelegd wordt. Deze moeten het gesprek aan gaan, afspraken maken, controleren of het beleid tot het juiste resultaat leidt en medewerkers enthousiasmeren. De OR ziet hier een groot risico. Managers ervaren een enorme werkdruk waarbij door invoering van dit beleid hun takenpakket nog groter wordt. De OR hoort graag hoe het IMG borgt dat managers voldoende tijd en ruimte hebben om dit nieuwe beleid succesvol te implementeren. Welke taken laten managers liggen? Hoe gaat het IMG hen hierbij ondersteunen? Hoeveel prioriteit heeft de invoering van dit nieuwe beleid ten opzichte van andere managementtaken? Hoe voorkomt het IMG dat er (grote) verschillen tussen afdelingen ontstaan? Hierin is ook de koppeling met het voorgaande punt te maken: doordat onduidelijk is waarop geëvalueerd wordt is ook onduidelijk waarop managers moeten sturen. De OR ziet graag een nader uitgewerkt plan waarin deze zorgen weggenomen worden.

De OR ontvangt graag op beide punten een nadere toelichting en uitwerking van het gekozen beleid, zodat zij alsnog in kan stemmen met het instemmingsverzoek Hybride Werken. In de tussentijd blijven we als OR graag actief betrokken bij dit onderwerp om de kans op het succesvol implementeren van dit beleid zo groot te maken.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e

Voorzitter

5.1.2.e

5.1.2.e

Secretaris

28d.

VERZUIMPROTOCOL



Conceptversie: augustus 2022
Eigenaar: P&O

Inleiding

Rondom het onderwerp ziekteverzuim zijn vele betrokkenen voor wie het belangrijk is dat de goede stap op het juiste moment genomen wordt. Het doel van dit verzuimprotocol – dat aansluit bij de brede richtlijn rondom ziekteverzuim in het verzuimprotocol van EZK - is om praktische informatie over verzuim overzichtelijk bij elkaar te brengen voor managers en medewerkers. Er wordt helder gemaakt welke betrokkenen er zijn en wat hun rol is in de processen met betrekking tot verzuim, verzuimbegeleiding en re-integratie. En mochten er nog vragen over blijven, dan kun je altijd terecht bij je P&O adviseur.

Eigen Regie Model

De Wet Verbetering Poortwachter vormt de basis voor het verzuimprotocol. Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen, met de bedrijfsarts, inspannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Preventie speelt daarin ook een belangrijke rol, voorkomen is immers beter dan genezen. Om dat te bewerkstelligen hanteren we bij IMG het Eigen Regie Model. Dit model gaat uit van de positieve gedachte dat werknemers het liefst productief willen zijn. Als dat niet lukt, om wat voor reden ook, is een gesprek met de manager op korte termijn het beste middel om onnodig ziekteverzuim te voorkomen. Met elkaar spreken over welbevinden mag immers vanzelfsprekend zijn. Daar waar verzuim niet te voorkomen is vraagt het Eigen Regie Model van zowel de manager als de medewerker een actieve houding ten aanzien van het verzuimtraject en de re-integratie. Door open communicatie en met wederzijds respect nemen de medewerker en de manager samen de verantwoordelijkheid om verzuim te voorkomen en om zorg te dragen voor eventuele adequate re-integratiestappen.

Sociaal Medisch Team

Om de manager en medewerker te ondersteunen bij verzuimpreventie en verzuimbegeleiding heeft IMG een sociaal medisch team. Dit team bestaat uit de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de re-integratie adviseur en de vertrouwenspersoon. Deze experts kunnen elk op hun eigen terrein de manager en de medewerker tijdens het proces adviseren. Ook P&O biedt hierin begeleiding. Als IMG zijnde hebben we oog voor maatwerk, zo ook bij verzuim. Om verzuimbegeleiding en re-integratiestappen zo concreet mogelijk toe te spitsen op de specifieke verzuimsituatie maken we gebruik van multidisciplinair overleg. Tijdens een dergelijk overleg kan de manager aan alle experts van het sociaal medisch team tegelijkertijd advies vragen, de medewerker kan indien gewenst ook bij dit overleg aansluiten. Een multidisciplinair overleg kan op initiatief van de manager of de medewerker gepland worden, P&O heeft hierin een signalerende rol. Zo voorkomen we samen dat verzuim langer duurt dan nodig, en dat re-integratie adequaat plaatsvindt. Het multidisciplinair overleg vindt dus plaats in kleine kring, toegespitst op een concreet vraagstuk. Daarnaast spreekt het MT IMG twee maal per jaar met het sociaal medisch team. Tijdens dit beleid-SMT deelt het sociaal medisch team met het MT IMG de algemene ontwikkelingen en signalen op het gebied van verzuim. Zo borgen we dat we ook op organisatie niveau inspelen en anticiperen op trends die er zijn.

Het staat een ieder te allen tijde vrij, ook preventief, om contact op te nemen met de experts van het sociaal medisch team. De contactgegevens van het sociaal medisch team zijn te vinden op PLEK. Ze staan klaar om te helpen!

Voor wie

Dit verzuimprotocol is van toepassing op medewerkers die in dienst zijn bij het RIJK. Bij IMG werken ook veel collega's via een uitzend- of detachingsbureau. Deze bureaus zijn, als formele werkgever, verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en -preventie van medewerkers die ziek zijn, of dreigen te worden. Daarbij de uitnodiging aan de collega's die werkzaam zijn via externe bureaus om eventuele problematiek bespreekbaar te maken met je functionele leidinggevende van IMG. Waar nodig en waar mogelijk denkt IMG graag met externe medewerkers, en hun formele werkgevers, mee in het voorkomen en begeleiden van verzuim.

Inhoud

Dit verzuimprotocol bestaat uit een aantal onderdelen. Deel 1 brengt de acties voor de medewerker in kaart tijdens het eerste ziektejaar. In deel 2 komt aan bod welke acties de manager heeft tijdens het eerste ziektejaar. De acties gedurende het tweede ziektejaar voor zowel de medewerker als de manager worden beschreven in deel 3. Tot slot biedt deel 4 aanvullende informatie.



1. Verzuimprotocol voor medewerkers in het eerste ziektejaar

Wanneer	Betrokkenen	Wat
Dag 1	Medewerker Manager	<p>Ziekmelding</p> <p>Je meldt je voor 09.30 uur telefonisch (dus niet via mail/sms/WhatsApp) ziek bij je manager of bij diens plaatsvervanger. De manager zorgt ervoor dat, bij afwezigheid, je weet wie de vervanger is. Onderwerpen van dit gesprek kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe lang het verzuim vermoedelijk zal duren - Lopende afspraken en werkzaamheden en overdracht aan collega's - Verpleegadres en telefoonnummer.
Dag 1	Manager	<p>Je manager zorgt, via de managementondersteuner, voor het doorgeven van de ziekmelding aan [redacted]⁵ Dit meldpunt registreert je ziekmelding in P-Direkt.</p>
Dag 20	Medewerker Manager Bedrijfsarts Bedrijfszorg	<p>Aanmelden bedrijfsarts</p> <p>Zodra je 20 kalenderdagen ziek gemeld staat, ontvangt je manager een 20^{ste} dag alert. Je manager dient daarop aan te geven of een oproep voor een probleemanalyse-consult bij de bedrijfsarts nodig is. Dit is nodig bij dreigend langdurig verzuim, langer dan 6 weken. Is dit geval, dan meldt je manager je aan. Ben jij, in overleg met je manager, er zeker van dat je op korte termijn volledig zult herstellen, dan is een oproep voor het consult niet nodig en hoeft je manager je niet aan te melden.</p> <p>De normale termijn voor het consult bij de bedrijfsarts is 6 weken na ziekmelding. Je ontvangt net als je manager een rapportage van de bedrijfsarts naar aanleiding van je bezoek aan de bedrijfsarts.</p> <p>Een snellere oproep bij de bedrijfsarts</p> <p>Een snellere oproep bij de bedrijfsarts is mogelijk op verzoek van je manager indien de aard van je verzuim daartoe aanleiding geeft. De manager informeert je vooraf over de snellere oproep. Je bent als medewerker verplicht aan deze oproep gehoor te geven. Je kunt ook zelf om een snellere oproep vragen. Je dient hiervoor contact op te nemen met de UBR Bedrijfszorg via 5.1.2.i (contactgegevens) [redacted]. Je geeft hierbij aan wat de reden is van het aanvragen van het spreekuur.</p> <p>Verhindert</p> <p>Indien je door omstandigheden niet kunt komen, dan dien je dit direct te melden aan je manager. Je manager neemt daarna hierover contact op met UBR Bedrijfszorg.</p>

< 4 weken	Medewerker Manager P-Direkt Arbo & verzuim	Wijziging verzuim Er vindt telefonisch contact plaats tussen jou en je manager in de eerste week van de verzuimmelding. Afhankelijk van de situatie spreken jullie steeds een volgend contactmoment af waarbij er in ieder geval telefonisch of persoonlijk contact is tussen week 2 en week 4. Wijzigt er iets aan je verzuim (geheel of gedeeltelijk hersteld, of een terugval t.a.v het herstel), dan meld je dit direct aan je manager. Je manager geeft deze meldingen door aan 5.1.2.i (contactgegevens) . Dit meldpunt registreert de wijziging, of het herstel, in P-Direkt.
	Medewerker Manager BMW	Voor ondersteuning bij je re-integratie kun je contact opnemen met de bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW-er). Ook je manager kan je hier naar toe doorverwijzen. Contactgegevens van de bedrijfsmaatschappelijk werker vind je op PLEK.
Dag 28	P-Direkt	De opbouw van je compensatie-uren wordt stopgezet. Wanneer je tijdelijk meer uren werkte, wordt de vergoeding automatisch in P-Direkt stopgezet. Gekochte IKB- uren blijven staan. Indien je die niet hebt kunnen opnemen, worden ze aan het eind van het jaar toegevoegd aan je IKB-spaarverlof. Tijdens ziekte bouw je wel vakantie-uren op.
Week 4	Medewerker Manager	De manager is de casemanager en is, samen met jou, verantwoordelijk voor het opbouwen en bijhouden van je re-integratiedossier. Hierover heb je contact met je manager.
Week 6	Bedrijfsarts Medewerker	Je ontvangt een oproep voor het spreekuur en je bent verplicht aan deze oproep gehoor te geven. Je ontvangt samen met je manager een rapportage van de bedrijfsarts naar aanleiding van je bezoek.
Week 6	Bedrijfsarts Manager	Indien nodig of wanneer langdurig verzuim verwacht wordt, ontvangen de manager en medewerker in de zesde week de probleemanalyse met bijbehorend advies van de bedrijfsarts
	Medewerker Manager	Bij frequent verzuim - twee keer per halfjaar (6 maanden) of drie keer per jaar (12 maanden) - wordt een gesprek gevoerd met je manager, om gezamenlijk te bezien of, en zo ja, welke acties moeten worden ondernomen.
Week 8	Medewerker Manager	Samen met je manager stel je een plan van aanpak op voor je re-integratie. Wanneer je kunt starten met re-integreren en hoe dit eruit kan zien is mede afhankelijk van de probleemanalyse en het advies van de bedrijfsarts. Ook jouw eigen input is van belang, denk daarom na over wat je nodig hebt ten aanzien van succesvolle re-integratie en maak dit bespreekbaar.
Week 8 - 42	Re-integratie adviseur Manager	Je manager kan tijdens je re-integratietraject een re-integratieadviseur van UBR Bedrijfszorg om advies en ondersteuning vragen. De re-integratieadviseur geeft je manager adviezen over te nemen (extra) stappen bij de re-integratie. Dit advies kunnen jullie ook meenemen in het plan van aanpak.
≥ week 42	Re-integratie adviseur Manager	Vanaf 42 weken verzuim beoordeelt de re-integratieadviseur onder meer of de stappen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter tot dan toe voldoende zijn genomen. Na 42 weken meldt P-Direkt je ziek bij het UWV.
Week 44	Manager Medewerker	De loonbetaling wordt na één jaar verzuim teruggebracht naar 70%. Je krijgt hierover schriftelijk bericht.
Week 52	Medewerker Manager	Eerstejaars evaluatie Je stelt samen met je manager een eerstejaarsevaluatie op. Hierbij blikken jullie terug op het eerste verzuimjaar en de re-integratie tot dan toe en kijken jullie vooruit naar het tweede jaar. Indien nodig wordt het doel van de re-integratie bijgesteld. Als de re-integratie nog niet voorspoedig gaat, kan een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld. Dit gebeurt op advies van de bedrijfsarts. Daarnaast gaat ook bekeken worden of de inzet van re-integratie in het tweede spoor noodzakelijk is.

2. Verzuimprotocol voor managers in het eerste ziektejaar

Wanneer	Betrokkenen	Wat
Dag 1	Manager Medewerker	<p>Ziekmelding</p> <p>De medewerker meldt zich voor 09.30 uur telefonisch ziek bij jou of je plaatsvervanger. Je zorgt ervoor dat je medewerkers bij jouw afwezigheid weten wie je vervanger is. Onderwerpen van het gesprek kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe lang het verzuim vermoedelijk zal duren - Lopende afspraken en werkzaamheden, en overdracht aan collega's - Of het verzuim verband houdt met een arbeidsongeval, of een ongeval waarbij een derde aansprakelijk is - Verpleegadres en telefoonnummer.
Dag 1	Manager Arbo & verzuim	Je zorgt, via je managementondersteuner, voor het doorgeven van de ziekmelding aan [redacted] met het daarvoor bestemde formulier. Dit meldpunt registreert de ziekmelding in P-Direkt.
Dag 20	Manager Medewerker Bedrijfsarts	<p>Aanmelden bedrijfsarts</p> <p>Zodra je medewerker 20 dagen ziek gemeld staat, ontvang je een e-mail van [redacted]. In dit bericht wordt aan jou gevraagd of je de medewerker wilt laten oproepen voor een probleemanalyse-consult bij de bedrijfsarts. Dit is nodig bij dreigend langdurig verzuim, langer dan 6 weken. Je meldt je medewerker aan voor het consult middels een reply op de e-mail. Zijn jij en je medewerker er zeker van dat er op korte termijn volledig herstel plaats zal vinden, dan is een oproep voor het consult niet nodig en hoef je de medewerker niet aan te melden.</p> <p>De normale termijn voor het consult bij de bedrijfsarts is 6 weken na ziekmelding. Jij en je medewerker ontvangen beiden een rapportage van de bedrijfsarts naar aanleiding van het bezoek van je medewerker aan de bedrijfsarts.</p> <p>Een snellere oproep bij de bedrijfsarts</p> <p>Een snellere oproep bij de bedrijfsarts is op verzoek mogelijk als de aard van het verzuim daartoe aanleiding geeft. Je dient hiervoor contact op te nemen met UBR Bedrijfszorg via 5.1.2.i (contactgegevens). Je geeft hierbij aan wat de reden is van het aanvragen van de versnelde oproep en je vermeld daarbij de naam en het personeelsnummer van de medewerker. Je informeert je medewerker over de versnelde oproep. De medewerker is verplicht aan deze oproep gehoor te geven. Je medewerker kan zelf ook om een versnelde oproep vragen.</p> <p>Verhindert</p> <p>Indien je medewerker door omstandigheden niet kan komen, dan dient hij dit per direct bij jou te melden. Je neemt daarna contact op met UBR Bedrijfszorg om de afzegging van de afspraak toe te lichten.</p>
< 4 weken	Manager Bedrijfsarts	Je houdt regelmatig contact met de bedrijfsarts, bijvoorbeeld om te bespreken wanneer je medewerker (een deel van) de werkzaamheden kan hervatten.
< 4 weken	Manager Medewerker Bedrijfsarts Arbo & verzuim P-Direkt	<p>Wijziging in verzuim</p> <p>Er vindt telefonisch contact plaats tussen jou en de medewerker in de eerste week van de verzuimmelding. Afhankelijk van de situatie spreken jullie steeds een volgend contactmoment af waarbij er in ieder geval telefonisch of persoonlijk contact is tussen week 2 en week 4. Wijzigt er iets aan het verzuim (geheel of gedeeltelijk hersteld, of een terugval t.a.v. het herstel), dan dient de medewerker dit direct aan jou te melden. Je geeft deze melding door aan 5.1.2.i (contactgegevens). Dit meldpunt registreert de wijziging, of het herstel, in P-Direkt.</p>

	Medewerker Manager BMW	Voor ondersteuning bij de re-integratie kun je je medewerker doorverwijzen naar een bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW-er). Je medewerker kan ook op eigen initiatief een afspraak plannen. Contactgegevens van de bedrijfsmaatschappelijk werker zijn te vinden op PLEK.
Dag 28	P-Direkt	De opbouw van compensatie uren wordt stopgezet. Wanneer de medewerker tijdelijk meer of minder uren werkte op grond van de IKB- regeling, wordt de vergoeding of inhouding stopgezet. Dit wordt automatisch in P- Direkt verwerkt.
Week 4	Manager	Je bent casemanager en regisseur voor het, samen met je medewerker, opbouwen en bijhouden van het re-integratiedossier. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het compleet houden van het dossier.
Week 6	Bedrijfsarts	Je ontvangt, indien nodig of wanneer langdurig verzuim verwacht wordt, in de zesde week een probleemanalyse en bijbehorend advies van de bedrijfsarts. Deze dienen verwerkt te worden in het Plan van Aanpak voor de komende periode.
	Frequent verzuim	Bij frequent verzuim - twee keer per halfjaar (6 maanden) of drie keer per jaar (12 maanden) - ga je in gesprek met je medewerker: het zogenaamde frequent verzuimgesprek. Zo nodig geeft de bedrijfsarts of de bedrijfsmaatschappelijk werker advies. Als manager leg dit gesprek vast, het verslag overhandig je aan de medewerker en je registreert het in P-direkt. Wees je ervan bewust dat er geen medische oorzaken genoteerd mogen worden.
Week 8	Medewerker Manager	Samen met je medewerker stel je een plan van aanpak op voor je re-integratie. Wanneer je medewerker kan starten met re-integreren en hoe dit eruit kan zien is mede afhankelijk van de probleemanalyse en het advies van de bedrijfsarts. Ook de input van de medewerker is hiervoor van belang, vraag je medewerker wat hij of zij nodig heeft ten aanzien van succesvolle re-integratie en maak bespreekbaar of en hoe je daarin kunt faciliteren.
Week 8 - 42	Manager Bedrijfsarts Re-integratie adviseur	Je hebt al periodiek contact met de bedrijfsarts over je medewerker. Overweeg vanaf nu ook regelmatig of het nuttig is om ook andere expertise erbij te betrekken, zoals een re-integratieadviseur van UBR Bedrijfszorg. Deze kan bijvoorbeeld adviseren over in te zetten interventies en over de opbouw van een goed re-integratiedossier. Zo kom je mogelijk eerder tot een geslaagde re-integratie of heb je een beter re-integratiedossier indien het toch tot een WIA-aanvraag komt. Je P&O-adviseur kan je hier meer over vertellen.
≥ week 42	Manager Re-integratie adviseur	Schakel de re-integratie-adviseur in ieder geval in als het verzuim de 42 weken nadert. Deze adviseur beoordeelt na 42 weken, onder meer, of de genomen stappen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter tot dan voldoende genomen zijn, en geeft je adviezen over te nemen (extra) stappen in het verdere traject. Na 42 weken meldt P-Direkt de medewerker ziek bij het UWV.
Week 44	Manager P-Direkt	Je krijgt melding in P-Direkt onder het tabblad casemanager inzake vooraankondiging dat de loondoorbetaling na één jaar ziekte wordt teruggebracht naar 70% en je stelt de medewerker daar van op de hoogte.
Week 52	Manager Medewerker Bedrijfsarts	Eerstejaars evaluatie Je stelt samen met je medewerker een eerstejaarsevaluatie op. Hierbij blikken jullie terug op het eerste verzuimjaar en de re-integratie tot dan toe en kijken jullie vooruit naar het tweede jaar. Indien nodig wordt het doel van de re-integratie bijgesteld. Als de re-integratie nog niet voorspoedig gaat, kan een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld. Dit gebeurt op advies van de bedrijfsarts. Daarnaast moet ook bekeken worden of de inzet van re-integratie in het tweede spoor noodzakelijk is.

3. Verzuimprotocol voor medewerkers én managers in het tweede ziektejaar

Wanneer	Betrokkenen	Wat
Elke zes weken	Bedrijfsarts Manager	De bedrijfsarts stelt tenminste elke zes weken een werkhervattingsadvies op. Al deze adviezen worden bewaard in het re-integratiedossier c.q. Plan van Aanpak Wet Verbetering Poortwachter.
	Manager	Correspondentie of gespreksverslagen tussen manager en andere partijen dienen bewaard te blijven in het p-dossier. Dat geldt bijvoorbeeld als de manager geïnformeerd heeft naar tijdelijk ander werk voor de zieke medewerker bij een andere directie, ministerie of andere werkgever.
	Manager	De manager is samen met de medewerker verantwoordelijk voor het re-integratiedossier en houdt het dossier bij. Medische gegevens mogen niet in het dossier worden opgenomen. Deze worden door de bedrijfsarts bewaard. De manager mag geen informatie en gegevens verstrekken aan derden zonder schriftelijke toestemming van de medewerker (derden zijn alle partijen naast de medewerker en manager). De werkgever kan een gerechtvaardigd belang hebben bij het delen van informatie. Zo heeft UBR heeft bijvoorbeeld de functiemogelijkhedenlijst nodig om een arbeidsdeskundig rapport op te stellen.
	Medewerker	De medewerker heeft recht op inzage in het dossier. Wanneer het dossier niet is bijgehouden conform de stappen in dit verzuimprotocol, dan kan de medewerker de manager hierop aanspreken.
Week 68	Manager Medewerker	Tot week 68 kan de medewerker vervroegd WIA aanvragen als de bedrijfsarts heeft verklaard dat de medewerker niet meer zal herstellen. De medewerker komt dan in aanmerking voor de IVA. Het is belangrijk dat de bedrijfsarts de verklaring afgeeft, omdat de IVA-aanvraag maar één keer gedaan mag worden en zonder verklaring niet in behandeling genomen wordt door het UWV. De vervroegde WIA (IVA) aanvraag kan vanaf 3 weken ziekte. Wordt de vervroegde WIA aanvraag toegekend door het UWV dan wordt de medewerker vrijgesteld van de re-integratieverplichting. De werkgever blijft verplicht tot loondoorbetaling tot 104 weken, maar mag de hoogte van de uitkering in mindering brengen op het loon.
Week 88	UWV	Het UWV stuurt de medewerker een brief met de mededeling dat deze binnenkort twee jaar ziek is en dat de medewerker de WIA-aanvraag moet indienen. Dit kan per DigiD of schriftelijk (het formulier kan worden aangevraagd bij het UWV). In de brief staat de datum waarop de WIA-aanvraag dient te worden ingediend. Een arts van het UWV beoordeelt voor welke percentage de medewerker arbeidsongeschikt is, dat vormt de basis voor de WIA-uitkering. Hoewel het verstandig is om de WIA aanvraag te doen, is dit voor de medewerker niet verplicht. Ook de werkgever krijgt hierover een brief van het UWV met daarin informatie over wat werkgever en medewerker voor de aanvraagdatum nog moeten doen.
	Manager Medewerker	De manager vult samen met de medewerker het formulier eindevaluatie in waarin de re-integratie inspanningen tijdens de ziekteperiode worden vermeld.
	Manager	Uitsluitend na instemming van de medewerker kan een afschrift van het door de medewerker ingevulde WIA-aanvraagformulier in het re-integratie dossier worden opgenomen. Het is onder bepaalde omstandigheden mogelijk een WIA-aanvraag uit te stellen (vrijwillige verlenging loondoorbetaling).
	Manager	Wanneer een re-integratiebureau is ingeschakeld, moet een afschrift van het contract met dit bedrijf en het plan van aanpak re-integratie bewaard blijven en onderdeel uitmaken van het re-integratiedossier. Ook de voortgangsrapportages neemt de manager in het dossier op.

	Manager Medewerker Bedrijfsarts UWV	<p>Bij een WIA-aanvraag is een goed en volledig re-integratiedossier van groot belang. (NB: het UWV noemt dit het re-integratieverslag). Deze documenten maken daar deel van uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Probleemanalyse en re-integratieadvies, opgesteld door de bedrijfsarts voor de zesde ziekteperiode. • Plan van aanpak re-integratie Wet Verbetering Poortwachter, opgesteld door medewerker en manager voor de achtste ziekteperiode. • Periodieke evaluaties van de re-integratie, ondertekend door manager en medewerker (minimaal eens per zes weken). • Eerstejaarsevaluatie, opgesteld door manager en medewerker. • Deskundigenoordeel (indien van toepassing), afkomstig van het UWV. • Eindevaluatie van het plan van aanpak WIA, opgesteld door manager en medewerker. • Actueel oordeel en medisch verslag van de bedrijfsarts (<i>deze wordt in een gesloten enveloppe door de bedrijfsarts aan de medewerker overhandigd. Deze stukken moet de medewerker zelf sturen aan het UWV</i>). • Adviezen voor werkhervatting van de bedrijfsarts tijdens de hele ziekteperiode. • Indien van toepassing het contract en evaluaties van het ingeschakelde re-integratiebedrijf. • Eventuele andere relevante informatie, zoals arbeidsdeskundig onderzoek, oordeel eigen behandelend arts, inspanningen loopbaancoach of re-integratieadviseur. <p>De manager overhandigt een kopie van het re-integratiedossier aan de medewerker. De medewerker dient uiterlijk in week 93 de WIA-aanvraag in via het UWV-portaal. Ook de werkgever levert online, via het werkgeversportaal UWV, het re-integratieverslag bij het UWV aan. De P&O-adviseur of de re-integratieadviseur van het eigen onderdeel regelt dit in overleg met RVO Arbo en Verzuim. Daar zitten medewerkers met de betreffende autorisatie voor het UWV-portaal.</p>
	Manager Bedrijfsarts P-Direkt	Het re-integratiedossier wordt gesloten bij beëindiging van het verzuim, zoals bij herstel, ontslag of overlijden. Na sluiting van het dossier wordt het toegevoegd aan het personeelsdossier van de medewerker en 10 jaar bewaard. Het medisch dossier wordt vijftien jaar bewaard door de bedrijfsarts. Als de medewerker zich weer binnen 28 dagen ziek meldt, herleeft het re-integratie dossier.
Week 93	Medewerker Arbo & Verzuim	Deadline WIA-aanvraag door medewerker en indienen re-integratieverslag door werkgever.
	UWV	UWV beoordeelt de re-integratie inspanningen van manager en medewerker.
Week 104	UWV	Het UWV komt met een besluit. Indien het UWV negatief oordeelt kan het een loonsanctie opleggen (maximaal 52 weken) of beslissen dat er geen recht is op een WIA- uitkering .
	Manager P&O Re-integratie adviseur	De manager maakt de afweging van het al dan niet indienen van bezwaar en van een mogelijke rechtspositionele afhandeling (herplaatsing, ontslag of verdere re-integratie). Hij vraagt hierover vooraf advies aan de P&O-adviseur, de interne re-integratieadviseur en de re-integratieadviseur van UBR Bedrijfszorg.

4. Aanvullende informatie

Verzuim en vakantie

Tijdens ziekte blijft de medewerker vakantie-uren opbouwen. Als de medewerker door langdurige, ernstige ziekte niet in staat was om te re-integreren en daardoor ook niet de wettelijke vakantiedagen kon opnemen, kunnen de wettelijke vakantie-uren uit het ziektejaar een vervaltermijn van vijf jaar krijgen. De manager beslist hierover.

Als de medewerker tijdens de vakantie ziek wordt en de vakantie wil stopzetten, dan is het belangrijk dat de medewerker zich op dat moment ziek meldt bij de manager. Dan stopt de opname van vakantie-uren en krijgt de medewerker ziekteverlof. De manager kan aan de medewerker vragen om het verzuim aantoonbaar te maken, bijvoorbeeld door een medisch verklaring te overleggen.

Is een medewerker (langdurig) ziek en zijn er vakantieplannen? Dan dient de medewerker dit te overleggen met de manager. Omdat de medewerker tijdens de vakantie niet beschikbaar is voor re-integratie, is de basisafpraak om vakantie-uren op te nemen. Ofwel, wil de medewerker vrijgesteld zijn van de re-integratieverplichting, dan kunnen daarvoor vakantie-uren opgenomen worden.

Verzuim; een aantal spelregels

Ten tijde van het verzuim dient de medewerker bereikbaar te zijn voor telefonisch of persoonlijk contact met de manager en de bedrijfsarts. Ook is de medewerker verplicht om gehoor te geven aan de oproepen van de bedrijfsarts, het verzetten van een afspraak kan alleen als daarvoor een belangrijke reden is.

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie, daaraan moet de medewerker actief meewerken. Soms kan de medewerker door het verzuim het eigen werk niet meer uitvoeren, maar wel ander werk. Wat voor werk dat is, hangt af van de gezondheid en duur van het verzuim. De bedrijfsarts bepaalt in overleg met de medewerker wat passend werk is. De medewerker moet dit werk accepteren.

Het is van belang dat de medewerker voldoet aan de re-integratieverplichting. Gebeurt dat niet, dan kan een loonopschorting, of een loonstop ingezet worden.

Verzuim en privacy

Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) mag een werkgever als een werknemer zich ziek meldt de volgende gegevens over de gezondheid vragen en registreren:

- Het telefoonnummer en het (verpleeg)adres;
- De vermoedelijke duur van het verzuim;
- De lopende afspraken en werkzaamheden;
- Of de werknemer onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt; overigens zonder te vragen naar welke precies;
- Of het verzuim verband houdt met een bedrijfsongeval;
- Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

De werkgever mag in principe geen andere gegevens over de gezondheid verwerken dan de hierboven genoemde gegevens. Ook niet met toestemming van de medewerker. Alleen wanneer de medewerker een ziekte heeft waarbij het noodzakelijk kan dat directe collega's in geval van nood weten hoe te handelen (bijvoorbeeld bij epilepsie of suikerziekte), mag de werkgever de vrijwillig door de medewerker verstrekte gegevens over de ziekte registreren.

Om de verzuimbegeleiding goed te laten verlopen heeft de bedrijfsarts het recht medische gegevens op te vragen bij de behandelend arts. Het gaat hier alleen om die informatie die noodzakelijk is voor de begeleiding. De bedrijfsarts is gebonden aan het medische beroepsgeheim. De bedrijfsarts mag beperkt informatie uitwisselen met de manager, en daarbij niets over de aard en de inhoud van het medische probleem.

28e.



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum: 11 augustus 2022
Betreft: Instemmingsverzoek Verzuimprotocol IMG

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij bieden wij de OR ter instemming het Verzuimprotocol IMG aan.

Op 11 juli 2022 heeft het MT IMG een voorgenomen besluit genomen over het Verzuimprotocol. Daarnaast is het Verzuimprotocol op 27 juni 2022 en 11 augustus 2022 besproken in het ARBO overleg.

De vragen die zijn gesteld en de opmerkingen die zijn geplaatst door de ARBO commissie zijn beantwoord en/of hebben geleid tot bijstelling van het Verzuimprotocol.

Naar aanleiding van de behandeling, de beantwoorde vragen en de bijstelling is binnen het ARBO overleg consensus dat het Verzuimprotocol voor instemming kan worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

Ik verzoek u daarom bij deze in te stemmen met het Verzuimprotocol. Graag ontvang ik daartoe uw reactie, na de behandeling ervan in de Overlegvergadering van 25 augustus 2022.

Mochten er van uw kant nog vragen en/of opmerkingen zijn dan hoor ik dat graag zodat we deze kunnen bespreken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Hans Houdijk



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum : 28 juli 2022

Betreft: Reactie op vragen omtrent Opleidingsbeleid IMG

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Naar aanleiding van uw vragen van 7 juli 2022 over het Opleidingsbeleid van het IMG ontvangt u bij deze onze reactie per gestelde vraag.

- Heeft het IMG vastgesteld opleidingsbeleid? En zo ja, kan dit toegezonden worden aan de Ondernemingsraad?
IMG heeft op basis van de CAO Rijk en het Personeelsreglement EZK een vastgesteld Opleidingsbeleid. Er is ook aanvullend een Memo opgesteld, welke momenteel bij mij ligt, waarin is opgenomen hoe bij het IMG deze regeling tot toekenning van een opleiding leidt (routing). Zodra ik akkoord ben zal deze gedeeld worden met de Ondernemingsraad. Wellicht ten overvloede merk ik op dat er geen nadere invulling van het Opleidingsbeleid plaatsvindt, alleen uitwerking van het proces dat leidt tot een besluit over een opleiding.
- Als het IMG niet beschikt over vastgesteld scholingsbeleid, zijn er dan wel voornemens om dit vast te stellen?
Zie het antwoord op bovenstaande vraag.
- Waar kunnen medewerkers informatie vinden over de juiste manier om een scholing aan te vragen?
Medewerkers kunnen via Intranet RVO informatie vinden omtrent opleiding en ontwikkeling, inclusief rechten en plichten omtrent studiefaciliteiten. loopbaan-en-ontwikkelen - Rijksportaal (overheid-i.nl)
- Is het mogelijk de richtlijnen voor het aanvragen en organiseren van opleidingen nogmaals onder de aandacht te brengen van medewerkers én managers?
Zodra de bovengenoemde uitwerking van het Opleidingsbeleid volledig is afgestemd op de IMG organisatie wordt deze onder de aandacht gebracht van de managers en wordt er op Plek voor de medewerkers een op de hen toegespitste versie geplaatst.

- Bij wie kunnen medewerkers terecht als hun manager hun opleidingsvragen niet kunnen beantwoorden?

Wanneer de manager en medewerker samen geen antwoord kunnen geven op de opleidingsvragen brengt de manager deze onder de aandacht bij P&O. P&O gaat, eventueel in samenwerking met IMG Academie/RVO/UBR, kijken of het mogelijk is antwoord / invulling te geven op de opleidingsvraag. Mocht dit niet mogelijk zijn dan kan de opleidingsvraag eventueel extern worden uitbesteed.

- Bij wie kunnen managers terecht als zij vragen hebben over het organiseren van scholing en/of de scholingsaanvraag van één van hun medewerkers?

Managers kunnen hiervoor terecht bij hun P&O Adviseur.

- Hoe wordt voorkomen dat er willekeur ontstaat? Hoe wordt geborgd dat alle medewerkers dezelfde kansen en mogelijkheden krijgen?

Het IMG heeft een opleidingsbudget op basis van het beleid van RVO/EZK. Dit bedraagt 1% van het budget 'ambtelijk personele salariskosten' aan begin van het jaar, en groeit niet mee gedurende het jaar. De Afdelingsmanager is mandaathouder verplichtingen inzake de opleiding van personeel, en het accorderen van de desbetreffende betalingen. Het budget wordt op organisatieniveau beheerd. Feitelijk zal vanwege overschrijding van het budget op afdelingsniveau niet een opleiding van een medewerker worden geweigerd.

Het geldende opleidingsbeleid en de routing van de goedkeuring gaat bijdragen aan het voorkomen van willekeur en zorgt voor kaders en inzichtelijkheid. Doel van het inzetten van trainingen en opleidingen is de ontwikkeling van de medewerker, al dan niet in het belang van de organisatie(doelstellingen). De vraag kan dan ook per medewerker verschillen. Tevens streven wij er naar het opleidingsbudget op te nemen in management informatie die op dit moment wordt (door)ontwikkeld.

- Wat is de rol van de IMG Academie binnen het opleidingsbeleid?

De IMG academie richt zich op collectieve opleidingen, ondersteuning van medewerkers en individuele opleidingsvraagstukken. Tussen P&O en de IMG Academie is afstemming over individuele opleidingen. De IMG Academie is niet het eerste aanspreekpunt, P&O gaat met de IMG Academie in overleg of zij vanuit de expertise een bijdrage kunnen leveren aan het vraagstuk.

Mochten er nog vragen zijn, horen wij dat natuurlijk graag.
Vertrouwend u hiermede voldoende te hebben ingelicht.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Hans Houdijk
Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Hans Houdijk
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 15 september 2022, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : IMG Vergaderruimte 4.7.07
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Coördinator P&O: 5.1.2.e
 Senior P&O-adviseur: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	Hans	
5 m	2 Vaststellen agenda	Hans	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 25.08.22	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
20 m	6 Ontwikkelingen rond Informatievoorziening 5.1.2.e zal de OR informeren over de laatste ontwikkelingen rond Informatievoorziening.	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	7 Instemmingsverzoek Stuurinformatie <i>Een aantal afdelingen wil graag (weer) inzicht hebben in individuele stuurcijfers. In dit kader is een data protection impact assessment (DPIA) uitgevoerd. De rapportage is als bijlage toegevoegd aan het instemmingsverzoek voor de OR.</i>	Hans	Ter instemming
15 m	8 Invulling vacatures bij IMG <i>Op initiatief van de OR bespreken OR en bestuurder de openstaande vacatures, de krappe arbeidsmarkt en hoe het IMG een aantrekkelijke werkgever kan zijn voor nieuwe en zittende medewerkers.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	10 Sluiting	Hans	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Hans Houdijk
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	15 september 2022, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: 5.1.2.e Senior Specialist P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening

Hans Houdijk zit de vergadering voor en opent de vergadering. Hij heet in het bijzonder 5.1.2.e welkom, zij woont voor het eerst de Overlegvergadering bij. Inmiddels heeft zij reeds kennisgemaakt met de meeste OR-leden.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit

- De OR informeert wat de potentiële gevolgen van de parlementaire enquête voor het IMG zijn. Het IMG komt er in de gesprekken niet altijd even goed van af, ook door de subjectieve manier van verhoor. De OR noemt in het bijzonder het gesprek met 5.1.2.e, die zelfs namen van betrokkenen bij het IMG heeft genoemd. Bas Kortmann zal op 29 september worden bevraagd. Hij zal dan waar nodig een tegengeluid laten horen. Op Plek zal een bericht worden geplaatst, waarin ook een weerwoord komt tegen de beschuldigingen aan het adres van het IMG. De OR oppert om ook een bericht op de website te plaatsen. Hans Houdijk zal hierover in overleg gaan met Communicatie. Daarnaast vraagt de OR om een Q&A voor het Serviceloket om ook veelgestelde vragen van aanvragen over de parlementaire enquête te kunnen beantwoorden. In februari 2023 verschijnt het eindrapport en zullen er daadwerkelijk conclusies verbonden worden aan de parlementaire enquête.
- De OR vraagt zich af waarom zo vroeg extern gecommuniceerd is over de Aanvullende Vaste Vergoeding (AVV), terwijl de livegang pas voor de tweede helft van 2023 gepland staat. Hans Houdijk geeft aan dat het IMG zijn eigen koers wil varen met betrekking tot de inrichting en uitvoering van de regeling. Het bestuur heeft daarom besloten om voordat de Tweede Kamer met aanwijzingen en plannen zou komen, zelf de regie op zich te nemen en de regeling aan te kondigen. Aanvankelijk zou AVV eerder live gaan, maar om te borgen dat alles goed ingeregeld is, is de implementatie uitgesteld tot eind 2023. Bij de afdeling Bezwaar is de situatie ontstaan dat nu veel tijd moet worden gestoken in gemotiveerde afwijzingen, in de wetenschap dat de aanvragers volgend jaar bij AVV de aanvulling kunnen krijgen. Hans Houdijk vertelt dat hiervoor een aparte actie in voorbereiding is, om bezwaren voortijdig weg te kunnen spelen. Het nadeel hiervan is dat er weer een uitzondering op een uitzondering in werking treedt, maar het voordeel is dat veel extra werk kan worden voorkomen. De OR informeert waarom bij VES en de stuwmeerregeling aanvragen inclusief bijkomende kosten in behandeling werden genomen en nu is gekozen de bijkomende kosten buiten beschouwing te laten. Hans Houdijk geeft aan dat dit een keuze van het bestuur is. In het verleden werden bijkomende kosten anders gedefinieerd als nu bij het IMG. Het is niet de insteek hier veel extra handmatige handelingen voor te verrichten. Als het IMG informatie niet kan achterhalen, dan wordt uitgegaan van de informatie die de aanvrager aanlevert. De OR vindt de onderbouwing dat de AVV beoogt verschillen weg te nemen niet handig gekozen. Hans Houdijk erkent dat de regeling niet alle verschillen wegneemt, maar beoogt

verschillen te dempen. Tot slot benoemt de OR dat de snelheid van de communicatie over AVV niet alleen tot onrust heeft geleid buiten de organisatie, maar ook intern. Er zijn veel vragen van aanvragers binnengekomen bij het Serviceloket, maar ook bij Zaakbegeleiding en JZ. De beantwoording van de vragen kost tijd en energie, terwijl medewerkers de vragen inhoudelijk niet kunnen beantwoorden, omdat de uitwerking nog moet komen.

- 5.1.2.e is net gestart bij P&O. De afdeling kan nog meer versterking gebruiken: er zijn vacatures voor twee senior-adviseurs, een senior beleidsmedewerker en een recruiter. Door de vele vacatures zal P&O prioriteiten moeten stellen, waardoor het advies naar afdelingen en reacties op verzoeken van de OR wat langer op zich kan laten wachten.

4. Vaststellen OV-verslag 25.08.22

Het OV-verslag wordt vastgesteld.

5. Actie-/besluitenlijst

Aan de actielijst worden de volgende acties toegevoegd:

- onderzoeken of 5.1.2.e al eerder dan 27 oktober terugkoppeling kan geven aan de OR.
- 5.1.2.e bezoekt binnenkort een introductiebijeenkomst. Daarna zullen OR en bestuurder bespreken of de huidige inrichting van de introductiebijeenkomst en informatie op Plek aanvulling of wijziging behoeft.

6. Ontwikkelingen rond Informatievoorziening – met 5.1.2.e

De afdeling Informatievoorziening is formeel pas vrij recent opgericht en ingericht, maar al vanaf het begin van 2021 is het geheel anders georganiseerd:

- Veel aandacht is er voor het aansturen van het ontwikkelproces.
- Mira blijft het systeem voor regelingen en Atabix voor schadeopname; recentelijk zijn de contracten verlengd tot respectievelijk 2024 en 2025. Voor de langere termijn houdt het IMG vast aan Mira en blijft hierin investeren. Eind 2023 start de aanbesteding ter vervanging van Atabix.
- Er wordt ingezet op het verstevigen van de samenwerking met Dictu.
- De afdeling IV bestaat uit 7 teams, bijna 50 medewerkers. Veel groter dan dit kan de afdeling ook niet worden, dat kan het IMG qua aansturing niet aan.
- Het IMG kent veel regelingen, die regelingsspecifiek zijn opgebouwd, wat veel onderhoud vergt. De afspraak was dat er geen nieuwe regelingen zouden starten tot de basis op orde is. Daarom is het afgelopen half jaar meer dan 1 team, qua formatie soms wel 2,5 tot 3 teams, ingezet op onderhoud. Inmiddels wordt zo'n 25% van de formatie ingezet voor onderhoud en beheer en 75% nieuwe ontwikkelingen. Dat is ook de verhouding waar naar gestreefd wordt.
- IMG heeft besloten bestaande regelingen niet door te ontwikkelen, dit wordt te complex. In plaats daarvan is besloten om regelingen op een meer generieke manier uit te voeren. Dit geldt dan voor de fysieke schadetekenen, IMS en het waardedalingproces. Met een meer generiek systeem wordt het eenvoudiger om nieuwe regelingen hierop aan te sluiten. Door het systeem op te bouwen uit losse processen ontstaat er meer vrijheid om een wijziging in een regeling door te voeren of de regeling uit te breiden. Doel van de regeling nieuwe stijl is dat alle processen in Mira (her)bruikbaar zijn voor andere regelingen. Het streven is Mira procesgestuurd in te richten in plaats voor iedere regeling een nieuw systeem te bouwen. Gegevens uit verschillende regelingen kunnen zo beter met elkaar gematched worden, wat de eenduidigheid vergroot.

In antwoord op de vraag van de OR wanneer BAS wordt uitgefaseerd laat 5.1.2.e weten dat dit aan het einde van dit jaar klaar moet zijn. De OR merkt op dat het team AOS nog steeds niet met Mira kan werken. Dit zorgt voor problemen in de organisatie; medewerkers vergeten dat er nog data in oude systemen zit. De OR informeert of AOS nog op de oude manier wordt gebouwd. Volgens 5.1.2.e dit niet het geval, maar hij zal dit controleren en terugkoppeling geven aan het team AOS.

Op verschillende afdelingen zijn klachten dat Mira bij tijd en wijle erg traag werkt. De OR zou graag zien dat de performance verbetert. 5.1.2.e geeft aan dat door de nieuwe procesmatige manier waarop het systeem wordt ingericht de performance zou moeten verbeteren. Daarnaast is er veel overleg met Dictu om ook op korte termijn problemen te verhelpen. Feit blijft dat Mira als systeem niet bedoeld is voor grote aantallen dossiers. 5.1.2.e neemt de klachten over de traagheid mee

in de besprekingen met Dictu. De problemen die de afdeling Bezwaar ervaart zijn bekend. Bij de inrichting van Mira lag de nadruk op de aanvragen, niet op bezwaren. Vandaar dat daar nu een bottle neck zit. Er wordt reeds gewerkt aan een oplossing.

Mira wordt dus omgebouwd naar een procesmatig systeem. Een van de nieuwe ontwerpsuitgangspunten is dat straks leidinggevenden (of iemand anders van de afdeling) gemandateerd kan worden om stappen in het proces over te slaan of extra informatie toe te voegen.

De OR informeert naar de kosten: er zijn het afgelopen half jaar 2-3 teams gezet op nieuwe processen, hetzelfde geldt voor de eerste helft van komend jaar. 5.1.2.b

De OR vraagt of dit niet een adviesplichtig onderwerp is gezien de hoge kosten, verwijzend naar het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de organisatie. 5.1.2.e geeft aan dat niets doen geen optie was. En ook als IMG een nieuw systeem had aangekocht, dan had de overstap gemaakt moeten worden naar een generiek stelsel. Omdat er al veel geld en geld geïnvesteerd is in Mira en op de achtergrond alles goed in elkaar steekt is gekozen voor investeren in het huidige systeem.

Tot slot meldt 5.1.2.e dat er extra geïnvesteerd wordt in de bedrijfskundige aansturing van de afdeling. Er wordt stuurinformatie verzameld betreffende hoeveel tijd/formatie aan welke taken en processen besteed wordt, zowel voor Mira als voor Atabix.

De OR informeert naar de nieuwe richtlijnen voor het labelen van documenten. Dit is ministeriebreed uitgezet, waarschijnlijk als voorbereiding op de WOO. De OR merkt op dat er binnen IMG geen instructie is gegeven hoe hiermee om te gaan. Er volgt op termijn nog wel een richtlijn hiervoor.

7. Instemmingsverzoek stuurinformatie

Uit de DPIA blijkt dat er nog verschillende actiepunten openstaan: de brondata kloppen nog niet, de bewaartermijnen zijn nog niet vastgesteld. Daarnaast is er bij de OR onduidelijkheid of de sturingsgegevens ingezet mogen worden om het functioneren van medewerkers te beoordelen. Ook is niet helder op welke wijze nieuwe medewerkers geïnformeerd zullen worden over de wijze waarop hun gegevens gebruikt worden. In zijn rapport adviseert de Functionaris Gegevensbescherming (FG) om de openstaande punten op te lossen. De OR is van mening dat pas als hieraan is voldaan de OR zijn instemming kan geven.

De bestuurder is van mening dat de regeling ook in gebruik genomen kan worden als nog niet alle openstaande punten zijn afgevinkt. Hij verzoekt de OR om op papier te zetten welke punten daadwerkelijk instemming van de OR nog in de weg staan. De bestuurder zal daar dan vervolgens mee aan de slag gaan.

De OR merkt op dat in de instemmingsaanvraag een pilot wordt genoemd, welke inmiddels van start is gegaan. Het betreft een pilot tijdschrijven gekoppeld aan de productie. Het doel van de pilot is om in kaart te brengen hoeveel tijd beschikbaar is voor productie.

8. Invulling vacatures bij IMG

De OR heeft schriftelijk een aantal vragen over het vacaturebeleid voorgelegd aan de bestuurder en voorafgaand aan de OV de memo van EZK/IMG/NCG over openstaande vacatures ontvangen. Al eerder is gesproken over dat NCG actief werft onder IMG-personeel. Het IMG en de NCG willen dit beiden niet, en de betreffende manager bij de NCG is hierop aangesproken. De OR spreekt zijn verbazing uit dat het NCG een hogere inschaling lijkt te hanteren dan het IMG. Dit zou een risico voor het IMG kunnen zijn als medewerkers voor vergelijkbare werkzaamheden bij het NCG een hoger salaris kunnen ontvangen. Het is echter lastig te beoordelen of het daadwerkelijk om dezelfde werkzaamheden gaat.

In verband met de tijd wordt besloten dit onderwerp door te schuiven naar een volgend overleg of hiervoor een apart overleg in te plannen. 5.1.2.e stuurt de OR alvast de schriftelijke beantwoording van de vragen toe.



9. Signalen vanuit de organisatie

De regeling Agressie&Geweld is niet bekend in de organisatie. Hetzelfde geldt voor het 'zelfmoord-protocol' (voor medewerkers die te maken krijgen met een aanvrager die dreigt met zelfmoord). Beide regelingen staan niet op Plek, wat er toe leidde dat Zaakbegeleiding zelf aan de slag ging om een protocol op stellen. De OR heeft dit voorjaar ingestemd met het protocol Agressie&Geweld. Het Serviceloket werkt al met een zelfmoordprotocol. De OR vraagt de bestuurder te borgen dat beide regelingen voor alle medewerkers toegankelijk zijn.

De OR merkt op dat het uitgebreide organogram op Plek niet up-to-date is. Vanuit de afdeling P&O is iemand hiermee bezig, maar nog niet alle benoemingen zijn definitief. De OR vindt het belangrijk dat er periodiek een update van het organogram plaatsvindt en stelt voor alvast het nieuwe organogram te plaatsen en de nog niet bevestigde wijzigingen op te nemen in een volgende versie. 5.1.2.e pakt dit op.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.

29b.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
70	Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?	5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021			11-11-2021 5.1.2.e reageert schriftelijk op de vraag omtrent werk- en rusttijden.
198	Interne fraude	medewerkers wijzen op rechten en plichten , vindbaar in cao	5.1.2.e	OV-vergadering	30-6-2022			in behandeling
215	Introductiebijeenkomsten	Bij IMG Academie navraag doen naar opzet nieuwe bijeenkomsten zonder betrokkenheid IMG afdelingen en andere gremia	5.1.2.e	OV-vergadering	25-8-2022			
216	afdeling Bezwaar en beroep	Plan van Aanpak om werkdruk aan te pakken	Hans	OV-vergadering	25-8-2022			



Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (PIA)

Gebruik van individuele sturingsinformatie

Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG)

Groningen, augustus 2022



Vaststelling verwerkersverantwoordelijke: Selecteer/typ datum

Naam: Typ naam/functie

Advies functionaris voor gegevensbescherming: Selecteer/typ datum

Naam: Typ naam/functie

Advies CIO: Selecteer/typ datum

Naam: Typ naam/functie

Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (PIA)

**Gebruik van individuele sturingsinformatie
Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG)**

Contact:

Ministerie van Economische Zaken en Klimaat

het Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG)

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

privacy@schadedoormijnbouw.nl

Versie: d1.0 Augustus 2022

Inhoudsopgave

Inleiding	5
A. Beschrijving kenmerken gegevensverwerkingen	6
1. Voorstel	6
2. Persoonsgegevens	7
3. Gegevensverwerkingen	7
4. Verwerkingsdoeleinden	7
5. Betrokken partijen	8
6. Belangen bij de gegevensverwerking	8
7. Verwerkingslocaties	9
8. Techniek en methode van gegevensverwerking	9
9. Juridisch en beleidsmatig kader	10
10. Bewaartermijnen	10
B. Beoordeling rechtmatigheid gegevensverwerkingen.....	10
11. Rechtsgrond	11
12. Bijzondere persoonsgegevens	11
13. Doelbinding	12
14. Noodzaak en evenredigheid	12
15. Rechten van de betrokkene	13
C. Beschrijving en beoordeling risico's voor de betrokkenen	13
16. Risico's	14
D. Beschrijving voorgenomen maatregelen	14
17. Maatregelen	14

Inleiding

In het verleden had het Instituut Mijnbouwschade Groningen (hierna: IMG), in de tijd van de Tijdelijke Commissie Mijnbouwschade Groningen, de mogelijkheid om via sturingsinformatie op team- en persoonsniveau inzicht te bieden in de productie van het team door middel van het zaakbehandelingssysteem BAS. Op deze manier wordt de teammanager in staat gesteld om zijn team effectief aan te sturen. Het systeem BAS is met de implementatie waardedaling vervangen door MIRA, een gelijksoortig maar moderner systeem. MIRA heeft geen extra functionaliteiten, maar is enkel gebruiksvriendelijker ten opzichte van BAS. De wens is om ook via dit systeem sturingsinformatie te verkrijgen. Het is de bedoeling dat de sturingsinformatie, via SAS – een applicatie waarmee dashboards en rapportages kunnen worden gebouwd – worden ontsloten en geordend. SAS blijft ongewijzigd.

Het gebruiken van sturingsinformatie leidt tot het controleren van medewerkers. In dit geval moet het controleren van werknemers worden gezien als het monitoren van werkzaamheden van de werknemer om eventuele sturing te kunnen geven aan de werknemer. Het doel is niet het beoordelen van werknemers. Op de lijst van verwerkingen van de Autoriteit Persoonsgegevens waarvoor het uitvoeren van een data protection impact assessment (hierna: DPIA) altijd verplicht is, staat het controleren van werknemers.¹ Om deze reden wordt een DPIA uitgevoerd.

¹ 'Voor welke soorten verwerkingen is het uitvoeren van een DPIA verplicht', <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/> (laatst geraadpleegd: 25 augustus 2022).

A. Beschrijving kenmerken gegevensverwerkingen

Beschrijf op gestructureerde wijze de voorgenomen gegevensverwerkingen, de verwerkingsdoeleinden en de belangen bij de gegevensverwerkingen.

Onder A wordt de eerste stap beschreven van de PIA: een overzicht van de relevante feiten van de voorgenomen gegevensverwerkingen. Als de feiten onduidelijk zijn, werkt dit door in de beoordeling.

1. Voorstel



Beschrijf het voorstel waar de gegevensbeschermingseffectbeoordeling op ziet en context waarbinnen deze plaatsvindt op hoofdlijnen.

Onderliggende DPIA is uitgevoerd ten behoeve van het gebruik van sturingsinformatie.

De gewenste gegevens, die hieronder zijn beschreven, worden uit de bronsystemen (BAS, Atabix & MIRA, Topdesk, Mittel, EBS en KCM) elke dag automatisch geladen in het IMG datawarehouse. In dit datawarehouse worden meerdere stappen doorlopen. De eerste stap is de Stage. Hier landt de data. Deze data wordt elke dag overschreven. Ten tweede wordt de persistent stage bereikt. Dit is de geschiedenis laag. In deze laag kan bijvoorbeeld worden gezien wat de status van een dossier vorig jaar was. Sinds het IMG is opgericht, worden deze data bewaard. Deze data worden niet verwijderd. Hierna gaat de data naar de integratie laag. In deze laag wordt data uit verschillende bronsystemen met elkaar gekoppeld, dus bijvoorbeeld data uit Atabix met data uit MIRA. Ten slotte gaat de data naar de datamarts. In deze laag wordt de data voorbereid voor de dashboards.

Voor het gebruiken van sturingsinformatie is een apart dashboard gebouwd, gescheiden van de andere dashboards. Dit dashboard is alleen toegankelijk voor teammanagers, het BI-team, coördinatoren en ketenregisseurs. Er zijn op dit moment twee mensen die toegang voor iemand anders mogen aanvragen bij het SAS beheer. Dit gebeurt door een e-mail te sturen naar het SAS beheer met de desbetreffende persoon die toegang wil in de CC. Er is dus geen automatische toegang op basis van functie.

De volgende sturingsinformatie zal op specifiek verzoek gedeeld worden:

- De productiecijfers van de medewerker per instelbare tijdsperiode;
- De productiecijfers op teamniveau;
- Onderhanden voorraad op het niveau van de individuele medewerker;
- De ahandeltijd per dossier, berekend aan de hand van de geschreven tijd en de productiecijfers (zoals beschreven in de eerste bullet);
- Inzicht in niet productiegerichte taken, als Key-user werk, overleg, projectmatig werk, advies en ondersteuning van en door de productieteams;
- First Time Right, hoeveel en welke besluiten leiden tot bezwaar.

In bijlage 2 van de memo is de specifieke sturingsinformatie vastgelegd. Deze informatie wordt gezien de vele ontwikkelingen en implementaties van nieuwe regelingen jaarlijks bijgesteld en vervolgens besproken met de Ondernemingsraad IMG. Het gebruiken van de specifieke sturingsinformatie leidt tot het monitoren van medewerkers om eventuele sturing te geven aan de medewerker.

2. Persoonsgegevens



Som alle categorieën van persoonsgegevens op die worden verwerkt. Geef per categorie van persoonsgegevens tevens aan op wie die betrekking hebben. Deel deze persoonsgegevens in onder de typen: gewoon, bijzonder, strafrechtelijk en wettelijk identificerend.

Persoonsgegevens zijn alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Bij het gebruiken van sturingsinformatie dient het IMG er rekening mee te houden dat de gegevens herleidbaar zullen zijn tot de medewerkers die de dossiers onderhanden hebben (en daarmee persoonsgegevens over de medewerkers vormen).

Er worden de volgende (gewone) persoonsgegevens van de medewerkers van KCDV (planning, werkvoorbereiding Service Loket en Zaakbegeleiding), SEH (toetsing) en BZJS (FSR1 Medewerker betaalproces, FSR2 dossierbehandelaar, Beroep en Bezwaar) op het gebied van fysieke schade, waardedaling en immateriële schade verwerkt:

- Naam (voor- en achternaam)

Daarnaast wordt het de sturingsinformatie, die onder nummer 1 was beschreven, meegenomen. Dit is weliswaar geen persoonsgegeven maar zegt wel iets over de medewerker. Er worden binnen dit proces geen gevoelige, bijzondere of strafrechtelijke gegevens verwerkt. Zo komt in het dashboard niet te staan dat de medewerker een periode ziek is geweest. Daarnaast worden uit EBS alleen de projectnummers en taakcodes geïmporteerd.

3. Gegevensverwerkingen



Geef alle voorgenomen gegevensverwerkingen weer.

De specifieke sturingsinformatie wordt uit de bronsystemen geïmporteerd in het IMG Datawarehouse. In het IMG Datawarehouse wordt de informatie klaargemaakt voor de dashboards. De teammanager en de coördinator krijgen in het dashboard inzage in bepaalde sturingsinformatie die op hun specifieke verzoek gedeeld wordt. Hierdoor worden zij in staat gesteld om te sturen op de productie van teams en medewerkers.

4. Verwerkingsdoeleinden



Beschrijf de doeleinden van de voorgenomen gegevensverwerkingen.

In de kern is het IMG een uitvoeringsorganisatie/productieorganisatie gericht op het afhandelen van dossiers. De sturingsinformatie past bij het type organisatie en het doel wat de organisatie nastreeft. Het doel van het gebruiken van sturingsinformatie is:

- Dat de teammanager, coördinator of ketenregisseur in staat worden gesteld te sturen op de productie van teams en medewerkers. Eventuele verschillen in de productiecijfers kunnen op basis van de daarmee verkregen inzichten worden verklaard, voorspeld of gesignaleerd;
- Dat een teammanager of coördinator kan constateren wanneer een werknemer onder- of overbelast is en hier tijdig op kan acteren, bijsturen of ondersteunen waar nodig;
- Dat een teammanager, coördinator of ketenregisseur een goede inschatting kan maken wanneer er capaciteit bij- of afgeschaald moet worden op een regeling, bepaalde type dossiers of in een bepaalde fase van het proces;
- Dat de teammanager of coördinator een voorspelling kan doen van de te verwachten productie, inclusief het opstellen van prognoses die team overstijgend zijn.

5. Betrokken partijen



Benoem welke organisaties betrokken zijn bij welke gegevensverwerkingen. Deel deze organisaties per gegevensverwerking in onder de rollen: verwerkingsverantwoordelijke, verwerker, verstrekker en ontvanger. Benoem tevens welke functionarissen binnen deze organisaties toegang krijgen tot welke persoonsgegevens.

Bij deze verwerking zijn de volgende partijen betrokken:

Verwerkingsverantwoordelijke:

- IMG

Verwerker:

- BAS
- Atabix & MIRA
- Topdesk
- Mittel
- KCM
- EBS
- RVO
- SAS

Verstrekker van persoonsgegevens:

- Medewerker van het IMG die het dossier onderhanden heeft

Functionarissen met toegang:

- Het management van het team (teammanager & afdelingsmanager)
- Coördinator
- Ketenregisseur

6. Belangen bij de gegevensverwerking



Beschrijf alle belangen die de verwerkingsverantwoordelijke en anderen hebben bij de voorgenomen gegevensverwerkingen.

Het verwerken van de sturingsinformatie valt onder het gerechtvaardigd belang, zie ook onder nummer 9. Er zijn bij het gebruiken van sturingsinformatie meerdere belangen die tegen elkaar moeten worden afgewogen.

Het IMG heeft een gerechtvaardigd belang om de sturingscijfers te verwerken. In de wetgeving wordt onderkend dat een bedrijfsbelang, het zogenaamde 'dagelijkse beheer van de onderneming', een gerechtvaardigd belang is. Daarnaast is het monitoren van werknemers voor management-doeleinden expliciet erkend door de Europese privacytoezichthouders als een gerechtvaardigd belang van de werkgever.

Het belang van de burgers is dat hun aanvragen snel worden verwerkt. Dit belang hangt samen met het belang dat de coördinator en ketenregisseur hebben, namelijk het optimaliseren van het gebruiken van sturingsinformatie. Door het gebruiken van de sturingsinformatie, kan de teammanager een goede inschatting maken wanneer er capaciteit bij- of afgeschaald moet worden op een regeling, bepaalde type dossiers of in een bepaalde fase van het proces. Op deze manier kunnen dossiers sneller worden afgehandeld.

Voor de desbetreffende medewerkers betekent het gebruiken van sturingsinformatie een beperking in hun privacy. Het monitoren van werknemers kan leiden tot een gevoel van wantrouwen bij de werknemer. Daarnaast kan het stress opleveren. Dit zorgt mogelijk ervoor dat de motivatie bij de werknemer verdwijnt. Het inperken van de privacy van medewerkers mag niet zomaar. Dit mag alleen als aan de werkwijze wordt voldaan die wordt vastgesteld na instemming door de OR. Dat geeft duidelijkheid aan de medewerkers en voorkomt willekeur. Het belang van de medewerkers weegt dan ook niet per definitie zwaarder dan het belang van het IMG.

7. Verwerkingslocaties



Benoem in welke landen de voorgenomen gegevensverwerkingen plaatsvinden.

Alle verwerkingen vinden volgens het team advies en implementatie in Nederland plaats.

8. Techniek en methode van gegevensverwerking



Beschrijf op welke wijze en met gebruikmaking van welke (technische) middelen en methoden de persoonsgegevens worden verwerkt. Benoem of sprake is van (semi-)geautomatiseerde besluitvorming, profilering of big data-verwerkingen en, zo ja, beschrijf waaruit een en ander bestaat.

Bij het gebruiken van de sturingsinformatie worden medewerkers van KCDV, SEH en BZJS gemonitord. Hierbij wordt volgens het team advies en implementatie geen gebruik gemaakt van (semi-)geautomatiseerde besluitvorming, profilering of big-data verwerking. Er is geen sprake van (semi-)geautomatiseerde besluitvorming omdat de teammanager altijd de sturingsinformatie bespreekt met de medewerker in combinatie met andere werkzaamheden, ontwikkelingen, ambities en privéomstandigheden.

9. Juridisch en beleidsmatig kader



Benoem de wet- en regelgeving, met uitzondering van de AVG en de Richtlijn, en het beleid met mogelijke gevolgen voor de gegevensverwerkingen.

Naast de AVG en de Richtlijn is de volgende wet- en regelgeving van toepassing:

- Logging en monitoringsbeleid en WOR: Een regeling ter controle van medewerkers van het IMG heeft de instemming van de OR op grond van artikel 27, eerste lid, aanhef en onder k en l, Wet op de Ondernemingsraden;
- Arbo: Hierin staan regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid, veiligheid en welzijn van werknemers te bevorderen;
- Archiefwet: Heeft gevolgen voor bewaartermijn/vernietigingstermijn van archiefstukken;
- Woo: De Wet open overheid regelt het recht op informatie van de overheid. Overheidsinformatie is altijd openbaar, tenzij de Woo of andere wetgeving bepaalt dat de gevraagde informatie niet geschikt is om openbaar te maken.

Bovendien is het volgende beleid van toepassing:

- Privacy beleid: In dit beleid wordt de medewerker geïnformeerd over het gebruiken van sturingsinformatie en op zijn rechten gewezen.

10. Bewaartermijnen



Bepaal en motiveer de bewaartermijnen van de persoonsgegevens aan de hand van de verwerkingsdoeleinden.

Op dit moment is het onduidelijk hoe lang de informatie uit het dashboard wordt bewaard. Dit dient dan ook nog opgehelderd te worden.

B. Beoordeling rechtmatigheid gegevensverwerkingen

Beoordeel aan de hand van de feiten zoals vastgesteld in onderdeel A of de voorgenomen gegevensverwerkingen rechtmatig zijn. Het gaat hier om de beoordeling van de juridische rechtsgrond, noodzaak en doelbinding van de gegevensverwerkingen. Beoordeel tevens de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de rechten van de betrokkenen. Voor dit onderdeel van de PIA is in het bijzonder juridische expertise nodig.

11. Rechtsgrond



Bepaal op welke rechtsgronden de gegevensverwerkingen worden gebaseerd.

Het IMG mag als werkgever alleen persoonsgegevens verwerken als zij een geldige grondslag heeft. De verwerking van sturingscijfers valt onder de behartiging van het gerechtvaardigd belang. Er moeten vier vragen worden beantwoord om te kijken of er sprake is van een gerechtvaardigd belang:

1. Is er een belang dat de verwerking persoonsgegevens rechtvaardigt?
2. Maakt de verwerking een inbreuk op belangen of fundamentele rechten van degene wiens gegevens worden verwerkt?
3. Staat de verwerking in de mate die is beoogd in verhouding tot het nagestreefde doel?
4. Is de verwerking op een andere, minder ingrijpende manier mogelijk?

(1) Het gerechtvaardigde belang van het IMG

Het IMG heeft een gerechtvaardigd belang om sturingsinformatie te verwerken. Het 'dagelijkse beheer van de onderneming' is aan te merken als een gerechtvaardigd belang. Daarnaast is het monitoren van werknemers voor managementdoeleinden volgens de Europese privacytoezichthouders een gerechtvaardigd belang van de werkgever. Hiermee samenhangt het doel dat de aanvrager, de coördinator en ketenregisseur hebben, zoals onder nummer 6 is beschreven.

(2) Belangen en fundamentele rechten van betrokkene

Het belang van het IMG moet worden afgewogen tegen het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de werknemer. Hierbij zijn een aantal factoren belangrijk: de impact van de gegevensverwerking op de werknemer, de aard van de persoonsgegevens, de wijze waarop de informatie wordt verwerkt, de redelijke verwachting van de werknemer en de onderlinge verhouding tussen het IMG en de werknemer. Het gebruiken van sturingsinformatie betekent een beperking in de privacy zoals onder nummer 6 is beschreven. De sturingscijfers bevatten geen bijzondere persoonsgegevens en zijn alleen beschikbaar voor de teammanagers, coördinatoren en de ketenregisseurs. Daarnaast valt deze verwerking binnen de redelijke verwachting van de medewerkers. Het was kennelijk al gebruikelijk om sturingscijfers te verwerken. Het belang van de medewerkers weegt dan ook niet per definitie zwaarder dan het belang van het IMG.

Vraag 3 en 4 worden onder nummer 14 behandeld.

12. Bijzondere persoonsgegevens



Indien bijzondere of strafrechtelijke persoonsgegevens worden verwerkt, beoordeel of één van de wettelijke uitzonderingen op het verwerkingsverbod van toepassing is. Bij verwerking van een wettelijk identificatienummer beoordeel of dat is toegestaan.

Er worden bij het gebruik van sturingsinformatie geen bijzondere persoonsgegevens verwerkt, zoals is aangegeven onder nummer 2. Bovendien worden er ook geen gevoelige of strafrechtelijke gegevens verwerkt.

13. Doelbinding

Indien de persoonsgegevens voor een ander doel worden verwerkt dan oorspronkelijk verzameld, beoordeel of deze verdere verwerking verenigbaar is met het doel waarvoor de persoonsgegevens oorspronkelijk zijn verzameld.

Onder nummer 4 worden de doelen van de gegevensverwerking opgesomd. Het huidige doel, het dagelijkse beheer van de onderneming, wordt in de wetgeving onderkend als een gerechtvaardigd belang.

Verenigbaar doel

Het is van groot belang dat wordt voorkomen dat de persoonsgegevens niet worden gebruikt om individuele medewerkers te beoordelen op hun individuele sturingscijfers. De 'Key Users' van het BI-team toetsen of de sturingsinformatie nog volgens de bedoeling wordt gebruikt door teammanagers. Het is niet duidelijk hoe wordt getoetst of de informatie nog voor het oorspronkelijke doel wordt gebruikt. Dit kan ertoe leiden dat de sturingscijfers (on)bewust worden gebruikt voor het beoordelen van medewerkers. Dit brengt een risico met zich mee omdat de sturingsinformatie enkel nog gaat over de kwantiteit en niet over kwaliteit, complexiteit of andere omstandigheden. Hierdoor kunnen medewerkers die veel dossiers oppakken hoger worden ingeschat dan medewerkers die complexere dossiers oppakken.

14. Noodzaak en evenredigheid

Beoordeel of de voorgenomen gegevensverwerkingen noodzakelijk zijn voor het verwezenlijken van de verwerkingsdoeleinden. Ga hierbij in ieder geval in op proportionaliteit en subsidiariteit.

- a. **Proportionaliteit: staat de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en de bescherming van de persoonsgegevens van de betrokkenen in evenredige verhouding tot de verwerkingsdoeleinden?**
- b. **Subsidiariteit: kunnen de verwerkingsdoeleinden in redelijkheid niet op een andere, voor de betrokkene minder nadelige wijze, worden verwezenlijkt?.**

De verwerking van de sturingscijfers is (strikt) noodzakelijk. Een teammanager is namelijk onvoldoende in staat bij te sturen op de productie zonder deze informatie. Als gevolg hiervan kan een foutieve toekenning van dossiers plaatsvinden waardoor de doorlooptijden op kunnen lopen. Dit zorgt ervoor dat aanvragers lang moeten wachten totdat hun dossier is afgehandeld. Daarnaast kan het tot gevolg hebben dat medewerkers te weinig of te veel dossiers krijgen.

Op dit moment wordt de informatie door veel teams handmatig bijgehouden. Dit zorgt ervoor dat de sturingsinformatie kan "zwerven" en veroorzaakt risico's ten aanzien van het juist gebruiken van de informatie omdat er geen werkproces is vastgelegd. In dit werkproces dient uitgelegd te worden welke informatie voor welk doel mag worden gebruikt. Zonder dit werkproces kan de sturingsinformatie worden gebruikt voor andere doeleinden dan het oorspronkelijke doel, het sturen van teams en medewerkers. Daarnaast is het handmatig bijhouden van de sturingsinformatie niet efficiënt omdat het gevoelig is voor fouten. Het gebruiken van het systeem is dus noodzakelijk.

Het IMG zal doorlopend toetsen of de sturingscijfers daadwerkelijk beperkt blijven tot het strikt noodzakelijke. De sturingscijfers zullen steekproefsgewijs op juistheid worden gecontroleerd. Als bepaalde sturingsinformatie nooit (minimaal 1x per kwartaal) wordt gebruikt om het team aan te sturen, dan dient het IMG de verwerking van die informatie te staken. Deze informatie is dan kennelijk niet noodzakelijk.

15. Rechten van de betrokkene



Geef aan hoe invulling wordt gegeven aan de rechten van betrokkenen. Indien de rechten van de betrokkene worden beperkt, bepaal op grond van welke wettelijke uitzonderingen dat is toegestaan.

De medewerkers hebben verschillende rechten die ze kunnen uitoefenen als het gaat om de persoonsgegevens. Medewerkers kunnen in dit geval onderstaande rechten uitoefenen:

- Het recht op inzage van de persoonsgegevens;
- Het recht op rectificatie;
- Het recht op vergeten te worden;
- Het recht op beperking van de verwerking;
- Het recht bezwaar te maken tegen de verwerking.

De privacyverklaring op PLEK wordt aangepast door IB & P zodat de medewerkers op de hoogte zijn welke rechten zij kunnen uitoefenen. Daarnaast ontvangen de medewerkers van de betreffende teams een algemene mail over het gebruik van sturingsinformatie. Tot slot wordt er een algemeen bericht op PLEK geplaatst.

C. Beschrijving en beoordeling risico's voor de betrokkenen

Beschrijf en beoordeel de risico's van de voorgenomen gegevensverwerkingen voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen. Houd hierbij rekening met de aard, omvang, context en doelen van

de gegevensverwerking zoals in onderdeel A en B zijn beschreven en beoordeeld. Het gaat hierbij overigens niet om de risico's van de verwerkingsverantwoordelijke zelf.

16. Risico's



Beschrijf en beoordeel de risico's van de gegevensverwerkingen voor de rechten en vrijheden van betrokkenen. Ga hierbij in ieder geval in op:

- a. welke negatieve gevolgen de gegevensverwerkingen kunnen hebben voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen;**
- b. de oorsprong van deze gevolgen;**
- c. de waarschijnlijkheid (kans) dat deze gevolgen zullen intreden;**
- d. de ernst (impact) van deze gevolgen voor de betrokkenen wanneer deze intreden.**

Zie bijlage 1.

D. Beschrijving voorgenomen maatregelen

In onderdeel D wordt gezien welke maatregelen kunnen worden getroffen om de in onderdeel C erkende risico's te voorkomen of te verminderen. Welke maatregelen in redelijkheid worden getroffen is een belangenafweging van de wetgever of verwerkingsverantwoordelijke. Voor dit onderdeel van de PIA is, als het gaat om beveiligingsmaatregelen, expertise over informatiebeveiliging belangrijk.

17. Maatregelen



Beoordeel welke technische, organisatorische en juridische maatregelen in redelijkheid kunnen worden getroffen om de hiervoor beschreven risico's te voorkomen of te verminderen. Beschrijf welke maatregel welk risico aanpakt en wat het restrisico is na het uitvoeren van de maatregel. Indien de maatregel het risico niet volledig afdekt, motiveer waarom het restrisico acceptabel is.

Zie bijlage 1.

Hier kunt u aanvullende punten toevoegen: selecteer de tab *Invoegen*, kies *Snelonderdelen*, *Aanvullend punt*

Voeg hier wanneer gewenst een afsluitende alinea toe. Denk bijvoorbeeld aan:

- Lessen uit deze PIA
- Volgende stappen etc

Advies Functionaris Gegevensbescherming

Ik kan mij vinden in de conclusies van het Privacy Office, hoewel het hier gaat om verwerking van een kleine set data-elementen, is het nog steeds een vorm van stelselmatig monitoren van werknemers een verwerking die risico's met zich meebrengt. De benoemde risico's voor betreffende werknemers dienen vooraf te worden gemitigeerd (zie bijlage 1) met name goedkeuring OR, inclusief borging van eventuele door de OR gestelde randvoorwaarden, en het informeren van de werknemers.

Daarnaast is vastlegging van de bewaartermijn en borging van de kwaliteit essentieel.

Bijlage 1 – Risico's en maatregelen

	Risico	Gevolgen	Waa rschi jnlijk heid (Kan s) H/M /L	Im- pact be- trok ken e H/M /L	Genomen maatre- gel	T/O /J	Actie- hou- der	Sta- tus	Eind- datum
1	Er be- staat mo- menteel een kans dat de sturings- cijfers op zichzelf staand worden gebruikt voor het beoorde- len van mede- werkers.	Dit brengt een risico met zich mee omdat de stu- ringsinfor- matie en- kel gaat over de kwantiteit en niet over kwali- teit, com- plexiteit of andere omstandig- heden. Hierdoor kunnen medewer- kers die veel dos- siers op- pakken ho- ger worden ingeschat dan mede- werkers die com- plexere dossiers oppakken.	L	M	Het team advies & implementatie houden een infor- matiesessie met de teammanagers, coördinatoren en ketenregisseurs hoe ze om moeten gaan met de stu- ringsinformatie. In deze sessie wordt onder andere be- sproken hoe P-ge- sprekken moeten worden gevoerd. Daarnaast wordt duidelijk gemaakt dat het niet de be- doeling is dat de sturingsinformatie buiten de functio- narissen met toe- gang of de desbe- treffende mede- werker gedeeld wordt.	O	Pro- cese- ge- naar	Nog uit te voe- ren	Afhan- kelijk wan- neer het ge- bruik van stu- rings- cijfers wordt goed- ge- keurd door de OR.
2	Op dit moment is het een risico dat niet dui- delijk is of, en zo	Medewer- kers kun- nen hier- door ver- keerd be- oordeeld of	M	M	Om te waarborgen dat de sturingscij- fers juist zijn, is het BI-team bezig om de datakwalite- it te verbeteren. Daarnaast toetsen	T/O	BI- Team, team- ma- na- ger,	Nog uit te voe- ren	Door- lopend

	ja hoe, het IMG borgt dat de sturingscijfers juist zijn. De brondata klopt momenteel namelijk nog niet altijd.	gestuurd worden.			de teammanager en de 'Key-Users' of de sturingsinformatie klopt. De desbetreffende medewerker kan bovendien in het P-gesprek naar boven brengen dat de sturingsinformatie niet correct is. De medewerker heeft namelijk geen automatische toegang tot de sturingsinformatie maar heeft het recht op inzage. Dit loopt via de teammanager.		ke-tenre-gis-seur		
3	Er bestaat een risico dat ongeautoriseerde personen toegang hebben tot de sturingsinformatie.	Er kunnen hierdoor datalekken ontstaan.	L	M	Er zijn interne controles door het BI-team op de autorisaties van de dashboards. Indien een functionaris met toegang stopt met werken, wordt zo voorkomen dat deze persoon toegang blijft houden tot de dashboards. Daarnaast zal Interne Controle jaarlijks checken of de autorisaties van de dashboards kloppen. Bovendien is er ook geen downloadknop, zo wordt voorkomen dat ongeautoriseerde personen de sturingsinformatie kunnen inzien.	T/O	BI-team, Interne controle	Nog uit te voeren	Doorlopend
4	Op dit moment is het onduidelijk hoe lang de	Dit zorgt voor een groot privacyrisico omdat deze	H	L	Vaststellen van de bewaartermijnen van de dashboards met betrekking tot het gebruiken van sturingsinformatie.	O	Proceseigenaar	Nog uit te voeren	Moment van oplevering

	informatie uit het dashboard wordt bewaard.	gegevens niet meer juist kunnen zijn en deze makkelijker kunnen lekken.			In het dashboard komt een filter van maximaal 12 maanden terugkijken. Deze bewaartermijn dient te worden opgenomen in de werkwijze en de privacyverklaring.				
5	Er bestaat een risico dat de desbetreffende medewerkers niet weten dat de sturingsinformatie wordt gebruikt.	Hierdoor kunnen medewerkers hun rechten niet uitoefenen.	L	M	De privacyverklaring op PLEK wordt aangepast door IB & P zodat de medewerkers op de hoogte zijn welke rechten zij kunnen uitoefenen. Daarnaast ontvangen de medewerkers van de betreffende teams een algemene mail over het gebruik van sturingsinformatie. Tot slot wordt er een algemeen bericht op PLEK geplaatst.	O	Privacy Office en proceseigenaar	Nog uit te voeren	1-10-2022

Maatregelen
nemen
Privacybewustwording
Doelbinding
PIA
Noodzaak
Effecten in kaart
Beschermt van
persoonsgegevens
Risico's
minimaliseren
Richtinggevend
Rechtsgrond
Met open vizier

TER INFORMATIE

Aan de Staatssecretaris Mijnbouw

**Afdeling
Eigenaarsadvisering****Auteur**

5.1.2.e

T 5.1.2.e

5.1.2.e @minezk.nl

Datum

22 augustus 2022

Kenmerk

5.1.2.1 (interne vindplaats)

nota

Invulling vacatures bij IMG en NCG

Kopie aan

NCG

IMG

Bijlage(n)**Parafenroute****pSG**

5.1.2.e

Hoofd Eigenaarsadvisering

5.1.2.e

BBR**Aanleiding**

U heeft op 30 juni overleg gevoerd met de vaste commissie voor Economische Zaken en Klimaat. In dit overleg zijn vragen gesteld over openstaande vacatures bij IMG en NCG. U heeft toegezegd IMG en NCG te bevragen over onderbezetting en te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om, tegen hogere kosten, extra mensen te werven. In aanvulling heeft D66 vragen gesteld over de effecten van de openstaande vacatures en wat er wordt gedaan om deze in te vullen.

Advies

U kunt kennis nemen van de nota.

Kernpunten

- In de huidige krappe arbeidsmarkt is het zeer lastig om zowel kwantitatief als kwalitatief de juiste medewerkers aan te trekken.
- Zowel NCG als IMG werken met een grote flexibele schil van externe inhuur, enerzijds daar het gaat om tijdelijk, specialistisch werk en anderzijds omdat vacatures ambtelijk niet ingevuld kunnen worden.
- Om deze reden worden relatief hogere kosten gemaakt; indien een vacature niet ambtelijk vervuld kan worden, wordt gekozen voor inhuur.
- De effecten op de uitvoering zijn door de externe invulling beheersbaar, soms moeten keuzes gemaakt worden, bijvoorbeeld door regelingen te temporiseren.
- De verwachting is dat de externe inhuur de komende jaren hoog blijft.
- Beide organisaties voelen de ruimte om daar waar het nodig is hulpvragen te stellen aan het departement.
- In de driehoeksgesprekken met eigenaar en opdrachtgever wordt per kwartaal de voortgang van de organisaties besproken. Ontvangen BBR

- Volgens IMG en NCG kan het departement ondersteunen door een recruitment bureau toegewijd toe te wijzen aan IMG en NCG om de wervingsopgave te ondersteunen.

Achtergrond

De huidige stand van zaken

- De vacatures bij NCG en IMG dienen te worden gevuld in een zeer krappe arbeidsmarkt, die in het Noorden van het land nog beperkter is. Voor beide organisaties is het invullen van vacatures (werving) en het behouden van personeel (retentie) een topprioriteit. Zowel kwantitatief als kwalitatief is het een intensieve en grote opgave om medewerkers aan te trekken die noodzakelijk zijn om de opdracht van de IMG en de NCG te realiseren. Hier worden dan ook de nodige acties op gezet (zie hieronder).
- IMG specifiek: op dit moment is 59% van de medewerkers in vaste of tijdelijke ambtelijke dienst en 41% wordt extern ingehuurd. Bij IMG staan op dit moment 36 ambtelijke vacatures open voor 50 plekken¹. Deze vacatures zijn voor het grootste gedeelte ingevuld door inhuur.
- NCG specifiek: bij NCG is momenteel 54% van de medewerkers in vaste of tijdelijke ambtelijke dienst (uitgaande van het goedgekeurde Organisatie & Formatierapport (O&F) van 717 fte – dit is inclusief de flexibele schil). Er staan nu 69 ambtelijke vacatures open voor 135 plekken². Op basis van het nieuwe O&F van NCG kunnen er nog 386 functies vervuld worden. Het grootste gedeelte van deze functies – 286 – wordt ingevuld met medewerkers op inhuurbasis, daarnaast zijn er nog bijna 100 vacatures die op basis van het goedgekeurde O&F kunnen worden ingevuld. Deze vacatures staan onder meer open omdat de wens bestaat de organisaties meer te verambtelijken, en minder extern personeel aan te nemen, in het bijzonder op sleutelposities.
- Met betrekking tot externe inhuur goed om nuance mee te geven dat dit deels inhuur is in duurder segment, maar een groot deel ook gebeurt via uitzendconstructies (bijvoorbeeld projectondersteuners via Start People, Randstad, etc.). De meest lastige werkvelden om vacatures in te vullen zijn Bedrijfsvoering (met name P&O, F&C, IT/IV), juridisch en technisch (onder andere projectleiders en projectmanagers voor de diverse bouwprojecten). Maar ook op aantal uitvoerende taken als managementondersteuners en werkvoorbereiders. IMG en NCG ondervinden bovendien hinder van de krapte op het gebied van IV/IT; IV/IT leverancier DICTU levert inspanningen op het gebied van werving en retentie, maar ook DICTU heeft last van krapte.

Effecten op de uitvoering van werk

Bij zowel de NCG als IMG worden de functies grotendeels vervuld (met externen). Er zijn geen taken die blijven liggen, wel moeten soms prioriteringskeuzes worden gemaakt, of getemporeerd worden. Nadeel van de inhuur van medewerkers zijn naast de hogere kosten, de mindere betrokkenheid bij de organisatie (loyaliteit). Externen zijn sterker resultaatgericht op het werk waarvoor men is aangenomen en zijn minder betrokken bij de overige taken die uitgevoerd moeten worden. In de overspannen arbeidsmarkt van dit moment verlaten externen eerder de organisatie als zich betere kansen voordoen. We zien dat in mindere mate bij eigen medewerkers, hoewel daar ook aan goede medewerkers wordt getrokken.

¹ Peildatum 1 juli 2022

² Peildatum 1 juli 2022

Acties die bij beide organisaties worden ondernomen om vacatures te vervullen:

1. Optimaal profileren en nieuwe medewerkers binnen te krijgen

- Optimaal gebruik wervingskanalen: vacatures worden op de eigen website en sociale media kanalen (LinkedIn en Twitter, landelijke en regionale dagbladen) geplaatst.
- Versterking eigen organisatie voor adequate werving en selectie; er wordt geïnvesteerd in recruiters specifieke werving en selectie adviseurs.
- Inzet externe bureaus en samenwerkingspartners; door het contracteren van gespecialiseerde werving en selectiebureaus die de regio goed kennen (met een goed netwerk in de regio) en gespecialiseerd in bepaalde functies, maar ook samenwerking met recruitment bureaus, UBR werving en selectie, inhuurdesk e.d.
- Netwerken door participatie in samenwerkingsverbanden zoals bijvoorbeeld Rijk Noord, Werken voor Nederland, Functie gerelateerde vacaturebanken, Banenbeurs. Maar ook uitwisseling van vacatures direct met bijv. RWS en DJI.
- Intensieve samenwerking opleidingen; zo is met onder andere de Hanze Hogeschool afgesproken om medewerkers stage te laten lopen vanuit bijvoorbeeld de opleiding Bouwkunde en Bedrijfskunde en bieden studenten de mogelijkheden om door te laten groeien in de organisatie, maar ook met de RUG voor juridische starters.
- Inzetten voordelen werken bij het Rijk; zoals het hybride werken, IKB, maar ook het inzetten van het instrument arbeidsmarkttoelage.
- Inzetten eigen medewerkers als ambassadeur op te treden, bijvoorbeeld vraagt NCG in het kader van referral recruitment medewerkers om actief mee te denken en connecties zoals oud-collega's, vrienden en familie actief te benaderen. Bij succesvolle invulling van vacatures krijgen medewerkers hier ook een beloning voor.
- Naast de diverse activiteiten die reeds door IMG en NCG worden uitgevoerd en opgepakt zou het helpen als het departement een recruitment bureau dedicated zou kunnen toewijzen aan IMG en NCG om de wervingsopgave te ondersteunen bij het aantrekken van zowel kwantitatief als kwalitatief de juiste medewerkers om de opdracht te kunnen realiseren.

2. Boeien en binden medewerkers

Even belangrijk als het binnenhalen van medewerkers is het vasthouden van medewerkers; investeren in het zijn van een aantrekkelijke werkgever en daar bij ook medewerkers te boeien en binden voor langere termijn door te investeren in het verbeteren van het werkklimaat (werkdruk, sociale veiligheid), investeert in het verbeteren van de vaardigheden van medewerkers (ook inhuur) op het gebied van functiegerichte trainingen, trainingen weerbaarheid, agressie en geweld, ontwikkelingsassessments voor leidinggevenden (ook inhuur), bieden van loopbaanmogelijkheden etc.

Vooruitblik

- Sommige functies, die de uitvoering raken, blijken lastiger vervulbaar met vast of tijdelijk ambtelijk personeel dan anderen. Bij NCG speelt dit met name bij projectleiders met een bouwkundige achtergrond, kostendeskundigen met een bouw achtergrond, bewonersbegeleiders met een psychologische achtergrond, etc. Deze functies kunnen wel vervuld

worden door inhuur. De verwachting is dat de inhuur de komende jaren van eenzelfde niveau zal blijven. Bij IMG zit de uitdaging ook bij technisch/bouwkundigen, maar ook bij IV, Financiële en juridische vacatures. Ook hierbij biedt externe inhuur een oplossing.

- Door externe ontwikkelingen zoals bijv. een griepgolf, corona kan de werkdruk toenemen. De verwachting is dat het ziekteverzuim bij IMG en NCG (net als overal) daardoor in het najaar hoog is. IMG en NCG anticiperen hierop door o.a. de administratieve ondersteuning te vergroten zodat bijvoorbeeld projectleiders en recruiters ontlast worden. Ook wordt in de sociale en fysieke veiligheid geïnvesteerd door extra vertrouwenspersonen, een noodknop voor bewonersbegeleiders (NCG) en arbo-coördinatoren die de fysieke werkplek verbeteren.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 27 oktober 2022, 15.30 – 17.00 uur
 Locatie : IMG Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Manager P&O: 5.1.2.e
 Senior P&O-specialist: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2.e	Ter vaststelling
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag 15.09.22	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
5 m	5 Definitieve voorstel voor het "veeg OB" <i>Middels het "veeg OB" worden niet-adviesplichtige organisatiewijzigingen voorgelegd aan de OR. 5.1.2.e geeft nadere toelichting op hoe het IMG het "veeg OB" wil gaan gebruiken.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
5 m	6 Instemmingsverzoek RI&E rapport <i>Het instemmingsverzoek heeft betrekking op het definitieve onderzoeksrapport voor de Risico Inventarisatie en Evaluatie.</i>	Hans	Ter instemming
10 m	7 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	8 Maatregelen t.b.v. afdeling Bezwaar <i>5.1.2.e licht zijn plan van aanpak om de problemen bij Bezwaar te verhelpen toe.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
5 m	9 Sluiting	Hans	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	27 oktober 2022, 15.30 – 17.00 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: 5.1.2.e Senior Specialist P&O: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

Mededelingen vanuit de bestuurder:

- Dit is de laatste overlegvergadering in aanwezigheid van 5.1.2.e.
- Op 13 oktober jl. was de heidag van MT en bestuur. Er is gesproken over de scope van het IMG: alleen afhandelen van de aansprakelijkheid van de NAM of meer doen dat dat. De verwachting van de Groningers is immens. Als je daar als organisatie volledig in meegaat loop je het risico dat je heel veel doet, maar niets volledig. MT en bestuur zijn het eens dat het de voorkeur heeft vast te houden aan de kerntaak en in te zetten op voortvarendheid en medemenselijkheid. Binnenkort zullen MT en bestuur hier verder over praten. In de praktijk wijkt het IMG nu al af van het principe dat het IMG alleen de aansprakelijkheid van de NAM afhandelt. Denk hierbij aan de regeling duurzaam herstel en de compensatie waardedaling NAM. Een ander iets waar het IMG nog veel meer gebruik van zou willen maken is de zogenaamde knelpuntenpot.
- 5.1.2.e zal in de volgende OV een beeld schetsen van de voortgang in het project Organisatie en Besturing. Uit het onderzoek en de interviews komt naar voren dat in zijn algemeenheid medewerkers heel tevreden zijn over de eigen afdeling, maar dat samenwerking en contact tussen afdelingen lastig verloopt. Daarnaast is er onduidelijkheid over wie de eindverantwoordelijkheid heeft met betrekking tot de fysieke schadeketen en over de taakverdeling tussen MT en bestuur.
- Duurzaam herstel vordert gestaag. 5.1.2.e zal hier binnenkort meer over vertellen in een aankomende OV. Ook 5.1.2.e wil graag langs komen om de OR te informeren over projecten.
- 5.1.2.e zal eind november starten als afdelingshoofd Bedrijfsvoering.
- 5.1.2.e is voor langere tijd uitgevallen, zijn taken zijn herverdeeld.

Overige punten:

- De introductiebijeenkomsten nieuwe stijl leggen de nadruk op het kennismaken met collega's en met elkaar in verbinding komen. De organisatie wil medewerkers niet overspoelen met informatie en verwijst daarvoor naar Plek. De OR komt wel net als de vertrouwenspersoon aan bod in de quiz en in de toelichting op de antwoorden op de quiz-vragen. Indien de OR aandachtspunten mee wil geven aan de IMG Academie dan staan zij hier vast voor open.
- Via Plek is aangekondigd dat het weer mogelijk is om je aan te melden voor een 'rondje Groningen'. Enerzijds roept dit een wat dubbel gevoel op, maar anderzijds is het hartstikke mooi om aan medewerkers te kunnen laten zien waarvoor we het doen met z'n allen.
- In het nieuwe organogram staat 5.1.2.e vermeld als directielid naast Hans Houdijk (directeur) en 5.1.2.e (plaatsvervangend directeur). Na vragen van de OR hierover geeft Hans Houdijk aan dat 5.1.2.e indertijd aangesteld is als programma-directeur.

3. Vaststellen OV-verslag 15.09.22

Het OV-verslag wordt vastgesteld.

4. Actie-/besluitenlijst

Acties 215, 232, 234, 235, 236, 237 en 238 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

5. Definitief voorstel voor het "veeg OB"

Het voorstel voor het veeg OB ligt nu voor bij het DGO.

5.1.2.e antwoordt bevestigend op de vraag van de OR of voor iedere organisatiewijziging een apart formulier wordt ingevuld.

De OR stelt voor om in het format op te nemen in welke OV een onderwerp is besproken en besloten. De bestuurder is hiermee akkoord. **5.1.2.e** zal dit aanpassen.

6. Instemmingsverzoek RI&E rapport

De OR heeft vanochtend in het eigen overleg het instemmingsverzoek besproken en stemt in met het voorliggende RI&E rapport. De instemmingsbrief volgt volgende week.

Als vervolgstap zal het Plan van Aanpak RI&E ter instemming aan de OR worden voorgelegd en daarna zal – als onderdeel van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) – aanvullend PSA-onderzoek plaatsvinden. Morgen is een eerste gesprek met Effectory, de organisatie die het MTO naar alle waarschijnlijkheid zal uitvoeren.

7. Signalen vanuit de organisatie

De OR uit zijn zorgen over de borging van het DMS; twee afdelingen willen niet met het DMS werken, het beheer is nog niet op orde en een van de trekkers van het project stopt per 15 november. Hans Houdijk geeft aan dat er nog veel onduidelijkheid is over hoe het DMS gebruikt zal worden binnen het IMG evenals over of de T-schijf wel/niet toegankelijk zal blijven. Dit alles moet nog beter uitgewerkt worden. Het DMS was ook onderwerp van gesprek in het MT-overleg. Zodra er meer duidelijk is zal Hans Houdijk terugkoppeling geven aan de OR.

De OR krijgt signalen dat de sfeer in het werkveld richting het IMG en IMG-medewerkers omslaat. Door een combinatie van factoren - de parlementaire enquête, groeiend wantrouwen richting de overheid, 4 nieuwe bevingen - komen gevoelens los, die geuit worden richting IMG medewerkers. De OR vindt het belangrijk dat er aandacht is vanuit de organisatie voor medewerkers die hier in de praktijk direct mee te maken hebben. Bijvoorbeeld door op Plek of in de Maandstart te laten weten dat dit gezien wordt. Tegelijkertijd is dit ook een mooi aanknopingspunt om de bedrijfsmaatschappelijk werker nogmaals onder de aandacht te brengen.

Hans Houdijk geeft aan dat de algehele verharding richting de overheid ertoe geleid heeft dat het IMG de regeling IMS minderjarigen tegen het licht houdt. De verwachtingen van aanvragers dat er torenhoge uitkeringen komen zullen niet waargemaakt worden. Het is belangrijk om hier aan verwachtingsmanagement te doen.

Tot slot meldt de OR dat collega's die een afspraak willen maken met de bedrijfsarts te horen hebben gekregen dat ze soms wel een maand moeten wachten.

8. Maatregelen t.b.v. afdeling Bezwaar

5.1.2.e geeft uitleg aan de OR over de maatregelen die ingezet worden om de werkdruk bij de teams Bezwaar en Beroep te verlagen.

Aankankelijk was er binnen de organisatie vooral veel aandacht voor het primaire proces fysieke schade, zo ook bij ICT-projecten. Programma's zoals BAS en MIRA zijn in de eerste plaats passend gemaakt voor het primaire proces. Daar komt nu verandering in: de module in MIRA voor Bezwaar wordt versneld afgerond, met het streven om aan het eind van het jaar afscheid te nemen van BAS.

Naast dat het volledige bezwaarproces straks te doorlopen in in MIRA, wordt ook ingezet op het verbeteren van de stabiliteit, performance en functionaliteit van MIRA voor Bezwaar en Beroep.

5.1.2.e ziet ICT als een belangrijke factor om de werkdruk te verlagen en het werkplezier van de medewerkers te verhogen. Daarnaast ligt er een enorm grote berg werk, de workload is enorm. Op verschillende manieren wil hij proberen de workload te verminderen:

- De regeling AVV zal vervroegd ingaan voor reeds ingediende bezwaren. Een eenmalige actie om aanzuigende werking te voorkomen.
- Het instellen van een apart team deskundigen (via de partijen) voor de bezwaarfase, zodat indien nodig een snelle herziening gemaakt kan worden.
- Mogelijk maken dat zienswijzen niet alleen schriftelijk maar ook mondeling toegelicht kunnen worden. Hopelijk zal de ruimte die dit biedt voor de aanvrager leiden tot minder bezwaren. 5.1.2.e wil hiervoor een pilot inregelen, ook om te onderzoeken bij welk type zienswijzen de winst het grootst is. De OR vraagt of het probleem hiermee niet verplaatst wordt. 5.1.2.e vindt van niet; als het IMG op deze manier bezwaren kan voorkomen bespaart dat niet alleen veel werk bij het team Bezwaar, maar het kweekt ook goodwill bij de burger en kan de aanvrager een half jaar tijdswinst opleveren.
- De verwachting is dat ook Uniformeren zal leiden tot minder bezwaren en zienswijzen. Het is lastig om een inschatting te maken hoe groot het effect zal zijn. Een vast percentage aanvragers zal sowieso een bezwaar indienen vanuit de overtuiging dat de schade aan hun huis te wijten is aan mijnbouwschade, maar het aantal bezwaren omdat burens een hogere vergoeding hebben gekregen zal hoogstwaarschijnlijk minder worden. Het IMG kan hier zelf ook een eigen bijdrage leveren door niet verschillende partijen deskundigen in eenzelfde straat of wijk in te plannen.
- Binnen de teams kan efficiënter gewerkt worden door bijvoorbeeld minder mensen naar één stuk laten te kijken en alleen meelezers in te zetten in uitzonderlijke situaties. Dit zal ook afgestemd moeten worden het met bestuur. In de praktijk verschillen binnen Bezwaar de werkwijzen per team; de werkwijzen aanpassen vraagt om een genuanceerde aanpak. Daarnaast wordt ook ingezet op een meer uniforme wijze van werken tussen zienswijzen en bezwaren.
- De span of control van de teammanager is enorm. 5.1.2.e overweegt om de beroepen weg te halen uit het team Bezwaar en Beroep en hiervoor een apart team in te stellen. De OR is van mening dat de teammanager dan nog steeds een zeer groot aantal medewerkers onder zich heeft.

Voor het begeleiden van de wijzigingen binnen de teams zal waarschijnlijk een projectleider aangesteld worden. De andere maatregelen zijn deels al opgestart (AVV is al gevorderd), andere zaken staan nog in de kinderschoenen.

De OR informeert of er ook een plan van aanpak op papier wordt gezet. 5.1.2.e antwoordt dat een deel al op papier staat, maar andere zaken nog geaccordeerd moeten worden door het bestuur. Een van de eerste stappen zal zijn om een projectleider aan te stellen en deze zal vervolgens het projectplan verder uitwerken.

9. Sluiting

De bestuurder en de OR bedanken 5.1.2.e voor zijn inzet voor het IMG en de medezeggenschap. De vergadering wordt gesloten.

Actielijst OV 15.09.22

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoorde	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
70	Beleid/regeling werk- en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?	5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021			11-11-2021 5.1.2.e reageert schriftelijk op de vraag omtrent werk- en rusttijden.
							in behandeling	
198	Interne fraude	medewerkers wijzen op rechten en plichten , vindbaar in cao	5.1.2.e	OV-vergadering	30-6-2022			
215	Introductiebijeenkomsten	5.1.2.e woont een introductiebijeenkomst bij en geeft daarna terugkoppeling in OV	5.1.2.e	OV-vergadering	25-8-2022			Aanleiding: OR speelt geen rol meer in introductiebijeenkomsten. update actie op 15/9
232	Instemmingsverzoek	OR zet op papier wat instemming in de weg staat	OR-leden	OV-vergadering	15-9-2022			
233	Sturingsinformatie	Apart overleg inplannen over hoe het IMG medewerkers kan behouden en nieuwe medewerkers kan trekken	5.1.2.e	OV-vergadering	15-9-2022			
234	Vacaturebeleid	Antwoorden op vragen van de OR via de mail toezenden	5.1.2.e	OV-vergadering	15-9-2022			
235	Zelfmoordprotocol	Opsturen aan 5.1.2.e	5.1.2.e	OV-vergadering	15-9-2022			
236	Protocol Agressie en Geweld	Delen op Plek/onder aandacht medewerkers brengen		OV-vergadering	15-9-2022			
237	Organogram	Borgen dat het (uitgebreide) organogram periodiek wordt geupdate op Plek	5.1.2.e	OV-vergadering	15-9-2022			
238	Bezwaar en Beroep	Proberen afspraak met 5.1.2.e naar voren te halen	5.1.2.e	OV-vergadering	15-9-2022			Afspraak staat voor OV op 27 okt

30c.

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

<paragraaftitel: Naam organisatiewijziging>

Beweegredenen voor het besluit

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

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

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

De wijziging en personele consequenties

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

Was-wordt situatie

Was-situatie

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

Wordt-situatie

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



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum: 28 september 2022

Betreft: Instemmingsverzoek Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) IMG

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij bieden wij de OR ter instemming de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) IMG aan.

Op 2 juni 2022 is de RI&E voor de eerste keer besproken in het ARBO Overleg. Naar aanleiding van dat overleg en input van de ARBO commissie heeft bijstelling van de RI&E plaatsgevonden. Ook is de passage over de Psychosociale Arbeidsbelasting aangevuld.

De RI&E is voor het laatste besproken in het ARBO overleg van 22 september 2022. Toen is geconcludeerd dat de RI&E zich leent voor vaststelling in de Overlegvergadering.

Uit de RI&E volgen acties die worden vastgelegd in een Plan van Aanpak. Vanuit de werkgever is in het ARBO overleg ook al een eerste versie van dat Plan van Aanpak en de prioritering besproken. De oplossingsrichtingen voor de acties zullen onderwerp van overleg zijn in het ARBO overleg. De ARBO commissie is daar dus nauw bij betrokken.

Ik verzoek u om instemming voor de RI&E. Graag ontvang ik daartoe uw reactie, na de behandeling ervan in de Overlegvergadering van 27 oktober 2022. Een instemmingsverzoek voor het Plan van Aanpak volgt later.

Mochten er van uw kant nog vragen en/of opmerkingen zijn dan hoor ik die graag, zodat we ze kunnen bespreken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Hans Houdijk

30e.



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
*Ministerie van Binnenlandse
Zaken en Koninkrijksrelaties*

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG)

Versie: 0.5

Auteur: 5.1.2.e, arbeidshygiënist
UBR Bedrijfszorg

Datum: Augustus 2022

Status: Definitief

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Managementsamenvatting	3
<i>Algemene beschouwing</i>	4
<i>Vervolgadvies</i>	5
<i>Informereren en actualiseren</i>	5
1. Inleiding	6
<i>Wet- en regelgeving</i>	6
<i>Leeswijzer</i>	6
2. Organisatiekenmerken	7
3. Methodiek en toetsing	8
<i>Inventariseren</i>	8
<i>Evalueren</i>	8
<i>Plan van Aanpak</i>	9
4. Risico's en aanbevelingen	10
BIJLAGE 1: Foto's	28
BIJLAGE 2: Arbovoorzieningen thuiswerkplek	29
BIJLAGE 3: Advies Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PMO)	30
BIJLAGE 4: Gesproken medewerkers	31
BIJLAGE 5: Procesverloop	32

Managementsamenvatting

Elke werkgever moet de risico's vastleggen die de arbeid voor de medewerkers met zich brengt. Dit schriftelijke stuk heet de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het uitvoeren van een RI&E is een wettelijke verplichting vanuit de Arbowet en heeft als doel de arbeidsrisico's inzichtelijk te krijgen met als achterliggend doel om deze risico's weg te nemen of te beperken naar een aanvaardbaar niveau.

Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) heeft Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) opdracht gegeven voor het opstellen van de RI&E.

De totstandkoming van deze RI&E is het resultaat van de samenwerking tussen 5.1.2.e, preventiemedewerker van IMG en 5.1.2.e, arbeidshygiënist van UBR Bedrijfszorg. Er zijn met verschillende functiegroepen interviews gehouden, er zijn rondgangen uitgevoerd en er is inzage gegeven in de arbobeleidsdocumenten van IMG. De RI&E is op 3 maart 2022 gestart. De laatste interviews hebben plaatsgevonden op 21 april 2022.

De reikwijdte van dit RI&E-rapport betreft het beoordelen van de veiligheid- en gezondheidsrisico's voortkomend vanuit:

- De werkzaamheden van de ondersteunende en operationele afdelingen (inclusief de buitenwerkzaamheden van zaakbegeleiders, medewerkers acuut onveilige situaties en medewerkers herstel in natura).
- Werken op locatie Groningen (Cascadeplein 10) en Assen (Mandemaat 1);
- Hybride werken.

Dit rapport geeft een overzicht en beoordeling van de arbeidsrisico's voor de medewerkers. De volgende pagina beschrijft de algemene beschouwing over arbozorg bij IMG, de belangrijkste aanbevelingen en een advies over de vervolgstappen. Hoofdstuk 3 beschrijft de methodiek van het onderzoek. In hoofdstuk 4 vindt u een tabel met het gehele overzicht van de geconstateerde arbeidsrisico's en een advies over de verbeterpunten die te gebruiken voor het plan van aanpak.

Uit de RI&E komt naar voren dat het onderdeel psychosociale arbeidsbelasting (PSA) met name gericht op werkdruk en agressie door derden, vervolgonderzoek vraagt. Geadviseerd wordt om het vervolgonderzoek hoog te prioriteren in het plan van aanpak.

Op grond van artikel 14 lid 3 van de Arbowet is UBR verplicht een afschrift van dit rapport rechtstreeks naar de ondernemingsraad te sturen.

5.1.2.e

5.1.2.e

drijfszorg

Arbeidshygiënist, Hobéon SKO certificaatnr. 5.1.2.e

UBR | Bedrijfszorg
Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Wilhelmina van Pruisenweg 52 | 2595 AN | Den Haag
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

Algemene beschouwing

Wat in positieve zin opvalt

Er is ondervonden dat IMG een organisatie is met intrinsieke motivatie en in de basis een cultuur voor goede arbeidsomstandigheden. Dit vertaalt zich onder andere in:

- Een directeur die het belang onderkent en uitstraalt en daarbij zijn zorg durft uit te spreken;
- Een kwartiermaker die de kwetsbaarheden van de organisatie kent en daadkracht toont bij het (verder) ontwikkelen en ten uitvoer brengen van het arbobeleid; o.a. middels een strategische agenda (waaronder de roadmap: "mens in ontwikkeling") en het vertalen van het Rijksbeleid naar IMG-richtlijnen;
- Managers en medewerkers die zich bewust zijn dat het werk risico's met zich meebrengt en daarnaar (willen) handelen;
- Een organisatiestructuur met een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- Een ondernemingsraad die daadwerkelijk invloed uitoefent op de bedrijfsvoering door middel van advisering of instemming;
- Een formeel aangestelde preventiemedewerker met een sterk sociaal en informatief netwerk;
- Systematisch overleg en participatie in geschikte overlegorganen tussen directie, personeelszaken, preventiemedewerker, bedrijfsvoering en ondernemingsraad;
- Een goed georganiseerde BHV-organisatie die zich bewust is van de verbeterpotentie;
- Een verzuimbeleid dat zich zowel richt op preventie en de begeleiding van zieke medewerkers (beleidsvorming) als de begeleiding van herstellende medewerkers (casuïstiek); o.a. vanuit het sociaal medisch team (SMT) waaraan bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de re-integratie adviseur en de vertrouwenspersoon deelnemen;
- De mogelijkheid van medewerkers om de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker te raadplegen en die weg ook weten te vinden;
- De verstrekking van middelen om de werkplek zowel op locatie als bij thuiswerken ergonomisch te kunnen inrichten;
- De mogelijkheid voor diverse vormen van ondersteuning bij het inrichten van de werkplek.
- Het actief aanbieden van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (door IMG preventief medisch onderzoek (PMO) genoemd);
- Doelmatig ingerichte en goed verzorgde kantoorgebouwen.

Wat valt te verbeteren

Kijkend naar arbozorg in het algemeen valt er met name winst valt te halen op het geven van (op de functiegerichte) voorlichting over de risico's van het werk, het ter aanvulling opstellen van veiligheidsvoorschriften waar nodig en het houden van toezicht op deze voorschriften.

Enkele voorbeelden.

- Nagenoeg alle medewerkers werken vaak en/of langdurig met een beeldscherm. Het ontstaan van klachten aan arm, nek, schouder en rug is dan een risico. Er wordt allerhande informatie verstrekt over hoe dit te voorkomen maar feitelijk is er van voorlichting geen sprake. Toezicht op de werkwijze en of werksituatie ontbreekt. Dit geldt met name voor het vaststellen van een goede werksituatie bij thuiswerken.
- Medewerkers hebben in het contact met de cliënt soms te maken met (verbale) agressie. Het betreft in hoofdzaak zaakbegeleiders, medewerkers van AOS, medewerkers die bezwaren behandelen tijdens de (hoor)zittingen en medewerkers van het serviceloket. Medewerkers geven aan dat het meestal niet op de persoon gericht is maar op de situatie. Om de kans van het optreden van het agressie te beperken dan wel terug te brengen naar een aanvaardbaar niveau zijn de medewerkers getraind in conflicthantering. Weten "wanneer" te melden is minder onder de aandacht gebracht. Een doelmatige

meldingsprocedure ontbreekt. Hierdoor ontbreekt inzicht in de mate en frequentie van blootstelling en daarmee stuurinformatie voor verdere beleidsvorming.

- Voor alle buitendienstmedewerkers vormt autorijden een belangrijk risico op lichamelijk letsel als gevolg van een verkeersongeval. Er zou beleidsmatig meer aandacht besteed kunnen worden aan veilig rijgedrag (denk aan: mag je (beeld)bellen in de auto, wat te doen bij haast?) en randvoorwaarden (denk aan: mag je in de winter op zomerbanden rijden?, bij welke weersomstandigheden blijf je thuis?). Ook een hulpwijzer voor het kiezen van de veiligste route behoort tot de mogelijkheden.
- Medewerkers van AOS en in mindere mate van HIN hebben te maken met gevaren als struikelen, vallen, stoten, bedolven raken, blootstelling aan asbest, blootstelling aan biologische agentia etc. Vanuit de kennis als bouwkundig adviseur en voor sommigen ook een VCA-training, zijn medewerkers bekend met "algemene" veiligheidsrisico's waarmee een goede aanzet is gegeven in risicobewustwording en het herkennen van gevaren. Aan onderricht op deze specifieke risico's en aan veiligheidsvoorschriften die in acht moeten worden genomen tijdens inspectiewerkzaamheden wordt op operationeel niveau onvoldoende invulling gegeven. Bij veiligheidsvoorschriften kan o.a. worden gedacht worden aan werkzaamheden op hoogte (dak, ladder, hoogwerker) of het betreden van een kruipruimte. Ter aanvulling dient te worden opgemerkt dat vanuit het management vooral (en herhaaldelijk) aangestuurd moet worden op risicovermijding (bronaanpak) voor zover dit mogelijk is. Managers (en medewerkers) moeten zich daarbij gesteund voelen op tactisch niveau.
- Er worden vanuit de persoonlijke uitrustingslijst ook persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt. Uitleg over het doel (waarom nodig en waartegen geeft het bescherming) en de juiste wijze van gebruik wordt niet gegeven. Ook is niet vastgelegd en gecommuniceerd of gebruik verplicht of vrijblijvend is. Dit maakt toezicht moeilijk. Daarbij kan het zondermeer verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen een averechts effect veroorzaken. Medewerkers kunnen dan ook het gevaar juist gaan opzoeken.

Vervolgadvies

Deze RI&E geeft een aanzet om de arbeidsomstandigheden verder te verbeteren. Met het overzicht in hoofdstuk 4 is de basis gelegd voor het plan van aanpak (ook wel verbeterplan met knelpunten genoemd). Uitvoering geven aan het plan van aanpak is een taak en verantwoordelijkheid van IMG. De kunst is om deze zo concreet mogelijk te maken. Belangrijk daarbij is de haalbaarheid van de oplossing. Een ambitieus plan staat mooi op papier, maar wordt in de praktijk zelden gerealiseerd.

Het advies is om focus aan te brengen door speerpunten te benoemen en die concreet uit te werken. Dat kan door een aantal onderwerpen te kiezen die relatief simpel en snel verbeterd kunnen worden (quick win) en om daarnaast enkele, onderwerp(en) op te pakken die relatief complex en/of kostbaar zijn.

Strikt genomen moet het door IMG opgestelde plan van aanpak getoetst worden door een bevoegd deskundig persoon. UBR Bedrijfszorg kan dit verzorgen. De toets houdt in dat wordt beoordeeld of de juiste prioriteiten zijn gesteld en in hoeverre de voorgestelde maatregelen doelmatig zijn.

Informereren en actualiseren

Ten aanzien van het informeren van medewerkers gelden de volgende verplichtingen:

- Medewerkers worden geïnformeerd over de RI&E en hebben recht op inzage in dit rapport.
- Medewerkers hebben via het instemmingsrecht van de OR inspraak in het plan van aanpak.

Ten aanzien van het actualiseren gelden de volgende verplichtingen:

- De RI&E moet worden aangepast indien ervaringen, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden, verbouw/nieuwbouw of wijzigingen in de wetgeving hiertoe aanleiding geven.

1. Inleiding

Werkgevers moeten zorgen voor goede arbeidsomstandigheden van medewerkers. De Arbowet verplicht iedere werkgever om een beleid te voeren dat zo veel mogelijk gericht is op optimale arbeidsomstandigheden. Een belangrijk onderdeel van het beleid is het opstellen en actueel houden van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De RI&E is geen doel op zich, maar een instrument ter ondersteuning van het arbobeleid. Met de RI&E, kan Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) gestructureerd de risico's aanpakken om zo de kans op arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen tot een minimum te beperken. De RI&E dient te bestaan uit:

- Inventarisatie van de gevaren en de risico beperkende maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn (welke gevaren zijn er?);
- Evaluatie van de risico's (hoe groot is het risico?);
- Plan van Aanpak (welke maatregel te nemen, wanneer uit te voeren?).

Wet- en regelgeving

De verantwoordelijkheid van de werkgever voor een veilige en gezonde werkplek staat beschreven in artikel 3 van de Arbowet. De RI&E verplichting staat benoemd in artikel 5. Daarnaast zijn er regels opgenomen voor o.a. het geven van voorlichting en onderricht, het samenwerken wanneer er meerdere werkgevers binnen een pand werkzaam zijn en deskundige bijstand op het gebied van preventie en bedrijfsgeneeskundige zorg. Medewerkers hebben via het instemmingsrecht van de OR inspraak in het opstellen van de RI&E en het plan van aanpak (art 27 1d WOR). De OR kan op die manier een bijdrage leveren aan eventuele verbeteringen of aanvullingen.

Niet alleen de werkgever maar ook de medewerker heeft verplichtingen binnen de Arbowet. De medewerker dient o.a. mee te werken aan georganiseerde voorlichting, de arbeidsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en geconstateerde gevaren voor de veiligheid en de gezondheid direct te melden aan de werkgever (art.11 Arbowet).

De ontwikkelingen binnen de sector Rijk op het gebied van de arbeidsomstandigheden gaan steeds verder. In het kader van de arbeidsomstandigheden zijn bijvoorbeeld al sectorbrede afspraken gemaakt zoals de Arbocatalogus sector Rijk (beeldschermwerk, agressie en geweld, psychosociale arbeidsbelasting, COVID-19) en zijn er ontwikkelingen op het gebied van het hybride werken en vitaliteit. De Arbocatalogi sector Rijk zijn afgestemd in het sector overleg Rijk (SOR). Daarnaast wordt IMG vanuit UBR ondersteund met betrekking tot de verzuimbegeleiding in het kader van de Wet verbetering Poortwachter.

Leeswijzer

Dit hoofdstuk dient ter inleiding. Hoofdstuk 2 benoemt de organisatiekenmerken. Hoofdstuk 3 beschrijft de methodiek van het onderzoek. In hoofdstuk 4 vindt u een tabel met het overzicht van de geconstateerde arbeidsrisico's en een advies over de verbeterpunten die te gebruiken zijn voor het plan van aanpak. Er is voor gekozen om te rapporteren in vorm van een tabel zodat het rapport eveneens de basis voor het plan van aanpak vormt. Alle overige informatie die wellicht niet voor elke lezer even relevant is, is opgenomen in de bijlagen. Welke informatie is opgenomen in de bijlage, is terug te vinden in de inhoudsopgave van dit document.

2. Organisatiekenmerken

Naam organisatie	Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG)
Datum van oprichting	1 juli 2020. De voorloper van IMG was Tijdelijke commissie mijnbouwschade Groningen (TCMG)
Huisvesting	Cascadeplein 10 [9726 AD] Groningen (hoofdvestiging) Mandemaat 1 [9405 TG] Assen
Directie	Hans Houdijk, Directeur Olivier de Bruijne, Plaatsvervangend Directeur
Contactpersoon RI&E	5.1.2.e P&O Adviseur Bedrijfsvoering
Hoofdactiviteiten	Het IMG heeft tot taak besluiten te nemen over aanvragen tot vergoeding van schade door mijnbouw. Deze wettelijke taak is vastgelegd in de Tijdelijke Wet Groningen. Het gaat daarbij om de volgende werkzaamheden: schadeafhandeling, waardedaling, immateriële schade en acuut onveilige situatie (AOS). ¹
Aantal medewerkers	± 820 medewerkers (inclusief uitzendkrachten en ingehuurd medewerkers)
Operationele afdelingen	Regiebureau Klantcommunicatie en -dienstverlening Schade expertise en herstel Bestuurlijke en Juridische Zaken & Schadeafhandeling
Staf en ondersteunende afdelingen	Communicatie Bedrijfsvoering
Bijzondere groepen medewerkers	Medewerkers met een arbeidsbeperking (banenafpraak) Zwangeren (potentieel)
Ziekteverzuimpercentage (ambtelijke cijfers)	2020: verzuimpercentage 2,9% 2021: verzuimpercentage 4,5% 2022 t/m april: verzuimpercentage 7,8%
Diagnostiek arbeidsgerelateerd verzuim	De aard van de verzuimklachten varieert tussen fysiek en mentaal, grotendeels niet-arbeidsgerelateerd, maar in enkel geval deels aan het werk te relateren
Gemelde beroepsziekten sinds oprichting	Geen
Toetreding WIA afgelopen jaar	Geen
Geregistreerde arbeidsongevallen afgelopen jaar (met verzuim)	Geen
Personeelsvertegenwoordiging	Ondernemingsraad (OR) De OR kent een arbocommissie die nauw samenwerkt met afdeling P&O, afdeling facilitair en preventiemedewerker.
Deskundige bijstand medewerkers preventie en bescherming	Tactisch en operationeel preventiemedewerker: 5.1.2.e (IMG) Strategisch preventiemedewerker: 5.1.2.e (EZK)
Deskundige bijstandverlening verzuimbeleid	Maatwerkregeling Bedrijfsarts: 5.1.2.e
Deskundige bijstandverlening bedrijfshulpverlening	Hoofd BHV (strategische doelen): 5.1.2.e Hoofd BHV (operationele organisatie): 5.1.2.e Ploegleiders en (allround) bedrijfshulpverleners

¹ Bron: IMG Jaarverslag 2021.

3. Methodiek en toetsing

Het doel van deze RI&E is een inzicht te verkrijgen in de relevante gevaren (het inventariseren). Deze gevaren worden vervolgens - waar mogelijk - gewogen op omvang en daarna gekwantificeerd (het evalueren). Het gevaar wordt daarmee vertaald naar een risico. Er dient vervolgens een plan van aanpak te worden opgesteld waarin wordt beschreven welke maatregelen genomen gaan worden en op welke termijn de maatregelen worden genomen.

De RI&E bestaat dus uit drie delen: inventariseren van gevaren, evalueren van gevaren in risico's en voor de risico's het beschrijven van maatregelen met gestelde termijn.

Inventariseren

De reikwijdte van dit RI&E-rapport betreft het beoordelen van de veiligheid- en gezondheidsrisico's voortkomend vanuit:

- De werkzaamheden van de ondersteunende en operationele afdelingen (inclusief de buitenwerkzaamheden van zaakbegeleiders, medewerkers acuut onveilige situaties en medewerkers herstel in natura).
- Werken op locatie Groningen (Cascadeplein 10) en Assen (Mandemaat 1);
- Hybride werken.

De inventarisatie is uitgevoerd door een arbeidshygiënist van UBR Bedrijfszorg in samenwerking met de preventiemedewerker van IMG. Aan de uitvoering is invulling gegeven door middel van documentenreview, vraaggesprekken met sleutelfunctionarissen waaronder de directie, management, facilitair coördinator, hoofd BHV, OR leden, preventiemedewerker, P&O Adviseur en medewerkers van de buitendienst (zie bijlage 4). Ook is er een afstemming geweest met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijke werker om hun beeld van de risico's bij het IMG te verwerken in de RI&E. Daarnaast zijn door de arbeidshygiënist van UBR Bedrijfszorg en de preventiemedewerker van IMG rondgangen uitgevoerd op het kantoor in Groningen en het kantoor in Assen samen met Bedrijfsvoering Facilitair IMG en Shared Service Organisatie Centrum voor Facilitaire Dienstverlening.

De resultaten zijn gebaseerd op de verkregen informatie en zijn een momentopname. Wanneer er bij bepaalde aandachtsgebieden beoordeeld is dat er geen gevaren zijn, worden deze niet beschreven in de rapportage. Dit wil dus niet zeggen dat deze niet beoordeeld zijn.

Evalueren

Nadat de gevaren in kaart zijn gebracht wordt (de grootte van) het risico bepaald want niet alle risico's zullen even groot zijn en (direct) om actie vragen. De vertaling van gevaren naar risico's is gedaan op basis van expert judgement met behulp van de relatieve risico ranking methode van Kinney en Wiruth. Met deze methode wordt een risico-inschatting gemaakt op basis van drie variabelen waaraan een waarde wordt toegekend. De uitkomst is relatief en heeft dus geen absolute betekenis.

De formule is als volgt: **(R)**isico = **(K)**ans x **(E)**ffect.

De Kans wordt bepaald door: **(W)**aarschijnlijkheid x **(B)**lootstelling.

Uit de vermenigvuldiging van waardes volgt de risicoscore waaraan een maatregel is gekoppeld. Er zijn 3 risicoscores:

- Risicoscore 1: hoog risico, snelle actie vereist: (direct of binnen 6 maanden);
- Risicoscore 2: middelhoog risico, actie vereist (6-12 maanden);
- Risicoscore 3: laag risico, mogelijk aanvaardbaar (actie op lange termijn (1-2 jaar)).

Daarnaast kan worden geconstateerd dat niet (volledig) wordt voldaan aan wet- en regelgeving. Aan deze onderwerpen die vooral een beleidsmatig karakter hebben wordt geen risicowaarde toegekend, maar de aanduiding **B** van beleid gegeven.

Plan van Aanpak

Op basis van de vastgestelde risico's volgt een advies voor risicobeperkende maatregelen of tot vervolgonderzoek. Vanuit het vervolgonderzoek kunnen weer nieuwe risicobeperkende maatregelen worden vastgesteld.

Om de RI&E te completeren moet IMG een plan van aanpak opstellen. Het plan van aanpak bestaat uit:

- De maatregelen die genomen gaan worden (dit kan door het gegeven advies uit de tabel over te nemen of door het advies verder uit werken);
- De termijn waarop de maatregelen worden genomen (prioritering).

Medewerkers hebben via het instemmingsrecht van de OR inspraak in het plan van aanpak. Het plan van aanpak wordt jaarlijks besproken door de bestuurder en de OR.

De arbeidshygiënische strategie

In onderdeel b van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet is de zogenoemde arbeidshygiënische strategie neergelegd. De arbeidshygiënische strategie is een hiërarchisch stelsel van beheersmaatregelen om risico's aan te pakken. Hierbij wordt allereerst naar de bron van het probleem gekeken. Volgens de definitie van de Arbowet valt het voorkomen én het beperken van de bron onder deze aanpak. Collectieve en individuele maatregelen kunnen beide van technische en/of organisatorische aard zijn rond de mens. Persoonlijke bescherming is feitelijk ook een vorm van individuele bescherming maar op de mens. Kortom:

1. Bronaanpak (voorkomen of beperken van de bron);
2. Collectieve maatregelen (technische en/of organisatorisch rond de mens);
3. Individuele maatregelen (technische en/of organisatorisch rond mens);
4. Persoonlijke beschermingsmiddelen (technisch op de mens).

Ter illustratie voor het risico van rijden op de weg zou dit kunnen neerkomen op.

1. Werken vanuit huis.
2. Beleid veilige auto' en veilig rijden.
3. Cursus veilig rijden.
4. Zonnebril tegen verblinding van de zon tijdens autorijden.

Toetsing van de RI&E en plan van aanpak

De RI&E is uitgevoerd door een gecertificeerd arbeidshygiënist. Op het rapport is een peer review uitgevoerd door 5.1.2.e eveneens gecertificeerd arbeidshygiënist en bij UBR Bedrijfszorg.

Strikt genomen moet het door IMG opgestelde plan van aanpak getoetst worden door een bevoegd deskundig persoon. UBR Bedrijfszorg kan dit verzorgen. De toets houdt in dat wordt beoordeeld of de juiste prioriteiten zijn gesteld en in hoeverre de voorgestelde maatregelen doelmatig zijn.

4. Risico's en aanbevelingen

B = risico door organisatorisch tekortkoming (organisatie verplichting uit Arbowet): maatregelen hoofdzakelijk van organisatorische aard;

R = risico-klasse vastgesteld door de arbodeskundige;

P = prioriteit vastgesteld door IMG.

Risico-inventarisatie en -evaluatie		Plan van Aanpak (in te vullen door IMG)				
1. Arbozorg						
1.1 Plan van aanpak (PVA)		<i>Arbowet art. 5 lid 3</i>				
<p>De RI&E vormt de basis om de arbeidsrisico's verder te verbeteren. In deze tabel worden de organisatorische tekortkomingen en/of gevaren benoemd (Situatie) en vertaald naar risico's (R). Daarna wordt een advies ter verbetering gegeven (Advies). Om de RI&E te completeren moet IMG een plan van aanpak (PVA) opstellen. Het PVA bestaat ten minste uit: 1.) de maatregelen die genomen gaan worden (dit kan door het gegeven advies over te nemen of door het advies verder uit werken) en 2.) de termijn waarop de maatregelen worden genomen (prioritering). Een verantwoordelijke toekennen valt aan te raden maar het is geen verplichting vanuit wetgeving. Medewerkers hebben via het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (OR) inspraak in het PVA. Het PVA wordt jaarlijks besproken door de bestuurder en de OR. Strikt genomen moet het door IMG opgestelde PVA getoetst worden door een bevoegd deskundig persoon. UBR Bedrijfszorg kan dit verzorgen. De toets houdt in dat wordt beoordeeld of de juiste prioriteiten zijn gesteld en in hoeverre de voorgestelde maatregelen doelmatig zijn.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Er is nog geen plan van aanpak (PVA) opgesteld.	B	<ul style="list-style-type: none"> Het PVA opstellen. Het PVA laten toetsen door een bevoegd deskundig persoon. Het PVA afstemmen met de ondernemingsraad. Het PVA periodiek bespreken in een overleg met bestuurder, preventiemedewerker en OR. 				
1.2. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)		<i>Arbowet art. 3 lid 2, Arbobesluit art. 2.15</i>				
<p>Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zijn de factoren die direct of indirect stress in de arbeidssituatie teweeg brengen met inbegrip van 1) ongewenste omgangsvormen (waaronder seksuele intimidatie, discriminatie en pesten), 2) agressie en geweld en 3) werkdruk. De omgang met collega's en derden, zoals cliënten en klanten kan veel invloed hebben op hoe iemand zich voelt. Werkdruk wordt beschouwd als een risico voor het welzijn en productiviteit in een organisatie. De wet stelt dat de werkgever een beleid voert dat gericht is op het voorkomen of op z'n minst het beperken van (PSA). Voor het Rijk zijn de risico's werkdruk, ongewenste omgangsvormen intern en agressie door derden aangemerkt als prioritaire risico's.</p> <ul style="list-style-type: none"> Onder seksuele intimidatie wordt (volgens de oude Arbowet) verstaan: elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren. Discriminatie is het ongeoorloofd onderscheid maken tussen en achterstellen van mensen en groepen op basis van kenmerken die in een specifieke situatie niet van belang zijn. Onder pesten op het werk worden intimiderende handelingen of gedrag verstaan door collega's, leidinggevenden of publiek tegen een en dezelfde persoon die zich hiertegen niet kan of wil verdedigen.² Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een medewerker wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen. Dit gedrag hoeft niet noodzakelijk meerdere keren op te treden, zoals bij pesten en seksuele intimidatie vaak wel het geval is.² Van werkdruk is sprake als er geen balans is tussen werkbelasting en de belastbaarheid. Dat gebeurt als de hoeveelheid werk (werkbelasting) en de tijd (tijdsfactor) waarbinnen dat werk af moet zijn, het draagvermogen van de werknemer (belastbaarheid) overstijgt. De eisen die aan de medewerker worden gesteld vanuit de organisatie gaan de capaciteiten van de medewerker te boven. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden en het ontbreken van voldoende steun om aan de gestelde eisen te voldoen vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van medewerkers. Werkdruk is een kenmerk van de arbeidssituatie en is één van de risico's voor werkstress.² 						

² Bron: www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/psa/

Risico-inventarisatie en -evaluatie		Plan van Aanpak (in te vullen door IMG)				
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p><u>1.2a. Ongewenste omgangsvormen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • IMG beschikt over een (preventief) integriteitsbeleid waar het beleid over ongewenste omgangsvormen een onderdeel van is. Integriteit is het afgelopen jaar veel onder de aandacht geweest. Ook vanuit EZK. Aandacht voor dit onderwerp is onder andere vanuit P&O gecommuniceerd middels een integriteitscollege kwartaal 1 2022. Eén afdeling heeft het onderwerp besproken via een zelf ontwikkeld issues kwartet. • Medewerkers kunnen een vertrouwenspersoon (VP) en/of bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW) consulteren na confrontatie met niet integer gedrag. Medewerkers zijn hiervan op de hoogte gesteld en weten de weg naar de VP en BMW te vinden. • Belangrijkste punt van aandacht vanuit spreekuur VP en BMW is dat medewerkers zich niet altijd sociaal veilig en/of gehoord voelen bij het aankaarten van werkgerelateerde problemen. • In 2022 is er één intern onderzoek geweest naar aanleiding van een integriteitsschending. 	B	<ul style="list-style-type: none"> • Het beleid integriteit verankeren en actueel houden. • VP en BMW blijvend onder de aandacht brengen bij de medewerkers middels de bestaande communicatiekanalen. • De mogelijkheid voor VP en BMW behouden om zichzelf een aantal keer per jaar uit te nodigen ter introducering. • Nader onderzoek ter beoordeling van het risico voorleggen aan de arbeids- en organisatiedeskundige (A&O-deskundige) van UBR Bedrijfszorg. De A&O-deskundige kan voor IMG een maatwerk plan van aanpak voor verdiepend onderzoek opstellen. • Indien nodig het beleid aanpassen op basis van de uitkomsten. 				
<p><u>1.2b. Agressie en geweld</u></p> <p>Vanuit meerdere afdelingen is aangegeven dat er soms sprake is van verbale agressie bij contact met de cliënt. De afgelopen jaren zijn er enkele incidenten gemeld van agressie of geweld door aanvragers jegens medewerkers. Doorgaans is de agressie van cliënten niet gericht op de persoon maar op de situatie. Daarnaast is er zowel vanuit het management als de medewerkers de zorg geuit over de impact van Social Media wanneer dit uit onvrede wordt gebruikt bij het beschuldigen van medewerkers.</p> <p>Er is onlangs een beleid ter bescherming van medewerkers tegen agressie en geweld en de nadelige gevolgen ervan opgesteld. De instemmingsaanvraag met de OR is afgerond.</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> • Het beleid ter bescherming van medewerkers tegen agressie en geweld implementeren. • Nader onderzoek ter beoordeling van het risico voorleggen aan de arbeids- en organisatiedeskundige (A&O-deskundige) van UBR Bedrijfszorg. De A&O-deskundige kan voor IMG een maatwerk plan van aanpak voor verdiepend onderzoek opstellen. • Indien nodig het beleid aanpassen op basis van de uitkomsten. 				

Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
1.2c. Werkdruk						
<p>Vanuit de directie en het management wordt aangegeven dat de druk op IMG op het afhandelen van schadegevallen hoog is. Daar komt bij dat IMG in een transitiefase zit van ad hoc beleid naar structuur. Deze transitie geeft onzekerheid over baanbehoud. De twee factoren tezamen maakt dat er sprake kan zijn van een gezondheidsrisico.</p> <p>Circa een derde van de medewerkers ervaart werkdruk. De grootste oorzaak van het verzuim betreft mentale klachten (zo'n 50%), enkele gevallen daarvan zijn werkgerelateerde klachten¹.</p> <p>¹ Notitie verzuimanalyse versie 24 juni 2021.</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> • Nader onderzoek ter beoordeling van het risico voorleggen aan de arbeids- en organisatiedeskundige (A&O-deskundige) van UBR Bedrijfszorg. De A&O-deskundige kan voor IMG een maatwerk plan van aanpak voor verdiepend onderzoek opstellen. • Indien nodig het beleid aanpassen op basis van de uitkomsten. 				
1.3. Arbobeleid						
<p>Het voeren van een arbobeleid is voor iedere organisatie wettelijk verplicht. Het is gericht op zorgplicht en inspanningsverplichting voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden met inachtneming van de stand van de wetenschap en 'redelijkerwijs'-bepalingen. Het gaat om algemene doelvoorschriften en voorwaarden die de werkgever in samenwerking met de medewerkers maakt. Een uitvoerig omschreven document is niet verplicht. Wat met name belangrijk is, is commitment vanuit de directie met een doel en vastgestelde basisvoorwaarden (zoals verantwoordelijkheden, overlegvormen, competenties en toezicht) om het doel te behalen. Daarnaast is het belangrijk om te bepalen welke type documenten geschikt zijn voor de operationele activiteiten (zoals informatie en schriftelijke instructies).</p>						
1.3. Arbobeleid						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p>IMG is een organisatie met intrinsieke motivatie en in de basis een cultuur voor goede arbeidsomstandigheden. Een beleidsstuk dat dit onderschrijft kon niet worden vastgesteld. Het houden van toezicht op de naleving van afspraken en de zorgplicht voor een gezonde thuiswerkplek vraagt daarbij bijzondere aandacht.</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> • Een beleidsdocument opstellen met een intentieverklaring, de doelen en de bijbehorende basisvoorwaarden (met in het bijzonder aandacht voor toezicht) om het te kunnen realiseren. • Het beleidsdocument jaarlijks evalueren en bijstellen. 				

Arbowet art. 3, art. 8 lid 4

1.4. Bijzondere (kwetsbare) groepen <i>Arbowet art 3.c, art. 4, art 5 lid 1, Arbobesluit art. 1.42, 1.42a, Arboregels voor kwetsbare werknemers</i>						
<p>Het betreft voor IMG medewerkers met een (tijdelijk) afwijkende belastbaarheid bijvoorbeeld zwangeren en medewerkers met "een structurele functionele beperking" ofwel de medewerkers met een structureel afwijkende belastbaarheid ten opzichte van een zogenaamd "gezonde vergelijkbare medewerkers".</p> <ul style="list-style-type: none"> Ten aanzien van zwangeren gelden een aantal arbeidsverboden en beperkingen, het recht op extra pauze en het recht op een rustruimte. Dit is ter bescherming van de zwangerschap, het ongeboren kind, de borstvoeding en de zuigeling en de gezondheid van de medewerker zelf (voor zover de gevolgen anders zijn dan buiten de zwangerschap of periode van borstvoeding). Voorlichting over de risico's dient binnen twee weken plaats te vinden nadat de zwangere medewerker heeft gemeld zwanger te zijn. Een zwangere medewerker mag bijvoorbeeld niet worden blootgesteld aan chemische agentia voor zover bekend is dat zij de gezondheid van zwangere vrouwen en/of van het ongeboren kind in gevaar brengen. Dus het ontsmetten van de handen met een product op basis van ethanol (zoals de Spirigel Complete die door IMG gebruikt wordt) mag niet. De medewerker dient hierover geïnformeerd te worden. Ten aanzien van medewerkers met arbeidsbeperking is IMG verantwoordelijk voor de uitvoer van de Wet Banenafpraak. Deze heeft tot doel meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te trekken en te behouden. Soms zijn aanpassingen in het takenpakket nodig wanneer medewerkers uit deze doelgroep een verhoogde kans hebben op uitval (=ziekteverzuim). Bijvoorbeeld een afwijkende mentale belastbaarheid waarbij de persoon moeilijk kan omgaan met werkdruk of meervoudige taken. Deze medewerkers kunnen ook verhoogd risico lopen vanuit het werk. Bijvoorbeeld een blinde werknemer zal de vluchtrouteaanduiding niet kunnen zien, maar wel moeten vluchten bij een calamiteit. 						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p><u>1.4b. Zwangeren</u> IMG volgt het beleid van het ministerie (EZK). Bij melding van zwangerschap wordt informatie verstrekt met een generieke opsomming van te vermijden risico's. Dit is niet voldoende. Het is de bedoeling dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> IMG het werk zodanig organiseert dat het werk geen gevaren met zich kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie. de medewerker doelgericht geïnformeerd wordt over de specifieke risico's die voortvloeien uit de werkzaamheden, welke maatregelen IMG ertegenover zet en welke individuele regelruimte er overblijft. 	B	<ul style="list-style-type: none"> Een procedure opstellen die in werking treedt zodra een medewerker haar zwangerschap meldt waarin de risico's van de werkzaamheden via maatwerk (door de preventiemedewerker (PM)¹) in kaart worden gebracht. Leidinggevenden en medewerkers hierover informeren. <p><i>¹ Degene die de risico's bij zwangerschap in kaart brengt, dient voldoende bekwaam te zijn (bijvoorbeeld middels een training).</i></p>				
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p><u>1.4b. Banenafpraak</u> Hoewel IMG de nodige acties onderneemt om medewerkers vanuit de banenafpraak te werven en te behouden zou de coördinatie op dit vlak nog verder geoptimaliseerd kunnen worden, bijvoorbeeld door van elk persoon de functionele mogelijkheden te vergelijken met de RI&E.</p>	B	<p>Op groeps- of individueel niveau de afwijkende belastbaarheid van deze categorie door een deskundige in beeld laten brengen en vervolgens maatregelen te treffen (desnoods op persoonsniveau) om te borgen dat de betreffende medewerker niet overbelast raakt of ziek wordt.</p>				

1.5. Voorlichting en onderricht <i>Arbowet art. 8</i>						
<p>Daar waar sprake is van een risico, dient de werkgever zijn medewerkers hiervan op de hoogte te brengen en ook van de maatregelen die getroffen zijn om het risico tot een minimum te beperken. Om voorlichting en onderricht doeltreffend te laten zijn, is het allereerst van belang dat de voornaamste risico's in kaart gebracht zijn. Vervolgens kan dan worden besloten wat de beste manier is voor informatieoverdracht. Dat kan o.a. variëren van een (mondelinge) werkinstructie (bijvoorbeeld: een instructie veilig autorijden, een voorschrift werken vanuit een hoogwerker of informatie over de regels bij ontruiming van het gebouw), een voorlichting (bijvoorbeeld: een e-learning over de risico's van beeldschermwerk, een presentatie over de risico's van asbest of een workshop vitaliteit) of scholing (bijvoorbeeld een cursus VCA, een cursus bedrijfshulpverlener of een training conflictbemiddeling). Voorlichting is per definitie een brengplicht en geen haalplicht. Het louter beschikbaar maken van informatie is dus niet voldoende.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<ul style="list-style-type: none"> De medewerkers zijn over het algemeen voldoende op de hoogte over de wijze waarop de deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming is georganiseerd. Ten aanzien van functie-specifieke risico's wordt nog onvoldoende aandacht besteed aan (actieve) voorlichting en (aanvullende) werkinstructies. Het ontbreken van (aanvullende) werkinstructies en/of procedures maakt het voor leidinggevendenden moeilijk om bij te sturen. Er is weinig concreets waaraan ze kunnen refereren. Dit geldt met name voor de risico's van de buitendienstwerkzaamheden. 	B	<ul style="list-style-type: none"> Per functie een voorlichtingsprogramma (matrix) opstellen met de onderwerpen waarover voorlichting moet zijn ontvangen (bijvoorbeeld via het leerportaal). Dit rapport en het PSA-vervolgonderzoek kan daarvoor als basis fungeren. Voor relevante onderwerpen (zoals autorijden, werken op hoogte, werken in kruipruimten) werkinstructies opstellen. Besproken procedures of werkinstructies documenteren en de onderrichte medewerkers registreren. 				
1.6. Melding en registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten <i>Arbowet art. 9, Arbobesluit art. 1.53</i>						
<ul style="list-style-type: none"> Arbidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname moeten direct gemeld worden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Arbidsongevallen met bovenstaand letsel of welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen moeten worden geregistreerd. Hoewel de wet anders doet voorkomen is het registreren van arbeidsongevallen geen doel op zich. Het geeft informatie om op operationeel niveau bij te sturen ter voorkoming van herhaling. Naast daadwerkelijke ongevallen, zijn de zogenaamde bijna-ongevallen ook belangrijk. Dit zijn ongevallen waarbij het net goed ging. Zicht op deze bijna-ongevallen kan leiden tot een vroegtijdige onderkenning van onveilige situaties en daarmee een preventieve werking hebben. Het is daarom belangrijk de medewerkers in de organisatie te motiveren deze bijna-ongevallen ook te melden. Een beroepsziekte is een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden. Beroepsziekten moeten door de bedrijfsarts worden gemeld aan Nederlands centrum voor beroepsziekten (NCvB). 						

Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p>1.6a. Arbeidsongevallen</p> <ul style="list-style-type: none"> De preventiemedewerker (PM) is bekend met de voorwaarden en wijze van melding van meldingsplichting ongevallen aan de Nederlandse Arbeidsinspectie. Tot de taken van de PM behoort bijstand verlenen aan ongeval analyses. Hiervoor is zij niet opgeleid. Kennis bij medewerkers en leidinggevendenden over wanneer ongevallen en agressie-incidenten te melden, is over het algemeen aanwezig; weten wanneer en hoe te registreren beduidend minder. Informatie over geregistreerde arbeidsongevallen en agressie incidenten die bij IMG hebben plaatsgevonden, blijkt moeilijk te overleggen. Vanuit het ministerie (EZK) wordt de mogelijkheid van registratie geboden maar de functionaliteit (met name de output) laat te wensen over. Voor zover bekend is er een bedrijfsongeval geweest. Het betrof een verkeersongeval. Er is sinds kort een systeem om agressie-incidenten te registreren. 	B	<ul style="list-style-type: none"> De PM scholing geven over ongeval analyses.¹ Medewerkers en leidinggevendenden (met een voorschrift) instrueren en stimuleren om (bijna) ongevallen en agressie-incidenten te registreren (denk daarbij ook aan ongevallen bij thuiswerken). Het systeem rondom registratie evalueren en verbeteren.² <p>¹ Zie ook het advies bij onderdeel 1.8: "Bijstand interne deskundige op het gebied van preventie (preventiemedewerker)".</p> <p>² Inventariseer o.a. welke informatie het registratiesysteem moet kunnen genereren ten behoeve van managementinformatie en data-analyse.</p>				
<p>Situatie</p> <p>1.6b. Beroepsziekten</p> <p>Volgens de bedrijfsarts zijn er geen beroepsziekten gemeld. Er zijn wel een aantal gevallen van arbeidsgerelateerd verzuim (overspanning) die mogelijk als beroepsziekte in aanmerking komen.</p>	B	Het onderwerp beroepsziekten als vast agendpunt op de agenda zetten van het SMT.				
<p>1.7. Samenwerking ondernemingsraad (OR)</p>			<p><i>Arbowet art. 12, Wet op de ondernemingsraden art. 27 lid 1d</i></p>			
<p>Bij de uitvoering van het arbobeleid moeten werkgever en medewerkers samenwerken. Op basis van de WOR heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht op alle regelingen op het gebied van arbo- en ziekteverzuim.</p>						
<p>Situatie</p> <p>IMG beschikt over een ondernemingsraad (OR) waarmee bij de uitvoering van het arbobeleid wordt samengewerkt. Daarnaast is er een arbocommissie die zich specifiek richt op het onderwerp arbo. Er systematisch overleg en participatie tussen OR en directie, personeelszaken, preventiemedewerker, bedrijfsvoering. Strategische kennis over arbeidsgerelateerde zaken is binnen de OR in voldoende mate aanwezig. Inhoudelijke kennis (bijvoorbeeld wat houdt het PMO in? Hoe beoordeel je het plan van aanpak? Wanneer is er sprake van beroepsziekte?) kan nog verder ontwikkeld worden.</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> Training organiseren voor de medewerkers van de OR (en arbocommissie) ter ontwikkeling van relevantie inhoudelijke kennis over arbeidsgerelateerde zaken. 				

1.8. Bijstand interne deskundige op het gebied van preventie (preventiemedewerker) Arbowet art. 13						
De werkgever moet zich laten bijstaan door één of meer preventiemedewerkers. Een preventiemedewerker (PM) ondersteunt de organisatie bij de zorg voor de dagelijkse arbeidsomstandigheden. De PM heeft kennis van de arbeidsrisico's van de organisatie en van de te nemen preventieve maatregelen. Toewijzing van de PM is instemmingsplichtig. De wettelijke taken van de PM zijn vastgelegd in de Arbowet. Het betreft onder andere bijstand verlenen aan: 1.) Het (mede) opstellen en uitvoeren van de RI&E, 2.) Het adviseren en nauw samenwerken met de arbo- deskundigen en de OR over de te nemen maatregelen ter preventie van ongevallen en ziekteoorzaken, 3.) De uitvoering van maatregelen.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p>Er is een preventiemedewerker (PM) aanwezig die (per 9 maart 2022) formeel is aangewezen met instemming van de ondernemingsraad. De taken en bevoegdheden van zijn schriftelijk vastgelegd.</p> <p>Vanuit de RI&E is vastgesteld dat de PM voldoende deskundigheid en kennis van de organisatie heeft en over voldoende autonomie en autoriteit beschikt om de bijstand naar behoren kunnen verlenen. De cursus "Arbopreventiemedewerker en -coördinator" en de schriftelijk vastlegging van de taken en bevoegdheden geeft duidelijkheid over de rol. Ter aanvulling heeft de PM onder meer ondersteuning vanuit contact met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de strategisch PM van EZK. • andere PM binnen de Rijksoverheid. • Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. • deskundigen van UBR bedrijfszorg. <p>Om de bijstand qua uren naar behoren te kunnen verlenen is de huidige ± 6 uur te weinig. Op basis van de beschreven taken, de grote en complexiteit van de organisatie wordt ingeschat dat dit minimaal 20 uur per week zou moeten zijn. Op basis van de prioritair risico's en de gegevens over het arbeidsgerelateerd verzuim verdient de PM (bij)scholing op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beeldschermerngonomie; • psychosociale arbeidsbelasting (agressie en werkstress); • het opstellen van ongeval analyses; • veiligheidsrisico's van de buitendienstwerkzaamheden. 	B	<ul style="list-style-type: none"> • De beschikbare uren van PM verhogen.¹ • De PM bijscholing geven over beeldschermerngonomie.² • De PM bijscholing geven over agressie en werkstress.³ • De PM scholing geven over ongeval analyses; • De PM een diploma VCA (VOL) laten behalen.⁴ <p>¹ De rolinvulling bepaald in hoge mate de benodigde uren. Zo zou er ook gekozen kunnen worden voor een formeel aangestelde "tactisch" PM met ondersteuning van een aantal medewerkers met arbotaken (bijvoorbeeld op basis kennisgebied).</p> <p>² Geadviseerd wordt om deze training door een ergonomoom te laten verzorgen.</p> <p>³ Geadviseerd wordt om deze training door een arbeids- en organisatiedeskundige te laten verzorgen.</p> <p>⁴ Een VCA certificaat is soms ook nodig de bouwplaats te mogen betreden.</p>				

1.9. Bijstand externe deskundigen op het gebied van preventie en verzuim (bedrijfsarts) Arbowet art. 14/14a						
<p>De werkgever dient bijzondere aandacht te besteden aan het voorkomen van ziekte van medewerkers. Om beroepsziekten te voorkomen is het belangrijk dat de bedrijfsarts adviezen geeft over preventieve maatregelen die de werkgever kan treffen. Ten aanzien van verzuimbegeleiding als gevolg van ziekte geldt een bijstandsverplichting voor de werkgever. De bedrijfsarts geeft de werkgever advies bij de begeleiding van medewerkers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten. Naast deze algemene plicht tot het adviseren bij het begeleiden bij het verzuim van de medewerker die als gevolg van ziekte zijn arbeid niet kan verrichten, moet de bedrijfsarts ook advies aan de werkgever geven van een aantal specifieke verplichtingen die voortvloeien uit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Daarnaast moet de bedrijfsarts indien van toepassing aanstellingskeuringen uitvoeren. Verder heeft de bedrijfsarts tot taak om het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (zie onderdeel PMO) uit te voeren. Tot slot is geregeld dat medewerkers de bedrijfsarts moeten kunnen consulteren voor gezondheidskundige vraagstukken in verband met het verrichten van arbeid. Het doel ervan is om de preventie in bedrijven te versterken.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<ul style="list-style-type: none"> • Voor de verzuimbegeleiding werkt IMG samen met een bedrijfsarts van UBR Bedrijfszorg. Dit betekent dat er gekozen is voor een "maatwerk-regeling". IMG voldoet hiermee aan de wettelijke verplichting tot aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van verzuim. • IMG hanteert het Eigen Regiemodel EZK/LNV. Dit betekent dat een belangrijke rol is weggelegd voor de leidinggevende. Niet alle leidinggevenden zijn vanuit IMG (door Falke en Verbaan) getraind voor deze rol (bijvoorbeeld hoe houd je een verzuimgesprek?). • Naast individuele begeleiding van medewerkers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, neemt de bedrijfsarts deel aan het (beleids-)SMT van IMG. • Medewerkers kunnen (telefonisch of op locatie) gebruik maken van het arbospreekuur van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts geeft aan dat medewerkers de weg naar het arbospreekuur goed weten te vinden. • De rol van de bedrijfsarts is gelimiteerd bij het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PMO). 	B	<ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevenden trainen voor hun rol als casemanager. • De bedrijfsarts meer betrekken het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PMO).¹ <p>¹ Zie ook het advies bij onderdeel 1.11: "Arbidsgezondheidskundig onderzoek (PMO)".</p>				

<i>Arbowet art. 3 lid 1.e, 15</i>						
1.10. Bijstand deskundigen op het gebied van bedrijfshulpverlening						
<p>Iedere werkgever moet doeltreffende maatregelen treffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van medewerkers en andere aanwezige personen. Het gaat hierbij om allerlei maatregelen en voorzieningen die in noodsituaties getroffen moeten worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan brandbestrijding, EHBO en de aanwezigheid van voldoende vluchtwegen. Hierbij gelden de volgende eisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er moeten voldoende bedrijfshulpverleners (BHV'ers) worden aangewezen zodat er op elk moment voldoende BHV'ers aanwezig zijn. • De BHV'ers moeten in ieder geval de volgende drie taken kunnen uitvoeren: 1.) het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, 2.) het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen en beperken van de gevolgen van ongevallen en 3.) het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle medewerkers en andere personen in het bedrijf of de inrichting. • De BHV'ers moeten 1.) beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, 2.) zodanig in aantal en 3.) zodanig georganiseerd zijn dat ze de hierboven benoemde taken naar behoren kunnen vervullen. 						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p>IMG werkt vanuit twee kantoorgebouwen: Cascadeplein 10 Groningen (hoofdvestiging) en Mandemaat 1 Assen. Gebouwenbeheer gaat via Belastingdienst (eigenaar). Zij volgen de daarbij de inrichtingseisen van de Rijksgebouwendienst. Voor beide locaties is een BHV- en ontruimingsplan (BOP) opgesteld met commitment vanuit het management en een procedure voor goedkeuring en actualisatie. Ook de ondernemingsraad wordt geconsulteerd en geïnformeerd.</p> <p>In beide gebouwen zijn voldoende (in aantal en deskundigheid) opgeleide bedrijfshulpverleners (BHV'ers) aanwezig. Middelen en voorzieningen en het bijbehorend onderhoud is op orde. Gastvrouwen op de steunpunten zijn eveneens opgeleid tot BHV'er.</p> <p>De hoofden BHV hebben voldoende kennis en ervaring om te beoordelen of de BHV-organisatie systemisch georganiseerd (d.w.z. alle nodige maatregelen zijn getroffen en de werking is doelmatig). Er is bijvoorbeeld onderkend dat de bijlagen met de maatscenario's nog geactualiseerd moeten worden en vervolgens het oefenen hierop.</p> <p>Aanvullende aandachtspunten die uit de RI&E naar voren zijn gekomen, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de organisatie van de BHV voor de buitendienstmedewerkers (vaststellen van de benodigde training en voorzieningen); • het in kaart brengen van de risico's van de BHV'ers bij het uitvoeren van hun taken met vaststelling van de benodigde preventieve en curatieve maatregelen (bijvoorbeeld het risico op contact met infectieuze lichaamsvloeistoffen en het verplicht gebruiken van nitrilrubber wegwerphandschoen bij het verlenen van eerste hulp). 	B	<ul style="list-style-type: none"> • De maatscenario's in het BOP actualiseren. • Een oefenprogramma opstellen op basis van de maatscenario's. • De benodigde training en voorzieningen voor de buitendienstmedewerkers inventariseren. • De veiligheid- en gezondheidsrisico's van de BHV'ers in kaart brengen die kunnen optreden bij het uitvoeren van hun taken en daarop de de benodigde preventieve en curatieve maatregelen vaststellen. 				

1.11. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PMO)		<i>Arbowet art. 18</i>				
<p>De werkgever moet zijn medewerkers periodiek in de gelegenheid stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (door IMG preventief medisch onderzoek (PMO) genoemd) te ondergaan. Doel van het onderzoek is vroegtijdig signaleren en het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van gezondheidsschade bij medewerkers als gevolg van risico's van het werk. Op basis van een dergelijke beoordeling kan zowel de werkgever als de medewerker worden geadviseerd over de beschermende maatregelen die moeten worden genomen om de gezondheidsrisico's te beperken. Het PMO behoort in te steken op alle relevante de restrisico's voortkomend uit het werk, mits uitvoerbaar en proportioneel.</p> <p>Er wordt niet voorgeschreven om de hoeveel tijd medewerkers in de gelegenheid gesteld moeten worden om een onderzoek te ondergaan. De Arbowet zegt alleen dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek 'periodiek' moet gebeuren. Voor bepaalde categorieën werkzaamheden of medewerkers kunnen nadere voorschriften gelden over de inhoud en periodiciteit van het onderzoek. Dit geldt bijvoorbeeld beeldschermwerk. Hiervoor geldt dat vóór de aanvang van beeldschermwerk en vervolgens telkens wanneer zich gezichtsstoornissen voordoen, de betrokken medewerkers in de gelegenheid moeten worden gesteld om een oogonderzoek en een onderzoek naar het gezichtsvermogen te ondergaan.</p> <p>Het onderzoek moet worden uitgevoerd door de bedrijfsarts of een arbodienst. Een beleidsmatige afweging ten aanzien van de functionaliteit en proportionaliteit van het aangeboden onderzoek is daarbij belangrijk. Daarbij zegt de Leidraad Preventief medisch onderzoek van werkenden (NVAB, KMKA 2013) het volgende: "<i>Indien er sprake is van een externe organisatie (dus niet de eigen bedrijfsarts of arbodienst) die een bedrijf "een PMO" aanbiedt, toetst de bedrijfsarts het PMO-voorstel en adviseert hij op grond van zijn bevindingen het management."</i></p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p>In de periode januari tot en met augustus 2021 heeft IMG de medewerkers een PMO aangeboden. Het PMO is uitgevoerd door de arbodienst Zorg van de Zaak. Inhoudelijk heeft het onderzoek zich gericht op de arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's beeldschermwerk en psychosociale arbeidsbelasting. Daarbij was de visustest onderdeel van het risico beeldschermwerk. Op basis van de bevindingen uit deze RI&E en de aangeleverde verzuimgegevens is invulling gegeven aan de meest relevante restrisico's.</p> <p>Het PMO-voorstel is op voorhand niet afgestemd met de "eigen" bedrijfsarts van IMG. Het is niet geheel duidelijk of er afspraken gemaakt zijn over het overzetten van de individuele uitkomsten uit de advies gesprekken met de arts naar de IMG bedrijfsarts zijn niet gemaakt.</p>	B	<ul style="list-style-type: none"> • Het onderzoeksplan voortaan (in het beleids-SMT) op inhoud afstemmen met de eigen bedrijfsarts alvorens over te gaan tot uitvoering.¹ • Het proces evalueren. Borgen dat relevante individuele onderzoeksgegevens (bijvoorbeeld bij vermoeden van een beroepsziekte) bij de bedrijfsarts van IMG terecht komen zodat deze in het medisch dossier van de medewerker kunnen worden opgenomen. <p>¹ Zie bijlage 3 voor het PMO onderzoeksplan advies.</p>				

2. Werk- en rusttijden						
2.1 Consignatie (piketdienst)						<i>Arbeidstijdenwet 4.3, art. 5.9</i>
<p>Consignatie betekent een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Bijvoorbeeld in het weekend of tussen 2 diensten in. In geval van consignatie geldt de tijd waarin een medewerker opgeroepen kan worden niet als arbeidstijd. In de Arbeidstijdenwet staan de volgende regels voor consignatie. Een medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mag 13 uur per 24 uur werken. Dit is inclusief de gewerkte uren die tijdens de consignatie. • Mag per 4 weken maximaal op 14 dagen geconsigneerd zijn. • Mag per 4 weken 2 keer 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet geconsigneerd zijn. • Mag niet direct voor en na een nachtdienst geconsigneerd zijn. Er is sprake van nachtdienst als een medewerker meer dan 1 uur werkt tussen 0.00 uur en 6.00 uur. <p>De rusttijd na een dienst bedraagt ten minste 8 uur. De werkgever moet een deugdelijke registratie voeren ten aanzien van de arbeids- en rusttijden om het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk te maken.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Medewerkers van AOS verrichten eens per 6 weken een week piketdienst tot 22.00. De kans dat de regels van de Arbeidstijdenwet (zoals hierboven vermeld) hierbij overschreden worden, is klein. Over het algemeen hebben de medewerkers voldoende autonomie om de volgende ochtend na een oproep later beginnen indien nodig. Controle achteraf op het bewaken van de juiste werk- en rusttijden vindt niet plaats.	B - 3	<ul style="list-style-type: none"> • Een registratiesysteem voeren die de gewerkte uren tijdens piketdienst inzichtelijk maakt om het (intern en extern) toezicht op de naleving van deze Arbeidstijden wet mogelijk te maken. 				
3. Inrichting arbeidsplaatsen						
A. Gebouw Groningen						
3.1 Trap trappenhuis nooduitgang						<i>Arbobesluit art.3.6, Bouwbesluit art. 2.35</i>
<p>Er moeten doeltreffende maatregelen zijn genomen om het mogelijk te maken dat de medewerker zich snel en veilig via de kortst mogelijke weg in veiligheid kan stellen bij een ontruiming. Een trapleuning is volgens het Bouwbesluit verplicht bij trappen die meer dan 1 meter overbruggen. Een trapleuning is volgens het Bouwbesluit verplicht bij trappen die meer dan 1 meter overbruggen.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<ul style="list-style-type: none"> • De trap in één van de trappenhuisen naar de nooduitgang is voorzien van één armleuning (linkerkant). Zie Foto 1 in bijlage 1. Hoewel dit volstaat valt te overwegen om een tweede armleuning aan te brengen zodat medewerkers de leuning met hun dominante hand of beide leuningen kunnen vasthouden bij een ontruiming. • De traptreden van de trap in in één van de trappenhuisen zijn niet gemarkeerd en voorzien van een antislipprofiel. Zie Foto 2 in bijlage 1. Hierdoor kan de diepte verkeerd ingeschat worden. 	2	<ul style="list-style-type: none"> • Een tweede leuning aanbrengen ter voorkoming van valgevaar. • De traptreden voorzien van een antislipprofiel en een visuele markering ter voorkoming van valgevaar. 				

3.2 Opstelling printers						<i>Arbobesluit art.3.20</i>
<p>Bij het gebruik van fotokopieerapparaten en laserprinters kunnen schadelijke stoffen vrijkomen. Bij de plaatsing van fotokopieerapparaten en laserprinters moet rekening gehouden worden met de afvoer van de vrijkomende schadelijke stoffen, de extra warmtebelasting die door de apparatuur en het geluidsniveau en de brandveiligheidseisen. Deze factoren bepalen de plaatsing van de apparatuur: in de kantoorruimte zelf, in een lege werkruimte of gang/hal of in een aparte reproductieruimte. De volgende vuistregels worden over het algemeen gehanteerd. Bij minder dan 5000 afdrucken per maand (ca. 250 per dag) kan de apparatuur in de werkkamer worden geplaatst mits daar een ventilatievoud van 2-3 x per uur is en de medewerker niet direct bij de uitblaasopening van de apparatuur zit. Bij 5000 – 50.000 afdrucken per maand, dit zijn 250 – 2500 afdrucken per dag, (middenvolume apparatuur) wordt de apparatuur bij voorkeur in een lege werkruimte, brede gang, nis of hal van tenminste 25 m² geplaatst. Deze ruimte is voorzien van een ventilatievoud van 2-3 x per uur. Bij meer dan 50.000 afdrucken per maand, dit zijn meer dan 2500 afdrucken per dag, (hoogvolume apparatuur) wordt de apparatuur geplaatst in een aparte reproductieruimte en de apparatuur voorzien van plaatselijke afzuiging direct bij de apparatuur. Het plaatsen van printers in ruimten die bedoeld zijn als ontspanningsruimten is niet wenselijk.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Ten aanzien van de opstelling van printer zijn de volgende bevindingen vastgesteld: <ul style="list-style-type: none"> • Er staan printers opgesteld in de pantry. Zie Foto 3 en Foto 4 in bijlage 1. • De afdeling Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling is een grootverbruiker (mogelijk zelfs hoogvolume apparatuur) van de printers. Juist voor deze afdeling is geen afzonderlijke printerruimte gerealiseerd. 	2	De opstelling van de printers evalueren en passende maatregelen treffen op basis van gebruikersvolume.				
3.3 Spreekkamer bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker						<i>NVAB richtlijn</i>
<p>Voor een spreekkamer van een bedrijfsarts zijn geen specifieke wettelijke eisen. Maar uit het doel van het spreekuur laten zich logischerwijze wel een aantal eisen afleiden. Belangrijk is dat de kamer niet gehorig is. Er moet geen lawaai van betekenis van buiten kunnen doordringen, en anderzijds moet hetgeen wordt besproken niet buiten de kamer te horen zijn. Hetzelfde geldt voor de zichtbaarheid naar buiten en van buiten. Er moet voldoende daglicht zijn, zonder inktijk.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
De spreekkamer van de bedrijfsarts heeft inktijk en niet getest op gehorigheid (in hoeverre zijn gesprekken woordelijk te volgen buiten de kamer).	B	Al ramen die gelegenheid bieden tot inktijk afplakken. De ruimte testen op gehorigheid en daarop passende maatregelen nemen.				
B. Gebouw Assen						
3.4 Leuning trappenhuis nooduitgang						<i>Arbobesluit art.3.6, Bouwbesluit art. 2.35</i>
<p>Er moeten doeltreffende maatregelen zijn genomen om het mogelijk te maken dat de medewerker zich snel en veilig via de kortst mogelijke weg in veiligheid kan stellen bij een ontruiming. Een trapleuning is volgens het Bouwbesluit verplicht bij trappen die meer dan 1 meter overbruggen.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
De trap in het trappenhuis naar de nooduitgang is voorzien van één armleuning (linkerkant). Zie foto 5 in bijlage 1. Hoewel dit volstaat valt te overwegen om een tweede armleuning aan te brengen zodat medewerkers de leuning met hun dominante hand of beide leuning kunnen vasthouden bij een ontruiming.	2	Een tweede leuning aanbrengen ter voorkoming van valgevaar.				
3.5 Hekwerk Franse balkons						<i>Arbobesluit art.3.16 lid 4, Bouwbesluit art 2.18</i>
<p>Hekwerken en leuning worden als doelmatig aangemerkt indien zij tenminste tot 1 meter boven het werkvlak beveiliging bieden tegen vallen, dan wel voldoen aan het voor vloerafscheiding bepaalde bij of krachtens het Bouwbesluit 2012.</p>						

Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
De leuning bij de Franse balkons lijken lager bevestigd te zijn dan op 1 meter boven vloerafscheiding. Zie foto 6 in bijlage 1.	3	De leuning bij de Franse balkons controleren op de eisen van het Bouwbesluit en zo nodig verhogen en/of voorzien van een tussen (knie-) leuning.				
3.6 Rustruimte bij zwangerschap						<i>Arbobesluit art.3.48</i>
Voor zwangere medewerkers en medewerker tijdens de lactatie is een geschikte, af te sluiten besloten ruimte beschikbaar, waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. In een zodanige ruimte is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
De rustruimte (kolruimte) is niet voorzien van een opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank.	B	Een opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank in de kolruimte plaatsen.				
3.7 Thuiswerkplek (hybride werk / plaatsonafhankelijke arbeid)						<i>Arbobesluit art. 1.43, 1.47, 1.48</i>
Onder plaatsonafhankelijke arbeid wordt o.a. verstaan: arbeid die een medewerker verricht voor een werkgever in een woning of op een andere door die medewerker gekozen plaats buiten het bedrijf of de inrichting, die niet de arbeidsplaats van die werkgever is. Indien de medewerker beeldschermwerk verricht in de eigen woning, dan wordt door de werkgever, tenzij de medewerker daar reeds uit eigen hoofde over beschikt, een werkplek ter beschikking gesteld die voldoet aan de de ergonomische beginselen, voorschriften voor de inrichting van beeldschermwerkplekken en voorzieningen voor kunstverlichting.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
IMG sluit aan bij het Rijksbeleid Hybride werken. Zie bijlage 2 voor de invulling van de arbovoorzieningen voor thuiswerk. Hiermee wordt doelmatig invulling gegeven aan de vereisten vanuit het Arbobesluit. Medewerkers die geen mogelijkheden hebben om thuis te werken, kunnen te allen tijde op een van de kantoren terecht. Het houden van toezicht op de zorgplicht voor een gezonde thuiswerkplek is nog niet systemisch georganiseerd (d.w.z. Is de thuiswerkplek in de basis geschikt als werkplek en worden de verstrekte middelen (goed) ingezet?).	B / 2	Aanvullend onderzoek doen naar de inrichting van de thuiswerkplekken (bijvoorbeeld door middel van een vragenlijst).				
3.8 Auto						
Buitendienstmedewerkers zijn dagelijks veel onderweg. Voor de buitendienstmedewerkers vormt deelname aan het verkeer een belangrijk risico op letsel als gevolg van een verkeersongeval. Een verkeersongeval tijdens werktijd (behoudens woon- werkverkeer) geldt als een arbeidsongeval. Een (on)veilige auto behoort daarmee mede tot de verantwoordelijkheid van de werkgever. Te denken valt aan rijden met versleten banden of remmen, rijden op zomerbanden in de winter, aanwezigheid life-hammer, airbag voor de bestuurder, anti-whilpash hoofdsteunen, maar bijvoorbeeld ook een zonnebril.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Ten aanzien van de auto's waarin buitendienstmedewerkers rijden zijn geen veiligheidseisen gesteld. Te denken valt aan veiligheidsvoorzieningen en onderhoud. Het risico is mogelijk hoger voor medewerkers die gebruik maken van een eigen auto. IMG heeft daar minder zicht op de veiligheid en ergonomie van eigen auto's dan op de lease-auto's voorgeselecteerd kunnen worden en waarmee veelal contractuele afspraken gemaakt zijn ten aanzien van onderhoud en aanvullend voorzieningen.	B / 1	Een beleid met aanvullende voorschriften opstellen ten aanzien veiligheidsvoorzieningen en onderhoud auto's. ¹ ¹ Zie ook het advies bij onderdeel 5.2 en 7.1: "Autorijden".				

4. Gevaarlijke stoffen en biologische agentia						
4.1 Blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia tijdens inspecties					<i>Arbobesluit art. 4.1, 4.87a</i>	
Blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia kan acuut of op lange termijn allerlei soorten locale en/of systemische effecten veroorzaken. Sommige daarvan veroorzaken blijvende schade. In alle gevallen waarin arbeid wordt verricht waarbij medewerkers worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen en of gevaarlijk biologische agentia moet de blootstelling van medewerkers aan gevaarlijke stoffen worden voorkomen of geminimaliseerd.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Medewerkers van AOS kunnen bij inspecties aan allerlei gevaarlijke stoffen worden blootgesteld. O.a. bouwstof (kwarts), asbest, bacteriën, schimmels en ammoniak. Het betreft daarbij met name een inhalatierisico maar ook huid- en oogcontact is mogelijk. Incidenten met onbedoelde blootstelling kunnen voorkomen. Het risico op acute klachten of ziek worden, volgt vanuit de specifieke situaties die uiteenlopen. Dit maakt (de aard), mate en duur van de blootstelling lastig tot niet in te schatten. In de praktijk komt het erop neer dat ze (ter plekke) moeten inschatten of zij mogelijk risico lopen en daar naar handelen. Aandacht voor bekwaamheid bestaat uit een VCA-opleiding en de opleiding bouwkundig adviseur. De vraag is of de medewerkers hiermee in staat om blootstellingssituaties te herkennen. IMG heeft geen standaard werkwijze en/of veiligheidsvoorschriften opgesteld ten behoeve van de inspectie op locatie (voor zowel voor, tijdens als na afloop van een inspectie). Daarbij komt dat het opsporen van de (met het oog waar te nemen) constructieve onveiligheden de belangrijkste taak is. Dit doel kan soms conflicteren met het beschermen van de eigen veiligheid. Er is op locatie wel de mogelijkheid voor overleg omdat de medewerker altijd samenwerkt met een onafhankelijke deskundige.	B / 1	<ul style="list-style-type: none"> Een workshop organiseren om de potentieel risicovolle werkzaamheden tijdens de inspecties van acuut onveilige situaties op basis van scenario-analyse te inventariseren en aan de hand daarvan vaststellen in hoeverre de maatregelen volstaan en/of deze overeenkomen met de praktijk. Aan de hand van de uitkomst de benodigde maatregelen in samenhang vaststellen om het risico te beheersen. Hierbij valt de denken aan beleidsmatige basisprincipes, invulling van bekwaamheden, benodigd materiaal, voorlichting, procedures, melding van incidenten, de noodzaak voor (invulling van) het arbeidsgezondheidskundig onderzoek etc. 				
4.2 Werken met chemicaliën					<i>Arbobesluit art. 4.1</i>	
Indien producten gebruikt worden met een gevarensymbool op het etiket dan moeten die geregistreerd worden en indien nodig moet een blootstellingsbeoordeling gedaan worden. Van elk product moet een veiligheidsinformatieblad aanwezig zijn. De werkgever moet de medewerkers die er mee werken op de hoogte stellen van de gezondheidsrisico's en informeren over de benodigde veiligheidsmaatregelen bij gebruik.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Medewerkers gebruiken - het zij met slechts enkele - gevaarlijke stoffen. Het zijn met name desinfectie- en schoonmaakmiddelen. Een gevaarlijke-stoffen-register (GSR) ontbreekt.	B / 3	<ul style="list-style-type: none"> Een GSR opstellen, waarin alle producten met een gevarensymbool zijn opgenomen. Dit kan o.a. met de zelfinspectietool van de Arbeidsinspectie op www.zelfinspectie.nl. Op basis van het GSR de veiligheidsinformatiebladen (VIB) op vragen bij de desbetreffende leveranciers. Medewerkers informeren over de benodigde veiligheidsmaatregelen bij gebruik. 				

5. Fysieke belasting						
5.1 Beeldschermwerk						<i>Arbowet art. 8, Arbobesluit afdeling 2</i>
<p>Een beeldschermwerkplek is het geheel dat bestaat uit beeldschermapparatuur, in voorkomend geval voorzien van toetsenbord of voorziening voor gegevensinvoer en of de interface mens/machine bepalende software, facultatieve accessoires, nevenapparatuur, telefoon, modem, printer, documenthouder, stoel, werktafel of werkvlak en ook de onmiddellijke werkomgeving. Beeldschermwerk gaat gepaard met repetitieve handelingen van de handen en polsen en statische belasting in de nek, de schouders en de armen. Deze combinatie geeft risico op het veroorzaken van werkgerelateerde klachten. De klachten kunnen specifiek zijn (zoals tenniselleboog of carpaal tunnel syndroom) of a-specifiek. Een verkeerde werkplekinrichting, -houding en of -organisatie verhoogt de kans op klachten aan nek, arm, schouder en/of rug.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<ul style="list-style-type: none"> • IMG heeft aandacht voor het voorkomen en bestrijden van gezondheidsklachten als gevolg van werken met beeldschermen met het verstrekken van goed instelbare bureaustoelen (van Grahl of Rhode) en eenvoudig (elektrisch) verstelbare tafels. • Een opkomende ontwikkeling is beeldbellen (zoals teams of webex meetings). De beeldschermen van IMG hebben geen geactiveerde camera's waardoor dit veelal op de telefoon gebeurt. Voor de ergonomie consequenties hiervan is geen/weinig aandacht. • Vanuit de observatie in de kantoren, gesprekken met medewerkers en het PMO-rapport is vastgesteld dat de medewerkers onvoldoende op de hoogte zijn van de risico's van hun (beeldscherm)werk en de beste manier om klachten te voorkomen. Er wordt weliswaar allerhande informatie verstrekt en BAM-medewerkers stellen nog wel eens de werkplek in maar er is geen actieve voorlichting. • Bij beginnende klachten verricht de preventiemedewerker en/of BAM-medewerkers een werkplekonderzoek. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een ergonomoom van UBR Bedrijfszorg in te schakelen. 	B / 1	<ul style="list-style-type: none"> • Voorlichting verstrekken over de ergonomische risico's van beeldschermwerk aan alle medewerkers die gewoonlijk meer dan twee uren per dag gebruik maakt van een beeldscherm. • De risico's van het beeldbellen op de telefoon in kaart brengen. 				
5.2 Autorijden						
<p>Buitendienstmedewerkers zijn dagelijks veel onderweg. Autorijden gaat gepaard met statische belasting in de nek, de schouders en de armen en geeft veelal risico op rugklachten (zoals hernia) door een oncomfortabele zithouding. Deze combinatie van geeft risico op het veroorzaken van werkgerelateerde klachten. Een verkeerde werkplekinrichting (stoel, stuur, reikafstand) en/of een verkeerde rijstijl verhoogt de kans op klachten aan nek en/of rug. Ook een verkeerde manier van in- en uitstappen kan leiden tot lichamelijke klachten. Als een telefoongesprek wat langer gaat duren, loont het bijvoorbeeld om de auto te parkeren en de benen te strekken of in de rijderstoel te gaan zitten.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<p>Vanuit IMG is er geen aandacht voor de ergonomische aspecten van autorijden voor medewerkers die veelvuldig in werktijd autorijden.</p>	2	<p>Voorlichting verstrekken aan alle buitendienstmedewerkers over de ergonomische risico's van autorijden en de maatregelen die genomen kunnen worden dit risico te beperken.</p> <p>¹ Zie ook het advies bij onderdeel 3.8 en 7.1: "Autorijden".</p>				

6. Fysische factoren						
6.1 Klimaat						Arbobesluit art. 6.1, 6.2
De temperatuur op de werkplek moet zo behaaglijk en gelijkmatig zijn als redelijkerwijs mogelijk is. Daarbij moet rekening gehouden worden met de aard van de werkzaamheden. Het klimaat mag niet leiden tot gezondheidsrisico's. Op de werkplek moet voldoende niet verontreinigde lucht aanwezig zijn.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<ul style="list-style-type: none"> In gebouw Groningen werden tijdens het uitvoeren van deze RI&E de luchtbehandelingskasten (LBK) vervangen. De nieuwe LBK zijn voorzien van luchtfilters, warmte-terugwinning met een hoog rendement, een verwarmingsbatterij om de ventilatielucht in de winter op te warmen en een koelbatterij om het gebouw in de zomer te kunnen koelen. De installatie is niet voorzien van een op CO2 gestuurde regeling. Gebouw Assen is voorzien van een LBK met de mogelijkheid om de toevoerlucht (bij) te verwarmen of koelen (topkkoeling). De installaties is niet voorzien van een op CO2 gestuurde regeling. Er is periodiek onderhoud en inspectie op de LBK's. Dit wordt verzorgd door het Shared Service Organisatie Centrum voor Facilitaire Dienstverlening. Legionella bestrijding voor de panden zijn opgenomen in het legionellaprotocol. In het interview met de afdeling Klantcommunicatie en -dienstverlening is aangegeven dat de temperatuur (warm) en luchtkwaliteit (muf, droog) in de belkamer als onprettig wordt ervaren. 	2	<p>De klachten van de medewerkers van de belkamer nader in kaart brengen als de klachten aanhouden nadat de verbouwing is gerealiseerd. ¹</p> <p>¹ <i>Geadviseerd wordt om in eerste instantie een vragenlijstonderzoek te houden (waarin ook geluidshinder wordt meegenomen) en op basis daarvan te overwegen of en zo ja welke metingen nodig zijn).</i></p>				
7. Arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden						
7.1 Autorijden						Arbowet art. 8
Buitendienstmedewerkers zijn dagelijks veel onderweg. Voor de buitendienstmedewerkers vormt deelname aan het verkeer een belangrijk risico op letsel als gevolg van een verkeersongeval. Een verkeersongeval tijdens werktijd (behoudens woon- werkverkeer) geldt als een arbeidsongeval. Veilig kunnen autorijden behoort daarmee mede tot de verantwoordelijkheid van de werkgever. Bekend is bijvoorbeeld dat bellen, sms'en en twitteren achter het stuur de kans op een ongeval met een factor 4 verhoogt. Dat geldt óók voor handsfree bellen. Om die reden is het verstandig om het handsfree bellen tot een minimum te beperken en geen ingewikkelde telefoongesprekken achter het stuur te voeren. Te denken valt aan afspraken over niet of "veilig" (beeld-) bellen vanuit de auto, routeplanning (niet de kortste maar de veiligste weg kiezen), voorkomen van haast (liever afspraak verzetten of aangekondigd later komen dan roekeloos rijden om afspraak te halen), Code rood: niet de weg op. Code oranje: Wees voorbereid, etc.						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Ten aanzien van autorijden in werktijd zijn geen afspraken gemaakt over veiligheidsvoorschriften ter aanvulling op de Wegenverkeerswet. Bijvoorbeeld, indien bellen in de auto tijdens het rijden wordt toegestaan, dient IMG daarvoor de middelen te verstrekken om dit op een zo veilig mogelijke manier te kunnen doen.	B / 1	<p>Een beleid met aanvullende voorschriften opstellen ten aanzien veilig autorijden en het eventueel verplicht gebruik van voorzieningen. ¹</p> <p>¹ <i>Zie ook het advies bij onderdeel 3.8 "Auto" en 5.2: "Autorijden".</i></p>				

7.2 Veiligheidsrisico's op een privéterreinen of een bouwplaats (struikelen, vallen, uitglijden) <i>Arbowet art. 8</i>						
<p>Bij het opsporen van de constructieve onveiligheden en controle op hersteld werk op een privéterreinen of een bouwplaats, bestaat het gevaar op struikelen, vallen (van hoogte), uitglijden, verstappen, stoten, bedolven raken etc. VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) Checklist Aannemers. VCA is bedoeld voor bedrijven die risicovolle werkzaamheden uitvoeren of in een risicovolle omgeving werken, zoals constructie- of onderhoudswerkzaamheden op bouwterreinen. Met een VCA-training leren medewerkers te kijken naar veiligheids- en gezondheidsrisico's.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Vanuit de kennis als bouwkundig adviseur en voor sommigen ook een VCA-training zijn medewerkers bekend met deze gevaren en het herkennen ervan. Een VCA (of soortgelijke) training wordt niet door IMG voorgeschreven voor de medewerkers en leidinggevenden van AOS en HIN.	2	Medewerkers en leidinggevenden een VCA-certificaat laten behalen.				
7.3 Werken op hoogte (gebruik van een ladder, hoogwerker of steiger) <i>Arbowet art. 8, Arbobesluit art. 3.16, art. 7.18</i>						
<p>Te denken valt aan werken vanaf een ladder, hoogwerker of steiger. Valgevaar is een van de meest voorkomende oorzaken van een arbeidsongeval. Op een werkplek waar het gevaar bestaat van hoogte te vallen, moeten maatregelen worden genomen. Dat moet altijd bij een hoogte van 2,50 meter of hoger, maar ook onder de 2,50 zijn maatregelen nodig als sprake is van een risico op vallen. Heffen van medewerkers is uitsluitend toegestaan met behulp van speciaal daarvoor bestemde arbeidsmiddelen. Hijs- en hefwerktuigen mogen alleen worden bediend door personen die daartoe een specifieke deskundigheid bezitten.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Medewerkers van AOS en HIN moeten bij het opsporen van constructieve onveiligheden of de controle op hersteld werk soms werken vanaf een ladder, hoogwerker of steiger. Meestal worden deze middelen ingezet vanuit de aannemer of deskundige partij. De medewerkers houden zich daarbij aan de regels van deze partijen. IMG heeft hierin ook eigen verantwoordelijkheid. Voor het werken op hoogte zijn geen eigen (minimaal te hanteren) voorschriften en bekwaamheden vastgesteld. Bijvoorbeeld. Moeten medewerkers altijd aangeliend in een werkbak? Hoe kunnen medewerkers visueel controleren of een steiger veilig is? Bij welke weersomstandigheden mag er niet met een hoogwerker gewerkt worden?	2	<ul style="list-style-type: none"> Bekwaamheden en werkvoorschriften opstellen voor het werken op hoogte. Telescoopladder die verstrekt worden, jaarlijks laten keuren door een (externe) deskundige. 				
7.4 Werken in besloten ruimten (kruipruimten) <i>Arbowet art. 8, Arbobesluit art. 3.15g</i>						
<p>Werken in besloten ruimten brengt specifieke risico's voor de veiligheid en gezondheid met zich mee. Veelal vinden ongevallen plaats doordat medewerkers niet of onvoldoende op de hoogte zijn van de gevaren die het werken in deze ruimten met zich mee kan brengen. Bijvoorbeeld: brand- en explosiegevaar, gevaar voor bedwelming of vergiftiging, gevaar voor elektrocutie. Bovendien is hulpverlening in besloten ruimten vaak moeilijk. Het werken in besloten ruimten moet daarom worden gezien als een risicovolle activiteit. Gevaar voor verstikking.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
Medewerkers van AOS gaan bij het opsporen van constructieve onveiligheden soms de kruipruimte in. Voor het betreden van kruipruimten zijn geen (minimaal te hanteren) voorschriften en bekwaamheden vastgesteld.	1	<ul style="list-style-type: none"> Beleidsmatig besluit nemen of het betreden van een kruipruimte is toegestaan en zo ja onder welke voorwaarden. Bekwaamheden en werkvoorschriften opstellen voor het betreden van kruipruimten als het nodig wordt geacht voor de uit te voeren taak. 				

8. Persoonlijke beschermingsmiddelen						
8.1 Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)				<i>Arbobesluit art. 8.1, 8.2, 8.3</i>		
<p>Bij de inzet van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) is de werkgever verplicht een beoordeling van PBM op te stellen, om de meest doelmatige en passende middelen te kiezen om de aanwezige gevaren te voorkomen. Het gaat om een beoordeling toegespitst op het gebruik van PBM door betrokken personen in een bepaalde situatie. Daarnaast moet er een omschrijving zijn van de kenmerken die de PBM moeten bezitten om de gevaren waarvoor ze worden ingezet te kunnen ondervangen. PBM moeten worden onderhouden, gerepareerd en zindelijk gehouden.</p>						
Situatie	R	Advies	Maatregel	P	Termijn	Verantwoordelijk
<ul style="list-style-type: none"> • IMG zet met name voor de medewerkers van AOS en HIN diverse persoonlijke beschermingsmiddelen in vanuit de persoonlijke uitrustingslijst, zoals: veiligheidsschoenen, helm, handschoenen, veiligheidsbril, gehoorcapen (Peltor op helm), wegwerp overall, (reflectie) jas. • Het ontbreekt IMG van inzicht in verstrekte en inzetbare PBM en daarbij benodigde criteria in relatie tot: vervanging, onderhoud en reiniging. Van de ingezette PBM is nog niet vastgesteld of deze doelmatig en passend zijn voor de rest-risico's waar zij voor worden ingezet. 	B / 2	<ul style="list-style-type: none"> • Een PBM-matrix opstellen waarin is vastgelegd welke middelen waar, op welk moment door wie te dragen. • Op basis van de PBM-matrix vaststellen of de ingezette PBM doelmatig en passend zijn. • Op basis van de PBM-matrix vaststellen of de ingezette PBM leiden tot nieuwe risico's waarop maatregelen moeten worden genomen. • Op basis van de PBM-matrix vaststellen wat er nodig is ten aanzien vervanging, onderhoud en reiniging. • Op basis van de PBM-matrix vaststellen wat er nodig is ten aanzien voorlichting en instructie over het juiste gebruik. 				

BIJLAGE 1: Foto's



Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4

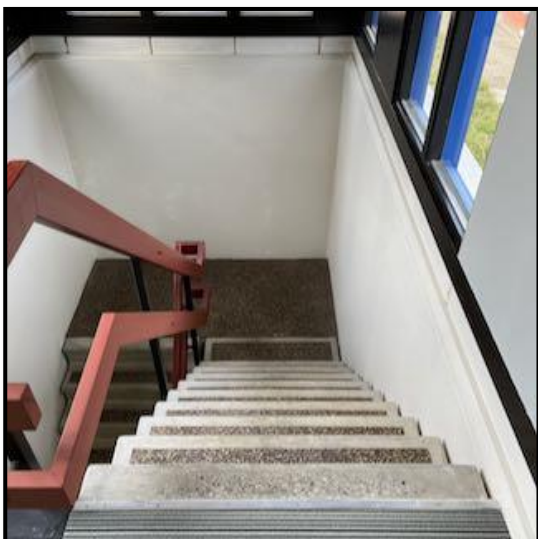


Foto 5



Foto 6

BIJLAGE 2: Arbovoorzieningen thuiswerkplek

Meer info op: <https://rijksportaal.overheid-i.nl/onderwerpen/personeel/financieel/hybride-werken>



Uitlegtekst CAO Rijk - Voorzieningen Thuiswerkplek m.i.v. 1 januari 2022

1. Arbovoorzieningen thuiswerkplek	2. Vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek	3. IKB-doel meubilering en stoffering thuiswerkplek
Arbovoorzieningen vanwege de zorgplicht van uw werkgever voor een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek.	Vergoeding van uw werkgever voor uitgaven die u declareert voor meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek. Maximaal te declareren bedrag via het P-Direktportaal € 750; eenmaal per 5 kalenderjaren; in meerdere delen mogelijk.	IKB-budget fiscaal vriendelijk inzetten voor de meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek. Maximaal in te zetten IKB-budget via het P-Direktportaal € 750; eenmaal per 5 kalenderjaren; in meerdere delen mogelijk. In te zetten nadat "Vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek" (zie 2.) volledig is gebruikt.
Vastgestelde noodzakelijke Arbovoorzieningen <ol style="list-style-type: none"> Verstelbare bureaustoel Verstelbaar bureau - € 375 /of verstelbaar zit-/stabureau - €450 Los toetsenbord - € 32 Losse muis - € 28 Beeldscherm - € 182 Voetensteun - € 60 Laptophouder - € 60 <ol style="list-style-type: none"> wordt verstrekt door uw werkgever. t/m g. kunt u aanschaffen en declareren via het P-Direktportaal tot het maximale bedrag. 	Meubilering: <ul style="list-style-type: none"> Verlichting (plafond-, wand- en/of bureaulamp) Opbergsysteem (boekenkast, ladenblok, archiefkast, wandsysteem) Stoffering: <ul style="list-style-type: none"> Raambekleding (gordijnen, vitrage, rolgordijn, jaloezieën, plissé/vouwgordijn) Voerbekleding (vast tapijt, parket/laminaat/kurk, vinyl/inoleum, tegel) Muurbekleding (verf, behang) Kamerscherm/Wandscheiding Niet onder meubilering en stoffering vallen: <ul style="list-style-type: none"> Meubels en hulpmiddelen die onder "Arbovoorzieningen thuiswerkplek" vallen (zie 1.) ICT-middelen (computer, randapparatuur en hulpmiddelen) Kantoorbenodigdheden Klimaatbeheersing Verbouwingkosten 	
Voorwaarden <ul style="list-style-type: none"> Aan te schaffen na overleg met uw leidinggevende. Uw leidinggevende beoordeelt uw declaratie achteraf. Schaft u duurdere Arbo-voorzieningen aan? Dan is het meerdere voor uw eigen rekening. Dit is anders als u hierover met uw werkgever maatwerkafspraken heeft gemaakt. 	Voorwaarden/bijzonderheden <ul style="list-style-type: none"> U heeft vooraf geen toestemming van uw leidinggevende nodig. Achteraf beoordeelt uw leidinggevende de declaratie en vindt er een bonnencontrole plaats. De aangeschafte goederen voor meubilering en stoffering zijn uitdrukkelijk voor de inrichting van uw thuiswerkplek bedoeld en niet voor een andere ruimte. Treedt u in dienst bij de sector Rijk? Dan kunt u deze vergoeding inzetten voor de afkoop van de eventuele restwaarde van thuiswerkvoorzieningen bij uw voormalige werkgever. 	Voorwaarden <ul style="list-style-type: none"> U heeft vooraf geen toestemming van uw leidinggevende nodig. Achteraf vindt er een bonnencontrole plaats.
Uit dienst Bij uitdiensttreding geeft u de <u>verstrekte</u> voorzieningen (bureaustoel) terug aan uw werkgever. De door u gedeclareerde voorzieningen blijven uw eigendom. Hiervan wordt de restwaarde bepaald en voor rekening van uw werkgever fiscaal verrekend.	Uit dienst Bij uitdiensttreding binnen een jaar na ontvangst van de vergoeding moet u het uitgegeven bedrag terugbetalen.	Uit dienst Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats.
Als u hybride werkt komen de inrichting van uw thuiswerkplek en uw ervaringen met hybride werken aan de orde in het jaarlijkse personeelsgesprek.		

BIJLAGE 3: Advies Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PMO)

Afgaande op de risico's zoals die uit deze RI&E naar voren zijn gekomen, zal bij het vaststellen van de inhoud van het Arbeidsgezondheidskundig onderzoek vooral aandacht besteed moeten worden aan de onderdelen benoemd in onderstaande tabel.

Risicogebied	Gezondheidseffect	Mogelijke Interventie	Inhoud	Periodiciteit	Functie
Vereist					
Beeldschermwerk	<ul style="list-style-type: none"> Klachten aan nek, arm, schouder en/of rug. 	<ul style="list-style-type: none"> Doelmatige werkplekinrichting met goede voorzieningen. Inbouw van herstelmomenten. Voorlichting. 	<ul style="list-style-type: none"> Vragenlijstonderzoek Visustest 	<ul style="list-style-type: none"> Voor de aanvang van het dienstverband Periodiek (zonder specificatie van de periode) tijdens het dienstverband Zodra zich oogklachten of gezichtsstoornissen voordoen. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle medewerkers die dagelijks langer dan 2 uur per dag beeldschermwerk verrichten.
PSA: werkdruk	<ul style="list-style-type: none"> Overspanning, burn-out of depressie door (te veel) werkdruk, tijdsdruk, hoeveelheid werk, onvoldoende autonomie en/of agressie. 	<ul style="list-style-type: none"> Ondersteunend leiderschap, collegialiteit 	<ul style="list-style-type: none"> Vragenlijstonderzoek Onderzoek op indicatie van klachten. 	<ul style="list-style-type: none"> Periodiek (zonder specificatie van de periode) tijdens het dienstverband 	<ul style="list-style-type: none"> Alle medewerkers
Ter overweging					
Gevaarlijke stoffen	<ul style="list-style-type: none"> Klachten door contact met diverse gevaarlijke stoffen zoals bouwstof (kwarts), asbest, bacteriën, schimmels en ammoniak. 	<ul style="list-style-type: none"> Doelmatig gebruik van de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen. Voorlichting. 	<ul style="list-style-type: none"> Vragenlijstonderzoek Onderzoek op indicatie van klachten. 	<ul style="list-style-type: none"> Op basis van nader onderzoek! Zodra klachten zich voordoen. 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers AOS
Autorijden	<ul style="list-style-type: none"> Chronische (a)specifieke (lage) rugpijn Klachten aan nek, arm, schouder en/of heupen. 	<ul style="list-style-type: none"> Doelmatige werkplekinrichting met goede voorzieningen. Inbouw van herstelmomenten. Voorlichting. 	<ul style="list-style-type: none"> Vragenlijstonderzoek Onderzoek op indicatie van klachten. 	<ul style="list-style-type: none"> Periodiek (zonder specificatie van de periode) tijdens het dienstverband Zodra klachten zich voordoen. 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers buitendienst

BIJLAGE 4: Gesproken medewerkers

- BJZS = afdeling Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling
- KCDV = afdeling Klantcommunicatie en -dienstverlening
- R = afdeling Regiebureau
- SEH = afdeling Schade expertise en herstel
 - AOS = acuut onveilige situatie
 - HIN = herstel in natura

- 5.1.2.e [redacted] (bedrijfsmaatschappelijk werker bij UBR Bedrijfszorg).
- 5.1.2.e [redacted] (afdelingsmanager - SEH).
- 5.1.2.e [redacted] (P&O Adviseur - afdeling Bedrijfsvoering, preventiedeskmedewerker).
- 5.1.2.e [redacted] (teammanager - R).
- 5.1.2.e [redacted] (adviseur Bedrijfsvoering Facilitair - afdeling Bedrijfsvoering).
- 5.1.2.e [redacted] (zaakbegeleider - afdeling SEH).
- 5.1.2.e [redacted] (bureauhoofd Bijzonder Onderzoek - afdeling BJZS).
- 5.1.2.e [redacted] (afdelingsmanager - R).
- 5.1.2.e [redacted] (lid ondernemingsraad).
- Hans Houdijk (directeur IMG).
- 5.1.2.e [redacted] (vertrouwenspersoon bij IMG/EZK).
- 5.1.2.e [redacted] (teammanager - afdeling KCDV).
- 5.1.2.e [redacted] (medewerker HIN - afdeling SEH).
- 5.1.2.e [redacted] (medewerker AOS - afdeling SEH).
- 5.1.2.e [redacted] (bedrijfsarts bij UBR Bedrijfszorg).
- 5.1.2.e [redacted] (medewerker AOS - afdeling SEH en tevens OR-lid).
- 5.1.2.e [redacted] (lid ondernemingsraad).
- 5.1.2.e [redacted] (afdelingsmanager - afdeling KCDV).
- 5.1.2.e [redacted] (adviseur Bedrijfsvoering).
- 5.1.2.e [redacted] (afdelingsmanager - afdeling BJZS, en plaatsvervangend directeur).
- 5.1.2.e [redacted] (bedrijfsmaatschappelijk werker bij UBR Bedrijfszorg).
- 5.1.2.e [redacted] (zaakbegeleider - afdeling KCDV).
- 5.1.2.e [redacted] (hoofd BHV).
- 5.1.2.e [redacted] (kwartiermaker - afdeling Bedrijfsvoering).

BIJLAGE 5: Procesverloop

- BJZS = afdeling Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling
- KCDV = afdeling Klantcommunicatie en -dienstverlening
- R = afdeling Regiebureau
- SEH = afdeling Schade expertise en herstel
 - AOS = acuut onveilige situatie
 - HIN = herstel in natura

- 17 februari '22: kennismaking en afstemming uitvoering project met de preventiemedewerker van IMG (teams).
- 3 maart '22: interview met vertegenwoordigers van de ondernemingsraad (in Groningen).
- 3 maart '22: rondgang kantoorgebouw locatie Groningen.
- 11 maart '22: interview met de preventiemedewerker (via teams).
- 15 maart '22: interview met twee medewerkers AOS (in Assen).
- 15 maart '22: interview met twee zaakbegeleiders (in Assen).
- 15 maart '22: rondgang kantoorgebouw locatie Assen.
- 31 maart '22: interview hoofd BHV (via teams).
- 1 april '22: interview met de manager van de afdeling SEH (via teams).
- 7 april '22: interview met de directeur van IMG en met de kwartiermaker van de afdeling Bedrijfsvoering (in Groningen).
- 7 april '22: interview met de manager en met het bureauhoofd BJZS (in Groningen).
- 7 april '22: interview met de manager en een teammanager van de afdeling R (in Groningen).
- 7 april '22: rondgang kantoorgebouw locatie Groningen.
- 8 april '22: interview met een medewerker HIN (via teams).
- 8 april '22: interview met de manager en een teammanager van de afdeling KCDV (via teams).
- 15 april '22: interview met de bedrijfsarts van UBR Bedrijfszorg (telefonisch).
- 21 april '22: interview met bedrijfsmaatschappelijk werker van UBR Bedrijfszorg (telefonisch).
- 21 april '22: interview met de preventiemedewerker (via teams).
- 29 april '22: rapport conceptversie 0.1 opgesteld.
- 2 mei '22: peer review uitgevoerd door arbodeskundige van UBR Bedrijfszorg.
- 5 mei '22: rapport conceptversie 0.2 verzonden naar de preventiemedewerker van IMG.
- 19 mei '22: rapport conceptversie 0.2 ontvangen van de preventiemedewerker van IMG voorzien van opmerkingen en vragen.
- 20 mei '22: rapport conceptversie 0.2 besproken met de preventiemedewerker van IMG.
- 20 mei '22: rapport definitief versie 0.3 opgesteld.
- 21 mei '22: rapport definitief versie 0.3 verzonden naar de preventiemedewerker van IMG en naar de ondernemingsraad van IMG.
- 4 juli '22: rapport definitief versie 0.3 besproken met de preventiemedewerker van IMG.
- 4 juli '22: interview met de vertrouwenspersoon van UBR Bedrijfszorg (telefonisch)
- 4 augustus '22: interview met de bedrijfsmaatschappelijk werker van UBR Bedrijfszorg (telefonisch)
- 6 augustus '22: rapport definitief versie 0.4 opgesteld (PSA-onderwerpen uitgesplitst).
- 8 augustus '22: rapport definitief versie 0.4 verzonden naar de preventiemedewerker van IMG.
- 15 augustus '22: rapport definitief versie 0.4 ontvangen van de preventiemedewerker van IMG voorzien van opmerkingen en vragen.
- 19 augustus '22: rapport definitief versie 0.4 besproken met de preventiemedewerker van IMG.
- 26 augustus '22: rapport definitief versie 0.5 opgesteld.
- 29 augustus '22: rapport definitief versie 0.5 verzonden naar de ondernemingsraad van IMG.



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

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

11 oktober 2022
afd. BV/P&O

Aanleiding

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

Wat daardoor beter zichtbaar wordt is dat zich binnen de IMG organisatie ook kleine(re) organisatiewijzigingen voordoen die op zichzelf staand niet een formeel adviestraject hoeven te doorlopen. Het zijn in de ogen van de bestuurder én Ondernemingsraad geen *belangrijke* organisatiebesluiten zoals beschreven in art. 25, lid 1 onder d en e Wor, maar het IMG hecht eraan deze wel formeel vast te leggen zodat eenieder een eenduidig beeld heeft van hoe de IMG organisatie is vormgegeven. Al de kleine organisatiewijzigingen laten uiteindelijk zien dat de IMG-organisatie sterk in beweging is en blijft, en ze hebben impact op de inrichting van de organisatie.

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

We willen deze kleine(re) organisatie wijzigingen vastleggen zodat duidelijk blijft wat de formele structuur van de organisatie is, maar hiervoor niet het reguliere adviestraject volgen, maar een compacte route en transparante benadering.

Voorstel

Het voorstel is de kleine(re) organisatiewijzigingen halfjaarlijks volgens een vast format (zie bijlage – grotendeels in lijn met format Veeg OB RVO) te bundelen en af te stemmen met DGO en voor te leggen voor Advies conform artikel 25 lid 1 onder d en/of e Wor aan de OR. Na twee keer het proces van een Veeg OB te hebben doorlopen (dus na ongeveer een jaar), evalueren we de afspraak.

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

1. Het betreft een kleine(re) organisatiewijziging die op grond van de Wor niet adviesplichtig is (niet *belangrijk*);
2. Een kleine(re) organisatiewijziging kan alleen deze 'lichte' procedure doorlopen als er geen negatieve personele gevolgen zijn, noch een standplaatswijziging, noch sprake is van VWNW-trajecten;
3. Er is geen sprake van een nieuwe taak of opdracht voor het IMG en past dus binnen de reeds vastgestelde opdracht.

Afspraken met Ondernemingsraad IMG

Er is overleg geweest met de Ondernemingsraad over deze vormgeving van het Veeg OB. De Ondernemingsraad steunt deze afspraken. Daarbij wordt aangetekend dat in goed overleg tussen OR en Bestuurder wordt bepaald of een organisatiewijziging als belangrijk of als klein wordt aangemerkt.



Agenda Artikel 24 overleg

Voorzitter : Bas Kortmann
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 1 november 2022, 11.00 – 14.00 uur
 Locatie : Euroborg Stadion Groningen, Skybox 2.10
 Genodigd : Voorzitter bestuur: Bas Kortmann
 Directeur: Hans Houdijk
 Teammanager P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en
 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Bas Kortmann
30 m	2 Terugblik op de afgelopen maanden <ul style="list-style-type: none"> • Wat waren belangrijke ontwikkelingen binnen het IMG? • Hoe was de samenwerking tussen OR en bestuurder? 	Allen
30 m	3 Vooruitblik op de komende 6 maanden voor het IMG <ul style="list-style-type: none"> • Welke plannen heeft het IMG voor de komende periode? • Welke ontwikkelingen zijn van invloed op het IMG? 	Bas Kortmann
20 m	<i>Lunch</i>	
30 m	4 Vooruitblik op de komende 6 maanden voor IMG intern <ul style="list-style-type: none"> • Welke veranderingen in de Bedrijfsvoering worden voorzien? • Tot welke advies- en instemmingsaanvragen leidt dit? 	Hans Houdijk
30 m	5 Vooruitblik op de lange termijn: Wat is de toekomst van het IMG?	Allen
30 m	6 Hoe kan het IMG zich profileren als aantrekkelijke werkgever	Allen
5 m	7 Sluiting	Bas Kortmann



Verslag Artikel 24 vergadering

Voorzitter : Bas Kortmann
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 1 november 2022, 11.00 – 14.00 uur
 Locatie : Euroborg stadion, Groningen
 Aanwezig : Directeur: Hans Houdijk
 Teammanager P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Afwezig : 5.1.2.e

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering.

2. Terugblik op de afgelopen maanden

Bas Kortmann vindt dat het IMG grote stappen heeft gezet de afgelopen jaren. Aandachtspunt is dat het IMG ervoor moet waken niet te veel te formaliseren. Het gaat niet alleen om dossiers afronden, maar het is belangrijk om ook te kijken naar het resultaat: wat betekent dit voor de aanvrager? Het IMG moet de menselijke maat in het oog blijven houden.

De parlementaire enquête heeft veel aandacht gekregen in de afgelopen maanden. De OR merkt op dat ook de commissie niet erg diep in de materie zat en vragen vaak aan de oppervlakte bleven. Het was opmerkelijk hoe weinig er doorggevraagd werd, ook al verschilde dit wel van commissielid tot commissielid. Een van de lastigste vragen voor Bas Kortmann was het uitleggen van de verschillen in de beoordelingen van de deskundigen, wat geleid heeft tot aanpassing van het beoordelingskader. Het is lastig om dit goed uit te leggen aan mensen die hier weinig van weten en dit (hierdoor) vaak moeilijk kunnen begrijpen.

De ervaring van alle aanwezigen is dat de parlementaire enquête erg emotioneel gekleurd was, er zijn dingen gezegd die feitelijk niet waar zijn. 5.2.1

De parlementaire enquête bevestigt het beeld bij de Groningers dat zij niet gehoord zijn door de overheid. Het is afwachten wat de gevolgen van de parlementaire enquête voor het IMG zullen zijn. Eerder dit jaar is de evaluatie van de Tijdelijke Wet Groningen afgerond. De eindconclusie is dat er zeker zaken zijn die beter kunnen, maar in zijn algemeenheid is het beeld dat het IMG het uiterste heeft geprobeerd en gedaan. Het totaalbeeld is dus behoorlijk positief. 5.1.2.i

Wat kan het IMG doen om enige nuancering aan te brengen in het beeld wat buitenstaanders hebben van de schadeafhandeling in Groningen? Vanuit de zelfstandige rol van het IMG feiten onder de aandacht brengen en alle communicatiekanalen gebruiken om een evenwichtiger beeld te uiten. 5.2.1

In januari 2023 zal Vijlbrief zal waarschijnlijk met een opzet komen voor lossere schadeafhandeling.

5.2.1

Het IMG heeft al diverse projecten gestart om zaken waar kritiek op is gekomen te ondervangen. De lastig uit te leggen verschillen tussen deskundigen hebben geleid tot het project Uniformeren, wat binnenkort van start gaat. Het is nu afwachten of het doel – kleinere verschillen – echt bereikt wordt. Bas Kortmann benoemt dat het belangrijk is ervan bewust te zijn dat volledig gelijk schakelen tussen verschillende bureaus niet gaat lukken. Mogelijk kan het IMG zelf ook een rol spelen door huizen binnen een wijk/straat niet door verschillende bureaus te laten beoordelen.

Volgend jaar gaat de regeling AVV van start. Iedere keer als er een nieuwe regeling wordt gelanceerd om problemen op te lossen ontstaan er ook weer nieuwe obstakels. Alles hangt met elkaar samen. Daarnaast is er iedere keer als er een keuzemogelijkheid gecreëerd wordt voor aanvragers het risico dat een keuze minder positief uitvalt voor een aanvrager. Het is dus belangrijk om als IMG aanvragers goed te informeren over de mogelijkheden en de van verschillende regelingen.

Samenwerking OR-bestuurder

De samenwerking tussen OR en bestuurder verloopt prettig, vruchtbaar en vlot, alleen het traject rond de Sturingsinformatie duurt nu wat langer.

Onderwerpen die voor de OR hoge prioriteit hebben zijn het (strategisch) personeelsbeleid, het hybride werken, het ziekteverzuim en het verloop binnen de organisatie. Ook de hoge werkdruk is een aandachtspunt. Hans Houdijk geeft aan dat de werkdruk ook de aandacht heeft van MT en bestuur. Voor 2023 ligt er weer een volle agenda, MT en bestuur zijn er alert op dat dit er niet toe leidt dat mensen omvallen.

Het personeelsbeleid heeft hoge prioriteit voor de OR en de onderwerpen hierbinnen zijn ook veelvuldig onderwerp van gesprek geweest de laatste tijd. 5.1.2.e waardeert het initiatief van de OR om ook informeel het gesprek aan te gaan in plaats van louter schriftelijk standpunten uit te wisselen.

Doordat binnen het IMG tussen veel afdelingen weinig contact is, ervaren OR-leden het wel als lastig om voor medewerkers van andere afdelingen te spreken. Het is daarom prettig dat bijna alle afdelingen vertegenwoordigd zijn in de OR. De onderlinge verhoudingen binnen de OR zijn goed. Hans Houdijk waardeert het dat alle OR-leden actief deelnemen aan de overleggen.

3. Vooruitblik op de komende maanden voor het IMG

Onderwerpen die gaan spelen:

- Uitkomst van de parlementaire enquête. Bas Kortmann verwacht dat dit tot weinig ingrijpende wijzigingen zal leiden voor het IMG.
- Er moet een nieuwe bestuursvoorzitter gezocht worden.
- De regeling Duurzaam herstel. Het is een ingewikkelde regeling die grotendeels buiten de schadeafdeling van de NAM valt. Denk bijvoorbeeld aan het herstel van schade aan een fundering die niet veroorzaakt is door bevingsschade. Er moet nog uitgedacht worden waar de schade uitgekeerd zal worden (in de provincie, het effectgebied of de kern) en welke bedragen. Het IMG is hierover al in overleg, zowel intern als met het Groninger gasberaad, de bodembeweging en regionale overheden. Het is nu al duidelijk dat de regeling nooit iedereen helemaal tevreden zal stellen. De verwachtingen zijn torenhoog, dus ook bij dit project is het verwachtingsmanagement een belangrijk aandachtspunt.

Andere projecten in 2023 zijn de compensatie waardedaling NAM, gederfd woongenot en de aanvullende vaste vergoeding (AVV), met een mogelijke uitbreiding naar de lobjes die nu buiten het effectgebied vallen (voorstel vanuit Den Haag). En daarnaast IMS minderjarigen en Uniformeren. Dit zijn alleen nog maar de regelingen waarvan we weten dat ze gaan komen. Een belangrijk

aandachtspunt voor het IMG is hoe we dit als organisatie allemaal kunnen behappen en wat nodig is om te voorkomen dat mensen omvallen. Het MT heeft alle projecten uitgezet in de tijd, verspreid over 2023, en kijkt nauwgezet hoeveel mensen nodig zijn om de projecten te kunnen starten en tot een goed einde te brengen. Mochten projecten uitlopen of er nieuwe projecten bijkomen dan kan het zijn dat iets anders uitgesteld moet worden.

De OR wijst op het belang van een kwalitatieve vlootshouw. Er is heel veel interne kennis, waar niet gebruik van gemaakt wordt. Dit is ook onderdeel van een aantrekkelijke werkgever zijn. Dit onderwerp komt later in het overleg aan de orde.

In 2023 zijn er OR-verkiezingen, dus halverwege het jaar gaat een nieuwe OR van start. Alle OR-leden treden gelijktijdig af, het is dus spannend hoeveel van de huidige OR-leden weer zitting zullen nemen in de nieuwe OR. De OR denkt na over maatregelen om de continuïteit van de OR te borgen.

4. Vooruitblik op de komende 6 maanden voor IMG intern

Binnen de organisatie zal het project Organisatie en besturing de komende maanden een belangrijke rol spelen. Het project is gestart naar aanleiding van de vraag of de huidige organisatiestructuur nog passend is. 5.1.2.e heeft 35 interviews afgenomen en middels een enquête op Plek input vergaard. In de eerstvolgende OV zal hij de OR meer hierover vertellen. De volgende stap is bepalend voor wat het IMG wil veranderen binnen de organisatie en op welke manier dat moet gebeuren. Dit voorstel zal uiteindelijk ook terecht komen bij de OR, het DGO en tot slot in Den Haag.

De OR vraagt of hierbij ook gekeken wordt naar de Basis op Orde. Hans Houdijk geeft aan dat dit inderdaad het geval is, evenals naar andere zaken zoals de ICT-uitvoeringsmodellen. Anderzijds is het oppassen dat er niet te veel andere zaken bij worden betrokken.

Hoewel een aantal dingen niet goed gaan/beter kunnen, vindt Bas Kortmann het belangrijk dat alles wat wel goed gaat niet vergeten wordt. Het doel is niet een compleet nieuwe organisatie neer te zetten, maar juist een verbeterde versie van wat we nu zijn; efficiënter, effectiever en sneller, met oog voor de burger

In de beginperiode van het IMG was het mogelijk om sneller te schakelen. Ook niet onlogisch, de organisatie was toen een stuk kleiner en iedereen werkte pré-corona op kantoor. Daarnaast zijn er veel wisselingen geweest, ook binnen het management, waardoor kennis verloren is gegaan, mensen elkaar niet goed kennen en daardoor meer vasthouden aan richtlijnen. 5.2.1

De OR wordt in het hele traject Organisatie en besturing meegenomen, niet alleen achteraf om advies gevraagd. De OR zal betrokken zijn in het meedenkproces.

Een van de 'te verwachten instemmings- en adviesaanvragen' is de interne klachtenregeling. Op dit moment is er geen klachtenregeling. Op dit moment zijn bij Hans Houdijk nog geen klachten bekend, wel is er een toename aan meldingen bij de vertrouwenspersoon. Dit kun je positief interpreteren (mensen weten de vertrouwenspersoon te vinden) en negatief interpreteren (blijkbaar speelt er wel het een en ander in de organisatie). Hans Houdijk houdt het aantal meldingen samen met vertrouwenspersoon en de bedrijfsmaatschappelijk werker in de gaten. Daarnaast wordt nu ook de externe klachtenregeling herzien.

5. Vooruitblik op de lange termijn: Wat is de toekomst van het IMG?

De OR informeert of er nog sprake zal zijn van afbouw. Het antwoord is: ja, uiteindelijk wel. De voorspelling is dat de bevingen aanhouden tot 2050, maar waarschijnlijk zullen de bevingen wel minder worden nadat de gaskraan is dichtgedraaid.

De agenda van het IMG voor 2023 zit bomvol. In de tussentijd kijkt IMG of meer regelingen op forfaitaire wijze (met een vast bedrag) afgehandeld kunnen worden. Als dat het geval is, dan zal de afhandeling van aanvragen sneller en met minder mensen plaatsvinden.

De afbouw komt dus, maar het is op dit moment volstrekt onduidelijk wanneer. In ieder geval niet in 2023, maar langer dan een jaar vooruitkijken is lastig. Veel hangt ook af van wat politiek Den Haag bedenkt.

6. Het IMG als aantrekkelijke werkgever

Ondanks de lastige arbeidsmarkt gaat het op dit moment niet heel slecht met het binnenhalen van nieuwe medewerkers. De werving en selectie heeft ook echt de aandacht van het IMG: er is recentelijk een nieuwe recruiter aangenomen en daarnaast wordt ingezet op het perfectioneren van de arbeidsmarktcommunicatie. Het IMG doet mee aan beurzen en informatiemarkten en probeert daar het merk IMG beter neer te zetten.

Naast het aantrekken van nieuwe medewerkers is het vasthouden van de huidige medewerkers minstens zo belangrijk. In theorie biedt het IMG veel ruimte en mogelijkheden voor opleiding, maar in de praktijk komt er weinig van terecht. De OR ervaart dat naast toestemming krijgen voor een scholing het ook heel belangrijk is het volgen van de scholing mogelijk te maken. In veel gevallen ervaren medewerkers te veel werkdruk om daarnaast nog een scholingstraject op te starten. Hier ligt een sleutelrol voor managers om te regelen dat medewerkers tijd kunnen besteden aan scholing. Dit onderwerp komt binnenkort ook terug in het MT.

De OR pleit ervoor meer ruimte voor parttime werken te creëren. Het IMG is een zeer flexibele werkgever, maar dit is niet terug te zien in de vacatures. Bijna alle functies worden uitgezet voor 32 tot 36 uur. 5.1.2.e ervaart het vacatureformat ook als ouderwets, volgens haar is hier nog winst te behalen.

Aan het imago van het IMG is nog veel te verbeteren: de OR denkt dat de organisatie nog beter naar buiten uit kan dragen wat het IMG allemaal aan goede dingen doet. Veel mensen denken dat IMG binnenkort ophoudt, dus geen baanzekerheid biedt. Formeel is RVO risicodragend voor het IMG, en daarnaast biedt het werk naar werk veel zekerheid. Dit pleit ervoor om meer mensen in vaste dienst te nemen. Een flexibele schil is handig, maar ook een risico.

Het valt de OR op dat het IMG weinig stagiaires rond heeft lopen, terwijl dit een positief beeld geeft aan de buitenwereld. Wel is het belangrijk dat er goede begeleiding is voor de stagiaires en dat medewerkers voldoende tijd vrij kunnen maken voor de begeleiding. Het IMG zou daarnaast voorlichting kunnen geven aan de Rijksuniversiteit Groningen en op de Hanzehogeschool.

Het IMG stelt in zijn vacatures hoge eisen zowel qua opleidingsniveau als aan werkervaring. Door loopbaanpaden in te stellen creëer je ruimte om mensen die (nog) niet aan de eisen voldoen, maar wel potentie hebben, vast te houden of binnen te halen.

De OR stelt voor om structureel exitgesprekken te voeren. 5.1.2.e geeft aan dat dit op het actielijstje van P&O staat. In de praktijk worden wel gesprekken gevoerd, maar de informatie die de gesprekken opleveren worden niet centraal verzameld. Ook is het voeren van de gesprekken nog niet formeel ingesteld.

Het is een gemis dat binnen de organisatie de personeelsvereniging nog niet goed van de grond is gekomen. Sommige medewerkers ervaren het ontbreken van sociale activiteiten als een gemis. De OR mist vooral mogelijkheden om collega's van andere afdelingen te ontmoeten. Mogelijk kan de organisatie de personeelsvereniging een steuntje in de rug geven om op te starten met het organiseren van activiteiten.

Het IMG is nog een hele jonge organisatie, veel moet nog worden uitgedacht en uitgevonden. Dit is een punt waar je als organisatie ook enthousiaste, actieve mensen mee kunt werven.

Gezien de maatschappelijke positie van het IMG is het lastig de organisatie en naam IMG als aantrekkelijke werkgever uit te dragen. Deelname aan bijvoorbeeld de Vier Mijl roept als snel negatieve associaties op. Veel zijn ook huiverig om publiciteit te geven aan een personeelsfeest of –uitje. De OR bemerkt ook voor medewerkers een spanningsveld tussen enerzijds ambassadeur zijn voor het IMG en anderzijds de negatieve houding van veel Groningers tegenover het IMG. Het blijft dus een lastige zoektocht naar manieren om het IMG neer te zetten als een positieve, aantrekkelijke organisatie en werkgever. Dit is een onderwerp om later nog eens verder over te praten.

7. Sluiting

Bas Kortmann heeft met veel plezier het overleg bijgewoond en sluit de vergadering.

Advies en Instemmingstrajecten afgelopen half jaar (04-22 – 11-22)

Voor Advies afgerond

Tijdelijke toevoeging MT lid 5.1.2.e

OB Regiebureau / IV

Voor instemming afgerond

BHV Ontruimingsplan (BOP) Mandemaat

Verzuimprotocol IMG

Voor Instemming Lopend

Sturingsinformatie

Hybride Werken

Risico Inventarisatie en Evaluatie

Verwachte advies en instemmingstrajecten 2023

Voor Advies verwacht

Traject Organisatiebesluit nav Organisatie en Besturing

Veeg OB 1-2022

Voor Instemming verwacht

Klachtenregeling (als het een andere regeling is dan binnen Rijk/EZK/RvO)

Klokkenluidersregeling (als het een andere regeling is dan bij Rijk/EZK/RvO)

Plan van Aanplak nav RI&E

Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (voor zover het vragen betreft die horen bij de PSA die voortvloeien uit de RI&E)



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Hans Houdijk
 Notulist :
 Vergaderdatum en -tijd : 14 november 2022, 11.00 – 12.30 uur
 Locatie : IMG Vergaderruimte 4.7.07
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Coördinator P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Hans	
60 m	2 Organisatie en besturing 5.1.2.e <i>informeert de OR over de uitkomst van het onderzoek Organisatie en besturing en het vervolg van het project.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 27.10.22 en verslag artikel 24 overleg 01.11.22	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
5 m	6 Instemmingsverzoek Plan van Aanpak RI&E <i>De risico's en adviezen die in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) zijn benoemd zijn verwerkt in een Plan van Aanpak RI&E, wat nu ter instemming voorligt bij de OR.</i>	Hans	Ter instemming
5 m	7 Afspraken voortvloeiend uit Artikel 24 overleg <i>Op 1 november jl. heeft de OR samen met de voorzitter van het bestuur en de directeur teruggeblikt op en vooruitgekeken naar wat speelt binnen en buiten de organisatie. Zijn er acties/afspraken die nog moeten worden vastgelegd?</i>	Allen	Ter vaststelling
5 m	8 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
	9 Sluiting	Hans	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Hans Houdijk
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	14 november 2022, 11.00 – 12.30 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.7.07
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

Hans Houdijk zit de vergadering voor en opent de vergadering.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

- De wervingsprocedure voor de nieuwe bestuursvoorzitter wordt binnenkort via een bureau uitgezet. Hans Houdijk heeft het functieprofiel aan de OR-voorzitter toegestuurd.
- Het Groot MT stond in het teken van ziekteverzuim. Adviseurs 5.1.2.e waren aanwezig om nieuwe inzichten te geven op het gebied van het sturen op verzuimbeheersing en preventie.
- Vorige week heeft een beleid-SMT plaatsgevonden, waarin het verzuim binnen het IMG op hoofdlijnen is besproken met ondermeer de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker. De balans werk-privé is iets wat in veel gesprekken met medewerkers terugkomt. Het IMG wijkt hierin niet af van andere organisaties, maar dit is wel een belangrijk thema om als leidinggevende aandacht aan te besteden. De bedrijfsmaatschappelijk werker wordt steeds bekender binnen de organisatie, maar mogelijk kan haar aanwezigheid bij IMG Live haar bekendheid verder vergroten.
- Daarnaast kwam als aandachtspunt bij het aannamebeleid naar voren dat het belangrijk is ook te kijken of de persoonlijkheid van een kandidaat goed matcht bij het type organisatie.
- De OR vraagt of er ook aandacht is voor verborgen signalen die er op wijzen dat de balans werk-privé ontregeld is. Bijvoorbeeld collega's die ineens 's avonds laat of 's nachts gaan werken. Hans Houdijk geeft aan dat hierbij een rol is weggelegd voor de leidinggevendenden. Zij vervullen hierin een voorbeeldrol. Daarnaast kunnen ook medewerkers onderling elkaar hierop aanspreken.
- De waardevermeerderingsregeling zal opnieuw verlengd worden, vooraansnog tot 1 juni 2023.
- De OR meldt dat het OR-reglement aangepast zal worden: de OR breidt het aantal zetels uit van 9 naar 11 zetels en wil de zittingstermijn wijzigen van 3 naar 4 jaar. Nadere informatie hierover volgt binnenkort.

3. Organisatie en besturing met 5.1.2.e

Het onderzoek Organisatie en besturing is gestart om een beeld te krijgen van wat speelt binnen het IMG. Om dit goed in beeld te krijgen heeft 5.1.2.e medewerkers geïnterviewd, is er een uitvraag via Plek geweest en zijn twee dialogosessies georganiseerd. Daarnaast is bestaande documentatie bestudeerd. Op deze wijze is een vrij compleet beeld ontstaan van wat leeft in het IMG.

Een aantal opvallende uitkomsten zijn dat:

- Hoewel er verschillende beelden leven van wat de doelstelling van het IMG is, zijn deze verschillen niet erg ingrijpend.
- Kritiek is er op de aansturing en de aansturinglijnen, de samenwerking, de hiërarchie en de grote afhankelijkheid van een klein aantal individuen.
- De grote verbondenheid en soepele samenwerkingen binnen de afdelingen wordt als heel positief ervaren. Buiten de eigen afdeling loopt dit een stuk minder soepel.

- Verbeterpotentieel ligt er vooral op het vlak van de efficiëntie en de effectiviteit, dit zou snellere doorlooptijden mogelijk moeten kunnen maken.

In zijn presentatie heeft 5.1.2.e de uitkomsten opgedeeld in verschillende categorieën: strategisch kader, waardeketen en processen, mens en cultuur, organisatiestructuur en infrastructuur en managementinformatie.

Binnen alle onderdelen zijn zaken genoemd waar het IMG trots op kan zijn, maar binnen alle onderdelen zijn ook verbeteringen door te voeren. De aanleiding voor het onderzoek Organisatie en besturing was omdat ook MT en bestuur zagen dat er winst te behalen is door structuur van de organisatie aan te passen. Maar het wijzigen van de structuur alleen is geen oplossing. De vraag die nu voorligt is wat betrokken moet worden bij deze organisatiewijziging. Welke omvang is wenselijk?

De projectgroep Organisatie en bestuur zal nu allereerst beginnen met het definiëren en prioriteren van initiatieven voor het vervolgtraject. In samenwerking met Communicatie wordt een communicatieplan opgesteld en vervolgens worden de resultaten teruggekoppeld aan het MT en Groot MT. En tenslotte zal de projectgroep ook de organisatie meenemen in de status en vervolgstappen van het project.

Er wordt nog nagedacht over hoe de werkvloer bij dit project betrokken gaat worden, maar het is geenszins de bedoeling er een topdown exercitie van te maken. De projectgroep overweegt een aanpak per onderwerp, waarbij men de ideeën willen laten toetsen door klankbordgroepen.

4. Vaststellen OV-verslag 27.10.22 en verslag artikel 24 overleg 01.11.22

Beide verslagen worden vastgesteld.

5. Actie-/besluitenlijst

Acties 198, 233, 257, 258, 259 en 261 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

6. Instemmingsverzoek Plan van Aanpak RI&E

De OR stemt in het met instemmingsverzoek voor het Plan van Aanpak RI&E.

7. Afspraken voortvloeiend uit het artikel 24 overleg

In het artikel 24 overleg is aan de orde geweest hoe jammer het is dat het IMG geen actieve personeelsvereniging (PV) heeft. Hans Houdijk zou graag nog eens doorpraten met de OR over hoe de PV binnen het IMG vorm kan krijgen. De organisatie is bereid tijd en geld beschikbaar stellen, maar voor het de doorstart van de PV is meer nodig.

OR en MT/bestuur zouden een gezamenlijke oproep op Plek kunnen plaatsen, maar het is goed om eerst de collega's te benaderen die de oorspronkelijke PV zijn gestart. De OR biedt aan om tijdelijk een OR-lid beschikbaar stellen om te helpen bij de opstartfase.

Daarnaast is in het overleg door Bas Kortmann gerefereerd aan de Evaluatie Tijdelijke Wet Groningen. Dit kan ook nog een keer in de OV besproken worden. De OR zal hier eerst zelf naar kijken.

8. Signalen vanuit de organisatie

In een eerder overleg heeft de OR benoemd dat medewerkers met aflopende contracten in spanning zaten over of ze wel of geen verlenging zouden krijgen. De contracten van de betreffende medewerkers lopen af op 28 november en pas afgelopen vrijdag is er een gesprek met hen gevoerd over een eventuele contractverlening. Er zijn formele regels over welke termijnen in acht moeten worden genomen, maar vanuit goed werkgeverschap is het ook belangrijk om medewerkers tijdig duidelijkheid te geven. 5.1.2.e pakt dit signaal op.

De OR meldt dat er veel onduidelijkheid is over waar klachten van aanvragers heen moeten nu de functie klachtencoördinator vacant is. Hans Houdijk en 5.1.2.e pakken dit op.



In het artikel 24 overleg is uitgebreid gesproken over hoe het IMG aantrekkelijk kan blijven als werkgever. De OR meldt nogmaals het signaal dat er regelmatig collega's vertrekken naar het NCG. Verschillende collega's zijn actief benaderd door recruiters voor functies bij het NCG. Hans Houdijk geeft aan dat er nu eenmaal sprake is van een krappe arbeidsmarkt, waardoor mensen die meer kunnen verdienen in een iets andere functie of een nieuwe uitdaging zoeken de kans grijpen om te vertrekken naar een nieuwe baan. Hier is als organisatie weinig aan te doen.

9. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



32b.

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
70	Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?	5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021			11-11-2021 5.1.2.e reageert schriftelijk op de vraag omtrent werk- en rusttijden. in behandeling
198	Interne fraude	medewerkers wijzen op rechten en plichten , vindbaar in cao	5.1.2.e	OV-vergadering	30-6-2022			
233	Vacaturebeleid	Apart overleg inplannen over hoe het IMG medewerkers kan behouden en nieuwe medewerkers kan trekken	5.1.2.e	OV-vergadering	15-9-2022			
257	Organisatie en besturing	5.1.2.e sluit aan bij de eerstvolgende OV	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022	14-11-2022		
258	Duurzaam herstel	5.1.2.e sluit aan bij de OV	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022			
259	IMG-projecten	5.1.2.e sluit aan bij de OV	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022			
260	Veeg OB	Opnemen in format: in welke OV de wijziging is besproken en wat daarover af is gesproken	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022			
261	Instemmingsverzoek RI&E rapport	OR zendt de instemmingsbrief toe	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022			
262	DMS-project	terugkoppeling geven aan OR over borging en beheer	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022			
263	Plan van Aanpak Bezwaar	terugkoppeling geven aan OR over voortgang	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022			



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	[REDACTED]
Notulist	:	[REDACTED]
Vergaderdatum en -tijd	:	8 december 2022, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: [REDACTED] OR: [REDACTED]
Afwezig	:	[REDACTED] f

1. Opening en vaststellen agenda

[REDACTED] zit de vergadering voor en opent de vergadering.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Kennismaking met [REDACTED]

De OR stelt zich voor en maakt kennis met de nieuwe afdelingsmanager Bedrijfsvoering, [REDACTED].

3. Duurzaam Herstel

[REDACTED] informeren de OR over de achtergronden en aanpak van het Programma Duurzaam Herstel. Hét doel van duurzaam herstel is herhaalschade voorkomen door het versterken van de onderliggende constructie.

Vooruitlopend op de besluitvorming in de Kamer is alvast het project Duurzaam Herstel opgestart, aansluitend op fysieke schade proces. Het fysieke schade proces blijft in principe ongewijzigd, alleen bij bepaalde kenmerken – bijvoorbeeld verzakte vloeren of scheefstaande wanden boven bepaalde marges – zal nader onderzoek plaatsvinden om te kijken of constructief herstel nodig is. Deze manier van werken staat sinds Uniformeren opgenomen in het schadeopname rapport. Extern onderzoek bevestigt dat dit een goede basis geeft.

Het IMG zal de bouwwerkzaamheden aanbesteden en wil een bouwmanagementbureau inschakelen voor de aansturing van de bouwbedrijven. De aanbesteding start in januari 2023, EZK heeft hiervoor een apart mandaat gekregen. De reden voor het mandaat is dat de wetgeving nog niet rond is. Duurzaam herstel betreft geen schadeuitkering, maar is een subsidieregeling.

De uitrol zal gefaseerd vanuit de kern plaatsvinden. Het plan is te starten met 3 aannemers, die elk 100 woningen voor hun rekening nemen. De OR informeert naar het percentage aanvragers dat in aanmerking zal komen voor Duurzaam Herstel. [REDACTED] antwoordt dat dit vanuit technisch oogpunt zo'n 4 tot 10% van alle schademelders zal zijn. Vraag is echter of iedereen die in aanmerking komt het ook zal willen.

Veel zal afhangen van hoe de regeling ingericht zal worden. Er zijn nog een aantal open eindjes: wel/niet een eigen bijdrage vragen van de aanvragers? Voor welk gebied zal de regeling van toepassing zijn? Samen met EZK is het IMG in gesprek met maatschappelijke organisaties over 6 dergelijke dilemma's. Het IMG neemt de uiteindelijke beslissing, maar het feit dat de maatschappelijke organisaties input konden geven wordt gewaardeerd. Deze werkwijze lijkt voor herhaling vatbaar.

De OR informeert of duurzaam herstel alleen mogelijk is op basis van nader onderzoek of dat aanvragers ook aan de voorkant doorgezet kunnen worden door Zaakbegeleiding of het Serviceloket. [REDACTED] geeft aan dat altijd nader onderzoek nodig is, ook om te onderzoeken wat er precies moet gebeuren.

In reactie op een vraag van de OR over het verwachtingsmanagement antwoordt 5.1.2.e dat de maatschappelijke organisaties vooral aangeven blij te zijn dat er – eindelijk – onderzoek komt naar de fundering. Maar het is inderdaad belangrijk duidelijk te communiceren over waar de onderzoeken starten en wat de impact van een verbouwing is.

De onderzoeken zullen starten in het kerngebied. De OR geeft aan dat ook in de randgebieden aanvragers hun hoop gevestigd hebben op deze regeling. In eerste instantie was de insteek om de regeling alleen open te stellen voor woonverblijven. Na kritiek van de maatschappelijke organisaties is besloten dat ook een deel van het MKB, agrariërs en monumenten meegenomen worden in de 1^e fase. Het zwaartepunt ligt echter wel bij de woonverblijven. Woningcorporaties zijn uitgesloten.

De OR informeert of voor de (eerste) 300 woningen het IMG ook gaat terugkijken naar afgewezen dossiers. Er zal een bureaustudie plaatsvinden, het IMG overweegt zwaardere gevallen actief te benaderen. Voorwaarde is wel dat mensen met een melding van nieuwe of nog niet gemelde of verergerde schade komen.

De OR informeert in hoeverre Duurzaam herstel aansluit bij Herstel in Natura (HiN). HiN wordt intern aangestuurd, het gaat hier veelal om kleinere bedragen en verbouwingen. Vanwege de omvangrijke verbouwingen en de grote bedragen die daarmee gemoeid gaan, is besloten de bouwstromen door externe aansturing te laten organiseren. Naast dit constructieve duurzaam herstel komt er ook een regeling voor klein duurzaam herstel. Klein duurzaam herstel met een maximum bedrag tot 3000,- euro zal verstrekt worden op vergelijkbare wijze als bij HiN. De burger kan hier kiezen voor een schadebedrag of voor herstel door het IMG. De regeling Klein duurzaam herstel komt pas in een later stadium beschikbaar.

De OR informeert naar de samenloop met de waterschappen. Hier mengt het IMG zich niet in. De organisatie laat het aan EZK over om zich hierover te buigen. De afstemming met het NCG over de uitvoering van Duurzaam herstel is nog in ontwikkeling. De denkrichting is vooralsnog dat als een woning versterkt moet worden EN in aanmerking komt voor duurzaam herstel, dat het NCG dan in de lead is en het IMG op de achtergrond opereert. De bewonersbegeleiding blijft in handen van het IMG. De insteek is wel hiervoor een nieuw soort begeleider aan te stellen, anders dan een zaakbegeleider.

De OR informeert naar hoe het Duurzaam herstel organisatorisch zal landen in de organisatie. Het eerste jaar zal er nog een aparte projectorganisatie blijven bestaan, waarbij vanuit verschillende afdelingen medewerkers betrokken zullen worden bij het project. Daarna zal er waarschijnlijk een multidisciplinair/virtueel team ingesteld worden. De grootte zal vooral afhankelijk zijn van het aantal aanvragers. Op dit moment bestaat het projectteam uit 12 medewerkers, de schatting is dat dit zal doorgroeien tot ca. 20 medewerkers.

De inzet voor de vereiste ICT aanpassingen is al opgenomen in de routekaart voor 2023. Voor de eerste dossiers wordt ingezet op afhandeling op maat. Een deel van de data zal bijgehouden worden door het bouwmanagementbureau. Het is belangrijk goede afspraken te maken over wat zij moeten bijhouden.

4. Actualiteit

- Vlak voor het Kamerdebat op dinsdag 6 december heeft het IMG nog gesproken met de staatssecretaris, maar in het kamerdebat was dat niet terug te horen. 5.2.1
- In het DGO is vorige week gesproken over het voorstel voor het veeg OB. De bonden waren bang buiten spel gezet te worden, maar deze angst was onterecht. Het voorstel voor het veeg OB wordt iets aangepast en hopelijk kan er daarna mee gewerkt gaan worden.
- De OR heeft aan de DOR EZK gemeld dat de OR de DOR-zetel voorlopig vacant laat.

5. Verslag OV 14.11.22

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

6. Actielijst

Actie 260 is afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

7. Instemmingsverzoek Sturingsinformatie

De OR heeft in het informeel overleg, en schriftelijk, laten weten dat er twee zaken zijn waar de OR zich zorgen over maakt inzake het gebruik van de sturingsinformatie: de juistheid van de cijfers die aan de basis liggen van de sturingsinformatie en de manier waarop managers individuele sturingscijfers gebruiken om met medewerkers het gesprek aan te gaan over hun functioneren.

Bij leidinggevendenden stijgt de frustratie dat het instemmingstraject nog niet is afgerond. Hans Houdijk stelt daarom het volgende voor: tot 1 juli 2023 zal het IMG de sturingsinformatie inzetten voor de productie, maar nog geen individuele sturingsinformatie gebruiken. De OR kan zich helemaal vinden in dit voorstel, maar plaatst wel de kanttekening dat een aantal managers ook nu al aan hun teams melden dat ze gaan sturen op productie en dat zij de sturingsinformatie ook zullen betrekken in individuele gesprekken. Het is de verantwoordelijkheid bestuurder om deze managers daarop aan te spreken.

Het uitstellen van het gebruik van de individuele sturingscijfers geeft het IMG de tijd de kwaliteit van de brondata te verbeteren. BI geeft op dit moment aan dat de meerderheid van de gegevens correct is, maar dat er nog op een aantal punten verbeterlagen gemaakt kunnen worden. De OR stelt voor om in juli 2023 een evaluatiemoment in te plannen en daarbij ook te kijken naar de datakwaliteit. Als de datakwaliteit meer dan 95% bedraagt, dan kan de volgende stap gezet worden. De bestuurder is hiermee akkoord. OR en bestuurder zijn het eens dat het uitgangspunt is dat de hele organisatie de brondata op orde wil krijgen.

Betreft de wijze waarop managers omgaan met individuele sturingsinformatie zegt Hans Houdijk toe dat de bewoordingen in de memo aangepast zullen worden van "medewerkers aanspreken op" naar "met medewerkers bespreken". De OR benadrukt dat het voor de OR, voor medewerkers en managers duidelijk moet zijn dat er een gesprek gevoerd kan worden over de cijfers, maar dat medewerkers niet afgerekend mogen worden louter op basis van de cijfers. De OR pleit ervoor duidelijk vast te leggen hoe en waarom managers individuele sturingsinformatie kunnen en zouden moeten gebruiken.

OR en bestuurder spreken af dat het huidige instemmingsverzoek wordt aangepast en dat bovenstaande afspraken daarin worden opgenomen. Het aangepaste instemmingsverzoek zal op korte termijn voorgelegd worden aan de OR.

8. Signalen vanuit de organisatie

Uit het Dashboard van Bezwaar blijkt dat het aantal dossiers in de werkvoorraad snel oploopt. De OR informeert naar het Plan van Aanpak. Hans Houdijk geeft aan dat de afdelingsmanager BJZS bezig is met het uitwerken van de sporen waarover hij verteld heeft in de OV. Hij kan er nu niet veel meer over zeggen, anders dan dat het onderwerp hoge prioriteit heeft bij de afdeling en het MT.

In de Week van de Integriteit is speciaal ook de aandacht gevestigd op het prioriteren van vrienden/familie boven andere aanvragers. Uiteraard is dit niet de bedoeling. Dit is een onderwerp om op te pakken binnen een cultuurtraject. Het onderwerp integriteit zal opnieuw in een ronde langs de teams aan bod komen.

De OR noemt de antwoorden op de vragen over intergriteit op Plek opvallend. Hans Houdijk geeft aan dat ook hier vervolg aan gegeven zal worden. Een aantal vragen zullen ook aan bod komen in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO).

Het aantal aanvragen voor de Waardedalingregeling is behoorlijk. Bij Serviceloket is er best veel telefoon, maar het is goed te doen.

9. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.

nr onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
70	Beleid/regeling werk-en rusttijden	5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021			11-11-2021 5.1.2.e reageert schriftelijk op de vraag omtrent werk- en rusttijden.
						in behandeling	
260	Veeg OB	5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022			
262	DMS-project	Hans	OV-vergadering	27-10-2022			
263	Plan van Aanpak Bezwaar	Hans	OV-vergadering	27-10-2022			
261	Personeelsvereniging	5.1.2.e	OV-vergadering	14-11-2022			

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Reactie schriftelijke vragen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl**Aan: Ondernemingsraad IMG****Datum: 03-11-2022****Betreft: Schriftelijke vragen van Instemmingsverzoek – Individuele sturingsinformatie**

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Tijdens de overlegvergadering op 15 september jl. heeft de Ondernemingsraad laten weten dat er nog openstaande punten en onduidelijkheden zijn die om opheldering vragen, voordat het instemmingsverzoek Individuele sturingsinformatie in behandeling te kunnen nemen. Met de brief op 11 oktober jl. heb ik de vragen van de Ondernemingsraad ontvangen die instemming Individuele sturingsinformatie in de weg staan. Bedankt voor de reactie.

Beantwoording van de vragen is opgenomen in bijlage 1. In sommige gevallen was er sprake van een vraag waarbij ik een interpretatie heb moeten doen omdat de vraagstelling onduidelijk was. Mocht de interpretatie van de vraag onjuist zijn dan kan ik dit uiteraard extra toelichten tijdens de vergadering op 3 november as. In deze vergadering kunnen aanvullende vragen worden beantwoord en kan ik desgewenst een nadere toelichting geven. Uiteraard ben ik steeds bereid, nadere informatie te verschaffen en deze toe te lichten. Als dit het proces versnelt kan dit tussen vergaderingen door.

Zoals eerder met de Ondernemingsraad is besproken, is het voornemen om individuele sturingsinformatie te gebruiken. Wij hechten veel waarde aan de inbreng en het standpunt van de Ondernemingsraad en willen ook benadrukken dat de organisatie, met name het management, inmiddels zeer veel behoefte heeft aan een duidelijk antwoord vanuit de Ondernemingsraad.

Ik verzoek u om instemming op het voorgenomen besluit om individuele sturingsinformatie te gebruiken, een en ander conform artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. Daarbij informeren we de OR over twee wijzigingen op het instemmingsverzoek door de vragen;

- Bijlage 1 pag. 7 - Toevoegen van coördinatoren bij SEH & KCDV;
- Pag. 6 – P&O wordt afdelingsmanager bedrijfsvoering;

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Mochten er nog vragen zijn, verneem ik dat graag zo spoedig mogelijk.

5.1.2.e

Hans Houdijk
Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Bijlage 1- antwoorden schriftelijke vragen

N R	Vraag	Antwoord	Aanvullende informatie/opmerking
Ten aanzien van de data			
1	DPIA, pagina 7: Welke projectnummers en taakcodes worden geïmporteerd in het Datawarehouse? Als dit alle projectnummers en taakcodes betreft, dan omvat dit ook gegevens aangaande ziekte, opleiding, corona-uren enz.	In bijlage 1 staan de project- en taakcodes die generiek worden geïmporteerd in het datawarehouse. Deze data staat in een afgeschermd omgeving, wordt gebruikt voor bedrijfsvoering en niet voor individuele sturingsinformatie. Data voor individuele sturingsinformatie is een separaat bestand, waarin geen persoonlijke data met als ziekte, verlof en corona uren worden geïmporteerd, dan wel gepresenteerd (dit kan dus ook niet worden uitgelezen op medewerkersniveau). Gegevens met betrekking tot ziekte, corona enz. worden dan ook niet op individueel niveau geïmporteerd, dan wel gepresenteerd (dit kan dus niet worden uitgelezen op medewerkersniveau tbv individuele sturingsinformatie). Aangezien het instemmingsverzoek gaat over individuele sturingsinformatie doen wij de aanname dat jullie vragen naar welke projectcodes en taakcodes die worden gebruikt voor de individuele sturingsinformatie. Deze informatie is bijgevoegd in bijlage 2.	Bijlage 1: Projectcodes & taakcodes IMG Bijlage 2: Werkinstructie Pilot Tijdschrijven
2	DPIA, pagina 10: De bepaling en motivering van bewaartermijnen moet nog worden vastgelegd. Deze termijnen moeten vóór het in	In overleg met BI/Privacy Officers is dit vastgesteld op 12 maanden.	

	gebruik nemen van de cijfers vastgesteld zijn.		
3	DPIA, pagina 17: De OR vindt het een must dat duidelijkheid gegeven wordt omtrent het risico dat op dit moment niet duidelijk is of, en zo ja hoe, het IMG borgt dat de sturingscijfers juist zijn. Hoe gaat het IMG de kwaliteit van de brondata borgen?	De brondata is de data die intern en extern leidend zijn. Deze verantwoordelijkheid ligt in veel gevallen bij de business zelf in de invoering van de data. Kwaliteitstoetsing op Dashboard niveau vindt plaats in afstemming met BI, Key-user en manager.	
4	Memo, pagina 4: Op dit moment is nog niet alle informatie beschikbaar in SAS. Dit klinkt als een risico voor de kwaliteit van de cijfers. Hoe gaat het IMG dit risico wegnemen?	Wat niet beschikbaar is wordt dus ook niet gebruikt. Hiervan zijn gebruikers ook op de hoogte.	
5	Memo, bijlage 2, pagina 7: Het gebruik van KTO-cijfers brengt een zeker risico met zich mee. De KTO-cijfers zijn niet eenduidig te interpreteren, denk hierbij aan gefrustreerde aanvragers en aanvragers die een intermediair of externe contactpersoon beoordelen. Hoe worden de KTO-cijfers gewogen?	Er wordt gekeken naar een gemiddeld KTO-cijfer over een langere looptijd. Daarbij zal de manager altijd in het gesprek dit gemiddelde wegen door ook te kijken naar de externe factoren zoals een zaakbegeleider die complexe dossiers heeft (bijvoorbeeld Agro).	
6	Algemeen: Is specifieke sturingsinformatie hetzelfde als individuele sturingsinformatie?	Als de vraag zich richt op de specifieke sturingsinformatie zoals genoemd op pagina 4 van het instemmingsverzoek. Dan is het antwoord ja.	
7	Algemeen: In de OV op 15 september is kort gesproken over de pilot Tijdschrijven. Hoe verhoudt deze pilot zich tot dit instemmingsverzoek?	EBS Tijdschrijven is onderdeel van het dagelijks proces en staat als zodanig buiten dit verzoek. Het gebruik van specifieke data in de dashboards (Pilot Tijdschrijven) valt onder individuele sturingsinformatie.	
Ten aanzien van het informeren van medewerkers			

8	DPIA, pagina 9: Op welke wijze wordt de informatievoorziening naar medewerkers verzorgd?	De medewerkers van de betreffende teams ontvangen een algemene mail over het gebruik van sturingsinformatie waarin ze tevens worden gewezen op de mogelijkheid om bezwaar te maken. Ook wordt op PLEK de Privacyverklaring medewerkers bijgewerkt door de Privacy Officers waarin ook weer de mogelijkheid tot bezwaar wordt vernoemd. Bij vragen hierover kunnen ze deze bespreken met de teammanager, in geval van bezwaar wordt daarvoor een procedure ingericht.	Bijlage 3: Privacy Verklaring
9	Hoe voorkom je wantrouwen, stress en verlies van motivatie? Hoe borg je dat collega's weten dat de cijfers worden gebruikt?	Door tijdig de medewerkers die het betreft te informeren (via de afdelings- en teammanagers) met een heldere uitleg. Die kan door P&O worden opgesteld. Namelijk dat de cijfers niet op zichzelf staan, maar er ook een kwalitatief (inhoudelijk) gesprek plaatsvindt over de cijfers en de persoonlijke of werk gerelateerde omstandigheden die hebben bijgedragen aan de productie. Mogelijk kunnen aan het begin van het jaar concrete afspraken worden gemaakt. Deze kunnen gezamenlijk (medewerker en manager) gemonitord worden. En waar nodig kunnen afspraken worden bijgesteld (door persoonlijke of werk gerelateerde omstandigheden). Zonder kwalitatief gesprek kunnen de cijfers niet gebruikt worden in een p-gesprek.	

10	Op welke wijze kunnen zij zelf inzage in hun verwerkte persoonsgegevens krijgen?	Wij interpreteren deze vraag als de vraag hoe de medewerker inzage krijgt in zijn stuurinformatie. Deze kan worden opgevraagd bij de betreffende manager waarbij de manager inzicht kan geven in het dashboard.	
11	En hoe worden collega's geïnformeerd over hun recht op verzet?	Zie het antwoord op vraag 9. Verder hebben medewerkers op basis van artikel 21 AVG het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van zijn individuele sturingsinformatie. De verwachting is overigens dat een dergelijk bezwaar niet snel zal slagen vanwege het organisatiebelang. Uiteraard zullen medewerkers worden geïnformeerd over hun recht op bezwaar en het proces waar langs dit zal gaan. Aan de hand van een extern advies onderzoeken we welk proces het meest passend is voor IMG en haar medewerkers. Dit zullen we op korte termijn hebben afgerond, waarna ook managers en medewerkers zullen worden geïnformeerd over de bezwaarprocedure. In het instemmingsverzoek staat dat medewerkers kunnen maken bij P&O. Een bezwaar kan echter worden ingediend bij de afdelingsmanager Bedrijfsvoering.	
13	DPIA, pagina 18: Hoe worden nieuwe collega's geïnformeerd over de verwerking van hun persoonsgegevens en hun rechten?	Doormiddel van de Privacy Verklaring voor medewerkers. Dit is ook het middel om andere persoonsgegevens en hun rechten te communiceren.	

Ten aanzien van overige risico's

14	DPIA, pagina 10: De OR zou graag een helderder inzicht krijgen in de koppeling tussen stuurinformatie en de P-cyclus.	In de Personeelsgesprekken worden aan het begin van het jaar resultaatafspraken gemaakt. Hierin kunnen ook afspraken mbt af te handelen dossiers worden opgenomen. Aan het eind van het jaar vindt er een beoordeling plaats waarin de afspraken worden meegenomen. Zoals gezegd, staan de aantallen dan niet op zichzelf en zal er ook een kwalitatief gesprek plaats moeten vinden over de omstandigheden (persoonlijk en werk gerelateerd). Een toelichting op dit proces kan vanuit P&O worden meegegeven aan managers en medewerkers.	
----	---	--	--

15	DPIA, pagina 11: De OR ontvangt graag een toelichting op de complexiteit van de afweging tussen het belang van 'het dagelijkse beheer van de onderneming' en de fundamentele rechten en vrijheden van de werknemer.	In de wetgeving wordt onderkend dat een bedrijfsbelang – het zogenaamde 'dagelijkse beheer van de onderneming' of het regulier bedrijfsbelang - kwalificeert als een gerechtvaardigd belang. Het monitoren van werknemers ten behoeve van managementdoeleinden is volgens de Europese privacy toezichthouders expliciet erkend als een gerechtvaardigd belang van de werkgever. Daarmee staat genoegzaam vast dat aan de zijde van het IMG een gerechtvaardigd belang bestaat bij het verwerken van de sturingscijfers. Om te kunnen spreken van een gerechtvaardigd belang in de zin van artikel 6 lid 1 sub f AVG, moet het belang van het IMG nog worden afgewogen tegen het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene. Daarbij zijn de volgende factoren van belang: de impact van de gegevensverwerking op de betrokkene, de aard van de persoonsgegevens, de wijze waarop de informatie wordt verwerkt, de redelijke verwachting van de betrokkene en de onderlinge verhouding tussen de verantwoordelijke en de betrokkene spelen daarbij een rol. De aard van de persoonsgegevens en de wijze waarop de persoonsgegevens worden verwerkt achten wij niet zodanig dat het belang van de medewerkers per definitie zou moeten prevaleren boven het gerechtvaardigd belang van	
----	---	--	--

		<p>het IMG. De prestatiecijfers bevatten geen bijzondere persoonsgegevens en worden niet binnen het hele IMG verspreid, maar zijn slechts beschikbaar voor een beperkte groep, te weten het management, coördinatoren en de ketenregisseurs. Bij het eerdere gebruik van de sturingsinformatie hebben wij geen signalen gekregen dat niet in lijn was met de verwachting van de medewerker. Daarbij sluit het ook aan bij de aard van de organisatie (productie-organisatie).</p>	
16	<p>DPIA, pagina 12: Hoe gaan de key-users van BI toetsen of de sturingsinformatie nog voor het oorspronkelijke doel gebruikt wordt?</p>	<p>Er vindt een jaarlijkse toetsing plaats of alle gedeelde informatie nog noodzakelijk is. Daadwerkelijke toetsing of de informatie welke voor handen is op de juiste manier wordt gebruikt, is een vertrouwenskwesitie. De manager wordt geacht op een zorgvuldige manier om te gaan met deze informatie en niet te gebruiken waarvoor het niet bedoeld is. Dit is onderdeel van zijn functie. Mochten hier twijfels over ontstaan, kan er door de medewerker gebruikt gemaakt worden van de klachtenregeling</p>	

		zoals opgenomen in de stukken.	
17	DPIA, pagina 12: Hoe gaan de key-users van BI managers aanspreken op het gebruik van de cijfers? Hoe borg je dat managers daadwerkelijk luisteren naar key-users?	Hier is geen sprake van een hiërarchische verhouding. Bij vermoedens van misbruik of verkeerd gebruik kan dit geescaleerd worden naar zijn of haar functioneel manager. Dit is ook onderdeel van de key-users rol.	
18	DPIA, bijlage 1: Welke risico's en op welke wijze gaat het IMG risico's mitigeren voor aanvang van het gebruiken van de cijfers?	Alle mitigatie maatregelen worden overgenomen zoals deze in de DPIA zijn voorgesteld. Deze mitigatiemaatregelen zijn ook in gezamenlijkheid opgesteld.	
19	Memo, bijlage 2, pagina 7: In de DPIA en in de memo staat dat management, ketenregisseur en coördinatoren toegang krijgen tot de cijfers. In bijlage 2 van de memo worden de coördinatoren bij de afdeling BJZ&S wel genoemd, maar bij de afdelingen KCDV en SEH worden alleen het management en de ketenregisseur genoemd. Klopt het dat op deze afdelingen de coördinatoren geen toegang krijgen tot de cijfers? En zo ja, waarom dit onderscheid tussen afdelingen?	Het instemmingsverzoek op bijlage 2 pagina 7 moet worden aangepast. Bij KCDV en SEH krijgen ook de coördinatoren toegang tot de sturingsinformatie.	
20	Algemeen: Hoe wordt gemeten wanneer er meerdere collega's werken aan een dossier?	Op dit niveau wordt niet gemeten en hier dient een manager rekening mee te houden in zijn gesprek met medewerkers.	

21	Algemeen: Welke te verwachten personele gevolgen zijn er?	Geen.	
22	Daarnaast mist de OR nog altijd een concreet antwoord op de vraag wat de regeling zal kosten en wat het gaat opleveren. Informatie over de afweging tussen hoeveel moeite het nu kost om de gewenste inschattingen te doen en hoeveel moeite het inrichten van stuurinformatie gaat kosten ontbreekt. In onder andere de memo staat dat het nu handmatig bijgehouden wordt en dat dat teveel tijd kost. Hoeveel tijd is dat? En hoeveel tijd gaat het inrichten van stuurinformatie kosten? En wat gaat het nu concreet opleveren? In de memo wordt bijvoorbeeld genoemd dat er nu dingen verkeerd gaan waardoor de afhandeling langer duurt. Is het mogelijk hier een concreet voorbeeld bij te noemen?	Het kost een manager of coordinator 2 uur per week om deze lijstjes te maken en daarbij een medewerker 5 a 10 minuten de tijd om de uitvraag te beantwoorden. Het kost het BI team na de implementatie van het dashboard 8 uur per team per maand om het dashboard bij te houden. Er is dus vooral spraken van een verschuiving van belasting en een kleine tijdswinst. De redenen waarom we dit echt willen zijn: a. Het levert de manager en medewerker tijdswinst op, b. de manager heeft hiermee een middel om de medewerker zo nodig aan te spreken op zijn / haar productie, c. de organisatie en de afdelingen maken gebruik van vergelijkbare data over productie, en d. de werkwijze binnen het IMG is uniform, voorspelbaar en transparant.	

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Jaarverslag Ondernemingsraad IMG

terugblik op de periode augustus 2021 tot augustus 2022

Voorwoord

door 5.1.2.e , voorzitter

5.1.2.e

Van onze zittingstermijn zijn inmiddels 2 jaar verstreken.

Men zegt altijd "de tijd vliegt" en dat klopt voor mijn gevoel ook. We zijn inmiddels bezig met de voorbereidingen voor de verkiezingen van volgend jaar, want in 2023 zit onze zittingstermijn van drie jaar er al weer op. We hebben er het volste vertrouwen in dat er zich volgend jaar voldoende kandidaten zullen melden om een nieuwe OR te vormen.

Dat vertrouwen is gebaseerd op de tussentijdse verkiezingen dit jaar, waarin we zoveel aanmeldingen kregen om nieuw OR-lid te worden. Fijn was het dat we de OR konden uitbreiden met 5.1.2.e , waardoor we vanuit de organisatie een nog bredere vertegenwoordiging kregen met een medewerker vanuit JZ.

Bijzonder was ook het WOO-verzoek wat het IMG dit jaar ontving voor de stukken van de OR vanaf de oprichting. Je gaat je dan afvragen wat de verzoeker met dat soort stukken wil en bij navraag bleek dat het ging om "hoe IMG denkt over IMG". Gelukkig hebben wij niets te verbergen en een goede relatie met onze bestuurder.

Als OR zijn we dit jaar ook betrokken geweest bij het aantrekken van nieuwe leden voor het bestuur. Dit soort "klikgesprekken" zijn voor een OR ook heel interessant: wat beweegt mensen om te kiezen voor een functie in het bestuur van IMG. Ook hier is het fijn te merken dat men zich wil inzetten voor het afwickelen van de mijnbouwschade in Groningen.

Als OR-team hebben we niet alleen weer aan een stukje deskundigheidsbevordering gewerkt, maar ook aan teambuilding. Daarnaast hebben we kritisch gekeken naar ons eigen functioneren. In ons eerste jaar waren we intern gericht: kennis opdoen van de Wet, het organiseren van ons eigen werk etc. Dit jaar hebben door de komst van onze ambtelijke secretaris onze focus wat kunnen verleggen. Al zijn we nog steeds wat zoekend naar hoe we het gesprek met onze achterban kunnen vormgeven. Wat niet werkte waren onze spreekuren: of ze nu digitaal of "live" waren, ze werden slecht bezocht. Toen we ons bezig hielden met de adviesaanvragen rondom afdelingen en we van hen input vroegen, kregen we die wel. Dit blijven we dus ook doen bij organisatiebijeenkomsten.

Dit zittingsjaar hebben we als OR ook de nodige advies- en instemmingaanvragen ontvangen. Ze worden verderop in dit jaarverslag genoemd. Voordat we een dergelijke aanvraag krijgen, hebben we altijd een technisch overleg, waarin we uitleg krijgen over de materie en vragen kunnen stellen. Wat we uitwisselen tijdens zo'n overleg wordt ook als input gebruikt voor de advies- en instemmingsaanvraag. Dit voorkomt dat naderhand een dergelijke aanvraag weer bijgesteld moet worden vanwege onduidelijkheden, scenario's die ontbreken, informatie die ontbreekt die voor de OR belangrijk is (bijvoorbeeld overwegingen voor keuzes) of dat de OR een negatief advies moet geven. De OR verricht dus samen met de bestuurder ook al werk aan de voorkant voordat zij een aanvraag in behandeling neemt. Dit is niet altijd zichtbaar en het wekt wellicht de indruk dat wij vaak akkoord gaan zonder mitsen en maren. Dat is dus aan de voorkant al vaak afgevangen.

Voor hybride werken hebben we als OR voor het eerst een initiatiefvoorstel neergelegd omdat we toch wel een aantal zaken signaleerden die medewerkers raakten of waarvan wij vonden dat het nodig was aandacht voor te vragen.

Kortom nooit een saai moment in het leven van een OR-lid, op naar een volgend spannend, inspirerend zittingsjaar.

Samenstelling OR

De Ondernemingsraad van IMG bestaat uit:

5.1.2.e	OR-voorzitter	- werkzaam bij KCDV
5.1.2.e	vicevoorzitter	- werkzaam bij BJZS
5.1.2.e	secretaris	- werkzaam bij SEH
5.1.2.e	OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2.e	OR-lid	- werkzaam bij SEH
5.1.2.e	OR-lid	- werkzaam bij BJZS
5.1.2.e	OR-lid	- werkzaam bij Communicatie
5.1.2.e	OR-lid	- werkzaam bij SEH
5.1.2.e	OR-lid en DOR-lid	- werkzaam bij BJZS

De OR wordt bijgestaan door ambtelijk secretaris 5.1.2.e .

5.1.2.e

v.l.n.r. 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
en 5.1.2.e . 5.1.2.e ontbreekt op deze foto.

Doelstelling OR

De Ondernemingsraad heeft twee doelen: in de eerste plaats het behartigen van de belangen van de IMG-medewerkers en daarnaast het behartigen van de belangen van de organisatie. De OR geeft invulling aan zijn medezeggenschapstaak vanuit de visie dat er een goede balans moet zijn tussen het belang van de verschillende partijen. De OR denkt mee met en adviseert de bestuurder bij belangrijke ondernemingsbesluiten en vertegenwoordigt daarbij de medewerkers en hun opvattingen en belangen.

Daarnaast heeft de OR een toetsende rol ten aanzien van beleidsvoornemens en uitvoering van beleid. De OR is van mening dat het in het belang van de medewerkers én in het belang van de organisatie is dat het werkklimaat, de arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden goed zijn. De OR ziet er daarom op toe dat de voor IMG geldende wetten en voorschriften, cao-bepalingen en regelingen worden nageleefd.

Om aan deze doelstellingen te voldoen streeft de OR naar een goede samenwerking met de bestuurder, waarbij OR en bestuurder met een kritische blik en wederzijds respect met elkaar in gesprek zijn.

De OR staat voor een open en transparante manier van werken. Niet alleen stimuleert de OR de bestuurder en het MT om informatie te delen met de organisatie, ook zelf wil de OR zijn achterban betrekken bij en informeren over het OR-werk.



Speerpunten van de OR

Een Ondernemingsraad heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) het recht om advies en instemming te geven op zaken die binnen een organisatie spelen. De organisatie is verplicht voor alle zaken die in artikel 25 en 27 van de WOR vastgelegd zijn advies dan wel instemming te vragen aan de OR. Het is vervolgens aan de OR om te bepalen welke aanvragen zij in behandeling neemt. Binnen een organisatie zoals het IMG speelt er zo veel dat het vrijwel onmogelijk is om aan al deze aanvragen te voldoen. Een OR moet dus keuzes maken. In grote lijnen zijn er twee aandachtsgebieden waar de OR zich in het bijzonder voor wil inzetten:

1. Ontwikkeling van personeel en kennisborgers

IMG is een organisatie die enorm snel ontwikkelt. De groei die wij doormaken in onze kennis en expertise en het aantal collega's dat werkzaam is voor IMG is groot. Het risico bestaat dat er op termijn ook weer afgeschaald gaat worden. Op een zeker moment zal het werk van IMG klaar zijn. Het is belangrijk dat IMG met beide fases goed om gaat en haar medewerkers hierin ondersteunt.

Aspecten die de OR hierbij belangrijk vindt zijn:

- Goede doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden voor alle medewerkers
- De WOG cyclus, feedback geven en krijgen en bewust belonen
- Strategische personeelsplanning: hoeveel collega's heeft IMG nodig? Hoe zetten we deze collega's zo efficiënt mogelijk in en behouden we de kennis zij hebben?
- De verhouding tussen vast, flex en extern personeel
- Lange termijnvisie: wat doet IMG over 5 jaar? En met wie? Hoe voorkomen we een leegloop van collega's en kennis? Welke stappen kunnen we nu zetten om problemen te voorkomen?

2. Hybride werken

Daarnaast zijn de gevolgen van de coronacrisis voor onze organisatie groot. Door het thuiswerken konden we snel groeien zonder huisvestingsproblemen. Veel nieuwe collega's komen van verder weg en hebben mogelijk minder binding met de mensen waar we het voor doen. Dit brengt nieuwe uitdagingen met zich mee en dwingt IMG om na te denken over de invulling van het hybride werken. Onze huisvesting is niet meegegroeid met de organisatie en thuiswerken zal een vast onderdeel van ons werk blijven. Hoe geven we daar een goede invulling aan?

Aandachtspunten voor de OR bij het hybride werken zijn:

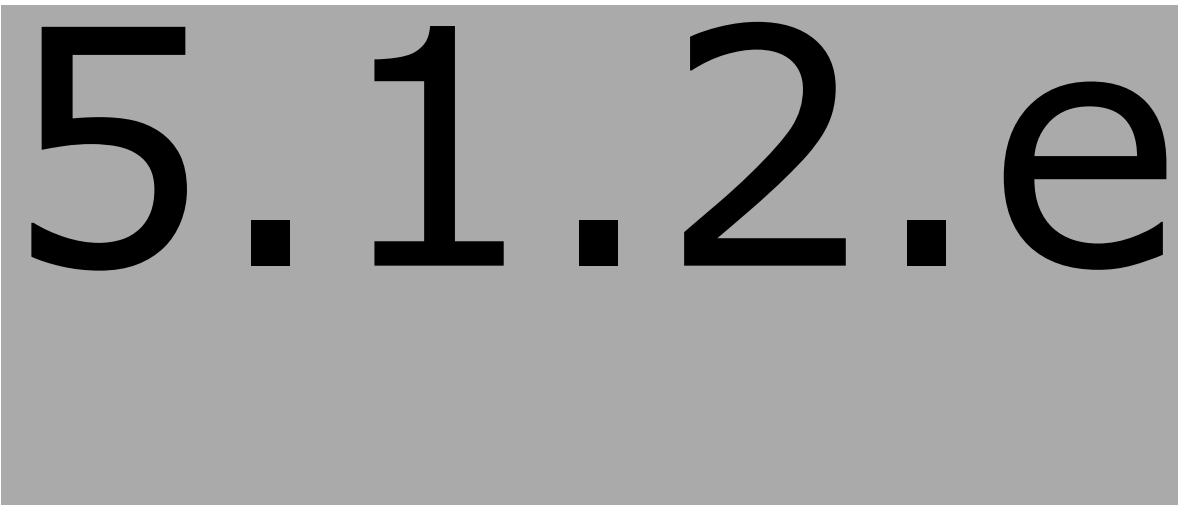
- Wie kunnen er werken op kantoor? Zijn dat ook de mensen die dit nodig hebben?
- Zijn er voldoende werkplekken?
- Is het kantoor een werkplek of een ontmoetingsplek?
- Wat hebben we nodig voor het hybride werken? Welke middelen mist IMG?
- Hoe zorgen we voor de juiste werkcultuur waarin iedereen zijn plekje vindt en niemand zich buitengesloten voelt?

Werkwijze OR

In principe vergadert de OR eens in de twee weken (in de oneven weken) op donderdagochtend van 10.00 tot 11.30 uur.

Daarnaast staat er iedere twee weken een overleg gepland tussen OR en bestuurder op de donderdagmiddag: dit is afwisselend een formeel en een informeel overleg. In het formele overleg, oftewel de Overlegvergadering (OV), vindt overleg plaats tussen Hans Houdijk en de voltallige OR. In het informele overleg vindt overleg plaats tussen Hans Houdijk en het Dagelijks Bestuur (DB) van de OR. Het Dagelijks Bestuur van de OR wordt gevormd door de OR-voorzitter, de vicevoorzitter en de secretaris. Bij de OR-overleggen met de bestuurder is ook de Specialist P&O aanwezig.

Van de OR-vergaderingen en de Overlegvergaderingen worden verslagen gemaakt die na vaststelling op PLEK gepubliceerd worden. Ook de agenda's van deze vergaderingen worden – voorafgaand aan het overleg – op PLEK geplaatst.

A large, bold, black serif font displays the text '5.1.2.e' centered on a solid grey rectangular background. The characters are widely spaced, and the dots are prominent.

Naast de reguliere OR- en OV-vergaderingen vindt er ook twee keer per jaar een artikel 24 overleg plaats. Artikel 24 verwijst naar artikel 24 in de WOR, waarin gesteld wordt dat de OR twee keer per jaar een algemene gang van zaken bespreking moet houden met de bestuurder en de toezichthouders. Bij het IMG betekent dit dat de voorzitter van het bestuur, Bas Kortmann, aansluit bij het overleg.

Commissies

Het afgelopen jaar heeft de OR gewerkt met de volgende commissies:

- Arbocommissie: 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] (AS)
- Aangesloten bij Werkgroep Mens in Ontwikkeling: 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]
- Aangesloten bij Werkgroep Hybride werken: 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]
- Verkiezingscommissie: 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] (AS)

De arbocommissie

De arbocommissie bespreekt eens in de twee weken met 5.1.2.e [redacted] (Specialist P&O), 5.1.2.e [redacted] (adviseur Bedrijfsvoering) en 5.1.2.e [redacted] (preventiemedewerker) de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken, arbeidsomstandigheden, hybride werken en ziekteverzuim in het Arbo-overleg.

Instemmingsverzoeken die te maken hebben met arbeidsomstandigheden worden eerst besproken met de arbocommissie en pas daarna in een formeel traject voorgelegd aan de OR. Regelmatig sluiten collega's aan bij het Arbo-overleg om toelichting te geven op Arbo-gerelateerde onderwerpen binnen hun vakgebied.

Werkgroep Mens in Ontwikkeling

De werkgroep Mens in Ontwikkeling houdt zich bezig met organisatiecultuur en organisatieontwikkeling. Vanuit de OR zijn twee collega's aangesloten om mee te praten over onderwerpen als leiderschapsrichting en medewerkerstevredenheid. Een ander onderwerp wat het afgelopen jaar veel aandacht heeft gekregen is het hybride werken. Vanwege het grote belang staat dat hier als een aparte werkgroep benoemd.

Werkgroep Hybride werken

Parallel aan het formele instemmingstraject hebben een aantal OR-leden intensief samengewerkt met de leden van de werkgroep Hybride werken, 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]. Gezamenlijk hebben ze geprobeerd een praktische invulling te geven aan de concept-beleidskaders voor het hybride werken. Dit heeft onder andere geleid tot een organisatiebrede enquête, die als een soort nulmeting een startpunt kan zijn voor het hybride werken binnen het IMG.

Verkiezingscommissie

Het spreekt voor zich dat een verkiezingscommissie alleen actief is als er verkiezingen in het vooruitzicht liggen. Namens de OR nemen de leden van de verkiezingscommissie de organisatie van de verkiezingen op zich: ze stellen een draaiboek op, onderhouden contact met vakbonden en (potentiële) kandidaten, informeren de organisatie en stellen de uitslag van de verkiezingen vast.

Belangrijke gebeurtenissen/onderwerpen in het afgelopen jaar:

Tussentijdse OR-verkiezingen

In het afgelopen jaar hebben we een wisseling gehad binnen de OR: 5.1.2.e is gestopt als OR-lid en in maart 2022 is 5.1.2.e verkozen als ons nieuwe lid. Het feit dat er gekozen kon worden uit 9 kandidaten en de grote opkomst bij de verkiezingen laat zien dat collega's een OR belangrijk vinden en dat motiveert ons om ons te blijven inzetten voor een betere organisatie. Wij willen alle collega's die hun stem hebben laten horen nogmaals bedanken.

Risico Inventarisatie & Evaluatie

In een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) wordt onderzocht welke risico's we lopen op ons werk en hoe we deze kunnen minimaliseren. Denk aan agressie en geweld, maar ook aan zaken als rust- en werktijden, ergonomische werkplekken en werkdruk. Een erg breed onderwerp waar we vooraf aandachtspunten hebben meegegeven aan UBR, het bureau dat dit onderzoek uitvoert. In maart 2022 heeft de OR ingestemd met de opzet van de RI&E.

In het voorjaar van 2022 is de Risico Inventarisatie & Evaluatie uitgevoerd, wat heeft geleid tot een rapport waarin de risico's voor het veilig werken zijn geïnventariseerd en geclassificeerd. De risico's en aanbevelingen uit de RI&E worden nu door de preventiemedewerker verwerkt in een Arbo Plan van Aanpak, wat ter instemming aan de OR zal worden voorgelegd. In dit Plan van Aanpak staat beschreven welke maatregelen IMG zal nemen om de door UBR beschreven risico's aan te pakken.

Organisatiewijzigingen

Het afgelopen jaar heeft de OR de bestuurder geadviseerd over drie grote organisatiewijzigingen bij de afdelingen Bedrijfsvoering, Schade Expertise en Herstel (SEH) en Regiebureau/Informatievoorziening. We hebben bij iedere organisatiewijziging collega's van de betreffende afdeling geraadpleegd en gevraagd naar hoe zij tegen de wijzigingen aankijken. Dit heeft geleid tot een positief advies voor alle voorgenomen organisatiebesluiten.

Hybride Werken

Hybride werken is een groot onderwerp waarbij de manier waarop en waar we ons werk doen zal veranderen. De OR denkt actief mee over nieuw beleid dat hiervoor opgesteld wordt en heeft in april 2022 zijn visie op het hybride werken als initiatiefvoorstel gedeeld met onze bestuurder. Vervolgens heeft de OR een instemmingsverzoek ontvangen, maar we hebben nog niet ingestemd met het voorliggende beleid. Inhoudelijk kunnen we ons goed vinden in de gekozen weg. Er missen echter twee belangrijke zaken: een evaluatie en ondersteuning voor de managers.

Als je keuzes maakt en een weg inslaat is het belangrijk om terug te kijken zodat je eventueel bij kunt sturen. We zijn met de betrokken adviseurs bezig om een nulmeting en verdere evaluaties op te zetten zodat we zeker zijn dat we de juiste keuzes hebben gemaakt rondom hybride werken. En zo niet dan kunnen we bijsturen. Inmiddels is er een eerste organisatiebrede enquête uitgezet. De resultaten van deze enquête zullen de grondslag vormen voor het IMG-beleid hybride werken.

Het tweede punt wat beter moet is de geboden ondersteuning aan onze managers. IMG kiest er voor om de managers het beleid uit te laten voeren. Als OR zien we echter dat er steeds meer werk bij de managers terecht komt zonder dat er werk verdwijnt of er extra ondersteuning bij komt. We hebben daarom gevraagd welke stappen IMG gaat zetten om er voor te zorgen dat managers ook daadwerkelijk tijd en ruimte hebben om dit beleid uit te gaan voeren.

Instemmingsverzoeken en adviesaanvragen

In de periode augustus 2021 tot augustus 2022 heeft de OR de volgende instemmingsverzoeken en adviesaanvragen behandeld:

Adviesaanvragen:

15 juni 2022 - [Reactie](#) op de adviesaanvraag voor het Voorgenomen Organisatiebesluit Regiebureau - Informatievoorziening

22 november 2021 - [Reactie](#) op de adviesaanvraag voor het Voorgenomen Organisatiebesluit SEH

18 november 2021 - [Reactie](#) op de adviesaanvraag voor het Voorgenomen Organisatiebesluit Bedrijfsvoering

Instemmingsaanvragen:

21 juni 2022 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag over de inrichting van het hybride werken binnen het IMG.

25 april 2022 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag voor het BHV Ontruimingsplan voor de locatie Mandemaat 1, Assen.

22 maart 2022 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag over het IMG-beleid ter bescherming van medewerkers tegen agressie en geweld.

21 maart 2022 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag over de werkwijze Beschikbaarheid- en bereikbaarheidsdiensten.

9 maart 2022 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag over de benoeming van de preventiemedewerker.

9 februari 2022 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag over de taken van de preventiemedewerker.

9 februari 2022 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag over de opzet van de Riscio Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

15 november 2021 - [Reactie](#) op de instemmingsaanvraag voor het Logging en Monitoring beleid

Achterbancommunicatie

De OR heeft een eigen pagina op PLEK, waar met enige regelmaat berichten worden gepost en waar vier keer per jaar een uitgebreider kwartaalbericht wordt geplaatst. Ook worden de verslagen van de OR-vergaderingen en de adviezen van de OR hier gedeeld zodat een ieder kan inzien wat de OR bezighoudt. De OR blijft dit doen en wil graag in verbinding staan met de achterban. Alle OR-leden zijn in hun rol aan te spreken als er vragen of opmerkingen zijn die van belang kunnen zijn.

Daarnaast heeft de OR collega's in de eerste helft van 2022 de mogelijkheid geboden om iedere donderdag tussen 9.00 en 10.00 uur in een digitaal spreekuur in gesprek te gaan met de OR. Na het opheffen van de coronabeperkingen is er ook een tijd lang een fysiek spreekuur aangeboden, zowel in Groningen als in Assen. Aan het eind van de zomer heeft de OR besloten te stoppen met het inloopspreekuur, omdat de belangstelling hiervoor terugliep.

Collega's kunnen echter altijd persoonlijk, via de e-mail of telefonisch contact opnemen met een van de OR-leden of een mailtje sturen naar **5.1.2.i (contactgegevens)**

5.1.2.e



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Hans Houdijk
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 19 januari 2023, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : IMG Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Teamleider P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Hans	
50 m	2 Projecten binnen het IMG 5.1.2.e en 5.1.2.e informeren de OR over de verschillende projecten waar het IMG zich het komende kalenderjaar mee bezig zal houden.	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 08.12.22	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
20 m	6 VOB KOW Bezwaar 5.1.2.e zal toelichting geven op de voorgenomen wijzigingen bij het team Bezwaar, welke opgenomen zijn in het voorgenomen organisatiebesluit Kleine Organisatie Wijzigingen (VOB KOW).	5.1.2.e	Ter advisering
5 m	7 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.	Allen	Ter bespreking
	8 Sluiting	Hans	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Hans Houdijk
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	19 januari 2022, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

Hans Houdijk zit de vergadering voor en opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Projecten binnen het IMG

5.1.2.e informeert de OR over de projecten die voor 2023 in de planning zijn opgenomen en geeft een toelichting op het project- en portfoliomanagement. Alle intern en extern gerichte projecten zijn opgenomen in een zogenaamde routekaart, waarbij projecten, thema's en initiatieven met impact naar buiten meestal de grootste prioriteit hebben. 5.1.2.e is altijd bereid een uitgebreidere inhoudelijke toelichting op deze projecten te geven.

Naast het opstellen van de routekaart heeft het IMG geïnvesteerd in het ontwikkelen van een projectomgeving. Het portfoliomanagement is vooral een proces van prioriteiten stellen. Als er een idee voor een nieuw project opkomt, is het de bedoeling dat de betreffende manager een initiatiedocument invult. Het initiatief wordt vervolgens ingebracht in een portfolio-overleg, waar het idee wordt gewogen en men opzoek gaat naar knelpunten. Als in het portfolio-overleg het besluit valt met het idee aan de slag te gaan wordt het als project in de kalender geplaatst. Het op deze manier initiatieven inbrengen zit nog in de opstartfase, op dit moment zijn er 3 initiatieven uitgeteerd.

De uitdaging ligt er om steeds nauwkeuriger te beschrijven wat er nodig is voor een bepaald project. Tot nu toe werden de 'resources' steeds vaag en algemeen beschreven, wat ertoe leidde dat steeds dezelfde mensen bij projecten betrokken werden. De insteek is om dit te verbeteren en buiten de vaste club medewerkers in te schakelen bij projecten door te gaan werken met kernprofielen.

Ook het projectmanagement wordt verder geprofessionaliseerd. Het doel is om een leidraad voor projectmanagement te ontwikkelen, zodat iedere externe projectmanager dit er zo bij kan pakken om te ontdekken welke taken, mogelijkheden en verplichtingen er zijn bij projectmatig werken bij het IMG. Op deze manier hoopt het MT een uniforme manier van werken te borgen: de IMG-manier. Uiteraard blijft er een zekere mate van keuzevrijheid; het type project bepaalt ook deels welke manier van werken wenselijk en mogelijk is.

Samengevat zijn de doelen van het portfoliomanagement: prioriteiten stellen, de resources verbreden en het regelingenontwerp breder in de organisatie neerleggen en delen.

De OR informeert of de projectuitgaven ook opgenomen zijn in de begroting. In de maandrapportages is opgenomen hoeveel capaciteit beschikbaar gesteld wordt voor projecten. Aan deze capaciteit zijn kostenniveaus gekoppeld en hier zijn budgetten voor gecreëerd. De ambitie is om een goede match te maken tussen Finance en Control en het portfoliomanagement, en de kosten die er mee gemoeid zijn.



3. Actualiteit

- Hans Houdijk heeft kortgeleden een gesprek gehad met de SG, pSG en DG. 5.2.1 [redacted]
- 5.1.2.e [redacted] en Hans Houdijk hebben met de directie van DICTU gesproken over hoe de ICT-projecten nu vormgegeven worden. Op het moment dat het IMG een bepaalde wens heeft, dient het IMG – tegen een zeer hoog tarief – een verzoek in bij DICTU. Zij besteden vervolgens de werkzaamheden uit aan externe partijen en onderhouden het contact met deze partijen. Voor de toekomst is het de bedoeling dat DICTU meer gaat fungeren als een soort platform dat organisaties in contact brengt met uitvoerende partijen, maar tijdens de klus niet er als schakel tussen blijft zitten. Dit zou voor de toekomst meer direct contact betekenen tussen het IMG en de externe ICT-ers. Een organisatorisch gevolg is dat de externe inhuur, die nu onder DICTU valt, onder aansturing van het IMG komt. Daarnaast zullen twee ambtelijke medewerkers vanuit DICTU overkomen naar het IMG. Deze organisatiewijziging kan plaatsvinden onder de bestaande mantelcontracten. 5.1.2.e [redacted] zal deze voorgenomen organisatiewijziging in de volgende OV nader toelichten aan de OR.
- De huurovereenkomst voor de huisvesting aan de Mandemaat in Assen wordt met een jaar verlengd.
- 5.1.2.e [redacted] zal het IMG gaan verlaten. 5.1.2.e [redacted] zal als waarnemer de verantwoordelijkheid voor de IMG Academie overnemen.
- Nu de OR ingestemd heeft met de regeling Sturingsinformatie zal per 1 februari 2023 gestart worden met het werken met sturingsinformatie onder de voorwaarden die zijn afgesproken met de OR. Hierover volgt binnenkort een bericht aan de medewerkers.
- De Rebel Group presenteert binnenkort de resultaten van hun onderzoek. Zij zullen ondermeer pleiten voor een nieuw model voor schadeafhandeling.
- Het Gasberaad heeft een enquête uitgevoerd onder 600 mensen met ervaringen met schadeafhandeling (vanaf 2012). 5.2.1 [redacted]
- In het kader van organisatie en besturing is er in een heisessie twee dagen gesproken over hoe het IMG slimmer kan werken met de fysieke schadeketen. In februari wordt dit gesprek voortgezet en zullen ze inzoomen op hoe verbeteringen in de organisatie verankerd kunnen worden en wie ze hierbij willen betrekken. Eind maart moet ook de derde fase afgerond zijn. Dan moet duidelijk zijn: wat gaan we doen en welke consequenties zijn daaraan verbonden.

4. Verslag OV 08.12.22

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

5. Actielijst

Actie 267 is afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

6. VOB KOW Bezwaar en beroep

- 5.1.2.e [redacted] heeft 3 hoofdredenen om een apart Team Beroepen in te willen stellen:
- Als sluitstuk van de fysieke schadeketen is het aantal bezwaren en beroepen bij BJZS het laatste jaar fors opgelopen. Naast dat er nog steeds veel bezwaren en beroepen liggen om in behandeling te nemen, is ook de aanwas nog steeds fors – niet alleen vanuit het fysieke schadeproces maar ook vanuit andere regelingen. Het afhandelen van de bezwaren en beroepen kraakt. Het IMG wil de werkprocessen verder professionaliseren.
 - De span of control van de leidinggevende van het team Bezwaar en Beroep is groot. Bezwaren en beroepen vormen ieder een eigen specialisme. Beide processen vragen om een

leidinggevende die op inhoud kan aansturen. Door het splitsen van team Bezwaar & Beroep in twee aparte teams met een eigen specialisme, verkleint de span of control van de leidinggevende en krijgen beide specialismen de aansturing die ze verdienen.

- Op dit moment is een externe partij, Pels Rijcken, ingeschakeld om de beroepen af te handelen. Het IMG wil de afhandeling van beroepen nu ook ambtelijk gaan beleggen. Inhoudelijk is het IMG tevreden over de wijze waarop Pels Rijcken dit doet – professioneel en betrokken, maar de beeldvorming bij de burger is dat het IMG dure advocaten inzet om hun gelijk te behalen. Daarnaast is de verwachting dat er de komende jaren beroepen afgehandeld zullen moeten blijven worden. Door de afhandeling van bezwaren in eigen hand te nemen kan het IMG kennis intern beleggen en kosten besparen.

De acties die nu gepland staan zijn om een aantal medewerkers over te hevelen van het team Bezwaar & Beroep naar het nieuw op te richten team Beroep. Voor het team Beroep zal het IMG een nieuwe manager aanstellen. En er worden afspraken gemaakt met Pels Rijcken over de afbouw van de inzet van hun juristen, de opbouw van het team Bezwaar en een opleidingstraject. Dit opleidingstraject is geen interne advocatenopleiding, maar een meer praktisch gericht opleidingsprogramma zodat iedere jurist goed voorbereid naar de rechtbank kan.

Deze opbouw/afbouwsituatie zal ongeveer een half jaar duren. De beoogde startdatum is per 1 maart. Het uiteindelijke streven is dat vrijwel alle beroepzaken door juristen van het IMG afgehandeld kunnen worden, waarbij de landsadvocaat alleen ingezet wordt bij complexe zaken.

De OR informeert of er ook actie wordt ondernomen om de instroom van bezwaren/beroepen op een of andere manier te beperken. 5.1.2.e geeft aan dat het aantal aanvragers dat in beroep gaat tegen het IMG erg laag is als je het benchmarkt met andere organisaties. Alleen doordat het volume aanvragen fysieke schade zo hoog is, is er nog altijd sprake van een aanzienlijk aantal beroepen en bezwaren. Het IMG blijft kijken hoe het aantal bezwaren tot een minimum beperkt kan worden, vooral door in te blijven zetten op initiatieven aan de voorkant van het proces. Ook vanuit financieel oogpunt is dat aantrekkelijk: investeringen aan de voorkant van het proces leiden tot grote besparingen aan de achterkant. Daarnaast wordt ook meer gekeken vanuit het kosten – baten principe. Dit is spannend vanuit juridisch oogpunt, maar kan wel veel tijd en geld besparen.

Het IMG probeert minder formeel/juridisch te opereren, en dat kan ook nu de focus van burgers verschuift van deskundigheid/zorgvuldigheid naar een zo snel mogelijke afhandeling. Het is de taak van het IMG om een balans te vinden tussen snelheid en een zo passend mogelijk besluit. Dit kan ook betekenen burgers te laten kiezen tussen forfaitair (snel) en maatwerk (zorgvuldig).

De OR informeert of er ook meer aandacht zal zijn voor het beleggen van jurisprudentie in de organisatie. Dit is zeker het geval: het team Beroep gaat ervoor zorgen dat uitspraken worden geborgd in het proces en er een goede terugkoppeling komt naar rest van de organisatie. Kwaliteitszorg wordt onderdeel van het team Beroep. Op dit moment is hier ook wel enige aandacht voor, maar het inregelen van 'de leerlus' moet en zal verder geprofessionaliseerd worden.

7. Signalen vanuit de organisatie

In een eerder overleg is gesproken over het nieuw leven inblazen van de personeelsvereniging. Uit navraag binnen de organisatie blijkt dat de behoefte aan personeelsbijeenkomsten er zeker is. De oude personeelsvereniging lijkt niet meer actief. Om hier zekerheid over te krijgen zullen alle leden benaderd worden om te vragen of ze belangstelling hebben voor een herstart en uitgenodigd worden voor een gesprek met Hans Houdijk en 5.1.2.e.

De OR informeert welk vervolg er wordt gegeven aan "IMG als aantrekkelijke organisatie". Naar buiten toe ligt de aanpassing vooral op het vlak van de arbeidsmarktcommunicatie. Er is een nieuwe recruiter aangesteld. Hij kijkt samen met P&O-adviseurs hoe de organisatie extern aantrekkelijker neergezet kan worden. De interne maatregelen zullen aan bod komen in het technisch overleg Personeelsbeleid.

8. Sluiting

De vergadering wordt gesloten

35b.

Actielijst OV 08.12.2022

nr onderwerp	omschrijving
70 Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?
262 DMS-project	terugkoppeling geven aan OR over borging en beheer
263 Plan van Aanpak Bezwaar	terugkoppeling geven aan OR over voortgang
261 Personeelsvereniging	Contact opnemen met leden huidige PV
267 Sturingsinformatie	Er komt een aangepast instemmingsverzoek

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021		in behandeling
5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	14-11-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	8-12-2022		

opmerkingen

11-11-2021 5.1.2.e reageert schriftelijk op de vraag omtrent werk- en rusttijden.

35c.

Organisatiewijziging ter advies voorleggen: VOB Kleine Organisatiewijziging (KOW)

Naam organisatiewijziging

Splitsing Team Bezwaar & Beroep in twee teams; Team Bezwaar en Team Beroep. Besproken in OV OR d.d. 19 januari 2023.

Beweegredenen voor het besluit

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

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

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

De wijziging en personele consequenties

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

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

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

Was-woord situatie

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

Toelichting van [REDACTED] op organisatiewijziging Bezwaar & Beroep in OV 19.01.23

[REDACTED] heeft 3 hoofdredenen om een apart Team Beroepen in te willen stellen:

- Als sluitstuk van de fysieke schadeketen is het aantal bezwaren en beroepen bij BJZS het laatste jaar fors opgelopen. Naast dat er nog steeds veel bezwaren en beroepen liggen om in behandeling te nemen, is ook de aanwas nog steeds fors – niet alleen vanuit het fysieke schadeproces maar ook vanuit andere regelingen. Het afhandelen van de bezwaren en beroepen kraakt. Het IMG wil de werkprocessen verder professionaliseren
- De span of control van de leidinggevende van het team Bezwaar en Beroep is groot. Bezwaren en beroepen vormen ieder een eigen specialisme. Beide processen vragen om een leidinggevende die op inhoud kan aansturen. Door het splitsen van team Bezwaar & Beroep in twee aparte teams met een eigen specialisme, verkleint de span of control van de leidinggevende en krijgen beide specialismen de aansturing die ze verdienen.
- Op dit moment is een externe partij, Pels Rijcken, ingeschakeld om de beroepen af te handelen. Het IMG wil de afhandeling van beroepen nu ook ambtelijk gaan beleggen. Inhoudelijk is het IMG tevreden over de wijze waarop Pels Rijcken dit doet – professioneel en betrokken, maar de beeldvorming bij de burger is dat het IMG dure advocaten inzet om hun gelijk te behalen. Daarnaast is de verwachting dat er de komende jaren beroepen afgehandeld zullen moeten blijven worden. Door de afhandeling van bezwaren in eigen hand te nemen kan het IMG kennis intern beleggen en kosten besparen.

De acties die nu gepland staan zijn om een aantal medewerkers over te hevelen van het team Bezwaar & Beroep naar het nieuw op te richten team Beroep. Voor het team Beroep zal het IMG een nieuwe manager aanstellen. En er worden afspraken gemaakt met Pels Rijcken over de afbouw van de inzet van hun juristen, de opbouw van het team Bezwaar en een opleidingstraject. Dit opleidingstraject is geen interne advocatenopleiding, maar een meer praktisch gericht opleidingsprogramma zodat iedere jurist goed voorbereid naar de rechtbank kan.

Deze opbouw/afbouwsituatie zal ongeveer een half jaar duren. De beoogde startdatum is per 1 maart. Het uiteindelijke streven is dat vrijwel alle beroepzaken door juristen van het IMG afgehandeld kunnen worden, waarbij de landsadvocaat alleen ingezet wordt bij complexe zaken.

De OR informeert of er ook actie wordt ondernomen om de instroom van bezwaren/beroepen op een of andere manier te beperken. [REDACTED] geeft aan het aantal aanvragers dat in beroep gaat tegen het IMG erg laag is als je het benchmarkt met andere organisaties. Alleen doordat het volume aanvragen fysieke schade zo hoog is, is er nog altijd sprake van een aanzienlijk aantal beroepen en bezwaren. Het IMG blijft kijken hoe het aantal bezwaren tot een minimum beperkt kan worden, vooral door in te blijven zetten op initiatieven aan de voorkant van het proces. Ook vanuit financieel oogpunt is dat aantrekkelijk: investeringen aan de voorkant van het proces leiden tot grote besparingen aan de achterkant. Daarnaast wordt ook meer gekeken vanuit het kosten – baten principe. Dit is spannend vanuit juridisch oogpunt, maar kan wel veel tijd en geld besparen.

Het IMG probeert minder formeel/juridisch te opereren, en dat kan ook nu de focus van burgers verschuift van deskundigheid/zorgvuldigheid naar een zo snel mogelijke afhandeling. Het is de taak van het IMG om een balans te vinden tussen snelheid en een zo passend mogelijk besluit. Dit kan ook betekenen burgers laten kiezen forfaitair (snel) en maatwerk (zorgvuldig).

De OR informeert of er ook meer aandacht zal zijn voor het beleggen van jurisprudentie in de organisatie. Dit is zeker het geval: het team Beroep gaat ervoor zorgen dat uitspraken worden geborgd in het proces en er een goede terugkoppeling komt naar rest van de organisatie. Kwaliteitszorg wordt onderdeel van het team Beroep. Op dit moment is hier ook wel enige aandacht voor, maar het inregelen van 'de leerlus' moet en zal verder geprofessionaliseerd worden.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 16 februari 2023, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : IMG Vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Teamleider P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2.e	
20 m	2 Wijzigingen binnen Informatievoorziening (IV) 5.1.2.e geeft een toelichting op de komende wijzigingen binnen de afdeling IV. Zo heeft Dictu besloten om de aansturing van externen bij rijksonderdelen over te dragen naar de rijksorganisaties zelf. 5.1.2.e legt uit wat dit betekent voor het IMG en de afdeling IV.	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 19.01.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	6 Terugkoppeling gesprek met EZK directie Een delegatie van de OR heeft gesproken met de EZK directie en doet kort verslag van dit gesprek.	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	7 Hybride werken Het onderzoek naar de ervaringen met het hybride werken binnen het IMG is afgerond. OR en bestuurder bespreken hoe zij denken dat het hybride werken binnen de organisatie verder vormgegeven zou moeten worden.	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2.e	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	16 februari 2023, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Wijzigingen binnen Informatievoorziening (IV)

5.1.2.e geeft een toelichting op een aantal komende wijzigingen binnen de afdeling IV, maar begint met het beantwoorden van de vraag van de OR op welke wijze het cameratoezicht binnen het IMG geregeld is. Het IMG heeft zelf geen camera's opgesteld, maar maakt wel gebruik van rijksgebouwen waar camera's zijn geplaatst. Het IMG heeft van de Rijksgebouwendienst de DPIA's toegestuurd gekregen voor Mandemaat en Cascade. In een DPIA wordt verantwoording afgelegd voor de wijze waarop de privacy is geborgd en waarom de overheid op bepaalde punten heeft besloten om de privacy te schenden, bijvoorbeeld ten behoeve van de veiligheid van medewerkers en bezoekers. Naar aanleiding hiervan heeft het IMG het privacystatement voor aanvragers op de website en het privacystatement voor medewerkers op Plek aangepast. Het IMG is nu alleen nog in afwachting van de toezending van het cameraplan, waarin opgenomen is op welke plekken bij Mandemaat en Cascade camera's geplaatst zijn.

Gewijzigde samenwerking met Dictu

De samenwerking tussen het IMG en Dictu gaat veranderen. Deze wijziging is in gang gezet door Dictu. Dictu gaat zich in de breedte minder richten op specifieke bedrijfsimplementaties, maar meer op technische platformen. Als je kijkt naar applicatieontwikkeling dan kun je onderscheid maken tussen de basiscomponenten (servers, basisinformatie/dienstverlening) en de specificaties die in aanvulling daarop worden gebouwd. Met dat laatste stopt Dictu, dat moeten alle afnemers, dus niet alleen het IMG, voortaan zelf doen.

Concreet betekent dit dat alle door Dictu ingehuurde leveranciers, die werkzaamheden voor het IMG verrichten, nu als externen bij het IMG komen te werken. Dit betreft 78 mensen via 5 leveranciers. Hun contract wordt van Dictu overgezet naar RVO via de bestaande mantelovereenkomsten. Het IMG hoeft geen nieuwe aanbesteding te doen. Hun contract wordt omgezet, maar hun werkzaamheden – exclusief voor het IMG – blijven hetzelfde. Ook in de aansturing verandert er niets; ze werden al aangestuurd door het IMG en dat blijft zo. De medewerkers worden straks geplaatst in het ontwikkelingsteam onder aansturing van 5.1.2.e. Naast de externe medewerkers zal ook één ambtelijke medewerker vanuit Dictu overkomen naar het IMG, de resource manager. Hij zal geplaatst worden in het team Ontwikkeling.

5.1.2.e ziet geen nadelen of risico's bij deze ontwikkeling; er verdwijnen twee schakels doordat de externe ICT-ers binnen het IMG worden geplaatst in plaats van onder Dictu; de leveranciers en betrokken medewerkers zien het als een gunstige ontwikkeling; en het levert een enorm financieel voordeel op: 5.1.2.b

Een ander groot voordeel is dat mensen die via Dictu binnen kwamen te maken hadden met de strategie van Dictu en de strategie van het IMG, straks hebben ze nog maar te maken met één strategie. Het verloop binnen Dictu is groot, het IMG hoopt dat doordat de mensen nu dichter op de IMG-organsiatie komen de binding en betrokkenheid zullen toenemen.

Het streven is om deze wijziging per 1 april in één keer door te voeren.

Van clusters naar teams

Tot slot licht **5.1.2.e** een kleine organisatiewijziging binnen de afdeling IV toe. Ten tijde van de transitie van het Regiebureau en het oprichten van de afdeling IV was de afbouwstrategie nog van toepassing. In dat licht is destijds bedacht om IV vorm te geven als één team, bestaand uit 4 clusters. Binnen het afbouwscenario zou één teammanager daarbij voldoende zijn. Feitelijk werken de medewerkers binnen IV echter al met 4 teams (en drie teammanagers). De aansturing van alle teams is voor deze ene persoon te veel. Daarom wil het MT de wijziging van 4 clusters naar 4 teams formaliseren en het aantal teammanagers uitbreiden. Voor medewerkers verandert niets, behalve dat twee teams een eigen teammanager krijgen en 2 teams samen één teammanager zullen delen. Hoe dan ook betekent dit dat de teammanager meer aandacht aan zijn/haar medewerkers kan geven.

In het oude VOB zijn per cluster coördinatoren aangesteld. Deze coördinatoren hebben geen HR-verantwoordelijkheden, de nieuwe teammanagers krijgen dat wel. Twee van de drie teammanagers zijn al bekend, er zal nog een derde teammanager geworven worden voor de teams Informatiebeveiliging&privacy en architectuur. De OR geeft als aandachtspunt mee om niet alleen te letten op de technische kennis van de beoogde teammanager, maar ook op diens 'people skills' in verband met de P-verantwoordelijkheden. Hier zal zeker aandacht voor zijn, net zoals dit een aandachtspunt was bij de benoeming van de andere (twee) teammanager(s) binnen IV.

Deze organisatiewijziging is aan de OR voorgelegd met de vraag of de wijziging opgenomen kan worden in het veeg OB. De OR zal hierover in het eigen overleg een besluit nemen.

3. Actualiteit

- Het IMG zal in ieder geval dit jaar Mandemaat nog aanhouden als kantoorlocatie. De huur kan per jaar verlengd worden tot 2025.
- De OR wordt vanaf nu structureel geïnformeerd over de projectplanning en krijgt het maandoverzicht toegestuurd. Mocht de OR vragen hebben over de projecten of de planning, dan kunnen deze vragen gesteld worden via de mail en/of geagendeerd worden in de OV. Het MT streeft ernaar om de projectinformatie op korte termijn ook via Plek beschikbaar te stellen.
- Er zal een vervolgactie komen om de personeelsvereniging nieuw leven in te blazen. De OR en directeur zullen gezamenlijk een uitvraag publiceren op Plek.

4. Verslag OV 19.01.23

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

5. Actielijst

Acties 261, 282, 283 en 284 is afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

6. Terugkoppeling gesprek met EZK directie

Een delegatie van de OR heeft gesproken met de met 'programma-directeur Groningen en Ondergrond' **5.1.2.e** en 'waarnemend plaatsvervangend secretaris-generaal' **5.1.2.e** van Economische Zaken. De OR heeft het gesprek gevoerd aan de hand van 3 thema's: beeldvorming, gebrek aan dialoog en de toenemende werkdruk. Het was een goed gesprek, waarvan de OR via Plek ook verslag zal doen aan de collega's.

Later die dag zijn ook Hans Houdijk en Bas Kortmann in gesprek gegaan met **5.1.2.e**. Zij hebben toen aangegeven dat ze veel van de door de OR ingebrachte punten herkenden Buiten reikwijdte. Als reminder zal de OR het stuk wat ter voorbereiding is opgesteld nog opsturen aan de EZK directie. De timing van de afspraak was nu heel mooi, het is afwachten wat het zal opleveren.

Op vrijdag 24 februari zal de Parlementaire Enquêtecommissie Aardgaswinning Groningen (PEAG) haar eindrapport presenteren. Vervolgens zullen meerdere debatten plaatsvinden: als eerste een debat tussen de commissie en de Tweede Kamer en een schriftelijke vragenronde, daarna zal het kabinet met een reactie komen en vervolgens een debat tussen de Kamer en het kabinet. De

provinciale verkiezingen op 15 maart zetten alles op scherp. Het wordt erg spannend wat dit gaat betekenen voor de voortgang van de nieuwe Wet en wat de invloed zal zijn op het IMG.

5.1.2.e heeft aangegeven dat zij bereid is om indien gewenst toelichting te geven op PEGA rapport. Hoe dan ook is afgesproken dat er een vervolgspraak zal plaatsvinden in juni 2023.

7. Hybride werken

Op basis van de uitkomst van de enquête heeft Hans Houdijk besloten het instemmingsverzoek in te trekken. Wensen met betrekking tot de inrichting van het kantoor, denk hierbij aan de wensen omtrent stiltewerkplekken, eenspersoonskamers voor Teamoverleggen en ruimten voor projectgroepen, zijn opgenomen in het Huisvestingsplan.

De OR heeft vrede met het intrekken van het instemmingsverzoek. De enquête was wel bedoeld als nulmeting en hieruit is naar voren gekomen dat aanvullend beleid niet nodig is. Wel pleit de OR voor een vervolgonderzoek. De OR stelt voor in het MTO ook vragen omtrent het hybride werken op te nemen. Op deze manier kan een check plaatsvinden hoe collega's het hybride werken in de toekomst ervaren/of de behoeften veranderen.

Vooralsnog wordt het onderwerp hybride werken geparkeerd, er blijft uiteraard aandacht voor gezond en veilig werken. Zo worden er op dit moment werkplekonderzoeken aangeboden. Bevindingen die uit het werkplekonderzoek naar voren komen, kunnen uiteraard ook toegepast worden op de werkplek thuis. Daarnaast kunnen medewerkers hun thuiswerkplek inrichten op basis van de voorzieningen die de cao biedt. De OR oppert om medewerkers via Plek nogmaals te wijzen op de mogelijkheden.

8. Signalen vanuit de organisatie

De OR informeert naar de voortgang in de samenwerking met het NCG. Hans Houdijk antwoordt dat IMG en NCG elkaar op onderdelen steeds beter weten te vinden. Binnen een aantal regelingen wordt al vrij goed samengewerkt, er vindt iedere vier weken een afstemmingsoverleg plaats en ook bij de steunpunten trekken IMG en NCG samen op. Anderzijds is er nog een lange weg te gaan. Het is nog onduidelijk wanneer de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) klaar zal zijn. Vooruitlopend hierop zijn al wel een aantal projectgroepen proactief bezig om te kijken naar de uitwerking van de AMvB.

Binnen het IMG is helaas sprake van een eilandjescultuur, waardoor onduidelijkheden ontstaan over rollen, functies en taken die ook binnen andere afdelingen belegd zijn. De OR noemt als voorbeeld een aantal functies vanuit de afdeling Communicatie die nu ook elders belegd worden. Hans Houdijk zegt toe te onderzoeken wat hieraan ten grondslag ligt. De OR benoemt als mogelijke oorzaak dat afspraken niet altijd goed vastgelegd worden, waardoor na verloop van tijd en uitstroom van oude medewerkers afspraken niet meer bekend zijn bij nieuwe collega's. Zij weten niet bij wie ze terecht kunnen bij vragen over taken die belegd zijn bij andere afdelingen.

De 'eilandjescultuur' kwam ook naar voren in het onderzoek van Organisatie & Besturing. Hans Houdijk stelt voor dit binnenkort opnieuw in de OV te agenderen.

De OR spreekt zijn zorgen uit over het extreem hoge ziekteverzuim; IMG ^{Buiten reikwijdte} zitten ruim boven de EZK-norm. Hans Houdijk deelt deze zorgen. Enerzijds lijkt dit de prijs van de hoge druk waaraan IMG-medewerkers bloot staan, anders kent het IMG veel niet-werkgerelateerd, langdurig verzuim. P&O heeft recent gesprekken gevoerd met de managers van de diverse afdelingen. Het blijkt lastig om een rode draad te halen uit wat de verschillende afdelingen nodig hebben. P&O denkt dat maatwerk de juiste keuze is om het verzuim te doen dalen. In aanvulling daarop blijft P&O wijzen op het belang om het gesprek tussen leidinggevende en medewerker te blijven voeren. De OR benoemt dat het dus belangrijk is dat leidinggevenden de vaardigheden bezitten om deze gesprekken te voeren.

De OR merkt op dat hoewel het merendeel van het verzuim formeel niet werkgerelateerd is, er veelal wel een verband is met het werk. Het is opvallend dat juist bij ^{Buiten reikwijdte} IMG het verzuim zo hoog is. De OR benoemt het risico dat binnen organisaties met een hoog ziekteverzuim een domino-effect optreedt. Verzuim staat hoog op de agenda bij P&O en bij het MT, maar helaas is er geen korte termijnoplossing beschikbaar. Hans Houdijk biedt aan om binnenkort de bedrijfsarts aan te laten sluiten bij de OV om met hem in gesprek te gaan over het ziekteverzuim.



De OR vraagt of er een relatie is tussen het ziekteverzuim en het aantal medewerkers dat woonachtig is in bevingsgebied. Hier is geen onderzoek naar gedaan; een dergelijke conclusie kan niet worden getrokken.

P&O gaat aan de slag met het vacaturekader en nodigt de OR uit een aantal leden af te vaardigen om mee te denken. De OR gaat graag op deze uitnodiging in en informeert 5.1.2.e per e-mail wie vanuit de OR zullen aansluiten.

De OR complimenteert P&O met het nieuwe vacatureoverzicht op Plek.

9. Sluiting

De vergadering wordt gesloten

36b.

Actielijst OV 19.01.23

nr onderwerp	omschrijving	
70	Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?
262	DMS-project	terugkoppeling geven aan OR over borging en beheer
263	Plan van Aanpak Bezwaar	terugkoppeling geven aan OR over voortgang
261	Personeelsvereniging	Contact opnemen met leden huidige PV
282	Project- en portfoliomanagement	5.1.2.e stuurt de OR de presentatie toe
283	Personeelsvereniging	Verzamelen namen huidige PV-leden en doorgeven aan 5.1.2.e
284	Personeelsvereniging	Oude/huidige PV-leden uitnodigen voor gesprek met Hans en 5.1.2.e

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021		in behandeling
5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	14-11-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OV-vergadering	19-1-2023		
5.1.2.e	OV-vergadering	19-1-2023		

opmerkingen

1/23 5.1.2.e heeft dit opgepakt en is hiermee bezig

23/1 ontvangen

5.1.2.e plant een afspraak tussen PV-leden, Hans en 5.1.2.e



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Aan: Ondernemingsraad IMG

Datum: 10 februari 2023

Betreft: Intrekken instemmingsverzoek Hybride werken

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Op 18 mei 2022 heeft u van mij een instemmingsverzoek Hybride werken ontvangen. De Ondernemingsraad heeft naar aanleiding van dit verzoek aangegeven deze nog niet te kunnen behandelen omdat er behoefte was aan een 0-meting om zo een beter beeld krijgen van het draagvlak en de effectiviteit van ons beleid.

Deze 0-meting is in het najaar 2022 uitgevraagd. De uitkomsten hiervan treft u als bijlage aan. Verder treft u de PowerPoint aan die in het MT IMG van 24 januari is besproken en waarin het huidige beleid staat dat het IMG volgt namelijk de 10 kernpunten van EZK. Maar ook een beknopte samenvatting van de uitkomsten.

Uit de 0- meting blijkt dat medewerkers tevreden zijn over de manier waarop het hybride werken binnen het IMG wordt ingezet. Ook wordt bevestigd dat er draagvlak is voor het beleid en dat we het beleid effectief inzetten. Medewerkers en managers komen er samen goed uit. Het blijkt niet nodig om aanvullend IMG-beleid te maken op de al bestaande 10 punten hybride werken van EZK.

Dit heeft mij doen besluiten om het instemmingsverzoek in te trekken en door te blijven gaan op de ingeslagen weg. Wel heb ik de opdracht gegeven om alvast in kaart te brengen welke punten we kunnen verbeteren in de huisvesting op het gebied van de "bricks" en "bytes" aangezien de verbouwing van Cascade voorlopig nog niet is gerealiseerd.

Ik hoop u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

5.1.2.e

Hans Houdijk

36d.

Hybride Werken

Uitkomsten 0-meting

Advies Inrichting Fase 3

Opdrachtgever: 5.1.2.e

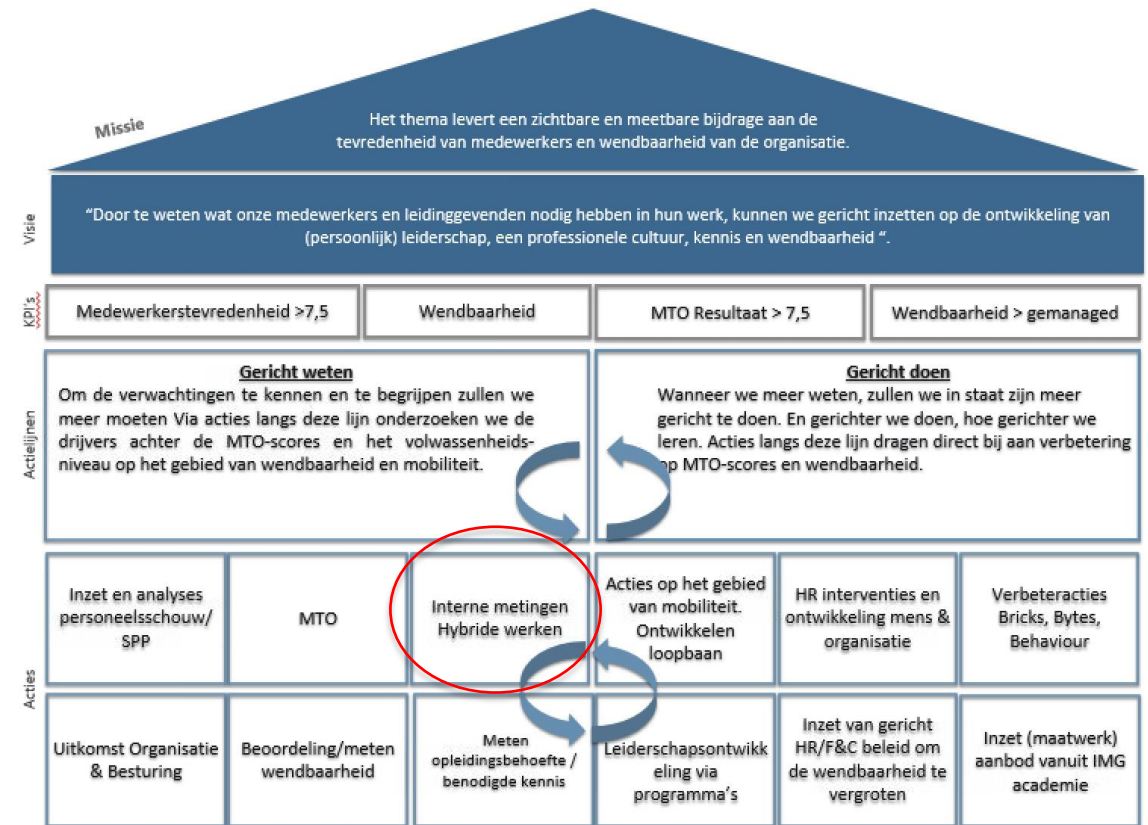
Auteur : 5.1.2.e





Agenda

- Inleiding
- Aanleiding en achtergrond 0-meting
- Resultaten algemeen
- Van fase 2 naar fase 3
- Tot slot



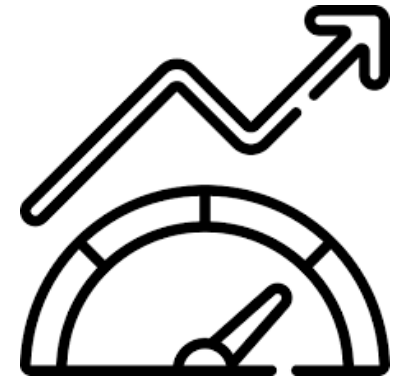


Aanleiding & Achtergrond 0-Meting

- Geen duidelijk beeld over de effectiviteit van ons beleid
- Geen duidelijk beeld over het draagvlak voor ons beleid
- Geen instemming O.R. op ons beleid

Conclusie: Noodzaak tot de inzet van een onderzoek

- Inrichting kernteam met OR vertegenwoordiging
- Voorbereiding 0-meting
- Uitvoering meting op 4 thema's
- 789 uitnodigingen, respons 360 (46%)





Resultaat Algemeen

- We hebben een duidelijk beeld op 4 thema's en die worden positief beoordeeld
 - Gebruik werkomgeving
 - Fysieke werkomstandigheden thuis
 - Kantoorwerkplek
 - Waardering Hybride
- Er is tevredenheid over de wijze waarop IMG Hybride Werken inzet
- Bevestiging van het feit dat er draagvlak is
- Bevestiging van het feit dat we effectief beleid inzetten



Waar staan we met Hybride Werken

Fase 1

- 1 jan 2022 tot april 2022
- IMG beleid: Terug naar kantoor, ontmoeten, verbinden en hybride werken
- Uitgangspunt 1 dag per week op kantoor
- Aanpassingen en doorontwikkeling Bricks, Bytes en Behaviour

Fase 2

- April 2022 tot en met heden
- IMG beleid: Uitbreiding hybride werken op basis van scenario maatwerk en light aanpak (zie bijlage)
- Onderstrepen belang 1 of meerdere dagen op kantoor op basis van overleg
- Doorontwikkeling Bricks, Bytes, Behaviour en opstart monitoring

Fase 3

- Jan 2023 – juli 2023
- Voorstel IMG beleid: Doorontwikkelen hybride werken op basis van aanbevelingen 0-meting en 10 kernpunten EZK
- Onderstrepen belang meerdere dagen op kantoor op basis van overleg
- Doorontwikkeling Bricks, Bytes, Behaviour

Kernpunten Hybride Werken EZK/IMG



- 1 We werken hybride binnen IMG. Dit betekent dat we **bewust kiezen voor een werkplek die past bij de werkzaamheden van dat moment.**
- 2 We werken hybride met oog voor de balans tussen 'mens en werk'. De **stijl van leidinggeven** van managers sluit aan bij dit beginsel.
- 3 Van elkaar leren, co-creatie en verbinding zijn essentieel om ons werk gezamenlijk goed te blijven doen, ook op de lange termijn. Daarom moeten er **voldoende mogelijkheden zijn voor sociaal contact, (toevallige) ontmoetingen en verbinding, dat betekent dat elkaar fysiek ontmoeten deel uit maakt van de werkzaamheden.**
- 4 **Als werkgever onderstrepen we het belang van elkaar fysiek ontmoeten en moedigen we medewerkers aan een aantal dagen per week op kantoor te werken.**
- 5 **Op kantoor, thuis- of elders werken is meer dan alleen een individuele afweging, hierover vindt afstemming plaats tussen individu, team en manager.**
- 6 **Maatwerk** is de basis voor hybride werken binnen IMG, omdat organisaties en **teams van elkaar verschillen en situaties veranderen. Afspraken** over hybride werken worden **op team/samenwerkingsniveau** gemaakt. Zo kunnen onderdelen een aantal kantoor- of thuiswerkdagen naar eigen inzicht richtinggevend afspreken en kunnen deze afspraken tussen onderdelen verschillen.
- 7 **De teams evalueren de gemaakte afspraken over hybride werken geregeld, en stellen deze zo nodig bij.**
- 8 We zorgen ervoor dat **huisvesting, ICT-voorzieningen en gedragsafspraken bijdragen aan het bevorderen van de team- en individuele productiviteit in de hybride context.** We investeren in het leren van de benodigde vaardigheden en kennis.
- 9 Digitaal deelnemen aan overleggen vanuit huis of elders is mogelijk. **Zowel fysiek als digitaal telt ieders bijdrage.** De **manager of het team kan in bepaalde situaties om fysieke aanwezigheid vragen.**
- 10 We nemen **tijd en ruimte om hybride werken bij IMG te ontwikkelen.** IMG zal de gang van zaken regulier evalueren.



Advies Beleid Hybride Werken Fase 3

Doorontwikkeling op de 10 kernpunten en de aanbevelingen 0-meting

Hoe gaan we dat doen?

Behaviour

- Door met elkaar in gesprek gaan en te blijven
- Inzet op- een aandacht voor activiteitgericht werken en afspraken over gebruik ruimtes
- Onderstrepen belang van elkaar ontmoeten, meerdere dagen op kantoor te werken en gemaakte afspraken te evalueren
- In de teams afspraken maken over hoe er hybride vergaderd wordt en wat daar voor nodig is

Bricks

- Doorontwikkeling integraal huisvestingsconcept (volgt in PvE verbouw Cascadeplein)
- Aandacht voor piek- en dal momenten bezetting op kantoor

Bytes

- Doorontwikkeling faciliteiten hybride vergaderen
- Gebruik maken van de mogelijkheden die MS teams biedt



Tot slot

- De 0-meting is een succesvol instrumenten gebleken en heeft ons een objectief beeld gegeven dat we de juiste koers varen
- We blijven de kernpunten EZK volgen





Bijlagen



IMG Beleid Fase 2

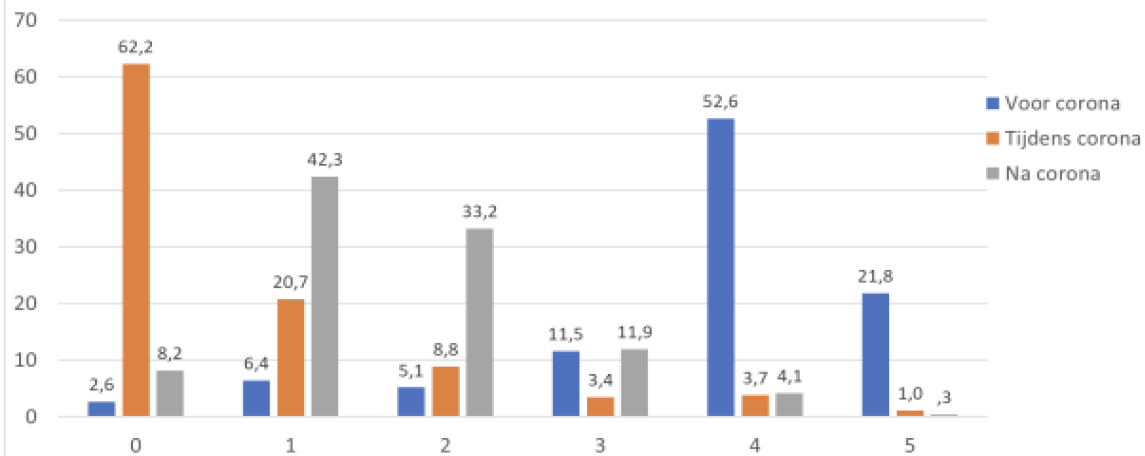
- ▶ *Ervaren, monitoren, evalueren en vervolgens verrijken* op alle niveaus (individu, team, organisatie)
- ▶ We richten het hybride werken in volgens het *maatwerkprincipe*: afspraken worden op *teamniveau* gemaakt (leidinggevenden met team en medewerkers onderling).
- ▶ Hanteren van enkele *basisprincipes* die helpen bij de inrichting van hybride werken volgens maatwerk principe
 - Deze basisprincipes worden tweemaandelijks herijkt o.b.v. de veranderende organisatie behoeften.
- ▶ Focus: must-haves en impactvolle nice-to-haves
 - We liften zoveel mogelijk mee op Rijk/RVO.
- ▶ De komende periode is een proces leren door te doen.
- ▶ *Bottom up, behoefte gedreven* doorontwikkeling van hybride werken bij IMG
 - We monitoren en prioriteren de (veranderende) behoeften binnen de organisatie d.m.v. verscheidene interventies



Resultaten 0-meting Gebruik Werkomgeving

Gemiddeld aantal dagen per week op kantoor (N=319)

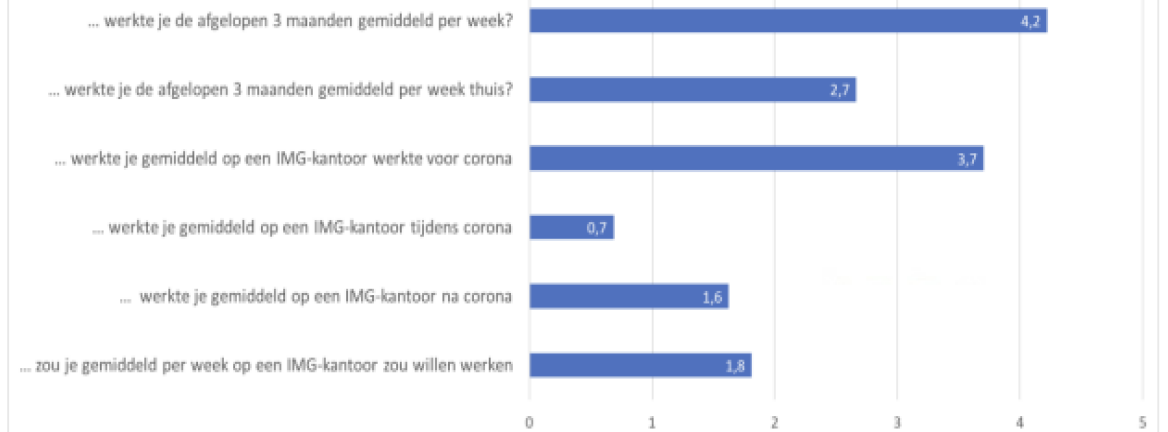
Voor, tijdens en na corona
% frequentie



Werkdagen Thuis / Kantoor (N=319)

Gemiddeld aantal dagen per week

Hoeveel dagen per week...





Resultaten 0-meting Fysieke werkomstandigheden Thuis

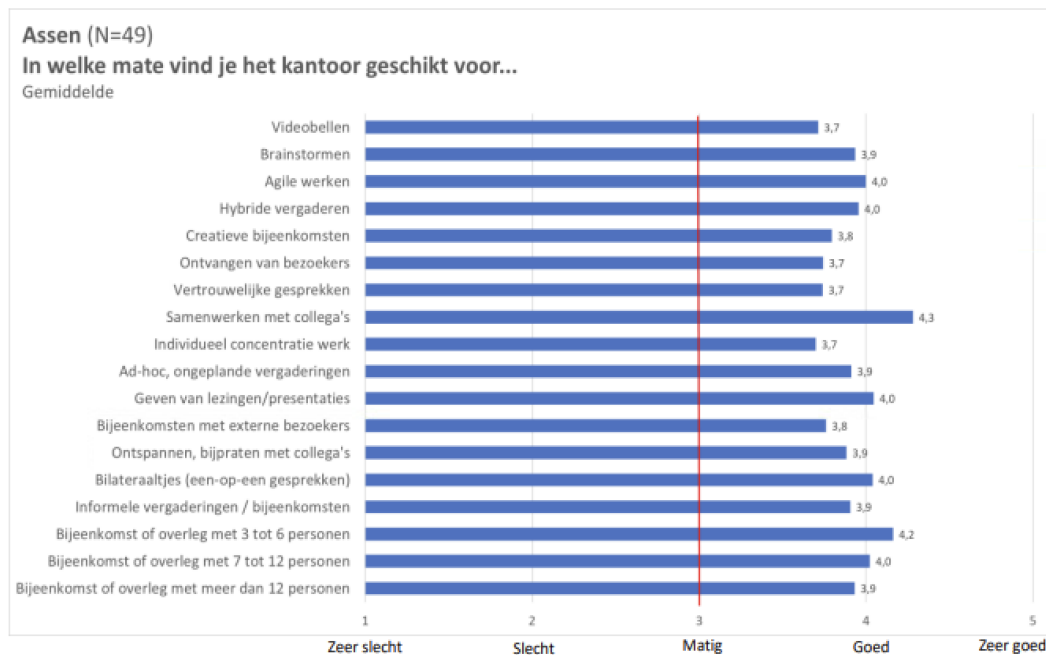
- Bureaustoel en zithouding
- Bureaustoel & zithouding
- Werktafel
- Werkruimte
- Werkplek ICT
- Beeldscherm / Licht
- Informatiebeveiliging
- Voorlichting





Resultaten 0-meting Kantoorwerkplek

- Geschiktheid faciliteiten kantoren Assen en Groningen





Resultaten 0-meting Hybride Werken

Onderwerp

- Hybride werken afspraken
- Voor- en nadelen hybride werken
- Veranderingen in werkwijze en organisatie
- Psychosociale factoren
- Relatie leidinggevende – collega's
- Psychische en fysieke klachten
- Tevredenheid hybride werken

Analyse

Vooral over aanwezigheid

Ervaring dat thuiswerken productiever is

Wisselende ervaringen

Over het algemeen hetzelfde gebleven

Er is vertrouwen en steun vanuit de leiding

Beperkte stijging klachten

Tevredenheid overheerst

36e.

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Resultaten

IMG Monitor Hybride Werken

Instituut voor Mijnbouwschade
Groningen

Groningen, december 2022



Inhoud



Inleiding	3
Methode	4
Respons	5
Biografische- en bedrijfskenmerken	6
Gebruik werkomgeving	8
Resultaten fysieke arbeidsomstandigheden thuis	11
Resultaten kantoorwerkplek	18
Resultaten hybride werken	26
Conclusies	37
Aanbevelingen	40
Appendices	41

IMG Monitor Hybride Werken

Inleiding

De IMG organisatie bevindt zich momenteel in de overgangsfase van een werkwijze hoofdzakelijk gebaseerd op fysieke aanwezigheid naar een tijd- en plaats ongebonden, hybride manier van samenwerken.

IMG heeft de ambitie uitgesproken om de hybride werkvorm en het daarbij horende veranderde kantoorgebruik, de inzet van ICT en applicaties en de nieuwe manier van werken, verder te willen ontwikkelen en toepassen.

Het verzamelen, analyseren en terugkoppelen van informatie (monitoring) over de ontwikkeling van Hybride Werken binnen IMG is een essentieel onderdeel van het proces om te komen tot een effectieve hybride werkwijze. Door de voortgang van de ontwikkeling van Hybride Werken binnen IMG in kaart te brengen en gegevens te verzamelen over wat wel en niet werkt en deze informatie te delen met betrokken teams kunnen de teams leren van elkaar en gezamenlijk stappen in de goede richting zetten. Daarnaast, kunnen de 'lessons learned' geconcretiseerd worden binnen de 3 domeinen, Facilitair, ICT en P&O

waarmee de randvoorwaarden voor Hybride Werken verder geoptimaliseerd kunnen worden.

Tegen deze achtergrond heeft IMG de Monitor Hybride Werken ontwikkeld. Het is een integraal meetinstrument waarmee informatie verzameld wordt over het gebruik en de functionaliteit en de beleving van de werkomgeving en de thuiswerkplek bij een belangrijke groep stakeholders, namelijk de medewerkers van IMG.

De thuiswerkplek

Een gezonde en veilige werkplek thuis is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Zo zal RVO als werkgever ervoor moet zorgen dat de inrichting van de werkplek aan bepaalde vereisten voldoet en aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast. Dit wordt de 'zorgplicht' van de werkgever genoemd. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij/zij de aanwijzingen van de werkgever om thuis een veilige en gezonde werkplek in te richten, opvolgt.

Op dit moment weten we echter nog te weinig over de wijze waarop medewerkers van RVO thuis aan het werk zijn en hoe zij hun thuiswerkplek hebben ingericht.

De kantoorwerkplek

De IMG Monitor Hybride Werken heeft een integraal karakter en omvat alle aangeboden faciliteiten en diensten, dus ook de kantoorwerkplek ICT, IM, audiovisuele middelen, werkafspraken en gedragsregels. Daarnaast is de monitor voorzien van een equivalent van de 'Net Promotor Score' om algemene waardering te meten en verschillende kantoren onderling te kunnen vergelijken.

De resultaten verkregen uit de 'IMG Monitor Hybride Werken' worden geacht richting te geven aan de discussie over de inrichting van de thuiswerkplek, de kantoorwerkplek en het beleid rond hybride werken.

5.1.2.e

Groningen, december 2022

IMG Monitor Hybride Werken

Methode

Instrument

De 'IMG Monitor Hybride Werken' is een meetinstrument dat bestaat uit drie onderdelen.

Het eerste deel van de monitor gaat over de fysieke omstandigheden thuis. Vragen hebben betrekking op de mate waarin de faciliteiten, de inrichting van de werkplek en fysieke werkhouding van invloed zijn op de veiligheid en gezondheid van medewerkers. Ten aanzien van de fysieke arbeidsomstandigheden thuis komen de volgende zaken aan bod: bureaustoel, tafel, beeldscherm, werkruimte, zithouding, werkplek ICT, informatiebeveiliging en voorlichting.

Deel twee heeft betrekking op de kantoorwerkplek en bevat vragen over de mate waarin je gebruik maakt van de werkomgeving en beschikbare faciliteiten. Er worden vragen gesteld over de mate waarin de werkomgeving geschikt is voor het ondersteunen van de dagelijkse activiteiten (functionaliteit) en de mate waarin men tevreden is over werkomgeving, indeling, inrichting en faciliteiten.

Het derde deel tenslotte, gaat over de mate waarin hybride werken de werkhouding, het werkgedrag en/of de werkbeleving beïnvloed.

Procedure

Een uitnodiging om de IMG Monitor Hybride Werken in te vullen is per email verzonden naar alle medewerkers van IMG. De monitor werd 'online' aangeboden (gehost via KCM - onderzoeksbureau) en kon 'online' worden ingevuld van dinsdag 5 oktober tot en met dinsdag 19 oktober 2022, 18.00 uur. Op dinsdag 12 oktober 2022 is aan alle medewerkers een herinnering gestuurd.

Steekproef

In totaal zijn er 789 uitnodigingen per email verstuurd. Daarvan zijn 360 ingevulde vragenlijsten geretourneerd.

Analyse en verwerking

Resultaten zijn geanalyseerd en verwerkt met SPSS+ en Excel.

IMG Monitor Hybride Werken

Respons

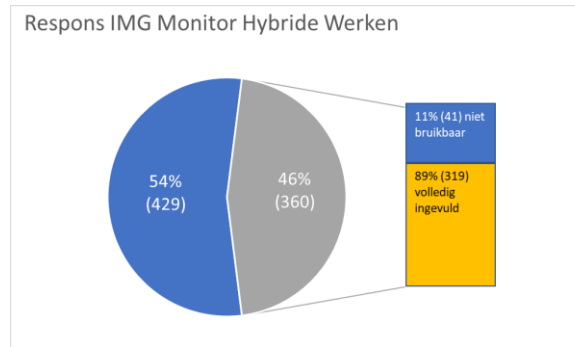
Er zijn 789 email uitnodigingen verstuurd. In totaal zijn er in 360 online vragenlijsten ingevuld.

Dat levert een goede responsratio op van 46%. Na controle bleven er 319 bruikbare vragenlijsten over (40% van het totaal). De respons is representatief voor de IMG populatie en alle deelnemende afdelingen / teams. De foutenmarge bedraagt 5% bij een betrouwbaarheidsinterval van 95%.

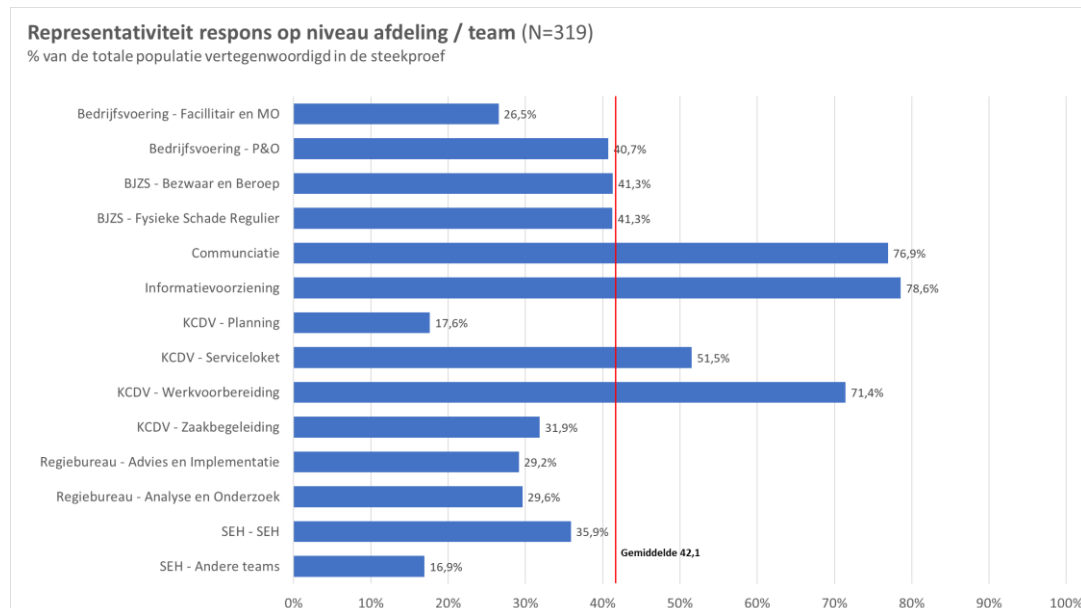
Representativiteit

We hebben gekeken naar de mate de respons representatief op het niveau van de teams / afdelingen. De resultaten van deze berekening zijn opgenomen in Figuur 2. Het gemiddelde percentage ligt op 42,1%.

Over het algemeen zijn alle afdelingen / teams goed vertegenwoordigd met uitzondering van de teams / afdelingen 'KCDV planning' (en 'SEH – andere teams' (16,9%) die met respectievelijk 17,6% en 16,9% enigszins ondervertegenwoordigd zijn. De afdelingen / teams 'Communicatie', 'Informatievoorziening', 'KCDV – Serviceloket' en 'KCDV – werkvoorbereiding' zijn met respectievelijk 76,9%; 78,6%, 51,5%; en 71,4% over vertegenwoordigd.



Figuur 1



Figuur 2

IMG Monitor Hybride Werken

Biografische kenmerken

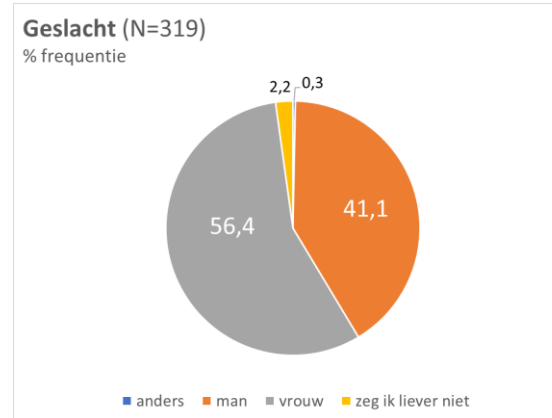
Steekproef

De respondenten in de steekproef hebben een gemiddelde leeftijd van 41 jaar (de jongste respondent is 21 en de oudste 67 jaar). Iets meer dan de helft (52%, 166) van de respondenten is jonger dan 40 jaar (Figuur 4).

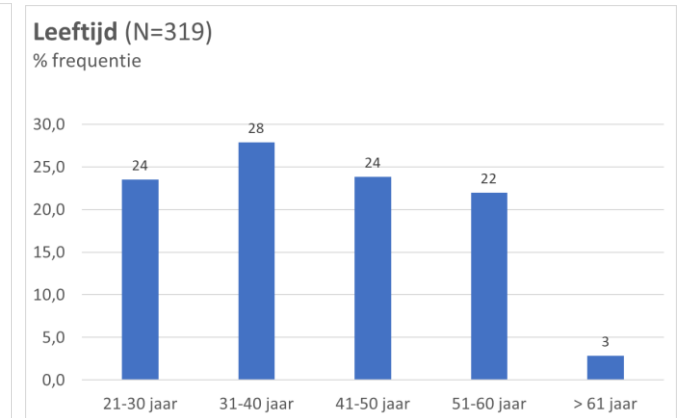
De steekproef heeft een hoger percentage vrouwen dan mannen. Ongeveer 56% (179) van de respondenten is vrouw en ongeveer 41% (131) is man. Verder heeft 0,3% (1) van de respondenten gekozen voor 'anders' (Figuur 3).

De woonsituatie van de respondenten is weergegeven in Figuur 5. Het grootste deel van de respondenten (38%, 121) woont samen met een partner of huisgenoot, op de voet gevolgd door respondenten met een huisgenoot/partner en kinderen (37%, 118).

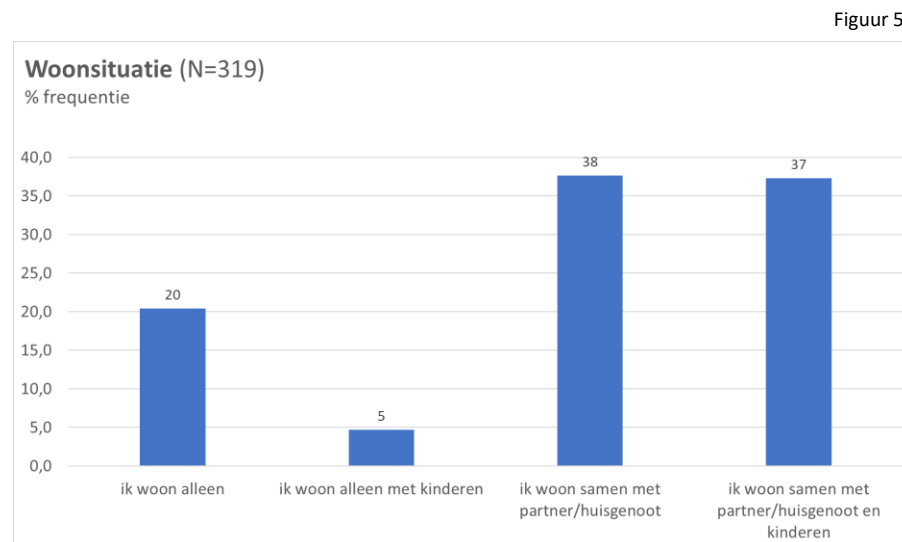
Verder woont 20% (64) van de respondenten alleen en 5% (16) van de respondenten woont alleen, met kinderen. Zie Figuur 5.



Figuur 3



Figuur 4



Figuur 5

IMG Monitor Hybride Werken

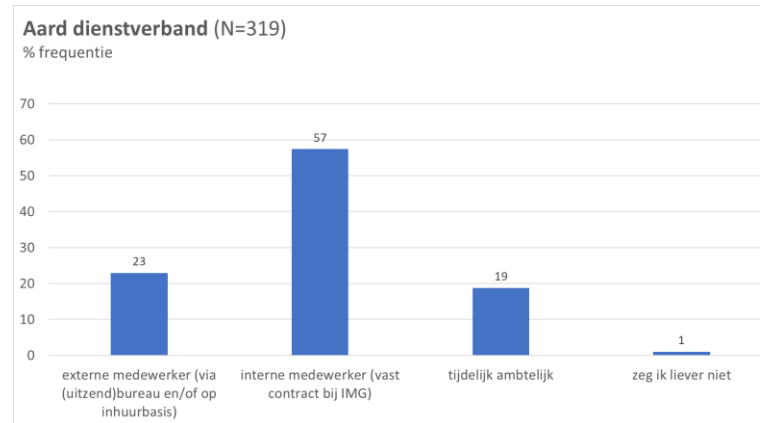
Bedrijfskenmerken

Steekproef

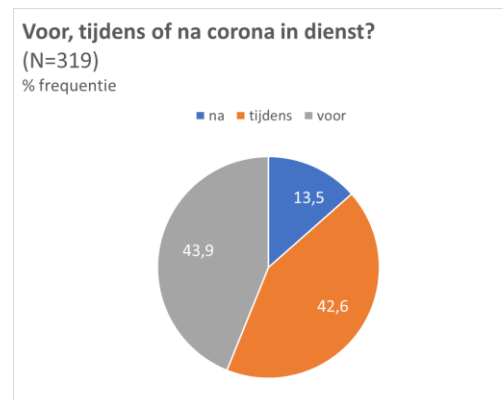
De medewerkers bij IMG hebben verschillende typen aanstellingen. Een overzicht hiervan is opgenomen in Figuur 6. Figuur 6 laat zien dat de meeste respondenten in de steekproef een vast contract hebben bij IMG (57%, 182). Ongeveer 23% (73) van de respondenten kan zich 'externe medewerker' (ingehuurd) noemen en 19% (61) heeft een 'tijdelijk ambtelijk' contract.

Figuur 7 laat zien dat 43,9% (140) medewerkers bij IMG in dienst waren voordat de corona pandemie zich aandeede en 13,5% (43) medewerkers ná de corona pandemie aangenomen zijn. Een groot deel van de respondenten in de steekproef is aangenomen tijdens de corona pandemie (42,6%, 136).

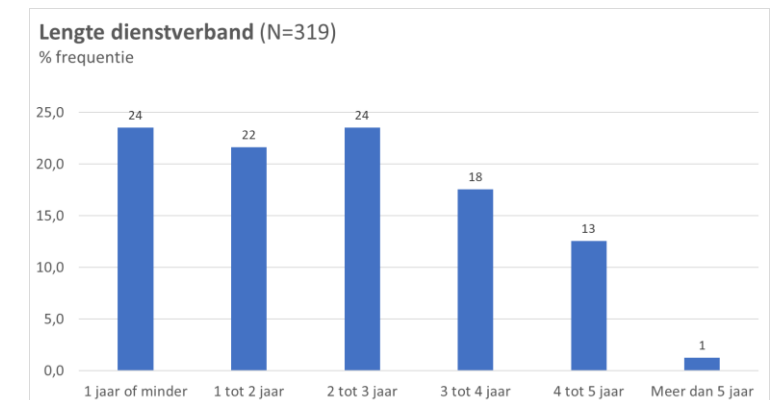
De frequentieverdeling van het aantal dienstjaren is weergegeven in Figuur 8. Het gemiddeld aantal dienstjaren bedraagt 28 maanden (2,25 jaar) met een minimum van 1 maand (of minder) en een maximum van 77 maanden (6,4 jaar). Het grootste deel van de respondenten (ongeveer 70%, 223) is korter dan 3 jaar in dienst, daarvan is 24% (77) 1 jaar of minder in dienst.



Figuur 6



Figuur 7



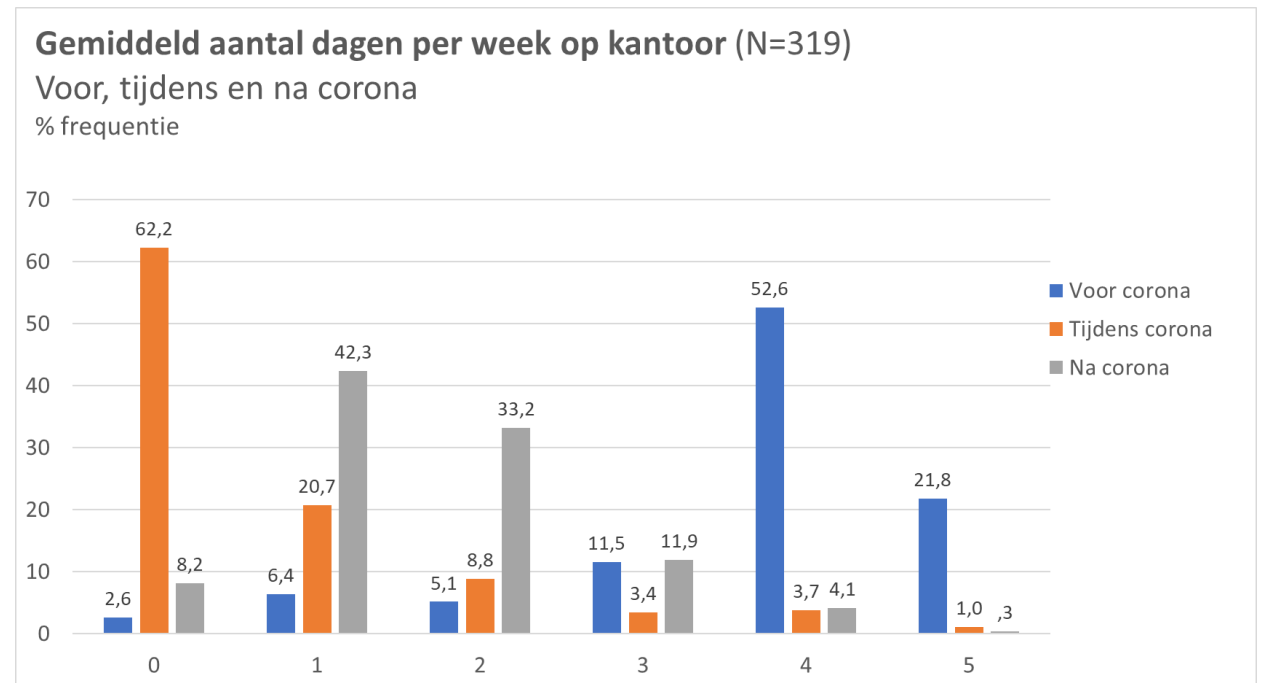
Figuur 8

IMG Monitor Hybride Werken

Gebruik werkomgeving

De medewerkers bij IMG is gevraagd aan te geven hoeveel dagen men gemiddeld per week op kantoor heeft gewerkt, voor, tijdens en na corona. De resultaten van deze vragen zijn opgenomen in Figuur 9.

In Figuur 9 is te zien dat men vóór corona veelal 4 a 5 dagen per week op kantoor te vinden was (74,4%). Tijdens corona daalt het kantoorbezoek tot vrijwel nul dagen (62,2%) of 1 dag (20,7%). Na corona is 1 of 2 dagen (75,5%) naar kantoor de nieuwe gewoonte geworden.



IMG Monitor Hybride Werken

Gebruik werkomgeving

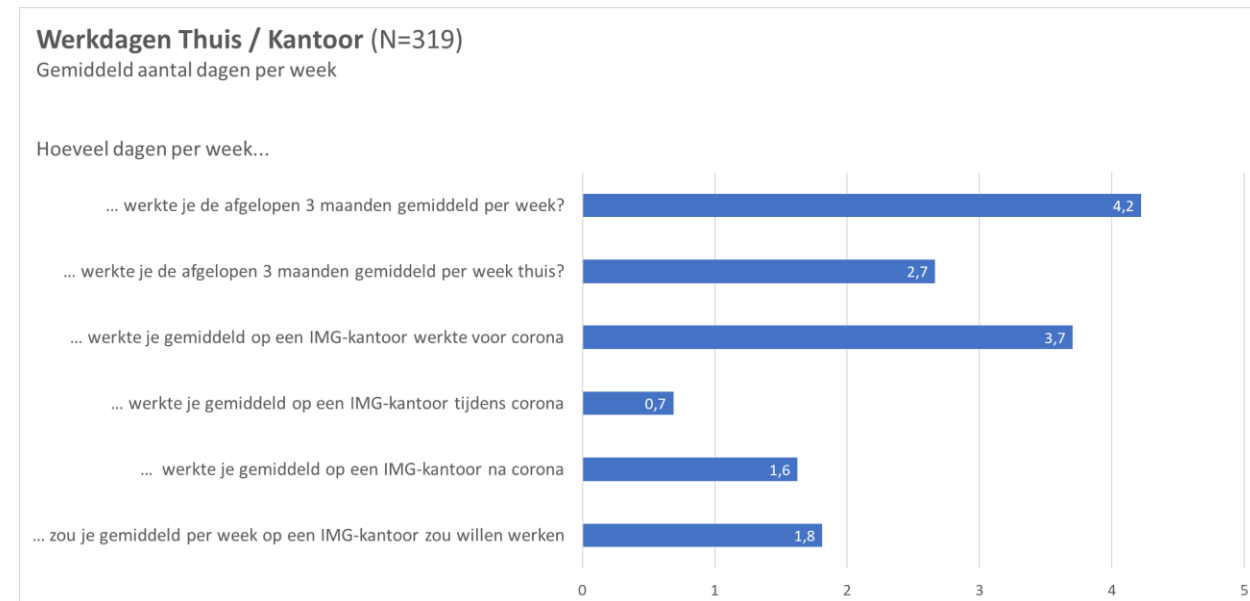
De medewerkers bij IMG is gevraagd aan te geven hoeveel en waar men de afgelopen drie maanden gemiddeld gewerkt heeft. De resultaten zijn opgenomen in Figuur 10.

Respondenten geven aan dat zij de afgelopen 3 maanden gemiddeld 4,2 werkdagen per week gewerkt hebben (ongeveer 33,5 uur per week). Daarvan hebben zij ongeveer 2,7 dagen per week (21,5 uur) thuis gewerkt.

Respondenten geven verder aan dat zij vóór corona gemiddeld 3,7 dagen per week (ongeveer 29,5 uur) op kantoor werkte, tijdens corona slechts 0,7 (ongeveer 5,5 uur) per week op kantoor werkte en ná corona ongeveer 1,6 dagen (ongeveer 12,5 uur).

De respondenten is ook gevraagd hoeveel zij gemiddeld per week op de kantoorlocatie zouden willen werken. Ze geven aan dat ze ongeveer 1,8 dagen (ongeveer 14,5 uur) op kantoor zouden willen werken. Dat getal ligt iets hoger dan de werkelijke tijd die zij op kantoor doorbrengen.

Figuur 10



IMG Monitor Hybride Werken

Resultaten Fysieke Arbeidsomstandigheden thuis

- Bureaustoel & zithouding
- Werktafel
- Werkruimte
- Werkplek ICT
- Beeldscherm / Licht
- Informatiebeveiliging
- Voorlichting



Bureaustoel en zithouding

De thuiswerkmonitor bevat 6 vragen over de kenmerken, instelbaarheid en bedieningsgemak van de bureaustoel thuis en 3 over de zithouding.

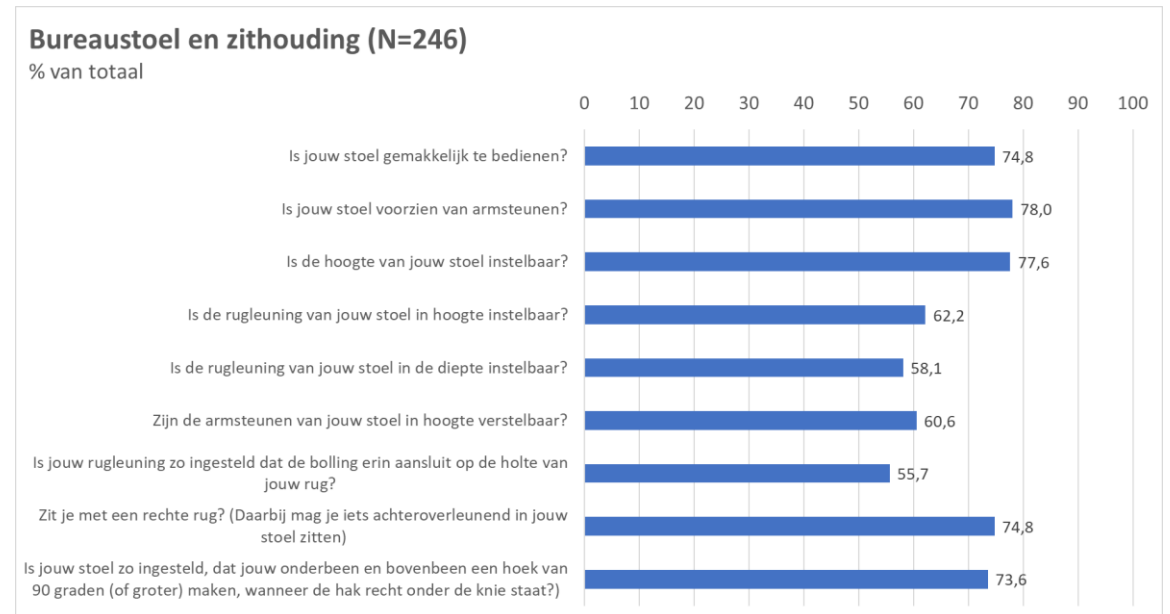
In Figuur 11 zijn de resultaten van deze vragen weergegeven. Meer dan 3/4 van de respondenten (77,6%) geeft aan over een in hoogte instelbare stoel te beschikken, die beschikt over armsteunen (78%) en gemakkelijk te bedienen is (74,8%). Ruim de helft van de respondenten geeft dat zij over een stoel beschikken waarvan ook de rugleuningen (62,2%) en armsteunen (60,6%) instelbaar zijn.

Resultaten van de vragen over zithouding laten zien dat ongeveer 75% van de respondenten aangeeft dat zij tijdens het werken thuis met een rechte rug zitten. Iets meer dan de helft (55,7%) van de respondenten geeft aan dat zij een stoel hebben waarvan de bolling aansluit op de holte van de rug. Ongeveer 3/4 van de respondenten (73,6%) geeft aan dat hun stoel zo is ingesteld dat het boven- en onderbeen een hoek van 90 graden maken wanneer men zit.

Respondenten geven bij de open vraag de volgende toelichting:

- Veel respondenten maken gebruik van een bureaustoel van IMG. Over het algemeen is men tevreden over deze stoel en de mogelijkheden die deze biedt.
- Andere respondenten geven aan dat zij gebruik maken van een 'eigen bureaustoel'. Een klein aantal heeft zelf een kwalitatief goede stoel privé aangeschaft en anderen maken gebruik van wat voorhanden is (keukenstoel, eetkamertafelstoel).
- Enkele inhuurkrachten geven aan dat zij het op prijs zouden stellen als zij ook in aanmerking zouden kunnen komen voor een bureaustoel / faciliteiten die door IMG verstrekt worden.

Figuur 11



IMG Monitor Hybride Werken

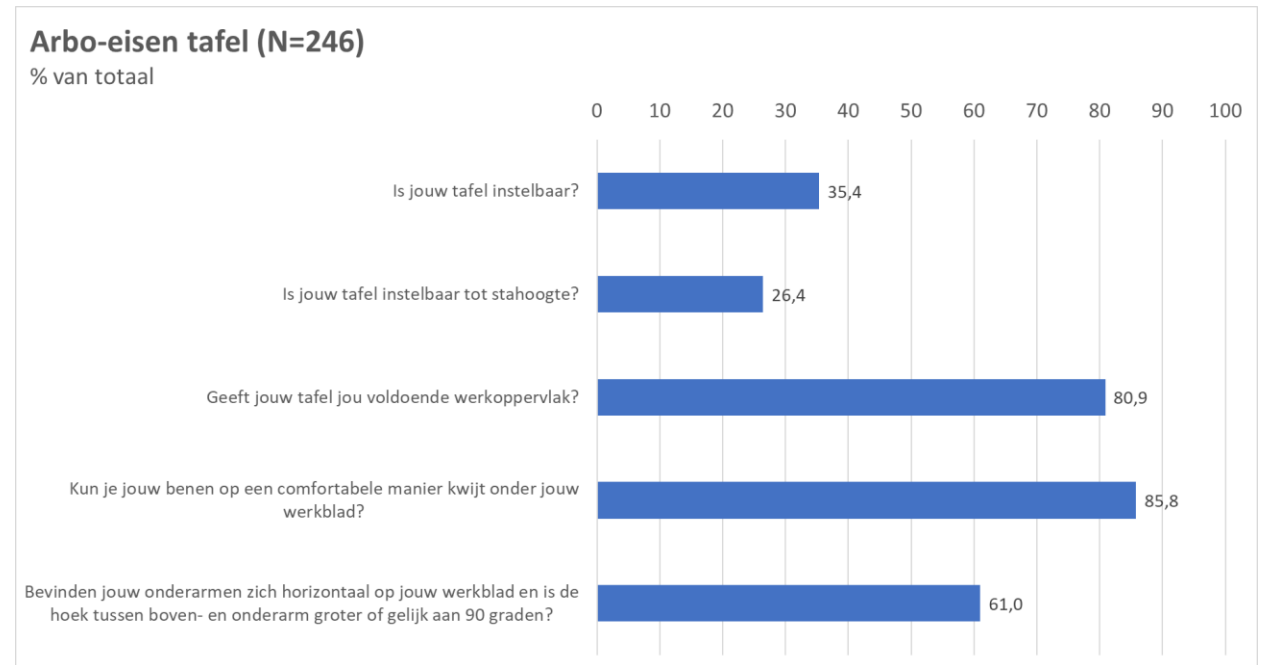
Werktafel

Resultaten van de vragen over de werktafel thuis zijn weergegeven in Figuur 12. Iets minder dan 1/3 van de respondenten (35,4%) geeft aan te beschikken over een instelbare werktafel. Verder geven ze aan dat zij over het algemeen voldoende werkoppervlak (81%) en voldoende beenruimte hebben (86%). Tenslotte geeft ongeveer 26,4% van de respondenten aan te beschikken over een zit-sta werktafel.

Respondenten geven bij de open vraag de volgende toelichting:

- Respondenten geven aan dat zij beschikken over een (standaard) tafel die veelal de juiste hoogte heeft, maar niet instelbaar is (wat niet als een probleem wordt ervaren zolang de tafel maar de juiste werkhoogte heeft). Sommige respondenten geven aan dat zij werken aan de keukentafel of eetkamertafel. Meestal is een werktafel was voorhanden of is (op eigen kosten) aangeschaft.
- Een klein aantal respondenten geeft aan dat hij/zij beschikt over een zit-sta bureau. Een enkeling geeft aan een zit-sta tafel thuis wenselijk is.

Figuur 12



IMG Monitor Hybride Werken

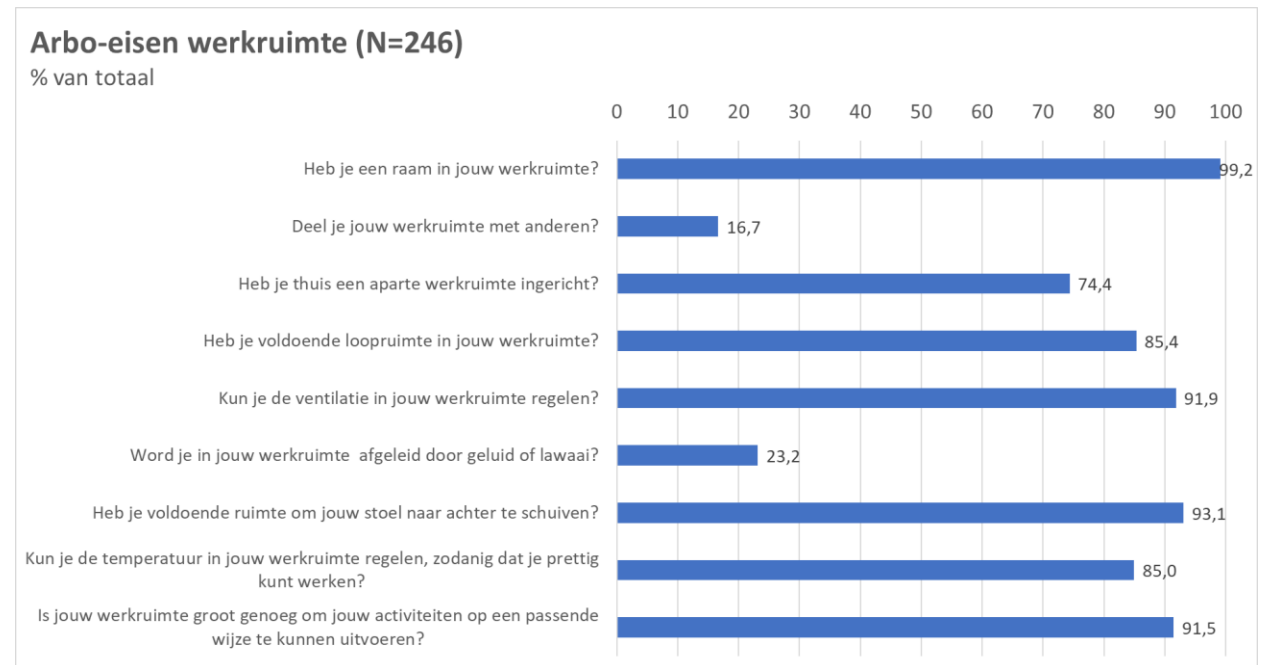
Werkruimte

De resultaten van de vragen over de werkruimte thuis zijn weergegeven in Figuur 13. Figuur 6 laat zien dat bijna driekwart (74,4%) van het aantal respondenten aangeeft te beschikken over een speciale werkruimte thuis om werkzaamheden te verrichten. In slechts 16,7% van de gevallen deelt men een werkruimte met anderen. De werkruimte waarover men beschikt is (in vrijwel alle) gevallen groot genoeg om te werken (91,5%). Er is voldoende loopruimte (85,4%) en er is voldoende ruimte om de stoel naar achteren te schuiven (93,1%). Werkruimtes zijn in alle gevallen voorzien van een raam (99,2%). De temperatuur in deze werkruimte is in het overgrote deel (85%) van de gevallen regelbaar evenals de ventilatie (91,9%). Tenslotte geeft 23,2% van de respondenten aan dat men in de eigen werkruimte wordt afgeleid door geluid of lawaai.

Respondenten geven bij de open vraag de volgende toelichting:

- Respondenten geven aan dat zij niet altijd een speciale werkruimte hebben maar een werkplek hebben ingericht in de slaapkamer, logeerkamer, woonkamer, hobbyruimte of opslagruimte;
- Respondenten van wie de partner ook thuis werkt geven aan dat zij naast een werkruimte vaak ook een werkplek in de slaap-, of woonkamer hebben ingericht.

Figuur 13



IMG Monitor Hybride Werken

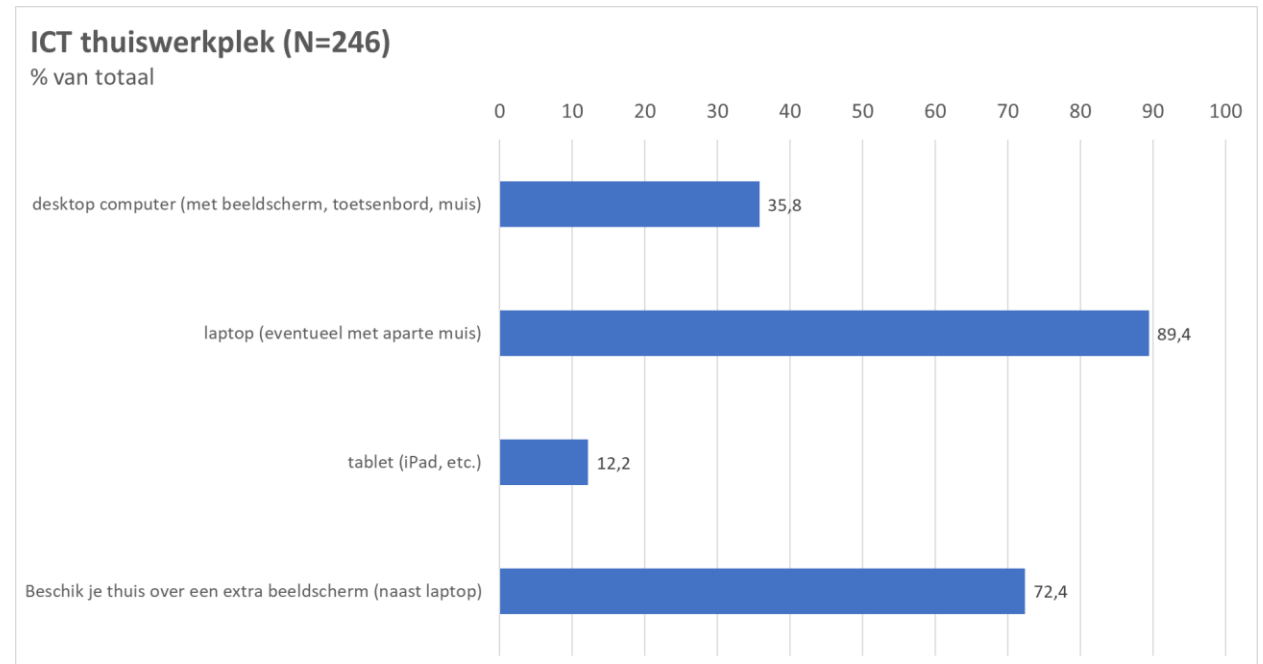
ICT thuiswerkplek

In de monitor Thuiswerkplek zijn een aantal vragen opgenomen over werkplek apparatuur. De resultaten in Figuur 14 laten zien dat respondenten veelal gebruik maken van een laptop computer (eventueel met muis) (89%). Iets meer dan een derde maakt (ook) gebruik van een desktop (35,8%) en/of van een tablet (12%). Verder geeft bijna drie kwart van de respondenten (72,4%) aan over een extra beeldscherm (naast laptop) te beschikken.

Respondenten geven bij de open vraag de volgende toelichting:

- Verschillende respondenten geven aan dat twee schermen comfortabeler werken,
- Sommige respondenten gebruiken naast de laptop van het werk een privé laptop, tablet of desktop (met een groter scherm dan de laptop van het werk).
- Sommige respondenten geven aan dat het beeldscherm van de laptop te klein is voor video vergaderen.

Figuur 14

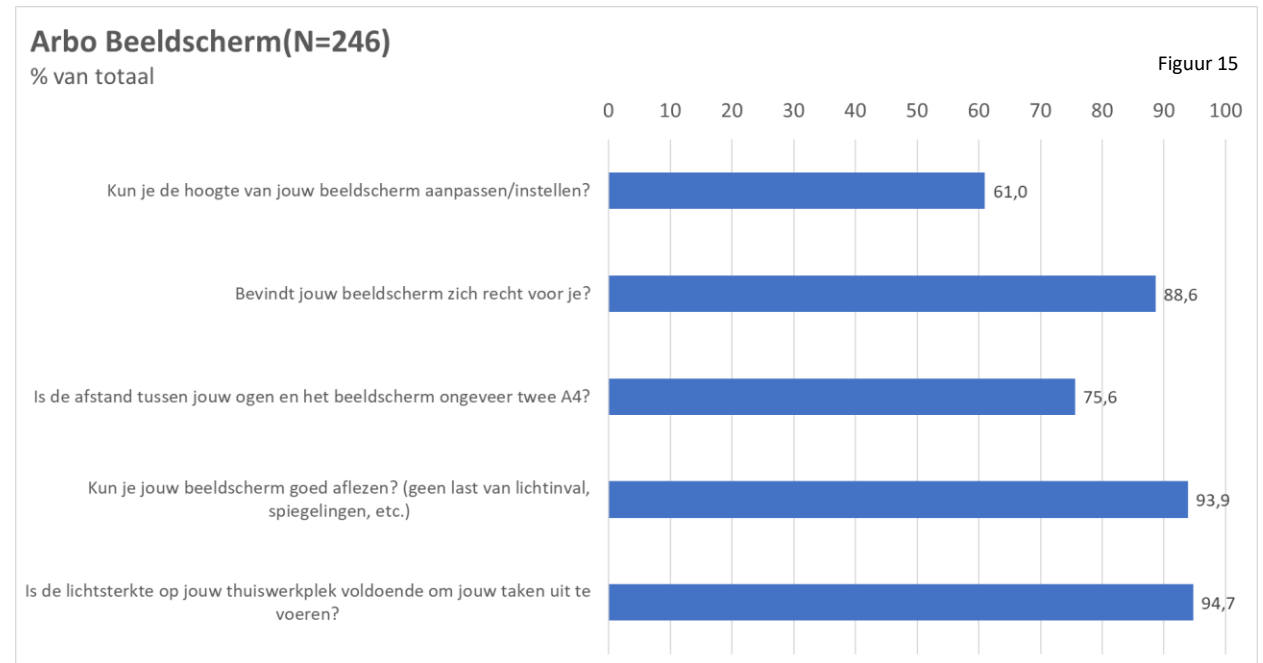


IMG Monitor Hybride Werken

Beeldscherm / licht

De resultaten van de vragen over de instelbaarheid en plaatsing van het beeldscherm zijn opgenomen in Figuur 15. Ongeveer 3/5 van de respondenten (61%) geeft aan dat de hoogte van het beeldscherm instelbaar is. Verder geven respondenten aan dat zij het beeldscherm recht voor zich hebben staan (88,6%), in 75,6% van de gevallen op een afstand van ongeveer 60 cm.

Resultaten in Figuur 15 laten zien dat vrijwel alle respondenten (93,9%) van mening zijn dat het beeldscherm goed leesbaar is en dat men geen last heeft van lichtinval of spiegelingen. Tenslotte geven vrijwel alle respondenten (94,7%) aan dat de lichtsterkte op de werkplek voldoende is om taken te kunnen uitvoeren.



IMG Monitor Hybride Werken

Informatie beveiliging

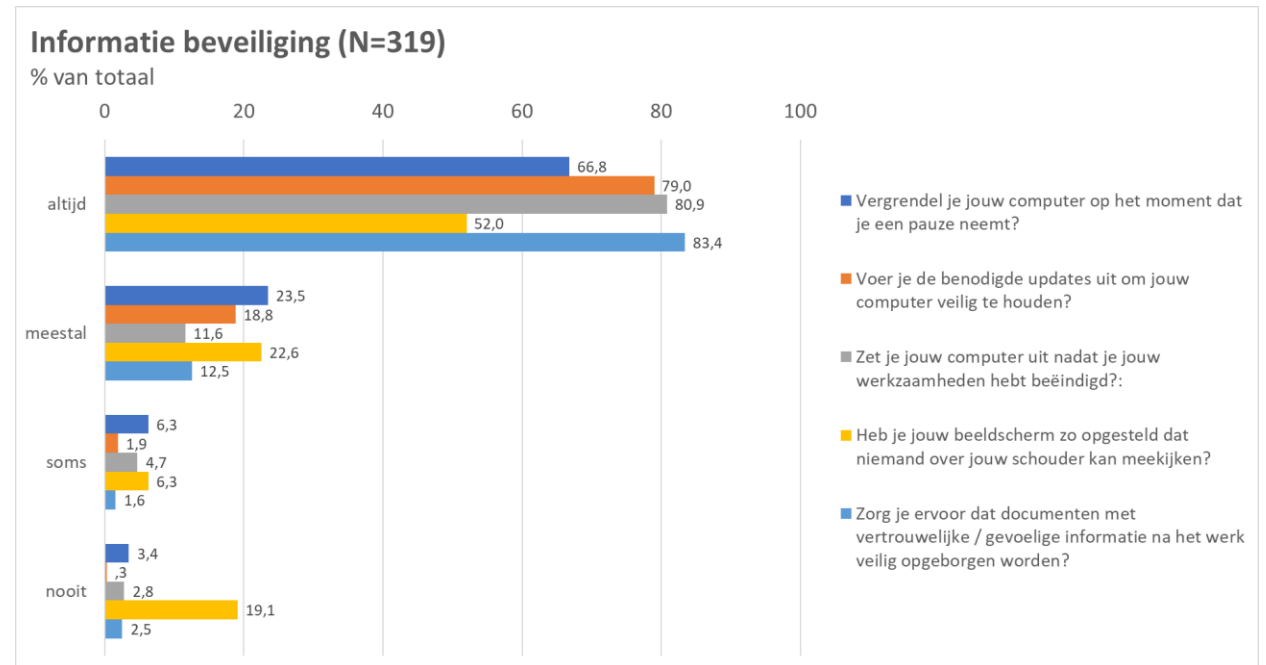
Figuur 16 geeft de resultaten van de vragen over informatiebeveiliging weer. Over het algemeen geven vrijwel alle respondenten aan dat zij de benodigde updates meestal / altijd uitvoeren (97,8%) om hun computer veilig te houden, terwijl 92,6% de computer uitzet nadat de werkzaamheden zijn beëindigd; 95,9% van de respondenten geeft aan documenten met gevoelige informatie meestal / altijd veilig op te bergen na het werk.

Iets meer dan 2/3 (66,8%) van de respondenten geeft aan dat zij de computer altijd vergrendelen tijdens een pauze. En iets meer dan de helft (52%) van de respondenten heeft het beeldscherm altijd zo opgesteld dat niemand over de schouder kan meekijken.

Respondenten geven de volgende toelichting:

- Respondenten geven aan alleen te wonen waardoor de kans op meekijken nihil is. Om dezelfde reden worden computer niet vergrendeld tijdens pauzes of uitgezet na beëindigen van de werkzaamheden.
- Anderen geven aan dat zij niet werken met vertrouwelijke documenten of dat hun computer op een plek staat die niet toegankelijk is voor anderen.
- Respondenten geven aan dat updates over het algemeen automatisch worden uitgevoerd en dat daarvoor van hen geen actie vereist is.

Figuur 16



IMG Monitor Hybride Werken

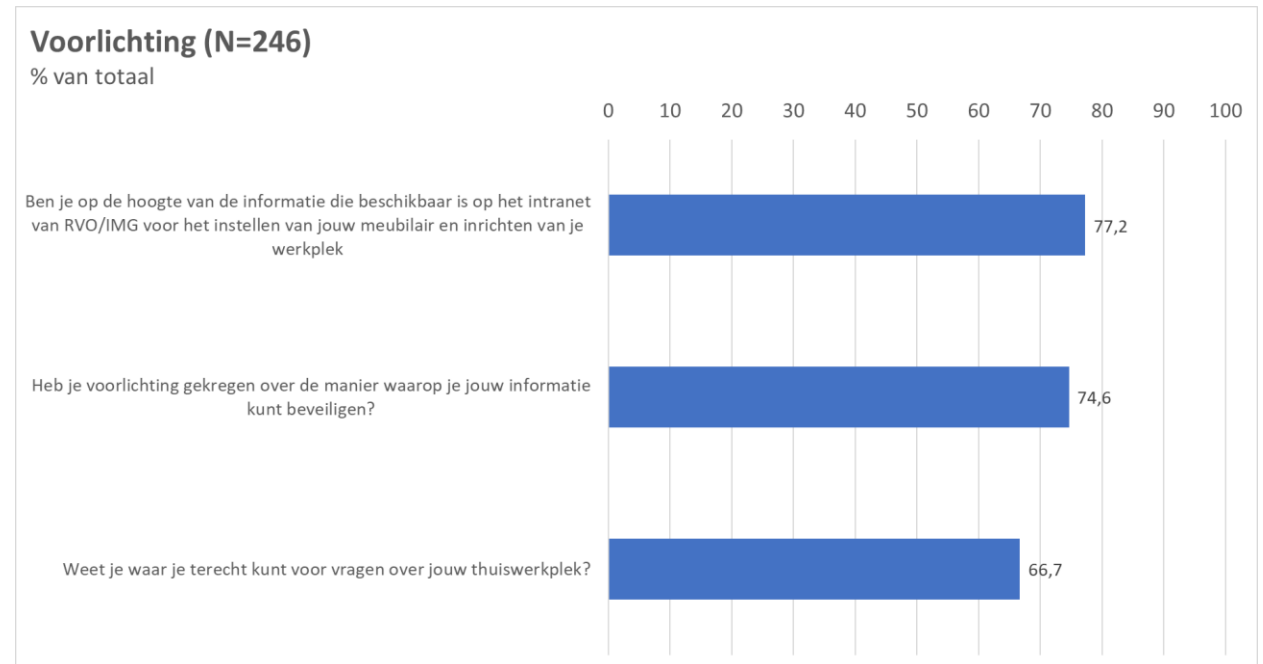
Voorlichting thuiswerkplek

In de monitor zijn 4 vragen over voorlichting / dienstverlening van IMG opgenomen die betrekking hebben op de thuiswerkplek.

In Figuur 17 zijn de resultaten weergegeven. Ongeveer 2/3 (66,7%) van de respondenten geeft aan te weten waar je terecht kunt als je vragen hebt over je werkplek thuis. Verder geeft ongeveer driekwart (74,6%) van de respondenten aan dat zij voorlichting gekregen hebben over de wijze waarop informatie beveiligd kan worden.

Tenslotte geeft 77,2% van de respondenten aan dat zij op de hoogte zijn van informatie op het intranet van RVO/IMG over het instellen van je werkplek.

Figuur 17



IMG Monitor Hybride Werken

Resultaten Kantoorwerkplek

- Geschiktheid faciliteiten
- Akoestische en Visuele privacy
- Werkstijl
- O-NetPromotor Score



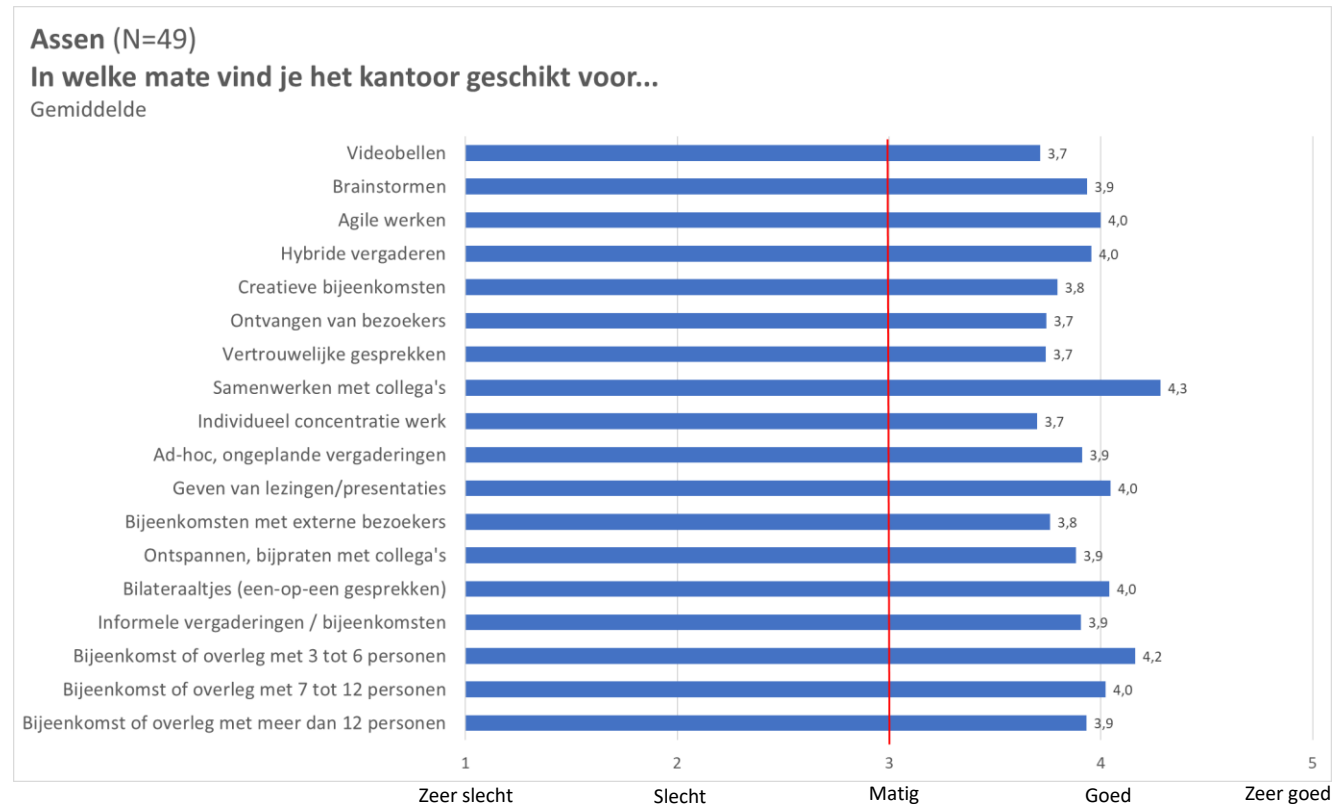
IMG Monitor Hybride Werken

Geschiktheid faciliteiten

Respondenten is gevraagd te beoordelen hoe geschikt zij de werkomgeving op kantoor vinden voor verschillende activiteiten. De resultaten worden per kantoor weergegeven.

Medewerkers van het IMG (Figuur 18) zijn over het algemeen positief over kantoor Assen. De gemiddelde scores op vragen over de mate waarin het kantoor geschikt is voor verschillende activiteiten liggen allemaal tussen de 3,7 en 4,3 – dus tussen redelijk goed en goed. Het kantoor is met name geschikt voor 'samenwerken met collega's' (4,3) en 'overleg met 3 tot 6 personen' (4,2) maar alle andere activiteiten zoals 'geven van lezingen en presentaties', 'een-op-een gesprekken' en overleg met 7-12 personen scoren ook 'goed' (allemaal 4,0). Ook 'hybride vergaderen' heeft de score 4,0 ('goed') terwijl in de toelichting toch redelijk wat kritiek geuit wordt op de hybride faciliteiten (desktops hebben geen camera, geen hulpmiddelen gezamenlijk aan een document te werken, niet duidelijk hoe de software werkt, Citrix werkt niet altijd, overleg met meer dan twee mensen gaat moeizaam, et cetera). Hetzelfde geldt voor video bellen dat met 3,7 als redelijk goed beoordeeld wordt terwijl er ook kanttekeningen geplaatst worden: een tekort aan videobel ruimtes, te weinig videobel faciliteiten thuis.

Figuur 18



IMG Monitor Hybride Werken

Geschiktheid faciliteiten

De resultaten van de mate waarin kantoor Groningen geschikt geacht wordt zijn opgenomen in Figuur 19.

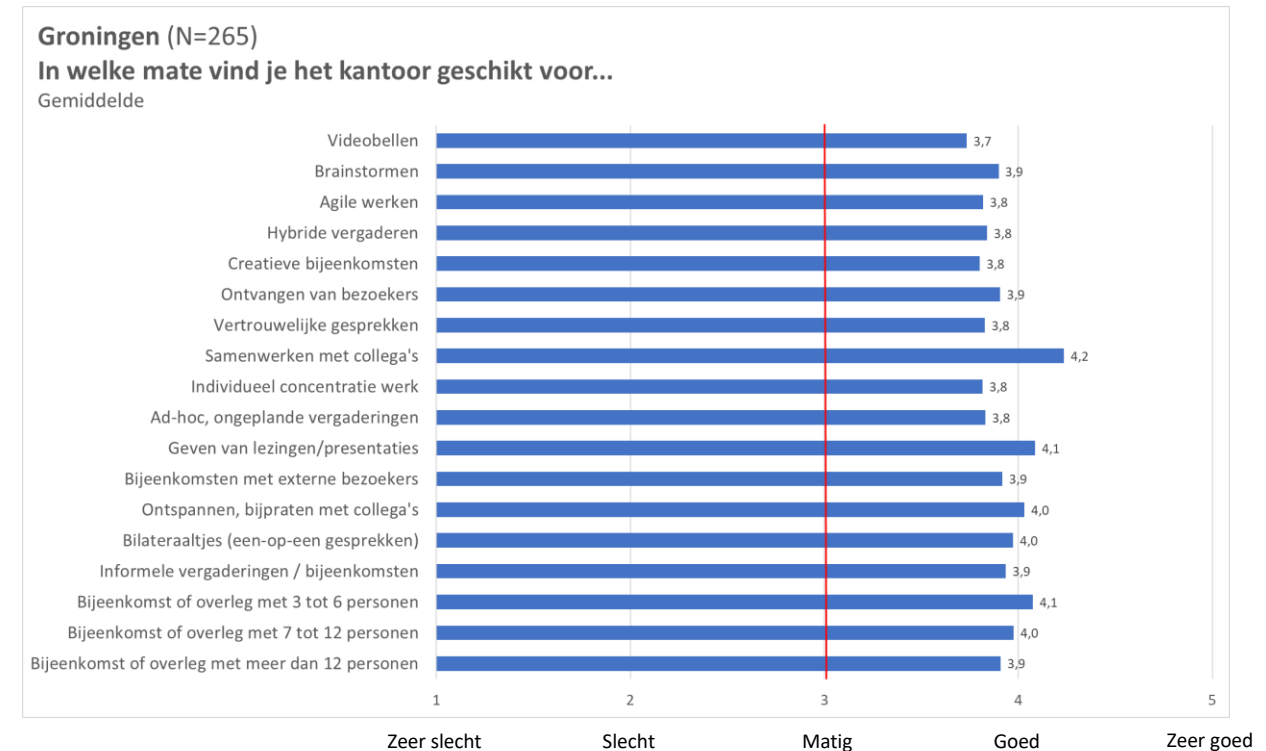
Medewerkers zijn over het algemeen positief over kantoor. De gemiddelde scores op vragen over de mate waarin het kantoor geschikt is voor verschillende activiteiten liggen ook hier allemaal tussen de 3,7 en 4,2— dus tussen redelijk goed en goed.

Het kantoor is met name geschikt voor 'samenwerken met collega's' (4,2) en 'overleg met 3 tot 6 personen' (4,1) maar alle andere activiteiten zoals 'geven van lezingen en presentaties' (4,1), 'een-op-een gesprekken' en overleg met 7-12 personen scoren ook 'goed' (allemaal 4,0).

Individuele activiteiten zoals 'videobellen' (3,8) en 'individueel concentratiewerk' (3,8) scoren minder hoog maar toch altijd nog 'redelijk goed'. Ook 'hybride vergaderen' heeft de score 3,8 ('redelijk goed').

De gemiddelden geven een goed beeld van de situatie. De standaard deviatie is over het algemeen laag. Dat wil zeggen dat de meeste respondenten dezelfde mening zijn toegedaan.

Figuur 19



IMG Monitor Hybride Werken

Geschiktheid faciliteiten

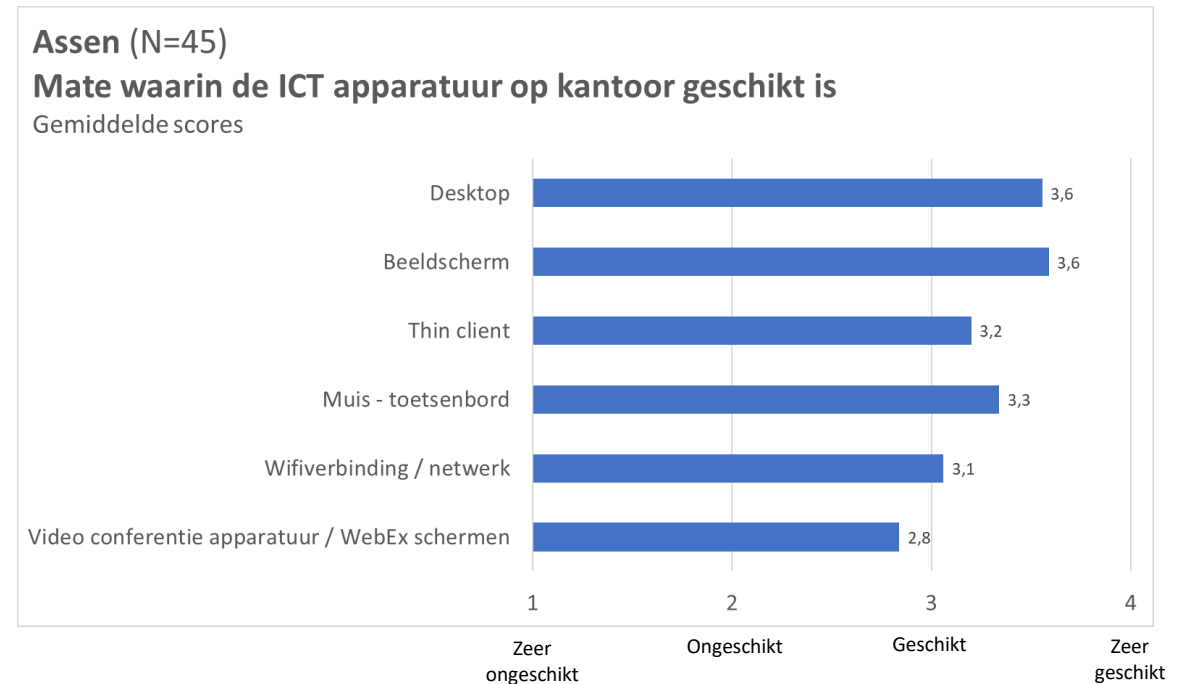
Respondenten is gevraagd te beoordelen in welke mate zij de ICT apparatuur op kantoor geschikt vinden. De resultaten van deze vragen voor kantoor Assen zijn opgenomen in Figuur 20. De antwoorden zijn weergegeven op een 4-punts schaal van 'zeer ongeschikt' tot 'zeer geschikt'.

Medewerkers zijn over het algemeen positief over de ICT hulpmiddelen die hen op kantoor Assen ter beschikking staan. Met name de laptop (3,6) en het beeldscherm (3,6) worden als 'geschikt' tot 'zeer geschikt' beoordeeld. Ook de 'thin client', de muis en het toetsenbord en de wifi verbinding worden als 'geschikt' beoordeeld.

Alleen de video conferentie apparatuur / web ex schermen scoren wat lager. Met 2,8 wordt deze apparatuur iets minder geschikt (maar zeker niet ongeschikt) geacht.

In de toelichting laten medewerkers weten dat er te weinig vergaderruimtes zijn met VC apparatuur of dat zij de bediening van de ICT hulpmiddelen in vergaderruimtes te ingewikkeld vinden. De video conferentie faciliteiten kunnen volgens de respondenten in veel gevallen beter. Ook het faciliteren van Teams moet beter kunnen volgens de respondenten.

Figuur 20



IMG Monitor Hybride Werken

Geschiktheid faciliteiten

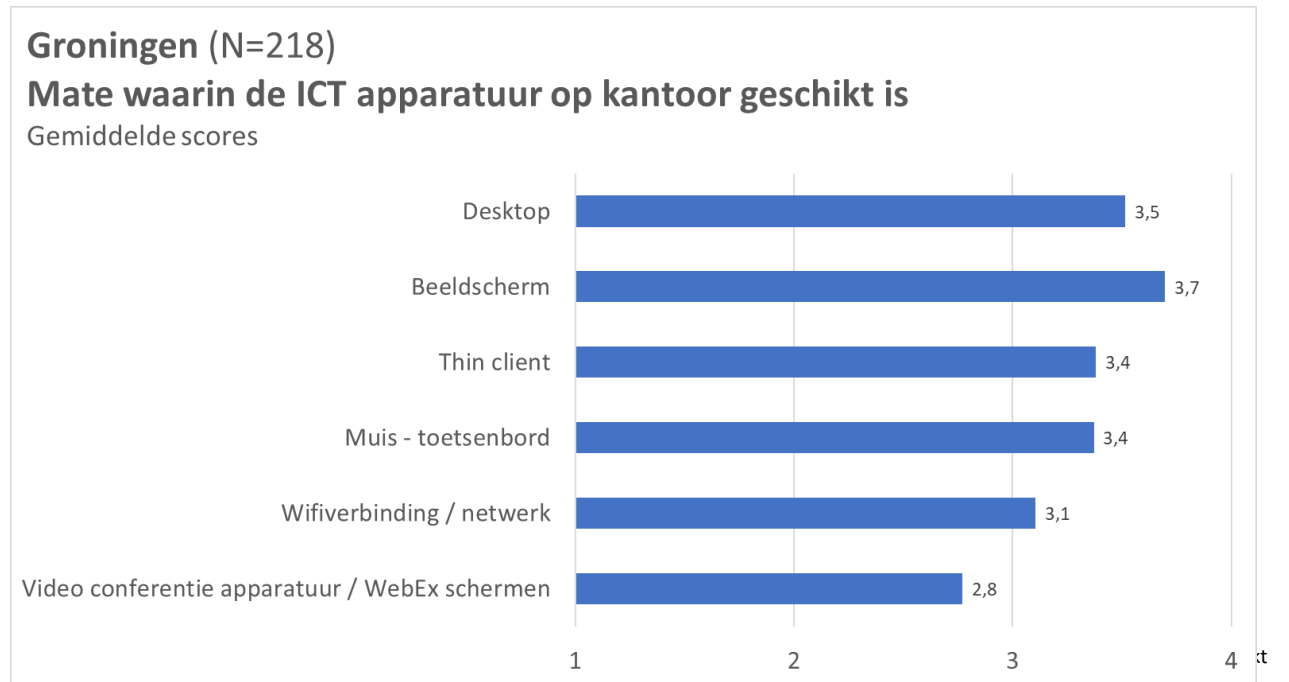
De resultaten ten aanzien van de geschiktheid van ICT faciliteiten op kantoor Groningen zijn opgenomen in Figuur 21. De antwoorden zijn weergegeven op een 4-punts schaal van 'zeer ongeschikt' tot 'zeer geschikt'.

Ook hier hetzelfde beeld als bij kantoor Assen. Medewerkers zijn over het algemeen positief over de ICT hulpmiddelen die hen op kantoor Groningen ter beschikking staan. Met name de laptop (3,5) en het beeldscherm (3,7) worden als 'geschikt' tot 'zeer geschikt' beoordeeld. Ook de 'thin client', de muis en het toetsenbord en de wifi verbinding worden als 'geschikt' beoordeeld.

Ook hier is het de video conferentie apparatuur / web ex schermen die wat lager scoren. Met 2,8 wordt deze apparatuur iets minder geschikt geacht (maar zeker niet ongeschikt).

In de toelichting laten ook hier de medewerkers weten dat er te weinig vergaderruimtes zijn met VC apparatuur en dat zij de ICT hulpmiddelen in vergaderruimtes te ingewikkeld vinden; ook met de handleiding komt men er vaak niet uit. Anderen vinden het onhandig dat je je eigen laptop te moeten gebruiken om verbinding te maken in MS Teams. Weer anderen vinden dat er betere afspraken gemaakt moeten worden over het gebruik van conferentie ruimtes.

Figuur 21



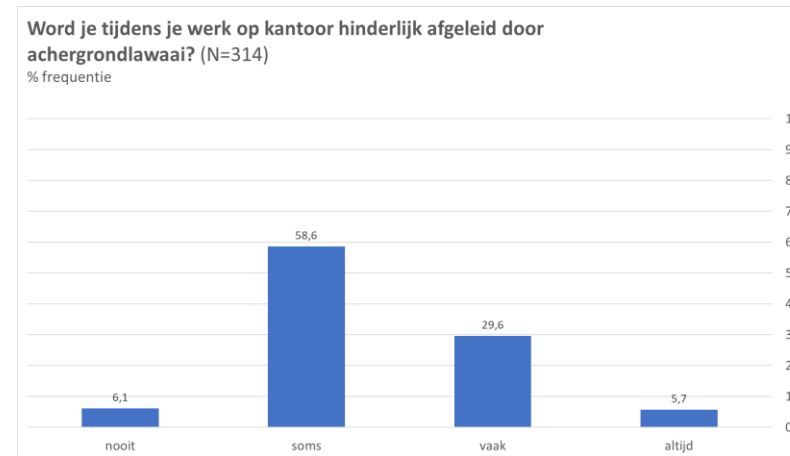
IMG Monitor Hybride Werken

Akoestische en visuele privacy

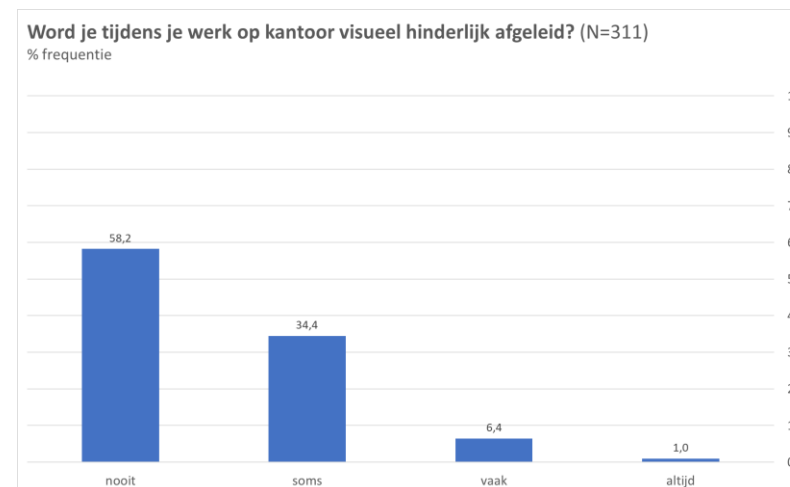
De resultaten ten aanzien van de mate waarin de kantooromgeving voldoende akoestische en visuele privacy biedt zijn opgenomen in Figuur 22 en 23.

Ongeveer 30% van de respondenten (29,6%, 93) geeft aan dat zij vaak hinderlijk afgeleid worden op kantoor door achtergrond lawaai. Ongeveer 6% van de respondenten (5,7%, 18) hebben altijd last van hinderlijk achtergrondlawaai op kantoor.

Ongeveer 3/5 van de respondenten (58,2%, 183) geeft aan dat zij vrijwel nooit visueel hinderlijk worden afgeleid. Ongeveer 6,4% (20) van de respondenten wordt vaak visueel hinderlijk afgeleid.



Figuur 22



Figuur 23

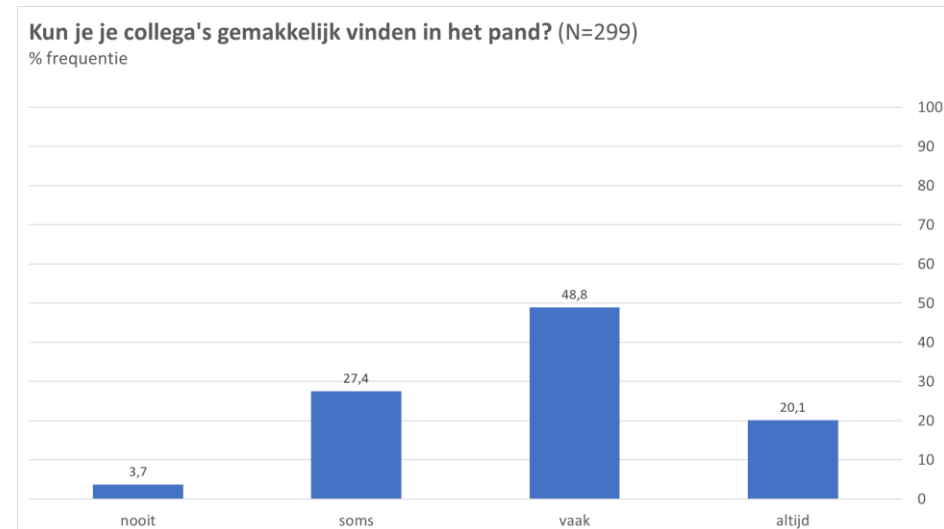
IMG Monitor Hybride Werken

Werkstijl

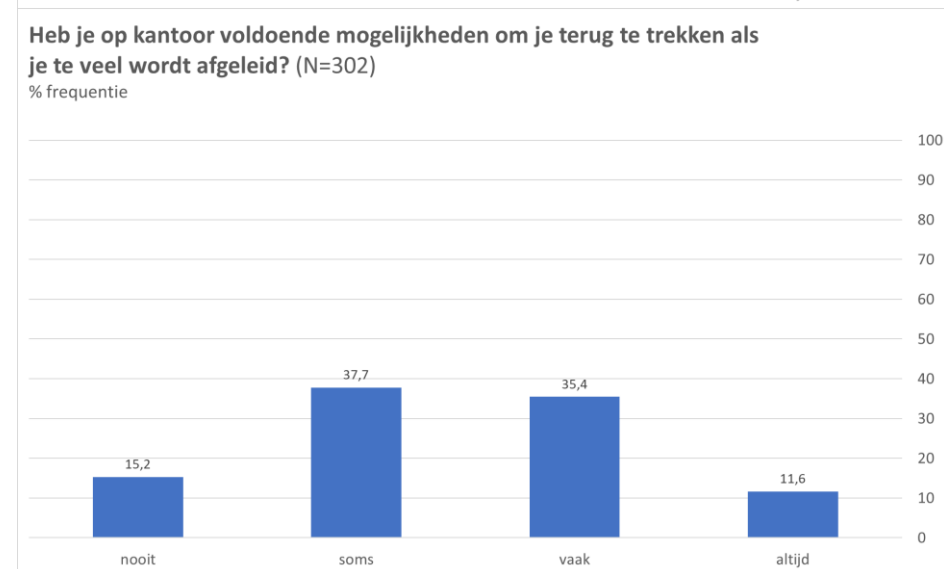
Respondenten is een aantal vragen gesteld over de indeling van het kantoor. De resultaten hiervan zijn weergegeven in Figuren 24 en 25.

De resultaten in Figuur 24 laten zien dat ongeveer 2/3 van de respondenten (68,9%, 206) collega's over het algemeen 'vaak' of 'altijd' kunnen vinden.

Ten aanzien van de mogelijkheden om je terug te trekken als je teveel wordt afgeleid laat ongeveer de helft (47%, 142) van de respondenten weten dat deze mogelijkheid 'vaak' of 'altijd' aanwezig is. Volgens 37,2% (112) van de respondenten is deze mogelijkheid 'soms' aanwezig.



Figuur 24



Figuur 25

IMG Monitor Hybride Werken

O-NPS NetPromotorScore

Net Promotor Score (NPS) is wereldwijd de meest gebruikte methode om te achterhalen hoe tevreden klanten zijn over een verleende service en in hoeverre zij bereid zijn om wederom van een bepaalde service gebruik te maken. In deze kantoormonitor staat de vraag centraal hoe waarschijnlijk het is dat klanten of gebruikers van een bepaald kantoor het zouden aanbevelen aan collega's. De score kan variëren tussen de -100 en de +100. Een NPS die boven de nul uitkomt wordt als goed gezien, een score boven de 50 als excellent.

Voor het bepalen van de Office NPS van de IMG kantoren in dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van de berekeningsmethode die aansluit bij onze Europese cultuur. De score 8 (op een schaal van 0-10) is naar Europese maatstaven 'goed'. In de Amerikaanse berekening worden alleen 9 en 10 als 'goed' gekwalificeerd.

De scores worden verdeeld in drie groepen:

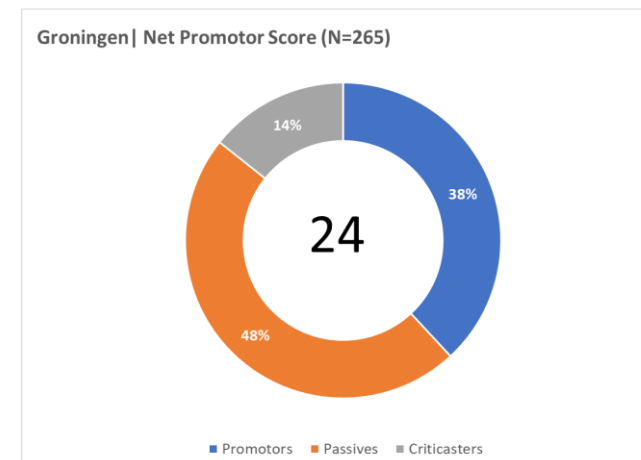
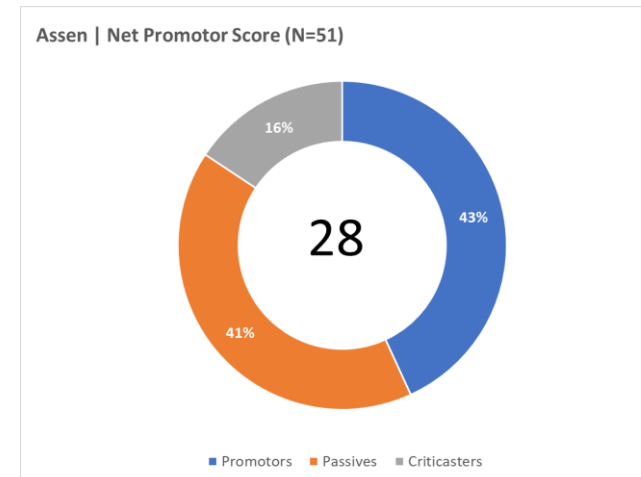
- Promotors: respondenten die een score 8 tot 10 hebben gegeven.
- Passieven: respondenten die een score 6 of 7 hebben gegeven
- Criticasters: respondenten die een score 0 t/m 5 hebben gegeven.

De formule voor het berekenen van de Office NetPromotorScore:

$$\text{promotors} - \text{criticasters} = \text{o-NPS}$$

Resultaten (Figuur 26) laten zien dat het kantoor Assen en Groningen elkaar niet ver ontlopen. De scores voor beide kantoren kunnen gekwalificeerd worden als 'goed', dit komt ook overeen met de resultaten die gevonden zijn met betrekking tot de geschiktheid van beide kantoren voor verschillende activiteiten.

Figuur 26



Resultaten Hybride Werken

- Afspraken
- Voor- en nadelen
- Wat is er veranderd? Psychosociale factoren
- Relatie leidinggevenden / collega's
- Psychische of fysieke klachten
- Tevredenheid hybride werken



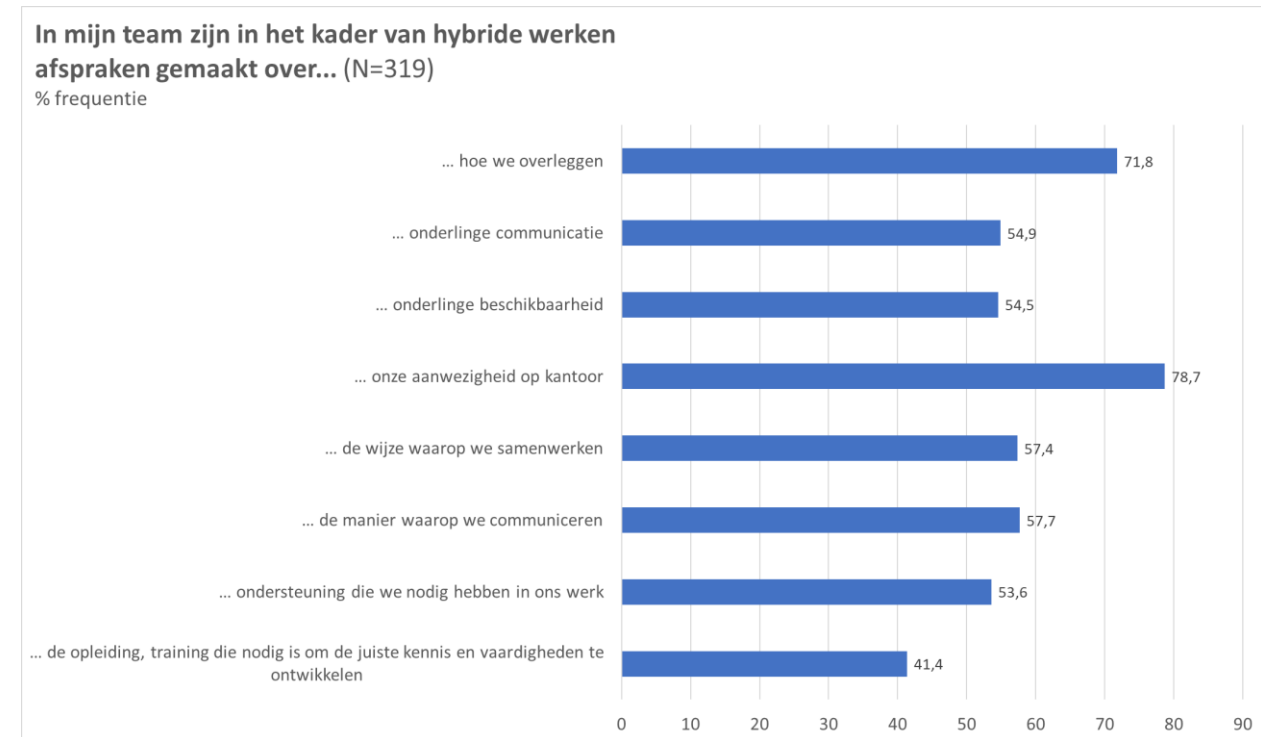
Hybride werken afspraken

Respondenten is gevraagd welke afspraken er in het team gemaakt zijn over hybride werken. De resultaten van deze vragen zijn opgenomen in Figuur 27.

Ongeveer 79% (252) van de respondenten geeft aan dat er in hun team afspraken gemaakt zijn over de aanwezigheid op kantoor. Ongeveer 72% (230) van de respondenten geeft aan dat er ook afspraken gemaakt zijn over de wijze waarop overlegd wordt. Andere afspraken worden in mindere mate gemaakt. Ongeveer 57% (181) van de respondenten geeft aan dat in hun team ook afspraken zijn gemaakt over de wijze van samenwerken en communiceren. Over de onderlinge beschikbaarheid en ondersteuning die nodig is in het werk is hebben 54% van de respondenten afspraken gemaakt.

De minste afspraken zijn gemaakt over opleiding en training. In 41,4% van de gevallen zijn hierover afspraken gemaakt.

Figuur 27



IMG Monitor Hybride Werken

Voor- en nadelen

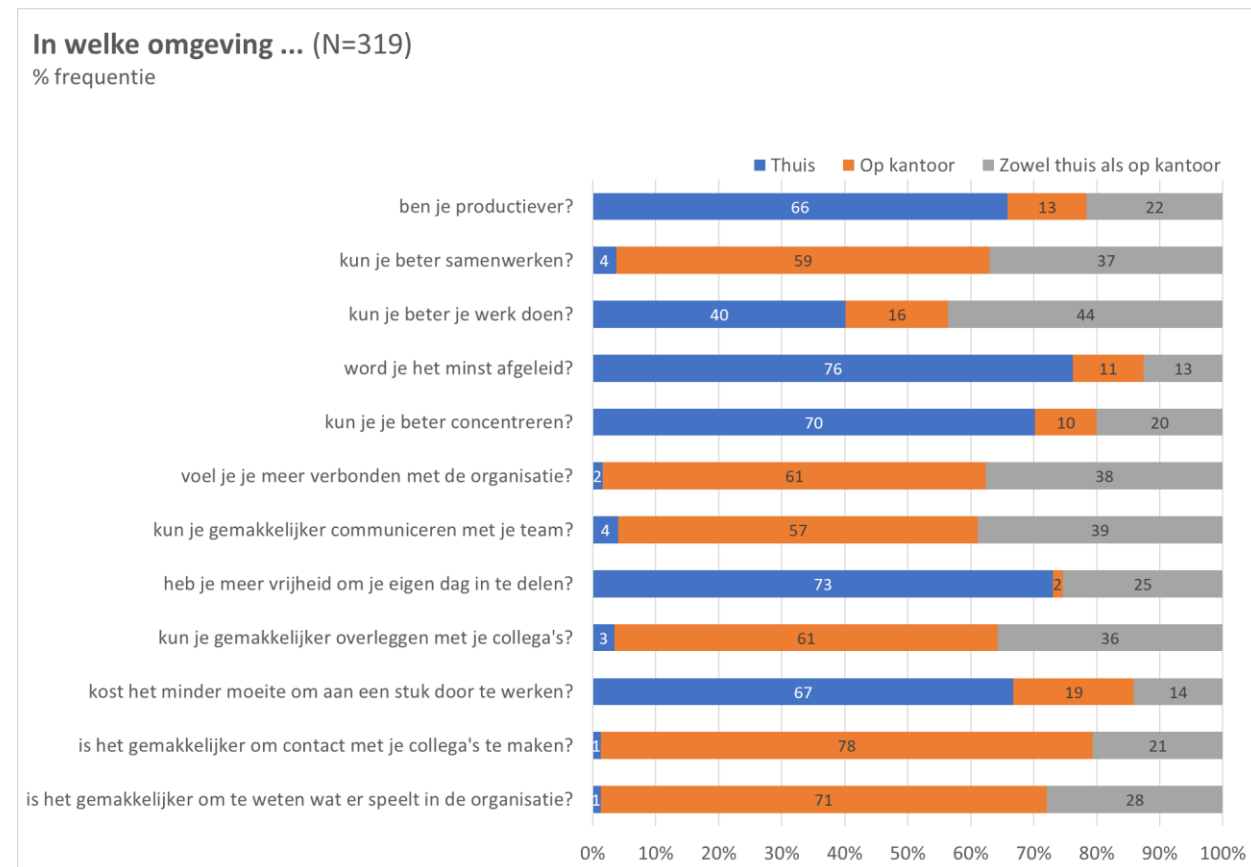
Respondenten kregen een aantal vragen voorgelegd over de relatie tussen activiteiten en werkomgeving. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 28.

Ongeveer twee derde van de respondenten geeft aan dat zij productiever zijn (66%) en zich beter kunnen concentreren (70%) op de thuiswerkplek. Verder geven de respondenten aan dat zij op de thuiswerkplek minder worden afgeleid (76%) en kost het op de thuiswerkplek minder moeite om aan een stuk door te werken (67%). Verder geeft men aan dat een van de grote voordelen van thuiswerk is dat je de vrijheid hebt om je eigen dag in te delen. Ongeveer driekwart van de respondenten (73%) is deze mening toegedaan.

Op kantoor daarentegen is het gemakkelijker om je verbonden te voelen met de organisatie (61%), contact te maken met collega's (78%), samen te werken (58%), communiceren met het team (57%), overleggen met collega's (61%) en te weten wat er speelt in de organisatie (71%).

De vraag 'in welke omgeving kun je beter je werk doen?' wordt door 40% van de respondenten beantwoord met 'de thuiswerkplek'. Slechts 16% van de respondenten noemt de kantoorwerkplek. Ongeveer 44% geeft aan dat zowel de thuiswerkplek als de kantoorwerkplek prima geschikt zijn voor werkzaamheden.

Figuur 28



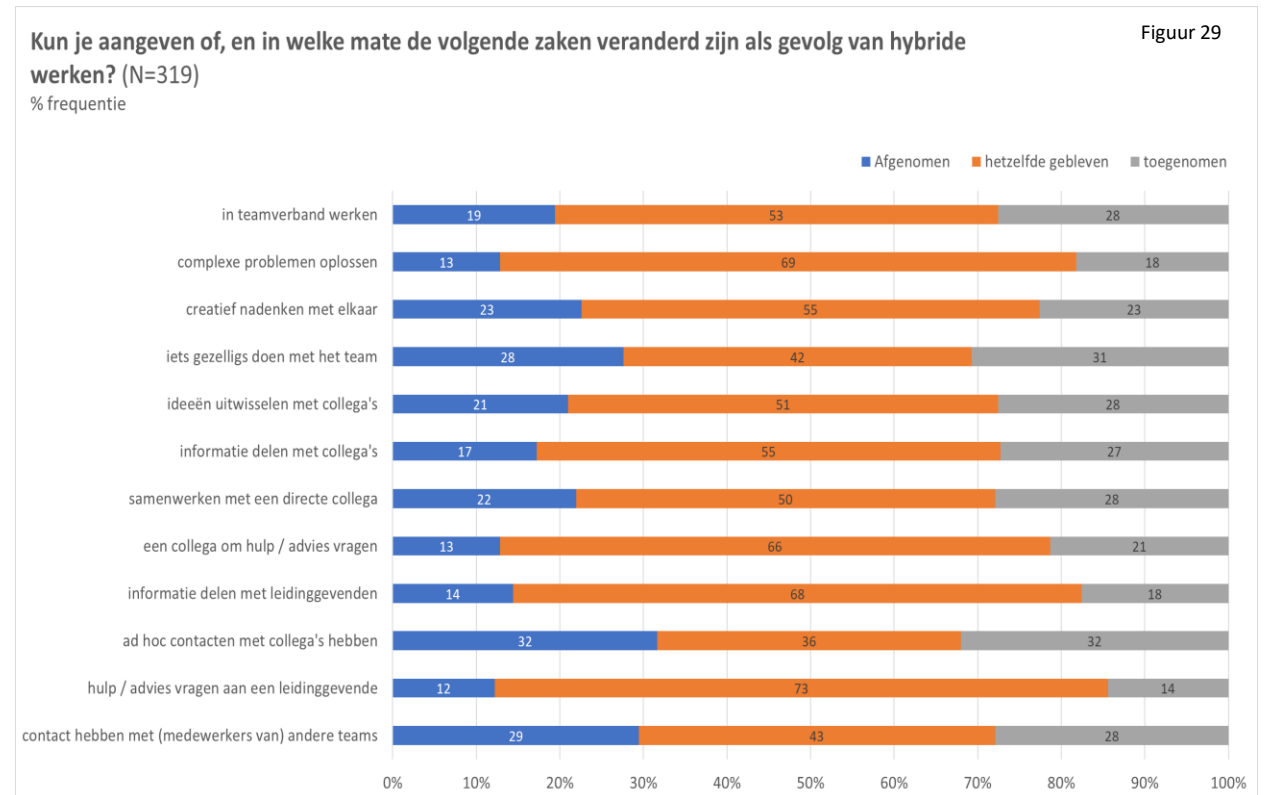
IMG Monitor Hybride Werken

Wat is er veranderd? Werkwijze en organisatie

Respondenten kregen een aantal vragen voorgelegd over wat er veranderd is in werkwijze en organisatie sinds hybride werken zijn intrede deed bij IMG (Figuur 29).

De resultaten zijn niet eenduidig. Ongeveer 28% van alle respondenten geeft aan dat sinds de invoering van hybride werken meer in teamverband gewerkt wordt terwijl 19% van mening is dat dit juist is afgenomen. Volgens 31% van de respondenten is 'iets gezellig doen met het team' als gevolg van hybride werken toegenomen evenals het hebben van ad hoc contact met collega's (32%). Daar staat tegenover dat 28% juist van mening is dat 'iets gezelligs doen met het team' juist afgenomen is. Ongeveer 28% is van mening dat het contact hebben met (medewerkers van) andere team is toegenomen terwijl 29% juist vindt dat dit afgenomen is.

Het overgrote deel van de respondenten (73%) geeft aan dat er met betrekking tot het 'vragen van hulp/advies aan een leidinggevende' niets veranderd is, dat is ook het geval bij het vragen om hulp aan collega's (66%), het delen van informatie met leidinggevenden (68%) en bij het 'oplossen van complexe problemen' (69%).



Wat is er veranderd? Psychosociale factoren

Figuur 30

Respondenten is gevraagd naar wat er veranderd is als gevolg van hybride werken ten aanzien van een aantal psycho-sociale factoren waaronder bevoegenheid, werkdruk, betrokkenheid, herstelbehoefte en sociale veiligheid. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 30.

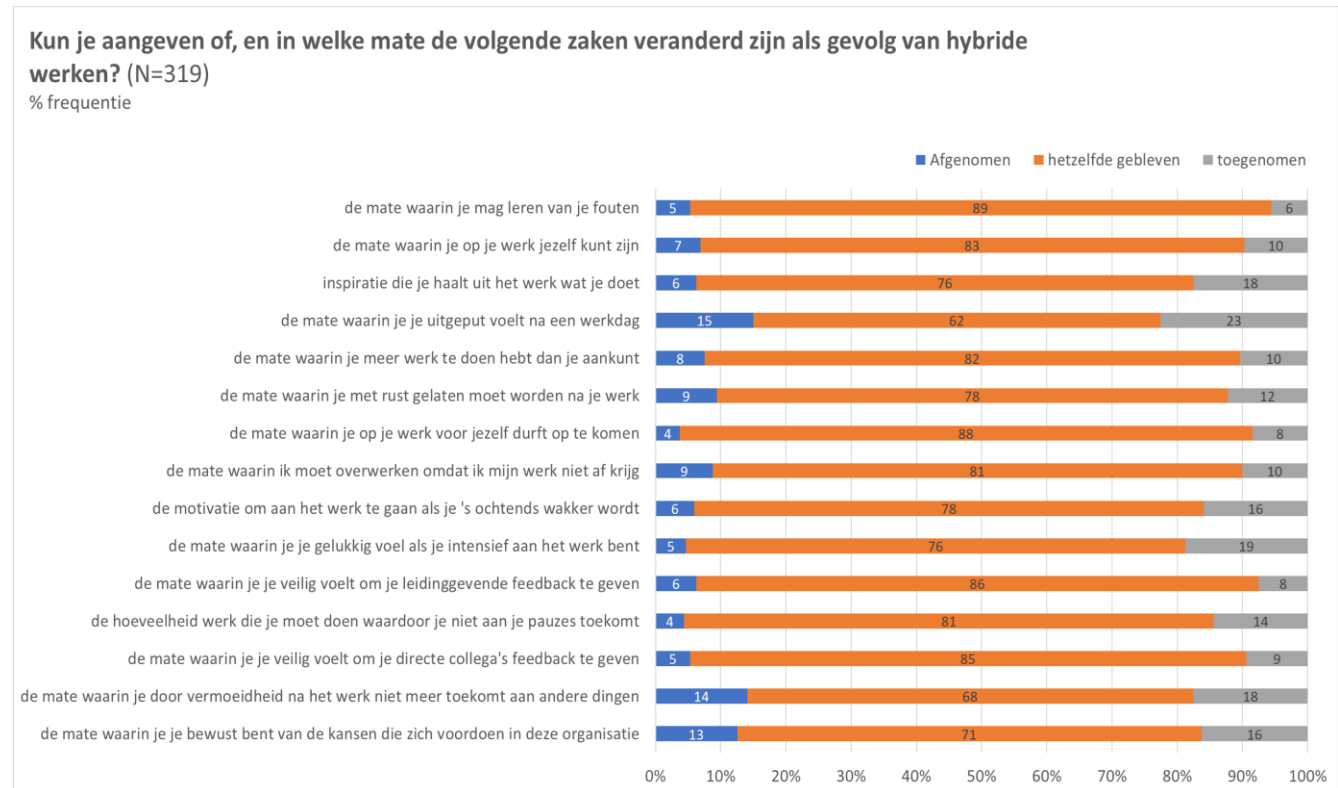
De resultaten laten zien dat het overgrote deel van de medewerkers aangeeft dat ten aanzien van de uitgevraagde psychosociale factoren er over het algemeen veel hetzelfde is gebleven.

Echter er zijn een aantal uitzonderingen op het algemene patroon

Ongeveer een vijfde (19%) van de respondenten geeft aan aan dat 'de mate waarin je je gelukkig voelt als je intensief aan het werk bent' is toegenomen evenals 'de motivatie om aan het werk te gaan als je 's ochtends wakker wordt' (16%). Ook 'de inspiratie die je haalt uit het werk' is toegenomen bij 16% van de respondenten.

Ten aanzien van de vragen over 'werkdruk' is geen eenduidig resultaat gevonden: 15% van de respondenten geeft aan dat de mate waarin 'men zich uitgeput voelt na een werkdag' is afgenomen, daar tegenover staat dat 23% van de respondenten beweert dat deze juist is toegenomen.

Ook de items 'de mate waarin je meer werk te doen hebt dan je aankunt' en de 'mate waarin je met rust gelaten moet worden na je werk' is geen duidelijke verandering geconstateerd.



Relatie leidinggevende / collega's

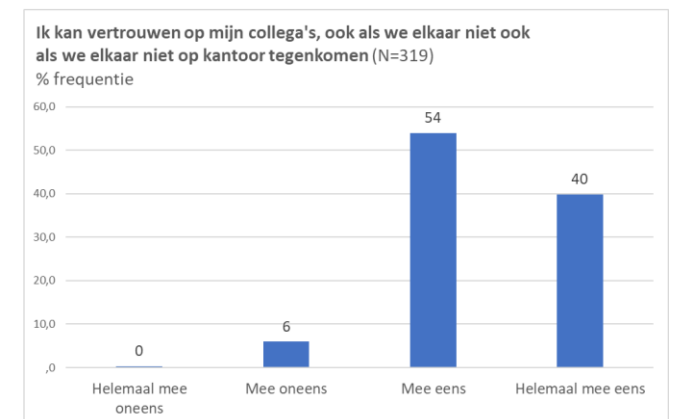
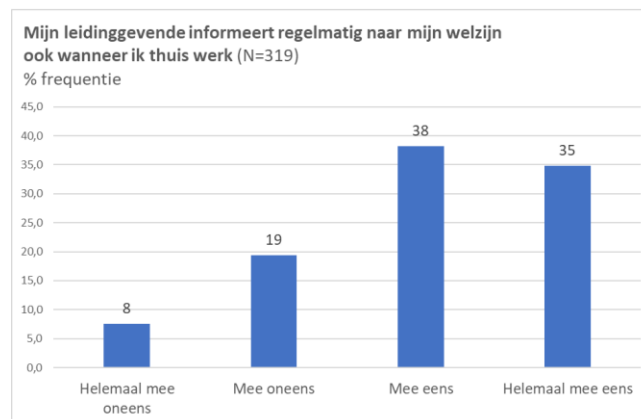
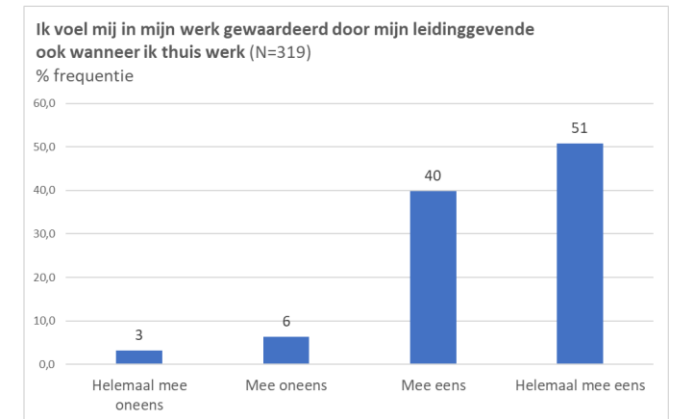
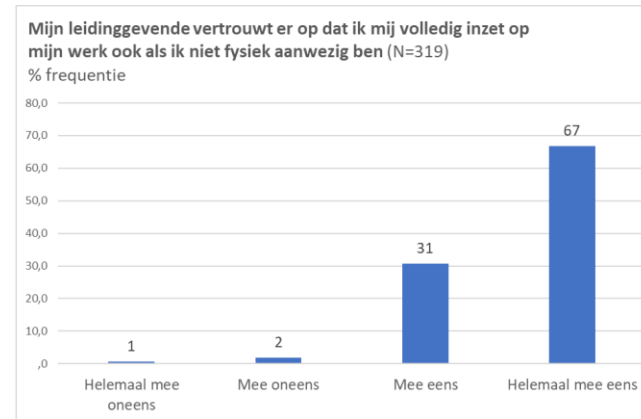
Respondenten is gevraagd naar hun relatie met hun leidinggevende en collega's. Er zijn 5 beweringen voorgelegd met de vraag aan te geven in hoeverre deze beweringen onderschreven kunnen worden. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 31 en 32 (volgende pagina).

Figuur 31 laat zien dat respondenten ervan overtuigd zijn dat hun leidinggevende erop vertrouwd dat zij zich inzetten ook als ze niet fysiek aanwezig zijn: 98% van de respondenten is deze mening toegedaan. Ook geeft men aan dat men zich 'gewaardeerd voelt door de leidinggevende ook als men thuis werkt'. Ongeveer 91% van de respondenten vindt dat.

Ongeveer ¾ van de respondenten (73%) geeft verder aan dat 'de leidinggevende regelmatig naar mijn welzijn informeert ook wanneer ik thuis werk'.

Verder geeft 94% van de respondenten aan dat men 'kan vertrouwen op collega's, ook als we elkaar niet op kantoor tegen komen'.

Figuur 31

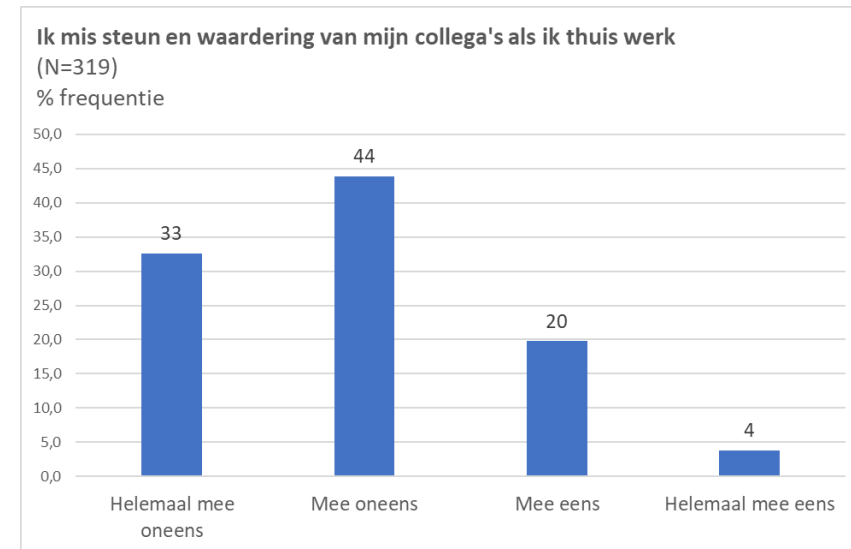


Relatie leidinggevende / collega's

Respondenten is gevraagd naar hun relatie met hun leidinggevende en collega's. Er zijn 5 beweringen voorgelegd met de vraag aan te geven in hoeverre deze beweringen onderschreven kunnen worden. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 31 en 32 (volgende pagina).

Figuur 32 laat zien dat meer dan drie kwart (77%) van de respondenten het niet eens zijn met de bewering dat zij 'steun en waardering van hun collega's missen als zij thuiswerken.

Figuur 32

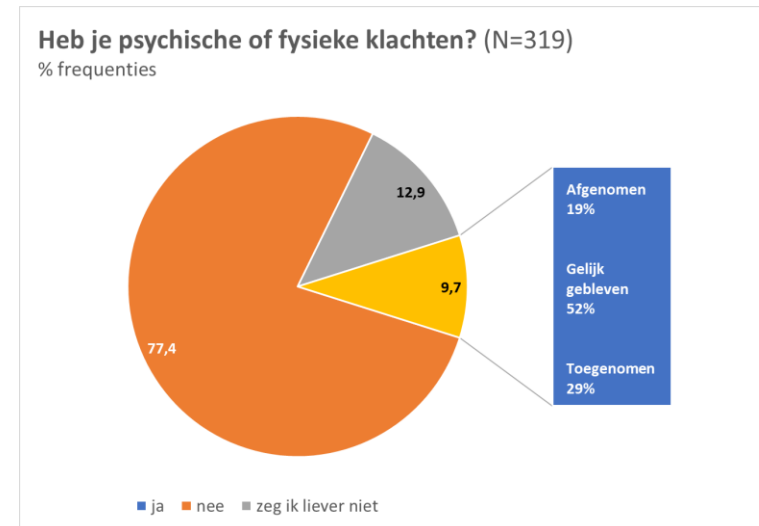


Psychische of fysieke klachten

Respondenten is gevraagd of zij fysieke en/of psychische klachten hebben en of deze zijn toe-, dan wel afgenomen door hybride werken. Beide vragen zijn weergegeven in Figuur 33.

Resultaten laten zien dat 9,7% (31) mensen aangeven dat zij psychische of fysieke klachten hebben. Daarvan geeft 19% (6) aan dat deze klachten zijn afgenomen, maar 29% (9) dat deze klachten zijn toegenomen.

Figuur 33



IMG Monitor Hybride Werken

Tevredenheid met hybride werken

Respondenten is gevraagd hoe tevreden zij zijn met hybride werken. De resultaten van deze 5 vragen zijn opgenomen in Figuur 34.

Resultaten laten duidelijk zien dat respondenten over het algemeen tevreden zijn met werken thuis. Er zijn geen betekenisvolle verschillen gevonden tussen verschillende leeftijdsgroepen.

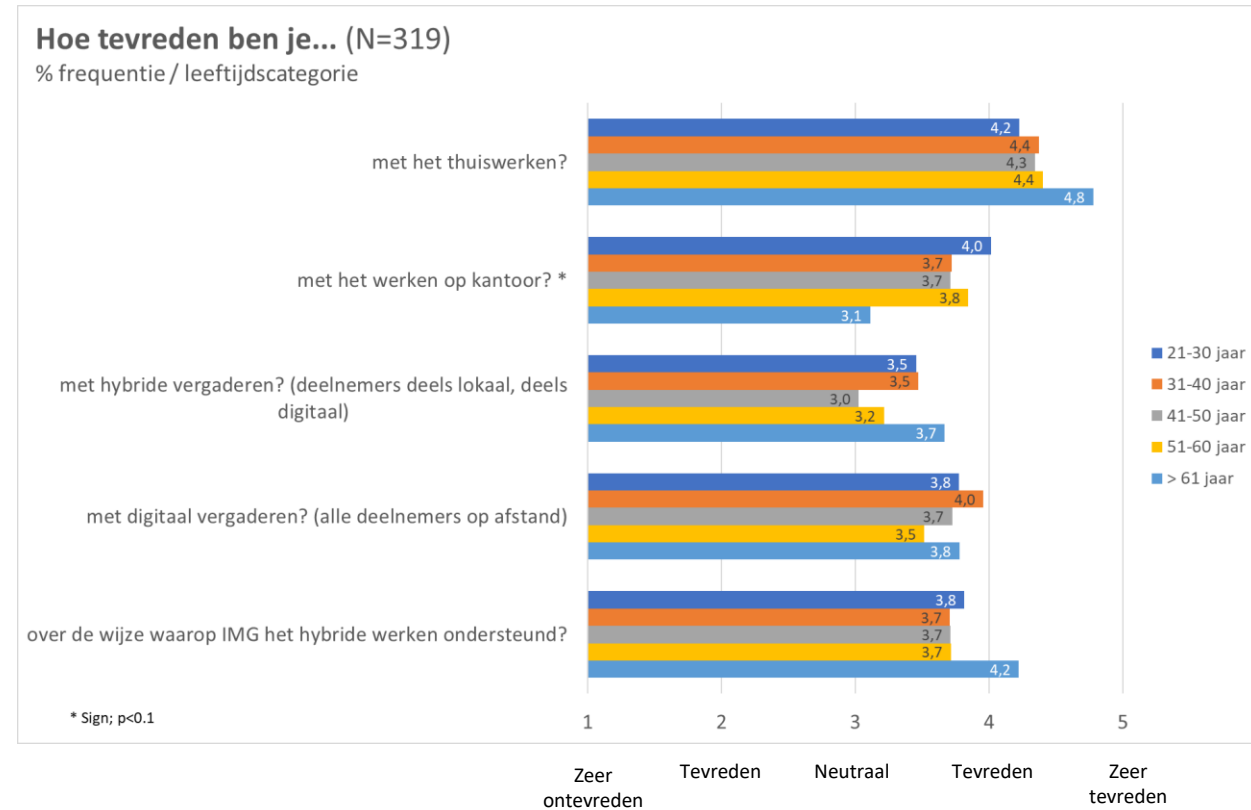
Minder tevreden (maar niet ontevreden) is men met het werken op kantoor. Daarbij valt op dat met name oudere medewerkers (boven 61 jaar) het mist tevreden is. Verschillen tussen leeftijdsgroepen zijn significant bevonden.

Resultaten laten verder zien dat men redelijk tevreden is met hybride vergaderen (deels lokaal, deels digitaal). De geconstateerde verschillen in leeftijdscategorieën zijn niet significant.

Ook is men redelijk tevreden tot tevreden met digitaal vergaderen (alle deelnemers op afstand).

Verder is men over de gehele linie tevreden met de wijze waarop IMG het hybride werken ondersteunt.

Figuur 34



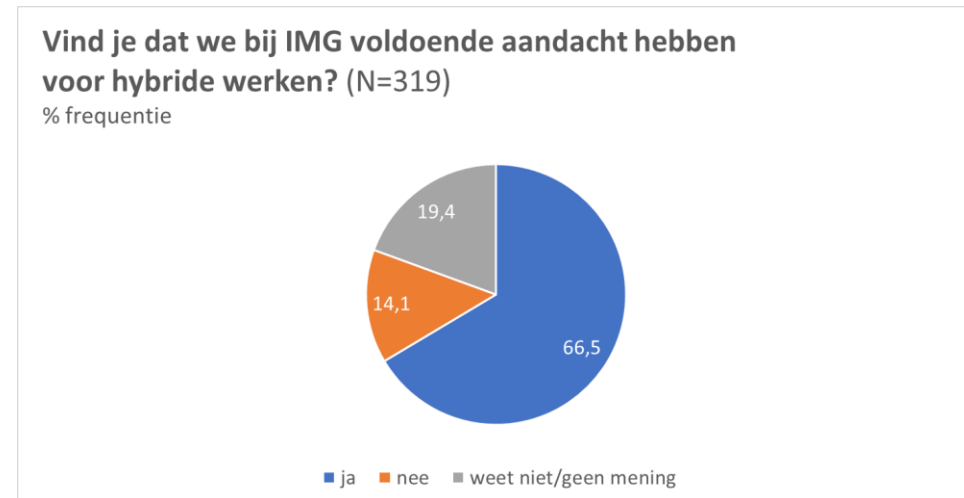
IMG Monitor Hybride Werken

Tevredenheid met hybride werken

Respondenten is tenslotte gevraagd of IMG voldoende aandacht heeft voor het hybride werken. De resultaten van deze vraag is opgenomen in Figuur 35.

Resultaten laten zien dat 2/3 van de respondenten van mening is dat men bij het IMG voldoende aandacht heeft voor hybride werken; 14,1% van de respondenten is het daarmee niet eens.

Figuur 35





IMG Monitor Hybride Werken

Conclusies en aanbevelingen



IMG Monitor Hybride Werken

Conclusies

Thuiswerkplek

De fysieke arbeidsomstandigheden van de IMG medewerkers thuis zijn over het algemeen gunstig te noemen. Het overgrote deel van de respondenten heeft een speciale werkruimte thuis. Deze werkruimte (of werkplek), is over het algemeen groot genoeg, heeft een raam, voldoende bewegings- en loopruimte en de ventilatie in de werkruimte is regelbaar - waarmee is voldaan aan de belangrijkste Arbo eisen.

De gebruikte stoelen zijn veelal instelbaar en de meeste werktafels hebben de juiste hoogte. Toch is het belangrijk om medewerkers erop te wijzen bij voorkeur een professionele bureaustoel aan te schaffen (en geen gewone 'eetkamerstoel' te gebruiken) waarbij de instelbaarheid van de rugleuning van belang is voor een optimale zithouding. Ongeveer de helft van de medewerkers geeft aan dat de bolling van de stoel niet aansluit op de rug. De zithouding van de IMG medewerkers is verder conform Arbo richtlijnen.

Instelbaarheid van de tafel is meestal geen issue

aangezien er slechts een of enkele personen op de thuiswerkplek werkzaam zijn. Met betrekking tot de werkplek ICT is het een laptop computer, aangevuld met een desktop computer en/of een of meerdere beeldschermen die de standaard uitrusting vormt voor de thuiswerkplek. Respondenten geven aan dat twee schermen vaak comfortabeler werken waarbij een scherm voor communicatie en het andere scherm voor (schrijf)werk wordt gereserveerd. Het scherm van de laptop is daarvoor te klein.

De beeldschermen die de IMG medewerkers gebruiken zijn over het algemeen goed leesbaar en men heeft geen last van spiegelingen of lichtinval. De lichtsterkte op de werkplek is voldoende voor het uitvoeren van taken. Vrijwel alle respondenten geven aan recht voor het scherm te zitten en de afstand te bewaren die overeenkomt met de Arbo richtlijnen. De vaak beperkte instelbaarheid van het beeldscherm wordt niet als probleem ervaren aangezien dit eenvoudig en praktisch kan worden opgelost.

Ten aanzien van informatiebeveiliging op de thuiswerkplek geeft een ruime meerderheid van de respondenten aan de

computer te vergrendelen bij het nemen van een pauze en de helft geeft aan dat het beeldscherm niet zo is opgesteld dat anderen mee kunnen kijken. Respondenten geven aan dat het nut en de noodzaak van deze beveiligings- maatregelen ontbreekt en de risico's beperkt zijn omdat zij alleen thuiswerken of omdat niemand verder gebruik maakt van, of toegang heeft tot de werkplek / werkruimte. Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij voorlichting gekregen hebben over de wijze waarop zij informatie kunnen beveiligen.

Het overgrote deel van de medewerkers is tevreden met de wijze waarop IMG hybride werken ondersteunt en op de hoogte waar zij informatie kunnen vinden over het inrichten van de werkplek en het instellen van meubilair. Daarnaast is weet twee derde van de medewerkers waar zij terecht kunnen met vragen over de thuiswerkplek.

Kantoorwerkplek

De kantoorfaciliteiten worden door IMG medewerkers unaniem als 'goed' beoordeeld. De beschikbare faciliteiten in Assen en Groningen zijn geschikt voor alle

IMG Monitor Hybride Werken

Conclusies

voorkomende activiteiten, zowel individueel als gezamenlijk. Ook acht men beide kantoren Assen en Groningen geschikt voor videobellen en hybride vergaderen ook al heeft men in de toelichting wel wat kritiek over het gebrek aan faciliteiten om hybride vergaderen en video bellen te ondersteunen.

Men benadrukt enigszins het feit dat kantoren met name geschikt zijn voor samenwerken, overleg en geven van presentaties. Respondenten lijken de neiging te hebben de kantoren te zien door een hybride bril, waarbij men vooral kijkt of een kantoor geschikt is voor collectieve activiteiten omdat de individuele, concentratie vereisende activiteiten hoofdzakelijk thuis worden uitgevoerd.

Respondenten zijn over het algemeen tevreden over de geschiktheid van ICT faciliteiten op de kantoor werkplek. Met name het beeldscherm en de desktop voeren hierbij de boventoon. Maar ook de 'thin client', muis, toetsenborden wifi verbinding worden als geschikt beoordeeld. Men is wat terughoudender ten aanzien van de video-conferencing apparatuur, maar deze wordt niet als ongeschikt beoordeeld. Er zijn geen verschillen

gevonden voor deze resultaten tussen de verschillende IMG kantoren.

De akoestische privacy op de kantoren verdient wellicht aandacht. Bijna een derde van de medewerkers geeft aan dat zij vaak hinderlijk worden afgeleid door achtergrondlawaai. Er zijn onvoldoende mogelijkheden om je terug te trekken als je wordt afgeleid. De visuele privacy is voldoende gewaarborgd. Hinderlijke afleiding in visuele zin komt zelden voor.

De Office Net Promotor score, die klanttevredenheid en loyaliteit meet en het mogelijk maakt om kantoren met elkaar te vergelijken, laat zien dat beide IMG kantoren in Assen en Groningen een goed score behaald hebben en elkaar daarin niet veel ontlopen.

Hybride werken

De IMG medewerkers geven over het algemeen aan duidelijk tevreden te zijn met het thuiswerken. De

voordelen van thuiswerk zijn volgens het overgrote deel van de IMG medewerkers evident. Thuis werken stelt hen in staat om zich beter te concentreren, meer werk af te krijgen, beter aan een stuk te kunnen doorwerken en de beschikbare tijd beter te kunnen indelen. Men ervaart over het algemeen meer vrijheid ten aanzien van de wijze waarop men het werk uitvoert.

De kantoorwerkplek scoort hoog als het gaat om collectieve activiteiten zoals je verbonden voelen met de organisatie, contact maken met collega's, samenwerken, overleggen en communiceren met collega's en weten wat er speelt.

Afspraken over hybride werken zijn vaak beperkt tot overleg en aanwezigheid op kantoor. Er worden relatief weinig afspraken gemaakt over hoe men samenwerkt, de manier waarop gecommuniceerd wordt, de onderlinge beschikbaarheid en de ondersteuning die nodig is in het werk.

IMG Monitor Hybride Werken

Conclusies

Ten aanzien van de veranderingen in werkwijze en organisatie als gevolg van de invoering van hybride werken komt geen eenduidig beeld uit de resultaten naar voren. Sommige medewerkers vinden dat het hebben van ad-hoc contact met collega's is toegenomen, een even grote groep respondenten daarentegen is van mening dat die mogelijkheden juist zijn afgenomen. Hetzelfde geldt voor 'samenwerken met een directe collega', 'contact hebben met andere teams' en 'iets gezelligs doen met het team'.

Verder zijn er een aantal psychosociale factoren uitgevraagd waaronder bevoegenheid, werkdruk, betrokkenheid, herstelbehoefte en sociale veiligheid. Door de invoering van hybride werken is de bevoegenheid van medewerkers licht toegenomen. Medewerkers geven

aan dat de mate waarin zij zich gelukkig voelen als zij intensief aan het werk zijn, of de motivatie om aan het werk te gaan is toegenomen. Voor werkdruk is geen duidelijke verandering geconstateerd

De relatie met leidinggevenden en collega's lijdt niet onder het hybride werken. Men geniet het vertrouwen en voelt zich gewaardeerd door leidinggevenden en ondervindt geen belemmering om hen om hulp te vragen. Ook kan men blijven vertrouwen op collega's wanneer men thuiswerkt. De samenwerking verloopt goed en ondersteuning en waardering van collega's hoeft niet te worden gemist.

Hoewel de respondenten over het algemeen tevreden zijn met thuiswerken en dit een positieve invloed heeft op het

psychosociaal welbevinden, is het percentage medewerkers dat aangeeft fysieke en/of psychische klachten te hebben als gevolg van de invoering van hybride werken per saldo enigszins toegenomen.

Tenslotte is een ruime meerderheid van alle medewerkers van mening dat IMG voldoende aandacht heeft voor hybride werken.

IMG Monitor Hybride Werken

Aanbevelingen

- Er is een extra impuls nodig om teams ertoe te bewegen afspraken te maken over de wijze waarop zij hybride (willen) werken. Resultaten geven aan dat het maken van afspraken door teams zich vooral beperkt tot aanwezigheid en overleg. Het expliciet maken van afspraken en verwachtingen over werkwijze maar ook omtrent resultaten draagt bij aan duidelijkheid en een meer doelmatige werkwijze.
- Het dient aanbeveling om meer aandacht te besteden aan medewerkers die aangeven fysieke en psychische klachten te hebben ontwikkeld als gevolg van thuis werk. Onderzoek naar de aard, ernst en impact van deze klachten kan hiervan deel uitmaken.
- Hoewel medewerkers over het algemeen zeer tevreden zijn met de Hybride Manier van werken is het niet onvoorstelbaar dat de collectieve activiteiten hier mogelijk onder lijden. Het is van belang zich te realiseren dat als hiervoor geen (management)aandacht is, onderstaande collectieve activiteiten en gevolgen daarvan in de nabije toekomst een uitdaging zullen gaan vormen:
 - *Connecties en relaties* – Onderzoek laat zien dat connecties en relaties van thuiswerkers na verloop van tijd zwakker worden (zonder bewuste acties en nieuwe management-processen om dit te verbeteren), wat leidt tot minder kennisoverdracht, minder teamwerk, vaak het gevoel minder deel uit te maken van een team, waardoor het moreel daalt, de productiviteit daalt en het verloop toeneemt.
 - *'Overdracht'* - Nieuwe, jonge medewerkers leren nog steeds veel door "plaatsvervangend leren". In de omgeving van meer ervaren werknemers nemen zij sneller kennis op, leren zij gedrag en etiquette, en leren zij hoe zij problemen moeten oplossen. Veel hiervan gebeurt impliciet en is moeilijk virtueel na te bootsen. Hiervoor moeten oplossingen gevonden worden.
 - *Kennisuitwisseling* - ervaren werknemers hebben volwassen netwerken; ze weten naar wie ze moeten gaan en hoe ze dingen gedaan kunnen krijgen. Zij voelen zich zeer comfortabel bij het werken op afstand. Hun aanwezigheid op kantoor is echter vaak meer vereist voor het grotere goed van het team en het bedrijf, dan dat zij er zelf voor kiezen. Op dit moment is er waarschijnlijk nog niets ingericht dat structureel kan zorgdragen voor de overdracht van kennis.
- IMG medewerkers geven aan dat zij op vrijwillige basis niet meer dan ongeveer 1,8 dagen gemiddeld per week op kantoor willen zijn. Dit zou op termijn directe gevolgen kunnen hebben voor het aantal m2 dat IMG op termijn afneemt. Het is daarom raadzaam om deze feiten mee te nemen in de ontwikkeling van een integrale huisvestingsvisie voor IMG.
- Wanneer medewerkers vrijwillig beslissen over de gang naar kantoor wordt de mate waarin de aangeboden werkomgeving aantrekkelijk is voor medewerkers relatief belangrijker. Het proces van herinrichting van kantooromgeving is momenteel sterk aanbod gedreven maar zal in de toekomst veel meer als een vraag gestuurd proces moeten worden ingericht zodat de functionaliteit / kwaliteit van de werkomgeving beter

IMG Monitor Hybride Werken

Aanbevelingen

afgestemd kan worden op wensen eisen en behoefte van de gebruiker / klant.



IMG Monitor Hybride Werken

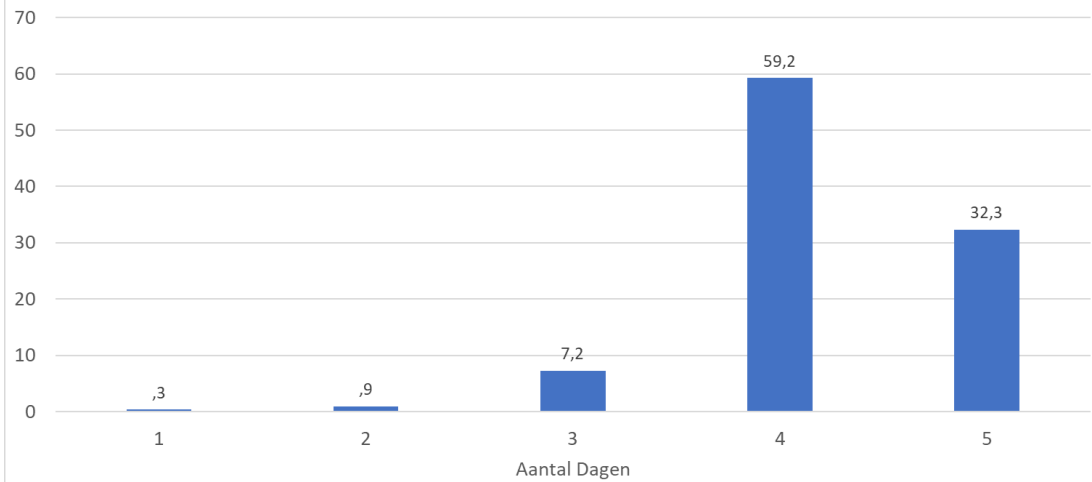
Appendices

- ...
- ...
- ...



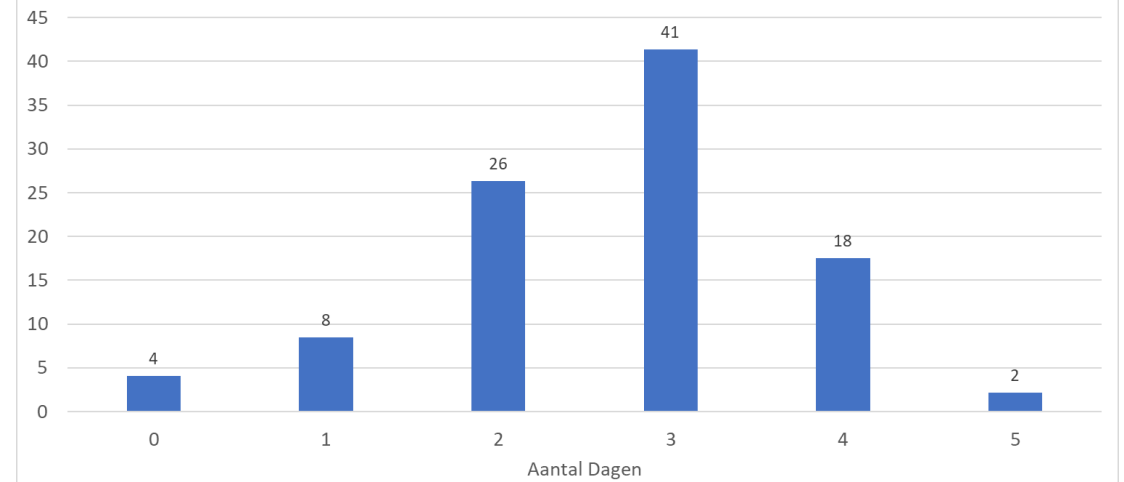
Hoeveel dagen werkte je gemiddeld per week de afgelopen 3 maanden? (N=319)

% frequentie



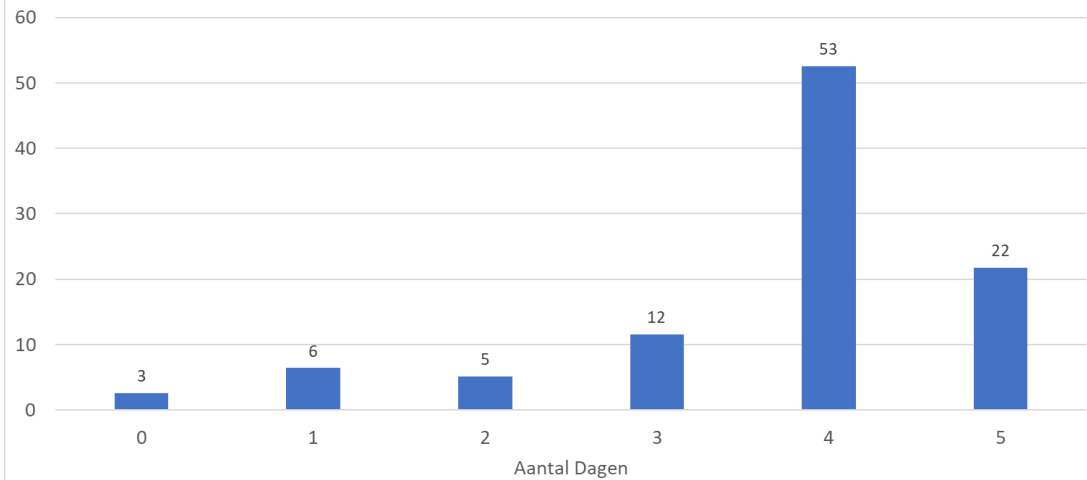
Hoeveel dagen werkte je gemiddeld per week de afgelopen 3 maanden thuis? (N=319)

% frequentie



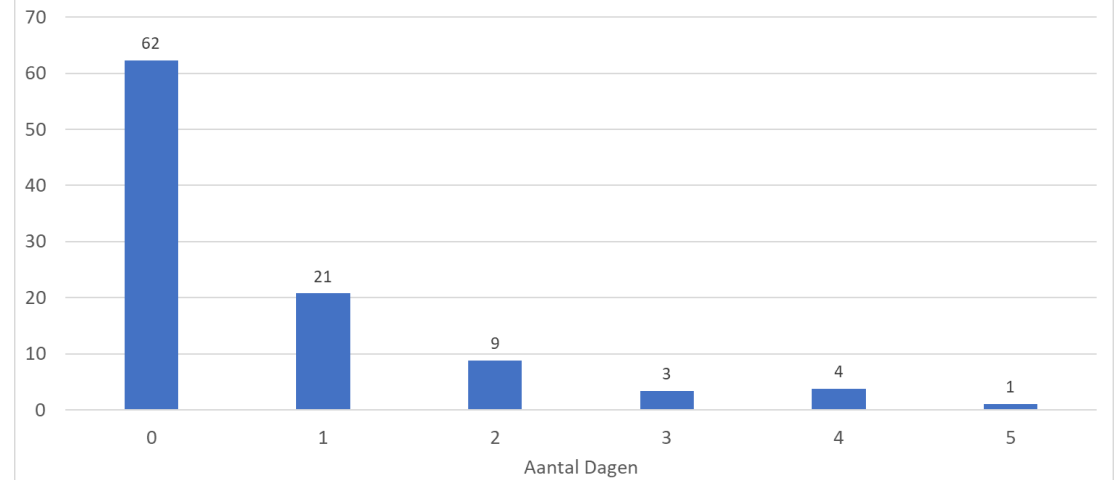
Hoeveel dagen werkte je gemiddeld per week op een IMG kantoor voor corona? (N=319)

% frequentie



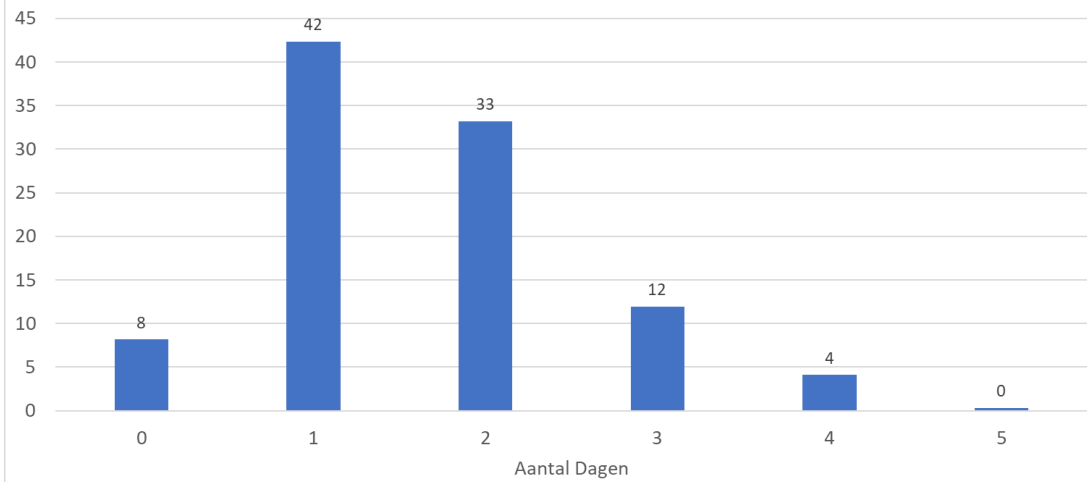
Hoeveel dagen werkte je gemiddeld per week op een IMG kantoor tijdens corona? (N=319)

% frequentie



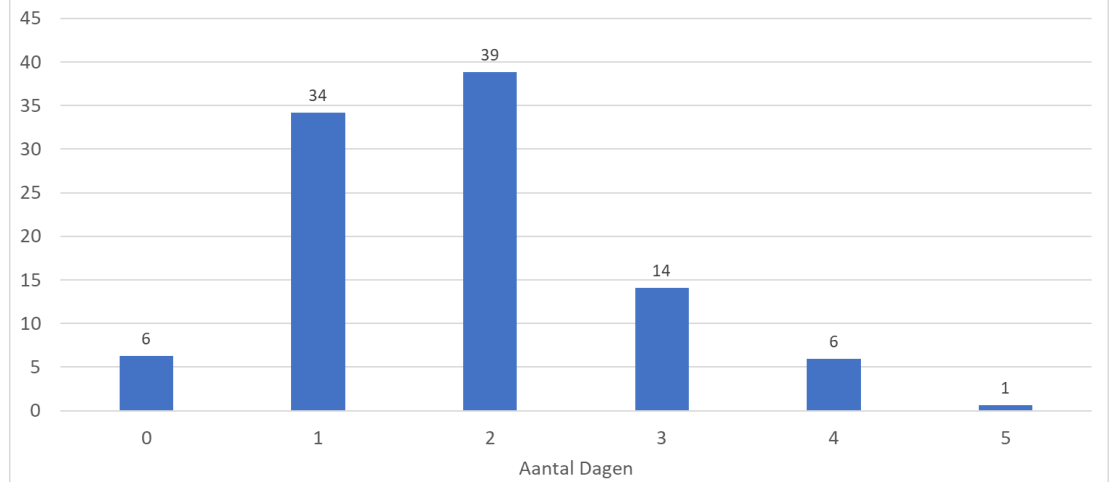
Hoeveel dagen werkte je gemiddeld per week op een IMG kantoor na corona? (N=319)

% frequentie



Hoeveel dagen zou je gemiddeld per week op een IMG kantoor willen werken? (N=319)

% frequentie



36f.

Organisatiewijziging ter advies voorleggen: VOB Kleine Organisatiewijziging (KOW)

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

Steller: 5.1.2.e

Datum: 13-02-2023

Naam organisatiewijziging

Afdeling IV van 4 clusters naar 4 teams

Beweegredenen voor het besluit

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

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

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

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

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

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

De wijziging en personele consequenties

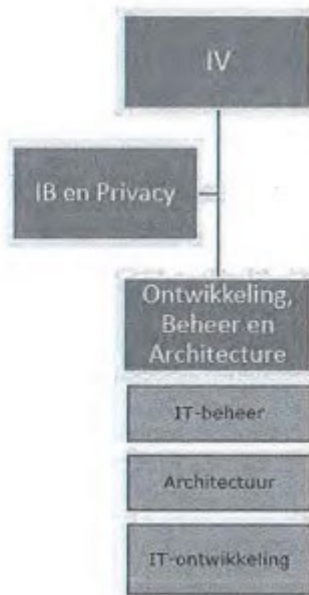
De teams IB & Privacy en Architectuur vallen in de nieuwe situatie niet meer onder het afdelingshoofd IV maar onder een nieuwe teammanager. Voor deze functie is een vacature gesteld in de vorm van een teammanager/CTO. Hiervoor is gekozen zodat deze teammanager de afdelingsmanager kan vervangen.

Concluderend ontstaat er geen krimp noch overtoolligheid van zittend personeel.

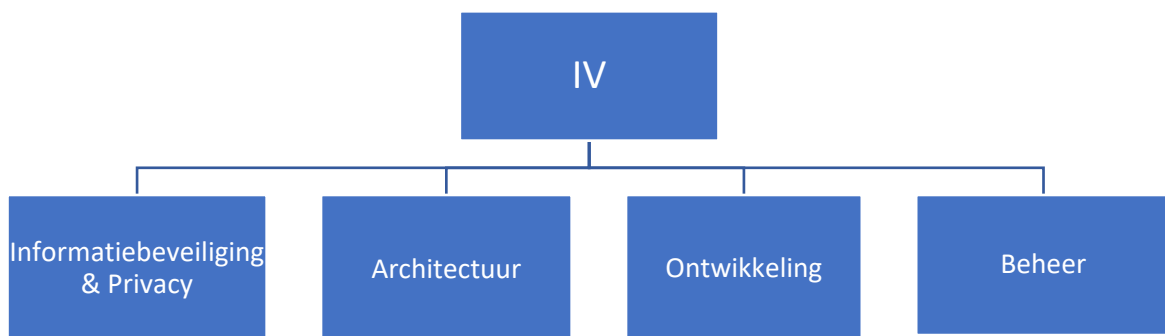
Was-Wordt overzicht functies

WAS							
Afdeling/team	Roepnaam	FGR naam	Schaai	Fte	Fte ambt	Fte inhuur	Opmerkingen
IV/IB & Privacy	Afdelingsmanager	Manager	15	1		1	
IV/IV	Projectmanager	Manager S13	13			1	
IV/IV	Transitiemedewerker	Project-/ProgrammamanagerS14	14			1	
IV/IV	Business Analyst	Senior med. Behandelen & Ontwik.	12			1	
IV/IV	Product Owner	(Senior) AdviseurS12	12			1	
IV/IB & Privacy	CISO	Senior Adviseur	13	1		1	
IV/IB & Privacy	Test- en Kwaliteitsmanager	Adviseur Bedrijfsvoering	11	1		1	
IV/IB & Privacy	PrivacyOfficer (Informatiebeveiliging)	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	11	4,44	2	2,44	
IV/Architectuur	Coördinator	Senior med. Behandelen & Ontwik.	13	1	1		
IV/Architectuur	Architect	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	4		4	
IV/Ontwikkeling	Coördinator	Senior med. Behandelen & Ontwik.	13	1		1	
IV/Ontwikkeling	Sr. Productowner (Ontwikkeling)	Coördinerend specialistisch adviseur	12	1		1	
IV/Ontwikkeling	Business Analyst	Senior Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	12	6	4	2	
IV/Ontwikkeling	Product Owner (Ontwikkeling)	(Senior) AdviseurS12	12	5	3	2	
IV/Beheer	Teammanager	Manager	13	1			
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Sr. Adviseur Bedrijfsvoering	11	7	1	5	1 detachering
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	9		4	1	
WORDT							
IV/IB & Privacy	Afdelingsmanager	Manager	15	1		1	
IV/IV	Projectmanager	Manager S13	13			1	
IV/IV	Transitiemedewerker	Project-/ProgrammamanagerS14	14			1	
IV/IV	Business Analyst	Senior med. Behandelen & Ontwik.	12			1	
IV/IV	Product Owner	(Senior) AdviseurS12	12			1	
IV/IB & Privacy	Teammanager/CTO	Manager	14	1	1		Is vacature. Ambt. of inhuur.
IV/IB & Privacy	CISO	Senior Adviseur	13	1		1	
IV/IB & Privacy	Test- en Kwaliteitsmanager	Adviseur Bedrijfsvoering	11	1		1	
IV/IB & Privacy	PrivacyOfficer (Informatiebeveiliging)	Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	11	4,44	2	2,44	
IV/Architectuur	Teammanager/CTO	Manager	14	1	1		Is vacature. Ambt. of inhuur.
IV/Architectuur	Architect	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	4		4	
IV/Ontwikkeling	Teammanager	Manager	13	1		1	
IV/Ontwikkeling	Sr. Productowner (Ontwikkeling)	Coördinerend specialistisch adviseur	12	1		1	
IV/Ontwikkeling	Business Analyst (Ontwikkeling)	Senior Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	12	6	4	2	
IV/Ontwikkeling	Product Owner (Ontwikkeling)	(Senior) AdviseurS12	12	5	3	2	
IV/Beheer	Teammanager	Manager	13	1			
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Sr. Adviseur Bedrijfsvoering	11	7	1	5	1 detachering
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		
IV/Beheer	Functioneel Beheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	9		4	1	

WAS situatie, organogram



WORDT situatie, organogram





Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Hans Houdijk
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 22 maart 2023, 9.30 – 11.00 uur
 Locatie : Vergaderruimte Hogeland (zaal 8.1.02)
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Teamleider P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Hans	
30 m	2 Virtueel team KCDV 5.1.2.e en 5.1.2.e sluiten aan bij de OV om de OR te informeren over de vormgeving en inrichting van het team Expertise en Advies	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 16.02.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
5 m	6 VOB KOW teams P&O en F&C <i>In het najaar van 2022 is een wijziging doorgevoerd in de teams F&C en P&O. Deze wijziging wordt met terugwerkende kracht aan de OR voorgelegd om op te nemen in het voorgenomen organisatiebesluit Kleine Organisatie Wijzigingen</i>	Hans	Ter bespreking
15 m	7 Bewust Belonen met 5.1.2.e <i>De OR heeft een aantal vragen en opmerkingen bij het overzicht van de in 2022 verstrekte bewuste beloningen binnen het IMG.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	Hans	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Hans Houdijk
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	22 maart 2023, 9.30 – 11.00 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte Hogeland
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

Hans Houdijk zit de vergadering voor en opent de vergadering.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Virtueel team KCDV

5.1.2.e en 5.1.2.e sluiten aan bij de OV om de OR te informeren over de vormgeving en inrichting van het team Expertise en Advies. Daarnaast zullen ze iets vertellen over de aanpak van het verzuim binnen de afdeling KCDV.

Het virtuele team

De afdeling Klantencontact en Dienstverlening (KCDV) is de grootste afdeling binnen het IMG en bestaat uit verschillende teams/clusters. Bijna alle medewerkers binnen de afdeling KCDV hebben rechtstreeks contact met aanvragers. Vanuit de afdeling zijn verschillende medewerkers betrokken bij de implementatie van projecten voor nieuwe regelingen. In 2020 concludeerde de afdeling dat hoewel medewerkers vanuit KCDV betrokken waren bij projecten, dit niet altijd tot het gewenste resultaat leidde. Hoofdrede was dat in het voortraject vaak al beslissingen waren genomen zonder kennis van hoe het klantencontact binnen het IMG loopt. Besloten is toen om een proef te gaan draaien om KCDV al tijdens de ontwerpbeurt te betrekken bij projecten. Via KMPG is een adviseur ingeschakeld om hier vorm aan te geven.

Binnen de formatie van de afdeling waren formatieplaatsen voor senior adviseurs niet ingevuld. Deze functies zijn nu ingevuld, veelal met externen, binnen het virtuele team. Zij zijn er in geslaagd om KCDV aan de voorkant aan tafel te krijgen bij projecten. Eigenlijk zou deze taak bij het Regiebureau belegd kunnen worden, maar dat staat te ver van de werkvloer van de teams van KCDV.

De OR merkt op dat dergelijke inzet ten behoeve van kwaliteit eerst decentraal bij alle afdelingen belegd was en dat vervolgens de keuze gemaakt is om kwaliteit te centraliseren binnen het Regiebureau. Loopt de organisatie nu niet het risico dat dingen dubbel gebeuren? Mirjan Wezenberg geeft aan dat dat niet het geval is; ketenregie houdt zich bezig met de coördinatie van de implementatie van de uitvoering van de regelingen, Expertise en advies van KCDV is aan de voorkant van de regelingen betrokken.

De adviseurs uit het virtuele team vallen rechtstreeks onder 5.1.2.e, ondanks dat er een teammanager is aangesteld. Deze teammanager geeft alleen inhoudelijk aansturing aan de adviseurs, de P-taken zijn nog altijd belegd bij 5.1.2.e. Er heeft geen formele organisatiewijziging plaatsgevonden binnen KCDV, daarom noemen ze het ook een virtueel team. Het is op dit moment nog te vroeg om te zeggen of er sprake is van veeg OB: Voor de medewerkers is geen extra formatie beschikbaar gesteld, deze formatie was al beschikbaar. De adviseurs binnen deze formatie werken nu samen ten behoeve van de aansluiting van KCDV aan de voorkant van projecten. 5.1.2.e zou het daarom eerder een werkverband noemen dan een organisatorische wijziging.

De OR vraagt naar de rol van de zgn. teammanager binnen het virtuele team. Zij heeft twee petten: ze stuurt het team aan en heeft een eigen inhoudelijke portefeuille. Naast dat het team zich inzet voor de borging van kennis van de manier van werken van de teams binnen KCDV aan de voorkant van projecten, zet het team zich ook in voor professionalisering van de eigen teams binnen KCDV.

De OR vraagt of ook binnen andere afdelingen op een dergelijke manier gewerkt wordt. 5.1.2.e geeft aan dat binnen BJZS een soortgelijk team is ingericht. Daarnaast wordt organisatiebreed gekeken naar de meest efficiënte en effectieve manier van werken rond projecten. Het streven is om de werkwijze voor projectmatig werken organisatiebreed te verankeren.

De OR merkt tot slot op dat de term 'virtueel team' verwarring oproept. Normaliter wordt deze term gebruikt voor multidisciplinaire teams waaraan medewerkers vanuit verschillende teams samenwerken. Hier is juist sprake van het tegenovergestelde.

Ziekteverzuim

5.1.2.e is vanuit P&O betrokken bij de aanpak van het ziekteverzuim binnen de afdeling KCDV. Uit de analyse van het ziekteverzuim blijkt dat er sprake is van veel langdurig verzuim met oorzaken in de privé sfeer en (binnen een aantal teams) een vrij hoge meldingsfrequentie voor kortdurend verzuim. Samen met de teammanagers zijn inmiddels verschillende stappen ondernomen:|

- het langdurig verzuim is goed in beeld gebracht, waar mogelijk wordt samen met de individuele medewerker gezocht naar passende reïntegratiemogelijkheden. In samenhang met de wettelijke richtlijnen vanuit het UWV wordt daarbij gekeken naar re-integratie binnen RVO/EZK en daarbuiten.
- Er is sprake van frequent verzuim bij 2 ziektemeldingen binnen 6 maanden of 3 ziektemeldingen binnen 12 maanden. De teammanager zal dan ook in gesprek gaan met de medewerker en indien nodig kan dat een traject ingezet worden.
- Er is een algemene leidraad voor KDCV opgesteld: wie doet wat wanneer indien er sprake is van verzuim. De rode draad hierbij is: voer het gesprek, blijf met elkaar in gesprek.
- Daarnaast worden er voorbereidingen getroffen voor een training via Falke en Verbaan voor alle medewerkers.

Samengevat wordt er dus gekeken wat er gedaan kan worden om verzuim te voorkomen (preventie), teammanagers moeten alert zijn op waar het mis dreigt te gaan en P&O heeft de groep langdurig zieken in beeld. Hierbij geldt dat voor vrijwel iedere situatie maatwerk nodig is om tot een goede en passende oplossing te komen.

5.1.2.e is vanuit P&O bezig met het ziekteverzuim bij KCDV, maar bij andere afdelingen wordt op vergelijkbare wijze gewerkt aan het terugbrengen van het verzuim.

3. Actualiteit

- 5.1.2.e is voorlopig vanuit de OR de vertegenwoordiger in de DOR.
- 5.1.2.e heeft telefonisch contact gezocht met de OR-voorzitter. Zij wilde IMG na de demonstratie een hart onder de riem steken.
- Naar aanleiding van het intrekken van de beroepen bij de Hoge Raad, vraagt de OR hoe het IMG de rechter indien nodig kan corrigeren. Hans Houdijk antwoordt dat eenvoudige zaken voorgelegd worden aan één rechter. Deze relatief eenvoudige zaken laat het IMG nu lopen. Ingewikkelde zaken worden voorgelegd aan twee rechters, de zgn. meervoudige rechtspraak. Daar behoudt het IMG de mogelijkheid om in beroep te gaan.
- Na publicatie van het PEAG rapport had het IMG kunnen wachten op voorstellen van de politiek om de aanbevelingen van de parlementaire enquetecommissie in de praktijk te brengen. In plaats daarvan heeft het IMG zelf het initiatief genomen om de kaders te schetsen waarbinnen het IMG optimaal kan opereren, welke bevoegdheden IMG denkt nodig te hebben om de achterstand van Groningers op de rest van Nederland weg te nemen. Het IMG wil hierbij zo veel mogelijk naast de Groningers staan in plaats van tegenover hen. De voorstellen zijn al voorgelegd aan de Bodembeweging en het Groninger gasberaad. Zij zijn enthousiast over de inhoud, maar plaatsen wel de kanttekening dat deze voorstellen wel veel eerder hadden mogen komen. De reactie valt ook te verwachten in de media.



De belangrijkste voorstellen:

- Voor fysieke schade: Zet vooral in op daadwerkelijk herstel. Bied Groningers de mogelijkheid alle schade te laten herstellen door een aannemer. Het IMG voldoet de facturen. Voor de meest ernstige situaties zorgt het IMG voor een aannemer.

Bied voor toekomstige schade een vaste vergoeding per beving, van bijvoorbeeld 2.500 euro in de kern van het bevingsgebied. Breid daarnaast de aanpak met een forfaitaire vergoeding voor reeds ontstane schade uit voor mensen die geen herstel via een aannemer willen.

Er moet een integrale aanpak van alle verzakingschade komen, waarbij ook de problemen bij Norg en Grijskerk worden betrokken. Uitgangspunt daarbij is duurzaam herstel met verbetering voor funderingen met oog op toekomstige schade.

- Voor immateriële schade, leed en verdriet: Trek de vergoeding voor minderjarigen gelijk met die van volwassenen. Bied iedereen binnen een gezin dezelfde vergoeding uitgaande van de hoogste vergoeding die een van de gezinsleden krijgt.

- Voor waardedaling, van woningen en gebouwen: Beslecht de grensdiscussies en betrek ook postcodes bij het waardedalingengebied die nu buiten de boot vallen zoals in Annerveenschekanaal en Zoutkamp. Zorg voor een coulante regeling voor waardedaling van bedrijfspanden waarmee ondernemers in Groningen en Drenthe worden gecompenseerd.

- Voor bijzondere situaties en groepen gedupeerden: Voorzie agrariërs van één specialist vanuit het IMG die met voldoende mandaat alle materiële schade snel en eenvoudig kan afhandelen. Bied mensen met erfgoedpanden en andere ondernemers meer financiële ondersteuning. Geef voorrang aan adressen waar vaak nieuwe schade is en bied deze gedupeerden extra begeleiding. Schik lang lopende dossiers, ook in bezwaar, met een coulante oplossing.

Daarbij zal de politiek een aantal keuzes moeten maken: gaat de royale wijze van schadeafhandeling voor het hele gebied gelden of alleen in de kern? Hoe om te gaan met causaliteit: gaat de overheid alle schade vergoeden, ook als er geen sprake is van mijnbouwschade? Op welke manier gaat het verleden meetellen? Worden zettingen en verzakkingen meegenomen in de ruimhartigheid of wordt dit een aparte categorie?

Andere variabelen zijn de schadeafhandeling bij nieuwe bevingen, de beschikbaarheid van aannemers, de hoeveelheid geld die Den Haag beschikbaar wil stellen en op welke manier uitvoering gegeven zal worden aan de besluiten. De politiek is nu aan zet om een keuze te maken, maar de uitvoering zal een proces van jaren zijn.

De kosten voor deze hele operatie worden geschat op 5 tot 10 miljard euro voor komende 5 jaar, exclusief de uitvoeringskosten. Dit vraagt om keiharde politieke besluitvorming.

Vanmiddag eerst zal Hans Houdijk de medewerkers informeren over de plannen, vervolgens het ministerie (en NCG) en morgen zal de presentatie aan de pers plaatsvinden.

De OR is onder de indruk van de plannen. De OR plaatst wel de kanttekening dat de vergoedingen (voor particulieren) volledig gekoppeld zijn aan huizenbezit. De OR vindt het belangrijk ook aandacht te hebben voor huurders, zij staan ook nu al op achterstand ten op zichte van huiseigenaren.

4. Verslag OV 16.02.23

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

5. Actielijst

Er zijn geen aanpassingen.

6. VOB KOW teams P&O en F&C

In het najaar van 2022 is een wijziging doorgevoerd in de teams F&C en P&O. Deze wijziging wordt met terugwerkende kracht aan de OR voorgelegd om op te nemen in het voorgenomen

organisatiebesluit Kleine Organisatie Wijzigingen. De OR is akkoord met het opnemen van deze wijziging in het veeg OB en zal dit schriftelijk bevestigen.

Hans Houdijk stelt voor om de drie organisatiewijzigingen die de laatste maanden zijn besproken in de OV geclusterd in een veeg OB in te dienen bij het DGO. De OR stemt hiermee in en geeft aan tevreden te zijn met de ontwikkeling die deze organisatiebesluiten zichtbaar maken, namelijk het verkleinen van de span of control van de teammanagers waardoor er meer aandacht beschikbaar is voor de medewerkers binnen diens team.

7. Bewust Belonen met 5.1.2.e

De OR heeft een aantal vragen en opmerkingen bij het overzicht van de in 2022 verstrekte bewuste beloningen binnen het IMG.

5.1.2.i

5.1.2.e legt uit dat de achterliggende oorzaak ligt in het feit dat er dit jaar minder bewuste beloningen zijn uitgekeerd doordat het jaar er voor veel beloningen verstrekt zijn. Het streven is wel een evenredige verdeling over de groepen en dit wordt door P&O ook gestimuleerd. Anderzijds moet er natuurlijk wel iets bijzonders gedaan zijn. Dat is een principiële voorwaarde voor het uitkeren van een bewuste beloning. Om de beloningen in de lagere schalen wat meer body te geven, overweegt het MT nu om voor de lagere schalen te kiezen voor het uitkeren van vaste bedragen.

De OR vraagt wat er gebeurt er met niet uitgedeeld budget. Dit blijft in het algemene budget.

De OR benoemt dat in het verleden enige onvrede was over een wijziging in de functiewaardering bij het Serviceloket. Het had collega's toen mogelijk goed gedaan als er een bewuste beloning was toegekend als blijk van waardering. Hoewel dit een mooi gebaar zou zijn geweest is dit niet waar de bewuste beloningen voor bedoeld zijn, deze zijn echt voor uitzonderlijke prestaties.

De OR benoemt dat medewerkers ook collega's voor kunnen dragen voor een bewuste beloning. Dit is mogelijk niet bij alle collega's bekend.

Uit het overzicht blijkt dat verhoudingsgewijs in kleine teams veel beloningen toegekend zijn, op grond van de bedragen zou je het omgekeerde kunnen concluderen. Dit heeft ook alles te maken dat één verstrekte beloning binnen een klein team procentueel een heel ander beeld geeft dan één verstrekte beloning binnen een groot team.

De meningen zijn verdeeld of het verstrekken van een bewuste beloning een positief instrument is of juist niet; beloont het goed gedrag of werkt het juist ongelijkheid in de hand? De OR is van mening dat een belangrijke voorwaarde om een positief gevoel te creëren is dat er openheid is over aan wie een bewuste beloning verstrekt is en met welke redenen.

P&O houdt zich op dit moment bezig met het ontwikkelen van handvatten voor managers voor een meer objectievere verstrekking van de bewuste beloningen. Als dit klaar is zal P&O dit met de OR delen. Hans Houdijk nodigt de OR uit om ideeën van de OR over bewust belonen door te geven aan P&O.

8. Signalen vanuit de organisatie

In het MT-verslag van 22 februari jl. las de OR dat de scope voor de opnames op aanwijs wordt aangepast. Dit schuurt met de doelstellingen van Uniformeren. Hans Houdijk verklaart dat dit een tijdelijke maatregel is om versneld het aantal dossier terug te brengen. Het is de bedoeling dat deze maatregel daarna weer terug gedraaid wordt.

De OR merkt op vernomen te hebben dat het DMS Alfresco vanaf nu alleen nog als archiveringssysteem gebruikt zal worden en dat medewerkers voor het samenwerken in documenten de T-schijf en Teams kunnen gebruiken. Hans Houdijk zoekt uit wat hieromtrent besloten is en komt hier in een volgend overleg op terug.

9. Sluiting

De vergadering wordt gesloten

37b.

Actielijst OV 16.02.23

nr onderwerp	omschrijving
70 Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?
262 DMS-project	terugkoppeling geven aan OR over borging en beheer
263 Plan van Aanpak Bezwaar	terugkoppeling geven aan OR over voortgang
293 Personeelsvereniging	Oproep op Plek om nieuwe leden te werven

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
5.1.2.e	OV-vergadering	19-8-2021		in behandeling
5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022		
5.1.2.e	OV-vergadering	16-2-2023		

opmerkingen

1/23 5.1.2.e heeft dit opgepakt en is hiermee bezig.



AAN: ONDERNEMINGSRAAD IMG

DATUM : 24 FEBRUARI 2023
BETREFT: RESULTATEN BEWUST BELONEN 2022Cascadeplein 10
9726 AD GroningenAntwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Met deze brief wordt de Ondernemingsraad geïnformeerd over de resultaten Bewust Belonen 2022.

Inleiding

Medewerkers komen in aanmerking voor een bewuste beloning als zij een uitzonderlijke bijdrage hebben geleverd aan de behaalde resultaten van IMG. Naast het resultaat is het gedrag een belangrijk criterium. Denk hierbij aan de kernwaarden persoonlijk, realistisch, daadkrachtig en samenwerking.

Gedurende het hele jaar is het mogelijk een bewuste beloning toe te kennen. Dit is het afgelopen jaar op enkele plekken in de organisatie gedaan. Net als in 2021 organiseerden we ook dit jaar in Q4 een organisatie brede exercitie Bewust Belonen. In oktober/november 2022 hebben de team- en afdelingsmanagers in samenwerking met P&O de bewuste beloningen voorbereid, conform Rijkskaders en richtinggevende uitspraken IMG.

Resultaten Bewust Belonen 2022

De resultaten van de voorgestelde bewuste beloningen zijn weergegeven in de bijlage.

Toetsing Rijkskaders

Evenals voorgaande jaren is getoetst of de beloningsvoorstellen passen binnen de Rijkskaders:

- Maximaal 25% van de medewerkers mag een eenmalige toelage ontvangen, inclusief eerder dit jaar toegekende eenmalige beloningen;
- De toekenning van de bijzondere beloningen wordt gelijkmatig verspreid over de salarisschalen.

De conclusie luidt dat IMG binnen deze gestelde kaders heeft gehandeld. Enkel bij de afdeling IV is het percentage van 25% enigszins overschreden.

Het Rijksbrede kader geeft ook aan dat het budget voor eenmalige beloningen maximaal 0,9% van de bruto loonsom bedraagt. Het bedrag dat besteed is aan Bewust Belonen in 2022 bedraagt 46,28% van dit budget.

Analyse

Wat opvalt is dat het bestede bedrag aan bewuste beloningen aanmerkelijk lager ligt ten opzichte van 2021. Vanuit P&O is opgemerkt dat er weloverwogen keuzes zijn gemaakt in de toekenning van bewuste beloningen. Hierbij is rekening gehouden met herwaardering van functies, waardoor medewerkers al in een

hogere schaal zijn geplaatst. En is gekeken naar taken/projecten die medewerkers hebben opgepakt buiten hun reguliere takenpakket. Dat sprake is van een lagere uitputting van het budget heeft ook te maken met het feit dat medewerkers in principe niet in 2 aaneengesloten jaren in aanmerking komen voor een bewuste beloning. Vorig jaar heeft immers een groot aantal medewerkers een bewuste beloning toegekend gekregen, waardoor ze dit jaar in principe niet in aanmerking komen voor een bewuste beloning. Hier is in uitzonderlijke situaties van afgeweken, waarbij terughoudend is omgegaan met de hoogte van de individuele eenmalige uitkering.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,



Hans Houdijk
Directeur IMG

Bijlage: Resultaten Bewust Belonen 2022

Bijlage: Resultaten Bewust Belonen 2022

5.1.2.i

VOB Kleine Organisatiewijziging (KOW)

Naam organisatiewijziging: Instellen Teams P&O en F&C

Auteur: [REDACTED]

d.d.: 22-03-2023?

Besproken in OV OR d.d.: nog invullen

Beweegredenen voor het besluit

De afdeling Bedrijfsvoering is in december 2021 gestart. De afdeling bestond uit een team Facilitair en Managementondersteuning aangestuurd door teammanager en twee clusters P&O en F&C die inhoudelijk werden aangestuurd door een coördinator. De personele aansturing van de clusters werd gedaan door de afdelingsmanager Bedrijfsvoering. Ook stuurde de afdelingsmanager nog een aantal andere medewerkers aan die niet onder de drie eerdergenoemde clusters of team vielen.

Gedurende het jaar 2022 is de afdeling Bedrijfsvoering gegroeid. En werd het vraagstuk van de span of control actueel. De afdelingsmanager had de HR verantwoordelijkheid voor 45 FTE. Medewerkers kregen zo niet de gewenste aandacht, waardoor het nodig was om hier een wijziging in aan te brengen en teams in te richten aangestuurd door teammanagers die zowel op inhoud als op HR verantwoordelijk zijn.

Verder ontstond de wens om zowel F&C als P&O verder te professionaliseren. De teammanagers van deze teams hebben deze opdracht gekregen. Door te gaan werken met teammanagers ontstaat een structuur die ook bij andere afdelingen binnen IMG gebruikelijk is. De teammanager staan zo op gelijke voet met andere teammanagers van andere afdelingen dit helpt bij de afstemming. Vanaf de zomer 2022 is met de nieuwe teams gestart de wens is nu om dit te formaliseren.

De afdeling Bedrijfsvoering bestaat dan uit een afdelingsmanager Bedrijfsvoering en 3 teams die worden aangestuurd door een teammanager; Facilitair en Managementondersteuning, F&C en P&O. De afdelingsmanager heeft naast genoemde teammanagers ook de HR-verantwoordelijkheid voor een aantal andere functionarissen (o.a. directiesecretaris, directiecontroller).

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

De wijziging wordt binnen het IMG niet als belangrijk getypeerd en heeft verder geen personele consequenties. Binnen de dynamiek van het IMG is een dergelijke aanpassing een going concern bijstelling. Ook de medewerkers vinden dit een goede ontwikkeling omdat zij zo meer aandacht krijgen dan toen zij aangestuurd werden door de afdelingsmanager.

De wijziging en personele consequenties

Er zijn geen personele consequenties verbonden aan het instellen van twee teams F&C en P&O met een teammanager. Een aantal functies is in de nieuwe situatie omgezet in andere functies of vervallen. Het ging hier in alle gevallen om functies die op dat moment niet waren ingevuld. Ook zijn er een aantal functies toegevoegd omdat de verdere professionalisering van de teams en de behoefte van de organisatie hier om vroeg. Bijvoorbeeld de corporate recruiter.

Was-woordt situatie

WAS						
Roepnaam	FGR naam	Schaal	FTE	Formatie vast	Formatie tijdelijk	Opmerkingen
Afdelingsmanager Bedrijfsvoering	Manager	15	1	1		
Functionaris Persoonsgegevens	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	13	0,5	0,5		
Directiecontroller	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	13	1	1		
Directiesecretaris	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	1	1		
Ambtelijk Secretaris OR	Adviseur Bedrijfsvoering	9	1	1		
Projectmanager CBS	Manager	14	1	1		
Senior Adviseur	Senior Adviseur	12	1	1		
Cluster P&O						
Coördinator Organisatieontwikkeling	Coord. Spec. Adv. Bedrijfsvoering	13	1	1		Vervalt in wordt lijst
Senior Adviseur Organisatieontwikkeling	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	11	1		1	
Senior P&O Adviseur	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	2	1	1	
Senior P&O Adviseur	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	11	3	1	2	
P&O Adviseur	Adviseur Bedrijfsvoering	10				
P&O Adviseur	Adviseur Bedrijfsvoering	9	1	1		Vervalt in wordt lijst
P&O Medewerker	Adviseur Bedrijfsvoering	8	1		1	
Senior Adviseur IMG Academie	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	2	1	1	
Adviseur IMG Academie	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		Vervalt in wordt lijst
Adviseur IMG Academie	Adviseur Bedrijfsvoering	8	2	1	1	
Cluster F&C						
Coördinator Finance en Control	Coord. Spec. Adv. Bedrijfsvoering	13	1	1		Vervalt in wordt lijst
Senior Adviseur Interne Controle	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	4	2	2	
Adviseur Interne Controle	Adviseur Bedrijfsvoering	11	3	2	1	
Senior Adviseur Finance en Control	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	2	1	1	
Senior Adviseur Projectcontrol	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	2	1	1	
Adviseur Interne Controle	ntb	ntb	2	1	1	
Adviseur Inkoop/Contract	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		
Adviseur Finance en Control	Adviseur Bedrijfsvoering	10	3	1	2	
Medewerker Inkoop/Contract	Medewerker Administratie	7	1	1		
Procesbeheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	10	3	2	1	
Team Facilitair en MO						
Teammanager	Manager	12	1	1		
Adviseur Facilitair/KA	Adviseur Bedrijfsvoering	10	2	1	1	
Adviseur Facilitair/KA	Adviseur Bedrijfsvoering	9	2	1	1	
MO directie/bestuur	Managementondersteuner	7	4	4		
Managementondersteuner	Managementondersteuner	6	15	7	8	
Senior Adviseur archief	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	1	1		
Adviseur	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		
Adviseur	Adviseur Bedrijfsvoering	9	1		1	
Medewerker Repro	Medewerker Facilitair Management	5	1		1	Vervalt in wordt lijst
Totaal			70,5	42,5	28	

WORDT						
Roepnaam	FGR naam	Schaal	FTE	Formatie vast	Formatie tijdelijk	Opmerkingen
Afdelingsmanager Bedrijfsvoering	Manager	15	1	1		
Functionaris Persoonsgegevens	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	13	1		1	
Directiecontroller	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	13	1	1		
Directiesecretaris	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	1	1		
Ambtelijk Secretaris OR	Adviseur Bedrijfsvoering	9	1	1		
Projectmanager CBS	Manager	14	1	1		
Senior Adviseur	Senior Adviseur	12	1	1		
Team P&O						Nieuw team
Teammanager P&O	Manager	13	1	1		Nieuwe positie
Senior P&O Adviseur	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	0,89	0,89		
Senior P&O Adviseur	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	11	3,56	2,78	0,78	
Corporate Recruiter	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	11	1		1	Nieuwe positie
P&O adviseur	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1,79	1,79		
Beleidsadviseur P&O	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1		1	Nieuwe positie
P&O medewerker	Adviseur Bedrijfsvoering	8	2	1	1	
Senior Adviseur IMG Academie	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	2	1		
Adviseur IMG Academie	Adviseur Bedrijfsvoering	11	0,94	0,94		
Adviseur IMG Academie	Adviseur Bedrijfsvoering	9	1	1		Nieuwe positie
Adviseur IMG Academie	Adviseur Bedrijfsvoering	8	1	1		
Team F&C						Nieuw team
Teammanager F&C	Manager	13	1	1		Nieuwe positie
Senior Adviseur Interne Controle	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	3	1	2	
Senior Adviseur Finance en Control	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	3	1	2	
Senior Adviseur Projectcontrol	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	2	1	1	
Senior Adviseur Kwaliteit	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	5,78		5,78	
Adviseur Interne Controle	Adviseur Bedrijfsvoering	11	2		2	
Adviseur Interne Controle	Adviseur Bedrijfsvoering	10				
Adviseur Inkoop/Contract	Adviseur Bedrijfsvoering	10	1	1		
Adviseur Finance en Control	Adviseur Bedrijfsvoering	10	3	3		
Procesbeheerder	Adviseur Bedrijfsvoering	10	2	2		
Medewerker Inkoop	Medewerker Administratie	7	1	1		
Team Facilitair en MO						
Teammanager Facilitair en MO	Manager	12	1	1		
Adviseur Facilitair/KA	Adviseur Bedrijfsvoering	10				
Adviseur Facilitair/KA	Adviseur Bedrijfsvoering	9	2	1	1	
MO directie/bestuur	Managementondersteuner	7	4	4		
Managementondersteuner	Managementondersteuner	6	15	7	8	
Senior Adviseur archief	Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	0,3	0,3		
DIV Adviseur	Adviseur Bedrijfsvoering	10	2	1	1	
DIV-medewerker	Adviseur Bedrijfsvoering	9	1		1	
DIV-medewerker	Adviseur Bedrijfsvoering	8	1		1	
Totaal			73,26	42,7	29,56	

Agenda Artikel 24 overleg

Voorzitter : Bas Kortmann
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 30 maart 2023, 14.30 – 17.00 uur
 Locatie : Euroborg Stadion Groningen, Skybox 1.04/1.05
 Genodigd : Voorzitter bestuur: Bas Kortmann
 Directeur: Hans Houdijk
 Teammanager P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e , 5.1.2.e
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e en
 5.1.2.e



Tijd	Omschrijving	Wie
	1 Opening en vaststellen agenda	Bas Kortmann
45 m	2 Overheadkosten en financiële verantwoording	5.1.2.e
30 m	3 Vooruitblik op de komende 6 maanden voor het IMG <ul style="list-style-type: none"> Welke plannen heeft het IMG voor de komende periode? Tot welke advies- en instemmingsaanvragen leidt dit? 	Bas Kortmann/ Hans Houdijk
60 m	4 Aanbevelingen vanuit de Parlementaire Enquêtecommissie Aardgaswinning Groningen (PEAG): hoe kan het IMG hier opvolging aangeven?	Allen
15 m	5 Vooruitblik op de lange termijn: Wat is de toekomst van het IMG?	Allen
	6 Sluiting	Bas Kortmann

39.

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2.e
 Notulist : 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd : 13 april 2023, 13.00 – 14.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.7.07
 Genodigd : Directeur: Hans Houdijk
 Teamleider P&O: 5.1.2.e
 OR: 5.1.2.e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2.e	
20 m	2 Evaluatie Organisatiebesluit SEH 5.1.2.e informeert de OR over de evaluatie.	5.1.2.e	Ter informatie
15 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen OV-verslag 22.03.23	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1.2.e	Ter vaststelling
10 m	6 Instemmingsverzoek voor het PSA-onderdeel in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)	5.1.2.e	Ter instemming
15 m	7 Update DMS/Alfresco <i>Er is een heroverweging gemaakt in de manier waarop het IMG het Document Management Systeem (DMS) inzet en gebruikt. Hans Houdijk informeert de OR over de nieuwe werkwijze.</i>	5.1.2.e	Ter informatie
10 m	8 Jaarverslag IMG 2022 <i>De OR krijgt de gelegenheid om vragen te stellen over het jaarverslag.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	10 Sluiting	5.1.2.e	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2.e
Notulist	:	5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd	:	13 april 2023, 13.00 – 14.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.7.07
Aanwezig	:	Directeur: Hans Houdijk Teammanager P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e
Afwezig	:	5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1.2.e zit de Overlegvergadering voor en opent de vergadering met een speciaal welkom voor 5.1.2.e. Als nieuw OR-lid woont hij vandaag voor het eerst de Overlegvergadering bij. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Evaluatie Organisatiebesluit Schade Expertise en Herstel (OB SEH)

5.1.2.e sluit aan bij de OV om de OR te informeren over de evaluatie van het OB SEH. Het is inmiddels al weer ruim een jaar geleden dat het organisatiebesluit genomen is. Aanleiding voor het OB was om de technische kennis binnen het IMG beter te borgen, te investeren in de kwaliteitborging van adviezen en de aansturing van de deskundigen en te investeren in systeemgerichte kwaliteitsborging. Bij de evaluatie heeft 5.1.2.e zich vooral gericht op de wijzigingen in de personeelsbezetting die opgenomen waren in het OB.

Evaluatie cluster Management

Alle drie de functies zijn ingevuld. Momenteel wordt de functie kwaliteitsregisseur ingevuld middels inhuur. De wens is er om vanaf Q3 2023 deze functie ambtelijk in te gaan vullen. De functie van risico coördinator kan vanaf Q3 2023 komen te vervallen.

Evaluatie cluster Prestatiesturing

Op 1 functie na zijn alle 5 functies ambtelijk ingevuld.

Team prestatiebesturing bestaat uit drie clusters - Analyse, Besturing en Kaders - met ieder een eigen coördinator. De huidige manager is van mening dat het team beter zou kunnen presteren wanneer er niet vanuit de clusters gewerkt wordt. Vanuit één team kan efficiënter gewerkt worden en voorkom je dat twee clusters met dezelfde soort werkzaamheden bezig zijn. Op dit moment is de functie coördinator Kaders niet ingevuld. De gedachte leeft om dit zo te laten en de medewerkers uit dit team formeel onder de teammanager Prestatiesturing te laten vallen. Dit is nog niet geformaliseerd.

De OR merkt op dat deze gedachten over clusters op verschillende plekken in de organisatie spelen: het nadeel van clusters is dat het de samenwerking lijkt te hinderen, het nadeel van samenvoegen is de span of control van de teammanager. Daarnaast vindt de OR het belangrijk aandacht te hebben voor de veranderende rol van de bestaande coördinatoren van de clusters.

Evaluatie cluster Technisch Advies

Technisch advies is een nieuw team met specifieke deskundigheid. De helft van het team bestaat uit ambtelijke medewerkers, de andere helft bestaat uit inhuur. 5.2.1

De aanbevelingen die voortkomen uit de evaluatie zijn: 1. De structuur van het cluster Prestatiesturing evalueren met de teammanager en eventueel aanpassen. 2. Het risico gestuurd toetsen verder uitwerken om meer verantwoordelijkheid bij de deskundige partijen te leggen om hun eigen kwaliteit te borgen. Hierdoor kan het IMG zich beperken tot het selectief toetsen van dossiers.

In antwoord op de vraag van de OR of de deskundigen reeds voldoen aan het kwaliteitsniveau wat wij eisen, antwoordt 5.1.2.e dat dit nog niet volledig het geval is.

Het team Toetsing is niet meegenomen in het OB. Ook nu zijn er nog niet direct gevolgen voor Toetsing. Met besluitvorming hieromtrent wordt sowieso gewacht tot duidelijk is wat de gevolgen van PEAG zullen zijn. Daarnaast komt ook de Commissie Ongelijke verschillen na de zomer met een advies. Ook dat advies zal mogelijk gevolgen hebben voor de afdeling SEH en Toetsing.

De OR merkt op dat bij het team Technisch Advies gekozen is vacatures in te vullen met inhuur. De vraag naar technisch specialisten groeit. Veel inhuur werkt via bureaus op afstand. Is het een idee om meer samen te werken met de Hanze Hogeschool? Bijna en net afgestudeerde studenten verbinden aan het IMG en intern door laten groeien biedt veel voordelen.

De OR merkt op dat het een bewuste keuze was om vooral te evalueren op bezetting, maar vraagt toch ook naar de stand van zaken op het gebied van de contractbeheersing en borging van de technische kennis. Een belangrijk aandachtspunt is de beschikbaarheid van sturingsdata, zowel bij het Team Technisch Advies als bij Prestatiesturing. Door het uitstel rond het project Uniformeren is het IMG nog maar net gestart met het contractgericht werken. Inmiddels werkt het IMG zoals gepland, maar het is nu nog te vroeg daar een inhoudelijk oordeel aan te verbinden. De kwaliteitsborging door middel van audits is eveneens gestart, maar het is nog onduidelijk welke veranderingen het OB bijvoorbeeld bij technisch advies heeft gebracht. We kijken er naar, afwijkingen worden ingebracht en besproken met de partijen. Dit traject is nu in gang gezet, maar er zijn nog geen cijfers beschikbaar die een wijziging of verbetering inzichtelijk maken.

5.1.2.e informeert bij de OR welke inzichten de door de OR geïnitieerde uitvraag heeft opgeleverd. De OR meldt dat er een beperkt aantal reacties was, waarbij de gemeenschappelijke factor was dat medewerkers aangaven dat het implementeren van nieuwe functies van invloed is geweest op de workload en werkzaamheden van de zittende medewerkers.

3. Actualiteit

- Het **rapport van de vertrouwenspersonen** is verschenen en toegelicht in het MT. Het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen is het afgelopen jaar fors toegenomen. Het is lastig om te bepalen of dit een positieve ontwikkeling is (medewerkers weten de vertrouwenspersoon te vinden) of juist niet (veel medewerkers ervaren een problematische situatie). Veel meldingen, zowel binnen het IMG als EZK-breed, hebben te maken met de relatie tussen een medewerkers en diens leidinggevende. Het MT heeft dit opgepakt als een belangrijk aandachtspunt en zal hiermee aan de slag gaan. Hans Houdijk stelt voor om de vertrouwenspersonen ook uit te nodigen in de OV.
De OR meldt dat verschillende EZK-organisaties bezig zijn met het ontwikkelen van een visie op leiderschap. Het IMG gaat hier niet zelfstandig mee aan de slag, maar kijkt graag mee bij andere organisaties.
- Er heeft een klikgesprek plaatsgevonden tussen de OR en de **nieuwe bestuursvoorzitter**. Het traject voor zijn indiensttreding is bijna rond. Als officiële startdatum staat vooralsnog per 1 juli. Bas Kortmann vertrekt per 1 mei en in de tussentijd zal Menno Bouwes optreden als waarnemend voorzitter. Daarnaast zal het IMG op zoek gaan naar een vervanger voor Paula van der Beek.
- In aanloop naar de **kabinetsreactie op het PEAG-rapport** in mei waren vandaag en gisteren debatten in de Kamer. Het kabinet is voornemens op 21 april al een 90% reactie in de ministerraad te presenteren. De voorbereidingen hiervoor zijn in volle gang. Het IMG is gevraagd input te leveren voor de kabinetsreactie, maar waakt ervoor zijn onafhankelijkheid te bewaren. Het IMG zal na afloop van de presentatie van de kabinetsreactie schriftelijk hierop reageren.
- De bestuurder zal op korte termijn reageren op het **instellingsbesluit** voor de arbocommissie.

4. Verslag OV 22.03.23

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

5. Actielijst

Acties 262 en 263 zijn afgerond. De actielijst wordt bijgewerkt.

6. Instemmingsverzoek voor het PSA-onderdeel in het MTO

Vorige week heeft de OR het instemmingsverzoek PSA ontvangen tezamen met de concept vragenlijst. Op verzoek van de Arbeids & Organisatiedeskundige zijn een aantal vragen (in het PSA-onderdeel) van het MTO aangepast, wat leidt tot een aangepaste instemmingsaanvraag.

In plaats van deze aangepaste instemmingsaanvraag te bespreken stelt 5.1.2.e voor om eerst het traject vast te stellen. Bij vergelijkbare instemmingstrajecten wordt een onderwerp eerst afgestemd binnen het Arbo-overleg en vervolgens wordt het formele gedeelte afgehandeld met de OR. Vanwege het korte tijdsbestek is het niet mogelijk om het instemmingsverzoek PSA op een zelfde manier in behandeling te nemen. Om het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit te kunnen zetten in mei is op korte termijn instemming van de OR nodig.

Aan de OR wordt de volgende vraag voorgelegd: Kan de OR instemmen met de PSA-vragen zonder volledig inzicht te hebben in de achtergrond en opbouw van het MTO? Beide trajecten lopen gelijktijdig, waarbij P&O instemming nodig heeft van de OR voor de PSA-vragen om door te kunnen gaan met de voorbereidingen voor het MTO. Als de OR nu instemt met het PSA-deel, dan wordt de OR uiteraard geïnformeerd over en meegenomen in de verdere vormgeving en implementatie van het MTO en wordt deze uitgezet voor de zomer. Als de OR eerst meer informatie en inzicht wil in het MTO, alvorens in te kunnen stemmen met het PSA-onderdeel, dan wordt het MTO uitgesteld tot na de zomer.

De OR vraagt hoeveel mogelijkheden er zijn om nog invloed uit te oefenen op de samenstelling van de vragenlijst. Ingrid Roorda geeft aan dat er geen losse vragen verwijderd kunnen worden, maar wel modules met vragen. Effectory adviseert een vragenlijst met maximaal 80 vragen, wat een zorgvuldige afweging vraagt welke onderwerpen wel/niet op te nemen in het MTO.

De OR informeert op welke wijze bepaald is welke thema's terugkomen in het MTO. In de klankbordgroep en in het MT is hierover gesproken en zij hebben gekozen voor thema's die breed spelen binnen het IMG: zoals werkdruk, werkdrukbeleving, leiderschap en integriteit. Binnen het onderdeel PSA komen de thema's aan bod die vanuit de RI&E zijn aangewezen om aanvullend onderzoek naar te verrichten.

De OR zal in de aankomende OR-vergadering een beslissing nemen of de OR kan instemmen met het instemmingsverzoek PSA of dat er meer tijd nodig is.

7. Update DMS/Alfresco

Er is een heroverweging gemaakt in de manier waarop het IMG het Document Management Systeem (DMS) zal inzetten en gebruiken. Aanvankelijk zou DMS de T-schijf gaan vervangen en als enige archiveringssysteem binnen het IMG gaan fungeren. Inmiddels is besloten om verschillende programma's te blijven gebruiken om documenten in te bewerken en te archiveren. Om te voldoen aan de Archiefwet zijn verschillende acties nodig. Als de OR hier een nadere toelichting op wil ontvangen, dan zal Hans Houdijk hiervoor iemand uitnodigen in de OV. De OR zal hier later op terugkomen.

De OR vindt het vooral belangrijk dat medewerkers weten hoe zij hun stukken moeten archiveren en bepleit een duidelijke uitleg aan de organisatie over wat een juiste manier van werken is.

8. Jaarverslag IMG 2022

Omwille van de tijd wordt dit onderwerp doorgeschoven naar een volgend overleg.

9. Signalen vanuit de organisatie

De OR geeft het signaal door dat een deel van de MO-ers niet tevreden is met hun positionering. De bestuurder is bekend met dit signaal, hier is aandacht voor.

De OR meldt dat hoewel het vlekkenplan is losgelaten medewerkers die een werkplek buiten hun 'eigen etage' zoeken worden weggestuurd door teams die (een deel van) een etage voor zichzelf hebben geclaimd. Medewerkers hebben vanwege het beperkte aantal werkplekken het recht een



werkplek in te nemen op een willekeurige etage. Dit botst blijkbaar met de behoefte van teams om een eigen ruimte hebben om samen te komen met – enkel – hun eigen team. Hans Houdijk neemt dit signaal mee.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten

39b.

Actielijst OV 22.03.23

nr onderwerp	omschrijving
70 Beleid/regeling werk-en rusttijden	De bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan?
262 DMS-project	terugkoppeling geven aan OR over borging en beheer
263 Plan van Aanpak Bezwaar	terugkoppeling geven aan OR over voortgang
293 Personeelsvereniging	Oproep op Plek om nieuwe leden te werven

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
5.1.2.e	OV-vergadering		19-8-2021	
				in behandeling
5.1.2.e	OV-vergadering	27-10-2022	22-03-2023	13-4-2022
5.1.2.e	OV-vergadering		27-10-2022	
5.1.2.e	OV-vergadering		16-2-2023	

opmerkingen

1/23 5.1.2.e heeft dit opgepakt en is hiermee bezig.

Op welke wijze zal DMS ingezet worden binnen IMG, nu T-schijf in gebruik blijft.

39c.

Evaluatie

organisatiebesluit 2021, 3 IMG
Afdeling Schade Expertise &
Herstel

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



5.1.2.e

3-8-2023

Inleiding



In het Organisatiebesluit 2021, 3 IMG afdeling Schade Expertise en Herstel (hierna SEH) is de formalisatie van een aantal organisatorische wijzingen voor de afdeling SEH vastgesteld. Per 1 januari 2022 zijn er veranderingen doorgevoerd in de clusters Management en Prestatiesturing. Daarnaast is er een nieuw hoogwaardig technisch team opgesteld: Team Technisch Advies.

Deze presentatie omvat de evaluatie van de hierboven beschreven organisatorische wijzigingen.

Aanleiding en doelstelling



- Investeren in technische kennis op zowel strategisch als tactisch/operationeel niveau vooruitlopend op uitkomsten programma Uniformiteit.
- Investeren in integrale aansturing van partijen.
- Investeren in kwaliteitsborging adviezen; versterken inhoudelijke kennis bij team Toetsing.
- Investeren in kwaliteitsborging op systeem- en procesniveau, kennis van systeemgerichte kwaliteitsborging opnemen binnen SEH.

Formatie en bezetting: cluster Management



Verwachte bezetting conform organisatiebesluit december 2021						Bezetting maart 2023	
Roepnaam	FGR naam	Schaal	Totaal	Ambtelijk	Inhuur	Status	Opmerkingen
Kwaliteitsregisseur	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1		1	gerealiseerd	
Risico coördinator	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1		1	gerealiseerd	
Lead auditor	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1		1	gerealiseerd	ambtelijk ingevuld

Evaluatie cluster Management

De kwaliteitsregisseur vervult een belangrijke rol in de keten. Momenteel wordt deze functie ingevuld middels inhuur. De wens is om vanaf Q3 2023 deze functie ambtelijk in te gaan vullen.

De functie van Lead Auditor is ambtelijk ingevuld, in plaats via inhuur. Door de samenwerking met een ervaren risico coördinator heeft de Lead Auditor zich goed kunnen ontwikkelen. Er is gekozen voor een poule van auditors die de Lead Auditor kunnen ondersteunen bij het doen van de audits bij de deskundige partijen. Hierdoor kan de functie van risico coördinator vanaf Q3 2023 komen te vervallen.

Formatie en bezetting: cluster Prestatiesturing



Verwachte bezetting conform organisatiebesluit december 2021						Bezetting maart 2023	
Roepnaam	FGR naam	Schaal	Totaal	Ambtelijk	Inhuur	Status	Opmerkingen
Documentregisseur	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/11	1	1		gerealiseerd	
Coördinator Kaders	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12	1	1		gerealiseerd	Ingevuld d.m.v. inhuur
Sr. Adviseur Kaders	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S11/S12	1	1		gerealiseerd	
Adviseur Kaders	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/S11	1	1		gerealiseerd	
Super-User Atabix	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/S11	1	1		gerealiseerd	

Evaluatie cluster Prestatiesturing

Team prestatiebesturing bestaat uit drie clusters: Analyse, Besturing en Kaders. De huidige manager is van mening dat het team beter zou kunnen presteren wanneer er niet vanuit de clusters gewerkt wordt. Vanuit één team kan efficiënter gewerkt worden en voorkom je dat twee clusters met dezelfde soort werkzaamheden bezig zijn.

Formatie en bezetting: cluster Technisch Advies



Verwachte bezetting conform organisatiebesluit december 2021						Bezetting maart 2023	
Roepnaam	FGR naam	Schaal	Totaal	Ambtelijk	Inhuur	Status	Opmerkingen
Teammanager Technisch Advies	Manager	S13	1	1		gerealiseerd	
Bouwkundig/constructief specialist	Coördinerend specialistisch adviseur	S13	2		2	50% ingevuld	5.2.1
Bouwkundig/constructief specialist	Coördinerend specialistisch adviseur	S14	1		1	gerealiseerd	5.2.1
Sr Technisch analist	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S13	1		1	gerealiseerd	5.2.1
Technisch analist	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12	1		1	Niet ingevuld	5.2.1
Technisch-bedrijfskundig adviseur B&O	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S11/S12	2	2		gerealiseerd	
Technisch-bedrijfskundig adviseur B&O	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1	1		gerealiseerd	
Senior bouwkundig adviseur	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1	1		gerealiseerd	5.2.1
Medior bouwkundig adviseur	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S11/S12	2	1	1	gerealiseerd	5.2.1
Junior bouwkundig adviseur	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/S11	2	1	1	gerealiseerd	5.2.1

Evaluatie cluster Technisch Advies

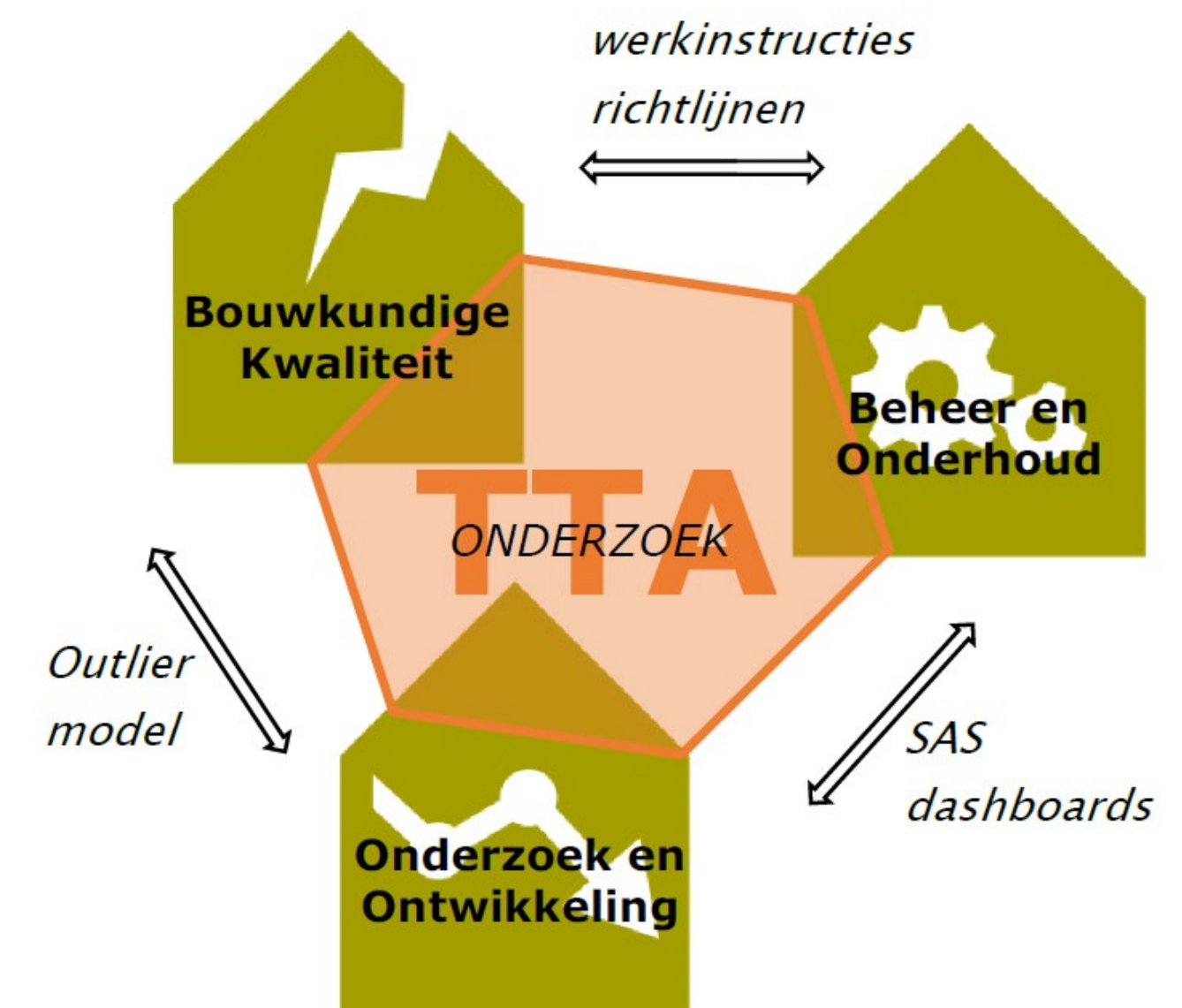
- 5.2.1
- TTA is gaandeweg uitgebreid met extra projecten: IEDB, GEMMA, Uniformeren, etc.
- Er zijn parttime functies toegevoegd aan TTA, vanwege extra werkzaamheden. Het betreft onder andere de technische inbreng voor duurzaam herstel.
- 5.2.1

Formatie en bezetting: cluster Technisch Advies



Het team bestaat uit drie clusters die hun eigen aandachtsgebied en expertise hebben:

•	<p>Beheer en Onderhoud: Systeembeheer, implementatie en ontwikkeling van de technische tooling (hulpmiddelen) ten behoeve van het schade-afhandelingsproces (o.a. schadekenmerken, schadebibliotheek, beoordelingsschema, trillingstool, calculatiemodel). Inhoudelijke bijdrage aan audits.</p>
•	<p>Bouwkundige Kwaliteit: Bouwtechnisch advies op dossierniveau, inclusief keuring van de inhoudelijke kwaliteit van adviesrapporten: het risico gestuurd beoordelen van de technisch inhoudelijke kwaliteit van adviesrapporten. Inhoudelijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een outliermodel, het signaleren van trends, technisch-inhoudelijke bijdrage aan tooling.</p>
•	<p>Onderzoek en Ontwikkeling: Leveren van inhoudelijke expertise binnen de organisatie (o.a. ten behoeve van technische overleggen, werkgroepen, verbeterprojecten). (Door)ontwikkeling van tooling en kaders, signaleren van trends, duiden van inhoudelijke ontwikkelingen binnen adviesrapporten. Data-analyse op het technisch-inhoudelijke vlak, inclusief de data-analyses ten behoeve van risico gestuurd toetsen. Het oppakken en coördineren van onderzoeksvragen vanuit de IMG-organisatie en deskundige bureaus.</p>



Aanbevelingen



- Structuur Prestatiesturing evalueren met de teammanager en eventueel aanpassen.
- Risico gestuurd toetsen uitwerken, om meer verantwoordelijkheid bij de deskundige partijen te leggen om hun eigen kwaliteit te borgen.

Conclusies



- De gekozen structuur is gevolgd.
- De invulling is op 2 functies (bij Team Technisch Advies) na geslaagd.
- Daarbij is 1 ambtelijke functie (nog) door inhuur vervuld en 1 tijdelijke functie ambtelijk ingevuld.
- Team Technisch Advies: **5.2.1**
- Bij team Prestatiesturing is er de wens om de structuur met clusters te wijzigen.
- Aandachtspunt is de beschikbaarheid van sturingsdata, zowel bij het Team Technisch Advies (out-liermodel) als Prestatiesturing (contract KPI's).



39d.

AAN: ONDERNEMINGSRAAD IMG

DATUM : 6 APRIL 2023

BETREFT: INSTEMMINGSAANVRAAG NADER ONDERZOEK PSA

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij bieden wij de OR ter instemming de vragenlijst voor ten behoeve van nader onderzoek van de psychosociale arbeidsbelasting bij IMG.

Inleiding

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zijn de factoren die direct of indirect stress in de arbeidssituatie teweeg brengen met inbegrip van 1) ongewenste omgangsvormen (waaronder seksuele intimidatie, discriminatie en pesten), 2) agressie en geweld en 3) werkdruk.

De wet stelt dat de werkgever een beleid voert dat gericht is op het voorkomen of op z'n minst het beperken van (PSA). Voor het Rijk zijn de risico's werkdruk, ongewenste omgangsvormen intern en agressie door derden aangemerkt als prioritaire risico's.

Vanuit de reeds vastgestelde RI&E is geadviseerd nader onderzoek te verrichten op het gebied van PSA bij IMG. Dit is opgenomen in het plan van aanpak RI&E.

Daarnaast is bij IMG de nadrukkelijke wens om een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) uit te voeren.

Medewerkers en leidinggevenden geven aan belang te hebben bij objectief inzicht in de tevredenheid bij IMG. Dit inzicht kan handvatten geven om de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers te vergroten. Een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) is een passend middel dat hiervoor kan worden ingezet. Het MT IMG onderstreept het belang van een MTO.

Gekozen is het nadere onderzoek op het gebied van PSA mee te nemen in het MTO. Redenen hiervoor zijn:

- De betrokken A&O-deskundige van O&P Rijk heeft bevestigd dat nader onderzoek op het gebied van PSA onderdeel kan zijn van het MTO;
- Tijdens de sessie met de klankbordgroep is de suggestie gedaan om PSA als 1 van de onderwerpen mee te nemen in het MTO;
- De uitvoering van het MTO wordt gedaan door een externe partij, Effectory. Zij gebruiken hiervoor het instrument Internetspiegel. Dit instrument biedt de mogelijkheid gevalideerde vragen op het gebied van PSA op te nemen in het MTO.
- Op 24 januari 2023 heeft het MT IMG besloten de onderwerpen, zoals benoemd tijdens de klankbordgroep sessie, over te nemen. En daarmee ook PSA als onderdeel mee te nemen in het MTO.



Door bijgevoegde vragenlijst PSA op te nemen in het MTO, wordt uitvoering gegeven aan het nadere onderzoek in het verlengde van de RI&E.

Toelichting vragenlijst

Aan de hand van een presentatie is tijdens het ARBO overleg op 6 april 2023 het MTO besproken, waarbij specifiek is ingegaan op de vragenlijst dat zich richt op nader onderzoek op het gebied van PSA. Deze presentatie en de vragenlijst is als bijlage toegevoegd aan dit instemmingsverzoek.

De vragenlijst komt voort uit het instrument Internetspiegel. Dit beproefde instrument voorziet in gevalideerde vragen. In de vragenlijst is te zien dat thema's onderverdeeld zijn in modules, waaraan diverse vragen zijn gekoppeld. Bij de totstandkoming van de vragenlijst is gekeken naar de thema's uit de internetspiegel die aansluiten op de onderwerpen voor het MTO die vanuit de klankbordgroep zijn aangedragen en vastgesteld zijn door het MT IMG.

Wat opvalt is dat een aantal modules in meerdere thema's uit de internetspiegel voorkomen. Zo is de module Herstelbehoefte een module dat is ondergebracht bij het thema Werkbeleving. Maar is deze module ook ondergebracht bij het thema Werkdruk.

In de RI&E is gesteld dat de volgende factoren binnen het Rijk aangemerkt zijn als prioritaire risico's:

1. Werkdruk
2. Ongewenste omgangsvormen
3. Agressie door derden

Deze onderwerpen zijn dan ook in ieder geval opgenomen in de vragenlijst. Vanuit Effectory is aangegeven dat uit de Internetspiegel de vragen behorend bij de volgende modules in ieder geval van toepassing zijn:

- Thema PSA: modules 'ongewenste omgangsvormen', incidenten als slachtoffer en vervolg werkdruk
- Thema werkdruk: modules motivatie en herstelbehoefte

De A&O-deskundige heeft bevestigd dat hiermee de PSA onderwerpen voldoende gedekt zijn.

Daarnaast biedt de Internetspiegel de mogelijkheid andere modules op het gebied van PSA mee te nemen. Gekozen is de volgende modules ook op te nemen in het MTO, omdat IMG waarde hecht aan deze onderwerpen:

- Samenwerking
- Sociale veiligheidsklimaat
- Ontwikkeling
- Werk-privé balans

Uiteraard zijn dit niet de enige onderwerpen waaraan IMG waarde hecht om te onderzoeken met het MTO. Om een volledig beeld te geven van het MTO zijn ook de andere vragen opgenomen in de bijlage met de vragenlijst.

Resultaten onderzoek

Zowel het onderzoek als de opvolging hiervan zijn opgenomen in het plan van aanpak RI&E. De A&O-deskundige zal actief betrokken zijn bij de uitkomsten van het MTO en de vervolgstappen die daarna worden genomen. De vervolgstappen zullen onderwerp van overleg zijn in het ARBO overleg. De ARBO commissie is daar dus nauw bij betrokken.



Zoals reeds benoemd maakt het onderzoek op het gebied van PSA onderdeel uit van het MTO. Het inzicht aan de hand van het MTO geeft handvatten om de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers te vergroten.

Medewerkers krijgen direct individuele adviezen en zien hun antwoorden ten opzichte van de benchmark.

Aan de hand van de resultaten van het MTO worden organisatie brede speerpunten benoemd waar IMG mee aan de slag gaat. Dit zal vanuit P&O worden geïnitieerd.

Daarnaast zullen op teamniveau sessies worden georganiseerd waarbij de resultaten van het MTO worden besproken. En worden afspraken gemaakt om met de inzichten uit het MTO aan de slag te gaan. Deze sessies worden begeleid vanuit P&O.

Privacy

In de voorbereiding van het MTO is de Privacy Officer van IMG nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van de samenwerking met Effectory. Met de gemaakte afspraken en de manier waarop Effectory werkt is de privacy gewaarborgd.

Effectory heeft een paar belangrijke interventies doorgevoerd om herleidbaarheid te voorkomen. Zo worden gegevens alleen teruggekoppeld naar een leidinggevende wanneer er minimaal 40% responspercentage is behaald op zijn/haar afdeling of team. Voor deze 40% geldt een minimum van 5 medewerkers, wat een minimum teamgrootte vereist van 12 á 13 medewerkers. Daarnaast worden teruggekoppelde gegevens weergegeven als gemiddelde enquête uitkomsten, waardoor herleidbaarheid naar individuele medewerkers niet mogelijk is. Dit alles conform artikel 5 lid 4 van de Gedragscode voor Onderzoek & Statistiek.

Communicatie

Uiteraard is het van belang medewerkers en managers goed te informeren over het MTO. Vanuit een samenwerking tussen P&O, Communicatie en Effectory zal dit in goede banen worden geleid. En zal gebruik gemaakt worden van diverse kanalen om medewerkers en managers goed mee te nemen ten aanzien van het MTO.

Instemmingsverzoek

Ik verzoek u om instemming van de vragenlijst nader onderzoek psychosociale arbeidsbelasting.

Graag ontvang ik daartoe uw reactie, na de behandeling ervan in de Overlegvergadering van 13 april 2023. Mochten er van uw kant nog vragen en/of opmerkingen zijn dan hoor ik die graag, zodat we ze kunnen bespreken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Hans Houdijk
Directeur IMG

Bijlage:

- Vragenlijst nader onderzoek PSA
- Presentatie ARBO overleg 6 april 2023



39e.

Datum: 21 december 2021

Betreft: Organisatiebesluit 2021, 3 IMG Afdeling Schade Expertise & Herstel

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Graag stuur ik u bij deze het Organisatiebesluit 2021, 3 IMG Afdeling Schade Expertise & Herstel (SEH) toe. Dit is een resultante van het Voorgenomen Organisatiebesluit (VOB) dat op 14 oktober jl. is ingediend en op 22 november van een positief advies is voorzien.

In het OB zijn, zoals ook in de reactie van 3 december jl. is toegelicht, een tweetal wijzigingen verwerkt als gevolg van voortschrijdend inzicht. Deze wijzigingen vindt u terug in de tabel op pagina 8 en 9 van dit OB.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Mochten er nog vragen zijn, verneem ik dat graag zo spoedig mogelijk.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen



ORGANISATIEBESLUIT
2021, 3
IMG AFDELING SCHADE EXPERTISE & HERSTEL
(SEH)

Vastgesteld op 21-12-2021



Hans Houdijk

Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Inleiding

Hoofdstuk 2. Organisatiewijziging Schade Expertise & Herstel (SEH)

2.1 Inleiding

2.2 Uitgangspunten en scope

2.3 Situatie voor 1 januari 2022

2.4 Situatie na 1 januari 2022

2.5 Nieuwe rollen en functies

2.6 Toelichting

2.7 Wijziging en personele consequenties



Hoofdstuk 1. Inleiding

Dit Organisatiebesluit (OB) bevat de formalisatie van een aantal nieuwe en noodzakelijke organisatorische wijzigingen voor de afdeling SEH ten opzichte van de inrichting zoals vastgesteld in het eerdere Organisatiebesluit IMG van juli 2020.

Hoofdstuk 2. Organisatie Schade Expertise & Herstel (SEH)

2.1 Inleiding

De basis voor de vernieuwde organisatie (1-1-2022) ligt in het programma Uniformeren, inclusief de verbetering van contractbeheering.

2.2 Uitgangspunten en scope

De impact van de wijzigingen beperkt zich tot deze twee aspecten (Uniformeren en Contractbeheersing). Daarom is bij het implementeren van de wijzigingen een aantal uitgangspunten gevolgd om de impact op de organisatie op dit moment beperkt te houden.

- Het veranderend volume van dossiers staat buiten de scope van deze organisatiewijziging. Er is nog onvoldoende beeld bij de prognoses om hier in dit stadium al rekening mee te houden. Wel wordt op basis van de huidige inzichten van het aanbod van dossiers een prognose gemaakt.
- Toetsen wordt risico gestuurd zodra de kwaliteitsborging van (nieuwe) opdrachtnemers aan een van te voren vastgesteld kwaliteitsniveau voldoet. Het proces van toetsen blijft in 2021 en ten minste tot medio 2022 daarmee nog ongewijzigd. De huidige organisatiewijziging zal daarom in deze fase geen impact hebben op Team Toetsing.
- We streven ernaar dat de huidige verandering geen directe personele consequenties heeft. Sommige werkprocessen zullen wel veranderen of taken worden herverdeeld. Uitgangspunt bij eventuele wijzigingen in rol/functie, zijn de huidige functies. Hierdoor blijft kennis behouden en ontstaat tijd om kennis over te dragen en mensen op te leiden in eventuele andere (toekomstige) rollen.

Binnen de afdeling SEH vallen ook de teams Herstel in Natura (HiN) en Acut Onveilige Situaties (AOS). Deze vallen buiten de scope van de bedoelde organisatieverandering omdat zij op zichzelf staan en gebruik maken van eigen processen. Wel zullen deze teams gebruik kunnen maken van de expertise die wordt toegevoegd en zullen zij zijdelings te maken krijgen met een andere manier van samenwerken en een gewijzigde overlegstructuur.

2.3 Situatie voor 1 januari 2022

In het IMG Organisatie Besluit van juli 2020 is de afdeling SEH ingesteld. De afdeling SEH bestaat uit vier teams met de volgende taken:

- Acut Onveilige Situaties (AOS): dit team heeft als taak om (bouwkundige) problemen die direct tot onveilige situaties kunnen leiden binnen 24 uur veilig te stellen
- Herstel in natura (HIN): dit team heeft als taak om de aannemers te begeleiden die herstelwerkzaamheden doen van schade voor aanvragers die in plaats van een geldbedrag de schade door IMG hersteld willen hebben.
- Prestatiesturing: dit team heeft als taak om de prestaties van de deskundige partijen (opstellers van de adviesrapporten waarmee de fysieke aardbevingsschade bepaald wordt) te monitoren en bij te sturen
- Toetsing : dit team heeft als taak om de adviesrapporten op vormvereisten (volledigheid en navolgbaarheid) te controleren.



2.4 Situatie na 1 januari 2022

Afdeling Schade Expertise & Herstel

De kerntaken/doelen van de afdeling wijzigen niet, wel wordt de afdeling uitgebreid met 1 nieuw team, te weten Team Technisch advies.

Team Technisch Advies

In de vernieuwde situatie zien de taken van Team Technisch Advies er als volgt uit:

1. Analyseren Atabix data op technisch inhoudelijk vlak, signaleren van trends en duiden van 'risicovolle of technisch afwijkende' adviesrapporten.
2. Beoordelen / toetsen van technisch inhoudelijke kwaliteit van adviesrapporten.
3. Voorzien in technische expertise binnen de organisatie voor uiteenlopende interne en externe technische onderzoeks-/adviesvraagstukken (o.a. spotrepair, duurzaam herstel, zettingen, indirecte effecten diepe bodemdaling, trillingen, multicausaliteit), deelname aan werkgroepen, verbeterprojecten, technische commissie e.d. en ondersteuning van andere afdelingen binnen IMG.
4. Beheren (onderhouden) en (door)ontwikkelen van kaders en hulpmiddelen die worden gebruikt door de deskundige bureaus en IMG in het schadeafhandelingproces (schadebibliotheek, herstelmatrix, calculatietool, beoordelingsschema, ...).

Contractbeheersing

De tweede ontwikkeling betreft het verbeteren van de contractbeheersing. De (lopende) aanbesteding van de deskundige partijen is gebaseerd op een insteek waarbij meer deskundigheid en procesbeheersing van de deskundige partijen gevraagd gaat worden. Dit leidt tot toevoeging van een aantal nieuwe c.q. gewijzigde activiteiten en bijbehorende rollen om deze manier van contractbeheersing te kunnen uitvoeren. Nieuwe activiteiten zijn onder andere het continue verbeteren van de prestaties van deskundige bureaus door KPI-beoordeling en normverhoging van de KPI's, sanctioneren bij onderpresteren en het auditeren van processen.

De taken en verantwoordelijkheden van Prestatiesturing zien er als volgt uit:

1. toezicht op de kwaliteit/doorlooptijd/kosten van de dienstverlening van de bureaus
2. bevorderen van een betere kwaliteit/doorlooptijd/kosten
3. operationele handhaving op kwaliteit/doorlooptijd/kosten
4. interne advisering en terugkoppeling resultaten richting interne keten en directie/bestuur
5. Forecasting van en uitvraag van in te zetten capaciteit
6. Vaststellen van rechtmatigheid van facturen
7. Toezien op criteria die aan deskundigen worden gesteld
8. Verstrekken en tot stand doen komen van kaders m.b.t. de afhandeling van deskundigen
9. Auditeren van extern partijen
10. Faciliteren van gezamenlijke verbetering volgende uit kwalitatieve inzichten bij toetsing/BJZ&S/Team Technisch Advies/externe deskundigen.
11. Optimalisatie van Atabix functionaliteiten t.b.v. deskundigen

Daarnaast is het team verantwoordelijk voor:

- het optimaliseren van het schadeopnameproces vanuit de interne organisatie, afstemmen en schakelen met de externe partijen;
- meedraaien in IMG-brede ontwikkeltrajecten vanuit expertise proces opname;
- portefeuillehouder van varianten als aannemersvariant, woningcorporaties e.d.;



- De taakverdeling tussen het Team Prestatiesturing en het Team Technisch Advies met betrekking tot het beheer van tools en de praktische uitwerking hiervan, wordt nog nader ingevuld.
- regie proces richting de externe deskundigen t.b.v. bezwaren, klachten en andere vragen.

2.5 Nieuwe rollen en functies

In de maanden augustus en september 2021 zijn de eerste ervaringen met een deel van de voorgestelde inrichting opgedaan en is de gewenste/benodigde organisatie met betrekking tot de toekomstige contractbeheersing verder uitgewerkt. Teneinde de genoemde activiteiten definitief te borgen is Team Technisch Advies geformaliseerd. Dat geldt ook voor de rollen/functies met betrekking tot het verbeteren van contractbeheersing binnen SEH.

De volgende functies zijn opgesteld.

Cluster : Technisch Advies			Totaal	Ambtelijk	Inhuur
Roepnaam	FGR naam	Schaal			
Teammanager Technisch Advies	Manager	S13	1	1	
Bouwkundig/constructief specialist	Coördinerend specialistisch adviseur	S13	2		2
Bouwkundig/constructief specialist	Coördinerend specialistisch adviseur	S14	1		1
Sr Technisch analist	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S13	1		1
Technisch analist	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12	1		1
Technisch-bedrijfskundig adviseur B&O	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S11/S12	2	2	
Technisch-bedrijfskundig adviseur B&O	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1	1	
Senior bouwkundig adviseur	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1	1	
Medior bouwkundig adviseur	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S11/S12	2	1	1
Junior bouwkundig adviseur	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/S11	2	1	1



Cluster Management			Totaal	Ambtelijk	Inhuur
Roepnaam	FGR naam	Schaal			
Kwaliteitsregisseur	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1		1
Risicocoördinator	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1		1
Lead-Auditor	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12/S13	1		1

Cluster Prestatiesturing			Totaal	Ambtelijk	Inhuur
Roepnaam	FGR naam	Schaal			
Documentregisseur	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/S11	0,5/1	1	
Coördinator Kaders	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S12	1	1	
Sr. Adviseur Kaders	Sr medew behandelen en ontwikkelen	S11/S12	1	1	
Adviseur Kaders	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/S11	1	1	
Super-User Atabix	Medew behandelen en ontwikkelen	S10/S11	1	1	

2.6 Toelichting

Team Technisch Advies

Er is gekozen voor een klein hoogwaardig technisch team. Dit Team Technisch Advies is als stafafdeling toegevoegd aan de SEH organisatie, direct onder de afdelingsmanager. Dit is gedaan, omdat het Team Technisch Advies ondersteunend is aan alle SEH Teams.

Een aantal functies binnen dit team wordt met eigen medewerkers ingevuld, echter ook een deel van de kennis wordt ingekocht in de markt. Reden hiervoor is dat het gaat om hele schaarse kennis die niet fulltime binnen IMG beschikbaar hoeft te zijn. Er is reeds een keer getracht een S14 bouwkundige binnen te halen, dit is ondanks meerdere vacaturerondes niet gelukt.

Er wordt expliciet gekozen om hoogwaardige technische kennis bij SEH te beleggen in dit Technisch Advies team. Hoogwaardige bedrijfskundige kennis blijft bij het regiebureau. De lege vacature S14 Bouwkundig/constructief specials gaat dus over van regiebureau naar SEH.

Contractbeheersing

In relatie tot de toevoeging van contractbeheersrollen is de kwaliteitsregisseur toegevoegd om de kwaliteit van de adviesrapporten te bewaken en de bijdrage van de verschillende teams hieraan te coördineren. Operationeel valt de kwaliteitsregisseur onder de Teammanager Prestatiesturing, maar bij eventuele kwaliteitsafwijkingen buiten de kaders is er een rechtstreekse verantwoording aan de afdelingsmanager.

De taak van het Team Prestatiesturing is uitgebreid met contractmanagement en de Teammanager Prestatiesturing is verantwoordelijk voor een efficiënt proces van de afhandeling van adviesrapporten binnen SEH en de linking pin naar de Productie coördinator van het Regiebureau.

De toevoeging van contractbeheersactiviteiten zal naast de toevoeging van bovenstaande rollen tevens een beroep op de huidige schade adviseurs binnen Prestatiesturing worden gedaan om inhoudelijke expertise te leveren wanneer audits worden uitgevoerd. De inschatting van deze

activiteit is periodiek 0,1 FTE en behoorde reeds tot het takenpakket van deze functiegroep maar wordt nu explicieter inhoud gegeven.

Ook hier geldt dat uitgangspunt is om deze nieuwe functies ambtelijk in te vullen, echter omdat het nog in de ontwikkelfase zit en niet helemaal helder is hoe de functie zich doorontwikkeld en of het echt op termijn ook 1 fte moet zijn, worden een aantal functies eerst extern ingevuld.

Daarnaast zal om weer een totaal evenwichtig formatieplaatje voor het team te krijgen:

- De functie van Sr adv schade expertise OG-ON komt te vervallen (zit niemand op; nooit ingevuld);
- Van de functie Sr adv schade expertise, gezien de nieuwe rollen, nog maar 2 fte nodig zijn. Resterende niet bezette functies komen te vervallen;
- Van de functie Adviseur contract er nog 2 fte nodig zijn. De resterende niet bezette functies komen te vervallen;
- Van de functie Adviseur schade expertise er 1 extra nodig zijn.

Voor de volledigheid is in een bijlage de was wordt lijst toegevoegd, waarin deze wijzigen verwerkt staan. Er gaan geen functies verloren, waarop bezetting zit.

Team Toetsing

Zoals in de scope aangeven, vallen de eventuele (grote) daling in het volume van dossiers en het door ontwikkelen van de manier van toetsen buiten de reikwijdte van de huidige organisatiewijziging. Voor toetsing betekent dit op dat er op dit moment geen wijzigingen plaatsvinden. Wel is de verwachting dat op langere termijn de taken van team Toetsing door onder andere de invoering van Team Technisch Advies zouden kunnen veranderen. Echter dat is op dit moment niet goed in te schatten. Pas in de tweede helft van 2022 zal dit duidelijker worden. Mocht dit het geval zijn zal de Leidraad Reorganisaties 2020 worden gevolgd.

Mogelijk worden in deze fase wel functieprofielen geactualiseerd maar de essentie van de functies blijft intact. Of de ontwikkeling dat senior toetsers steeds meer een adviesrol lijken te krijgen doorzet en ook past in de toekomstige manier van werken, is momenteel nog niet te voorspellen. Omdat wel een verandering verwacht wordt, maar dus nog niet benoemd kan worden, wordt via het reguliere proces van strategische personeelsplanning al rekening mee gehouden, door o.a. scherp af te wegen of vaste vacatures worden ingevuld.

Team HiN en AOS

Zoals eerder aangegeven bij de uitgangspunten, vallen deze teams buiten scope van de bedoelde organisatieverandering. Wel zullen deze teams gebruik kunnen maken van de expertise die wordt toegevoegd en zullen zij zijdelings te maken krijgen met een andere manier van samenwerken en een gewijzigde overlegstructuur.

2.7 Wijziging en personele consequenties

De organisatieverandering van SEH heeft geen personele consequenties. Het betreft een uitbreiding van expertise in nieuwe functies en rollen. Ook deze uitbreiding kent geen personele consequenties in formele zin, zoals overtolligheid, krimp of wijzigingen in standplaats. Voor de nieuwe functies zullen huidige medewerkers kunnen doorgroeien of zal waar nodig geworven worden. Eventuele vacatures worden, na het organisatiebesluit, conform het voor IMG geldende vacaturekader uitgezet.



Bijlagen

Bijlage 1: Organogram situatie per 1-1-2022

