



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	5 september 2024, 11.00 – 12.00 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.2.02
Genodigd	:	OR: 5.1.2e
		5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e (AS)

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Voorbereiding informeel overleg d.d. 05-09-2024	Allen	Ter bespreking
5 m	6 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	7 Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			Ze voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
390	Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			Punten zijn benoemd in informeel overleg en AS stuurt ze ook nog schriftelijk naar P&O
391	Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	werkgroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	25 juli 2024, 10.00 – 11.00 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en installeert 5.1.2e als nieuw OR-lid. Hij volgt 5.1.2e op die het IMG heeft verlaten. 5.1.2e stond op de reservelijst n.a.v de laatste OR verkiezingen. Het is de laatste vergadering van 5.1.2e die stopt als OR-lid.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actualiteiten:

- o De pSG van BZK, Mark de Boer, heeft een bezoek gebracht aan Groningen en een kennismakingsgesprek gehad met het dagelijks bestuur (DB) van de OR IMG. Tijdens dit gesprek is onder andere gesproken over de rollen van het NCG en IMG met specifieke aandacht voor de ZBO-status van het IMG en de deelname van de OR aan de DOR. Vanwege het eigenaarschap bij BZK vindt de heer De Boer deelname aan de DOR BZK een logisch gevolg.

Het OR-lid dat het IMG vertegenwoordigt in de DOR zegt deze keuze vanuit het eigenaarschap te begrijpen, tegelijkertijd ligt met het besluit dat de arbeidscontracten bij RVO blijven, deelname aan de DOR EZK meer voor de hand. Binnen de DOR EZK is een werkgroep herschikking opgericht en is een oproep gedaan aan de OR-leden om hieraan deel te nemen. Voor de herschikking wordt de tijd genomen tot 2025.



buiten verzoek

Nieuwe IMG-medewerkers moeten zoveel mogelijk geworven worden in de regio en de PsG is het eens met de OR dat de beeldvorming rondom het IMG verbeterd moet worden om dit te doen slagen.

- o In het DvhN is een interview geplaatst met FNV vakbondsbestuurder Bart Plaatje waarin hij deze zomer vakbondsacties aankondigt tegen het bevingsleed in Groningen. Tussen de ondernemingsraden van het IMG en NCG is contact over het al dan niet aangaan van een gesprek met de heer Plaatje aangezien het FNV ook medewerkers van beide organisaties vertegenwoordigt. Afsproken wordt dit punt in de OV-vergadering van 25 juli a.s. aan te



- kaarten om te bezien of vanuit de bestuurder actie wordt ondernomen zodat daarbij wellicht aangesloten kan worden.
- o De OR heeft wederom signalen ontvangen dat medewerkers naar voren worden geschoven voor bepaalde klussen en functies met als gevolg dat er geen vacatures voor worden geplaatst. Aangezien dit signaal herhaaldelijk is binnengekomen besluit de OR hierover een brief op te stellen aan de bestuurder. **Actie.**
 - o Het serviceloket krijgt veel telefoontjes over de voorinschrijving AVV. Er is onduidelijkheid over deze voorinschrijving en informatie, bijvoorbeeld de informatie in de verschillende communicatiemiddelen komt niet met elkaar overeen. De vele telefoontjes leiden tot een hoge werkdruk mede doordat onlangs vier medewerkers zijn vertrokken. Inmiddels is wel een nieuwe werving gestart. Bovenstaande punten zijn gemeld bij de teamleider. De hoge werkdruk is een arbo-aangelegenheid. Een OR-lid geeft aan dat in de tussentijdse voortgangsgesprekken over de AVV-voorinschrijving juist wordt aangegeven dat de aanvragen goed verlopen en deze signalen dus niet worden afgegeven. Afgesproken wordt dit punt te benoemen in de OV-vergadering van 25 juli aangezien het in lijn is met het eerder afgegeven signaal dat medewerkers zich niet gehoord voelen in de voorbereiding en live-gang van nieuwe regelingen.

buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

Er zijn geen updates voor de actie- en besluitenlijst.

5. Voorbereiding OV-vergadering d.d. 25 juli 2024

Tijdens de overlegvergadering zullen aan de OR het voorstel voor het formaliseren van duurzaam herstel en het voornemen tot de oprichting van een afdeling strategie en bestuurlijke zaken worden toegelicht. De OR heeft ter voorbereiding hierop een aantal vragen geformuleerd. Deze organisatiewijzigingen zijn onderdelen van O&B die uiteindelijk tezamen tot een grote wijziging leiden die de hele organisatie raakt. De OR besluit de toelichting in de OV-vergadering af te wachten en op basis daarvan overige vragen te formuleren. Over deze organisatiewijzigingen gaat de OR de achterban raadplegen en extern advies inwinnen. In aanvulling op de toelichting in de OV-vergadering zal worden verzocht om een technisch overleg. Beide aanvragen zijn voor de OR volwaardige adviesaanvragen en kunnen niet in een veegOB worden afgehandeld.

6. Benoeming secretaris OR-DB

Twee OR-leden hebben zich kandidaat gesteld voor de functie van secretaris van de Ondernemingsraad i.v.m. het komend vertrek van de huidige. Na stemming door de OR-leden wordt **5.1.2e** verkozen voor deze functie.

7. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

8. Sluiting

De voorzitter bedankt **5.1.2e** voor zijn actieve en constructieve bijdrage aan de OR het afgelopen jaar en sluit vervolgens de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	15 augustus 2024, 10.00 – 11.00 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Genodigd	:	OR: 5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Formaliseren duurzaam herstel <i>Ter voorbereiding op de adviesaanvraag over het formaliseren van duurzaam herstel volgt binnenkort een technisch overleg. De OR-leden wordt verzocht vragen aan te dragen zodat die voorafgaand aan dat overleg kunnen worden gedeeld.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Oprichten afdeling strategie en bestuurlijke zaken <i>Ter voorbereiding op de adviesaanvraag over het oprichten van een afdeling strategie en bestuurlijke zaken volgt binnenkort een technisch overleg. De OR-leden wordt verzocht vragen aan te dragen zodat die voorafgaand aan dat overleg kunnen worden gedeeld.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	7 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	8 Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352 Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			
364 Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373 Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374 Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
375 Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
389 Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
390 Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	4 juli 2024, 9.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpmolen
Aanwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

Actualiteiten

De volgende actualiteiten worden benoemd:

- o De nieuwe mandaatregeling is gepubliceerd in de Staatscourant en gedeeld met de OR-leden. De implementatie duurt nog een tijdje en dat roept vragen op. Er komt ter verduidelijking nog een bericht op PLEK. In de regeling is onder andere een mandaat opgenomen voor betalingen. Afgesproken wordt de implementatie af te wachten en in het najaar met de OR te inventariseren hoe de regeling in de praktijk uitwerkt. **Actie (389)**.
- o De communicatiecommissie heeft besloten de Fika te verplaatsen naar dinsdag 3 september. De huidige datum in juli is niet meer haalbaar en valt in dezelfde week als de zomerborrel van de PV.
- o 5.1.2e gaat gesprekken voeren over de invulling van de PSA. De OR is hier ook voor benaderd. Afgesproken wordt dat de Arbocommissie dit oppakt. 5.1.2e heeft in het Arbo-overleg verteld dat het plan is om een PMO aan te bieden aan medewerkers. Dit wordt ter instemming voorgelegd aan de OR.
- o De OR-leden merken op dat er op PLEK veel berichten van persoonlijke aard worden gedeeld bijv. het zoeken naar studentenkamers. Deze berichten worden geplaatst op het prikbord maar verschijnen ook in het nieuwsoverzicht. De OR vraagt zich af of er binnen PLEK ook een separate omgeving voor dit soort berichten kan komen.

Ingekomen stukken

buiten verzoek



4. Actie-/besluitenlijst

Voor O&B zijn nog vier projecten actief te weten: mens en organisatie, managementinformatie, toekomstbestendig IV-model en dienstverlening. Tijdens de OV-vergadering van 4 juli a.s. geeft **5.1.2e** een toelichting op de stand van zaken van het onderdeel mens en organisatie. Vanuit dit project is een oproep op PLEK geplaatst om deel te nemen aan een sessie waarin gesproken wordt over de IMG'er van de toekomst en wat medewerkers nodig hebben om invulling te geven aan de kernwaarden van het IMG. Afgesproken wordt dat OR-leden proberen hieraan deel te nemen.

Actie 351 en 361 met betrekking tot O&B zijn niet meer actueel en worden van de actielijst gehaald. Op een later moment kunnen nieuwe acties omtrent O&B worden geformuleerd.

5. Politieke ontwikkelingen/overgang BZK

De komende tijd is dit een vast agendapunt zowel op de OR- als de OV-agenda.

De voorzitters van de OR van IMG en NCG hebben contact gehad en afgesproken in gezamenlijkheid de nieuwe staatssecretaris uit te nodigen voor een kennismakingsgesprek. Dit zullen wel twee afzonderlijke gesprekken zijn. Het IMG is een ZBO en daarmee liggen de belangen anders.

Een overgang van het IMG naar BZK kan gevolgen hebben voor de deelname aan de DOR. Het OR-lid dat namens IMG zitting heeft in de DOR heeft, samen met het DOR-lid van NCG, een kennismakingsgesprek met voorzitter van de DOR BZK op 5 juli a.s. De DOR EZK lijkt uit elkaar te vallen als IMG en NCG naar BZK gaan en er een nieuw ministerie van Klimaat en Groene Groei komt waar een aantal onderdelen van EZK naar overgaat. De vraag voor IMG is nog wel hoe een en ander gaat lopen aangezien er nog gekeken wordt naar de invulling waarbij BZK opdrachtgever wordt aan IMG en onder RVO blijft vallen.

6. Voorbereiding draagvlakgesprek werving nieuwe directeur

De sollicitatiegesprekken in de werving van de nieuwe directeur zijn afgerond. Dit heeft geleid tot twee kandidaten waar op 8 juli een draagvlakgesprek mee is. Aan dit gesprek neemt de voorzitter van de OR deel.

Voor de OR is specifiek van belang hoe de kandidaat invulling gaat geven aan de aandacht voor medewerkers naast het centraal stellen van de bewoners. Dit is een punt dat de OR heeft laten toevoegen aan de profielschets. Ook zal gevraagd worden hoe de bestuurder de samenwerking met de OR voor zich ziet en hier invulling aan wil geven. Een ander punt is hoe de kandidaat daadkracht wil tonen om stappen te zetten.

7. Voorbereiding OV-vergadering d.d. 4 juli 2024

De OR zal de volgende signalen afgeven in de OV-vergadering op 4 juli 2024:

- o In de vorige OV-vergadering is het signaal afgegeven dat medewerkers zich niet gehoord voelen bij de invoering van nieuwe regelingen. Gevraagd zal worden naar de voortgang hiervan.
- o De medewerkers van BJZ&S hebben een bericht gekregen over de invulling van het teamleiderschap door twee personen. De OR vraagt zich af waarom er voor deze functie geen vacature is geplaatst.
- o Een terugkerend signaal voor de OR is dat medewerkers die intern solliciteren worden afgewezen en posities worden ingevuld door externen. Naast het feit dat interne medewerkers hiermee geen kansen krijgen, geeft het grote aantal externen ook een bepaalde kwetsbaarheid. De werkgroep personeelszaken heeft het selectieproces besproken met **5.1.2e**. De OR krijgt signalen dat bij de werving van medewerkers nu sterk de focus ligt op het diploma terwijl ook gekeken kan worden naar de potentie en/of werkervaring. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van een assessment om een bepaald niveau aan te tonen.



- o De OR ziet dat het uitvoeren van assessments en het starten van opleidingen sterk manager-afhankelijk is vraagt zich af of dit niet centraal bij P&O belegd kan worden om willekeur te voorkomen. In sommige gevallen is wel een opleiding gefaciliteerd en wordt deze vervolgens niet benut. Ook is de OR van mening dat het een verwachting schept als medewerkers meedraaien in een bepaalde functie. Deze medewerkers wanneer ze formeel die functie willen krijgen vervolgens afwijzen op het niet hebben van het juiste diploma zou niet moeten kunnen.

Voor de OV-vergadering staat het plan van aanpak voor de Roemernorm op de agenda. Als de Roemernorm eveneens voor IMG geldt dan heeft dit een behoorlijke impact. De OR zal aankaarten dat als het aantal externen teruggebracht moet worden het belangrijk is om te starten met het opleiden van interne medewerkers om taken over te kunnen nemen, dit zoveel mogelijk met medewerking van vertrekkende externen.

De OR heeft begrepen dat er binnenkort een personeelsschouw wordt gedaan waarbij in kaart wordt gebracht wie welke functie uitoefent en welk diploma medewerkers hebben.

De OR zal het signaal wederom benoemen in de OV-vergadering en overweegt over dit onderwerp een initiatiefvoorstel in te dienen.

8. Protocol agressie en geweld

In 2022 heeft de OR ingestemd met het 'beleid IMG ter bescherming van medewerkers tegen agressie en geweld'. Bij de instemming heeft de OR een aantal aandachtspunten meegegeven en het monitoren van de opvolging belegd bij de arbocommissie. De arbocommissie is van mening dat er een goed protocol ligt maar de in het protocol geschetste werkwijze van verslaglegging van gesprekken met aanvragers komt niet overeen met de werkwijze die in de praktijk wordt toegepast. Het is noodzakelijk dat het protocol met actieve medewerking van de teammanager wordt geïmplementeerd. Ook ontbreekt een centraal systeem voor registratie van een vaste contactpersoon voor een aanvrager en zijn in ARO niet alle type meldingen mogelijk. Zo is het niet mogelijk om te registreren wanneer een aanvrager dreigt zichzelf iets aan te doen en kunnen meldingen over integriteit, ongevallen en bijna-ongevallen niet via ARO worden geregistreerd.

De voorzitter van de OR geeft aan dat zij al contact heeft gehad met RVO over de registratie van dit soort meldingen in ARO. Het voorstel is dit op te pakken in de DOR.

Afgesproken wordt dat de arbocommissie een brief opstelt aan de bestuurder waarin bovenstaande punten worden aangekaart. Waar mogelijk zullen aanbevelingen en oplossingen worden aangedragen. **Actie (390).**

9. Vaststellen rooster van aftreden

De zittingsduur van de OR leden is vier jaar. Om de continuïteit qua kennis te borgen is afgesproken dat na twee jaar de helft van de OR leden aftreedt.

Eén van de leden van de OR is onlangs uit dienst gegaan bij IMG. Deze positie is op dit moment nog niet ingevuld. Daarnaast geven twee OR-leden aan om, met het oog op een nieuwe functie en/of opleiding, eind augustus 2024 te willen stoppen met hun OR-werkzaamheden. Vier OR-leden geven aan de termijn van 4 jaar graag af te maken en twee OR-leden willen graag op het rooster van aftreden. Daarnaast zijn er twee leden die nog geen beslissing hebben genomen.

In het reglement van de OR is opgenomen dat de OR geen verkiezingen hoeft uit te schrijven als leden binnen een jaar na de verkiezingen besluiten te stoppen. De OR heeft nog een kandidaat op de reservelijst en kan er voor kiezen met minder personen door te gaan. Met een kleinere OR is het wellicht wel nodig het aantal commissies terug te brengen of een aantal samen te voegen (bijv. O&B en PZ). De OR-leden die aanwezig zijn bij de vergadering stemmen in met voortzetting van de OR met 9 personen. Met alle ontwikkelingen die nu spelen binnen IMG is stabiliteit belangrijk.

Afgesproken wordt het definitieve rooster van aftreden vast te stellen in november.



De OR besluit tijdens de volgende vergadering te stemmen over de invulling van de positie van secretaris van de OR.

10. Evaluatie van het overleg

De OR kijkt terug op een goed verlopen overleg.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	18 juli 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 – Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De OR voegt de terugkoppeling van de DOR toe aan agendapunt 5. De terugkoppeling van de werkgroepen Duurzaamheid en Personeelszaken vervalt. Met deze wijzigingen wordt de agenda vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR benoemt de volgende actualiteiten:

- o De OR van IMG en NCG zijn uitgenodigd voor een kennismakingsbezoek van de pSG van BZK (Mark de Boer) aan Groningen op 23 juli a.s. Het DB zal deelnemen aan dit gesprek. In verband met afwezigheid van de vice-voorzitter wordt zij vervangen door een ander OR-lid. Het kennismakingsbezoek vindt plaats in de Bouwhub in Garrelsweer;
- o Per 1 oktober 2024 is Richard Koch de nieuwe directeur van IMG. Zijn benoeming is inmiddels gecommuniceerd via PLEK;
- o Het NCG heeft een vacature voor de werving van een nieuwe directeur uitgezet. Het NCG is inmiddels al over naar BZK;
- o Het bestuur houdt de komende tijd koffiesessies met medewerkers. De OR besluit hier niet aan deel te nemen; de OR spreekt de bestuursleden regelmatig en vindt het belangrijk dat anderen die ruimte ook krijgen;
- o Voor de implementatie van de nieuwe mandaatregeling is 5.1.2e als projectleider benoemd. Zij gaat ook de informatievoorziening aan de organisatie voor haar rekening nemen. De OR heeft de evaluatie van de implementatie als actiepunt opgenomen (actie 389).
- o De OR heeft tijdens de OV-vergadering benoemd graag deel te nemen aan de sessie in het kader van O&B – mens&organisatie over de IMG'er van de toekomst waar medewerkers zich voor konden aanmelden. Deze sessie blijkt al te hebben plaatsgevonden en er is voorlopig geen nieuwe bijeenkomst gepland;
- o De automatisering van dossierafhandeling en pilots die gestart zijn met zelfplannen zullen in de toekomst personele consequenties met zich meebrengen. Het kan ertoe leiden dat de organisatie krimpt of dat medewerkers een andere werkinvulling krijgen.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:



buiten verzoek



buiten verzoek

4. Actie- en besluitenlijst

Acties 351 en 361 over O&B zijn in de huidige formulering niet meer actueel en worden van de actielijst gehaald. Acties 389 en 390 zijn naar aanleiding van de vorige OR-vergadering toegevoegd. Over de autoregeling (actie 374) is contact gezocht met RDI.

5. Terugkoppeling commissies

Arbocommissie

De arbocommissie heeft het BHV- en ontruimingsplan Mandemaat Assen besproken. Dit onderwerp staat geagendeerd bij het volgende agendapunt (6) van deze OR-vergadering.

Communicatiecommissie

De communicatiecommissie heeft een fika ingepland op 3 september. De communicatie hierover wordt gedaan met posters en berichtgeving op PLEK.

Het rondje langs de velden wordt na de vakantie weer opgepakt.

DOR

Op 11 juli jl. was de pSG van EZK aanwezig bij de DOR vergadering en heeft onder andere een toelichting gegeven op de overgang naar BZK. Het uitgangspunt bij deze overgang is dat het zo weinig mogelijk gevolgen heeft. Het OR-lid dat IMG vertegenwoordigt in de DOR, heeft een kennismaking met de DOR van BZK gehad. Daarbij was ook het DOR-lid van NCG aanwezig. De mogelijkheid bestaat nog steeds dat het IMG toch aangesloten blijft bij de DOR EZK.

6. BHV- en ontruimingsplan Mandemaat Assen

In april 2022 heeft de OR ingestemd met het BHV- en ontruimingsplan Mandemaat Assen. Destijds is afgesproken dat in het geval van wijzigingen in het plan, de OR opnieuw een instemmingsverzoek ontvangt. Onlangs is een voorstel voor een aantal wijzigingen in het plan voorgelegd in het arbo-overleg. Het gaat niet om inhoudelijke wijzigingen maar tekstuele aanpassingen en updates van namen en afdelingen. De arbocommissie kan zich vinden in deze wijzigingen en is akkoord met de nieuwe versie. Gezien de aard van de wijzigingen vindt de arbocommissie een nieuw instemmingsverzoek niet nodig.

De OR volgt het advies van de arbocommissie en gaat akkoord met de wijzigingen in het plan. De bestuurder wordt hierover volledigheidshalve schriftelijk geïnformeerd.

7. Politieke ontwikkelingen/overgang BZK

De ontwikkelingen rondom de overgang naar BZK is besproken bij de overige agendapunten.

8. Voorbereiding informeel overleg d.d. 18 juli 2024

De OR spreekt af de volgende punten in te brengen in het informele overleg:

- o Status zaterdagsluiting: de OR vraagt zich af per wanneer de zaterdagsluiting ingaat. Daarnaast heeft de OR gezien dat er een nieuwe werving is gestart voor medewerkers voor het serviceloket. Deze werving loopt via Driessen en opgemerkt wordt dat de vacaturetekst niet de actuele werkwijze en samenwerking weergeeft.



- Communicatie over overgang BZK: de OR merkt dat er onduidelijkheid is onder medewerkers over de overgang en zal verzoeken een update hierover te geven via PLEK en medewerkers mee te nemen in het proces. Het scheidt bijvoorbeeld verwarring dat onder privaatrechtelijke overeenkomsten per 2 juli 2024 BZK moet staan. Daarnaast zijn er vragen over de arbeidsovereenkomsten waarvan inmiddels duidelijk is dat ze onder RVO blijven vallen. Verder kan de taskforce worden benoemd.
- Interne vacatures/klussen: de OR heeft meerdere signalen ontvangen dat medewerkers persoonlijk benaderd worden voor de invulling van functies en/of klussen terwijl daar een vacature voor opengesteld zou moeten worden.
- Samenstelling van de Ondernemingsraad.

9. Voorbereiding overlegvergadering d.d. 25 juli 2024

5.1.2e heeft een toelichting op de formalisatie van duurzaam herstel en het voornemen om een afdeling strategie en bestuurlijke zaken op te zetten aangedragen als agendapunten voor de overlegvergadering.

De OR constateert dat binnen de organisatie veel onduidelijkheid is over duurzaam herstel onder andere op IT-gebied qua key users en over de werkplek in Hoogkerk. Als een nieuw pand gehuurd wordt is dit ook een onderwerp voor de OR qua huisvesting en BHV.

De OR-vergadering van 25 juli a.s. zal worden gebruikt om de OV-vergadering voor te bespreken en vragen over bovengenoemde onderwerpen te inventariseren.

10. Stemronde functie secretaris OR-DB

Twee OR-leden hebben zich kandidaat gesteld voor de functie van secretaris van de OR, waarna tijdens de vergadering een stemronde is gehouden. Deze ronde leidde niet tot een meerderheid van stemmen voor een kandidaat. De ambtelijk secretaris zal de OR-leden die afwezig waren vragen hun stem uit te brengen zodat tijdens de volgende OR-vergadering de nieuwe secretaris kan worden benoemd.

11. Evaluatie van het overleg

De OR is van mening dat de vergadering efficiënt is verlopen.

12. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	4 juli 2024, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte zaal 6.2.02
Aanwezig	:	Directie: Olivier de Bruijne en Siebe Keulen 5.1.2e OR: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus OR: 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

- Olivier de Bruijne vertelt dat in verband met onvoldoende BHV-bezetting het pand aan het Cascadeplein op 3 juli is ontruimd. De ontruiming en sluiting zijn niet van te voren afgestemd met de gebruikers en hadden, als dit wel was gebeurd, voorkomen kunnen worden. Er is inmiddels een gesprek geweest met de diverse onderdelen die BHV'ers leveren. Bij het IMG zijn voldoende BHV'ers beschikbaar, maar bij de andere onderdelen is dit niet altijd het geval. Vaak lost het IMG dit dan op, maar dit is een onwenselijke situatie. Gekeken wordt hoe de inzet van de structuur verbeterd kan worden en daarbij worden ook de mogelijkheden van outsourcing en professionalisering bekeken.
- 5.1.2e is per 1 juli vertrokken bij het IMG. Na de zomer start een externe werving voor zijn functie. Tot die tijd neemt 5.1.2e zijn taken waar.
- Het is de laatste OV-vergadering voor Olivier de Bruijne die vertrekt bij IMG. Hij benoemt de groei die de medezeggenschap heeft doorgemaakt vanuit de TCMG naar een zelfstandige OR bij het IMG. Hij kijkt terug op een open en constructieve samenwerking. De OR sluit zich hierbij aan en bedankt Olivier voor de fijne samenwerking.
- 5.1.2e licht toe dat de behandeling van de VOB's voor de topstructuur IMG en de positionering van de regiebureaus in de DGO vlot is verlopen.
- De OR benoemt dat het rooster van aftreden moet worden vastgesteld. Een aantal leden heeft te kennen gegeven te willen stoppen met de OR. Aangezien dit binnen een termijn van een jaar na de verkiezingen is besluit de OR nu geen nieuwe verkiezingen te houden maar voorlopig door te gaan met een kleinere groep. Dit om de stabiliteit te garanderen. Een kleinere groep betekent wel dat de OR meer moet prioriteren en bijvoorbeeld commissies gaat samenvoegen of opheffen.



3. Vaststellen verslagen Artikel 24-overleg d.d. 28-05 en OV-vergadering d.d. 13-06

De verslagen van beide overleggen worden ongewijzigd vastgesteld.

4. Actielijst

De actielijst wordt doorgenomen en bijgewerkt. Het plan van aanpak MTO behorende bij actiepoint 336 wordt binnenkort met de OR gedeeld.

5. Voortgang PEAG-maatregelen

Siebe Keulen geeft een toelichting op de voortgang van de PEAG-maatregelen.

- Op maandag 1 juli is de nieuwe werkwijze van schadeherstel gestart. De berichtgeving hierover in de media is veel gelezen. Er is voor gekozen om eerst te starten met een groep van 100 (door het IMG gekozen) dossiers. Deze dossiers zijn zeer divers en het doel is hiervan te leren waarna meerdere gebieden opengesteld kunnen worden. Verder start binnenkort de voorinschrijving voor de AVV. Aanvragers die zich gebruik maken van de voorinschrijving worden als eerste behandeld. De AVV scheelt maatwerk-procedures.
- Bij het openstellen van regelingen in meerdere gebieden kan het druk worden. Geaccepteerd wordt dat voorraden zullen oplopen en een bepaalde mate van service niet behaald wordt.
- De AVV wordt op 1 oktober opengesteld en daarna volgt nog de vaste herhaalvergoeding. De openstelling van deze regeling staat voorlopig gepland voor eind 2024, maar andere regelingen hebben prioriteit waardoor de datum nog doorgeschoven kan worden.
- Een risico dat boven de regelingen hangt is de compliance op het gebruik van Digid. In de oude versie van het platform zit een issue met Digid. Om dit op te lossen moet worden overgestapt op een nieuw platform maar dit kost tijd en zorgt voor vertraging. De route die nu gekozen wordt is om nieuwe dingen te bouwen in een nieuw platform en de rest daarna over te zetten. De vraag is of dit geaccepteerd wordt en hoe snel deze optie gaat.
- Er is lang discussie geweest hoe om te gaan met rechtspersonen. De staatssecretaris heeft inmiddels geaccordeerd dat regelingen ook opengaan voor rechtspersonen.
- IMS moet nog worden ontwikkeld voor huurders. Dit is onderwerp van Nij Begun.
- Dit jaar zijn daarmee de regelingen die beloofd zijn open. Wat nog openstaat zijn de generieke intake en plateau 2 in PEAG.
- Eigenaren van een bedrijfspand of zakelijk object in de gemeenten Midden Groningen en delen van de gemeenten Aa en Hunze, Oldambt, Tynaarlo en Veendam kunnen binnenkort ook een aanvraag indienen voor waardedaling.
- Het komende halfjaar worden regelingen uitgezet en ontstaat er ook steeds meer finaliteit voor de randen van het gebied. Daarmee komt er meer ruimte om zaken te doen voor de kern.

De OR benoemt dat Stut en Steun vaak uit dat het IMG langzaam is in de uitvoering. Dit is erg vervelend. Olivier de Bruijne zeg toe dit signaal af te geven in het gasberaad.

6. Voortgang O&B – mens en organisatie

5.1.2e vertelt over de voortgang van O&B en specifiek het onderdeel mens en organisatie. Het eindplaatje dat er bij de start van O&B was en die een aantal reorganisaties tot gevolg had is tot nu toe uitgebleven. De afgelopen tijd is gekeken naar de mogelijkheid van multidisciplinaire teams (MDT's) en wordt geïnventariseerd waar hier pilots gehouden kunnen worden in deze werkvorm.



Een ander onderwerp binnen mens en organisatie is leiderschap en de IMG'er van morgen. Daarbij is bouwen aan herstel een belangrijke basis. Bij leiderschap wordt gewerkt aan een leiderschapsprofiel waarin integraal management wordt meegenomen. Het plan is daar een management-development programma op te ontwikkelen waarin naast de 'harde' managementelementen ook de zachte kant zoals gedrag een belangrijke component is. Voor de medewerkers wordt ook een profiel samengesteld met vaardigheden en daarbij horend gedrag. Met de teams wordt hierop een plan ontwikkeld met een daarbij behorende toolbox.

Om mee te denken over wat de IMG'er van morgen nodig heeft, in lijn met milder, menselijker, makkelijker en Bouwen aan herstel, worden inspiratiesessies georganiseerd waarvoor medewerkers zich kunnen aanmelden.

De OR vraagt wat bedoeld wordt als gesproken wordt over integraal management. Siebe Keulen licht toe dat het er daarbij om gaat dat managers niet alleen kijken naar hun hoofdtaak maar ook naar andere zaken zoals finance, IV, P&O en team/afdelingsoverstijgend kijken. Zo komt er ook meer begrip voor elkaar. Het doel is horizontale verbanden te creëren tussen managers en niet alleen verticaal. Een belangrijk punt daarbij is dat de bevoegdheden meer in de organisatie worden belegd. Het is voor een managers van belang sparringpartner voor medewerkers te blijven en daarbij tegelijkertijd een verbredende blik over de organisatie te hebben.

Over integraal management wordt intensief gesproken binnen het groot-MT en er is een notitie over opgesteld die gedeeld zal worden met de OR.

Op de vraag van de OR of deze verbreding ook voor de medewerkers een ontwikkeltraject wordt antwoordt Olivier de Bruijne dat voor medewerkers die ruimte voor verbreding en verdieping van kennis er eveneens is in de vorm van trainingen.

Siebe Keulen vertelt dat binnen O&B nog drie andere projecten lopen te weten managementinformatie, dienstverlening en toekomstbestendig IV-model. Deze projecten kunnen op termijn (eind september) naar de lijn, Daarmee blijft alleen het onderdeel mens en organisatie over en is O&B minder groot dan oorspronkelijk bedacht.

7. Politieke ontwikkelingen/overgang naar BZK

De komende tijd is dit een vast agendapunt op de OV-agenda om de stand van zaken met elkaar te delen.

- Het ministerie van EZK valt uiteen in EZ en KGG (Klimaat en Groene Groei).
- De nieuwe wet 'Groningen' gaat over van EZK naar BZK en daarmee ook de afhandeling van de claim van NAM;
- Het beleidsterrein van de staatssecretaris voor Groningen valt onder BZK alsmede het IMG en NCG. Er komt geen DG Groningen;
- Bij een overgang van het IMG naar BZK verhuist het eigenaarschap naar de plv. SG van BZK en de benoeming van bestuursleden gaat over van J&V naar BZK. Dat laatste brengt een wetwijziging met zich mee;
- Het streven is dat er zo weinig mogelijk verandert en de werkorganisatie van IMG bij RVO blijft. Op die manier zijn er geen gevolgen voor het personeel;
- De staatssecretaris is gestart en komt volgende week bij IMG voor een kennismakingsgesprek met Henk Korvinus en Olivier de Bruijne. De staatssecretaris is van plan een aantal dagen per week in Groningen aanwezig te zijn;
- Voor de OR betekent een overgang naar BZK mogelijk ook de aansluiting bij een andere DOR.



8. Plan van aanpak Roemer-norm

De OR heeft gevraagd naar het plan van aanpak voor het voldoen aan de Roemer-norm. De overheid gaat deze norm inderdaad handhaven. De Roemernorm geeft aan dat maximaal 10% van de personele kosten aan inhuur mag worden uitgegeven. 5.1.2e licht toe dat doordat het IMG werkt met tariefgroepen de inhuurkosten lastig te bepalen zijn. P&O is gestart met het doen van een nul-meting en komt op een percentage inhuur van 38%. Per afdeling en team wordt een plan van aanpak opgesteld die nadat het in het MT is besproken ook naar de OR verzonden wordt.

De OR benoemt dat het hierbij ook planmatig van belang is te kijken hoe interne medewerkers opgeleid kunnen worden om functies ambtelijk te kunnen invullen. Daarmee ontstaan ook kansen voor medewerkers.

Voor wat betreft de Roemer-norm is er bij EZK op aangedrongen of het IMG een uitzonderingspositie kan krijgen. Voor bepaalde functies zoals bijvoorbeeld IT is het lastig die ambtelijk in te vullen omdat in dit vakgebied veel ZZP'ers zijn.

9. Signalen vanuit de organisatie

De OR benoemt dat de afdeling BJZ&S een bericht heeft gekregen over een wijziging in het teamleiderschap. Vanuit de medewerkers is er behoefte aan duidelijkheid hoe dit er precies uit gaat zien en daarnaast vraagt de OR zich af waarom voor deze functie geen vacature is geplaatst. De reden hiervoor was dat het alleen om een wijziging in de verdeling van het takenpakket van de teammanagers ging.

De OR vraagt naar de opvolging van het signaal dat medewerkers zich niet gehoord voelen bij de invoering van nieuwe regelingen. Olivier benadrukt dat het uitgangspunt is dat dit soort zaken binnen de teams worden geadresseerd en opgelost. Als dit onvoldoende gebeurt en communicatie over wijzigingen tekort schiet is het belangrijk het opnieuw als signaal te benoemen.

De OR signaleert dat bijna het gehele MT uit interim-managers bestaat en vraagt of er plannen zijn deze invullingen te formaliseren. Olivier de Bruijne vertelt dat in het kader van O&B het plan was om zaken anders vorm te geven en dat daarom voor interim invulling is gekozen. Ook qua arbeidsmarkt was werving lastig. De bedoeling is om de vacature voor manager bedrijfsvoering wel ambtelijk in te vullen.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	25 juli 2024, 10.00 – 11.00 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Genodigd	:	OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
5 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Voorbereiding OV-vergadering d.d. 25 juli 2024 <i>Tijdens de OV-vergadering wordt een toelichting gegeven op het formaliseren van duurzaam herstel en de oprichting van een afdeling strategie en bestuurlijke zaken. De OR-leden wordt verzocht vragen over deze onderwerpen voor te bereiden.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Benoeming secretaris OR-DB <i>Er zijn twee kandidaten voor deze functie. De definitieve stemming wordt tijdens deze vergadering vastgesteld.</i>	Allen	Ter besluitvorming
5 m	7 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	8 Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
390	Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			

Aandachtspunten VOB Duurzaam herstel

Voornemen: DZH naar de lijn, naar “ poot” herstel

Plaats in de organ:

- Verwachting is ook dat je dan AOS, HIN etc. onder herstel plaatst: uitholling SEH (alleen TTA en toetsing daaronder)
- Als je dan TTA naar strategie en beleid zet en toetsing naar BJZA: span of control, plek teammanagers?
- Gevolgen voor ambities toetsers? Welke mogelijkheden ga je ze bieden?
- Als je SEH verandert: gevolgen voor hele organ?
- Kun je niet beter eerst van DZH een projectorgan maken en dan eerst organ opnieuw inrichten, ook forfaitair is bijv kleine groep? Eerst nadenken over welke afdelingen (kolommen) je wilt hebben en de gevolgen (bijv ook Advies & Beleid)? BJZS moet bijv geen clustering worden van allerlei teams die je over hebt, is het nu al (BBO, IT). En waar plaats je bijv MDT's die je nu al aan het inrichten bent zoals bijv Team op maat want dat heeft ook consequenties voor aansturing (is nu al merkbaar TM versus AM die aanstuurt en wie is dan je leidinggevende)

Locatie

- Waarom DZH naar Hoogkerk, dicht bij contractors maar is bij bijv. AOS dan dat ook niet (AOS naar W2N)?
- Eilandcultuur
- DZH los van IMG organ
- Onafhankelijkheid, zet je zo ZBO niet onder druk?



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 juli 2024, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte, zaal 6.2.02
 Genodigd : Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus
 Directie: Siebe Keulen
 5.1.2e
 OR: 5.1.2e 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Henk	
5 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag 04.07.24	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
30 m	5 Duurzaam herstel formaliseren <i>De OR krijgt een toelichting op het voornemen om duurzaam herstel te formaliseren.</i> Mede-aanwezig: 5.1.2e	Allen	Ter bespreking
30 m	6 Oprichting afdeling strategie en bestuurlijke zaken <i>De OR krijgt een toelichting op het voornemen om een afdeling strategie en bestuurlijke zaken op te richten.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	7 Politieke ontwikkelingen/overgang naar BZK <i>Vast agendapunt om de stand van zaken te bespreken.</i>	Allen	Ter bespreking
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
5 m	9 Sluiting	Henk	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
336	Medewerkertevredenheidonderzoek	Terugkoppeling geven aan OR over voortgang bespreking MTO-resultaten in de teams + opzet Plan van Aanpak	5 1 2e	OV-vergadering	14-9-2023		Deels afgerond	7/11 Overzicht MTO-sessies is gedeeld.
382	Agenderen meerjarenbegroting	De meerjarenbegroting wordt na een half jaar geevalueerd.	5 1 2e	OV-vergadering	11-4-2024	17-10-2024		



Intern gebruik

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Adviesnota MT IMG

Onderwerp	: Duurzaam Herstel formaliseren
Datum	: 17 -07-2024
Contactpersoon (auteur)	: ██████████ 5.1.2e
Doel (<i>kies wat van toepassing is</i>)	: Ter besluitvorming
Vertrouwelijk (<i>kies wat van toepassing is</i>)	: Nee

Parafenroute

NB: Voor het plaatsen van een paraaf van een onderdeel moet dit onderdeel de kans hebben gekregen de adviesnota in zijn geheel te lezen en te beoordelen.

Onderdeel	Overleg gevoerd met	Paraaf
Afdelingen		
Klantcontact- en dienstverlening		
Schade Expertise en Herstel	██████ 5.1.2e ██████ 5.1.2e (Project Duurzaam Herstel)	
Bestuurlijke & Juridische Zaken en Schadeafhandeling		
Regiebureau		
Informatievoorziening (incl. Data & Inzicht)		
Communicatie		
Bedrijfsvoering: <i>Financiële toets</i> <i>Personele toets</i>	██████ 5.1.2e	
Programma's		
PEAG implementatie (<i>indien van toepassing</i>)		
Organisatie & Besturing (<i>indien van toepassing</i>)		
Portefeuillehouders		
MT	██████ 5.1.2e	
DT	Siebe Keulen	
Bestuur (<i>indien van toepassing</i>)		
Vervolgstappen		
Moet worden geagendeerd in:	Advies	
Bestuursvergadering (<i>kies wat van toepassing is</i>)	Nee	
Ondernemingsraad (<i>kies wat van toepassing is</i>)	Ja ter bespreking	



1. Doel van het document: ter besluitvorming

Het MT IMG wordt gevraagd akkoord te gaan met de volgende uitgangspunten als basis voor de VOB (zie uitwerking bij hieronder):

- A. Herstel te positioneren als aparte afdeling met de aansturing door een afdelingsmanager. Met de adviesopdracht om de integratie/landing van Hin, HEA, AOS en andere teams van SEH te onderzoeken.
- B. De huidige opzet en overlegstructuren van Duurzaam Herstel (DZH) te behouden met de teams; Klant en Omgeving, Techniek en Contract.
- C. DZH rondom het proces te organiseren binnen 1 afdeling en niet de activiteiten op te splitsen over verschillende afdelingen in de keten.
- D. De inzet van staffuncties op dezelfde wijze in te vullen als de huidige IMG organisatie.
- E. Het team Ontwikkeling af te bouwen en een Adviseur Beleid en Proces toe te voegen aan de organisatie .
- F. Reeds bestaande functies met geringe fte in te zetten vanuit de bestaande afdelingen.

2. Inleiding

De projectorganisatie van Duurzaam Herstel (DZH) komt nu in de fase dat het project Duurzaam Herstel beëindigd wordt en de werkzaamheden en processen overgedragen kunnen worden naar de staande organisatie.

Het document is bedoeld om de uitgangspunten voorafgaand aan het voorgenomen organisatiebesluit (VOB) helder te maken. Het is een vervolg op de nota waarin het opstellen van een VOB is goedgekeurd door het MT op 15 mei en het MT besluit van 19 juni om een afdeling herstel op te zetten. Hierna zal de definitieve VOB ter besluitvorming worden voorgelegd aan het MT.

Deze nota zal met de opmerkingen die gemaakt worden in het MT, ook gedeeld worden met het bestuur en de Ondernemingsraad. Op die manier worden zij meegenomen in de besluitvorming voordat de VOB aan hen wordt voorgelegd.

3. Organisatorisch kader

Met het invoeren van de PEAG-maatregelen van daadwerkelijk herstel, nemen de herstel werkzaamheden toe en krijgen een significante omvang. In het MT van 19 juni is de wens uitgesproken/besluit genomen om te komen tot een afdeling Herstel binnen de IMG organisatie. De werkzaamheden die gerelateerd zijn aan herstel vragen specifieke kennis en andere vaardigheden dan die van schade uitkering. Met een aparte afdeling wordt ook gezicht gegeven aan de strategische richting van 'Bouwen aan Herstel'.

Recente ontwikkelingen hebben doen besluiten om wijze van realiseren van de O&B doelen aan te passen. In het verlengde daarvan wordt ervoor gekozen om deze afdeling gefaseerd vorm te geven.

De afdeling Herstel zal alle werkzaamheden omvatten die vanuit IMG worden gedaan met betrekking tot schadeherstel, namelijk: Duurzaam Herstel, Herstel Eigen Aannemer, Herstel in Natura (regulier en projecten), en Acuut Onveilige Situaties. Zoals in de eerdere nota is aangegeven is de urgentie bij Duurzaam Herstel het grootst. Het is dus logisch om daar mee te starten in fase 1.



Om fasegericht te komen tot een afdeling Herstel kan ervoor gekozen worden om (A) te starten met een nieuwe afdeling en die te laten groeien, of (B) het onder te brengen bij SEH en SEH om te vormen tot de afdeling Herstel.

- A. Een nieuwe afdeling. Het uitgangspunt voor de positionering van Duurzaam Herstel is als onderdeel van de afdeling Herstel. De afdeling Herstel heeft een Afdelingsmanager en een eigen formatie en is lid van het Managementteam van IMG. Op die manier kan de organisatie de groei doormaken die hoort bij het opschalen van het programma DZH, zonder dat andere afdelingen medewerkers beschikbaar hoeven te stellen, waarbij deze afdelingen vaak ook zelf beperkte capaciteit hebben. In lijn met het gedachtegoed van de oorspronkelijke principes van O&B om te komen tot een afdeling Herstel is het voorkeusscenario dat hier in de toekomst Herstel Eigen Annemer (HEA) en Herstel in Natura (HiN) aan toegevoegd worden.
- Op die manier wordt een afdeling Herstel gecreëerd met voldoende omvang. HiN is al georganiseerd rondom het proces en dit is ook een optie voor HEA. Met het samenbrengen van deze 3 entiteiten wordt de kennis rondom herstel gebundeld en kan er beter één gezicht worden gevormd naar de (bouw)markt.
- B. Het alternatief is om DZH onder te brengen bij de huidige afdeling SEH. De organisatiestructuur van IMG en de samenstelling van het MT blijft dan gelijk aan nu. Daar staat tegenover dat de span of control van SEH bijzonder groot wordt, en dit past niet bij het principe van drie managementlagen. Zeker als daarbij ook in beschouwing genomen wordt dat Herstel Eigen Annemer (HEA) ook een landingsplek nodig heeft. Het omvormen van SEH tot een afdeling Herstel betekent dat andere onderdelen moeten worden ondergebracht bij andere afdelingen. Op dit moment zijn deze afdelingen daar nog niet op ingericht. De andere teams van SEH, zoals Toetsing en Prestatiesturing, zijn onderdeel van het fysieke schade traject en niet rondom het proces georiënteerd. Binnen SEH worden dan organisatie onderdelen met verschillende organisatieprincipes ondergebracht.

De voorkeur heeft het om voor te sorteren op optie A: een nieuwe afdeling. Er wordt in het kader van de gefaseerde aanpak gekozen om te beginnen in fase 1 met Duurzaam Herstel als startpunt van de afdeling Herstel. Het is op dit moment nog onduidelijk hoe groot de organisatie van HEA dient te worden. Als inderdaad 30-40% van alle aanvragers kiezen voor HEA zal dat meerdere Teammanagers vragen, als dat minder is, zal dat mogelijk bij één team blijven. We starten met het team DZH en als er meer duidelijkheid is over de omvang van (met name) HEA kan de organisatieopzet van herstel verder worden ingevuld.

Er is een adviesopdracht nodig waarin de afdeling Herstel verder wordt vormgegeven en waarbij de landing van HiN, AOS, HEA en herstel door NCG nader worden onderzocht. Voorgesteld wordt deze adviesopdracht aansluitend op de VOB voor Duurzaam Herstel uit te vragen. Tegelijkertijd moet er een breder advies worden opgesteld om te bepalen hoe op langere termijn de IMG-organisatie stapsgewijs wordt ingericht, waarin onder andere ook opgenomen wordt hoe het perspectief van de afdeling SEH er uit ziet in verhouding tot de nieuwe afdeling Herstel.

4. Inrichting fase 1: Duurzaam Herstel formaliseren

Fase 1 start met het formaliseren van Duurzaam Herstel (DZH). De onderstaande de onderwerpen beschrijven de inrichting van de organisatie in fase 1. Zie ook bijgevoegd organogram en formatieoverzicht.



- A. IMG heeft de werkzaamheden van DZH voor een groot gedeelte uitbesteed aan de marktpartijen. Hiervoor zijn in 2023 twee aanbestedingen gehouden: één voor een Bouwmanagement bureau en één om de aannemers te selecteren. De organisatie van Duurzaam Herstel is een samenwerking in de driehoek van het Bouwmanagementbureau de 2 Bouwers en IMG. Deze samenwerking heeft een externe overlegstructuur met een hiërarchische opzet: (1) een Stuurgroep Extern, (2) een Programmagroep, (3) Projectgroepen en (4) Uitvoering. De organisatieopzet van DZH spiegelt de organisaties van de marktpartijen om aan te sluiten bij de overlegstructuur en op die manier de samenwerking te borgen. Deze opzet en overlegstructuren blijven behouden.
- B. De organisatieopzet DZH kent 3 onderdelen, en die zijn ook zo ingericht bij de marktpartijen:
1. *Klant en Omgeving: Sturen op een continue workflow in het proces, met inbegrip van instroom, werkverdeling, en planning.* Dossiers komen in aanmerking voor DZH als er bij een actuele aanvraag in de fysieke schadeketen ernstige schade (> DS3) wordt geconstateerd of omdat oude schadedossiers opnieuw worden beoordeeld. Daarnaast worden speciale dossiers, bijvoorbeeld via de knelpuntenroute, aangeboden. De instroom dient afgestemd te worden op de capaciteit van de markt. De continuïteit van het proces wordt mede bepaald doordat de omgeving en conditionering zijn voorbereid op de werkzaamheden. Dit speelt met name bij vergunningen. Binnen dit team begeleiden de Zaakbegeleiders DZH dossiers door het proces en zijn aanspreekpunt voor de bewoner namens IMG. Zij stemmen werkzaamheden af met de Bewonersbegeleiders van de bouwers. Dat geldt ook voor de samenloopdossiers met versterken en de samenwerking met de projectleiders van de NCG. Contacten met omgeving en lokale overheid worden regelmatig onderhouden door dit team en dienen afgestemd te worden binnen IMG.
 2. *Techniek: Sturen en bewaken op de kaders op het gebied van techniek en kosten.* Dit team beoordeelt de dossiers op de technische randvoorwaarden door middel van een bureaustudie. Aanvullende onderzoeken door bijvoorbeeld de TU-Delft worden door dit team begeleid. Ze doet voorstellen over doorontwikkeling of aanpassing van kaders op het gebied van techniek en kosten. Het team bewaakt de proportionaliteit van de technische oplossingen en ontwikkelt standaard herstelmethoden.
 3. *Contract: Zorgdragen voor inrichting van adequate rapportages op de verschillende thema's (verantwoording, informatievoorziening, risicomanagement) en hier zo nodig op bijsturen.* Binnen dit team wordt de besluitvorming van dossiers voorbereid. Het zorgt in samenwerking met Bedrijfsvoering voor de betalingen en financiële controle en doet voorstellen over doorontwikkeling van de bedrijfsvoering. In samenwerking met IUC zorg dragen voor contract management op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Toetsen uitvoeren conform contractbeheersplan. Hiervoor is een schema van toets momenten en audits opgesteld.
- Deze organisatieopzet blijven we behouden.
- C. Om de herstel oplossingen die voor aanvragers veel impact hebben op grote schaal te realiseren is er een ander proces en werkwijze nodig. Het vraagt enerzijds een persoonlijke benadering, waarbij er een contactpersoon is met overzicht over het hele proces. En anderzijds ook een strak en gestandaardiseerd proces om de doelstellingen te halen. Dit betekent dat niet de efficiëntie van 'losse' processtappen centraal staat, maar de voortgang van een dossier door de keten. Dit vraagt om een organisatie rond het proces en niet een opsplitsing van activiteiten over afdelingen. Daarmee wordt versnippering voorkomen en is



de verantwoordelijkheid voor de doorloopsnelheid eenduidig. De huidige projectorganisatie is ook georganiseerd rondom het proces. Door dit zo te houden wordt de huidige werkwijze gehandhaafd.

- D. In het kader van de kabinetsreactie op de parlementaire enquête worden nieuwe regelingen opgezet en processen aangepast. DZH moet hierin worden opgenomen. Het huidige uitgangspunt is dat bij de opname de schadekenmerken worden opgenomen en dan al direct geconstateerd wordt of de schade voldoet aan het technisch kader van DZH (>DS3). Nadat dit is geconstateerd 'valt het dossier uit naar DZH', en wordt het proces van DZH opgestart. DZH staat qua procesgang hiermee enigszins los van de overige processen binnen IMG, waarbij raakvlakken goed bewaakt dienen te worden. DZH maakt gebruik van dezelfde IV applicaties (MiRA en Atabix) als ander processen binnen IMG. Dit is op dit moment al (grotendeels) ingericht en zal net als ander processen aangepast moeten worden indien dat nodig is, vanuit de ontwikkelingen uit PEAG of het harmoniseren met de processen van andere herstelactiviteiten (HEA/HIN/AOS).
- E. DZH is een nieuwe activiteit die ingepast en gewogen moet worden in een bestaand functiehuis. IMG kent het principe van maximaal 3 managementlagen. Vanuit een FGR inschatting sluit het positioneren van de eindverantwoordelijke voor Herstel als Afdelingsmanager (fg. 15) en de laag daaronder als Teammanager (fg. 12 of 13) aan bij de functietypering van het Rijk. DZH heeft, zeker in samenwerking met Daadwerkelijk Herstel (HiN en HEA), een belangrijke bijdrage aan het 'Bouwen aan Herstel' en geeft daarmee mede invulling aan de politiek gewenste richting. De Afdelingsmanager zal voor DZH het strategisch beleid vormgeven en doelstellingen bijstellen indien dat nodig is, en voert hierover overleg met het ministerie en maatschappelijke organisaties. De context, met name qua externe verantwoordelijkheid (budget 1,4 miljard euro) geeft ook zwaarte aan de functie. De Teammanagers (Techniek, Contract en Klant/Omgeving) sturen op meerdere, complexe terreinen en bereiden de wijzigingen en verbeteringen van kaders voor op hun terrein. Zij dienen doelstellingen te realiseren en hierin de marktpartijen aan te sturen. Ze initiëren procesverbeteringen en voeren die door.
- F. Koppelvlakken met andere afdelingen, waaronder BJZS, KCDV, stakeholdermanagement en strategie en beleid, worden in de VOB verder uitgewerkt. Staffuncties die binnen IMG worden ingezet vanuit een centrale afdeling, worden ook binnen DZH op dezelfde manier ingezet. Dit betreffen de staffuncties: Management ondersteuning, Adviseur P&O en Communicatie en Business Control.
- G. Het programma DZH is van de ontwikkelfase overgegaan naar de productiefase. Hiermee is het team intern dat de ontwikkeling van nieuwe regelingen, processen en systemen organiseerde niet meer nodig. Tegelijkertijd zijn er altijd interne of externe nieuwe ontwikkelingen. De organisatie krijgt een staffunctie Adviseur Beleid en Proces die de 'linking pin' is tussen DZH en het IMG voor die het team adviseert en begeleidt op het gebied van wijzigingen in beleid of proces. In lijn met de ontwikkelingen voor de functie van Productmanager in de business, moet nog nader onderzocht worden hoe deze functies zich tot elkaar verhouden. Vooralsnog wordt er in totaal 1 fte voorzien als staf op het snijvlak van beleid en proces en afstemming met IV.
- H. Functies die maar beperkt werken ten behoeve van het programma en/of één FTE betreffen, en elders binnen IMG ook zijn belegd worden ingezet vanuit de eigen afdeling. Hiermee wordt voorkomen om te veel afhankelijk te zijn van één persoon en wordt kennis op dit specifieke terrein gebundeld. Dit betreffen de functies Lead Auditor en de Medewerker Betaalproces (FEA's). Deze functies vallen dus niet onder de formatie van DZH, maar vragen extra formatie van de desbetreffende afdelingen.

5. Beperkingen en risico's



De besluitvorming op voorgaande punten is ter voorbereiding op het Voorgenomen Organisatie Besluit (VOB) voor het formaliseren van Duurzaam Herstel in de lijnorganisatie.

Indien niet kan worden ingestemd met het voorgestelde zal er nog geen definitief VOB opgesteld kunnen worden voor het formaliseren van DZH. De problemen met de personele invulling, zoals aangegeven in voorgaande adviesnota "Duurzaam Herstel Formaliseren" blijven dan bestaan omdat het niet mogelijk is om (vaste) ambtelijke medewerkers te werven op een eigen formatieplaats zonder vastgesteld VOB.

De VOB sorteert voor op een afdeling Herstel waarin DZH, HiN en HEA samen komen. Uit de evaluatie van de pilot van HEA zou, alhoewel dat niet de verwachting is, kunnen komen dat het toch beter is om de werkzaamheden te verdelen over verschillende afdelingen. Als die keuze wordt gemaakt is de nieuwe afdeling Herstel met alleen DZH smal. Tegelijkertijd is uitstellen van de VOB voor DZH een slechte keuze omdat de ongewenste situatie blijft bestaan. Mochten HEA en HiN niet onder Herstel worden gepositioneerd, dan is een alternatief scenario mogelijk waarbij bijvoorbeeld TTA wel onder Herstel wordt gepositioneerd en SEH wordt verkleind.

Het is verstandig om de Afdelingsmanager van DZH mee te nemen in de ontwikkeling van de projectorganisatie HEA om afstemverliezen in de toekomst te vermijden.

6. Toetsing

Juridische toets: nvt

Financiële toets: wordt meegenomen in de VOB

Uitlegbaarheid: voldoende

7. Uitvoerbaarheid

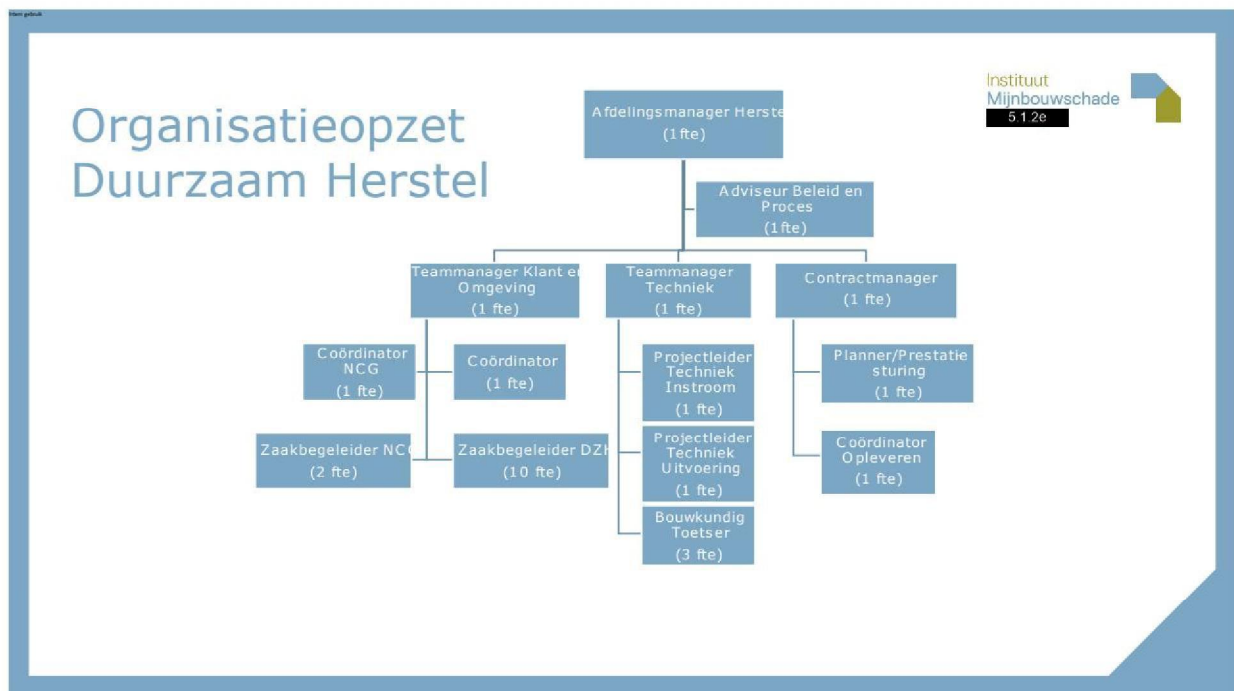
Indien het MT IMG akkoord is met de voorgestelde besluiten, wordt deze nota gedeeld met het bestuur en de OR. Vervolgens wordt de definitieve VOB opgesteld en conform het reguliere proces voorgelegd aan het MT, de OR en DGO.

8. Bijlagen

1. Organogram incl. formatie
2. Planning



Bijlage 1 - Organogram





Bijlage 2 – Planning

	Activiteit	Datum oud
1	Aankondiging in OR: formaliseren project DZH middels VOB KOW DZH, art. 25 WOR adviesrecht is van toepassing.(mondelinge toelichting)	afgerond
2	Besluitvorming tot start VOB in Stuurgroep DZH	afgerond
3	Besluitvorming tot start VOB voor akkoord in MT	afgerond
4	Discussie Nota MT over uitgangspunten VOB in MT	10 juli 2024
5	Discussienota naar OR voor (informeel) technisch overleg	juli/augustus
6	Opstellen VOB - Waardering functieprofielen	juli/augustus
7	VOB in MT ter bespreking	eind augustus
8	Formeel overleg behandelen adviesaanvraag VOB KOW DZH (cf artikel 25 WOR)	september
9	Afronden adviesaanvraag met OR	september
10	Vorbereiden DGO	n.t.b.
11	Overleg met DGO	n.t.b.
12	Start uitvoering VOB KWO DZH - Openstellen vacatures cf vacaturekader - Inrichten systemen	oktober

N.B. – Afstemming met DGO hoeft alleen bij personele consequenties. Als het enkel nieuwe vacatures zijn, hoe het niet naar DGO.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	20 juni 2024, 10.30 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 – Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e
	:	5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e
	:	5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

Actualiteit

- o Binnen het team Duurzaam herstel wordt aan sommige medewerkers vergoedingen gegeven voor deelname in een project en aan anderen niet. Dit roept vragen op, maar is wel mogelijk in het kader van 'bewust belonen'. Er is een VOB in voorbereiding voor het MDT, maar de inschaling is nog onderwerp van discussie. Het doel is de inschaling meer gelijk te trekken maar dat lijkt nu nog niet het geval. Dit is een onderwerp dat met de team/afdelingsmanager besproken dient te worden. De inschaling binnen het Rijk wordt gedaan door UBR. Zij kijken daarbij naar taken en verantwoordelijkheden die bij de functie horen.

Ingekomen stukken



4. Actie-/besluitenlijst

Er zijn geen wijzigingen voor de actielijst.



5. Terugkoppeling werkgroepen

Arbocommissie

De Arbocommissie heeft het protocol agressie en geweld besproken en gekeken naar de opvolging van de aandachtspunten die de OR in 2022 op het instemmingsverzoek heeft meegegeven. De vragen over het document zijn naar **5.1.2e** gestuurd.

Communicatiecommissie

- o De communicatiecommissie heeft besloten het rondje langs de velden op een later moment weer op te pakken.
- o Op 9 juli wordt een Fika georganiseerd. Een OR-lid maakt hiervoor een poster en de ambtelijk secretaris zet de aankondiging op Plek. Afsproken wordt tijdens deze Fika wat meer sturing te geven en voor elke OR-commissie een tafel te maken waar eerst een kort intro wordt verzorgd en medewerkers vervolgens vragen kunnen stellen over de onderwerpen van de betreffende commissie. Deze opzet wordt gedeeld via Plek. Daarnaast zal er een algemene OR-tafel zijn voor bijvoorbeeld nieuwe medewerkers die meer willen weten over medezeggenschap en de rol van de OR.
- o In september is het IMG-evenement 'maak het mee'. Gesproken is over deelname van de OR in de vorm van een workshop, maar het evenement is meer gericht op persoonlijke hobby's en activiteiten. De voorzitter informeert nog of er namens de OR een workshop feedback geven of onderhandelen verzorgd kan worden. Lukt dit niet dan gaat de OR geen workshop geven.

Werkgroep duurzaamheid

De werkgroep duurzaamheid heeft niet vergaderd.

Werkgroep personeelszaken

5.1.2e heeft een presentatie verzorgd voor de werkgroep personeelszaken over zijn werk als recruiter en over het arbeidscommunicatie- en recruitmentplan. De werkgroep heeft bij **5.1.2e** de doorgroeimogelijkheden binnen het IMG aangekaart. Voor veel functies wordt een HBO-diploma gevraagd en bij interne sollicitaties worden mensen afgewezen omdat ze die niet hebben. Dit terwijl medewerkers de competenties voor de functie vaak wel hebben. Ondertussen werd er wel een succesverhaal op LinkedIn gedeeld over de doorgroei mogelijkheden binnen IMG. **5.1.2e** kan zich voorstellen dat dit vragen oproept en geeft aan dat dit niet op deze manier extern gecommuniceerd had moeten worden.

De indruk is dat er veel potentie in de organisatie zit die niet optimaal wordt benut. Medewerkers willen graag doorgroeien van MBO naar HBO maar worden daarin niet gefaciliteerd en ondersteund en vertrekken dan bij IMG. De invulling van een ontwikkelwens en de vergoedingsregeling bij opleidingen is sterk manager-afhankelijk. Medewerkers hebben ook een eigen verantwoordelijkheid in hun loopbaan maar daarbij zou het prettig zijn als er advies en ondersteuning is vanuit IMG en dat is nu niet hoe dit op elke afdeling wordt ervaren.

DOR – 2-daagse

De DOR 2-daagse was dit keer in Groningen. De eerste dag bestond uit een cursusdeel over vragen stellen en de bestuurders van RDI en IMG schoven aan in de vergadering om een toelichting op de werkzaamheden van beide instanties. Zij sloten ook aan bij de lunch net als een aantal OR-leden van het IMG en van RDI. De tweede dag werd een bezoek gebracht aan het aardbevingsgebied. Dit maakte veel indruk.

De 2-daagse was zeer geslaagd; er was veel waardering voor het interactieve programma.



De ambtelijk secretaris van de OR van NCG gaf tijdens de lunch aan graag een keer een vergadering te plannen met de OR van zowel NCG als IMG. De ambtelijk secretaris van NCG neemt hierover contact op.

6. Politieke veranderingen

Na het akkoord op hoofdlijnen in het formatieproces is er inmiddels meer duidelijkheid over de ministersposten en staatssecretarissen. Er komt een staatssecretaris herstel Groningen die valt onder het Ministerie van BZK. Dit betekent dat het IMG wellicht ook overgaat naar BZK. De beoogd staatssecretaris is Eddie van Marum.

Een overgang van EZK naar BZK brengt veel organisatorische en praktische aanpassingen met zich mee in de bedrijfsvoering. Dit betekent eveneens een grote kostenpost. Daarnaast heeft de OR de volgende vragen/zorgen:

- In de huidige arbeidsovereenkomsten is geregeld dat medewerkers bij boventaligheid kunnen terugvallen op RVO. Hoe is dit geregeld bij BZK? Is daar een werk-naar-werk route?
- Wordt het IMG losgekoppeld van RVO? Wat zijn de gevolgen voor de arbeidsovereenkomsten?
- Blijft het IMG een ZBO?
- De staatssecretaris is van de BBB die in het verkiezingsprogramma pleiten voor het opheffen van het IMG en de regie meer bij provincies en gemeenten te beleggen. Wat is de huidige status daarvan?
- Er bestaat op dit moment een knelpuntenpot onder EZK voor bijzondere situaties. Hoe wordt hier straks mee omgegaan?

De OR wil graag vanaf het begin betrokken zijn bij de kennismaking met de SG BZK en de staatssecretaris. Ook wordt afgesproken om contact te leggen met de OR van NCG om samen op te trekken in de voorbereiding van deze kennismaking waarbij de uiteindelijke gesprekken wel apart van elkaar gevoerd kunnen worden.

De overgang naar BZK betekent eveneens een eventuele aansluiting bij een nieuwe DOR. Dit is jammer want er waren net stappen gezet op het gebied van sociale veiligheid. Bij de OR van BZK spelen andere thema's. Voor wat betreft het voorzittersoverleg EZK/LNV wacht de voorzitter de ontwikkelingen af.

Het dagelijks bestuur zal bovenstaande punten bespreken in het informele overleg op 24 juni 2024. Daarin is ICT een aandachtspunt. Onlangs verscheen in Computable een artikel waarin de kwetsbaarheid van de overheid wordt onderstreept. De OR is benieuwd naar het percentage inhuur met betrekking tot IMG en ICT en wat het toekomstplan is. Dit in lijn met het in de OV besproken punt van het borgen van kennis bij een vertrekkende medewerker.

7. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 11 juni 2024, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.05 - Hinckhearhuis
 Aanwezig : 5.1.2e
 Afwezig : 5.1.2e en 5.1.2e en

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld. Afgesproken wordt om bij agendapunt 3 de samenstelling/bezetting van de werkgroepen communicatie en personeelszaken te bespreken in verband met tijdelijke of definitieve afwezigheid van OR-leden. Ook wordt onder agendapunt 3 de instemmingsroute voor het BHV-plan Mandemaat Assen en het protocol agressie en geweld besproken.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

Actualiteit

- o Op 5 september is de IMG-bijeenkomst 'maak het mee' waar medewerkers gevraagd wordt een workshop te verzorgen over hun hobby/passie. In de communicatiecommissie is gesproken over deelname van de OR met een workshop. De vraag is of dit een podium is voor de OR aangezien de insteek meer persoonlijk lijkt. Afgesproken wordt wel een workshop te gaan verzorgen met die persoonlijke insteek maar met een groepje vanuit de OR. 5.1.2e geeft dit door aan de organisatie. Over de invulling wordt nog nagedacht.
- o Een OR-lid was op persoonlijke titel aanwezig bij een afscheidsbijeenkomst van de heer Vijlbrief waar onder andere ook de Commissaris van de Koning en de Burgemeester van Groningen aanwezig waren. Vanuit het bestuur en de directie van IMG was niemand aanwezig en er is ook niet over gecommuniceerd. Het is onduidelijk of het IMG uitgenodigd was; wellicht waren de genodigden verhinderd.
- o De OR constateert dat er veel gebeurt in de organisatie. Er worden veel nieuwe regelingen gelanceerd. Dit is een onderwerp voor de OV van 13 juni om over bijgepraat te worden.



buiten verzoek



buiten verzoek

BHV-plan Mandemaat Assen

Het BHV-plan voor Mandemaat Assen is aangepast. Het gaat om minimale wijzigingen en afgesproken wordt dat als de Arbocommissie zich hierin kan vinden de OR op basis van dat advies akkoord gaat. Het document kan dan met een korte toelichting van de Arbocommissie (bijv. in de vorm van een oplegger bij het stuk) voor een volgende vergadering worden geagendeerd.

Protocol agressie en geweld

De OR heeft in 2022 ingestemd met het protocol agressie en geweld. Het document is inmiddels aanzienlijk uitgebreid en verder uitgewerkt. Deze uitwerking is besproken met de Arbocommissie. De vraag is of het stuk met de aanpassingen die zijn gedaan opnieuw ter instemming naar de OR moet. Afgesproken wordt dat de Arbocommissie dit beoordeelt en ook nagaat of de aanbevelingen die de OR in 2022 heeft gedaan zijn opgevolgd.

Commissie communicatie

Met de tijdelijke afwezigheid van twee OR-leden is de bezetting van de communicatiecommissie de komende tijd minimaal. De OR spreekt af dat de voorzitter tijdelijk aansluit bij de commissie.

De communicatiecommissie heeft voor 9 juli van 15.00 – 16.00 uur een Fika gepland. Het plan is om op ijsjes te trakteren. Eén van de OR-leden gaat een poster maken en de ambtelijk secretaris zorgt voor vastlegging op PLEK.

4. Actie- en besluitenlijst

- Actie 373: De werkgroep personeelszaken heeft op 17 juni 2024 een bespreking met Tjerko van der Wouden waarin hij een toelichting geeft op het arbeidscommunicatie- en recruitmentplan, de recruitmentstrategie en zijn ervaringen.
- Actie 386: De bespreking over het rooster van aftreden is ingepland op 4 juli 2024. Daarmee is deze actie gereed.
- Actie 387: De OR heeft ingestemd met de zaterdagsluiting. Daarmee is deze actie gereed.
- Actie 388: De set met algemene gedragsregels voor aanvragers is besproken in Arbo-overleg en inmiddels geplaatst op de website. Deze actie is daarmee afgerond.

5. Voorbereiding overlegvergadering 13 juni 2024

Op de agenda voor de overlegvergadering staan de VOB's voor de Topstructuur IMG en de nieuwe positionering van de teams van het regiebureau. Voor het vaste agendapunt 'signalen uit de organisatie' worden twee onderwerpen benoemd:

- Openstelling regelingen in delen gemeente/postcodegebieden
Er gaan veel nieuwe regelingen van start en vaak eerst in gedeeltes van gemeenten en bepaalde postcodegebieden. Dit geeft onduidelijkheid bij aanvragers en legt extra werkdruk bij KCDV. Daarnaast werkt de servicedienst waarbij bewoners hun mailadres kunnen achterlaten zodat zij geïnformeerd worden als regelingen open gaan niet omdat dit niet gekoppeld is aan de postcodes van bewoners. Bij eerdere gefaseerde openstellingen werkte dit wel.
- Toekomstige strategie personeelsbeleid IMG
De OR heeft signalen ontvangen dat in meerdere gevallen tijdelijke contracten niet worden verlengd en goed ingewerkte mensen moeten vertrekken. Zij worden opgevolgd door interne medewerkers. Dit suggereert een tendens van afbouwen. In de OV-vergadering zal dit signaal worden afgegeven en worden gevraagd naar het personeelsbeleid in de toekomst met betrekking tot de vaste en flexibele schil ook in combinatie met de taakstelling van 22% (die niet voor IMG lijkt te gelden) en de Roemer-norm (geldt wel voor IMG).



6. Veeg OB Topstructuur IMG

De OR heeft op 4 juni 2024 de VOB over de topstructuur IMG ontvangen. Er is gekozen voor een VOB omdat het een formalisering van een bestaande situatie betreft. De VOB zal in de OV-vergadering van 13 juni door de bestuurder worden toegelicht. Ter voorbereiding daarop heeft de OR een aantal vragen geformuleerd en zal die voorafgaand aan de OV delen met **5.1.2e**.

7. Veeg OB Regiebureau

De OR heeft op 4 juni 2024 de VOB over de nieuwe positionering van de teams van het Regiebureau ontvangen. Ook in dit geval gaat het om de formalisering van een bestaande situatie, maar wel in een andere vorm dan bij de topstructuur waar het puur gaat om de herverdeling van taken. Opgemerkt wordt dat het wel belangrijk is dat de OR er alert op blijft dat organisatiewijzigingen adviesplichtig zijn en dat deze route ook wordt gevolgd als een wijziging al in een tijdelijke situatie is doorgevoerd.

De OR heeft de achterban geraadpleegd en zij staan positief tegenover deze nieuwe positionering. De VOB wordt in de OV-vergadering van 13 juni door de bestuurder toegelicht. De OR heeft een aantal vragen die voorafgaand aan de OV-vergadering met **5.1.2e** worden gedeeld.

8. Evaluatie van het overleg

De aanwezigen vinden dat het overleg effectief was en er heerste een goede sfeer.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Afdeling Strategie en Bestuurlijke zaken

Concept

Datum: 12 juli 2024

Opgesteld door: 5.1.2e

1. Aanleiding

Sinds het ontstaan van het Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) in 2020 is er veel voor het IMG veranderd: nieuwe regelingen zijn geïntroduceerd, kaders zijn verruimd en de organisatie is veranderd en gegroeid naar 950 medewerkers, terwijl de wijze waarop het IMG georganiseerd is en de manier van aansturing grotendeels hetzelfde zijn gebleven. Inmiddels speelt de wijze waarop de schadeafhandeling plaatsvindt een belangrijke rol in het herstel van Groningen en wordt er steeds meer gevraagd én verwacht van het IMG en haar medewerkers. De veranderende opgave vraagt om ontwikkeling op diverse vlakken in de organisatie. Daartoe is het programma Organisatie & Besturing (O&B) opgezet met als doel te komen tot een toekomstbestendig en wendbaar IMG dat haar kerntaak optimaal kan uitvoeren – nu en in de toekomst. Vanuit O&B wordt gekeken hoe de organisatie doelmatiger in te richten met verbeterde onderlinge samenwerking, hoe processen en regelingen efficiënter en effectiever te maken vanuit de behoeften van de aanvrager, en welke vaardigheden en gedrag van medewerkers nodig zijn voor het IMG van de toekomst.

Om aan de toenemende verwachtingen te kunnen voldoen is het noodzakelijk dat het IMG een heldere strategie en richting heeft en houdt waar het naartoe wil en dat deze richting zich doorlopend vertaalt naar concrete kaders waaraan medewerkers maar ook de buitenwereld houvast hebben. Tevens is het van belang om kennis en onderzoek beter te coördineren en op de onderzoeken op ons heen beter aangesloten te zijn. Door middel van goed doordacht beleid kunnen processen gestroomlijnd worden, kunnen risico's worden verminderd en kan de organisatie zich flexibel aanpassen aan veranderende omstandigheden, zonder daarmee haar richting voor de (middel)lange termijn uit het oog te verliezen. Helder beleid biedt ook een kader voor het nemen van beslissingen op alle niveaus in de organisatie, ook in de diverse samenwerkingsverbanden en in contact met stakeholders, waardoor samenwerking en consistentie worden bevorderd. Kortom, het ontwikkelen van een heldere strategie en het implementeren van concreet beleid is cruciaal voor het succes en het aanpassingsvermogen van het IMG, zowel op korte als lange termijn. Daarnaast neemt de druk in het politieke krachtenveld toe met de uitkomsten van de parlementaire enquête, de hierop volgende maatregelen uit Nij begun, de overgang naar een ander ministerie en de komst van een nieuwe bewindspersoon. Ook de omgeving (regio) vraagt steeds meer van het IMG op het gebied van samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid nemen. Denk hierbij aan de ontwikkeling van een gebiedsgerichte aanpak en deelname van het IMG aan de lokale stuurgroepen van de gemeenten. De afstemming met BZK blijft gezien alle ontwikkelingen van regelingen en aanvullend beleid zeer intensief. En het IMG wil als ZBO tevens directer contact met de 2^e Kamer initiëren. Dit vraagt een uitbreiding en professionalisering van bestuurlijke advisering en stakeholdermanagement.

Inmiddels is gebleken dat de vereiste organisatie-aanpassingen vanuit O&B uitdagend en veelomvattend zijn. Om die reden is einde 2023 ervoor gekozen eerst de implementatie van de PEAG-maatregelen door te voeren in de staande organisatie. Daarmee is de organisatieaanpassing op zijn vroegst in 2025 aan de orde, als deze al doorgang gaat vinden. Tegelijkertijd staat O&B niet stil. De focus voor 2024 is alle nodige voorbereidingen treffen om naar die toekomstbestendige en wendbare organisatie te groeien. Om voornoemde reden is eveneens gekozen niet over te gaan tot een algehele organisatieaanpassing, maar een aantal kleinere organisatieaanpassingen gefaseerd uit te voeren. Een van die organisatieaanpassingen betreft het vormen van een afdeling Strategie & Bestuurlijke zaken om de wijze waarop het IMG richting geeft aan de organisatie in de vorm van strategievorming, kennis, onderzoek en bestuurlijke advisering te professionaliseren. Daarin wordt ook de wijze waarop bestuurs- en directieondersteuning wordt ingevuld, meegenomen.

2. Doel, bereik en aanpak

2.1 Doel

Dit voorstel heeft betrekking op een organisatorische aanpassing in het bureau IMG. Met deze aanpassing wordt een afdeling Strategie en bestuurlijke zaken opgericht, waarin de thans over de

organisatie verspreide werkzaamheden die betrekking hebben op bestuurlijke aangelegenheden (zoals de verhouding met regio, ministeries en de politiek), strategie, kennis en onderzoek, worden samengebracht. Alle bestaande functies blijven behouden. Er komen wel een uitbreiding met een aantal nieuwe functies, voornamelijk ten behoeve van strategievorming, kennis en onderzoek.

Hoe om te gaan met beleid zal nog worden uitgewerkt, in samenhang met hoe om te gaan met Dienstverlening. Ook hoe om te gaan met de corporate taken zal nog worden uitgewerkt. Er wordt bewust gekozen voor een groeimodel om op korte en langere termijn stappen te zetten in het opbouwen van een afdeling Strategie en bestuurlijke zaken en hierin de goede keuzes te maken.

2.2 Bereik

Het voorgenomen organisatiebesluit raakt een aantal werkzaamheden die momenteel worden uitgevoerd binnen het IMG. De wijzigingen in het voorgenomen organisatiebesluit leiden niet tot boventaligheid. Het organisatiebesluit leidt bij een aantal functies binnen BJZS en Bedrijfsvoering tot een verplaatsing.

2.3 Aanpak

Als startpunt zijn de algemeen directeur (portefeuillehouder 'corporate taken'), de bestuurssecretaris, een senior bestuurlijke adviseur en de waarnemend directiesecretaris in een tweetal sessies bij elkaar gekomen om gedachtevormend te spreken over wat er nodig is om op een toekomstbestendige wijze richting te geven aan de organisatie (via strategie en beleid). Parallel daaraan zijn de algemeen directeur (portefeuillehouder 'corporate communicatietaken') en de afdelingsmanager communicatie in gesprek over het verder professionaliseren van IMG's stakeholdermanagement, wat logischerwijs raakvlakken heeft met taken als strategievorming en bestuurlijke advisering. Ook hebben er eerste gesprekken plaatsgevonden met het team Personeel & Organisatie (P&O) ter advisering over het vraagstuk. Met het MT en programma O&B is op 13 mei verkend welke stappen gezet moeten worden.

3. Redenen tot aanpassing

3.1 Context

In 2022 heeft de parlementaire enquêtecommissie Aardgaswinning Groningen (PEAG) onderzoek gedaan naar de gang van zaken omtrent de gaswinning in Groningen. In februari en april 2023 zijn als resultaat hiervan de rapporten 'Groningers boven Gas' en 'Nij begun: op weg naar erkenning, herstel en perspectief' gepresenteerd. In deze rapporten staan diverse bevindingen en maatregelen die de werkwijze en organisatie-inrichting van het IMG direct raken. Naar aanleiding van Nij begun heeft de regio (provincie Groningen en de 5 aardbevingsgemeenten) de Agenda Herstel van Groningen opgesteld. Deze agenda vraagt van het IMG meer samenwerking met de diverse stakeholders zoals de Nationaal Coördinator Groningen, de provincie en de aardbevingsgemeenten. Ook wordt een bijdrage aan een gezamenlijke gebiedsgerichte aanpak gevraagd en deelname aan de lokale stuurgroepen. Vanuit de Provincie en Gemeenten is de wens om meer regie op de schadeafhandeling te krijgen, wat spanning oplevert in de ontwikkeling/samenwerking en veel aandacht vraagt.

De wijze waarop een afdeling Strategie en bestuurlijk zaken wordt vormgegeven is niet los te zien van de juridische status van het IMG als ZBO. De wijziging van de topstructuur met een bestuur en directie en de sturingsfilosofie, waarin het bestuur beleidsvormend is en de directie verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van de organisatie vraagt een ontwikkeling in de wijze waarop dit wordt ondersteund en de formele en informele vergader- en overlegstructuur (zowel intern en extern) worden gefaciliteerd.

De ontwikkelingen nopen tot het verder professionaliseren van het stakeholdermanagement. Tot op heden vindt het stakeholdermanagement plaats op twee afdelingen: Communicatie voor het regionale stakeholdermanagement en BJZS voor het Haagse en politieke stakeholdermanagement.