

Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	11 december 2025, 9.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.06 – Martinitoren
Aanwezig	:	OR: 5.1.2e
		5.1.2e
		5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De terugkoppeling van de tweedaagse van de DOR-BZK wordt toegevoegd aan de agenda. Daarmee wordt de agenda vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR noemt de volgende actualiteiten:

- De OR heeft gehoord dat er vanaf 1 januari a.s. geen leenbekers voor medewerkers meer beschikbaar zijn. Ze kunnen dan alleen gekocht worden via een automaat. Hierover is nog geen informatie gedeeld op Stek. De AS zal hierover contact opnemen met facilitaire zaken.
- Op de belcellen is een bericht opgehangen dat het alarm niet hoorbaar is in de cel en dat gebruik op eigen risico van de medewerker is. Hierop is door een aantal medewerkers gereageerd dat dit niet kan aangezien de verantwoordelijkheid voor een veilige werkplek bij de werkgever ligt. Dit is ook aangekaart in het arbo-overleg en daar is toegelicht dat de hoorbaarheid van het alarm in de belcel inderdaad niet voldoet aan het voorgeschreven aantal decibel. In het eerste kwartaal worden de belcellen hierop aangepast. Tot die tijd wordt medewerkers gevraagd alert te zijn op medewerkers die in de belcel zitten als het alarm afgaat.
- Medewerkers van de afdeling S&B hebben een enquête gekregen over de doen-alsof-fase van de organisatiewijziging en of zaken worden gemist. In de OR-vergadering wordt gevraagd hoe dit breder wordt ervaren, ook binnen andere afdelingen. Het algemene beeld is dat er geen grip is op wat de doen-alsof fase concreet betekent en welke ontwikkelingen er gaan komen. Er wordt transparantie gemist.
De spreekuren met de kwartiermakers zijn een mooie ontwikkeling maar er komen weinig medewerkers op af. De OR denkt dat het goed is als de kwartiermakers periodiek een bericht op Stek plaatsen over waar zij mee bezig zijn en wat de voortgang is. Deze info kan er toe leiden dat medewerkers met concrete vragen naar het spreekuur komen. Dit signaal zal worden afgegeven aan de teammanager P&O.
- Afgelopen week hebben diverse medewerkers een enquête ontvangen over de kennisbank. Deze enquête is niet anoniem en dit roept vragen op over het waarom en de gevolgen en in bredere zin voor de OR over hoe wordt omgegaan met privacy en gegevens van medewerkers aangezien de enquête wordt uitgevoerd door een externe partij. De voorzitter van de OR heeft hierover zowel telefonisch als per mail contact proberen te krijgen met diverse personen binnen de afdeling communicatie maar geen reactie ontvangen. De voorzitter zal namens de OR, door middel van een reactie op het Stek-bericht over de enquête, medewerkers erop wijzen dat het niet anoniem is.
- De OR heeft het bericht ontvangen dat het instemmingsverzoek voor het eerder sluiten van het pand op vrijdagmiddag wordt ingetrokken. Voor een verder onderzoek naar de manier van invulling van de BHV is een veiligheidsdeskundige ingeschakeld.
Het blijkt hierbij om een externe partij te gaan en aangezien het een instemmingsplichtig onderwerp betreft had de OR hierover moeten worden geïnformeerd (artikel 31C-WOR). Dit is ook aangegeven bij de teammanager P&O.



De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

De actielijst wordt doorgenomen en bijgewerkt.

Actie 397: De OR heeft een schriftelijke beantwoording ontvangen op de vragen die de OR had naar aanleiding van de formele reactie van de bestuurder op het OR-advies over het VOB van de aanpassen van de organisatiestructuur. De bespreking van deze beantwoording staat geagendeerd voor deze OR-vergadering en voor de Overlegvergadering van 16 december a.s.

Actie 398: De OR heeft een schriftelijke reactie ontvangen op het voorstel voor de betrokkenheid van de OR bij werving van bestuursleden, directie en managers. Deze actie is daarmee gereed.

Actie 404: Het juridisch advies over de deelname van de OR IMG aan de DOR is nog niet gereed.

5. Nabespreking gesprek staatssecretaris Van Marum d.d. 10 december 2025

Het dagelijks bestuur van de OR IMG heeft samen met het dagelijks bestuur van NCG het halfjaarlijks gesprek gehad met staatssecretaris Van Marum. De pSG Mark de Boer van BZK was hierbij ook aanwezig. Er is gesproken over de organisatie, waar verbeteringen mogelijk zijn en wat nieuwe regelingen voor druk op de organisatie leggen. Nieuwe regelingen betekenen vaak dat bewoners moeten wachten op de uitwerking van het beleid en medewerkers geen antwoord kunnen geven op hun vragen wat veel werkdruk geeft.

Daarnaast is gesproken over Team op Maat, de toekomstverkenning en het belang dat de heer Van Marum hecht aan het afronden van de kernopgave. buiten verzoek

buiten verzoek

buiten verzoek

Als de kernopgave verder gevorderd is ziet de heer Van Marum in de toekomst wel een mogelijkheid voor het samenvoegen van IMG en NCG of een samenwerking op bepaalde terreinen. Hij heeft daarnaast aangegeven aan te sturen op het behoud van een staatssecretaris voor herstel Groningen in het nieuwe kabinet.

De zorgen die een groep medewerkers bij de OR IMG heeft geuit over het hanteren van de O-lijn in de CAO-onderhandelingen zijn gedeeld.

Wat betreft de agenda voor herstel vindt de heer Van Marum dat de gemeenten ook zelf een rol moet pakken door middel van de knelpuntenpotten die zij tot hun beschikking hebben. In sommige gemeenten lijkt de uitvoeringslaag hier te weinig mee bekend waardoor er nu te snel naar het IMG en NCG wordt gekeken.

6. Terugkoppeling DOR

Op 8 en 9 december was de 2-daagse bijeenkomst van de DOR BZK waar ook de DOR-vertegenwoordiger van IMG aan deelnam. Het was een nuttige bijeenkomst met waardering voor de bijdrage van IMG aan de DOR.

De eerste dag stond in het teken van kennismaking en teambuilding. De tweede dag was het artikel-24 overleg en is veel gesproken over AI en de pilot (VLAM) die BZK daarvoor heeft. Ook zijn de commissies en speerpunten bepaald. Die gaan met name over leiderschap, diversiteit en inclusie en de taakstelling. Daarnaast is er een communicatie-werkgroep opgericht waaraan de vertegenwoordiger vanuit het IMG zal deelnemen.

7. Beantwoording OR-vragen op formele reactie WOR-bestuurder VOB Aanpassen Organisatiestructuur

De OR heeft van de bestuurder een schriftelijke beantwoording ontvangen op de vragen die de OR had gesteld naar aanleiding van de formele reactie op het advies van de OR op het aanpassen van de organisatiestructuur.



De OR concludeert dat het met name op het gebied van het FGR en de invulling van functies niet op één lijn zit met de bestuurder en dat de geschetste werkwijze en de invulling in de praktijk niet overal wordt toegepast. Op dit moment geeft de adviesaanvraag geen aanleiding om hier verder op in te gaan. De OR besluit in de Overlegvergadering dit signaal af te geven en het vervolgens in een schriftelijke reactie te bevestigen. **Actie(405).**

8. Voorbespreking OV-vergadering d.d. 16 december a.s.

Op de agenda van de OV-vergadering staat de beantwoording van de OR-vragen op de formele reactie van de WOR-bestuurder over de VOB voor het aanpassen van de organisatiestructuur. Verder zal de OR in de vergadering een terugkoppeling geven op het gesprek met Staatsecretaris Van Marum op 10 december jl.

Gezien de korte agenda stelt de OR voor de vergadering in te korten naar een uur en de resterende tijd te benutten voor een extra OR-overleg over de speerpunten en commissies.

9. Bepalen OR-speerpunten en vaststellen commissies

Om een pro-actieve rol aan te nemen bepaalt de OR eigen speerpunten en commissies. Een eerdere inventarisatie heeft geleid tot vier thema's: Arbo, personeelszaken, communicatie en IT. Binnen deze thema's zijn diverse onderwerpen genoemd die de OR tijdens deze vergadering scherper formuleert en prioriteert. Daarnaast is een voorlopige samenstelling van de commissies vastgesteld. Uitgangspunt is dat die bestaan uit drie personen waarbij het ook mogelijk is om niet-OR-leden te laten deelnemen.

Afgesproken wordt dat de ambtelijk secretaris de uitkomsten van deze bespreking uitwerkt en de tijd die vrijkomt door het inkorten van de Overlegvergadering op 16 december te benutten om de speerpunten en commissies definitief vast te stellen zodat zij kunnen starten en erover gecommuniceerd kan worden richting de bestuurder en de achterban. **Actie(406).**

10. Evaluatie van het overleg

Er zijn geen bijzonderheden genoemd.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR

nr onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352 Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen)
364 Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan initiatiefvoorstel van 5.1.2e nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
389 Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			
397 Reactie op brief bestuurder n.a.v. advies OR op organisatiewijziging	De OR gaat een reactie geven op de brief van de bestuurder n.a.v. het advies van de OR over de organisatiewijziging, omdat het vindt dat niet alle aanbevelingen en vragen voldoende zijn beantwoord.	VZ en AS	OR-vergadering	7-8-2025	3-sep		Beantwoording is ontvangen. Staat op agenda OR Loopt 11-12.
398 Betrokkenheid OR bij werving bestuursleden, directie en managers	De OR gaat een voorstel doen aan de bestuurder voor de betrokkenheid van de OR bij de werving van bestuursleden, directie- en MT-leden in de vorm van sollicitatie- of draagvlakgesprekken. Op dit moment is hiervoor geen eenduidig beleid.	VZ en AS	OR-vergadering	25-9-2025			Gereed OR heeft schriftelijke reactie ontvangen
403 Driejarenplan Dienstverlening	Na besluitvorming in MT agenderen voor OR zodat makers van document OR kunnen informeren	AS	OR-vergadering	14-10-2025			
404 Juridisch advies deelname IMG DOR	Opvragen juridisch advies over deelname IMG aan DOR EZK + BZK op bij DOR EZK.	VZ	OR-vergadering	30-10-2025			Advies is opgevraagd maar blijkt nog niet gereed.



Beantwoording door Ronald Koch op OR-vragen n.a.v. schriftelijke reactie bestuurder op OR-advies Aanpassen organisatiestructuur

Datum: 26 november 2025

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Op 15 juli heeft de OR een schriftelijke reactie ontvangen op het OR-advies met betrekking tot de aanpassing van de organisatiestructuur. Naar aanleiding van deze reactie heeft de OR nog enkele vragen. Conform de gemaakte afspraken hebben wij deze punten uitgewerkt ter voorbereiding op het formele overleg van 16 december 2025. Hierbij ontvangt u onze schriftelijke reactie.

Aanbeveling: opstellen functieboek

De OR heeft in het advies de aanbeveling opgenomen een functieboek op te stellen waarin taken, rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende functies binnen het IMG worden vastgelegd. In de reactie op het advies wordt toegelicht dat de functieprofielen van het Functiegebouw Rijk (FGR) leidend zijn in de termen van resultaten, succesvol gedrag, kennis, vaardigheden en ervaring. Op basis van deze profielen worden, in combinatie met personeelsgesprekken en werkplannen, resultaat- en ontwikkelafspraken gemaakt met de medewerker en deze afspraken vormen samen de 'functie'.

Bovenstaande reactie is een beschrijving hoe het nu werkt maar gaat niet inhoudelijk in op de aanbeveling van de OR om een functieboek op te stellen. De OR vindt het logisch dat het Rijksbrede FGR leidend is maar mist vervolgens een vertaalslag naar de praktijk bij IMG. Het aanvullen op Rijksbrede zaken gebeurt vaker binnen IMG omdat wij een bijzondere organisatie zijn.

De OR bespreekt graag de volgende punten:

1. Dat het FGR geen functies bevat, hoeft ons inziens nog niet te betekenen dat het IMG daar zelf geen invulling aan kan geven. In geval van een vacature wordt er wel invulling gegeven aan een functie. Kunnen we deze informatie gebruiken voor het opstellen van een functieboek waarin de functies taken, rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende functies binnen het IMG worden vastgelegd? Op basis van het functieprofiel van het FGR en dit functieboek kunnen vervolgens de resultaat- en ontwikkelafspraken met medewerkers worden gemaakt.

Antwoord:

Nee, dat is niet mogelijk. Wel wordt op de volgende wijze invulling gegeven aan duidelijkheid over functies, taken, rollen en verantwoordelijkheden:

- ❖ Bij een vacature wordt het FGR-profiel, samen met de specifieke taken, rollen en verantwoordelijkheden van de nieuwe kandidaat, vertaald naar een wervende vacaturetekst. Deze informatie is gericht op de gezochte kandidaat en is niet geschikt als input voor een functieboek.
- ❖ De functieprofielen van het Functiegebouw Rijk (FGR) beschrijven de verwachte resultaten, gedragingen, kennis, vaardigheden en ervaring. Het FGR bevat echter geen specifieke functies of functienamen die exclusief voor het IMG gelden.
- ❖ De (team)manager maakt, als integraal manager, samen met de medewerker duidelijke afspraken over diens taken, rollen, verantwoordelijkheden en ontwikkelmogelijkheden. Deze afspraken worden gebaseerd op personeelsgesprekken, werkplannen en de FGR-profielen.
- ❖ Op 22 september 2025 zijn de (team)managers tijdens de leergang Integraal Management P&O opnieuw getraind in het voeren van dergelijke personeelsgesprekken. Daarnaast hebben de



kwartiermakers de opdracht gekregen om de taken en bevoegdheden binnen en tussen hun afdeling(en) in kaart te brengen, in nauwe samenwerking met de teammanagers.

Conclusie:

Het is niet wenselijk om deze informatie in een centraal functieboek vast te leggen, omdat taken en bevoegdheden dynamisch zijn en regelmatig veranderen. Dit zou het onderhoud van een functieboek onnodig complex en onpraktisch maken. Bovendien is in het kader van integraal leiderschap afgesproken dat het vaststellen en beheren van taken, rollen en verantwoordelijkheden een integrale verantwoordelijkheid is van de (team)manager.

2. De in de reactie genoemde gesprekken en afspraken over het werkpakket zijn individuele afspraken. Hoe wordt gewaarborgd dat medewerkers die dezelfde/vergelijkbare functie (vergelijkbare specifieke taken, rollen en verantwoordelijkheden) hebben hetzelfde worden gewaardeerd? Hoe wordt willekeur voorkomen? Voorbeeld: dezelfde klachtenafhandeling wordt gedaan binnen verschillende afdelingen, medewerkers worden verschillend beloond en/of hebben verschillende functies.

Antwoord:

- ❖ Dit onderwerp is op 22 september 2025 besproken tijdens de leergang Integraal Management. De (team)managers hebben hierbij geoefend met casussen en het toepassen van het FGR-profiel. Door het profiel uniform toe te passen, wordt willekeur voorkomen.
 - ❖ Tijdens deze leergang bleek ook dat het gezamenlijk bespreken van casussen effectief is. Daarom wordt momenteel onderzocht of intervisie en normvinding hieraan een waardevolle bijdrage kunnen leveren.
 - ❖ Op 27 oktober 2025 is het MD-programma gestart. In dit programma worden alle ambtelijke (team)managers opgeleid in het leidinggeven aan de organisatie, hun teams en de medewerkers, met als doel uniform leiderschap te ontwikkelen.
 - ❖ De verdere ontwikkeling van Strategische Personeelsontwikkeling (SPO) en Strategische Personeelsplanning (SPP) zal op organisatieniveau inzicht bieden in vergelijkbare functies.
 - ❖ Tot slot heeft P&O geen signalen ontvangen van willekeur of verschillen in beloning onder medewerkers.
3. Binnen IMG zijn er een heleboel andere rollen en worden medewerkers regelmatig op een andere manier ingezet dan hun formele functie. Is het voldoende om de doorgroei in de p-cyclus te leggen: managers hebben ruimte om het FGR verschillend te interpreteren, juist omdat binnen IMG die rollen nog wel eens door elkaar lopen.

Antwoord:

- ❖ Van managers wordt verwacht dat zij wel de FGR kunnen interpreteren en kunnen vertalen naar taken en bevoegdheden. Zie ook de eerdere antwoorden bij punt 1 en 2 hierboven.
4. In het kader van de organisatiewijziging en het Veranderverhaal is een medewerkersprofiel opgesteld. Hoe wordt gezorgd dat de functies en rollen in het FGR worden gekoppeld aan de competenties en gedragingen die we in het Veranderverhaal vaststellen? Een functieboek kan daarin volgens de OR een rol spelen.

Antwoord:

Nee, het functieboek kan hierin geen rol spelen. Wel wordt onderzocht hoe het medewerkersprofiel kan worden geïntegreerd in het personeelsgesprek, aangezien het van belang is om integraal te sturen op de gewenste gedragsverandering.



Conclusie:

Er is overeenstemming dat het medewerkersprofiel een prominente rol moet spelen in de cultuurontwikkeling, zodat de gewenste gedragsverandering op een uniforme wijze kan worden gerealiseerd.

Aanbeveling Fte-balans staf versus productie

De OR heeft de aanbeveling gedaan om te bekijken of de huidige balans tussen het aantal Fte's van staf versus productieafdelingen past bij de aanvragersgerichte werkwijze, kernopgave van IMG en de inzet op herstel. In de reactie wordt aangegeven dat hier zorgvuldig naar is gekeken. Daarnaast is geconstateerd dat een aanzienlijk deel vanuit IV (staf) en (S&B) direct bijdraagt aan de productie en dat voor beide afdelingen geldt dat hierbij een fors deel externe inhuur wordt ingezet waarvan wordt verwacht dat deze inzet eind 2026/begin 2027 aanzienlijk zal worden afgebouwd. Daarmee verandert de verhouding in Fte's aanzienlijk.

De OR heeft daarover de volgende vragen:

1. De OR mist in de reactie het uitdragen van het verkleinen van de staf t.o.v. de uitvoering. Alleen het afbouwen van externe inhuur gaat hier niet aan bijdragen: het merendeel zit hiervan bij IV. Waarom worden medewerkers met hybride functies die het merendeel in de uitvoering werken niet daar naar overgeplaatst?

Antwoord:

- ❖ De kwartiermakers hebben de opdracht gekregen om te onderzoeken hoe hun afdelingen definitief worden ingericht. Hierbij wordt onder andere gekeken naar de taken van BJA, Ketenregie en Technisch Advies om een voorstel te formuleren voor de organisatie binnen S&B en/of de productieafdelingen. Dit voorstel zal resulteren in een vervolg-VOB, zoals eerder besproken.
- ❖ Voor het team TOM (Team op Maat) geldt een uitzondering. De medewerkers van dit team blijven bij Schadevergoeding en zijn al per oktober 2025, voorafgaand aan de definitieve plaatsing per 1 januari 2026, overgeplaatst.
- ❖ In het VOB "Aanpassen Organisatiestructuur" (fase 1), dat per 1 januari 2026 van start gaat, is zorgvuldig gekeken naar de balans tussen ondersteunende taken (staf) en werkzaamheden die direct bijdragen aan de productie. Dit is duidelijk beschreven in bijlage 1 van het definitieve Organisatie- en Formatie (O&F) rapport.
- ❖ Daarnaast is vastgesteld dat een aanzienlijk deel van het werk van de afdelingen IV en S&B (beide staf) direct bijdraagt aan de productie. Zoals Ronald ook benadrukt, is de afdeling S&B opgericht om de uitvoeringsorganisatie te versterken, aangezien we primair een uitvoeringsorganisatie zijn.
- ❖ De verhouding in fte's zal echter veranderen, omdat de externe inhuur voor S&B en IV naar verwachting eind 2026/begin 2027 aanzienlijk wordt afgebouwd.

Conclusie:

De kwartiermakers werken aan een voorstel voor de definitieve inrichting van de afdelingen, met oog voor de balans tussen staf en productie. Tegelijkertijd wordt de externe inhuur voor S&B en IV eind 2026/begin 2027 afgebouwd.

2. Wat is de reden van de verwachte afbouw van de externe inhuur eind 2026/2027 bij zowel IV als S&B? Is de verwachting dat er functies komen te vervallen?

Antwoord:



- ❖ De verwachting is dat de organisatie tegen die tijd definitief is ingericht en dat de meeste IV-inrichtingen voor onze regelingen zijn afgerond. Hierdoor zal de behoefte aan externe inhuur op deze plekken komen te vervallen, ongeacht of er wel of geen functies worden opgeheven.

Aanbeveling visualisatie organogram

De OR heeft in het advies de aanbeveling gedaan het organogram te kantelen en door middel van kleur en positionering de productieafdelingen eerst te noemen.

In de reactie op deze aanbeveling is aangegeven dat vanaf heden het organogram wordt gehanteerd waarin de aanvrager centraal staat (de versie met de cirkel en bollen).

De OR heeft daarop de volgende aanvulling:

- De aanbeveling van de OR ging over deze versie van het organogram. De OR kan zich vinden in deze visualisatie maar vindt dat het omgedraaid moet worden: aanvrager centraal en vervolgens de uitvoerende teams bovenaan en onderaan de ondersteunende. Dit draagt zichtbaar meer bij aan een aanvragergerichte organisatie (en het gevoel).

Antwoord:

- ❖ Het betreft hier een bewuste stijlkeuze. Zowel P&O als de directie hebben geen signalen ontvangen die aanleiding geven tot aanpassing. Uiteraard is dit bespreekbaar, maar het is belangrijk om te beseffen dat dergelijke wijzigingen mogelijk weer tot nieuwe wensen kunnen leiden.
- ❖ **Persoonlijke ervaring van 5.1.2e** Bij een andere organisatie heb ik een vergelijkbare situatie meegemaakt, waarbij het omdraaien van het organogram leidde tot negatieve reacties. Collega's uit de productie voelden zich niet serieus genomen en ervoeren het als een symbolische verandering zonder daadwerkelijke impact. Zij gaven aan dat het niet om de vorm gaat, maar om de manier waarop wordt samengewerkt (= aanpak Mens en Organisatie) en hoe processen worden georganiseerd.

Ontwikkeling medewerkers

In de reactie op het advies is benadrukt dat een functie binnen de uitvoering gelijkwaardig is aan een functie binnen de staf en dat iedereen gelijke kansen en rechten heeft met betrekking tot ambities en loopbaanwensen, ongeacht het team of de afdeling waarin men werkzaam is.

Hoe wordt hier concreet invulling aan gegeven en ervoor gezorgd dat iedereen deze gelijke kansen en rechten heeft en ondersteund wordt bij ambities en loopbaanwensen? De OR constateert dat dit met name in de productieteams nu niet altijd het geval is. Mogelijk gaan managers anders om met ontwikkelgesprekken of heeft het te maken met de aard van het werk. Daarnaast is de inschaling van veel uitvoeringsteams lager dan die van staffuncties.

Antwoord:

- ❖ De directie en P&O sturen actief op het voeren van personeelsgesprekken, zodat alle medewerkers gelijke kansen krijgen en worden ondersteund in hun ambities en loopbaanwensen.
- ❖ In het jaarplan 2026 heeft het team P&O het thema Strategische Personeelsontwikkeling (SPO) opgenomen. Dit omvat het doorontwikkelen en uitvoeren van een gerichte aanpak voor Strategische Personeelsplanning (SPP), waarvan een deel al in uitvoering is, en een plan van aanpak voor Duurzame Inzetbaarheid. Hiermee wordt meer regie gevoerd op loopbaanontwikkeling, mobiliteit en opleidingsmogelijkheden.

Communicatie medewerkers

Voor zover bekend bij de OR verloopt de communicatie richting medewerkers goed en zorgvuldig met name met degenen die overgaan van de staf naar uitvoering. Echter mag de huidige organisatiewijziging er niet toe leiden dat bij medewerkers met een tijdelijk contract deze wijziging als argument (functie



vervalt) wordt gebruikt voor het niet verlengen van een contract: niemand zou immers om die reden zijn baan verliezen.

Antwoord:

- ❖ Een tijdelijk contract kan altijd worden beëindigd op de afgesproken einddatum, en een verlenging is niet vanzelfsprekend.
- ❖ Er is geen verplichting om een reden te geven voor het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Conclusie:

De redenering van de OR op dit punt is daarmee onjuist. Het is wel degelijk toegestaan om een tijdelijk contract aan te bieden, bijvoorbeeld wanneer vooraf nog niet duidelijk is hoe een team of afdeling wordt ingericht. Hoewel P&O geen aanwijzingen heeft dat dit argument in dit specifieke geval is gebruikt, is het in theorie toegestaan. Dit komt doordat een tijdelijk contract automatisch eindigt op de afgesproken einddatum, waardoor er geen sprake is van baanverlies bij het niet verlengen van het contract.



Datum: 4 december 2025

Betreft: Vorbereiding OR-vergadering 11 december – vaststellen speerpunten en commissies

Inleiding

Om een pro-actieve rol te vervullen stelt de OR eigen speerpunten vast. Deze speerpunten worden opgepakt in commissies. Tijdens de vergadering van 11 december a.s. gaat de OR de speerpunten en commissies voor het huidige zittingsjaar vaststellen. Ter voorbereiding daarop is een inventarisatie gedaan.

Vaststellen speerpunten en commissies

De huidige inventarisatie (zie bijlage 1) heeft een uitgebreide lijst met speerpunten en onderliggende onderwerpen opgeleverd die scherper gesteld en geprioriteerd moet worden. Dit gaan we doen door middel van de navigator-methode.

De centrale vraag in deze methode is:

Als het gaat om ..., vindt de OR het belangrijk dat ..., omdat

De speerpunten worden vervolgens opgepakt in commissies. De samenstelling van die commissie moet nog worden bepaald. Uitgangspunt is dat iedere commissie bestaat uit minimaal 3 leden.

Vorbereiding OR-vergadering

Elk OR-lid wordt verzocht op basis van de centrale vraag in de navigator-methode per speerpunt (Arbo, personeelsbeleid, ICT en Communicatie) onderwerpen uit te werken die voor hem/haar belangrijk zijn. *Dus bijvoorbeeld: Als het gaat om arbobeleid vindt de OR het belangrijk dat er een verzuimpreventieplan is omdat dit uitval van medewerkers kan voorkomen.*

In de vergadering doen we vervolgens (net als bij de training op 20 november) steeds een ronde waarbij iedereen zijn inbreng kan doen die we noteren op flip-overs. Vervolgens kunnen we dit per speerpunt verder clusteren en prioriteren.

Verder wordt iedereen verzocht na te denken in welke commissie je zitting wilt nemen.

Missie/visie

Het vaststellen van de missie en visie wordt aansluitend of op een later moment gedaan. De vastgestelde speerpunten kunnen daar dan ook in terugkomen (met name in de visie). Het voorstel dat daar al voor is gedaan is bijgevoegd in bijlage 3.

Bijlagen:

- 1) Overzicht aangedragen speerpunten/commissies voor het huidige zittingsjaar
- 2) Ter info: speerpunten en commissies vorig zittingsjaar
- 3) Voorstel voor missie/visie



Bijlage 1: Aangedragen speerpunten/commissies voor huidig zittingsjaar

Voor het huidige zittingsjaar zijn de volgende suggesties voor speerpunten en onderliggende onderwerpen gedaan:

Arbo

- Ziekteverzuim en verzuimpreventie (bijv. burn-out en stress-gerelateerde klachten)
- Werkcultuur
- Aanpak van ongewenst gedrag, pesten of discriminatie
- Bevorderen van een open meldcultuur, integriteitsbeleid, toegang tot vertrouwenspersonen en klachtenbehandeling (en wat er actief mee wordt gedaan)
- Goed combineren van ouderschap, mantelzorg etc. met werknemerschap
- Omgaan met generatieverschillen op de werkvloer
- Diversiteit en inclusie
- Invoeren jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek
- RI&E

Personeelsbeleid

- Aandacht voor opleidingen (met onderscheid tussen wat centraal zoals bijv. AI en wat voor je eigen functie of ontwikkeling), loopbaanontwikkeling, doorgroeimogelijkheden (o.a. op basis van diploma's en/of competenties) en vitaliteit
- Gelijke kansen en behandeling (o.a. bij sollicitaties en promoties)
- Duidelijkheid en transparantie vanuit de organisatie zodat je als medewerker niet voor onverwachte verrassingen komt te staan
- Vacaturestelling
- Bijzonder belonen
- Formats voor WOG-gesprekken
- Strategische personeelsplanning
- Invoering AI; impact op banen door automatisering

ICT

- Invoering AI (Strategie + beleid en plan van aanpak)
 - i) aanschaf (belangrijke technische voorziening en/of investering-> adviesplichtig 25 lid 1k+h)
 - ii) risico's
 - iii) welke teams gebruiken het
 - iv) impact op banen, functiewaardering (blijft waardering hetzelfde als bepaalde taken wegvallen door AI), arbeidsomstandigheden, opleidingen, controlemogelijkheden en aanstellingsbeleid. Dit zijn onderwerpen die vallen onder het instemmingsrecht.
- Werkbaarheid (of onwerkbaarheid) faciliteiten zoals MIRA

Communicatie

- Zichtbaarheid OR
- Achterbancommunicatie
- Pro-actief informeren/vragen bij achterban. Zeker m.b.t. afdelingen die niet/nauwelijks in de OR vertegenwoordigd zijn. Pro-actieve achterbanraadpleging kan ook leiden tot initiatiefvoorstellen.
- Berichtgeving op Stek
- Samenwerking bijv. met Nationaal Coördinator Groningen (NCG)

DOR

Vertegenwoordiging in zowel DOR BZK als EZK.



Bijlage 2: Ter info: Speerpunten en commissies vorig zittingsjaar

Speerpunten:

1. Organisatie en Besturing en PEAG (parlementaire enquête aardgaswinning Groningen)/ kabinetsbesluiten
2. Werknemersbelangen: ontwikkelingsmogelijkheden, invulling functies, werkdruk
3. Stakeholder management: rol bestuur versus directie/verhouding OR en bestuur
4. Informatievoorziening richting medewerkers
5. Zichtbaarheid OR
6. Beeldvorming rond IMG
7. Duurzaamheid

Op basis van deze speerpunten zijn de volgende commissies ingesteld:

- Organisatie en besturing
- Personeelszaken
- Communicatie
- Duurzaamheid
- Arbo (dit is een vaste commissie van de OR)

Stakeholdermanagement en beeldvorming rond IMG zijn opgepakt door het Dagelijks bestuur. Naast deze speerpunten/commissies is er uiteraard de deelname aan de DOR.



Bijlage 3: Voorstel missie/visie

Voorstel Missie

De OR IMG behartigt de belangen van alle medewerkers door actief bij te dragen aan een mensgerichte, transparante en professionele organisatie. Wij stimuleren open dialoog, evenwichtige besluitvorming en een veilige werkomgeving, zodat onze medewerkers met vertrouwen en trots kunnen bijdragen aan het herstel van Groningen.

Voorstel Visie

Wij streven naar een organisatie waar medewerkers gehoord, gewaardeerd en betrokken zijn bij beslissingen die invloed hebben op hun werk én welzijn. Wij willen een betrouwbare gesprekspartner zijn voor onze bestuurder zodat wij samen bouwen aan een organisatie die mild, menselijk, makkelijk en deskundig is – nu en in de toekomst.

Met in aansluiting daarop de suggestie voor de volgende speerpunten:

Mensgericht & veilig werken

Wij zetten ons in voor een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en gesteund voelen.

Transparante besluitvorming

Wij bevorderen openheid in beleid en besluitvorming, zodat medewerkers tijdig weten wat er speelt en kunnen meedenken over veranderingen.

Tijdige en duidelijke communicatie

Wij stimuleren een heldere, eerlijke en toegankelijke communicatie tussen bestuur, leidinggevenden en medewerkers.

Verbinding tussen interne cultuur en externe missie

Wij dragen eraan bij dat de kernwaarden van het IMG (mild, menselijk, makkelijk) ook in het dagelijks werk voelbaar zijn voor onze collega's.

Vervolgens kan de OR hiermee aan de slag in de eerder genoemde werkgroepen Arbo, Communicatie en personeelszaken (waarbij nog het idee is geopperd van **Arbo**, **A**chterbancommunicatie en **A**rbeidszaken zodat we uitkomen op 3 A's wat als een soort slogan ingezet kan worden. IMG heeft zelf de drie M's (milder, menselijker, makkelijker). ICT/AI zou dan een tijdelijke werkgroep kunnen worden of onderdeel zijn van arbeidszaken.

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 28 januari 2025, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Zaal B0.009 – Winsumerdiep (Cascade 3)
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: 5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e
 Agendapunt 6: 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2e	
10 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslagen 21-11 en 19-12 en verslag artikel 24 overleg 26-11	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Adviesaanvraag duurzaam herstel <i>De OR geeft een mondelinge toelichting op de aanstaande reactie op de adviesaanvraag.</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	6 Stand van zaken M&O (mens en organisatie) <i>Presentatie door Ronald Koch</i> Mede-aanwezig 5.1.2e	Ronald	Ter bespreking
20 m	7 Jaarplan IMG 2025 <i>Presentatie door Ronald Koch</i>	Ronald	Ter bespreking
10 m	8 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen uit de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
382	Agenderen meerjarenbegroting	De meerjarenbegroting wordt na een half jaar geevalueerd.	AS	OV-vergadering	11-4-2024	17-10-2024		Begin 2025 nieuwe versie meerjarenbegroting agenderen



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	28 januari 2025, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte B0.009 - Winsumerdiep
Aanwezig	:	Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen Teammanager P&O: 5.1.2e OR: 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	Agendapunt 6: 5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

De vergadering start met een korte introductie van 5.1.2e. Zij vervangt tot september 2025 5.1.2e als teammanager P&O en zal aansluiten bij de formele en informele overleggen met de Ondernemingsraad.

2. Actualiteit

Ronald Koch benoemt de volgende actualiteiten:

- Op 21 januari vond een heidag plaats waar is gesproken over de jaarplannen van de verschillende afdelingen en over de organisatieontwikkelingen. Op 3 februari wordt in het groot-MT verder gesproken over de organisatieontwikkelingen waarna op 27 februari in een extra overlegvergadering ook de OR om input wordt gevraagd. De stukken voor deze vergadering worden van te voren gedeeld zodat de OR het kan voorbereiden.
5.1.2e deskundige op het gebied van organisatieveranderingen, is aangetrokken als adviseur voor de generieke intake. De planning voor de uitrol van de generieke intake is Q1 2025.
- Vorige week heeft de directie een toekomstverkenningssessie gehad met het bestuur. Daarbij is voor de korte en middellange termijn gesproken over de verschillende regelingen. AVV komt nu echt op stoom en de komende 2 jaar zal gewerkt worden aan de generieke intake en zal het IMG op een gegeven moment actief bewoners gaan benaderen die nog nooit een melding hebben gedaan. Op die manier komt de rest van de opgave in beeld en zal het uitgangspunt zijn om bewoners richting herstel te bewegen. Groningen komt op de eerste plaats maar daarnaast is het zaak te gaan nadenken over de lange termijn visie net als het NCG doet. De opgave van de NCG is in 2028 klaar en zij zoeken voor de toekomst onder andere naar een combinatie met verduurzaming.
Met het bestuur is afgesproken een aantal scenario's uit te werken met een strategie voor de toekomst. Een onderdeel daarvan is een SWOT-analyse en het opzetten van een business case over de toegevoegde waarde van de kennis en kunde van het IMG. Deze toekomstvisie is ook van belang in de strategisch personeelsplanning. De uitwerking van de scenario's is in de verkennende sfeer en zal op een later moment eveneens met de OR worden besproken. Tenslotte heeft het bestuur verzocht om de geschiedenis van het IMG over de afgelopen jaren vast te leggen.

Vanuit de OR worden de volgende punten genoemd:

- Onlangs hebben twee OR-leden deelgenomen aan een medezeggenschapsdag van BZK over de taakstelling. Dit onderwerp komt ook veelvuldig aan de orde binnen de DOR. De hersteloperatie in Groningen blijft buiten de taakstelling, maar de OR ziet wel mogelijkheden om binnen de organisatie signalen op te halen om besparingen te doen door bijvoorbeeld



zaken efficiënter uit te voeren.

Ronald Koch licht toe dat binnen het IMG al wordt gekeken naar het omlaag brengen van de uitvoeringskosten. Dit heeft inmiddels tot resultaat geleid onder andere door initiatieven als zelfplannen, geen onderzoek etc en gekeken wordt waar deze kosten nog verder naar beneden gebracht kunnen worden.

Verder zijn er met RVO gesprekken om maatregelen te nemen bijvoorbeeld op het gebied van IT en inkoop. Gezien deze lopende initiatieven adviseert hij de OR om op dit moment op dit punt geen verdere actie te nemen.

3. Vaststellen OV-verslagen 21-11 en 19-12 en verslag artikel 24-overleg 26-11

De verslagen worden ongewijzigd vastgesteld.

4. Actielijst

Op de actielijst staat de agendering van de meerjarenbegroting. De OR kan voor een toelichting op deze begroting **5.1.2e** uitnodigen.

5. Adviesaanvraag duurzaam herstel

De OR heeft de reactie op de adviesaanvraag duurzaam herstel gereed. De OR heeft gekozen voor een inhoudelijk advies met een aantal maatregelen.

In de reactie zijn de uitkomsten van het gesprek met de zaakbegeleiders meegenomen. Verder zijn de stevige rol van de 'bouwers' en de verantwoordelijkheden van het IMG in het pand Hoogkerk belangrijke punten in het advies. De locatie Hoogkerk wordt gezien als een aanlandplek, maar ook daarbij speelt bewustwording o.a. op het gebied van ICT, beveiliging en de zorgplicht als werkgever bij arbo-gerelateerde zaken wel een rol. De OR heeft over deze zaken signalen gekregen van medewerkers van duurzaam herstel die een discrepantie tussen theorie versus praktijk laat zien.

6. Stand van zaken M&O (mens en organisatie)

Bij de bespreking van dit agendapunt schuift P&O-adviseur **5.1.2e** aan. Zij geeft een presentatie over mens en organisatie (M&O) en zal de sheets na afloop met de OR delen. M&O was onderdeel van het (oude) programma O&B en de initiatieven voor M&O komen voort uit de verandering van de opgave en het bevorderen van een andere manier van denken-werken en aansturen. M&O valt daarbij uiteen in leiderschap en medewerkers.

Voor het leiderschap zijn in juli leiderschapsprincipes vastgesteld en is een visie en doelstelling geformuleerd voor integraal management. Dit heeft geleid tot een intern opleidingsprogramma integraal management die in april/mei start. Het gaat daarbij om de hard skills waarbij onderdelen als financiën, IV, personeel en organisatie, juridische zaken en productiesturing, projecten en communicatie aan de orde komen.

Naast de leiderschapsprincipes is een leiderschapsprofiel ontwikkeld met vaardigheden en gedragingen (soft skills). Hiervoor wordt een management development traject aangegaan via een externe partij. De beoogde start is in september 2025. Het opleidingsprogramma integraal management is bedoeld voor alle managers; het management development traject wordt alleen aangeboden aan managers met een ambtelijk dienstverband omdat het ook gaat om de teamvorming. De veramtelijking van de managementlaag voorloopt voorspoedig. Bij het leiderschapsprofiel wordt opgemerkt dat het functieprofiel Rijk wel leidend blijft in de beoordeling van managers.

Op vraag van de OR of dit traject ook wordt aangeboden aan medewerkers die mogelijk in de toekomst een managersrol kunnen vervullen antwoordt **5.1.2e** dat hier mogelijk naar gekeken kan worden. Ronald Koch vult aan dat de strategische personeelsplanning de medewerkers met die potentie in kaart brengt en dat dan gekeken kan worden wat daarvoor opgezet kan worden.

Naast het leiderschapsprofiel is een medewerkerprofiel ontwikkeld voor de IMG'er van morgen. Deze bevat eveneens vaardigheden en gedragingen die zijn uitgewerkt naar aanleiding van diverse inspiratiesessies. Het valt de OR op dat bij het medewerkerprofiel aanvragegericht niet is opgenomen terwijl dit bij het leiderschapsprofiel wel het geval is. **5.1.2e** bevestigt dat het niet als zodanig is opgenomen maar wel terugkomt in de vertaalslag.

Voor de uitrol van het medewerkerprofiel wordt nog gewerkt aan ideeën en het plan is dit in maart voor akkoord aan het MT voor te leggen. Hierna kan de OR weer worden bijgepraat en worden gestart met de organisatiebrede invulling.



7. Jaarplan IMG

Dit agendapunt wordt doorgeschoven naar de volgende overlegvergadering.

8. Signalen vanuit de organisatie

Vanuit de OR wordt als signaal genoemd dat de kennisbank niet actueel is. Er wordt gewerkt aan een nieuwe kennisbank onder andere met gebruik van AI maar dit kost tijd en ondertussen moet het werk worden gedaan zonder handvatten. Ronald Koch zegt toe het signaal mee te nemen in het MT.

Op 16 januari 2025 was het alfabetgesprek met pSG Mark de Boer. Hieraan namen 13 personen deel vanuit zowel IMG, NCG als O&P. Vanuit IMG waren onder andere **5.1.2e** en **5.1.2e** aanwezig. Het gesprek ging voornamelijk over het werken in dit dossier, verharding in de maatschappij, toekomstperspectief van medewerkers en hoe om te gaan met het werken bij IMG en de privé-omgeving. Tijdens dit gesprek is ook de kennisborging als belangrijk punt genoemd.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Ronald Koch
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	4 maart 2025, 13.00 – 14.30 uur
Locatie	:	Zaal A0.003 – Boterdiep (Cascade 3)
Aanwezig	:	Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen Teammanager P&O: 5.1.2e OR: 5.1.2e 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

Vanuit de OR worden de volgende punten genoemd:

- Dit jaar zullen de tussentijdse verkiezingen van de OR plaatsvinden. Het gaat om 5 vacatures en de verkiezingen zullen plaatsvinden op 1, 2 en 3 juli 2025.
- Voor de regeling Daadwerkelijk herstel wordt een periode aangegeven waarbinnen facturen moeten vallen van al herstelde schades. De OR vraagt zich af of dit al vaststaat, of dat de periode van deze facturen nog aangepast wordt. Siebe geeft aan dat deze periode voor nu vaststaat en dat nog wel zaken worden uitgezocht betreffende de verdere voorwaarden van DWH.
- De OR vraagt zich af wanneer de vertrouwelijkheid van de organisatiestukken afgaat zodat leden van de OR ook over bepaalde stukken in contact kan treden met de achterban. Het is makkelijk dat het duidelijk is wie op de hoogte is van de desbetreffende stukken zodat met hen van gedachten zou kunnen worden gewisseld. Sommige personen buiten de OR zijn al geïnformeerd, maar de OR weet niet in welke mate. De vertrouwelijkheid blijft voorlopig. Er komen informatiesessies voor de medewerkers en de managers zijn geïnformeerd.

Ronald Koch benoemt de volgende actualiteiten:

- Donderdag 6 maart 2025 is er een heisessie met de directie en het bestuur waarin de rol van het bestuur en de directie besproken gaat worden.
- Vrijdag 7 maart 2025 is er een werkbezoek van de Vaste Kamercommissie en staatssecretaris Eddie van Marum. In dit werkbezoek zal het o.a. gaan over de focus op het persoonlijk contact met de aanvragers, Daadwerkelijk Herstel en het werken volgens de 3 M's. Later dit jaar volgt dan nog een werkbezoek van de gedeputeerde Susan Top en Staatssecretaris Eddie van Marum.
- Het Jaarplan waar de OR een presentatie over krijgt in dit overleg is ook al doorgenomen met pSG Mark de Boer

3. Vaststellen OV-verslag d.d. 28 januari 2025

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Actielijst

Mocht de OR een toelichting willen op de meerjarenbegroting dan kan dit bij 5.1.2e worden aangegeven zodat 5.1.2e hiervoor kan worden uitgenodigd.

5. Jaarplan IMG 2025

Ronald Koch heeft het Jaarplan 2025 met de OR doorgenomen. Voor nu zijn er geen vragen. Mocht de OR deze nog wel hebben dan zullen deze op een later moment gesteld worden aan de directie.



6. Adviesaanvraag duurzaam herstel

Ronald, Siebe en **5.1.2e** geven de volgende toelichting op de reactie van de OR op de VOB:

De directie geeft aan dat ze waardering hebben voor de reactie van de OR op het VOB Herstel. Er is door de directie een bijlage verzonden waarin aangegeven wordt wat de adviesplichtige onderwerpen zijn, welke niet en de eventuele twijfelgevallen. Dit is gedaan om duidelijk te maken wat er onder artikel 25 WOR, artikel 25 lid 1 sub e valt.

In de bijlage is ook ingegaan op de onderwerpen die niet adviesplichtig zijn en de twijfelgevallen. De OR geeft aan dat ze op de hoogte is van de zaken die wel en niet adviesplichtig zijn. De OR heeft de zaken die niet adviesplichtig zijn in haar advies meegenomen omdat deze wel in het belang van de organisatie en de werknemers zijn. De zaken die niet adviesplichtig zijn kunnen eventueel ook als initiatiefvoorstel worden aangeboden maar hier is nu niet voor gekozen en de directie geeft aan dat dit ook niet per se nodig is.

De directie geeft verder aan dat de nieuwe afdelingsmanager Herstel is begonnen en dat alles goed verloopt. Hij is ook meegenomen in de zaken die spelen tijdens het traject van deze adviesaanvraag. Siebe geeft verder aan dat er ook stappen worden gemaakt in het beleid voor erfgoed m.b.t. DZH. Een voorstel wordt binnenkort door de directie besproken met het bestuur.

De OR geeft aan dat er nog een reactie komt op de reactie van de directie op het VOB. Ook zal de OR voor volgende adviesaanvragen een document met de directie delen waarop criteria genoemd worden waarop een VOB minimaal getoetst zal worden. Dit is om te komen tot een inzichtelijkere manier van aanbieden en beoordelen van een VOB. De directie geeft aan dit positief te vinden.

De OR en directie willen graag hoe het proces bij dit VOB verlopen is evalueren, om bij volgende adviesaanvragen nog beter het proces te kunnen doorlopen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen in een soort heisessie of tijdens het artikel-24 overleg. **5.1.2e** gaat hier de voorbereidingen voor treffen.

7. Signalen vanuit de organisatie

De OR heeft de volgende signalen:

- Verschillende medewerkers geven aan dat de maandstart erg gehaast overkomt omdat er binnen een half uur heel veel zaken besproken moeten worden waardoor niet iedereen de tijd krijgt om goed uitleg te geven over het onderwerp waar ze over vertellen. De OR vraagt of er een mogelijkheid is om de maandstart een kwartier langer te maken, of om bijvoorbeeld een deel via Plek te communiceren. Ronald geeft aan hier naar te gaan kijken.
- Er zijn weer onduidelijkheden ontstaan over bij welke DOR het IMG zich nu moet aansluiten. Er was juridisch uitgezocht dat dit bij BZK zou moeten (vanwege eigenaarschap) maar omdat de arbeidsvoorwaarden nog steeds via EZK lopen is het wel handig om ook bij zaken daaromtrent aan te sluiten bij DOR-EZK. De voorzitter en het DOR-lid zullen hierover nog in overleg treden met de bestuurder.
- Naar aanleiding van het tijdens de vorige OV-vergadering afgegeven signaal over het niet up-to-date zijn van de kennisbank meldt Siebe dat er gewerkt wordt aan een korte- en langetermijn oplossing met als doel de kennisbank blijvend op orde te houden.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
382	Agenderen meerjarenbegroting	De meerjarenbegroting wordt na een half jaar geevalueerd.	AS	OV-vergadering	11-4-2024	17-10-2024	Gereed	Indien gewenst kan OR 5.1.2e uitnodigen voor een toelichting op de begroting.

Bijlage: Beantwoording voorgestelde OR-maatregelen

Overzicht: Voorgestelde OR-maatregelen onderverdeeld in Adviesplichtige (A), Niet adviesplichtige (B) en Twijfelgevallen (C)

- De nummering van onderstaande voorgestelde maatregelen volgt de volgorde van de brief 'Reactie OR op Adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel' van 30 januari 2025
- Twijfelgevallen worden altijd besproken tussen de OR en de WOR-bestuurder
- Dit overzicht mogelijk (ook) hanteren voor toekomstige besluiten

A. Adviesplichtige onderwerpen (Op basis van artikel 25 WOR, artikel 25 lid 1 sub e)

2.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: We constateren dat bij het schrijven van deze adviesaanvraag uit is gegaan van de gewenste situatie (na invoering van de generieke intake) met betrekking tot de functie van zaakbegeleider/herstelbegeleider: een IMG traject is afgerond voordat het bij DZH komt. Dit is niet de huidige situatie: een zaakbegeleider pakt ook S-zaken op en doet meer dan beschreven in het profiel. We hebben dus te maken met een overbruggingsperiode, een faseverschil. De OR verwacht een plan van aanpak hoe deze afstand tussen "soll en ist" wordt opgepakt, hoe lang deze gaat duren en hoe om wordt gegaan met het functieprofiel en de waardering van de zaak- /herstelbegeleiders in de tussenfase?</p> <p>Antwoord: Zoals in de brief beschreven is, worden deze zorgen begrepen. Inmiddels zijn er nog nadere gesprekken gevoerd met de zaak/herstelbegeleiders, P&O en managers om het profiel te verduidelijken en goed aan te laten sluiten op de praktijk. Deze worden verwerkt in het profiel en volgens het Functiegebouw Rijk getoetst. Het onderscheid tussen medior en senior functies bestaat uit meerdere aspecten en niet uitsluitend de herstelbedragen. Dit is meegenomen in het functieprofiel. De afdelingsmanager Herstel draagt hiervoor verantwoordelijkheid en bewaakt in afstemming met P&O de overbruggingsperiode (is onderdeel van de evaluatie bij maatregel 9).</p>
5.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: In de sollicitatieprocedure voor Duurzaam Herstel zijn de daarin reeds werkzame collega's preferente kandidaten gezien de procedure die ze al achter de rug hebben.</p> <p>Antwoord: Deze plekken zijn momenteel ingevuld op projectbasis en klussen. Het betreft een uitbreiding van expertise in nieuwe functies en rollen, daarom is ervoor gekozen om de nieuwe functies als vacatures open te stellen. Hierin volgt IMG het geldende vacaturekader, waarbij de werkzame collega's niet als preferente kandidaat in de sollicitatieprocedure worden meegenomen. Wel voelt de afdelingsmanager Herstel, inclusief P&O zich verantwoordelijk voor een zorgvuldig sollicitatieproces, die recht doet aan mensen.</p>
9.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: We achten een evaluatiemoment over het rapport over een halfjaar reëel en verwachten uiterlijk 1 augustus 2025 een terugkoppeling over resultaten, afdeling, proces, stappen in het traject etc.</p> <p>Antwoord: Een reëel voorstel en van toegevoegde waarde voor het proces. Ons voorstel is om dit goed voor te bereiden, door tijdens het informeel overleg af te stemmen over welke punten geëvalueerd wordt.</p>
10.	<p>Voorgestelde OR-maatregel:</p>

	<p>Ook zouden we graag voor 1 maart 2025 een planning ontvangen over het "overgaan" van de teams AOS, HIN, HEA naar Herstel. We zien ook graag dat dit naar medewerkers gecommuniceerd wordt bijvoorbeeld via de Nieuwsbrief en Plek, dit maakt het voor hen duidelijker.</p> <p>Antwoord: Zoals in de brief beschreven wordt de afdeling wordt gefaseerd opgebouwd, waarbij de overgang van de Teams AOS, HIN en HEA naar Herstel zo spoedig mogelijk en zorgvuldig overgaan. De uitgangspunten hiervoor zijn met het MT gedeeld op 22 januari. De uitgangspunten worden voor 1 april met de OR gedeeld. Na het afronden van VOB Herstel fase 1 wordt VOB fase 2 opgesteld door de afdelingsmanager Herstel. De afdelingsmanager Herstel draagt verantwoordelijkheid voor de communicatie en bewaakt dit.</p>
21.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Evaluatie: 1 augustus 2025.</p> <p>Antwoord: Zoals beschreven bij de voorgestelde maatregel 9 is het evaluatiemoment reëel en wordt uiterlijk 1 augustus 2025 een terugkoppeling gegeven over resultaten, afdeling, proces, stappen in het traject etc.</p>
22.	<p>Maatregel: Planning overige Teams naar Herstel: 1 maart 2025.</p> <p>Antwoord: Dit antwoord komt overeen met formulering van voorgestelde maatregel 10. Het voorstel is om als datum 1 april 2025 te hanteren, 1 maart 2025 is niet haalbaar.</p>

B. Niet-adviesplichtige onderwerpen (dagelijkse bedrijfsvoering, operationele beslissingen)

1.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Het gesprek met de zaakbegeleiders op 22 januari 2025 over functie en salariëring moet leiden tot een voorstel in de vacaturestelling dat duidelijk en transparant is.</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht. De afdelingsmanager Herstel draagt in afstemming met P&O verantwoordelijkheid voor een duidelijk en transparant vacature proces.</p>
3.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: De waarnemingstoelage die voor 7 zaakbegeleiders in de projectfase van Duurzaam Herstel is verstrekt, dient ook aan de andere 3 te worden verstrekt. Dit om geen ongelijkheid te creëren in de huidige werkzaamheden.</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht. Wel is de casus inmiddels naar tevredenheid van betrokken teammanagers door P&O opgelost.</p>
6.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: We achten de rol van de "bouwers" dusdanig groot dat deze ons inziens ingeperkt dient te worden. IMG loopt risico's op schade aan het imago door bijvoorbeeld kwalitatief niet aan de maat voldoende projecten. Het vastleggen in de contracten met "bouwers" van taken, controle, kwaliteit en garantie, is ons inziens onvoldoende en we zouden graag zien dat de nieuwe afdelingsmanager Herstel deze schade voorkomt door het nemen van extra maatregelen. Dit is wat de OR betreft de 1e prioriteit in werkzaamheden van de nieuwe manager. Ook zouden we graag zien dat in de volgende VOB's wordt meegenomen dat IMG altijd in de lead is: het zijn regelingen die IMG geacht wordt uit te voeren, het is dan ook logisch dat IMG de verantwoordelijkheid in het geheel neemt.</p>

	<p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht. Deze bedrijfsvoerings activiteit valt onder de verantwoordelijkheid van de afdelingsmanager Herstel. Via contractmanagement is er een contractbeheersplan opgesteld. Hierin is vastgelegd hoe de kwaliteit van de werkzaamheden van de bouwers en het bouwmanagementbureau wordt bewaakt.</p>
7.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: De nieuwe afdelingsmanager Herstel zou de verbinding met andere afdelingen van IMG moeten leggen. Als OR zouden we dit graag uitgewerkt zien: hoe gaat hij dit doen, wat voorkomt dat DZH een "eilandje" in het geheel wordt, hoe wordt de samenwerking vorm gegeven etc. We achten het redelijk hierop een toelichting te krijgen in de OV-vergadering van april 2025.</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht. Maar zoals in de brief beschreven draagt de afdelingsmanager Herstel hiervoor verantwoordelijkheid en bewaakt dit, inclusief de samenwerking met externe partijen, waaronder de "bouwers". Daarnaast is het aspect integraal management (M&O) onderdeel van de algehele organisatieontwikkeling en dient de generieke intake om van regelingsgericht, naar aanvragersgericht te gaan werken, beide ondersteunen het concept van integrale samenwerking tussen en met afdelingen.</p>
8.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: De deelname van andere afdelingen zoals Communicatie en BJZS is nu summier verwerkt in het rapport. De OR zou graag zien dat deze uren reëel worden weergegeven dus in concrete cijfers die overeenkomen met de werkelijkheid. Ook missen we hierin uren voor juridische toetsing en besluitvorming, er staan alleen uren voor FEA's vermeld dus we verzoeken ook deze uren in het geheel mee te nemen.</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht. De ondersteuning van Communicatie en BJZS bij de afdeling Herstel is in lijn met de rest van de organisatie en kent geen extra of andere inzet ten opzichte van andere afdelingen binnen IMG. Mocht er behoefte zijn aan verdere toelichting, dan kan dat aan bod komen in de evaluatie (zie punt 9).</p> <p>Op pagina 12 van het Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel Formaliseren staat dit als volgt verwoord: <i>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, Communicatie (klant en corporate communicatie) en Business Control.</i></p>
12.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Er is geen/onvoldoende beveiliging in het gebouw, als voorbeeld: leveranciers kunnen het gebouw zonder moeite betreden en dat levert risico's op met betrekking tot het werken met de laptops.</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht, omdat dit bedrijfsvoering aspecten betreft. Vanuit die verantwoordelijkheid is de beveiliging als volgt georganiseerd. Het pand betreft een bedrijfsverzamelgebouw en is alleen toegankelijk met een druppelsleutel, die op naam is geregistreerd. Bezoekers kunnen aanbellen bij het specifieke bedrijf wat zij bezoeken om toegang te krijgen. Daarnaast is de vleugel van Duurzaam Herstel ook afgesloten met een druppelsleutel, dus eenmaal in het gebouw is de DZH vleugel niet toegankelijk zonder die sleutel.</p>
13.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Het werken op de laptops gebeurt door middel van het gebruik maken van de WIFI van de "bouwers".</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht, omdat dit</p>

	<p>bedrijfsvoering aspecten betreft. Vanuit die verantwoordelijkheid is bovenstaande als volgt georganiseerd. Omdat het voor IMG een aanland plaats is, is er op deze locatie geen GOVroam geïnstalleerd. IMG medewerkers zijn vooraf geïnformeerd dat daarmee voor hun de algemene regels gelden voor gebruik van niet door het Rijk ondersteunde faciliteiten. IMG'ers hebben op hun laptop de mogelijkheid om via roaming te werken, en daarmee een veilige verbinding op te zetten. Het wifi netwerk van de bouwers geen openbaar toegankelijk netwerk, en is met een wachtwoord beveiligd.</p>
14.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Zijn er DPIA's opgesteld voor dit pand? We missen bijvoorbeeld de aansprakelijkheid van IMG (BHV) ten aanzien van onze eigen medewerkers (zorgplicht). Is er een check geweest door de security/privacy officers van IMG?</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht, omdat dit bedrijfsvoering aspecten betreft. Vanuit die verantwoordelijkheid is bovenstaande als volgt georganiseerd. Voor de verwerking van gegevens binnen DZH is een DPIA opgesteld. Op 28 januari is er contact geweest met de security/privacy officer van het IMG. Daarin is vastgesteld dat de huidige DPIA voor DZH werkbaar blijft, en dat vanuit de nieuwe afdeling Herstel een bredere DPIA opgesteld moet worden voor alle regelingen. Hiervoor is een PID ingediend bij het MT Herstel. Voor de volledigheid: een DPIA wordt doorgaans niet op 'een pand' opgesteld. Een DPIA is verplicht bij verwerkingen die waarschijnlijk een hoog privacyrisico opleveren. De verplichting voor het IMG komt voort uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Uit de algemene richtlijnen voor het IMG (vanuit het Rijk) volgen al de maatregelen die bekend zijn bij de medewerkers. Omdat de locatie Eemsgolaan de status van aanlandplek kent, moeten IMG medewerkers deze locatie zien als een aanlandplaats zoals alle andere. Aanlandplaatsen zijn in de DPIA van het IMG benoemd en van maatregelen voorzien.</p>
15.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: We constateren dat medewerkers binnen Duurzaam Herstel gebruik maken van een eigen programma "Volg je huis" Dit is geen programma van IMG en kan risico's met zich meebrengen: niet kunnen delen van informatie binnen IMG, toegankelijkheid, beschikbaarheid van interne gegevens in een extern systeem etc. Dit is volgens ons onvoldoende bekeken.</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht, omdat dit bedrijfsvoering aspecten betreft. Vanuit die verantwoordelijkheid is bovenstaande als volgt georganiseerd. Deze risico's worden niet herkend vanuit de binnen DZH afgesproken werkwijzen en procesinrichting. Bouwers hebben een verwerkersovereenkomst gesloten als onderdeel van hun opdracht. Daarin hebben zij (kortgezegd) ruimte en mogelijkheid om vanuit het programma te communiceren met bewoners, bijvoorbeeld voor het maken van afspraken over het inplannen van onderzoeken en het ophalen van informatie van de bewoner. Uiteindelijk landt deze informatie samen met ontwerpdocumentatie in documentatie die als bestuursbesluit voor wordt gelegd. Hiervoor worden Atabix en Mira gebruikt.</p> <p>Het besluit is toegankelijk voor bewoners in 'mijn dossier'. Dat medewerkers toegang hebben tot de informatie in Volg je Huis, is om hen in staat te stellen om voor een dossier volledig overzicht van de stand van zaken te krijgen. Als de consequentie zou zijn dat dit niet mogelijk is, moeten medewerkers van Duurzaam Herstel deze informatie per dossier bij de bouwers zelf opvragen. Dat is inefficiënt en draagt niet bij aan de veiligheid.</p>
16.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Alle communicatie over Duurzaam Herstel zou via IMG moeten verlopen. Het kan niet zijn dat een "bouwer" communiceert met de media zonder dat IMG hier van af weet, of geïnformeerd is. Dit zien we graag vastgelegd in de contracten met de "bouwers".</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht, omdat dit bedrijfsvoering aspecten betreft. Vanuit die verantwoordelijkheid is bovenstaande als volgt georganiseerd. Dit punt staat los van het Organisatie en Formatierapport Duurzaam</p>

	<p>Herstel Formaliseren en wordt regulier opgepakt in de contacten met de bouwers. Vanuit zowel communicatie als contractmanagement zijn bouwers gewezen op de verplichting om communicatie extern eerst voor te leggen aan IMG. Daarin hebben zij beterschap beloofd. De contracten op dit punt zijn helder, publiekscommunicatie is het domein van IMG.</p> <p><i>De aanleiding van deze voorgestelde maatregel gaat waarschijnlijk over een eenmalige actie waarbij een bouwer in het kader van personeelswerving in de advertorial daarvoor dusdanig specifiek over de DZH opgave communiceerde, dat daarmee de indruk ontstond dat het een gezamenlijke communicatie betrof. De communicatieadviseurs van IMG hebben de afspraken hierover met betreffende bouwer opnieuw onder de aandacht gebracht en aangescherpt voor dergelijke initiatieven.</i></p>
17.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Arbeidsrechtelijke zaken oplossen voor aanstelling medewerkers.</p> <p>Antwoord: Zoals bij de voorgestelde maatregel één en drie beschreven valt dit formeel niet onder het adviesrecht. Wel draagt de afdelingsmanager Herstel in afstemming met de teammanagers en P&O, conform het Personeelsreglement van EZK, verantwoordelijkheid voor de arbeidsrechtelijke zaken.</p>
18.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: 1e prioriteit afdelingsmanager herstel: inperken rol bouwers.</p> <p>Antwoord: Zoals bij de voorgestelde maatregel 6 beschreven valt dit formeel niet onder het adviesrecht. Dit antwoord komt daarom overeen met die formulering.</p>
19.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Verbinding met andere afdelingen: OV vergadering april 2025.</p> <p>Antwoord: Zoals bij de voorgestelde maatregel 7 beschreven valt dit formeel niet onder het adviesrecht. Dit antwoord komt daarom overeen met die formulering. Het voorstel is om dit onderwerp toe te voegen aan het evaluatiemoment zoals beschreven bij punt 9 en 21.</p>
20.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Bijwerken VOB met uren voor Communicatie, BJZS.</p> <p>Antwoord: Zoals bij de voorgestelde maatregel 8 beschreven valt dit formeel niet onder het adviesrecht. Dit antwoord komt daarom overeen met die formulering. Bij behoefte kan dit onderwerp wel toegevoegd worden aan het evaluatiemoment zoals beschreven bij punt 9 en 21.</p>
23.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Terugkoppeling beveiligingsmaatregelen Eemsgolaan: OV vergadering maart 2025.</p> <p>Antwoord: Formeel valt deze voorgestelde maatregel niet onder het adviesrecht, omdat dit bedrijfsvoering aspecten betreft. Tegelijkertijd worden zoals in de brief beschreven, jullie zorgen begrepen. Daarom ook de vraag of de beantwoording van deze maatregelen, inclusief het bespreken tijdens de overlegvergadering op 4 maart 2025, jullie zorgen wegnemen? En of er aanvullende correspondentie hierover nodig is?</p>

C. Twijfelgevallen

4.	Voorgestelde OR-maatregel:
----	----------------------------

	<p>De OR vindt dat een onderscheid in medior en senior functies niet gekoppeld zouden moeten worden aan herstelbedragen maar aan complexiteit: een dossier kan ondanks een laag bedrag aan herstel heel complex zijn.</p> <p>Antwoord: Het adviesrecht gaat o.a. over de impact op de personele bezetting en formatieve inrichting. Deels heeft deze vraag daarmee te maken. Tegelijkertijd wordt op pagina 24 van het Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel Formaliseren expliciet beschreven welk aspecten er in specifieke verantwoordelijkheden verschillen tussen deze functies. De complexiteit waarnaar verwezen wordt is daar onderdeel van.</p>
11.	<p>Voorgestelde OR-maatregel: Er wordt geconstateerd dat de organisatie van Duurzaam Herstel wendbaar moet zijn, dit staat in contrast met de hiërarchische structuur die we in het organogram zien. Hoe moeten we dit zien in de praktische uitwerking?</p> <p>Antwoord: Zoals in de brief beschreven wordt de hiërarchische structuur niet herkend. De structuur van de afdeling Herstel is volledig in lijn met de rest van de organisatie en kent geen extra hiërarchische lagen ten opzichte van andere afdelingen binnen IMG. Mocht er behoefte zijn aan verdere toelichting, dan kan dat aan bod komen in de overlegvergadering.</p>



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Onderwerp : Advies: Reactie WOR-bestuurder op OR-advies VOB Herstel
Datum : 25 februari 2024

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Hartelijk dank voor jullie advies van 30 januari 2025 met betrekking tot het Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel Formaliseren. Ik waardeer de zorgvuldige wijze waarop de OR zich over deze organisatiewijziging heeft gebogen.

Graag reageer ik, in overeenstemming met het adviesrecht van de OR (artikel 25 WOR) op jullie advies. Enkele geadviseerde maatregelen lijken onbelicht. In de bijlage zijn daarom jullie voorgestelde maatregelen beantwoord, met als doel na de formele OV vergadering van 4 maart 2025 de focus te leggen op de adviesplichtige maatregelen.

Adviesrecht van de OR (artikel 25 WOR)

Op grond van artikel 25 lid 1 sub e van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) heeft de OR adviesrecht ten aanzien van belangrijke wijzigingen in de organisatie van de onderneming. Dit omvat onder andere:

- De strategische positionering en inrichting van de afdeling Duurzaam Herstel binnen IMG;
- De gevolgen van deze wijziging voor de organisatiestructuur en de samenwerking met andere afdelingen;
- De impact op de personele bezetting en formatieve inrichting;
- Het proces en de monitoring van de implementatie.

Ik waardeer jullie advies en betrek onderstaande punten in de verdere besluitvorming.

Reactie op geadviseerde maatregelen

1. Organisatievorm en samenwerking binnen IMG

De OR wijst terecht op het belang van een goede positionering van de afdeling Duurzaam Herstel en de samenwerking met andere afdelingen. De



afdelingsmanager Herstel draagt hiervoor verantwoordelijk en bewaakt dit, inclusief de samenwerking met externe partijen, waaronder de "bouwers".

De afdeling wordt gefaseerd opgebouwd, waarbij de overgang van de Teams AOS, HIN en HEA naar Herstel zo spoedig mogelijk, maar zorgvuldig overgaan. De uitgangspunten hiervoor zijn met het MT gedeeld op 22 januari. De uitgangspunten worden voor 1 april met de OR gedeeld. Na het afronden van VOB Herstel fase 1 wordt VOB fase 2 opgesteld door de afdelingsmanager Herstel.

De hiërarchische structuur waarnaar verwezen wordt, wordt niet herkend. De structuur van de afdeling Herstel is volledig in lijn met de rest van de organisatie en kent geen extra hiërarchische lagen ten opzichte van andere afdelingen binnen IMG. Mocht er behoefte zijn aan verdere toelichting, dan kan dat aan bod komen in de overlegvergadering.

2. Impact op personeel en formatiewijzigingen

Ik begrijp de zorgen van de OR over de overgangperiode en de functie-indeling van zaak-/herstelbegeleiders. Er zijn nog nadere gesprekken gevoerd met de zaak/herstelbegeleiders, P&O en managers om het profiel te verduidelijken en goed aan te laten sluiten op de praktijk. Deze worden verwerkt in het profiel en volgens het Functiegebouw Rijk getoetst.

Het onderscheid tussen medior en senior functies bestaat uit meerdere aspecten en niet uitsluitend de herstelbedragen. Dit is meegenomen in het functieprofiel.

3. Evaluatie en monitoring

Ik sta positief tegenover het voorstel om de implementatie van Duurzaam Herstel na zes maanden te evalueren. Uiterlijk 1 augustus 2025 wordt een terugkoppeling geven over de voortgang en de effectiviteit van deze nieuwe afdeling.

4. Operationele en arbeidsrechtelijke aspecten buiten het adviesrecht

Ik begrijp jullie zorgen over onderwerpen zoals de beveiliging van het pand aan de Eemsgolaan, communicatieprotocollen en individuele arbeidsvoorwaarden zoals waarnemingstoelagen. Tegelijkertijd vallen deze onderwerpen niet onder het adviesrecht artikel 25 lid 1 sub e van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Wel worden de door jullie geadviseerde maatregelen, zoals reeds aangekondigd, in de bijlage beantwoord, met als doel om daarna de focus te houden op adviesplichtige maatregelen. Daarmee hoop ik volledig te zijn in mijn beantwoording, en daarmee ook aan jullie de vraag of dit nog verdere formele correspondentie behoeft?

Definitief besluit en verdere communicatie

Met deze reactie is het besluitvormingstraject afgerond. De nieuwe afdeling Herstel wordt zo spoedig mogelijk geïmplementeerd.

Nogmaals dank voor jullie betrokkenheid en constructieve bijdrage aan dit proces. Wij zien uit naar de verdere samenwerking en de overlegvergadering op 4 maart 2025.



Erop vertrouwend u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

R. (Ronald) Koch
Algemeen Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Bijlage:

- Beantwoording voorgestelde OR-maatregelen

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 4 april 2025, 12.30 – 13.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.08 Korenbeurs
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: 5.1.2e
 OR: 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2e	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag d.d. 4 maart 2025	Allen	Ter vaststelling
	4 Actie-/besluitenlijst <i>Er zijn geen openstaande acties</i>	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 VeegOB splitsing IV teams Data & Inzicht <i>De VeegOB wordt toegelicht door de bestuurder.</i>	Ronald	Ter bespreking
10 m	6 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen uit de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	7 Sluiting	5.1.2e	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	3 april 2024, 12.30 – 13.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.8 - Korenbeurs
Aanwezig	:	Directie: Siebe Keulen Teammanager P&O: 5.1.2e OR: 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e Ronald Koch (gedeeltelijk aanwezig) 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1.2e zit de vergadering voor en opent het overleg.

Ronald Koch is onverhoopt verhinderd. Hij sluit later aan.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

De OR benoemt de volgende actuele onderwerpen:

- o Afgelopen dinsdagochtend heeft er een steekincident plaatsgevonden op het Cascadeplein. De OR had verwacht dat er meer communicatie zou komen. Er heeft een bericht gestaan op Plek, maar dit bericht dekt niet de behoefte aan informatie. Er is extra beveiliging aanwezig op het Cascadeplein sinds het incident.

Siebe Keulen geeft aan dat 5.1.2e
5.1.2e Er zijn collega's die betrokkene goed kennen. Vanuit P&O is hiervoor aandacht geweest. We weten verder niet meer dan is gecommuniceerd. De verdachte is nog niet opgepakt. Er is gekozen voor een neutrale benadering met een spoedig bericht op Plek. Het is aan de teammanagers om vragen van collega's op te vangen en zorgen te ondervangen.

Siebe en 5.1.2e benoemen de volgende onderwerpen:

- o 5.1.2e geeft aan dat de VOB-kalender in potlood is gedeeld met de OR. Over de VOB-kalender is gesprek gaande met 5.1.2e en 5.1.2e. Er vindt waarschijnlijk een wijziging plaats waarbij VOB 2 (AOS en HiN naar Herstel) en 3 (team HEA toevoegen aan Herstel) beide meegaan in het VOB 'Aanpassen Organisatiestructuur'. Gekeken wordt of het proces versimpeld kan worden en dat de agenda verder wordt gemanaged. De OR vraagt of de OR de adviesaanvraag eerder kan ontvangen en dat daarna de opdracht voor Kwartiermaker uitgezet kan worden. Anders komt het over alsof de OR akkoord is met de organisatiestructuur, terwijl dit nog voorgelegd moet worden aan de OR. 5.1.2e geeft aan dat op 12 mei gestart wordt met het informeren van de collega's. De stukken zouden dan 19 mei richting de OR gaan.
- o Siebe vertelt dat afgelopen maandag het persmoment was voor het IMG Jaarverslag. Dit heeft een positief effect gehad in de media. Een OR-lid geeft aan dat het kaartje met waar medewerkers wonen en de weergave met ambtelijke medewerkers een mooie toevoeging is in het jaarverslag. Dit bevestigt Siebe.
- o Siebe doet de mededeling dat 5.1.2e terugkomt.

3. Vaststellen OV-verslag d.d. 4 maart 2025

Het verslag van de Overlegvergadering van 4 maart jl. wordt ongewijzigd vastgesteld.



Siebe stelt de vraag of het formulier waaraan de OR een VOB toetst gedeeld kan worden met directie en 5.1.2e. De OR zal het formulier delen na de eendaagse cursus op 15 april aanstaande.

Siebe geeft aan dat in de vorige OV gevraagd is of met daadwerkelijk herstel gewerkt wordt met een vaste termijn waarbinnen facturen moeten vallen van al herstelde schades. Het antwoord is 'ja'. Dit blijkt uit een notitie uit mei 2023 die in het MT is vastgesteld. Dit stuk wordt nagestuurd.

Siebe geeft aan dat de vorige keer is besproken dat het IMG erfgoedbeleid gaat ontwikkelen. Dit beleid is niet beperkt tot duurzaam herstel. Het beleid geldt ook voor alle vormen van herstel.

4. Actielijst

Er zijn geen openstaande actiepunten.

5. VeegOB splitsing IV teams Data & Inzicht

Siebe Keulen geeft aan de IV groeit. Het team wordt nu te groot, dus er komt een team bij met bijbehorende teammanager. Hiervoor is iemand op het oog, dit is dus een gereede kandidaat.

De OR heeft een veegOB ontvangen voor de splitsing van de teams Data en Inzicht van IV. Bij deze veegOB is eveneens een was/wordt lijst aangeleverd. De OR heeft voorafgaand aan de overlegvergadering vragen over dit voorgenomen besluit aangeleverd.

1. In de VeegOB wordt gesproken over verbetering van de ambtelijke invulling. Welke verbetering heeft hier plaatsgevonden en wat is het plan van aanpak voor het vervolg?

Antwoord: Bij de functies die structureel zijn, en op dit moment extern ingevuld worden, wordt gekeken naar een ambtelijke invulling. Hiervoor is een plan van aanpak gemaakt.

Aanvulling naar aanleiding van een vraag: het is een inspanning om te verambtelijken op alle structurele functies. Hiervoor is geen percentage vastgelegd, zoals x% van de medewerkers moet ambtelijk in dienst zijn.

5.1.2e geeft aan dat er inderdaad een manager miste en dat deze inmiddels is toegevoegd naar aanleiding van een vraag hierover van de OR.

2. Wat vindt IMG een acceptabele span of control bij een team? Bij deze splitsing in twee teams is die nog steeds hoog (32,6 bij Inzicht).

Antwoord: De juiste span of control hangt af van verschillende factoren, namelijk complexiteit van het werk, ervaring en zelfstandigheid van de medewerker, leiderschapstijl en organisatiestructuur. De optimale span of control verschilt dus per situatie en afdeling, wel wordt vaak in zijn algemeenheid uitgegaan van 25 fte. Verder is een deel van de 32,6 FTE externen, en is het ambtelijke stuk kleiner (totaal van 23,6 FTE verdeelt over twee teams met de nieuwe indeling). Met externen heb je minder HR-elementen.

3. Is de preferente kandidaat voor de teammanager Data & Platformen ambtelijk?

Antwoord: Ja.

4. De afgelopen jaren zijn er vaak wijzigingen geweest in de positie in de organisatie van de teams bij het regiebureau/IV:

- o 2020: start IMG met afdeling regiebureau waar ICT onderdeel van was;
- o 2022: ICT is afgesplitst in separate afdeling. Analyse en Onderzoek (het huidige team Data en Inzicht) bleef bij Regiebureau;
- o 2023: VOB voor aanpassing structuur afdeling IV;
- o 2023/2024: door langdurig ziekte manager regiebureau werd team Analyse en Onderzoek tijdelijk waargenomen door IV;
- o Mei 2024: VeegOB over herpositionering regiebureau – formalisatie van tijdelijke waarneming. Naam team Analyse en Onderzoek gewijzigd in Data en Inzicht;
- o Maart 2025: VeegOB splitsing teams Data en Inzicht in twee teams met eigen manager.



Hoe toekomstbestendig is de huidige aanpassing in relatie tot de komende wijziging van de gehele organisatiestructuur en het toekomstbestendig IV-model zoals vanuit O&B belegd is in de lijn? Een actie daarin was het overbrengen van productmanagement, data management, product owner en data product owners naar de kennis- en optimalisatieteams. Die kennis- en optimalisatieteams zitten in het nieuwe organisatiemodel onder Klantbeleving, uitkeren en herstel. Betekent dit binnenkort wederom een wijziging voor de betrokken teams?

Antwoord: De afdeling IV is continue in ontwikkeling, waardoor de afdeling in beweging blijft. Deze ontwikkelingen zijn in lijn met de komende wijziging van de gehele organisatiestructuur en het toekomstbestendige IV-model.

De OR uit de zorg dat er wijziging op wijziging plaatsvindt en dat collega's dit negatief ervaren.

Siebe geeft aan dat directie hierop terugkomt bij de OR ten aanzien van het verwachtingspatroon. Gekeken wordt of er een precisering kan plaatsvinden van welke functies aan verandering onderhevig zijn en welke niet. Siebe geeft daarnaast aan dat de ontwikkeling van AI en de functies die daarbij horen iets is voor de komende 3 jaar. Voor het organogram verandert er niks voor de functies.

Ronald Koch neemt deel aan de vergadering.

Naar aanleiding van een vraag van een OR-lid legt Siebe uit dat de kennis zit in de optimalisatieteams. Hiervoor is geen blauwdruk. De datamanager wordt gepositioneerd aan de business kant. Je plaatst de domeinmanager bij de afdeling of centraal zodat je ze uitleent. De domeinmanager is een afgeleide van de afdelingsmanager. Welke rol de optimalisatieteams krijgen vanuit het oogpunt van kwaliteit is nog niet duidelijk. Het is niet de bedoeling om D&I te splitsen over de afdelingen. Het doel is om het team nu te splitsen en dat het zo blijft.

De OR heeft de achterban geraadpleegd. Zij voelen zich geïnformeerd en kunnen zich vinden in de VOB. De OR zal overgaan tot schriftelijke beantwoording van de adviesaanvraag.

6. Signalen uit de organisatie

De OR benoemt de volgende signalen:

- o Het baadt de OR zorgen dat er 3 teammanagers opstappen die 'people managers' zijn. Sommige onderwerpen, zoals de kennisbank, komen na verloop van tijd terug op de agenda bij de teammanagers waardoor het voor deze managers 'klaar' is en dat ze daarom vertrekken. Het is topsport en hierdoor kun je 'op' raken.

Ronald geeft aan dat de ontwikkeling van de kennisbank doorgaat, ook al vertrekt een teammanager.

Siebe geeft aan dat het werken bij IMG topsport is. Het is onhandig dat beide teammanagers van één afdeling gelijktijdig vertrekken. De reden van vertrek is via management bekend bij directie. Dat de reden van vertrek is gelegen in het feit dat ze weer terug zijn bij af herkent directie niet. Er is namelijk in 2 jaar tijd veel veranderd. De groep met teammanagers is een groep met mandaat in de organisatie (het mandaat is lager komen te liggen).

De zorg van de OR zit ook in het feit dat deze teammanagers oog hebben voor de zachte kant, zoals de P-gesprekken.

Ronald geeft aan dat bij integraal management een belangrijk onderdeel is de zachte kant en de ontwikkeling van medewerkers.

Een OR-lid geeft aan dat voor communicatie al sinds december maar 1 teammanager is. Er zijn daardoor geen werkontwikkelgesprekken.

Ronald geeft aan dat de arbeidsmarkt krap is, maar dat de inschaling bij het IMG prima is. Sommige posities zijn lastig in te vullen, zoals bij Communicatie en IV.

5.1.2e geeft aan dat het vertrekpercentage bij IMG niet hoog ligt als je dat vergelijkt met andere organisaties, ook al voelt dat misschien wel zo.



- o Een OR-lid begint over de 1 april grap over de dienbladen op Plek. Het is als grap bedoeld, maar het is wel storend dat de dienbladen nog steeds niet worden opgeruimd. De directie wordt gevraagd om de desbetreffende persoon of personen aan te spreken.
- o Een OR-lid kaart het vacaturebeleid aan. Er worden vacatures op Plek geplaatst. Er staat niet altijd bij of er een preferente kandidaat is. Dit kan teleurstellend werken als er wel een preferente kandidaat is, maar dit staat er niet bij vermeld.

5.1.2e gaat kijken wat de procedure is bij klussen en vacatures en of de procedure geëvalueerd moet worden.

Een ander OR-lid geeft het signaal af dat in vacatureteksten van functies bij het Serviceloket nog steeds staat dat het Serviceloket nog open is op de zaterdag, terwijl dit niet meer het geval is. Daarnaast staat er in dat het Serviceloket open is tot 20.00 uur; dit moet 17.30 uur zijn.

- o Een OR-lid vraagt aan Ronald hoe hij het bezoek aan Schadeafhandeling heeft ervaren. Ronald geeft aan dat hij het interessant vond om te horen over het lean werken, het bellen met de aanvragers en hoe je een zienswijze voorkomt.

Tot slot biedt Ronald aan om het jaarverslag IMG een keer te bespreken met OR. Ronald geeft aan dat het verslag goed is ontvangen door de maatschappelijke organisaties.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Veegob IV Data & Inzicht

Naam organisatiewijziging

Splitsing van het team Data & Inzicht in twee afzonderlijke teams: Team Data & Inzicht en Team Data & Platformen.

Beweegredenen voor het besluit

De voorgestelde splitsing is gericht op de verdere professionalisering van Informatievoorziening (IV) binnen IMG. Het huidige team Data & Inzicht is met 55 FTE aanzienlijk gegroeid, mede door de integratie van Centraal Register IMG (CRI) en de centralisatie van Data Science en AI, inclusief de bijbehorende technische platformen. De primaire focus van het team ligt op het ontwikkelen van dataproducten zoals dashboards en analyses, wat aansluit bij de expertise en interesses van de meeste teamleden.

De verantwoordelijkheid voor data binnen het primaire proces vereist echter een meer operationele benadering gericht op de dataplatformen, datamanagement en datamodellen, dan de huidige analytische focus gericht op operationele, tactische en strategische vraagstukken. Daarnaast vraagt het huidige team, door de verbetering van de ambtelijke invulling, meer aandacht voor de mensen.

Binnen het datalandschap is er een duidelijk onderscheid tussen:

1. Team Data consumptive: rapportages, analyses, data science en AI
2. Team Data platformen: data management, operationele en tactische data platformen (CRI, RRI, DWH), cloud infrastructuur

Het is gebruikelijk om deze domeinen te scheiden en onder te brengen in verschillende teams of zelfs bedrijfsonderdelen omdat de expertise en vaardigheden erg verschillend zijn. Door het team op te splitsen, kunnen we dit onderscheid beter benadrukken en beide gebieden de specifieke aandacht geven die ze verdienen. Dit is cruciaal voor de verdere professionalisering en verbetering van datakwaliteit, definities en modellen binnen IMG's primaire processen.

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging

Het nieuwe team Data & Platformen zal naast de bestaande teams binnen de afdeling IV opereren. De teammanager van Data & Platformen wordt lid van het afdelingsmanagementteam van IV en rapporteert aan de afdelingsmanager IV, net als de andere teammanagers binnen IV. Er is dus geen sprake van een significante structuurwijziging, waardoor deze verandering niet als een belangrijke organisatiewijziging wordt beschouwd. Praktisch wordt er binnen het bestaande Data & Inzicht team al volgens de voorgestelde structuur gewerkt. Met uitzondering van de functie van Teammanager verandert er niets in de functies van de medewerkers en de interactie met de organisatie.

De wijziging en personele consequenties


De medewerkers van het huidige team Data & Inzicht zullen worden verdeeld over de twee nieuwe teams, waarbij ze hun huidige functies en taken behouden. Er is geen sprake van functiewijzigingen of aanpassingen in het takenpakket; alle medewerkers blijven in hun huidige rol.

Voor de functie van teammanager Data & Platformen wordt een vacature opengesteld, waarvoor reeds een preferente kandidaat is geïdentificeerd. Aanvullende vacatures voor het team zullen volgens het reguliere vacaturekader van EZK worden uitgezet.

Samenvattend leidt deze wijziging niet tot een vermindering van het personeelsbestand of overtolligheid. Voor de betrokken medewerkers en teammanagers betekent de kleinere span of control een positieve ontwikkeling op het gebied van personeelsmanagement.

Was-woordt situatie

Was lijst



5.1.2i

This block contains a table with a redacted body. The text 'Was lijst' is at the top left, and '5.1.2i' is centered in the redacted area.

Wordt lijst



5.1.2i

This block contains a table with a redacted body. The text 'Wordt lijst' is at the top left, and '5.1.2i' is centered in the redacted area.

Vragen OR over VeegOB IV Data & Inzicht t.b.v. overlegvergadering 3 april 2025

1. In de VeegOB wordt gesproken over verbetering van de ambtelijke invulling. Welke verbetering heeft hier plaatsgevonden en wat is het plan van aanpak voor het vervolg?
2. Wat vindt IMG een acceptabele span of control bij een team? Bij deze splitsing in twee teams is die nog steeds hoog (32,6 bij Inzicht).
3. Is de preferente kandidaat voor de teammanager Data & Platformen ambtelijk?
4. De afgelopen jaren zijn er vaak wijzigingen geweest in de positie in de organisatie van de teams bij het regiebureau/IV:
 - o 2020: start IMG met afdeling regiebureau waar ICT onderdeel van was;
 - o 2022: ICT is afgesplitst in separate afdeling. Analyse en Onderzoek (het huidige team Data en Inzicht) bleef bij Regiebureau;
 - o 2023: VOB voor aanpassing structuur afdeling IV;
 - o 2023/2024: door langdurig ziekte manager regiebureau werd team Analyse en Onderzoek tijdelijk waargenomen door IV;
 - o Mei 2024: VeegOB over herpositionering regiebureau – formalisatie van tijdelijke waarneming. Naam team Analyse en Onderzoek gewijzigd in Data en Inzicht;
 - o Maart 2025: VeegOB splitsing teams Data en Inzicht in twee teams met eigen manager.

Hoe toekomstbestendig is de huidige aanpassing in relatie tot de komende wijziging van de gehele organisatiestructuur en het toekomstbestendig IV-model zoals vanuit O&B belegd is in de lijn? Een actie daarin was het overbrengen van productmanagement, data management, product owner en data product owners naar de kennis en optimalisatieteams. Die kennis- en optimalisatieteams zitten in het nieuwe organisatiemodel onder Klantbeleving, uitkeren en herstel. Betekent dit binnenkort wederom een wijziging voor de betrokken teams?

Pagina's zijn geweigerd

1 - 5

5.1.2i



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : Ronald Koch
Notulist : 5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd : 8 mei 2025, 14.00 – 15.30 uur
Locatie : Vergaderruimte 6.0.08 - Korenbeurs
Aanwezig : Directie: Ronald Koch
Teammanager P&O: 5.1.2e
OR: 5.1.2e
5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig : Siebe Keulen, 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

De volgende onderwerpen zijn besproken:

- o De OR vindt het fijn dat op 5 juni de hele organisatie wordt geïnformeerd over de organisatiewijziging en roept medewerkers op deel te nemen. Toch zijn er ook geluiden dat medewerkers zich afvragen waarom de bijeenkomst gedeeltelijk onder werktijd is en is de vraag of medewerkers voldoende het belang van de bijeenkomst zien. In het MT zijn deze signalen ook afgegeven. Na de centrale sessie op 5 juni zullen er roadshows zijn waarin de afdelings- en teammanagers een belangrijke rol spelen. De OR zal op PLEK eveneens oproepen om deel te nemen op 5 juni.
- o Op PLEK is een verslag gepubliceerd van het groot-MT op 7 april jl. De OR waardeert dat dit soort verslagen worden gedeeld maar deze keer is het erg laat gepubliceerd en bevatte het bericht achterhaalde informatie.
Ronald en 5.1.2e beamen dit en lichten toe dat het door vakanties langer is blijven liggen dan gebruikelijk.
- o RTV Noord berichtte vorige week over een datalek bij IMG waardoor een aantal aanvragers in de interne dossiers van IMG kon kijken en namen van medewerkers te zien waren. De OR heeft vernomen dat de betrokken medewerkers zijn geïnformeerd, maar zou graag zien dat de hele organisatie hiervan op de hoogte wordt gesteld. Ronald geeft aan dat hij na zal gaan bij IV hoe het IMG hiermee om kan gaan aangezien er meerdere datalekken per jaar zijn (**Actie 383**). De OR roept op in ieder geval nadat een bericht in de media komt een update op PLEK te plaatsen dat de betrokkenen zijn geïnformeerd zodat anderen zich niet afvragen of het hun gegevens betreft.
- o De OR is benieuwd naar de stand van zaken van de uitvraag naar het externe bureau dat de toekomstverkenning van het IMG gaat onderzoeken. Ronald licht toe dat de inkoopuitvraag bij RVO ligt en dat er gezien de omvang en het onderwerp een adviesaanvraag naar de OR komt.