



- Tijdens het informele overleg zijn aan de OR drie vragen voorgelegd met betrekking tot de VOB planning voor de organisatiewijziging. Het betreft de integratie van de twee separate VOB's herstel in de VOB voor de gehele structuurwijziging en de werving van de manager HEA en twee kwartiermakers (Vergoeden en Strategie&Beleid) voorafgaand aan het advies van de OR op de VOB. De OR geeft aan akkoord te gaan met de integratie van de VOB's. Voor de volledigheid wordt daarbij opgemerkt dat het eveneens gaat om de afdeling Strategie&Beleid waar in de eerdere planning ook een separate VOB voor was opgenomen. Voor wat betreft de werving van de manager HEA en de kwartiermakers geeft de OR aan te willen afspreken dat gedurende het adviestraject geen stappen worden gezet die onomkeerbaar zijn. De OR wil ondanks een eerdere werving zijn adviesrecht goed kunnen uitvoeren. Ronald geeft aan dat de OR uiteraard zijn rechten behoudt en dat OR-punten meegenomen worden en kunnen leiden tot aanpassingen. Hij licht toe dat de rol van kwartiermaker tijdelijk is gedurende het besluitvormingsproces. De kwartiermaker deelt de bevindingen met de te werven afdelingsmanager. De aandachtspunten vanuit de OR en uit de roadshows moet de kwartiermaker meenemen in zijn plan. De opbrengst van de roadshows wordt eveneens met de OR gedeeld. De roadshows zijn bedoeld voor het werkend maken van de afdelingen en het plan van aanpak van de kwartiermakers. De verwachting is niet dat het leidt tot een aanpassing van de organisatiestructuur.

Afgesproken wordt dat gecommuniceerd wordt dat de OR de ruimte geeft voor de werving van zowel de manager HEA als de kwartiermakers met de restrictie dat het adviestraject wordt gerespecteerd en de OR-punten worden meegenomen.

3. Vaststellen OV-verslag d.d. 3 april 2025

Het verslag van de Overlegvergadering wordt met inachtneming van een tekstuele wijziging vastgesteld.

4. Actielijst

Er zijn geen openstaande actiepunten.

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

In de overlegvergadering van 28 januari jl. heeft P&O-adviseur **5.1.2e** een toelichting gegeven op de stand van zaken M&O. De afgelopen periode zijn de plannen, met name op het onderdeel voor de groei en ontwikkeling van medewerkers, nader uitgewerkt. **5.1.2e** neemt de OR leden mee in deze update.

Het doel van M&O is de overgang van werken van regeling- naar aanvragergericht. Hierin zijn twee sporen: leiderschaps- en medewerkersontwikkeling. In het leiderschapstraject is een intern opleidingsplan voor integraal management ontwikkeld (hardskills) dat op 19 mei start met de eerste van in totaal vijf opleidingsdagen. Deze opleiding is voor de huidige managers en er wordt nog gekeken naar de continuïteit in de vorm van vervolgtraining en het opleiden van nieuwe managers. Ook kan in de toekomst in relatie tot de strategische personeelsplanning worden gekeken naar een leiderschapsontwikkelingstraject voor high potentials/managementtrainees.

In het leiderschapstraject zit voor ambtelijke managers eveneens een management development traject (softskills). Dit wordt extern uitgezet en zit momenteel in het aanbestedingsproces. De planning is dat dit traject in het najaar start.



Het medewerkersontwikkelingstraject start op 5 juni met de centrale aftrap. Daarna volgen roadshows per afdeling waarin het veranderverhaal, de organisatieontwikkelingen en de M&O initiatieven verder worden toegelicht. Na de zomer starten de groei en ontwikkelsessie (sept 2025 – juni 2026) die bedoeld zijn als teamvorming en waarin teams gaan kijken hoe zij invulling geven aan het medewerkersprofiel in hun werk. P&O geeft handvatten/format en ondersteuning bij deze sessies. Vanuit de OR wordt gevraagd of ook gebruik wordt gemaakt van het opleidingsprogramma dat binnen A&O Fonds Rijk wordt aangeboden. **5.1.2e** licht toe dat daar niet voor gekozen is omdat M&O zich specifiek richt op de cultuur en het gedrag binnen IMG.

De aanvragergerichtheid vertaalt zich in milder, menselijker, makkelijker waarbij vanuit de OR wordt opgemerkt dat dit zich door managers ook zou moeten doorvertalen in aansturing van medewerkers in relatie tot het huidige productiegestuurd werken.

6. VOB Planning 'Aanpassen organisatiestructuur'

5.1.2e geeft een toelichting op de planning voor het aanpassen van de organisatiestructuur. De planning is dynamisch en kan gedurende het proces worden aangepast. De 'big bang' voor de organisatiewijziging is 1 januari 2026, maar het plan is vanaf 1 september 2025 al materieel te starten. Eventuele bezwaren van individuele medewerkers moeten dan ook afgehandeld zijn.

De OR spreekt complimenten uit voor de planning. Dit geeft een helder overzicht en het is prettig dat in de planning een moment is opgenomen om de nieuwe OR bij te praten. De OR vindt de planning in juni-juli te krap. Met de bespreking in de OV-vergadering van 8 juli en het DGO op 15 juli heeft de OR onvoldoende tijd om de achterban te raadplegen. Afsproken wordt om medio juni een technisch overleg te plannen zodat de OR alvast een toelichting kan krijgen en vragen kan stellen. De OR zal vervolgens bezien binnen welke termijn het advies haalbaar is; ook de verkiezingen en de nieuwe samenstelling van de OR spelen in die periode.

De OR vraagt naar de samenstelling van de commissie die de bezwaren behandelt. **5.1.2e** licht toe dat die samenstelling in overleg met O&P en juristen wordt uitgezocht.

7. Signalen vanuit de organisatie

De signalen zijn benoemd onder agendapunt 2.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

VOB Planning | Organisatieontwikkeling aanpassen organisatiestructuur

- *Alle medewerkers worden geïnformeerd via interne communicatiekanalen, zoals medewerkersbijeenkomsten, intranetberichten of e-mails/brief, zie hieronder de planning.*
- *Parralel aan deze planning, wordt ook gewerkt aan het verambtelijken van het afdelingsmanagement. Vanwege persoonlijke vertrouwelijkheden is dat geen onderdeel van deze planning.*

Week	Datum / Periode	Wat	Hoe
9	27-2-2025	Voorbereiding medewerkers informeren	- OR: Toelichting organisatieontwikkeling
11	14-3-2025		- DGO: Aankondiging organisatieontwikkeling
15	7-4-2025		- Groot-MT: Veranderverhaal definitief maken en eigen maken, plus toelichting op de vervolgstappen organisatieontwikkeling
15	10-4-2025		- Bestuur: Verdiepingssessie
16	16-4-2025		- Regulier MT-overleg: Start organisatieontwikkeling (Veranderverhaal, kwartiermakersopdrachten, VOB-planning, verambtelijken afdelingsmanagement)
18	28-4-2024	1) Opleveren PowerPoint t.b.v. de roadshows (= plan organisatieontwikkeling: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten) 2) Opleveren Voorgenomen organisatiebesluit (inclusief: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten)	Beide documenten ter bespreking aanbieden bij het DT.
18	1-5-2025	Terugblik op Verdiepingssessie 10-4-2025 + bestuur meenemen in DT van 28-4-2025	Bestuursvergadering: Bestuursleden bijpraten en meenemen in het proces (m.b.v. deze VOB planning).
20	12-5-2025 <i>Dit overleg wordt met regelmaat geannuleerd en/of</i>	Aankondigen VOB planning organisatieontwikkeling bij Mark de Boer (plv secretaris-generaal BZK) en Regine Doornbos (Directeur	Driehoeksoverleg: VOB Planning 'Organisatieontwikkeling aanpassen organisatiestructuur'.

	<i>verplaatst, maar: Ronald spreekt Regine wekelijks tijdens een beleidsgesprek en Mark kan schriftelijk/telefonisch geïnformeerd worden.</i>	Schadeherstel BZK) > 13-5	
20	14-5-2025	1) Opleveren PowerPoint t.b.v. de roadshows (= plan organisatieontwikkeling: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten) 2) Opleveren Voorgenomen organisatiebesluit (inclusief: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten)	Beide documenten ter voorlopige besluitvorming aanbieden bij het MT.
21	22-5-2025	1) Opleveren PowerPoint t.b.v. de roadshows (= plan organisatieontwikkeling: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten) 2) Opleveren Voorgenomen organisatiebesluit (inclusief: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten)	Beide documenten ter instemming aanbieden bij het Bestuur.
22	28-5-2025	Adviesaanvraag versturen aan OR	VOB, inclusief begeleidende brief aanbieden bij de OR.
22	28-5-2025	Adviesaanvraag doorsturen naar DGO (t.a.v. de voorzitter G.M. (Gerdine) Keijzer-Baldé).	VOB, inclusief adviesaanvraag OR, aanbieden bij het DGO.
22	28-5-2025	Adviesaanvraag doorsturen naar Mark de Boer (plv secretaris-generaal BZK) en Regine Doombos (Directeur Schadeherstel BZK)	VOB, inclusief adviesaanvraag OR, aanbieden bij leden van driehoeks- en eigenaarsoverleg.
23	5-6-2025	Medewerkers informeren + gezellige middag.	Een fysieke medewerkersbijeenkomst op een leuke locatie organiseren, met als doel: een gezellige middag. Uiteraard wordt het bestuur ook uitgenodigd.
23+	Vanaf week 5-6-2025	Napraten over de aankondiging van de organisatieontwikkeling	Afdelingsmanagers en teammanagers gaan napraten met medewerkers over de aankondiging organisatieontwikkeling tijdens bestaande teambijeenkomsten.

24	juni 2025	Medewerkers informeel informeren Ronald en Siebe verzorgen (samen met desbetreffende afdelingsmanager) de roadshow bij hun eigen afdelingen en sluiten aan bij bestaande afdelings- en teamoverleggen	Juni: Roadshows, afdelingen informeren m.b.v. PowerPoint (document 1).
27	30-6-2025	Opbrengst roadshows bespreken	DT: Input terugkoppelen: rode draden identificeren + opmaat naar terugkoppelmoment communicatiemoment Maandstart of IMG Live.
28	9-7-2025	Opbrengst roadshows bespreken	MT: Input terugkoppelen: rode draden identificeren + opmaat naar terugkoppelmoment communicatiemoment Maandstart of IMG Live.
28	Juli		IMG Maandstart of IMG Live (of een aparte sessie plannen): terugkoppeling roadshows.
28	8-7-2025 Mogelijk eerder: tijdens het Formeel Overleg (OV) van 2-6-2025?	VOB en Adviesaanvraag OR agenderen voor Formeel Overleg (OV)	Het VOB en de adviesaanvraag bespreken.
29	15-7-2025 Mogelijk eerder: Als de OR eerder positief adviseert kan het ook op 24-6-2025 > afhankelijk van proces adviesaanvraag.	VOB en Adviesaanvraag OR agenderen voor DGO (afhankelijk van akkoord OR > daarna DGO)	Het VOB en de adviesaanvraag bespreken.
30/31	Kan zodra het DGO een positief advies heeft gegeven > waarschijnlijk juli (17-7-2025) <i>Ronald heeft wekelijks een beleidsgesprek met Regine en Mark, daar kunnen zij schriftelijk/telefonisch geïnformeerd worden.</i>	Vaststellen organisatiebesluit	Mark de Boer stelt het VOB vast na behandeling in het DGO.

31 /32	+/- 1-8-2025 <i>Dit onderdeel vd planning moet nog afgestemd worden met DT!</i>	Organisatiebesluit is vastgesteld:	Start uitvoering + Bedenkingenprocedure conform de leidraad Reorganisatie 2024 EZK
	September / oktober <i>De planning 'uitvoering' inrichten nieuwe organisatiestructuur volgt nog > = under construction</i>	Medewerkers formeel informeren	September: - Via de mail deze organisatiewijziging aankondigen, inclusief verwijzing naar het formele VOB; - Medewerkers een mail/brief sturen, inclusief verwijzing naar de bedenkingenprocedure. - Erna: planning delen + wat betekent dit qua uitvoering in EBS, P-direct, Finance, etc... Bericht op PLEK plaatsen, met verwijzing naar het vastgestelde VOB
33	Volgt na vaststellen VOB door Mark de Boer	Besluit organisatie, mandaat, volmacht en machtiging van het Instituut Mijnbouwschade Groningen actualiseren naar 2025	Intern afstemmen en via de lijn afwikkelen.
+/- 34	N.t.b.	De nieuwe OR bijpraten over de organisatieontwikkeling 'Aanpassen Organisatiestructuur'	In afstemming met de OR dit plannen tijdens een OV-vergadering.
35	25-8-2025 (direct na de zomervakantie)	Inrichten Interne commissie tbv de bedenkingen (meenemen in VOB welke procedure wordt gevolgd.)	P&O richt de commissie op.
36+	1-9-2025 (start) <i>Direct na de zomervakantie vanwege capaciteit + volledigheid van gegevens P-direkt.</i>	Brief voorbereiden voor alle ambtelijke medewerkers door P&O (op basis van was-woordt lijst)	(kan niet te vroeg ivm bron gegevens P-direkt (adreswijzigingen, uit dienst etc.)
40	1-10-2025	Brief/mail 'Voorgenomen plaatsing functievoller bij toepassen verkorte procedure' dagtekening 1 oktober '25 Doelgroep: alle ambtelijke medewerkers, brief/mail	2025 (datum dagtekening) Einde bedenkingentermijn 15 oktober 2025

		sturen 30 september 2025 Bedenkingentermijn loopt 14 dagen (geen werkdagen)	
42		Geen reactie op brief/voorstel dan is het voorstel definitief.	15 oktober 2025
40/41		Medewerker heeft bedenkingen tegen het voorstel.	
45	3-11-2025	Interne commissie behandelt bedenkingen, uitnodigen medewerkers, verslaglegging en besluit. Doorlooptijd van de behandeling van de bedenkingen is acht weken. Bedenkingen procedure afgerond	3 november 2025 (of zoveel eerder)
49	01-12-2025		
		Opschortende werking kan van toepassing zijn, net als bij volledige reorganisatie cf Leidraad	<i>Toepassen conform Leidraad.</i>
		Komen werknemer en werkgever niet uit de bedenkingprocedure dan RABA cf Leidraad	<i>Toepassen conform Leidraad en CAO Rijk.</i>
01	tussen 1-10-2025 en 1-1-2026	Start nieuwe organisatie (de big bang)	<i>In afstemming met F&C, P&O en de directie wordt besloten wanneer de 'big bang' plaatsvindt. Een optie is om na 1-9-2025 materieel al conform de nieuwe organisatiestructuur te werken en de systemen per 1-1-2026 op die wijze in te richten. <i>Wordt vervolgd!</i></i>

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 5 juni 2025, 14.00 – 15.00 uur
 Locatie : Zaal 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 Evaluatie zaterdagsluiting Serviceloket <i>De OR koppelt terug of met de gedeelde evaluatie van de zaterdagsluiting van het Serviceloket aan de punten in de instemmingsbrief is voldaan.</i>	Allen	Ter bespreking
25 m	4 Adviesaanvraag 'Aanpassen organisatiestructuur' <i>De OR krijgt een toelichting op de ontvangen adviesaanvraag over het aanpassen van de organisatiestructuur.</i>	Ronald	Ter bespreking
5 m	5 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	6 Sluiting	5.1.2e	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	5 juni 2025, 14.00 – 15.00 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.08 - Korenbeurs
Aanwezig	:	Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen Teammanager P&O: 5.1.2e OR: 5.1.2e, 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1.2e zit de vergadering voor en opent het overleg.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

De volgende actualiteiten worden door de OR genoemd:

- Zeven medewerkers hebben zich kandidaat gesteld voor de OR. Met vijf vacante zetels betekent dit dat er op 1, 2 en 3 juli verkiezingen plaatsvinden.
- De OR kondigt een initiatiefvoorstel over de toekomst van het IMG aan die binnenkort wordt gedeeld.

Ronald Koch benoemt de volgende onderwerpen:

- Vanmiddag is de startbijeenkomst waarin medewerkers worden geïnformeerd over de voorgenomen organisatiewijziging. Voor deze bijeenkomst, die een formeel en informeel deel heeft, hebben meer dan 500 medewerkers zich aangemeld.
- De werving voor de kwartiermaker Strategie&Beleid die onderdeel is van de organisatiewijziging start op dinsdag 10 juni. Verder is in samenwerking met ABD de vacature voor een afdelingsmanager IV opgesteld. Deze vacature wordt binnenkort gepubliceerd met als planning eind juli/begin augustus over te gaan tot benoeming. Ook de vacature voor de afdelingsmanager Bedrijfsvoering wordt binnenkort opgesteld en gepubliceerd.
- Na de val van het kabinet zal moeten blijken of het Groningendossier al dan niet controversieel wordt verklaard en wat de gevolgen zijn voor de Groningen wet en het onlangs gepubliceerde advies van de Raad van State.

Ronald Koch en 5.1.2e hebben overleg gehad met de pSG's, voorzitters DOR en beleidsadviseurs van zowel EZ als BZK over de deelname van de OR IMG aan de DOR. Door de overgang van de hersteloperatie Groningen van EZ/KGG naar BZK valt het eigenaarschap van IMG onder BZK. De medewerkers van het IMG hebben echter een aanstelling bij RVO waardoor de zaken op het gebied van personeelsbeleid onder EZ/KGG vallen. Deze unieke situatie maakt dat voor de OR IMG onderwerpen bij zowel de DOR BZK als de DOR EZ/KGG relevant zijn. Om hieraan praktisch invulling te geven is in het overdrachtsprotocol opgenomen dat de OR IMG alleen op zaken die het personeelsbeleid betreffen (arbo, D&I beleid, integriteit, etc.) lid met stemrecht is van de DOR



EZ/KGG en een zetel krijgt in de DOR BZK waar zij dan geen stemrecht heeft op diezelfde zaken. Gelet op de aanstelling en werkgeversverantwoordelijkheid bij RVO, wordt voor de arbeidsvoorwaarden aangesloten bij het DGO EZ. Na een jaar worden deze afspraken geëvalueerd. Deze praktische invulling stuitte aanvankelijk op bezwaar van met name de DOR EZ/KGG, omdat zij graag een volledige deelname aan één DOR zien. In het overleg is overeengekomen dat de tekst met de geschetste werkwijze in het overdrachtsprotocol gehandhaafd blijft. Wel wordt in aanvulling daarop een 'vinkelijst' opgesteld met onderwerpen waar de OR IMG wel/niet aan deelneemt. Deze lijst is eveneens nuttig voor de evaluatie.

3. Evaluatie zaterdagsluiting Serviceloket

De OR heeft de evaluatie van de zaterdagsluiting van het Serviceloket ontvangen en besproken in de OR-vergadering en koppelt terug dat de evaluatie in lijn is met de genoemde punten in de instemmingsbrief. Wat niet in de evaluatie is opgenomen is, is de impact die het heeft gehad op andere afdelingen zoals bijvoorbeeld de tijd en kosten van het aanpassen van communicatiematerialen en ICT-zaken.

Ronald en Siebe lichten toe dat met het besluit inderdaad structurele en incidentele kosten gemoeid zijn. Bij het opstellen van de business case destijds is hiermee wel rekening gehouden en zijn ook de incidentele kosten en de terugverdientijd onderdeel geweest van de besluitvorming. Omdat er destijds rekening mee is gehouden zijn ze nu niet meegenomen in de evaluatie.

De OR merkt op dat het in ieder geval van belang is om ook te kijken naar voorraadbeheer van communicatiemiddelen en de informatie die daarin wordt opgenomen met als uitgangspunt zo min mogelijk risico te lopen bij eventuele komende aanpassingen.

4. Adviesaanvraag 'Aanpassen organisatiestructuur'

De OR heeft de adviesaanvraag over het aanpassen van de organisatiestructuur ontvangen en heeft tijdens de OR-vergadering van 5 juni de eerste bespreking hierover gehad. Dit heeft geleid tot een aantal vragen voor dit overleg. De verdere inhoudelijke bespreking vindt plaats tijdens het technisch overleg op 19 juni aanstaande.

De OR benoemt de volgende punten:

- In de kwartiermakersopdrachten zitten tekstuele fouten doordat passages zijn gekopieerd en geplakt.
- In het organogram mist het totaal aantal Fte's per afdeling. Aftgesproken wordt dat **5.1.2e** dit overzicht nog deelt met de OR.
- De kwartiermakers kijken ook naar de ophanging van de afdelingen. Dit kan betekenen dat medewerkers per 1 oktober een bericht krijgen van overplaatsing en op een later moment nogmaals. Dit vindt de OR een vervelende en onwenselijke situatie. Ronald licht toe dat dit inderdaad de eerste omhanging van de hele structuur is waarna de kwartiermakers gaan kijken hoe afdelingen werkbaar gemaakt kunnen worden. Dit kan inderdaad tot wijzigingen leiden.
- De OR mist in de kwartiermakersopdrachten het creëren van draagvlak bij medewerkers en ze meenemen in de plannen. Ronald geeft aan dat hij dat een vanzelfsprekendheid vindt en daar ook op zal sturen, maar zal overwegen het aan de opdracht toe te voegen. Siebe voegt daaraan toe dat het creëren van draagvlak nu ook al gebeurt bijvoorbeeld bij SEH, maar het is inderdaad van belang dat dit breed gebeurt. Het is de bedoeling dat na de startbijeenkomst op 5 juni de afdelingsmanagers zo snel mogelijk met hun team(managers) om tafel gaan en hierover een terugkoppeling geven aan het DT/MT. De rode draden uit deze terugkoppeling worden ook met de OR gedeeld. Zolang de kwartiermaker voor de afdeling Strategie en Beleid er nog niet is pakt Ronald die rol op.



- Met de OR zijn zorgen gedeeld over de invulling van huidige en toekomstige werkzaamheden voor AOS. Siebe licht toe dat afgesproken is dat AOS nu alleen als afdeling wordt omgehangen naar de nieuwe structuur. Daarna zal gesproken worden over de werkvolumes en de langere termijn visie over de afhandeling van AOS-meldingen door het IMG danwel gemeentes. In reactie op dit punt wordt afgesproken de volgende keer bij dit soort signalen te vragen waarom de route via de OR wordt gekozen en of de zorgen ook zijn gedeeld met de eigen manager.
- De wijziging van de organisatiestructuur heeft als doel meer aanvragegericht te werken en meer duidelijkheid te creëren over rollen en verantwoordelijkheden. In de beoordelingscriteria voor adviesaanvragen is ook het delen van alternatieve onderzochte scenarios opgenomen. De OR hoort graag welke andere scenarios zijn onderzocht en wat heeft geleid tot de huidige keuze. Afgesproken wordt deze toelichting mee te nemen naar het technisch overleg.

Voor de invulling van het technisch overleg wordt afgesproken deze vorm te geven aan de hand van de gestelde beoordelingscriteria. De OR zal waar mogelijk vragen van te voren delen.

5. Signalen vanuit de organisatie

Er zijn geen signalen genoemd.

6. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Ronald Koch
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	8 juli 2025, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Zaal 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	:	5.1.2e Siebe Keulen

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

De OR benoemt de volgende actuele onderwerpen:

- De OR-verkiezingen op 1, 2 en 3 juli hebben geleid tot vijf nieuwe OR-leden. Op de uitslag loopt nog een bezwaartermijn tot en met 14 juli. Het opkomstpercentage van ruim 44% was mager. Als de uitslag van de verkiezingen na 14 juli definitief is vindt een eerste kennismakingbijeenkomst plaats binnen de OR. In verband met de lage bezetting in de zomerperiode heeft de OR een aantal vergaderingen geannuleerd. De eerste vergadering in de nieuwe samenstelling is op 7 augustus. Dat overleg wordt benut voor een verdere kennismaking en toelichting op de werkwijze. Daarnaast worden dan alle rollen (Dagelijks bestuur en DOR) en commissies toegelicht zodat de OR in september benoemingen kan doen op die posities. Op 11 september is de eerste overlegvergadering met de bestuurder. Naast een welkom voor de nieuwe leden wordt dan ook afscheid genomen van de vertrekkende OR-leden. Ook Ronald deelt de conclusie dat de opkomst aan de lage kant is. Hij complimenteert de OR en de kandidaten met de mooie verkiezingspecial IMGazet waarin alle kandidaten zich hebben gepresenteerd.
- De voorzitter en secretaris van de OR hebben, samen de OR van NCG, het halfjaarlijks gesprek gehad met staatssecretaris Van Marum. Bij het overleg waren dit keer ook pSG Mark de Boer en Regine Doornbos (Directie Schadeherstel (en Gaswinning) Groningen) aanwezig. De staatssecretaris heeft veel oog voor de bewoners maar ook voor de medewerkers van IMG. Hij complimenteert het IMG met de huidige resultaten. Hij vindt het belangrijk dat de komende tijd zoveel mogelijk oude dossiers worden afgehandeld waarbij hij aangeeft dat een negatief besluit ook helderheid betekent. Verder is de samenwerking tussen IMG, NCG en gemeentes besproken alsmede de rolverdeling bij AOS-meldingen.
- Met de DOR BZK en EZK is gesproken over de deelname en verdeling van onderwerpen voor de OR IMG binnen de DOR. Afgesproken is een splitsing te maken tussen het adviesrecht (artikel 25) en het instemmingsrecht (artikel 27). Onderwerpen onder het adviesrecht vallen



voor IMG onder BZK en onderwerpen onder het instemmingsrecht onder EZK. In een enkel geval zal hierin overlap ontstaan.

Verder is afgesproken dat de OR IMG in ieder geval bij zowel de DOR BZK als EZK deelneemt aan de artikel-24 overleggen en de voorzittersoverleggen bijwoont. Voor de overige overleggen en werkgroepen geldt dat het afhankelijk is van het onderwerp. Deze werkwijze wordt nog voorgelegd aan de zeggenschap.

- De OR vindt het fijn om in de terugkoppeling van het Groot-MT te lezen dat de adviserende rol van medewerkers meer wordt erkend.

Ronald benoemt de volgende onderwerpen:

- **5.1.2e** is benoemd tot **5.1.2e** en inmiddels gestart met deze opdracht.
- De procedure voor de werving van een afdelingsmanager IV is gesloten. Er hebben veel kandidaten gereageerd. Na de zomer starten de selectiegesprekken waarvan de planning is die in oktober af te ronden. Met de werving van de afdelingsmanagers Bedrijfsvoering wordt binnenkort gestart. Voor deze positie wordt in de vacature opgenomen dat er reeds een gereede kandidaat is.
- Op 2 juli vond in de Tweede Kamer een commissiedebat Herstel Groningen plaats. Dit was een stevig debat met veel aandacht voor Norg.
- Het ambitieniveau van de agenda voor herstel die uitgaat van de 1-overheid gedachte is iets bijgesteld en kijkt nu met name naar de mogelijkheden van samenwerking tussen IMG, NCG, 5 gemeentes en de provincie. Het IMG vindt het hierin belangrijk dat de ingezette aanvragergerichtheid centraal blijft staan en ambieert geen overstap naar een gebiedsgerichte aanpak.
Afgesproken wordt dat deze agenda wordt gedeeld met de OR.

3. Vaststellen OV-verslagen 8 mei en 5 juni

Het verslag van de Overlegvergadering van 8 mei wordt ongewijzigd vastgesteld. In het verslag van 5 juni wordt bij agendapunt 4, derde bullet, de datum 1 september gewijzigd in 1 oktober. Met inachtneming van deze wijziging wordt ook dit verslag vastgesteld.

4. Actielijst

Op de actielijst staat één actie (communicatie bij datalekken) waarvan de opvolging intern wordt uitgezet zodat er in een volgende Overlegvergadering terugkoppeling kan worden gegeven.

5. Initiatiefvoorstel OR: instellen team toekomst

Ronald spreekt zijn waardering uit voor het initiatiefvoorstel van de OR en de betrokkenheid die daarmee wordt getoond. Zijn reactie op dit voorstel is afgelopen donderdag met het bestuur besproken en wordt naar de OR gestuurd. Hij licht toe dat de kernopgave voorop blijft staan maar dat al stappen worden ondernomen om kennis en ervaring ter beschikking te stellen bijvoorbeeld aan Limburg. Ook zijn er al contacten met bijvoorbeeld DUO en de Belastingdienst. Op termijn kan dit breder worden opgepakt door naast kennis ook de systemen te profileren. Op dit moment ziet hij geen aanleiding om hiervoor een speciaal team op te richten. Ondertussen wordt wel de opdracht tot een toekomstverkenning uitgezet zoals opgenomen in de adviesaanvraag die wordt besproken onder agendapunt 6.

In aanvulling daarop vertelt hij dat door ABD Topconsult een rapport is opgesteld over funderingsproblematiek met als titel 'de olifant onder de tafel'. In dit rapport wordt ingegaan op de rol van eigenaar, gemeente en overheid en is ook aandacht voor de uitvoeringskracht. Inmiddels is er een kabinetsreactie op dit rapport die naar de Tweede Kamer gaat.



6. Adviesaanvraag: Toekomstverkenning IMG

De OR heeft een adviesaanvraag ontvangen met een voorgenomen besluit van directie en bestuur om een toekomstverkenning voor het IMG uit te laten voeren. Ronald licht toe dat het gaat om een opdracht uitgevoerd door een externe partij die als doel heeft toekomstige scenario's te ontwikkelen voor de inzet van kennis, kunde en ervaring die het IMG en haar medewerkers hebben opgedaan ten behoeve van mogelijk maatschappelijke opgaven na het afronden van de kernopgave. Deze verkenning moet leiden tot een krachtenveld- en SWOT-analyse van het IMG, een aantal uitgewerkte scenario's en een eindrapport met adviezen en aanbevelingen op basis waarvan directie en bestuur keuzes kunnen maken voor de toekomst van het IMG.

Op de vraag van de OR naar de bureaus die benaderd worden geeft hij aan dat het om een Europees aanbestede opdracht gaat die aan vijf partijen wordt aangeboden. Bij de selectie van het bureau zijn een aantal criteria van belang. De persoonlijke klik is daarbij essentieel vandaar dat een presentatie onderdeel is van het offertetraject. In het selectieteam van IMG zitten in ieder geval Henk Korvinus, Ronald Koch, Siebe Keulen en 5.1.2e.

In de uitwerking van het plan van aanpak wordt ook de rol van de Ondernemingsraad meegenomen.

De OR geeft aan dat het zich kan vinden in het uitzetten van deze opdracht. Wel geeft het mee om in paragraaf 1.5 bij de uitgangspunten de inzet van de kennis en kunde van medewerkers krachtiger te formuleren. Daarnaast benoemt de OR dat bij de Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen (UHT) dezelfde afbouwsituatie zich voordoet en stelt voor ervaringen uit te wisselen. Bij het UHT zitten ook oud-collega's van het IMG.

Bij de afbouw van de organisatie speelt de strategische personeelsplanning een rol. 5.1.2e licht toe dat hier al mee is gestart in de vorm van een vlootshouw onder managers. Hierbij wordt gebruik gemaakt van HR3P wat ook onderdeel is van P-Direkt. De vlootshouw wordt na de managers verder uitgerold onder medewerkers. P&O maakt hiervoor een plan van aanpak. Na de vlootshouw is de verdere invulling en uitwerking van belang bij het ontstaan van vacatures. Uitgangspunt is aansluiting te maken met duurzaam inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers. Daarin speelt het leerportaal en het functiegebouw Rijk ook een rol.

7. Instemmingsaanvraag: Sluiting kantoor vrijdag 17.00 uur

De OR heeft een instemmingsaanvraag ontvangen voor de sluiting van het kantoor op vrijdag om 17.00 uur in plaats van 18.00 uur. De OR heeft over deze aanvraag diverse vragen en mist alternatieve scenario's. Om die reden kan de OR in de huidige vorm niet instemmen. De OR heeft de vragen opgestuurd en 5.1.2e licht toe dat die zijn uitgezet bij 5.1.2e. Ronald geeft aan dat op basis van deze vragen het voorstel zal worden aangepast of worden ingetrokken. Hij komt hier op een later moment op terug.

8. Adviesaanvraag: Wijziging organisatiestructuur

De OR licht toe dat het de concept-reactie op de adviesaanvraag over de wijziging van de organisatiestructuur vandaag in de OR-vergadering heeft besproken. Na nog een paar laatste aanpassingen zal het deze week met de bestuurder worden gedeeld. Hiermee heeft de OR in de huidige samenstelling de aanvraag nog afgehandeld en sluit het aan bij de planning van het DGO. De OR brengt een inhoudelijk advies uit. Kern van het advies is dat de OR zich kan vinden in de hoofdstructuur van de afdelingen in het organogram maar tegelijkertijd ziet dat de invulling van diverse nieuwe en huidige overkoepelende teams nog onduidelijk is.



De invulling hiervan is onderdeel van de kwartiermakersopdrachten maar die kunnen ertoe leiden dat medewerkers twee keer worden overgeplaatst (per 1 oktober en 1 januari) wat de OR onwenselijk vindt.

De OR vindt het belangrijk om de kwartiermakers de tijd te geven zodat de input van medewerkers ook goed kan worden meegegeven. De invulling van de roadshows is binnen een aantal teams/afdelingen mager waarbij de OR de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers hierin ook wil benoemen.

5.1.2e geeft aan dat de overgang per 1 oktober een soort 'proefdraaien' is. De formele overgang is sowieso per 1 januari.

De adviesaanvraag moet behandeld worden in het DGO en staat geagendeerd voor het overleg op 15 juli aanstaande. De voorzitter van de OR geeft aan indien gewenst te kunnen aansluiten bij dit overleg voor een nadere toelichting op het advies van de OR.

9. Signalen vanuit de organisatie

Vanuit de OR wordt het signaal afgegeven dat onduidelijk is hoe bij extreme weersomstandigheden, bijvoorbeeld zoals vorige week bij het van kracht zijn van het nationale hitteplan, moet worden omgegaan met teamuitjes. Ronald geeft aan dat het belangrijk is dat medewerkers zich vrij voelen om in dat soort gevallen hun zorgen te uiten of niet deel te nemen. Hij zegt toe dit mee te nemen in het groot-MT.

De OR spreekt de complimenten uit voor het mooie resultaat in de snelheid waarmee de aanvragen voor de Aanvullende Vaste Vergoeding wordt afgehandeld. Dit gaat sneller dan verwacht waardoor vanaf dit najaar eigenaren in de kern van het aardbevingsgebied ook de aanvraag kunnen doen zonder dat daar een voorinschrijving voor nodig is.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Ronald Koch
 Notulist : ██████████ 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 8 juli 2025, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Zaal 6.0.08 Korenbeurs
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: ██████████ 5.1.2e
 OR: ██████████ 5.1.2e ██████████ 5.1.2e ██████████ 5.1.2e
 ██████████ 5.1.2e en ██████████ 5.1.2e ██████████ 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : ██████████ 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Ronald	
10 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslagen d.d. 8 mei en 5 juni	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	██████████ 5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Initiatiefvoorstel OR: instellen team toekomst IMG <i>Bespreking van het initiatiefvoorstel en de reactie van de bestuurder (wordt nagezonden).</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Adviesaanvraag: Toekomstverkenning IMG <i>De OR krijgt een toelichting op de adviesaanvraag.</i>	Ronald	Ter bespreking
10 m	7 Instemmingsaanvraag: Sluiting kantoor vrijdag 17.00 uur <i>De OR krijgt een toelichting op de instemmingsaanvraag.</i>	Ronald	Ter bespreking
15 m	8 Adviesaanvraag: Wijziging organisatiestructuur <i>De OR geeft een mondelinge toelichting op het advies dat het zal geven op deze voorgenomen organisatiewijziging.</i>	OR	Ter bespreking
10 m	9 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	10 Sluiting	Ronald	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
383	Delen info intern bij datalekken	Hoe gaat IMG om met delen van info over datalekken intern om te voorkomen dat medewerkers het via de media vernemen	Ronald	ov-vergadering	8-mei-25			



Datum: 10 juni 2025

Betreft: Initiatiefvoorstel instellen team toekomst IMG

Geachte heer Koch, beste Ronald,

Conform de Wet op de Ondernemingsraden art. 23, lid 3 nemen we als Ondernemingsraad het initiatief om richting IMG een voorstel te doen. Het doel van dit voorstel is dat het IMG, naast de externe opdracht, intern scenario's uitwerkt over de toekomst van IMG en ook nu al actief aanhaakt (bijvoorbeeld via EZ/KGG en/of BZK) bij zaken waarin de kennis en expertise van het IMG landelijk kan worden ingezet.

Huidige situatie:

Als OR constateren we dat IMG meer oog krijgt voor de toekomst door een opdracht hiervoor uit te zetten bij een extern bureau. Dit bureau moet eind 2025 een rapport opleveren. De OR vindt dit laat en is daarnaast van mening dat ook intern gekeken moet worden naar de toekomstverkenning en dat waar kansen en mogelijkheden zich voordoen nu al stappen voor die toekomst gezet kunnen worden. Zo zijn er nu ontwikkelingen bij het Ministerie van EZ/KGG, waarin wordt uitgegaan van een Herstel in Natura per januari 2026 omdat bijvoorbeeld de Limburgers hier al zo lang op wachten. Ook wordt de ICT vorm gegeven, waarbij gebruik wordt gemaakt van de expertise die IMG heeft opgedaan. RVO wordt ingeschakeld om dit alles vorm te geven, wat bijzonder is als de kennis van het geheel bij IMG ligt en RVO erkent dat dit niet haar taak is.

Gewenste situatie:

De OR IMG is van mening dat IMG hier haar taak en rol moet pakken en dient te participeren in een bredere uitvoering dan alleen Groningen/Drenthe. Het is aan de laatste groep prima uit te leggen dat we de kennis en expertise die we opdoen, breder willen inzetten en dat dit niet ten koste gaat van die groep. Als organisatie zijn we immers goed bezig: de overheadkosten zijn naar beneden gebracht, we voeren de afhandeling redelijk snel uit, onze rapportcijfers stijgen etc. Naar de medewerkers toe biedt een participatie in meedenken etc. een goed perspectief voor de toekomst. Het creëert een waarborg om medewerkers met kennis en expertise op het dossier te behouden en hun ambities te kunnen verwezenlijken op landelijk niveau. Landelijk laten we zien dat de geïnvesteerde "belastinggelden" goed ingezet worden ten behoeve van iedereen in Nederland. Daarnaast vinden we het als OR van IMG belangrijk dat wij als uitvoeringsorganisatie, op een breed gebied, laten zien dat we een leidende rol kunnen vervullen bij mijnbouwschade maar ook ten aanzien van landelijke problemen als funderingsschade, immateriële schade en dat we beschikken over een ICT systeem dat functioneert en deze problematiek kan verwerken.

Voorstel OR IMG:

De OR stelt voor op korte termijn een klein team te formeren bestaande uit personen uit de huidige, ambtelijke, IMG organisatie die kan meedenken met EZ/KGG en BZK over hoe IMG een rol kan spelen in de toekomst, wat ze nu kan delen aan kennis en expertise (bijvoorbeeld Herstel in Natura) en hoe ICT-systemen zoals MIRA effectief kunnen worden ingezet in bijvoorbeeld Limburg. Dit voorkomt dat wij als organisatie achter de feiten aanlopen en benutten we kansen waarin wij een behoorlijke rol kunnen spelen in het geheel.

Het rapport van het extern bureau kan vervolgens onderdeel worden van de reeds gestarte stappen naar de toekomst en het verder vormgeven en organiseren van het interne team. Vooralsnog zien we dit team onderdeel uitmaken van Strategie en Beleid. In het team voorzien wij deelname van onder andere een strategisch beleidsadviseur/bestuursadviseur, jurist en een ICT'er; over de verdere samenstelling denken we graag mee.



Vervolg:

Graag gaan we met jullie in gesprek over ons voorstel in de overlegvergadering van 8 juli 2025, waarbij we van onze kant het nodige kunnen uitleggen (nut en noodzaak).

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2e

Voorzitter

5.1.2e

Secretaris



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Onderwerp : Adviesaanvraag: Toekomstverkenning IMG
Datum : 27 juni 2025

Beste leden van de Ondernemingsraad,

In overeenstemming met artikel 25, lid 1, van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) ontvangen wij graag uw advies over het voorgenomen besluit van directie en bestuur om een toekomstverkenning voor het IMG uit te laten voeren. Deze verkenning heeft tot doel het ontwikkelen van toekomstige scenario's voor de inzet van de kennis, kunde en ervaring die het IMG en haar medewerkers hebben opgedaan ten behoeve van mogelijke maatschappelijke opgaven na het afronden van onze kernopgave. Het doel is niet om de huidige IMG-organisatie in stand te houden. Voor de specifieke opdrachtbeschrijving verwijs ik u naar de bijlage.

Achtergrond en beweegredenen:

De komende jaren is het IMG nog volop bezig met de afhandeling van mijnbouwschade. De unieke opgave van het IMG maakt dat er veel ervaring is opgedaan met het verzamelen en organiseren van juridische en technische kennis op het vlak van schadeafhandeling en aansprakelijkheid en het vertalen daarvan naar de uitvoeringspraktijk. Door directie en bestuur zijn een aantal scenario's geschetst die we in deze toekomstverkenning nader willen laten verkennen om te bezien hoe onze kennis, kunde en ervaring in de toekomst bewaard en benut kan blijven.

Gevolgen voor de onderneming en medewerkers:

Wij verwachten dat deze verkenning zal leiden tot een krachtenveld- en een SWOT-analyse van het IMG, een aantal uitgewerkte scenario's en een eindrapport met adviezen en aanbevelingen. Op basis hiervan kunnen directie en bestuur keuzes maken voor de toekomst van het IMG.

Voorgenomen maatregelen:

Op basis van het eindrapport met adviezen en aanbevelingen zal de directie een vervolg voorbereiden en besluitvorming door het bestuur van het IMG voorbereiden.

Wij verzoeken de Ondernemingsraad om binnen drie weken haar advies uit te brengen, zodat wij dit kunnen meenemen in onze besluitvorming.



Bij voorbaat dank voor uw medewerking en zien uw advies met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

R. (Ronald) Koch
Algemeen Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Bijlage:

- Offerteaanvraag Toekomstverkenning IMG (versie 5)

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
383	Delen info intern bij datalekken	Hoe gaat IMG om met delen van info over datalekken intern om te voorkomen dat medewerkers het via de media vernemen	Ronald	ov-vergadering	8-mei-25			



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	11 september 2025, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 Korenbeurs
Aanwezig	:	Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen Teammanager P&O: 5.1.2e OR: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e
		Mede-aanwezig bij welkom/afcheid: 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

Welkom/Afscheid

Voorafgaand aan de vergadering is na een zittingstermijn van 5 jaar afscheid genomen van OR-lid 5.1.2e en na een zittingstermijn van 2 jaar van 5.1.2e en 5.1.2e. Zij werden bedankt voor hun bijdrage door zowel de voorzitter van de OR als Ronald Koch namens de directie. Verder werden de nieuwe OR-leden 5.1.2e en 5.1.2e van harte welkom geheten.

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

Ronald Koch meldt de volgende actuele onderwerpen vanuit de directie:

- De ABD-procedures voor de werving van afdelingsmanagers voor zowel IV als bedrijfsvoering zijn in volle gang. Voor de functie van afdelingsmanager IV zijn inmiddels selectiegesprekken gevoerd. Dit heeft geleid tot één kandidaat die nu verdergaat in de procedure wat betekent dat een assesment wordt afgelegd en een draagvlak- en arbeidsvoorwaardengesprek wordt gevoerd. Voor de functie afdelingsmanager Bedrijfsvoering zijn ook selectiegesprekken gevoerd en was eveneens een gerede kandidaat beschikbaar.

Voor de afdelingsmanagers Strategie&Beleid en Schadevergoeding zijn profielschetsen opgesteld zodat hiervoor de werving binnenkort kan starten. Na invulling van al deze posities is het managementteam in 1 jaar verambtelijkt.

Er is afscheid genomen van 5.1.2e als interim-afdelingsmanager SEH. Zij heeft, onder andere met een overdrachtsdocument, gezorgd voor een goede overgang van deze afdeling naar de nieuwe structuur.

- De roadshows in verband met de wijziging van de organisatiestructuur zijn in volle gang. Ronald Koch en/of Siebe Keulen sluiten daarbij aan. Zij passen daarbij de opgestelde gespreksleidraad toe en nemen ook het op Stek gedeelde signaal over de afstand tussen beleid en uitvoering mee. Tijdens deze roadshows, die tot en met november duren, worden de eerder geïnventariseerde rode draden uit de afdelingen over de organisatiewijziging teruggekoppeld. Deze rode draden worden eveneens gedeeld met de OR. **Actie(384)**.
- In het MT is gesproken over de uitwerking van de kwartiermakersopdrachten. De kwartiermakers hebben hierover onderling veel contact. Maandelijks is er een stuurgroepoverleg over de stand van zaken van deze opdrachten. 5.1.2e en 5.1.2e bereiden dit voor en kijken daarbij ook of er onderdelen zijn die ter advies moeten worden voorgelegd aan de OR.

- Op 10 oktober besteedt de Rijksoverheid Noord met een aantal acties aandacht aan coming out day. Zo zal de regenboogvlag worden gehesen bij de kantoren. Op 8 oktober is er een theatervoorstelling bij Lab050 waar Ronald Koch vanuit IMG samen met twee medewerkers naartoe gaat. Op Stek kunnen medewerkers zich hiervoor aanmelden.
- Van BZK is een brief ontvangen met afspraken die zijn gemaakt over de betrokkenheid van de medezeggenschap bij pilots/experimenten. Deze brief wordt doorgestuurd aan de OR. Afgesproken wordt om in een volgend overleg deze brief te bespreken en te bezien of er onderwerpen zijn binnen IMG die hieraan voldoen. De voorbereiding van de niet-aanvragers aanpak wordt hierbij als voorbeeld genoemd. **Actie(385)**.

De OR meldt dat in verband met de nieuwe samenstelling van de OR de verschillende posities opnieuw zijn verdeeld. Dit heeft geleid tot de volgende benoemingen:

Het dagelijks bestuur bestaat uit voorzitter 5.1.2e vice-voorzitter 5.1.2e en secretaris 5.1.2e. De DOR vertegenwoordiger voor BZK is 5.1.2e en voor EZ/KGG 5.1.2e. Zij vervangen elkaar daarin onderling. De arbocommissie bestaat uit 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e.

3. Vaststellen OV-verslag d.d. 8 juli 2025 en verslag artikel 24-overleg d.d. 27 mei 2025

Beide verslagen worden ongewijzigd vastgesteld.

4. Actielijst

Op de actielijst staat een actie over het intern delen van informatie bij datalekken. Afgesproken wordt dat de ambtelijk secretaris van de OR en de teammanager P&O hierover nog inhoudelijk zullen afstemmen zodat in een volgend overleg deze actie kan worden afgerond.

5. Adviesaanvraag organisatiewijziging

In verband met de nieuwe samenstelling van de OR wordt een korte terugblik gegeven op het proces tot nu toe en het vervolgtraject. De OR heeft in juli advies uitgebracht over de organisatiewijziging en op dit advies is door de bestuurder schriftelijk gereageerd.

De OR heeft in het advies een aantal punten meegegeven waaronder dat zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat medewerkers twee keer worden overgeplaatst. Ronald geeft aan dat hij dit heeft besproken in het MT. Vanaf 1 oktober geldt de zogenaamde 'doen alsof' fase en per 1 januari 2026 zijn de formele overplaatsingen. Waar medewerkers wel twee keer worden geplaatst moet dit helder aan ze worden gecommuniceerd. Daarnaast vertelt hij dat er naar aanleiding van het advies aandacht is voor de Fte-verdeling tussen staf en productie, de positionering van functionele teams en het signaal over zorgen of de carrièrekansen van staf versus productie gelijk zijn. Vanuit de OR wordt opgemerkt dat er inmiddels meer geruststelling lijkt over de gelijkheid in carrièrekansen.

5.1.2e vertelt dat per 1 oktober a.s. alle medewerkers individueel een brief ontvangen over het functie-volgen per 1 januari 2026. Het gaat om ongeveer 600 à 700 medewerkers. Collega's hebben vervolgens twee weken de tijd om hierover hun bedenkingen te uiten. Het gaat hierbij puur om het functie-volgen. Om deze bedenkingen te beoordelen is een interne bedenkingencommissie opgericht die bestaat uit 5.1.2e (voorzitter) en 5.1.2e (P&O Adviseur). Vanuit de OR wordt gevraagd of medewerkers voldoende weten wat dit betekent. 5.1.2e licht toe dat dit inderdaad een aandachtspunt is en er door middel van communicatie op Stek en via de afdelings/teammanagers informatie over wordt verstrekt.

De (dynamische) planning voor de organisatiewijziging is ge-update en wordt met de OR gedeeld. **Actie(386)**. Parallel wordt gewerkt aan een communicatieplan waarin de OR ook kan meedenken.

De voorzitter van de OR geeft aan dat de OR in de oude samenstelling de adviesaanvraag heeft afgehandeld. Nu de verkiezingen en de zomervakantie achter de rug zijn gaat de 'nieuwe' OR in de volgende vergadering de adviesaanvraag en de reacties bespreken en komt daarna met een schriftelijke reactie. Ronald geeft aan dat hij, als daar behoefte aan is, tot een aanvullende toelichting of terugblik bereid is. Hij doet daarom een oproep aan de OR, om in plaats van een schriftelijke reactie, de vragen van de OR op papier te zetten, zodat we daar tijdens de volgende Overlegvergadering over in gesprek kunnen gaan. Siebe vult daarop aan dat hij ook graag de positieve en negatieve ervaringen uit de organisatie op het nieuwe organisatiemodel hoort.



6. Signalen uit de organisatie

De OR heeft de afgelopen tijd diverse signalen uit de organisatie gekregen. Deze signalen variëren van werkdruk, werk-privébalans tot ongewenst gedrag/integriteit. In een aantal gevallen zijn het persoonlijke signalen waar de OR geen directe actie op kan nemen maar wel behulpzaam kan zijn in het verwijzen naar de juiste contactpersoon. Het valt de OR op dat onduidelijk is voor medewerkers waar zij terecht kunnen met dit soort signalen. Op Stek is hierover informatie opgenomen maar dat beperkt en bevat geen concreet stappenplan. De OR adviseert medewerkers over het algemeen om over dit soort signalen in gesprek te gaan met de team-/afdelingsmanager maar merkt ook dat medewerkers dit vaak niet durven of zich niet gehoord voelen en bang zijn dat het gevolgen heeft voor hun carrière of aanstelling.

Ronald beaamt dat persoonlijke signalen niet geschikt zijn voor een bespreking in een Overlegvergadering en dat de route naar de team-/afdelingsmanager of de vertrouwenspersonen de juiste is.

5.1.2e voegt daaraan toe dat communicatie over waar medewerkers terecht kunnen met signalen een belangrijk aandachtspunt is. Integriteitscoördinator 5.1.2e werkt aan een stuk voor het DT/MT om hierin verbeteringen door te voeren. Hij stelt onder andere een meldknop voor op Stek. De verwachting is dat dit voorstel binnen een maand besproken wordt.

Een andere vraag die de OR heeft is hoe de organisatie de vertaalslag van milder, menselijk, makkelijk naar de medewerkers maakt. Hoe verhoudt het uitgangspunt van de 3m's zich tot het productiegericht werken en de manier waarop doelen worden gesteld? De OR krijgt signalen dat hierin niet overal de juiste balans is met als gevolg hoge werkdruk en stress wat kan leiden tot hoger verzuim. Verder is de vraag in hoeverre deze onderwerpen onderdeel zijn van het integraal management traject en of managers gecoacht worden in hoe om te gaan met dit soort onderwerpen en ze te voorkomen.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : Ronald Koch
Notulist : 5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd : 14 oktober 2025, 14.00 – 15.30 uur
Locatie : Zaal 6.0.11 Korenbeurs
Aanwezig : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
Teammanager P&O: 5.1.2e
OR: 5.1.2e,
5.1.2e,
5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig : 5.1.2e, 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 OR meldt de volgende actuele zaken:

- Bij meerdere medewerkers die uit dienst gegaan zijn exitgesprekken niet gevoerd. Siebe geeft aan dat dit wel dient te gebeuren omdat dit een standaard onderdeel is en zal dit verder bespreken met 5.1.2e zodat hier scherper op gelet gaat worden.
- De OR vraagt wat de lijn is bij ambtenaren die willen demonstreren, dit i.v.m. de onlangs gehouden Rode lijn demonstratie. Het is nu niet duidelijk voor medewerkers hoe en wat als ze zouden willen demonstreren. De directie geeft aan dat iedereen het recht heeft om te demonstreren zolang er maar geen strafbaar feit wordt gepleegd. 5.1.2e geeft als aanvulling dat als een medewerker twijfelt deze altijd hierover in gesprek kan gaan met de teammanager. Er wordt besloten ook 5.1.2e binnenkort uit te nodigen in de OV om hier meer informatie over te geven. **Actie(387)**.
- Volgens de OR valt de plaatsing van de AS niet onder O en B omdat hierover destijds een andere afspraak is gemaakt. Graag ziet de OR dat er aan deze afspraak vastgehouden wordt. Hierover wordt in gesprek gegaan met de AS.
- De OR kondigt aan dat ze komt met een voorstel om af te spreken bij welke sollicitatie/draagvlakgesprekken ze wenst betrokken te worden en op welke manier. **Actie(388)**.
- De OR vraagt wat de stand van zaken is rond de Toekomstverkenning van het IMG. Ronald geeft aan dat de opdracht gegund is aan AEF-adviesbureau en stelt voor dat AEF in de volgende OV een presentatie komt geven over het plan van aanpak, de OR stemt hiermee in. Verder geeft Ronald aan dat er vanuit het IMG een meedenkgroep komt en vraagt de OR of zij hier een afvaardiging van 2 leden zou willen leveren. Verder zal de groep bestaan uit een aantal teammanagers eventueel aangevuld met medewerkers die goed strategisch inhoudelijk onderbouwd zijn. **Actie(389)**.
- De OR vraagt ook wat de stand van zaken is rond de verambtelijking van medewerkers binnen het IMG. 5.1.2e geeft aan dat nu alle afdelingsmanagers ambtelijk zijn of binnenkort worden en dat de er onder de teammanagers nog rond de 10 zijn die extern worden ingehuurd, er zullen weloverwogen keuzes gemaakt gaan worden om te bepalen of hierin nog meer verambtelijkt moet worden. 5.1.2e zal hier op een later moment op terugkomen. **Actie(390)**.



Ronald Koch meldt de volgende actuele zaken vanuit de directie:

- Mark de Boer (PSG van BZK) en Nathalie Burgers (programma directeur) hebben een bezoek gebracht aan het IMG en hebben meegeluisterd bij het Serviceloket. Aan het bezoek hebben ze een positief beeld overgehouden.
- In het kader van de Agenda voor Herstel zijn er een aantal bijeenkomsten geweest hierin zijn een set samenwerkingsafspraken gemaakt tussen de partijen vanuit het rijk en de regio.
- Ronald Koch heeft samen met twee medewerkers aandacht gegeven aan coming out day door samen de regenboogvlag te hissen ook heeft hij een theater voorstelling met hen bezocht.

3. Vaststellen OV-verslag d.d. 11 september 2025

Het verslag van de Overlegvergadering op 11 september jl. wordt met inachtneming van enkele wijzigingen die al in het verslag zijn verwerkt vastgesteld.

4. Actielijst

De Ambtelijk Secretaris en **5.1.2e** hebben de acties op de actielijst voorzien van de actuele status, verder geen aanpassingen.

5. Vragen OR n.a.v. reactie bestuurder op advies OR organisatiewijziging + stand van zaken, planning en communicatie

Ronald Koch geeft namens de directie antwoord op een aantal vragen/aanbevelingen vanuit de OR n.a.v. het advies van de OR over de organisatiewijziging, de volledige beantwoording zal schriftelijk volgen.

Functieboek: De OR gaf als aanbeveling om te gaan werken met een functieboek om zo de taken, rollen en verantwoordelijkheden goed vast te leggen en duidelijker te maken voor de medewerkers. De directie geeft aan hier uitgebreid naar gekeken te hebben maar is tot de conclusie gekomen om niet te gaan werken met een functieboek. We hebben binnen het IMG te maken met dynamische functies en daardoor ontstaan veel veranderingen in verantwoordelijkheden. Om als organisatie goed op deze veranderingen in te gaan is het niet handig om alles vast te zetten in een functieboek. Het FGR geeft hier betere mogelijkheden in. De verantwoordelijkheid voor de daadwerkelijke invulling van de functie ligt altijd bij de teammanagers. Deze zal in gesprek moeten gaan met de desbetreffende medewerker over de taken, rollen en verantwoordelijkheden.

Er wordt gewerkt aan het opstellen van een medewerkersprofiel, die in combinatie met de FGR en ons bestaande personeelsbeleid het vertrekpunt kan zijn om ontwikkelpaden met elkaar door nemen.

FTE Balans staf versus productie : De OR heeft vragen gesteld over waarom er niet voor gekozen wordt om de medewerkers die in hybride functies werken te plaatsen bij de productie omdat deze al voor het merendeel in de uitvoering werken.

De directie geeft aan dat de kwartiermakers dit ook aan het onderzoeken zijn en op basis daarvan kan er dus nog een verandering plaatsvinden in de FTE balans.

De OR vraagt zich ook af wat de reden is 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?

Ronald en Siebe geven aan dat dit vooral te maken heeft met de afbouw door doorontwikkeling bij IV en dat daar uiteindelijk dus minder inhuuropdrachten voor zullen komen. De functies verdwijnen dus niet maar de opdrachten worden minder.

De directie zal op alle vragen/aanbevelingen nog een schriftelijke reactie geven. **Actie(391).**



6. Signalen uit de organisatie

De "doen alsof fase" is gestart en de OR geeft als signaal af dat er niet bij alle medewerkers of teams die over zijn gegaan een welkom is geweest in het nieuwe team.

De OR geeft aan dat ze zich zorgen maakt over het gebruik van AI en vooral over het meenemen van de medewerkers in de ontwikkelingen van AI binnen de organisatie. De directie geeft aan dat de afdeling P&O dit in combinatie met IV gaat oppakken. Dit gaat gebeuren in de vorm van het geven van trainingen en het meenemen van de medewerkers in de ontwikkelingen van AI binnen het IMG.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
383	Delen info intern bij datalekken	Hoe gaat IMG om met delen van info over datalekken intern om te voorkomen dat medewerkers het via de media vernemen	Ronald	ov-vergadering	8-mei-25			
384	Delen rode draden roadshows	De OR ontvangt de rode draden uit de roadshows die worden gehouden ivm de organisatiewijziging	5.1.2e	OV-vergadering	11-sep-25			
385	Brief BZK betrokkenheid OR bij pilots/experimenten	Agenderen voor OV: brief BZK met Ondernemingsovereenkomst over de betrokkenheid van de Ondernemingsraad bij pilots en experimenten om te bespreken op welke projecten binnen IMG dit van toepassing kan zijn	5.1.2e	OV-vergadering	11-sep-25			
386	Update (dynamische) planning organisatiewijziging	De OR ontvangt een update van de (dynamische) planning van de wijziging van de organisatiestructuur	5.1.2e	OV-vergadering	11-sep-25			



Datum: 2 oktober 2025

Betreft: Vragen OR n.a.v. schriftelijke reactie bestuurder op OR-advies Aanpassen organisatiestructuur

Op 15 juli heeft de OR een schriftelijke reactie ontvangen op het OR-advies over het aanpassen van de organisatiestructuur. De OR heeft naar aanleiding van die reactie nog een aantal vragen. Zoals afgesproken hebben we deze punten uitgewerkt ter voorbereiding op het formele overleg van 14 oktober aanstaande.

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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



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 aanzien zal worden afgebouwd. Daarmee verandert de verhouding in Fte's aanzienlijk.

De OR heeft daarover de volgende vragen:

- 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?
- 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?

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).

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.

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.

Detailplanning 2025 | Implementatie Aanpassen Organisatiestructuur

Dit is een dynamisch planning die gedurende de implementatieperiode continue wordt geactualiseerd.

	Week	Datum / Periode	Wat	Hoe
✓	30	24-7-2025 <i>Beantwoording schriftelijke reactie DGO loopt.</i>	Vaststellen organisatiebesluit	Het Bestuur heeft het VOB formeel vastgesteld na behandeling in het DGO.
✓	30	25-7-2025	Akkoord DGO	DGO heeft schriftelijk het O&F rapport Aanpassen organisatiestructuur goedgekeurd
	<i>Per 15-5-2025 is er een werkgroep geformeerd door P&O en FP&C, die de uitvoering van dit organisatiebesluit gaan realiseren. Zij werken dit gedetailleerd uit en stemmen dit af met het DT.</i>			
✓	20 t/m 52	mei 2025 t/m december 2025	Bevoegdheden inregelen, ook voor de tussenperiode (1-10-2025 t/m 31-12-2025) mandatering inregelen i.v.m. vertrek afdelingsmanager SEH + start kwartiermaker S&B.	- Werkgroep P&O en F&C i.s.m. het RVO. - P&O heeft de mandatering voor de tussenperiode geregeld.
✓	35+	september (direct na de zomervakantie)	Oprichting Interne bedenkingen commissie t.b.v. de bedenkingen abvwa cie ¹ Data plannen week 43 en 44, bv. 2 keer een dagdeel	<i>Loopt (5-9-2025)</i> P&O richt de commissie in, bestaande uit : 5.1.2e , onafhankelijk voorzitter. Inhoudelijk secretaris vanuit P&O: 5.1.2e . <i>Evt. nog een lid toevoegen maar dit hoeft niet.</i>
✓	36+	september (direct na de zomervakantie) <i>Direct na de zomervakantie vanwege capaciteit + volledigheid van gegevens P-direkt.</i>	Brief voorbereiden voor alle ambtelijke medewerkers door P&O (op basis van was-woord lijst) <i>De voorbereiding hiervoor is i.s.m. het RVO reeds opgestart.</i>	Gereed. (kan niet te vroeg i.v.m. bron gegevens P-direkt (adreswijzigingen, uit dienst etc.)

¹ Abvwa cie = adviescommissie bedenkingen en voorstel wijziging arbeidsovereenkomst bij volledige procedure, bestaat dan uit onafhankelijk voorzitter, een lid en een inhoudelijk secretaris vanuit P&O. bij verkorte procedure mag hiervan worden afgeweken.

✓	36+	september	VOB planning maken voor S&B en mogelijk ook andere afdelingen?	Dit is te vroeg, deze actie staat nu geagendeerd voor eind oktober.
✓	36	3-9-2025	ABD-procedure S&B + Schadevergoeding.	Intakegesprekken zijn gevoerd. Planning volgt +/- 10-9-2025.
✓	36	4-9-2025	Vorbereiding MT-bijeenkomst 10-9-2025	Afstemming Ronald, 5.1.2e en 5.1.2e
✓	37	8-9-2025	DT > aanpak roadshows besproken	m.b.v. PP, gesprekshulp en verzamelde vragen de rode draden van de afdeling- en teamsessies bespreken + STEK: 'Het kan en moet beter'.
✓	37	10-9-2025	1 ^e MT-bijeenkomst: PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Start implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
✓	37	10 + 11 september	Selectiegesprekken IV + BV	Gereed (5-9-2025) Betreft een ABD-procedure, 5.1.2e verzorgt de interne coördinatie.
✓	37	Roadshows Ronald & Siebe Start 11-9-2025	PP, gesprekshulp, verzamelde vragen + STEK: 'het moet en kan beter' > + delen rode draden van de afdeling- en teamsessies van juni / juli 2025 (wordt voorbereid door 5.1.2e en 5.1.2e).	Gereed (5-9-2025) Ronald en Siebe gaan bij hun afdelingen (conform nieuwe organisatiestructuur) langs. Dit voorbereiden en afstemmen met de desbetreffende afdelingsmanager en/of kwartiermaker.
✓	37	11-9-2025	Roadshow 1 > Communicatie o.l.v. Ronald	Gecombineerd met geïnitieerde sessie S&B o.l.v. 5.1.2e 5.1.2e.
	n.t.b.	september - oktober	Besluit organisatie, mandaat, volmacht en machtiging van het Instituut Mijnbouwschade Groningen actualiseren naar 2025	Loopt i.s.m. 5.1.2e (8-10-2025) Intern afstemmen en via de lijn afwikkelen.
✓	39	22-9-2025	Integraal Management (3)	Door de afdeling P&O
✓	39	24-9-2025	Roadshow 2 > Bedrijfsvoering o.l.v. Ronald	Gecombineerd met een BV-middag, inclusief het afscheid van A&I.
	39+	n.t.b	Start Groei- en Ontwikkelingsessies	Loopt (8-10-2025) Zodra de data bekend zijn worden die toegevoegd aan deze planning.

✓	39	25-9-2025	Bestuur: informeren m.b.v. PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Start implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
✓	40	29-9-2025	ABD-procedure: Afdelingsmanager BV + IV zijn benoemd	
✓	40	1-10-2025	Medewerkers formeel informeren Brief/mail 'Voorgenomen plaatsing functievoller bij toepassen verkorte procedure' dagtekening 1 oktober '25 is verstuurd aan tijdelijke en vaste ambtelijke medewerkers. Doelgroep: alle ambtelijke medewerkers, brief/mail sturen 30 september 2025 Bedenkingentermijn loopt 14 dagen (geen werkdagen)	Brief is verstuurd op dinsdag 30 september en de bedenkingen procedure loopt tot 15 oktober 2025
	41	n.t.b.	2 ^e MT-bijeenkomst: PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
	42	13-10-2025	Integraal Management (4)	Verschuiven naar 2026
		<i>Nog goed opnemen in deze planning!!</i>	Rondje kwartiermakers	Input ophalen & agenda 15-10 samenstellen
			Vorbereiding MT-bijeenkomsten	Afstemming Ronald, 5.1.2e en 5.1.2e
	42	14-10-2025	De nieuwe OR bijpraten over de organisatieontwikkeling 'Aanpassen Organisatiestructuur'	Dit doen we aan de hand van OR-vragen op de reactie op de adviesaanvraag.
	42	15-10-2025	2 ^e MT-bijeenkomst: PP, routekaart + detailplanning > wordt verplaatst naar 29-10-2025.	
	42	15-10-2025	Geen reactie binnen 14 dagen op formele brief dan is het voorstel definitief en de verkorte	Brief kan worden gearchiveerd in P-direkt.

			procedure is dan afgerond voor de betreffende medewerker.	
42	Uiterlijk 15-10-2025		Medewerker heeft bedenkingen tegen het voorstel.	Hij stuurt voor 15 oktober 2025 zijn gemotiveerde bedenkingen aan het emailadres P&O-Algemeen t.a.v. teammanager P&O; 5.1.2e , voorzitter commissie. P&O-Algemeen stuurt per ommegaande een ontvangstbevestiging naar de medewerker met de vervolgprocedure.
42	Start 16-10-2025 Doorlooptijd maximaal 8 weken = 10-12-2025		Behandelen bedenkingen door Interne commissie (overeenkomstig abvwa cie) behandelt bedenkingen. Doorlooptijd van de behandeling van de bedenkingen is maximaal acht weken, incl. advies en besluitvorming hoofd van dienst.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uitnodigen medewerkers ➤ Horen door cie ➤ Verslaglegging ➤ Advies naar hoofd van dienst Besluit nemen
42	16-10-2025		Bestuur: informeren m.b.v. PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Start implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
44+	n.t.b.		Start MD-programma	O.l.v. Hollandse Nieuwe en 5.1.2e als procesbegeleider.
44	VOB planning maken voor S&B en mogelijk ook andere afdelingen?		5.1.2e neemt (in afstemming met afdelingsmanager/kwartiermaker) de VOB planning(en) op in deze algehele planning implementatie organisatiestructuur.	
45	6-11-2025		Bestuur: informeren m.b.v. PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Start implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
46	n.t.b.		3 ^e MT-bijeenkomst: PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
48	27-11-2025		Bestuur: informeren	Start implementatie nieuwe

			m.b.v. PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
50	10-12-2025 of zoveel eerder als er geen bedenkingen zijn of minimale aantallen.		Bedenkingenprocedure afgerond.	
50	10-12-2025		Opschortende werking kan van toepassing zijn, net als bij volledige reorganisatie cf Leidraad	<i>Toepassen conform Leidraad.</i>
50	Na 10-12-2025		Komen werknemer en werkgever niet uit de bedenkingprocedure dan RABA cf Leidraad (evt. geschillencie of rechter)	<i>Toepassen conform Leidraad en CAO Rijk.</i>
50	8-12-2025		Integraal Management (5)	Dit is een na laatste opleidingsdag, uiteraard wordt er een voorstel opgesteld om dit opleidingsprogramma te borgen voor de komende jaren.
51	17-12-2025		4 ^e MT-bijeenkomst: PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
51	18-12-2025		Bestuur: informeren m.b.v. PP, vervolg OO + routekaart + detailplanning	Start implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)
			Selectiegesprekken S&B + Schadevergoeding	
			ABD-procedure: Afdelingsmanager S&B + Schadevergoeding zijn benoemd	
01	1-1-2026		Administratieve kanteling nieuwe organisatiestructuur (de big bang)	<i>De administratieve 'big bang' is per 1-1-2026. In afstemming met de OR wordt aangestuurd om tussen 1-10-2025 en 1-1-2026 materieel (aansturing en bevoegdheden) al conform de nieuwe organisatiestructuur te gaan werken.</i>
3	n.t.b		5 ^e MT-bijeenkomst: PvA, routekaart + detailplanning	Implementatie nieuwe organisatiestructuur o.l.v. 5.1.2e & 5.1.2e (oude werkwijze zoals destijds met 5.1.2e)

Rode draden afdeling/teamsessie

Bedrijfsvoering BV-middag – 3 juli 2025
Belangrijkste punten en rode draden

1. Organisatie en structuur

- Regie op organisatieontwikkeling en huisvesting.
- Van eilandjes naar verbinding: betere samenwerking staf-productie.
- Draagvlak creëren: iedereen meenemen in de verandering.

2. Eigenaarschap en processen

- Duidelijkheid over verantwoordelijkheden en eigenaarschap.
- Sturen op doorlooptijden en dienstverlening in de keten.
- A&I en DIV: positionering en uitdagingen in werkdruk en informatiebeheer.

3. Cultuur en communicatie

- Open houding, respect en verbinding.
- Borging van cultuurverandering op lange termijn.
- Regelmatige updates en heldere communicatie vanuit directie.

Rode draden afdeling/teamsessie

4. Eigen bijdrage

- Proactief voorbereiden op nieuwe rollen.
- Kennis delen, samenwerken en interne klanten beter bedienen.
- Positieve en doelgerichte houding behouden.

5. Wat is nodig?

- Heldere samenwerkingsstructuur en eigenaarschap.
- Sterke focus op cultuur en samenwerking.
- Actieve betrokkenheid van medewerkers en duidelijke sturing vanuit directie.

Samen bouwen we aan een toekomstbestendige organisatie!



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	10 november 2025, 9.00 – 10.30 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.06 Martinitoren
Aanwezig	:	Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen Teammanager P&O: 5.1.2e OR: 5.1.2e, 5.1.2e 5.1.2e, 5.1.2e 5.1.2e en
Afwezig	:	Mede-aanwezig agendapunt 5 en 6: 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.

2. Actualiteit

Vanuit de bestuurder worden de volgende actuele onderwerpen genoemd:

- Op 6 november was in de Euroborg de kick-off bijeenkomst van de afdeling Strategie en Beleid. Het was een geslaagde interactieve middag. Binnenkort wordt kwartiermaker 5.1.2e 5.1.2e uitgenodigd om in de Overlegvergadering een toelichting te geven op de vormgeving van de afdeling.
- De bedenkingencommissie voor de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatiestructuur heeft twee bedenkingen ontvangen. De behandeling hiervan gaat door middel van een aantal vastgestelde stappen zoals onder andere een verkennend gesprek, hoor- en wederhoor en onderbouwing door middel van stukken. Als de bedenking na deze stappen in stand blijft dan volgt op basis van de input een advies van de commissie aan Ronald.
- De selectieprocedures voor een nieuw bestuurslid en de afdelingsmanagers Strategie en Beleid en Schadevergoeding lopen. De verwachting is dat in januari het gehele managementteam is verambtelijkt.
- In de maandstart is een update gegeven over de generieke intake. Er wordt gekeken hoe plateau 1 vormgegeven kan worden zonder causaliteitsonderzoek en wat dit betekent voor de planning. Tegelijkertijd wordt finaliteit op maatwerk ingevoerd.
- De evaluatie van duurzaam herstel heeft geleid tot een nieuwe beleidsregel waaraan wordt gewerkt. Deze week zijn gesprekken hierover met diverse stakeholders (gemeente, provincie, GBB). De planning is de nieuwe regeling op 20 november a.s. aan te bieden aan de Staatscourant zodat hij per 1 januari 2026 van kracht kan worden. Onderdeel van de beleidsregel is een aanpassing in de hoogte van het bedrag.
- Voor daadwerkelijk herstel wordt volgende week gestart met een nieuwe werkwijze.
- De mobilisatie van nieuwe en demobilisatie van oude deskundigenpartijen is gaande.

De OR heeft de volgende actualiteiten:

- Het aantal verstoringen op IT-gebied is erg hoog. Dit leidt tot irritatie en er wordt weinig over gedeeld op Stek. De OR vraagt zich af wat de rol van Dictu hierin is en of over deze verstoringen gesprekken worden gevoerd. Dit laatste is het geval waarbij de vraag is wat binnen de invloedssfeer ligt en of de service level agreement die met Dictu is afgesproken wordt nagekomen. Deze week hebben Siebe en 5.1.2e een kennismakingsgesprek met de nieuwe directeur van Dictu waarin zij dit ook zullen aankaarten. De OR benadrukt dat het ook goed is hierover te communiceren op Stek.