Bijlage 9 Belangrijke telefoonnummers

Naam	Functie	Telefoonnummer
Brandweer	Brandbestrijding	112
Brandweer geen spoed	Brandbestrijding	0900 0904
Ambulance	Medische hulp	112
Huisartsenpost	Medische hulp	0900 112 0 112
Politie	Wetshandhaving	112
Politie geen spoed	Wetshandhaving	0900 8844
Piket SSO OFD	Storingsdienst buiten werktijden	5.1.2i (Contactgegevens)
Wilhelmina ziekenhuis Assen	Medische hulp	0592 325 555
Stichting slachtofferhulp	Slachtofferhulp	0900 0101
Receptie/beveiliging	Receptietaken	5.1.2i (Contactgegevens)
Veiligheidsregio Drenthe		0592 324660
Energie bedrijf	Levering energie	0800 1888
Storingsnummer gas/elektra	Levering gas/elektra	0800 9009
Inspectie SWZ	Arbeidsinspectie	0800 5151
Stichting Salvage	1e hulp na brand	055 5775077
5.1.2e	5.1.2e	5.1.2e
Calamiteitenmanager pand	5.1.2e 5.1.2e	5.1.2e 5.1.2e

Bijlage 10 Procedure ontruimen beperkt en niet-zelfredzame personen

Inleiding

Voor de ontruiming van niet en verminderd zelfredzame personen gelden andere afspraken dan bij het ontruimen van zelfredzame personen. In deze instructie wordt ingegaan hoe er maatwerk geleverd wordt, zodat ook de veiligheid van deze groep geborgd is bij een ontruiming.
Eerst wordt uiteengezet wat verstaan wordt onder (niet) zelfredzame personen.

Zelfredzaam: Personen kunnen zelfstandig zonder hulp de onveilige zone verlaten.

- Verminderd zelfredzaam: Personen die zonder individuele begeleiding van de BHV-er aan de hand van collectieve aanwijzingen de onveilige zone kunnen verlaten. Dit kan een directe collega zonder specifieke kennis doen. Voorbeeld: blind/slechtziende, met kruk of kunstbeen.

- Niet zelfredzaam (evacuatiestoel): Personen die door de BHV moeten worden begeleid om een onveilige zone te kunnen verlaten. Voorbeelden zijn rolstoel- of loopkrukgebruikers.

- Niet zelfredzaam (geen evacuatiestoel mogelijk): Personen die door de BHV moeten worden begeleid om een onveilige zone te kunnen verlaten. Echter deze rolstoelgebruikers kunnen niet zonder, maar moeten met en in hun rolstoel verplaatst worden. Voorbeeld: rolstoelgebruikers die in geen enkel geval uit hun rolstoel mogen en kunnen worden gehaald bij een ontruiming.

Niet zelfredzame personen kunnen directe collega's, medewerkers van andere bewoners of bezoekers zijn.

Uitgangspunten

Aanwezigheid NZRP in gebouw
Van belang is dat de BHV altijd op de hoogte is hoeveel NZRP aanwezig zijn, welke hulp ze nodig hebben bij een calamiteit, waar men is gepositioneerd binnen een pand en welke afspraken gemaakt zijn met deze om de hulpverlening zo soepel mogelijk te maken en houden. NZRP zijn zelf verantwoordelijk om zich bekend te maken bij het HBHV.

Plek NZRP in het gebouw
Belangrijk is om afspraken te maken met de niet zelfredzame collega`s welke hulp ze nodig hebben bij een ontruiming. Ook de plaats waar een niet zelfredzame wordt gestationeerd kan voor een snelle en veilige evacuatie van belang zijn. De voorkeur gaat uit naar het zo laag mogelijk plaatsen in een pand, maar men het recht overal in een pand te werken dus ook de NZRP.

BHV-capaciteit voor NZRP
In de Rijksbrede BHV wordt er rekening gehouden met NZRP in de rekenmodule en is er ruimte in de maatwerkscenario's. Op deze manier kan worden vastgesteld of er extra BHV'ers nodig zijn dan wel of men uit de voeten kan met de standaardbezetting.

Oefenen met NZRP
Oefenen met NZRP is een belangrijk middel om bij ontruiming ook snel te kunnen handelen. Ook belangrijk is dat NZRP weten wat er gebeurt bij een ontruiming zodat ze vertrouwen hebben in de werkwijze en dat zij bijvoorbeeld weten wat het is om in een evacuatiestoel te zitten.

Gebruik Hulpmiddelen bij ontruiming NZRP
Evacuatiestoel
Voor het verplaatsen van NZRP is de evacuatiestoel standaard voorhanden in elk pand. Dit is landelijk beleid als onderdeel van het product BHV.
NB Er kunnen omstandigheden zijn waar een evacuatiematras een betere oplossing is

Brandweerlift
Een brandweerlift is een lift waarvan de machinekamer, de liftschacht, de liftdeuren en de bekabeling van de lift 60 minuten brandwerend zijn. Hoofddoel is dat de brandweer de lift moet kunnen gebruiken om zo snel mogelijk naar boven te kunnen (met name met zwaar materiaal). De brandweerlift mag alleen gebruikt worden door professionele hulpverleners zoals de brandweer en niet door de BHV-organisatie. De brandweer geeft aan dat zij te allen tijde gaat voor het redden van personen als deze nog in het pand aanwezig zijn.

Wijze van ontruimen VZRP
Bij ontruimingen hebben de verminderd zelfredzame personen meer tijd nodig dan anderen om via de trappen en gangen het pand te verlaten. Om te voorkomen dat zij voor een opstopping in de vluchtwegen zorgen wordt hen gevraagd, indien mogelijk, via het hoofdtrappenhuis het pand te verlaten.

Afspraken rondom NZRP/VZRP

de BHV-organisatie brengt het aantal niet- en verminderd zelfredzame personen in kaart en maakt maatwerk afspraken;

- de NZRP
  of VZRP meldt zich als zodanig bij het HBHV
  ;
- niet- of verminderd zelfredzame bezoekers worden geregistreerd bij de receptie, zodat bekend is waar deze zich bevinden;
- de NZRP en VRZP gaan bij een calamiteit naar de lifthal, waar zij wachten op een BHV'er;
- de BHV'er meldt aan het HBHV op welke etage zich een NZRP of VZRP bevindt;

- de ploegleider zorgt dat, indien de bezetting het toelaat, er een BHV'er bij de NZRP of VZRP blijft;
- het HBHV of de Brandweer beslist of en hoe een NZRP of VRZP geëvacueerd wordt;
- een NZRP die niet met een evacuatiestoel kunnen worden verplaatst, wacht in een veilig gebied vergezeld door een collega of BHV'er. De brandweer evacueert deze NZRP;
- met een VZRP wordt de afspraak gemaakt dat om als laatste gebruik te maken van het hoofdtrappenhuis bij een ontruiming;
- de BHV organisatie maakt geen gebruik van de brandweerlift bij de evacuatie van een NZRP of VZRP;
- Indien mogelijk nemen NZRP of VZRP deel aan trainingen van de BHV organisatie.

Bijlage 11 : Sectierapport en rekenmodule (goedgekeurd)

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	[redacted]
Vergaderdatum en -tijd	:	13 juni 2024, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte, zaal 4.3.02
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directie: Olivier de Bruijne en Siebe Keulen (tot en met AP2) OR: [redacted], [redacted] en [redacted]
Afwezig	:	OR: [redacted], [redacted] en [redacted]

---

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

- Zaterdagsluiting Serviceloket
  De OR heeft ingestemd met de zaterdagsluiting van het serviceloket. De aandachtspunten die de OR heeft meegegeven worden opgepakt.
- Hoofdlijnenakkoord en formatie
  De formerende partijen hebben een hoofdlijnenakkoord gepresenteerd en inmiddels is er meer duidelijkheid over de invulling van kabinet. Er komt in het nieuwe kabinet een staatssecretaris voor herstel Groningen maar deze positie wordt ondergebracht bij BZK in plaats van EZK. De vraag is of het IMG onder RVO blijft opereren. In het hoofdlijnenakkoord staat een taakstelling van 22% voor ambtenaren, maar dit geldt niet voor het IMG. De in het hoofdlijnenakkoord genoemde Roemer-norm geldt wel voor het IMG en zal flinke impact hebben. Er zijn nog veel vragen over de invulling en die worden besproken met EZK en straks mogelijk met BZK.
- Evaluatie samenwerking RVO
  Siebe Keulen vertelt dat onlangs de samenwerking met RVO is geëvalueerd; de uitkomsten daarvan worden besproken met het Bestuur en MT en binnenkort ook gedeeld met de OR.
- Mens en organisatie (M&O)
  Vanuit het programma O&B plaatst het project Mens & Organisatie deze week een oproep op PLEK om deel te nemen aan een inspiratiesessie over vaardigheden die collega's nodig hebben om de waarden (daadkracht, samenwerking, persoonlijk en realistisch) van het IMG uit te dragen. Dit onderwerp is eveneens een agendapunt voor de volgende overlegvergadering.
- Adviesaanvraag Duurzaam herstel
  Siebe Keulen licht toe dat Duurzaam Herstel momenteel een projectorganisatie is. Er wordt een organisatiewijziging voorbereid waarbij dit onderdeel wordt van de lijnorganisatie. Dit voorstel gaat eerst naar het MT en komt daarna als adviesaanvraag naar de OR.

- Opvolging en waarnemingen
  Het proces voor de plaatsvervanger van [redacted] 5.1.2e loopt.
  Per 1 juli 2024 vertrekt [redacted] 5.1.2e bij IMG. De bedoeling is deze functie ambtelijk in te vullen. Voor de vacature is afstemming met de teammanagers. Ook wordt gekeken naar de waarneming van de taken zolang er nog geen opvolger is gevonden. Hierbij vraagt de OR aandacht voor de positie van de Ambtelijk Secretaris.
- Bouwen aan herstel
  Siebe Keulen en Olivier de Bruijne ervaren de teamsessies over bouwen aan herstel als zeer positief. De OR beaamt dit en krijgt dit ook als feedback vanuit de organisatie.

3. Vaststellen OV-verslag 11 april 2024

Het verslag van de Overlegvergadering op 11 april 2024 wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Actielijst

De actielijst wordt doorgenomen en bijgewerkt. Actiepunten 380 en 381 zijn in het kader van het instemmingsbesluit over de zaterdagsluiting van het serviceloket onderzocht en daarmee gereed. Actie 382 wordt geagendeerd in oktober 2024. Voor actie 336 is het plan van aanpak nog niet gedeeld met de OR.

5. Veeg OB Topstructuur IMG

De OR heeft op 4 juni 2024 de VOB over de topstructuur IMG ontvangen. Er is gekozen voor een VOB omdat het een formalisering van een bestaande situatie betreft. Ter voorbereiding op de bespreking van de VOB in de OV-vergadering heeft de OR een aantal vragen gestuurd.

Henk Korvinus licht toe dat na het vertrek van de directeur van het IMG in de zomer van 2023 is gekozen voor een interim-directie bestaande uit een algemeen directeur en een directeur (plaatsvervangend algemeen directeur). Daarmee was de afdelingsmanager BJZ&S geen plaatsvervangend directeur meer zoals voorheen het geval was. De reden voor deze uitbreiding was dat de omvang van het IMG en de politieke aandacht voor het IMG een toenemende gemiddelde tijdsbesteding op directieniveau vragen. Omdat de huidige interim taakverdeling in de praktijk goed blijkt te werken wordt met de VOB gevraagd dit te formaliseren en de huidige interim-periode af te sluiten.

In antwoord op de vragen van de OR vertelt hij dat de rolverdeling van de twee directeuren zal worden gesplitst in de productie en ondersteunende processen. Dit houdt in dat één directeur verantwoordelijk zal zijn voor de uitvoering (forfaitair, maatwerk en herstel) en de andere directeur voor de verschillende stafdiensten (strategie & beleid, informatievoorziening, bedrijfsvoering en burgerdienstverlening). Er is een vacature uitgezet voor de functie van algemeen directeur. Daar heeft een groot aantal kandidaten op gereageerd. Mocht er een kandidaat zijn die geschikt is voor de directeursfunctie, dan kan het zijn dat deze direct ook wordt aangesteld. De inschaling van één van beide directeuren wordt nog onderzocht. Een verschil in inschaling is denkbaar aangezien de algemeen directeur de eindverantwoordelijke is.

Met deze toelichting zijn de vragen van de OR beantwoord. De OR zal op korte termijn zijn advies uitbrengen over deze VOB zodat het voorstel op 25 juni 2025 besproken kan worden in het DGO. Henk Korvinus is daarbij aanwezig om een toelichting te geven.

6. Veeg OB Nieuwe positionering teams Regiebureau

De OR heeft op 4 juni 2024 de VOB over de nieuwe positionering van de teams van het Regiebureau ontvangen. Ook bij deze wijziging is voor een VOB gekozen omdat het een formalisering van de

huidige tijdelijke werkwijze betreft. De OR heeft voorafgaand aan de OV-vergadering een aantal vragen over deze aanvraag gestuurd.

Henk Korvinus licht toe dat het voorstel de formalisering betreft van de huidige tijdelijke situatie die is ontstaan door langdurige afwezigheid van de afdelingsmanager van het Regiebureau sinds het najaar van 2022. Bij afwezigheid van de afdelingsmanager is het team Analyse & Onderzoek tijdelijk waargenomen door de afdelingsmanager Informatievoorziening en het team Advies & Implementatie door de afdelingsmanager Bedrijfsvoering. De functionele aansturing van de Ketenregisseurs werd tijdelijk waargenomen door de afdelingsmanagers KCDV, SEH en BJZ&S in de rol van opdrachtgever; de personele aansturing werd waargenomen door de afdelingsmanager Bedrijfsvoering.

Gedurende deze tijdelijke waarneming is gebleken dat er geen noodzaak meer is voor een aparte afdeling Regiebureau. Met het vertrek van de voormalige afdelingsmanager komt het verzoek om de huidige tijdelijke invulling te formaliseren. Dit betekent dat het team Advies & Implementatie definitief onder de afdeling Bedrijfsvoering valt en het team Analyse & Onderzoek onder de afdeling Informatievoorziening. Voor het cluster Ketenregie wordt gekozen voor een rechtstreekse positionering onder het afdelingshoofd van Bestuurlijke Juridische Zaken en Schadeafhandeling waarmee Ketenregie een zelfstandig cluster wordt.

De OR vraagt zich af waarom ervoor gekozen is het cluster Ketenregie onder te brengen bij BJZ&S. Dit is een juridische afdeling terwijl ketenregie breed kijkt hoe de organisatie werkt en meer bedrijfsmatig werkt. Henk Korvinus vertelt dat het cluster ketenregie belangrijk is voor de sturing binnen het productieproces en daarom onder één van de afdelingen binnen dit primaire proces moet vallen. De keuze is daarbij gevallen op BJZ&S. Het cluster krijgt een rechtstreekse positie onder de afdelingsmanager om de invloed in het MT te vergroten, maar dit kan in de toekomst veranderen. In reactie op de vraag van de OR of de overgang van het team Analyse & Onderzoek naar Informatievoorziening consequenties heeft voor de werkplek (standplaats en reiskosten) van medewerkers aangezien deze afdeling in Assen zit antwoordt Henk Korvinus dat dit niet het geval is.

De OR bedankt Henk Korvinus voor de toelichting en spreekt waardering uit voor de manier waarop medewerkers van de betrokken afdeling zijn meegenomen in dit proces. De OR heeft van de achterban vernomen dat zij positief staan tegenover deze organisatiewijziging.

De OR zegt toe op korte termijn advies uit te brengen over deze VOB zodat het voorstel op 25 juni besproken kan worden in het DGO.

7. Signalen vanuit de organisatie

Openstelling regelingen in delen gemeenten/postcodegebieden

De OR benoemt dat er veel nieuwe regelingen van start gaan en dit legt druk bij de afdeling KCDV omdat veel bewoners bellen voor uitleg. Dit gebeurt met name als delen van gemeenten of bepaalde postcodegebieden open gaan. Olivier de Bruijne geeft aan dat regelingen vaker op deze manier gefaseerd worden opengezet en vraagt waar nu het knelpunt zit. De OR licht toe dat met name onduidelijkheid ontstaat wanneer gemeentes zoals bijvoorbeeld de gemeente Groningen gedeeltelijk open gaan en ook voor medewerkers niet helder is wanneer het andere deel open wordt gesteld. Ook de servicedienst waarbij bewoners hun e-mailadres kunnen achterlaten zodat zij worden geïnformeerd als regelingen opengaan in hun gemeente werkt niet goed omdat die mailing niet aan postcodes is gekoppeld. Een oplossing zou zijn dat bewoners een algemeen bericht krijgen over de data waarop regelingen open worden gesteld. Olivier zegt toe dit na te gaan, want communicatie aan medewerkers over de timing van de openstelling van regelingen is essentieel. Ook is het van belang dat helder

gecommuniceerd wordt aan zowel medewerkers als bewoners dat wordt gekozen voor het gefaseerd binnenhalen van aanvragen zodat in de behandeling ervan een behapbare situatie ontstaat.
Olivier de Bruijne vraagt of dit soort punten ook door medewerkers aan hun managers worden gemeld. Dit is wel het geval, maar de indruk is dat dit vaak niet wordt meegenomen en dat zaken blijven hangen. Daar staat tegenover dat managers ook niet alle punten kunnen meenemen en dat oplossingen soms ook tijd kosten.
Zowel Olivier de Bruijne als Henk Korvinus benadrukken dat het belangrijk is om de feedback terug te blijven geven en te benoemen wat iets met je doet.

Toekomstige strategie personeelsbeleid IMG
De OR vraagt naar de strategie voor het personeelsbeleid voor de toekomst. De OR heeft signalen dat de laatste tijd vaak afscheid wordt genomen van mensen met een tijdelijk contract en daarvoor in de plaats soms meerdere mensen met een vast dienstverband worden ingezet. Olivier de Bruijne verteld dat de strategische personeelsplanning een ambitie bevat voor de verdeling vast (ambtelijk)/flexibel. Die verdeling is ongeveer 60/40 waarbij de ambtelijke medewerkers zijn onderverdeeld in medewerkers met een vast en een tijdelijk contract. Finaliteit bij schades kan op een zeker moment leiden tot een daling van de aanvragen voor fysieke schade en dit zal naar verwachting ook doorwerken in het personeelsbeleid tenzij er weer nieuwe regelingen en aardbevingen komen. Er zal altijd een flexibele schil blijven om fluctuaties op te vangen en het is aan managers om daar invulling aan te geven. Bij het vertrek van medewerkers is het belangrijk dat kennis goed wordt overgedragen. De borging daarvan is aan de manager, maar er ligt ook een verantwoordelijkheid bij de vertrekkend medewerker.

8. Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering.

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Verslag Artikel 24 overleg

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	[redacted]
Vergaderdatum en -tijd	:	28 mei 2024, 10.30 – 14.30 uur
Locatie	:	De Puddingfabriek, Groningen
Aanwezig	:	Voorzitter bestuur: Henk Korvinus Directie: Siebe Keulen [redacted] OR: [redacted], [redacted] en [redacted]
Afwezig met kennisgeving	:	Olivier de Bruijne, [redacted], [redacted]

---

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Terugblik op de afgelopen 6 maanden

Alle aanwezigen blikken terug op de samenwerking van de afgelopen maanden. De OR vindt de samenwerking en sfeer in de driehoek bestuur-directie-OR prettig en open.
Het kost als OR-lid tijd om de informatie tot je te nemen, mensen te leren kennen en de balans te vinden tussen de eigen werkzaamheden en die voor de OR. De OR-werkzaamheden worden als zeer leerzaam ervaren. Het afgelopen jaar was rustig qua advies- en instemmingsaanvragen. De OR kijkt uit naar nieuwe aanvragen. Medio april is [redacted] aangetreden als ambtelijk secretaris voor de OR.

Ook de samenwerking in de verschillende commissies verloopt goed. Zo zijn in het arbo-overleg stappen gezet in de totstandkoming van het protocol agressie en geweld. De communicatiecommissie werkt aan de zichtbaarheid van de OR en bereidt onder andere een rondje langs de velden voor. De zichtbaarheid van de OR is al groter dan voorheen maar met een organisatie die groeit en professionaliseert is het belangrijk hier aan te blijven werken. Ook staat er weer een Fika op het programma. De commissie personeelszaken spreekt binnenkort met [redacted] over het arbeidscommunicatie-/recruitmentplan. De OR heeft in mei een twee-daagse training gevolgd waarin de LIFO-methodiek centraal stond. Door deze methode in te zetten kunnen voorkeursstijlen van iedereen zo gecombineerd worden dat het team optimaal functioneert.

[redacted] bevestigt de fijne sfeer en goede contacten en de samenwerking met de Arbocommissie wordt door P&O als positief ervaren. Een punt van aandacht is hoe zaken zoals bijv. de zaterdagsluiting eerder kortgesloten kunnen worden. De inzet van technische briefings is hier een mogelijkheid voor. Door een eerdere verdieping kan het besluitvormingsproces sneller verlopen.

Ook Siebe Keulen ervaart de samenwerking als goed en open. Door deze open samenwerking zijn behaalde doelstellingen wellicht soms minder zichtbaar, maar ze zijn er wel degelijk.

Henk Korvinus vertelt dat het binnen het bestuur is gesproken over de rol die zij willen vervullen. De komende tijd willen zij toewerken naar een meer beleid- en kaderstellende rol waarbij verantwoordelijkheden meer in de organisatie worden belegd. Daarbij blijft de verbinding met de medewerkers belangrijk. Er wordt gekeken naar de rol van de bestuurder versus de algemeen directeur en de rol richting gemeenten en de samenwerking met bewindslieden. Het is belangrijk dat bewindslieden staan voor de medewerkers van het IMG.

In de samenwerking met gemeenten is het de bedoeling dat er een verschuiving komt van deelname door de directie in plaats van het bestuur. Een voorbeeld daarvan is het vooroverleg dat 5 gemeenten waar versterking plaatsvindt, met elkaar voeren. Sinds vorig jaar neemt IMG daar ook aan deel op verzoek van Susan Top. Het gaat met name om versterkingsprojecten van het NCG, maar het is goed om met elkaar in verbinding te blijven.

Wat betreft de ontwikkeling van de organisatie (O&B) is het prioriteit om te onderzoeken hoe PEAG en O&B zich tot elkaar verhouden. Daarin zal de OR betrokken worden om hierin open van gedachten te wisselen.

3. Vooruitblik op de komende maanden

Akkoord op hoofdlijnen – nieuw kabinet
De formerende partijen zijn een hoofdlijnenakkoord overeengekomen. In het hoofdlijnenakkoord is een taakstelling van 22% vermindering m.b.t. ambtelijke functies, opgenomen. Deze taakstelling geldt niet voor uitvoeringsorganisaties dus waarschijnlijk ook niet voor het IMG. Helemaal uitgesloten is dit niet omdat IMG onder RVO valt. Een dergelijke reductie is fors en onduidelijk is hoe die er precies uit moet gaan zien. De ambities in het akkoord moeten wel behaald kunnen worden, tegelijkertijd willen de partijen ook een aantal zaken niet meer doen zoals bijv. het Groeifonds. Verder is een ongekend hoge taakstelling voor communicatie gesteld.
In het hoofdlijnenakkoord is daarnaast de naleving van de Roemer-norm opgenomen. Een strikte naleving daarvan raakt het IMG wel. IMG zit met circa 40% inhuur ver boven de 10% van de Roemer-norm. Ook hier is de vraag of het IMG wordt vrijgesteld, omdat het Groningen betreft. Dit soort maatregelen gaan leiden tot kwaliteitsverlies, aanpassen van beleidsdoelstellingen en tot vertraging wat de Groningers raakt.

5.1.2e licht toe dat in een tijdelijke organisatie zoals het IMG het logisch is dat er meer inhuur is. Er zijn onlangs 80 Fte overgekomen van Dictu waarmee het aantal weer is gestegen. Inmiddels is er bij de groei van de organisatie een verschuiving naar meer ambtelijk personeel.

Het IMG doet al meer aan werving en is geen onaantrekkelijke werkgever gezien het aantal reacties op vacatures, maar op sommige posities ontkomt de organisatie niet aan externe inhuur in de vorm van ZZP'ers. Onder andere in de IT is dit het geval.
De Roemer-norm dateert uit 2010 en is sindsdien niet meer bijgesteld terwijl de arbeidsmarkt wel is veranderd. Er zijn veel meer ZZP'ers bijgekomen.

Het is nog onduidelijk of er een staatsecretaris voor Groningen blijft. Het is nog niet bekend wie de nieuwe minister van Economische Zaken en Klimaat zal worden. De naam van Mona Keijzer van de BBB wordt vaak genoemd. In de regio vertegenwoordigt de BBB het gasdossier wat een interne lijn kan creëren om de regio meer invloed te geven. De regio wil ook graag meer invloed. Zij zien grote Rijksorganisaties zaken uitvoeren op hun grondgebied terwijl wethouders zijn gekozen en moeten opkomen voor bewoners en willen kijken hoe zaken in een gebied samenvallen. Wanneer het ene huis wordt versterkt en het andere niet wil de gemeente dat kunnen uitleggen maar hebben daarbij te maken met IMG en NCG.

Bouwen aan herstel
Olivier de Bruijne en Siebe Keulen gaan langs alle afdelingen om te praten over het document bouwen aan herstel. Het zijn goede sessies met veel input.

Trillingstool
De OR benoemt dat de trillingstool weer in het nieuws was. Iedereen lijkt hier vanaf te willen behalve het IMG. Het is onder andere nodig om na finale kwijting een meting te kunnen doen. In het rapport dat bewoner krijgt staat ook veel over trillingen dus het is een belangrijke tool. De OR vraagt of er een document is waarin duidelijk wordt wat het doel is van deze tool en waar het voor gebruikt wordt. Wellicht kan er ook iets over worden opgenomen op de website en kunnen deskundigen meer info geven over de werking van het instrument.

Henk Korvinus geeft aan dat een dergelijk document er is. Het is gedeeld met de staatsecretaris, het ministerie en de Bodembeweging. Er wordt naar gestreefd om de informatie goed te verstrekken.

Regelingen
De Bodembeweging wil iets extra's doen voor de kern maar 98% is al causaal. Aan het einde van het jaar wordt gekeken hoe daadwerkelijk herstel zich manifesteert.

Er moet nog een lijn gekozen worden voor de eerder behandelde schades, de gasopslagen en of die schade veroorzaken, 5 jaar finaliteit en funderingsschade. Voor dat laatste moet het tot een samenwerking met NCG komen.

Een andere punt is gewasschade/drainage, maar daar lijkt nu beleid voor te zijn waarin dit (deels) wordt afgewezen. Dit ligt vaak bij impactvolle dossiers.

Over gederfd woongenot wordt een notitie opgesteld die aan het bestuur wordt voorgelegd. Besloten moet worden of hier een extra regeling voor moet komen. Incorporatie in een bestaande regeling zou ook kunnen.

Invulling managementfuncties in verband met vertrek/tijdelijke afwezigheid
[redacted] buiten verzoek [redacted] 5.1.2e licht toe dat voor de waarneming van de functie van 5.1.2e de afdeling de voorkeur geeft aan een interim-manager met ervaring in klantcontact. Het pakket werkzaamheden is in kaart gebracht en gekeken wordt welke teammanagers en afdelingsmanagers taken kunnen overnemen. Er wordt ook extern gekeken. De ABD heeft geen kandidaten beschikbaar. Voor de opvolging van [redacted] 5.1.2e is overleg in het MT-bedrijfsvoering. Waarschijnlijk wordt een externe vacature uitgezet.

De OR vraagt of de ambitie die Olivier de Bruijne had om van het IMG een nationaal instituut te maken blijft staan met zijn vertrek. Henk Korvinus beaamt dit en geeft aan dat het doel is dat de kennis en ervaring die is opgedaan, ingezet kan worden op andere dossiers waar mensen benadeeld zijn door de overheid. Er lijkt brede belangstelling te bestaan om verder te bouwen op bestaande expertise. Dit kan echter pas als er voldoende meters zijn gemaakt richting de Groningers en is daarmee dus nog prematuur. Het is een punt dat te zijner tijd ook zeker met de OR besproken zal worden.

Advies- en instemmingsaanvragen
VOB Topstructuur IMG en Regiebureau
Binnenkort ontvangt de OR de VOB's voor de Topstructuur IMG en de nieuwe positionering van de teams van het regiebureau. De VOB's worden gebruikt bij kleinere organisatiewijzingen.

Team Beleid en Strategie
Er wordt gewerkt aan een team beleid en ontwikkeling. Een dergelijk team is belangrijk gezien de toename van het contact met gemeenten, de bepaling van de positie van het IMG binnen EZK en het ontwikkelen van een toekomstvisie.

Team Dienstverlening
Voor het team Dienstverlening is het belangrijk overkoepelend na te denken over de dienstverlening.

Duurzaam herstel in de lijn
Duurzaam herstel is momenteel een projectorganisatie, maar er zijn plannen dit onderdeel te maken van de lijnorganisatie. De OR zal hiervoor een adviesaanvraag ontvangen.

4. Informeel gesprek

Tijdens het informele gedeelte van de vergadering is met elkaar van gedachten gewisseld over sociale veiligheid door middel van stellingen en dilemma's uit het dilemmaspel van P&O.

Memo

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Datum : 1 jul 2024
Aan : OR
Afzender : Arbocommissie
Onderwerp : Protocol agressie en geweld

Achtergrond

In 2022 heeft de OR ingestemd met het 'beleid IMG ter bescherming van medewerkers tegen agressie en geweld'. Bij de instemming heeft de OR een aantal aandachtspunten meegegeven en de opvolging daarvan belegd bij de arbocommissie.

Inmiddels is het beleid verder uitgewerkt in het protocol agressie en geweld en besproken in het arbo-overleg. De arbo-commissie vindt dat de aandachtspunten van destijds zijn opgevolgd en het protocol op een goede en adequate wijze aangeeft hoe te handelen bij agressie en geweld. [redacted] wil het protocol graag op korte termijn delen via PLEK.

Openstaande issues

Hoewel de arbocommissie van mening is dat er een goed protocol ligt, blijkt dat de in het protocol geschetste werkwijze van verslaglegging van gesprekken met aanvragers niet overeenkomt met de werkwijze die in de praktijk wordt toegepast. Daarmee ontbreekt een belangrijke basis die nodig is voor een melding. Ook ontbreekt een centraal systeem voor registratie van een vaste contactpersoon en zijn in ARO niet alle type meldingen mogelijk:

- In het protocol staat dat wanneer er sprake is van agressie/geweld dit in de gespreksverslagen en notities duidelijk moet worden vastgelegd (mate van geweld (ABC-gedrag) en gebruikte gesprekstechniek). Mede op basis daarvan worden maatregelen getroffen na een melding en kunnen collega's zich beter voorbereiden op een volgend gesprek. De praktijk is dat verslagen en notities van gesprekken alleen feitelijk en inhoudelijk zijn en geen emoties bevatten in verband met de WOO en om een vooringenomen houding ten opzichte van aanvragers te voorkomen.
- Na een melding van agressie en geweld kan het aanstellen van een vaste contactpersoon voor een aanvrager een maatregel zijn, maar er is geen centraal systeem waarin dit wordt vastgelegd zodat het inzichtelijk is voor alle medewerkers die met deze aanvrager te maken kunnen krijgen.
- De arbocommissie heeft als nieuw aandachtspunt geconstateerd dat het protocol geen richtlijnen bevat hoe te handelen als een aanvrager dreigt zichzelf iets aan te doen. Hier blijkt wel een separate handleiding voor te zijn (waarin ook de vastlegging van letterlijke woorden in gespreksnotities wordt verwacht). Deze handleiding kan in het protocol worden opgenomen, maar er is geen registratiemogelijkheid voor dit soort meldingen via ARO. Ook meldingen over integriteit, ongevallen en bijna ongevallen kunnen niet via ARO worden geregistreerd.

Ter bespreking

De arbocommissie bespreekt bovenstaande punten graag met de gehele OR om samen de vervolgstappen voor het protocol agressie en geweld te bepalen. De directie heeft aangegeven het protocol niet opnieuw ter instemming voor te leggen, omdat dit al is gebeurd in 2022.
Voor het ARO-systeem bespreekt de arbocommissie graag de mogelijkheden om uitbreidingen van dit systeem aan de orde te stellen via bijv. het VZ-overleg en de DOR.

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	[redacted]
Notulist	:	[redacted]
Vergaderdatum en -tijd	:	4 juli 2024, 09.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Genodigd	:	OR: [redacted], [redacted], [redacted] en [redacted]
Afwezig met kennisgeving	:	[redacted]

Tijd		Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1	Opening	[redacted]	
5 m	2	Vaststellen agenda	[redacted]	Ter vaststelling
15 m	3	Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4	Actie-/besluitenlijst	[redacted]	Ter vaststelling
15 m	5	Politieke ontwikkelingen/overgang BZK *De komende tijd is dit een vast agendapunt om de stand van zaken te bespreken.*	Allen	Ter bespreking
10 m	6	Voorbereiding draagvlakgesprek werving nieuwe directeur *De voorzitter van de OR is aanwezig bij dit gesprek. Welke vragen wil de OR stellen? De OR-leden worden verzocht met suggesties te komen.*	Allen	Ter bespreking
15 m	7	Voorbereiding OV-vergadering 4 juli 2024	Allen	Ter bespreking
15 m	8	Protocol agressie en geweld *De arbocommissie geeft een toelichting op de stand van zaken van het protocol en legt een aantal aandachtspunten voor.*	Allen	Ter bespreking
60 m	9	Vaststellen rooster van aftreden *De zittingsduur van de leden van de OR is 4 jaar. Na 2 jaar treedt de helft van de leden af volgens een door de OR van tevoren opgesteld rooster.*	Allen	Ter bespreking
5 m	10	Evaluatie van het overleg *Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.*	Allen	Ter bespreking
	11	Sluiting	[redacted]	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
351	Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B	werkgroep O&B	OR-vergadering	26-10-2023			
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			
361	Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken	werkgroep O&B	OR-vergadering	23-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van [redacted] nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, [redacted] en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
336	Medewerkertevredenheidonderzoek	Terugkoppeling geven aan OR over voortgang bespreking MTO-resultaten in de teams + opzet Plan van Aanpak	5.1.2e	OV-vergadering	14-9-2023		Deels afgerond	7/11 Overzicht MTO-sessies is gedeeld.
380	Bewering: 'Call-aanbod is dalende'	Men gaat onderzoeken waarop de bewering dat het call-aanbod dalende is, is gebaseerd.	5.1.2e	OV-vergadering	14-3-2024		Gereed	
382	Agenderen meerjarenbegroting	De meerjarenbegroting wordt na een half jaar geevalueerd.	5.1.2e	OV-vergadering	11-4-2024	17-10-2024		

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	[redacted]
Notulist	:	[redacted]
Vergaderdatum en -tijd	:	11 april 2024, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte, zaal 6.2.02
Aanwezig	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directie: Siebe Keulen [redacted] OR: [redacted] [redacted] en [redacted]
Afwezig	:	[redacted] Olivier de Bruijne

---

1. Opening en vaststellen agenda

[redacted] zit de vergadering voor en opent het overleg.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

- Het jaarverslag
  Het jaarverslag staat op Plek en is gisteren met de media besproken. De OR heeft het jaarverslag ook ontvangen. Als de OR vragen heeft over de inhoud van het jaarverslag, dan kan dit op een volgende overlegvergadering worden besproken. De staatssecretaris heeft deze keer zelf gevraagd of hij een brief voor het jaarverslag kan zetten waarin hij de uitvoeringskosten verklaart.
- Groot MT-overleg
  Aanstaande maandag is er een groot MT. Het gaat in deze sessie over management en leiderschap. Het gaat dan over integraal management en de verantwoordelijkheden die erbij horen. Ook wordt dan ingegaan op wat het voor de toekomst betekent.
- Profielschets algemeen directeur
  Het bestuur heeft na input van de OR en het MT de profielschets voor algemeen directeur opgesteld. Dit profiel is gedeeld met het ABD. Zij vinden het een stevig en duidelijk profiel. Nu wordt alles in gereedheid gebracht om als de vacature opengezet kan worden, dit ook direct gebeurt.
- Symposium van donderdag 28 maart 2024
  De organisatie kijkt met tevredenheid terug op het symposium. Op het symposium heerste een prettige sfeer. Er was een discussie dat het IMG niet alleen een deel van de oplossing is, maar ook een deel van het probleem is. Het onderzoeksrapport 'Herstel en versterk de Groningse jeugd' is vriendelijk ontvangen en wordt meegenomen naar de bestuurlijke tafel. De rol van het IMG zal vooral agenderend zijn. Zorgen dat de toezeggingen niet verdampen in de drukte van alle dag en mensen erop blijft aanspreken.

3. Vaststellen OV-verslag 14.03.24

Het verslag van de Overlegvergadering op 14 maart 2024 wordt vastgesteld.

4. Actie-/besluitenlijst

Actie 379 is afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.

5. Aanstaande advies-/ goedkeuringsstukken (o.a. regiebureau)

De splitsing van het Regiebureau en Duurzaam Herstel in de lijn wil de directie via een Voorgenomen Organisatiebesluit (VOB) gaan doen. De discussie over de topstructuur komt daarbij. In beginsel blijf je met twee directeuren werken. Alleen anders dan nu wordt de adjunct-directeur niet meer afdelingshoofd van een van de afdelingen. De vraag is nu of het organisatiebesluit gewijzigd moet worden of dat dit gewoon een herverdeling van taken is. Er wordt aan de OR gevraagd hoe de OR hier tegenaan kijkt. De OR heeft deze vraag bij [redacted] uitgezet.

6. PEAG
Maandag tijdens de maandstart is al een update gegeven over PEAG.

Groningers en Drenten kunnen zich aanmelden voor een automatische mail-alert door hun e-mailadres op de site achter te laten. Dan zijn ze snel op de hoogte als het mogelijk is om een aanvraag voor bepaalde regelingen te kunnen doen.

De bewonersavond in Zevenhuizen is heftig geweest. Er waren ongeveer 15 zeer boze bewoners. Het is belangrijk om rustig te blijven en uitleg te geven. Volgens onderzoeken kan de gasopslag in Norg en Langelo niet leiden tot mijnbouwschade. Het effect van de klimaatseizoenen op de woningen is volgens deskundigen groter dan het effect van de gasopslag. De bewoners die bij de gasopslag wonen en scheuren in hun huizen hebben denken daar anders over.

De mensen in dit gebied kunnen voor daadwerkelijk herstel kiezen, maar tekenen dan voor finaliteit. Ze kunnen pas weer schade melden bij een aardbeving van bepaalde sterkte. Echter vinden in deze gebieden geen aardbevingen van die magnitude plaats. De bewoners willen schade blijven melden zolang die gasopslag in gebruik is. Deze kwesties zullen waarschijnlijk door de politiek of met de rechter worden opgelost.

Eerder behandelde schades (EB) is behandeld en is heel ingewikkeld. De werkgroepen en het bestuur hebben hierover gediscussieerd. Het moet in ieder geval een regeling zijn die praktisch, concreet, uitvoerbaar en uitlegbaar wordt.

Het NCG gaat in navolging van het IMG aan de slag met duurzaam herstel.

Het IMG is nog met een pilot Duurzaam Herstel bezig van de eerste 300 woningen. Tijdens het proces wordt geëvalueerd en daarna opgeschaald. Voor de tweede helft van dit jaar wordt gekeken wat het IMG met de expertise op dit gebied kan betekenen voor anderen in de toekomst.

De OR heeft het signaal gekregen dat het Serviceloket sinds de live-gang van VES en IMS veel meer calls krijgt. Ook zijn de calls intensiever. Ook ontvangen ze veel meer e-mails. Aan de afgesproken termijn om binnen 5 dagen een e-mail te beantwoorden wordt niet meer voldaan. De directie gaat dit punt neerleggen in het project.

De directie geeft aan dat we in een intensieve periode zitten met PEAG en vraagt of de OR nog signalen heeft of het daardoor ergens piept of kraakt. De OR heeft het signaal gekregen dat de afdeling Communicatie capaciteitsproblemen heeft. De afdeling moet prioriteiten stellen en dat geeft weer frustraties bij andere afdelingen als punten die zij hebben aangegeven niet worden aangepast. De afdeling Communicatie krijgt weinig begrip en ondersteuning van andere afdelingen.

7. Terugkoppeling werkgroepen O&B
Vorige week heeft de directie overlegd met de stuurgroep en de directie gaat volgende week overleggen met het MT, om o.a. naar aanleiding van de meerjarenbegroting te kijken of ze O&B op een andere manier gaan oppakken. Het is een voorlopige bespreking en de directie gaat ook nog naar het bestuur om tot een goed doordacht voorstel te komen. Er wordt gedacht in termen van scenario's. Het eerste scenario is om te gaan doen wat je van plan was. Dan gaat het om de voorbereiding parallel aan PEAG en over een organisatiewijziging 2025.

Er wordt gekeken welke wijzigingen er nodig zijn. Er is misschien eerder een afdeling strategie en beleid nodig. Op het vlak van dienstverlening worden echt stappen gezet en dat zie je terug in het ontwerp van de nieuwe processen en die kennis moet ergens gewaarborgd worden. Het werken in multidisciplinaire teams (MDT's) is ook een punt van onderzoek en gesprek. De definitieve planning is op dit moment nog niet duidelijk en voor de OR is nog niet duidelijk wanneer ze een concrete rol kunnen vervullen. De OR wordt uitgenodigd om mee te denken.

8. Zaterdagsluiting Serviceloket
P&O heeft informatie ontvangen van KCDV met betrekking tot het call aanbod. Van P-direct hebben ze echter nog geen informatie ontvangen over de financiële gevolgen voor de Serviceloket medewerkers.

Men verwacht dat ongeveer 25 medewerkers in aanmerking komen voor de afbouwregeling. Een medewerker moet dan twee jaar TOD (tegemoetkoming onregelmatigheid dienst) hebben gekregen. Het maximale bedrag wat je erbij krijgt is bijna 18 euro per uur. Gemiddeld één keer in de negen weken hebben medewerkers een zaterdagdienst. P-direct geeft aan dat de rekenvoorbeelden ingewikkeld te maken zijn. Binnenkort wordt gecommuniceerd met medewerkers hoe ze dit zelf kunnen nazoeken. Zodra alles ontvangen is, zal P&O alles delen met de OR en de medewerkers van het Serviceloket. De OR benadrukt dat ze het belangrijk vinden dat de medewerkers van het Serviceloket weten waar ze aan toe zijn.

Het kost de afdeling communicatie ongeveer een maand om alle communicatiemiddelen hiervoor aan te passen. Deze capaciteit is er niet.

De directie zal terugkoppelen met het MT dat ze in gesprek zijn met de OR over de adviesaanvraag over de zaterdagsluiting en dat ze voorlopig uitgaan van een voorgenomen planning van 1 juli 2024.

De OR vraagt of P&O kan aangeven bij P-direct om meer prioriteit te zetten voor de berekeningen, want het leidt tot onrust bij het Serviceloket. De OR geeft als signaal aan dat de informatievoorziening richting de medewerkers eigenlijk op dit moment niet voldoende is.

9. Meerjarenbegroting
Het is voor het IMG de eerste keer dat er een meerjarenbegroting is. Deze begroting is zo goed als het IMG van de toekomst zoals het IMG nu kan inschatten. De begroting moet betrekking hebben op de hele organisatie en moet tevens worden beheerd en geactualiseerd. De jaarbegroting en de jaarplanning kunnen afgeleid worden van de meerjarenbegroting en dan kun je erop sturen. Het heeft dus impact op de collega's in de bedrijfsvoering en de managementlaag die hiermee moeten werken. Het geeft een financiële schets van de toekomst van het IMG. Het is wel met heel veel onzekerheden omgeven.

Hoeveel zeggingskracht/voorspellingskracht heeft dit document? Wat is het onzekerheidspercentage? De directie zal navraag doen over het percentage. Kan er waarde aan worden gehecht voor het maken van besluiten? Kan bijvoorbeeld het Intranet voor vijf jaar worden uitbesteed? Voor investeringsbeslissingen moet inderdaad naar de meerjarenbegroting gekeken worden of het nog de moeite waard is.

Programma PEAG en O&B moeten met deze begroting rekening houden.

Per half jaar ga je meer inzicht krijgen in het realiteitsgehalte van wat in de begroting staat.

Gederfd woongenot staat voor 2025 t/m 2027 op de begroting. Deze regeling moet nog uitgewerkt worden.

Door het vorige kabinetsbeleid is de verhouding tot de aansprakelijkheid van de NAM steeds verder buiten beeld. EZ dient uiteindelijk te verhalen op de NAM.

In oktober of november 2024 wordt de meerjarenbegroting weer op de agenda gezet om te evalueren.

10. Signalen vanuit de organisatie

- Het klimaatsysteem werkt niet goed in de gebouwen (qua zuurstof en warmte). De directie zal hiernaar kijken.
- Bij de OR was niet bekend dat er een integriteitscoördinator is. De OR zou graag willen dat P&O informatie deelt als dit soort rollen en taken worden vervuld. De OR gaat met meerdere mensen binnenkort in gesprek die zich bezighouden met integriteit.
- De zaakbegeleiders komen steeds vaker tegen dat aanvragers het heel raar vinden dat als er een fout in een rapport gemaakt wordt door een experticebureau of deskundige, dat zij dan een zienswijze moeten indienen. Terwijl er een fout is gemaakt door het IMG. Je kunt bijvoorbeeld denken aan een foute foto in een rapport of een rapport waar geen beoordelingen in staan. Kan het IMG hierin menselijker, milder en makkelijker handelen naar de aanvrager toe? Voor een zienswijze ligt de drempel bij de aanvrager hoog. Het duurt ook maanden voordat een zienswijze is behandeld. De ontwerpgroep van de PEAG is hiermee bezig. De vraag is of de bestaande werkwijze hiervoor nog moet veranderen. Het advies is om de discussie hierover te starten in het team van de zaakbegeleiders. Misschien zou er naar toe kunnen worden gewerkt om meer mandaat te geven aan medewerkers die binnen de kaders fouten kunnen afhandelen.

11. Sluiting

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Agenda OR-Vergadering

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

Tijd		Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1	Opening	5.1.2e	
5 m	2	Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
5 m	3	Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4	Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5	Terugkoppeling werkgroepen *Arbocommissie* *Werkgroep communicatie* *Werkgroep duurzaamheid* *Werkgroep personeelszaken* *DOR – 2 daagse*	Allen	Ter bespreking
20 m	6	Politieke veranderingen *Bespreking over gevolgen besluit aanstaande kabinet tot benoeming staatssecretaris voor Herstel Groningen bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) waardoor het IMG en de NCG binnen dit domein gaan vallen.*	Allen	Ter bespreking
5 m	7	Evaluatie van het overleg *Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.*	Allen	Ter bespreking
	8	Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
351	Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B	werkgroep O&B	OR-vergadering	26-10-2023			
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			
361	Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken	werkgroep O&B	OR-vergadering	23-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	[redacted] 5.1.2e daarna [redacted] 5.1.2e
Notulist	:	[redacted] 5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd:		16 mei 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte zaal 6.0.08 - Korenbeurs
Aanwezig	:	[redacted] 5.1.2e, [redacted] 5.1.2e, [redacted] 5.1.2e, [redacted] 5.1.2e, [redacted] 5.1.2e en [redacted] 5.1.2e
Afwezig	:	[redacted] 5.1.2e

---

1. Opening
De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- In het onderhandelingsakkoord is opgenomen dat het aantal ambtelijke medewerkers Rijksbreed met 22% moet dalen. Ook staat er dat per 2025 de lonen van rijksambtenaren worden bevroren. Gelet op de looptijd van onze huidige CAO lijkt dit geen gevolgen te hebben in de praktijk.
- [redacted] 5.1.2e vertrekt; zijn vertrek is niet vooraf gemeld bij de OR. Onduidelijk is nog wie hem gaat vervangen, wellicht stroomt intern een teammanager door.
- [redacted] buiten verzoek
- [redacted] 5.1.2e geeft aan dat hij een gesprek heeft gehad met Henk Korvinus naar aanleiding van zijn stage bij de overheid in Brussel. Henk staat ervoor open om een uitwisseling te organiseren.
- Binnen het Serviceloket heerst onrust omdat diverse medewerkers te horen hebben gekregen dat zij de processen niet begrijpen. Op dit moment is nog één praktijkbegeleider werkzaam voor het Serviceloket, maar deze zal binnenkort voor langere tijd afwezig zijn. Ook speelt binnen het Serviceloket dat medewerkers het steeds moeilijker vinden om de IMS-regeling uit te leggen.
- Binnen het team toetsing wordt sterk gehamerd op het halen van productietargets; dit leidt tot spanning binnen het team, ook zijn mensen op zoek naar een functie elders.
- Olivier en Siebe doen een rondje langs alle teams om te spreken over de vernieuwde kernopgave 'Bouwen aan herstel' en het toekomstbeeld van IMG; ze starten daarmee vandaag.
- Er komt een nieuwe vorm van intranet; Plek wordt dus vervangen.
- De OR zit niet in de sollicitatiecommissie voor de nieuwe directeur; de voorzitter van de OR neemt uitsluitend deel aan een draagvlakgesprek.

- Ingekomen stukken

[redacted] buiten verzoek

[redacted]

4. Actie-/besluitenlijst
Actie 384 is gereed.

5. Terugkoppeling vanuit de werkgroepen
Arbocommissie
De Arbocommissie komt vandaag bijeen om het BHV-plan voor de locatie Assen te bespreken.

Commissie Personeelszaken
De commissie Personeelszaken heeft een boek aangeschaft; het ligt in de OR-kluis.

Commissie Communicatie
De communicatiecommissie heeft een nieuwe Fika gepland op 18 juni. Er wordt budget aangevraagd bij het bestuur. Er wordt verder bepaald waarvoor mensen wel en niet bij de commissie terecht kunnen. In september is er een dag met collega's die workshops gaan organiseren: 'Maak het mee'. Als OR zou het leuk zijn om ook een workshop in te vullen.

Commissie duurzaamheid
Voorgesteld wordt om bij de kringloop gebruikte mokken op te halen en te verdelen over de afdelingen.

DOR
Henk Korvinus is uitgenodigd voor de tweedaagse; hij kan de sessie openen en zal ook mee lunchen. Het NCG gaat een videoboodschap opnemen. 5.1.2e is geïnterviewd over de DOR voor de aanstaande editie van de IMGazet.

6. Instemmingsbesluit Zaterdagsluiting Serviceloket
Opgemerkt wordt dat het bijzonder is dat eergisteren een nieuwsbericht naar buiten is gebracht. De reactie vanuit het Serviceloket was dat er opgeschaald zou moeten worden. Gelet op de nieuwe nog af te kondigen regelingen zal er ook de komende tijd nog voldoende capaciteit bij het Serviceloket nodig zijn, maar tegelijkertijd wordt er wel voor gekozen om op zaterdag het Serviceloket te sluiten.

Daarnaast worden zorgen geuit over de capaciteit bij de afdeling Communicatie om alle communicatiemiddelen aan te passen. Die is op dit moment niet aanwezig en aanpassing kan op zijn vroegst begin 2025 plaatsvinden.

Besluit: De OR stemt met een grote meerderheid voor het voorstel van zaterdagsluiting van het Serviceloket. Binnenkort wordt een schriftelijke reactie verzonden vanuit de OR. In deze reactie wordt benadrukt dat de sluiting niet voor juli 2024 kan worden gerealiseerd, omdat per juli 2024 een loonsverhoging wordt doorgevoerd; per saldo zullen de financiële gevolgen van de zaterdagsluiting dan worden beperkt. In de reactie wordt eveneens het belang van het tijdig aanpassen van de communicatie (website, brieven) benadrukt. Tenslotte wordt verzocht de zaterdagsluiting na drie maanden te evalueren.

7. Voorbereiding artikel 24 overleg d.d. 28 mei 2024
Voorgesteld wordt om middels stellingen te praten over sociale veiligheid. Ook is het interessant om tijdens deze dag te bespreken wat de mogelijke gevolgen zijn van het recent gesloten akkoord van BBB, NSC, PVV en VVD. Daarnaast is het belangrijk om vooruit te kijken en voor dit agendapunt voldoende tijd in te ruimen.

8. Afspraken n.a.v. tussentijdse evaluatie OR
De huidige Ondernemingsraad is acht maanden geleden gestart. In de vergadering van 25 april is deze periode geëvalueerd. Op basis daarvan is door het DB een aantal te bespreken afspraken geformuleerd.

Te laat komen
Voor te laat komen geldt dat het afhankelijk is van de reden.
Als een overleg met prioriteit uitloopt wordt geaccepteerd dat degene later komt. Ook in gevallen waar afspraken direct op elkaar worden gepland kan te laat komen soms niet worden voorkomen. Een mogelijke keuze kan zijn om standaard 5 à 10 minuten later te starten met de OR-vergadering.
Afzeggen voor bijeenkomsten
Afmelden wordt vooraf gedaan bij 5.1.2e. Bij verhindering op het laatste moment kan afmelding ook via de app.
Prioritering
Bij voorkeur prioriteert iedereen de OR-activiteiten. Wanneer het vanuit de eigen functie echt noodzakelijk is elders aanwezig te zijn dan wordt dit tijdig gemeld en wordt vooraf schriftelijke input gegeven over de onderwerpen op de agenda.
Fysiek of digitaal deelnemen
Voor deelname aan vergaderingen geniet fysiek de voorkeur, maar gelet op persoonlijke omstandigheden wordt ook digitale deelname geaccepteerd. Als een OR-bijeenkomst de enige afspraak op kantoor is, is dat geen reden om digitaal deel te nemen.
Voorbereiding op vergaderingen
Verwacht wordt dat iedereen de agendapunten voorbereidt. Is dit niet gelukt dan meld je dat aan het begin van de vergadering en neem je niet deel aan de discussie over dat punt.
Reacties
Afgesproken wordt dat iedereen binnen de gestelde termijn reageert op rondgestuurde stukken (wanneer een reactie wordt verlangd).

9. Evaluatie van het overleg
Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

10. Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering.

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	13 juni 2024, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte, zaal 4.3.02
Genodigd	:	Bestuursvoorzitter: Henk Korvinus Directie: Olivier de Bruijne en Siebe Keulen 5.1.2e OR: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e

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 11.04.24	Allen	Ter vaststelling
5 m	4	Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5	Veeg OB Topstructuur *De OR ontvangt een toelichting op het voorgenomen besluit om de huidige invulling van de topstructuur te formaliseren.*	Siebe/Olivier	Ter bespreking
15 m	6	Veeg OB Regiebureau *De OR ontvangt een toelichting op het voorgenomen besluit voor de positionering van de teams van het Regiebureau.*	Siebe/Olivier	Ter bespreking
20 m	7	Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) *OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.*	Allen	Ter bespreking
5 m	8	Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
336	Medewerkertevredenheidonderzoek	Terugkoppeling geven aan OR over voortgang bespreking MTO-resultaten in de teams + opzet Plan van Aanpak	5.1.2e	OV-vergadering	14-9-2023		Deels afgerond	7/11 Overzicht MTO-sessies is gedeeld.
380	Bewering: 'Call-aanbod is dalende'	Men gaat onderzoeken waarop de bewering dat het call-aanbod dalende is, is gebaseerd.	5.1.2e	OV-vergadering	14-3-2024			
381	Van vijf veel voorkomende situaties bij serviceloket medewerkers een financiele berekening maken over welke gevolgen de zaterdagsluiting heeft. De berekeningen worden gedeeld met de serviceloket medewerkers.	Medewerkers van het serviceloket kunnen dan de situatie die het beste bij hun situatie past bekijken om zo een indicatie te krijgen wat de zaterdagsluiting voor gevolgen heeft op hun salaris.	5.1.2e	OV-vergadering	14-3-2024		Gereed	
382	Agenderen meerjarenbegroting	De meerjarenbegroting wordt na een half jaar geevalueerd.	5.1.2e	OV-vergadering	11-4-2024	17-10-2024		

Instituut Mijnbouwschade Groningen

Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	[redacted]
Notulist	:	[redacted]
Vergaderdatum en -tijd	:	11 juni 2024, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.05 - Hinckhearthuis
Genodigd	:	OR: [redacted], [redacted] en [redacted]
Afwezig met kennisgeving	:	[redacted]

Tijd		Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1	Opening	[redacted]	
5 m	2	Vaststellen agenda	[redacted]	Ter vaststelling
10 m	3	Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
10 m	4	Actielijst- en besluitenlijst	[redacted]	Ter vaststelling
10 m	5	Voorbereiding overleg-vergadering 13 juni 2024	Allen	Ter bespreking
20 m	6	Veeg OB Topstructuur *De OR wordt om instemming gevraagd voor het formaliseren van de huidige interim-invulling van de topstructuur.*	Allen	Ter bespreking
20 m	7	Veeg OB Regiebureau *De OR wordt om instemming gevraagd voor de nieuwe positionering van de teams van het Regiebureau. Het betreft de formalisatie van de al bestaande situatie.*	Allen	Ter bespreking
5 m	8	Evaluatie van het overleg *Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten*	Allen	Ter bespreking
	9	Sluiting	[redacted]	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
351	Organisatie en besturing	Contact zoeken met de managers die een rol gekregen hebben als projectleider in het programma O&B	werkgroep O&B	OR-vergadering	26-10-2023			
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			
361	Organisatie en besturing	Scenario's voor betrokkenheid OR bij O&B uitwerken	werkgroep O&B	OR-vergadering	23-11-2023			
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan voorstellen van 5.1.2e nav artikel 24 overleg. Prioriteit: Voorstel Sociale cohesie	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			2e voorstel: Perspectief op de arbeidsmarkt. Eventueel combineren met uitkomsten onderzoek Arbeidsmarktcommunicatie?
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
375	Voorstel Sociale cohesie	Gesprek inplannen met lid PV, lid Jong IMG, 5.1.2e en werkgroep PZ over doelstellingen en behoeften Jong IMG en PV	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
386	Rooster van aftreden	Dit punt zal in juni 2024 worden geagendeerd	AS	OR-vergadering	14-3-2024	21-6-2024	Geagendeerd op 4 juli	
387	Instemmingsbesluit zaterdagsluiting	Instemmingsbesluit ter besluitsvorming agenderen voor OR-vergadering 16-5	AS	OR-vergadering	25-4-2024		Gereed	
388	Gedragsregels aanvragers - website	Set met algemene gedragsregels voor aanvragers tbv website ter afstemming delen met arbo-commissie	5.1.2e	OR-vergadering	25-4-2024		Is besproken in arbo-overleg	

Organisatiewijziging ter advies voorleggen: VOB Kleine Organisatiewijziging (KOW)
Betreft: Topstructuur IMG
Besproken in OV OR d.d.: planning 13 juni

Beweegredenen voor het besluit
Na het vertrek van de directeur IMG in de zomer van 2023. Is er gekozen voor een interim directie. Dit omdat er steeds meer taken en opgaven voor het IMG komen en dit niet langer behapbaar was voor een directeur en de plaatsvervangend directeur/afdelingsmanager BJZS.

De omvang van de organisatie en de politieke aandacht voor het IMG vraagt een meer dan gemiddelde tijdsbesteding op directieniveau voor het externe relatieonderhoud richting politiek verantwoordelijken, de eigenaar, partijen zoals NCG en belangengroepen, en bewonersverenigingen. Daarnaast zorgt de directie voor de uitvoering van het beleid en de voorbereiding daarvan. Ook zorgt zij voor goede informatie en voorstellen die het bestuur in staat stelt strategische vraagstukken op te pakken en beleidskeuzes te maken.

De keus voor een interim-periode gaf tijd om na te gaan hoe de directie voor het IMG er in de toekomst uit zou moeten zien.
De interim directie bestaat nu uit de algemeen directeur a.i. en een directeur a.i.. (tevens plaatsvervangend algemeen directeur) Samen verdelen zij het totale takenpakket. De afdelingsmanager BJZS is niet langer plaatsvervangend directeur en heeft geen directie taken meer. Deze functie wordt op dit moment ook a.i. opgevuld.

De huidige verdeling bevalt. Wij willen we dit graag formaliseren. Dit geeft ook de gelegenheid om interim-periode af te sluiten en de functies regulier in te vullen.

Waarom wordt dit niet getypeerd als belangrijke organisatiewijziging?
Op dit moment wordt er al, zij het op interim basis, op de gewenste manier gewerkt. Er is geen uitbreiding van de formatie van de totale topstructuur (directie en afdelingsmanagement) Het gaat om een verschuiving van taken. De gecombineerde functie plaatsvervangend directeur/afdelingsmanager BJZS wordt herverdeeld in een functie van directeur en afdelingsmanager BJZS. Dit geeft wel een wijziging, maar in overleg met de OR wordt deze wijziging niet getypeerd als belangrijke wijziging zoals beschreven in art. 25 WOR.

Art 14. van de CAO geeft aan dat iedere wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakinhoud van de organisatie waaraan personele consequenties zijn verbonden, een reorganisatie is. Aan deze wijziging zijn geen personele consequenties verbonden aangezien de betreffende functies op interim basis worden ingevuld.
Omdat het gaat om een wijziging in de topstructuur willen wij het DGO hier wel graag over informeren.

De wijziging en personele consequenties
Zoals eerder aangegeven wordt de functie van plaatsvervangend directeur/afdelingsmanager gesplitst. Hierdoor ontstaan er twee functies.

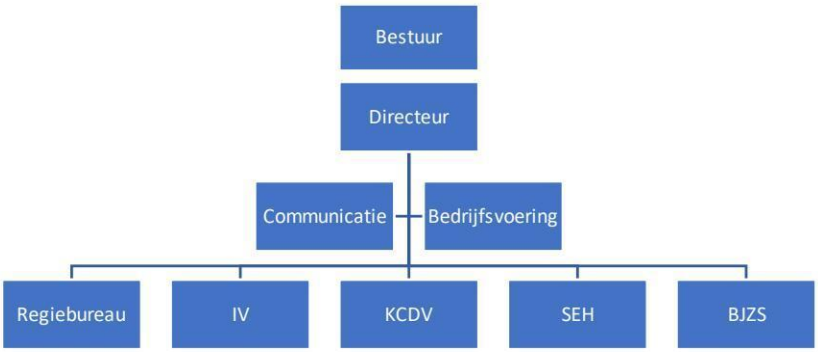
Er komen 2 directeuren die samen de directie vormen. Zij verdelen samen het totale takenpakket. Hierdoor ontstaan op dit moment twee evenredige functies. Algemeen directeur en directeur (ook plaatsvervangend algemeen directeur) waarbij de algemeen directeur eindverantwoordelijk is.

De afdelingsmanager BJZS heeft geen taken van plaatsvervangend directeur meer en de functie wordt gelijk aan de overige afdelingsmanagementfuncties.

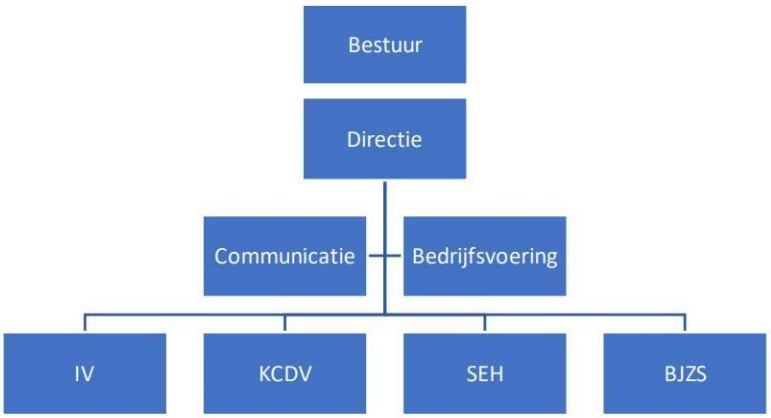
De functies van algemeen directeur, directeur en afdelingsmanager BJZS worden op a.i. basis ingevuld. Hier zijn geen personele consequenties en er ontstaat geen boventalligheid.

Eerder in het stuk is aangegeven dat er geen formatieve uitbreiding van de totale topstructuur komt (directie en afdelingsmanagers). Dit komt omdat de afdeling regiebureau opgaat in twee andere afdelingen (zie hiervoor VOB KOW Regiebureau) Het betreft hier ook een formalisatie van de huidige situatie. De functie van afdelingsmanager Regiebureau wordt vanaf januari 2024 niet meer ingevuld. Het wegvallen van deze plek heeft dan ook geen personele consequenties.

Organogram oude situatie



Organogram nieuwe situatie



Taken en verantwoordelijkheden

De directie heeft de volgende verantwoordelijkheden:

- het dagelijks leiding geven aan de (uitvoerings)organisatie van het IMG. Onderdeel hiervan is het zorgdragen voor een efficiënte inzet van mensen en middelen, toegekende budgetten en bewaking van de kwaliteit. Zij doet voorstellen op dit vlak aan het bestuur en handelt hiertoe binnen de door het bestuur (op basis daarvan) gestelde mandaat en volmacht en strategische kaders.
- het realiseren van de doelstellingen van het IMG, welke doelstellingen door haar worden voorgesteld aan het bestuur. Zij vertaalt daarnaast langetermijnvisie en -strategie naar activiteiten op tactisch en operationeel niveau. Hiertoe legt zij verantwoording af aan het bestuur.
- de kaderstelling, welke kaderstelling door haar wordt voorgesteld aan het bestuur.
- de organisatieontwikkeling en -transitie. Hiertoe initieert en stuurt zij veranderingsprocessen.

De directie is verder het aanspreekpunt voor het bestuur over de IMG-uitvoeringsorganisatie en alle uitvoering die plaatsvindt. Onderhoudt externe contacten met onder meer nationaal, regionaal en lokaal bestuur (ministeries, provincies en gemeenten), de Nationaal Coördinator Groningen, maatschappelijke en belangenorganisaties, en verschillende nieuwsmedia. En stuurt een managementteam aan, bestaande uit de afdelingsmanagers.

De aansturing wordt gesplitst is tussen productie en ondersteunende processen. Dit betekent concreet dat één directeur hiërarchisch en functioneel verantwoordelijk zal zijn voor de uitvoering (forfaitair, maatwerk en herstel) en een andere directeur voor de verschillende stafdiensten (strategie & beleid (hieronder aangeduid als corporate strategie), informatievoorziening, bedrijfsvoering en burgerdienstverlening).
De algemeen directeur is eindverantwoordelijk.

Was-wordt situatie
Zie bijgevoegde Excel lijst.

Was-situatie	
Onderdeel	**Team/Afdeling/Cluster**
IMG	MT

Regiebureau	Regiebureau
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Analyse & Onderzoek
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie

Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie
Regiebureau	Advies & Implementatie

Was-situatie	
Functie (roepnaam)	**Functiefamilie FGR**
Afdelingsmanager Regiebureau	Lijnmanagement

Productieregisseur	Uitvoering
Projectleider	Project-/programmamanager
Projectmanager	Project-/Programmamanagen
Projectmanager	Project-/Programmamanagen
Senior Adviseur	Advisering
(Senior) Adviseur	Advisering
Projectmanagementondersteuner	Uitvoering
Teammanager	Lijnmanagement
Adviseur Artifical Intelligence	Bedrijfsvoering
Azure Developer	Uitvoering
Business Analist	Uitvoering
Business Analist	Uitvoering
Business Analist	Uitvoering
Business Data Analist	Uitvoering
Data analist	Uitvoering
Data analist	Uitvoering
Data analist	Uitvoering
Data engineer	Bedrijfsvoering
Data engineer	Bedrijfsvoering
(Junior) Data engineer	Bedrijfsvoering
Data scientist	Uitvoering
Engineer (Azure)	Uitvoering
Functioneel Beheerder	Uitvoering
Productowner	Uitvoering
Projectmanager	Project-/Programmamanagen
Senior Product Owner	Advisering
Solution Architect	Project-/Programmamanagen
Teammanager	Lijnmanagement
Programmamanager	Project-/Programmamanagen
Projectmanager	Project-/Programmamanagen
Programmamanager	Project-/Programmamanagen
Projectmanager	Project-/Programmamanagen
Contractmanager	Project-/Programmamanagen
Projectleider	Project-/Programmamanagen
Projectmanager	Project-/Programmamanagen

Projectleider	Project-/Programmamanagen
Senior Adviseur	Advisering
Senior Adviseur	Advisering
(Senior) Adviseur	Advisering
Projectleider	Project-/Programmamanagen
Specialistisch adviseur bouwkunde	Advisering
Data Analist	Uitvoering
Senior Adviseur	Uitvoering
Adviseur	Uitvoering
Project-Managementondersteuner	Uitvoering
Project-Managementondersteuner	Uitvoering
Adviseur	Advisering

Functiegroep FGR	Functietypering FGR (Schaalniveau)	Formatie
Manager	15	1.00

Senior Medewerker Behandelen en	14	1.00
Project-/programmamanager	14	1.00
Project-/programmamanager	13	1.00
Project-/programmamanager	12	1.00
(Senior) Adviseur	12	0.89
(Senior) Adviseur	11	2.00
Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	8	1.72
Manager	13	1.00
Coördinerend specialistich Adviseur Bedr	12	5.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	12	5.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	13	1.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	12	2.00
Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	10	1.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	11	1.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	12	1.67
Senior medewerker Behandelen en Ontw	11	5.89
Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	10	3.67
Senior Adviseur Bedrijfsvoering	12	6.00
Adviseur Bedrijfsvoering	11	6.00
Adviseur Bedrijfsvoering	10	3.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	11	3.89
Senior medewerker Behandelen en Ontw	12	1.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	11	1.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	11	2.00
Project-/Programmamanager	12	1.67
(Senior) Adviseur	12	1.00
Project-/Programmamanager	12	2.00
Manager	13	1.00
Project-/programmamanager	15	2.11
Project-/programmamanager	14	5.56
Project-/programmamanager	13	3.78
Project-/programmamanager	13	11.89
Project-/programmamanager	13	0.78
Project-/programmamanager	13	2.00
Project-/programmamanager	12	3.00

Project-/programmamanager	12	0.89
(Senior) Adviseur	13	1.00
(Senior) Adviseur	12	2.00
(Senior) Adviseur	11	1.00
Projectleider	11	2.89
Coördinerend/Specialistisch Adviseur	14	1.00
Senior medewerker Behandelen en Ontw	11	1.00
Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	11	1.00
Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	10	1.00
Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	9	3.00
Medewerker Behandelen en Ontwikkelen	8	1.79
Medewerker Advisering	10	1.00

	Wordt situatie	
Ongewijzigd (O) Vervallen (V) Wijziging formatie (WF) Nieuw (N) Onderhoud Functiehuis (OF)	**Onderdeel**	**Team/Afdeling/Cluster**
V		
O	BJZ&S	Cluster Ketenregie
O	BJZ&S	Cluster Ketenregie
O	BJZ&S	Cluster Ketenregie
O	BJZ&S	Cluster Ketenregie
O	BJZ&S	Cluster Ketenregie
O	BJZ&S	Cluster Ketenregie
O	BJZ&S	Cluster Ketenregie
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	IV	Data & Inzicht
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie

O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie
O	Bedrijfsvoerin	Advies & Implementatie

Wordt situatie		
Functie (roepnaam)	**Functiefamilie FGR**	**Functiegroep FGR**
Productieregisseur	Uitvoering	Senior medewerker behandelen
Projectmanager	Project-/progra	Project-/programmamanager
Projectmanager	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Projectmanager	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Senior Adviseur	Advisering	(Senior) Adviseur
(Senior) Adviseur	Advisering	(Senior) Adviseur
Projectmanagementor	Uitvoering	Medewerker Behandelen en Ontw
Teammanager	Lijnmanageme	Manager
Adviseur Artifical In	Bedrijfsvoering	Coördinerend specialistich Advise
Azure Developer	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Business Analist	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Business Analist	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Business Analist	Uitvoering	Medewerker Behandelen en Ontw
Business Analist	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Data analist	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Data analist	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Data analist	Uitvoering	Medewerker Behandelen en Ontw
Data engineer	Bedrijfsvoering	Senior Adviseur Bedrijfsvoering
Data engineer	Bedrijfsvoering	Adviseur Bedrijfsvoering
Data engineer	Bedrijfsvoering	Adviseur Bedrijfsvoering
Data scientist	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Engineer (Azure)	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Functioneel Beheer(	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Productowner	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Projectmanager	Project-/Progra	Project-/Programmamanager
Senior Product Own	Advisering	(Senior) Adviseur
Solution Architect	Project-/Progra	Project-/Programmamanager
Teammanager	Lijnmanageme	Manager
Programmamanage	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Projectmanager	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Programmamanage	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Projectmanager	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Contractmanager	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Projectleider	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Projectmanager	Project-/Progra	Project-/programmamanager

Projectleider	Project-/Progra	Project-/programmamanager
Senior Adviseur	Advisering	(Senior) Adviseur
Senior Adviseur	Advisering	(Senior) Adviseur
(Senior) Adviseur	Advisering	(Senior) Adviseur
Projectleider	Project-/Progra	Projectleider
Specialistisch advise	Advisering	Coördinerend/Specialistisch Advis
Data Analist	Uitvoering	Senior medewerker Behandelen e
Senior Adviseur	Uitvoering	Medewerker Behandelen en Ontw
Adviseur	Uitvoering	Medewerker Behandelen en Ontw
Project-Managemento	Uitvoering	Medewerker Behandelen en Ontw
Project-Managemento	Uitvoering	Medewerker Behandelen en Ontw
Adviseur	Advisering	Medewerker Advisering

Functietypering FGR (Schaalniveau)	Formatie
14	1.00
14	1.00
13	1.00
12	1.00
12	0.89
11	2.00
8	1.72
13	1.00
12	5.00
12	5.00
13	1.00
12	2.00
10	1.00
11	1.00
12	1.67
11	5.89
10	3.67
12	6.00
11	6.00
10	3.00
11	3.89
12	1.00
11	1.00
11	2.00
12	1.67
12	1.00
12	2.00
13	1.00
15	2.11
14	5.56
13	3.78
13	12.89
13	0.78
13	2.00
12	3.00