



Verslag OR-Vergadering

| | |
|-------------------------|---|
| Voorzitter: | 5.1.2.e |
| Notulist: | 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd: | 26 november 2020, 10.00-11.30 |
| Locatie: | Webex |
| Aanwezig: | 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e |
| Gast: | 5.1.2.e |

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

- Op donderdag 10 december zijn 3 vergaderingen op 3 verschillende locaties gepland. Streven is om deze qua locatie te laten aansluiten. Indien niet mogelijk dan wordt toestemming gevraagd om in de tussentijd op kantoor te werken. Actiepunt: vergaderlocatie en op kantoor werken regelen.
- Bij Agendapunt 7 staat protocol vermeld maar wordt reglement bedoeld.

3. Actie-/besluitenlijst

Actiepunt 10: 1^e kwartaalverslag wordt in december opgemaakt

Actiepunt 18: mail met verzoek om vooraankondigingen via mailbox of vergaderingen te laten lopen is verstuurd. 19 november bevestigend beantwoord. Afgehandeld

Actiepunt 19: Akkoord bestuurder voor fysiek vergaderen is gevraagd en ontvangen. Vergaderingen zijn tot mei 2020 gepland. Dit actiepunt is afgerond. Nieuwe opgevoerd voor inplannen vergaderingen vanaf mei.

4. Terugkoppeling DOR art 24 vergadering

De Secretaris-Generaal(SG) Lidewijde Ongering en plaatsvervangend Secretaris-Generaal(pSG) Gerdine Keijzer-Baldé waren aanwezig bij de vergadering. Zij zijn kort geleden gestart. Ze hebben zich tijdens de vergadering voorgesteld en aangegeven wat hun verwachtingen en ambities zijn. Belangrijk om de zaken op orde te stellen m.b.t. bijvoorbeeld de data en procesgang. Aangegeven welke advies en instemmingsaanvragen verwacht kunnen worden. Geen advies aanvragen. Wel enkele instemmingsaanvragen: Strategisch preventiemedewerker, Griepvaccinatie en wijziging leidraad vertrouwenspersoon.

Tijdens de vergadering is ook een toelichting gegeven op het hybride werken. Combinatie thuiswerken en op kantoor. Eind december moeten alle pandplannen geaccordeerd zijn.



Zetel IMG in de DOR is vastgesteld. De vraag aan de OR is wie deze zetel wil innemen en wie de plaatsvervanger is.

De maandelijkse vergadering van de DOR heeft een overlap met de vergadering van de OR. Op voorwaarde dat het past in de agenda's wil 5.1.2.e wel aansluiten. Actiepunt: verplaatsen OR-vergadering IMG. Plaatsvervanger is 5.1.2.e. Zij hebben hun voorkeur uitgesproken voor digitaal vergaderen, ook op termijn, i.v.m. afstand en het tijdsbeslag. Actiepunt: DOR lid en plaatsvervanger en hun voorkeur doorgeven aan adviseur Medezeggenschap DOR.

5. Terugkoppeling Werkgroep juridische positie IMG (Ter informatie)

Gezien de materie adviseert de werkgroep dat de OR zich op dit onderwerp laat informeren door Pels Rijcken. Aangezien Pels Rijcken ook het bestuur van IMG adviseert wil Pels Rijcken graag het akkoord van de bestuurder. Tijdens het informele overleg heeft bestuurder Bas Kortman aangeboden om de juridische positie in aanwezigheid van een specialist medezeggenschap van Pels Rijcken toe te lichten. Het verzoek is om de vragen die wij hebben van tevoren aan te leveren. Actiepunt: aanleveren vragen t.b.v. overleg juridische positie.

6. Terugkoppeling Ambtelijk secretaris (Ter informatie)

Het verschil tussen een Ambtelijk Secretaris (AS) niveau B of C zit vooral in het feit dat een AS C de OR en haar leden coacht. De OR IMG acht een AS B die naast administratieve/organisatorische ondersteuning ook beleidsmatige ondersteuning biedt voldoende. Afstemmen met HR adviseur 5.1.2.e over te nemen stappen om te komen tot plaatsing van een vacature. Actiepunt: afstemmen met HR adviseur over procedure. Zodra een voorstel voor een vacaturetekst gereed is wordt deze ingebracht in de OR-vergadering. Agendapunt agenderen voor de OR-vergadering van 10 december.

7. Voortgang vaststellen reglement

In het reglement wordt als ondernemer het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat opgenomen. Mocht de OR n.a.v. de bespreking van de juridische positie van het IMG tot andere inzichten komen dan wordt het reglement aangepast. Agendapunt agenderen voor de OR-vergadering van 10 december.

8. Integriteitsschending: protocol en beleid

De OR is geattendeerd op een intern onderzoek naar mogelijke integriteitsschending door een medewerker. De OR heeft n.a.v. dit signaal en om zelf ook geïnformeerd te zijn over dit onderwerp, een informatieverzoek gedaan en het integriteitsbeleid van het IMG opgevraagd.

Reactie ontvangen dat het IMG geen eigen integriteitsbeleid heeft en aansluit bij die van EZK.

Is dit beleid hetzelfde als dat van RVO? Dit wordt uitgezocht en terugkoppeling volgt 10 december.

Actiepunt: uitzoeken integriteitsbeleid EZK en RVO.

Agendapunt agenderen voor de OV-vergadering van 10 december.

N.a.v. dit onderwerp wordt het WOG gesprek ter sprake gebracht. Er wordt 1x jaar een gesprek gepland terwijl formeel beleid 3 contactmomenten per jaar is. Het voeren van een WOG gesprek lijkt eerder een doel dan een middel. Er komt wel nieuw beleid te weten P-schouw. OR gaat zich volgend jaar verder verdiepen in dit onderwerp.



9. Kennismaking en afstemming met vertrouwenspersoon 5.1.2.e

5.1.2.e is per juli aangesteld als vertrouwenspersoon binnen het ministerie van EZK en LNV. Haar aandachtsgebied is ongewenste omgangsvormen en integriteit.

Opgang en begeleiding van melders is de primaire taak van een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon gaat in gesprek met de melder om te kijken wat hij wil en welke mogelijkheden er zijn. De melder moet echter zelf actief bijdragen aan het oplossen van het probleem. De vertrouwenspersoon staat de melder bij maar gaat niet bemiddelen.

Een andere taak is het signaleren en gevraagd en ongevraagd advies geven aan leidinggevenden.

Alles is vertrouwelijk tenzij het gaat om een strafbaar feit. Jaarlijks bieden de vertrouwenspersonen een jaarverslag aan de SG aan.

5.1.2.e wil graag informatie verschaffen over haar taak en er meer bekendheid aan geven.

5.1.2.e ziet wel raakvlakken met de werkzaamheden van de OR. Waarin kunnen wel elkaar vinden? Afgestemd dat de OR individuele gevallen doorverwijst naar haar. Wanneer 5.1.2.e een breder signaal afgeeft naar de bestuurder of een leidinggevende dan neemt ze ons mee. Wij nemen haar mee wanneer wij meerdere signalen krijgen op haar aandachtsgebieden. Het is goed om elkaar regelmatig, voor nu 1 keer per twee maanden, te spreken.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
Notulist: 5.1.2.e
Vergaderdatum en -tijd: 21 januari 2021, 09:00 – 10:30 uur
Locatie: Webex
Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
5.1.2.e, 5.1.2.e
Afwezig: 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering. Het schrijven van de notulen van de vergaderingen wordt tijdelijk overgenomen door 5.1.2.e.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

agendapunten 4 en 5 worden besproken wanneer 5.1.2.e is aangesloten (9:30 uur)

3. Actie-/besluitenlijst

Actielijst is doorgenomen.

4. Terugkoppeling commissie Arbo

Pandplannen Groningen:

- het luchtbehandeling systeem moet nog extern gecontroleerd worden.
- Na veel klachten over de luchtkwaliteit op de 5^e verdieping (SL) zijn er metingen gedaan van 23 t/m 30 januari 2020. De uitslagen zijn nog niet bekend gemaakt.
- Na nadere controle is gebleken dat de bureaus 20 cm van elkaar moeten staan om de afstand tot elkaar te kunnen waarborgen. In een kamer voor 2 personen blijkt dat er dan te weinig ruimte bij de bureaustoelen is. Het aantal werkplekken neemt hierdoor met 40 af. Mogelijk worden er schermen geplaatst tussen de bureaus.
- De pandplannen zullen eind januari opgeleverd worden.

Coronamaatregelen:

- Afgesproken is: wanneer het MT een besluit neemt over nieuwe maatregelen dan wordt de OR een dag voordat het algemeen bekend wordt gemaakt op de hoogte gebracht.
- IMG voldoet nu niet aan de archiefwet, de T-schijf zal hierom worden vervangen door een DMS (Document Management System). Dit heeft geen personele consequenties.
- Enquêtes: de commissieleden hebben aangegeven dat we ons afvragen of bepaalde onderdelen van de vragenlijst wel de gewenste informatie zal opleveren. Onze bevindingen worden meegenomen door P&O.



5. Terugkoppeling DOR

- P-schouw: Deze is niet in GOR en DOR besproken. Er worden stukken opgevraagd om uit te zoeken wie de aansturing heeft gedaan en of het op deze wijze uitgerold kan/mag worden.
- Er is een instemmingsaanvraag ontvangen voor het representatiekader (welke budgetten voor jubilea, overlijden, etc.) De bedragen zijn aangepast op individueel niveau. Er zijn vragen over gesteld, hier wordt nog reactie op verwacht.
- Er wordt een instemmingsaanvraag verwacht voor griepvaccinaties. Het is nog onduidelijk of dit de "gewone" griep betreft of Covid-19.
- De DOR-leden ontvangen van Loof Training en Advies vragen om zo meer inzicht te krijgen wie er in de DOR zitten en hoe de samenwerking zo optimaal mogelijk wordt. Wellicht is dit in de toekomst ook een optie voor onze OR.
- 5.1.2.e geeft aan dat hij steeds meer bekend wordt met gespreksonderwerpen. De aanwezigheid bij de DOR blijkt nuttig voor ons. 5.1.2.e vervangt 5.1.2.e indien nodig.

6. Juridisch onderzoek RVO

De brief van Sprengers Advocaten is duidelijk. Er zijn vragen over het formeel en materieel gezag. Het materiele gezag ligt bij het IMG. Het formele gezag ligt bij RVO. Voor wat betreft de ontwikkelingen van de medewerkers is het nog onduidelijk wie het gezag heeft. Ook is het onduidelijk of de vacatures nog via de RVO lopen en hoe het zit met uitzendkrachten. Met de bestuurders IMG en RVO moeten afspraken gemaakt worden welke OR wanneer in de "lead" is. Ook de volgende vraag moet gesteld worden: Moeten wij als IMG-ers willen meedoen met de verkiezingen van de OR van RVO?

7. Terugkoppeling Ambtelijk secretaris

De vacaturetekst wordt toegelicht. Aanstelling willen wij graag gewijzigd zien in tijdelijk met zicht op vast. Mogelijk zal de functie per 1 maart ingaan. Toegevoegd wordt politiek bestuurlijke omgeving. De vacature zal eerst intern aangeboden worden. (ook publicatie op PLEK) Toegevoegd wordt waar informatie opgevraagd kan worden en bij wie.

8. Terugkoppeling Organisatieontwikkeling

Er is niets te melden.

9. Toetsing

Wij hebben nagevraagd bij coördinator team Prestatiesturing: Er is geen traject specifiek gericht op het proces rondom toetsing door een extern bureau.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 4 maart 2021, 9.00-10.30
 Locatie: Webex
 Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

Er zijn geen verdere toevoegingen voor de agenda.

3. Actie-/besluitenlijst

Er zijn voor dit moment geen aanvullingen.

4. Adviesaanvraag VOB 2021-1/ 22-2-2021

De adviesaanvraag wordt tijdens de OR vergadering van 18 maart behandeld. De adviesaanvraag staat voor een toelichting op de agenda van de OV-vergadering van 4 maart en wordt nu kort besproken. Wat valt op? En hebben wij ook vragen?

- Er is geen sprake van een reductie in het aantal FTE, er komt juist 1 FTE in de vorm van een teammanager bij.
- In de aanvraag staat dat de takenpakketten en overlegstructuren aanvankelijk gelijk blijven maar door de visievorming en nieuwe communicatiestrategie en -uitvoering wijzigingen kunnen plaatsvinden, ook op functie-inhoud. Wanneer dit leidt tot een belangrijke wijziging (conform artikel 25 lid 1 WOR), dan zal er wederom een adviesaanvraag worden ingediend. Wie bewaakt dat?
- Op de afdeling zitten veel externen. Hoe wordt gezorgd dat de kennis intern geborgd gaat worden?
- Er mist een organogram van de afdeling.
- De functie van afdelingsmanager wordt vervuld door een externe. Hebben we ook interne kandidaten voor deze functie? Misschien nu niet maar wellicht wel op termijn.
- Er zijn ook functionele consequenties. Hoe worden de lijnen die er nu tussen de verschillende teams liggen geborgd?

Om de snelheid erin te houden wordt 11 maart een extra OR-vergadering gepland. Ook wordt besloten dat bij adviesaanvragen structureel een extra OR-vergadering gepland gaat worden.

Besluit.



5. Adviesaanvraag ^{5.1.2.e} EZK / 22-2-2021

Deze adviesaanvraag staat ook voor een toelichting op de agenda van OV-vergadering van 4 maart en wordt nu kort besproken. Wat valt op en hebben wij ook vragen?

- De consequenties voor de organisatie zijn van belang.
- Bij de adviesopdracht zijn drie MT leden betrokken. Hoe is de keuze op hun gevallen?
- Aan de OR worden twee vragen gesteld. Of wij als OR in gesprek willen met de Organisatieadviseur en hoe wij betrokken willen worden in het verdere proces van organisatie ontwikkeling. De OR leden die deelnemen aan de brainstormgroep m.b.t. organisatieontwikkeling zullen aansluiten om het gesprek te voeren.
De OR acht het raadzaam om tijdens het gesprek met de organisatie adviseur een signaal af te geven over de adviserende rol van de teammanager JZ naar het bestuur/MT.

Ook deze adviesaanvraag wordt 11 maart verder voorbereid.

6. Terugkoppeling gesprek met ^{5.1.2.e}

Vrijdag 1 maart heeft op verzoek van ^{5.1.2.e} een gesprek plaatsgevonden met een delegatie van de OR. Aanleiding was de anonieme brief die recent is ontvangen. ^{5.1.2.e}

^{5.1.2.e} doet een 1^e aanzet voor een gezamenlijke reactie waarin wordt uitgenodigd om in gesprek te gaan maar waarin ook wordt aangegeven dat wij niks met anonieme signalen kunnen. ^{5.2.1}
^{5.1.2.e} Hij gaat dit afstemmen met Hans Houdijk en Bas Kortmann. Dit staat op de overlegagenda om na te vragen.

^{5.1.2.e} heeft ook met de in de brief genoemde persoon gesproken. ^{5.2.1}

7. Terugkoppeling AS

De HR adviseur heeft de functie ter waardering naar UBR gestuurd en informeert ons wanneer hij een terugkoppeling heeft.

8. Terugkoppeling Commissie Arbo

De termijn voor het invullen van de enquête is gesloten. De OR wordt over de uitkomst geïnformeerd.

9. Terugkoppeling DOR

- Tijdens het DOR-overleg is het hybride werken besproken. Welke leiderschapsstijlen horen daarbij? Belangrijk is dat er ruimte blijft voor maatwerk. Met de medewerkers dient afgestemd te worden waar behoefte aan is. Verwachting is dat werknemers maximaal nog drie dagen op kantoor gaan werken
- N.a.v. de Parlementaire enquête is het kabinet afgetreden. Merken we daar binnen IMG nog wat van? En wat heeft de parlementaire enquête voor consequenties? De OR gaat tijdens de OV-vergadering van 4 maart navragen wat de werkbelasting is



- Van de leden van de DOR zijn alleen IMG en RVO bezig met het preventief medisch onderzoek. De andere leden hebben het onderzoek vanwege corona uitgesteld. Er wordt nog onderzocht wie akkoord heeft gegeven.

10. Terugkoppeling Organisatieontwikkeling

Sinds kort neemt de kwartiermaker van Bedrijfsvoering deel aan het overleg. Ze wil uit deze werkgroep graag input halen voor een nog op te stellen advies. Op 21 maart vindt er een live sessie plaats om dit verder uit te werken.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag Overlegvergadering (OV)

| | |
|-------------------------|---|
| Voorzitter: | Hans Houdijk |
| Notulist: | 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd: | 4 maart 2021, 14.00-15.00 |
| Locatie: | Webex |
| Aanwezig: | Bestuurder: Bas Kortmann HR Adviseur: 5.1.2.e 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e , 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e , 5.1.2.e |

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

Bas Kortmann geeft aan dat hij aansluit wanneer het agendatechnisch past of wanneer gewenst.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

Geen agendapunten om aan te vullen.

Actualiteit:

- **Wijziging op het Wetsvoorstel Versterken, waaronder ook het duurzaam herstel.**
De wijziging wordt behandeld in de Tweede Kamer. In dit voorstel kan de IMG in bijzondere gevallen een tegemoetkoming in geld of natura toekennen met het oog op duurzaam herstel.
- **Rapport diepe bodemdaling.**
De conclusie van het rapport is dat diepe bodemdaling voor zowel het Groningenveld als Norg geen schade tot gevolg kan hebben. Bas Kortmann bespreekt de uitkomst van het rapport met regionale bestuurders. Ook worden er webinars gehouden m.b.t. dit onderwerp. Hoe verhoudt dit onderzoek zich met het onderzoek van TU Delft van 2018? De conclusie is nagenoeg hetzelfde. Dit nieuwe rapport is een validatie van het oudere onderzoek. Het grootste pijnpunt is dat er schadevergoedingen zijn toegekend o.b.v. het oordeel deskundigen. Wanneer IMG heeft de uitkomst van het onderzoek dan hebben wij vergoedingen toegekend waar dit niet had moeten gebeuren. De IMG gaat deze niet terugvorderen. In het onderzoek is ook expliciet aandacht besteed aan de bodembeweging rondom de opslag Norg.
- **DGO**
Vorige week is in het DGO het besluit IMG en de reactie van de OR hierop behandeld. IMG is gevraagd om DGO bij te praten. Er zijn voornamelijk procesmatige vragen gesteld waarbij aandacht was voor leidraad reorganisatie van EZK. Het verslag wordt aan de OR toegestuurd. Actiepunt: Toesturen verslag DGO aan OR.



- **Technisch overleg**

De opzet van het technisch overleg is om met elkaar (werk)afspraken te maken over de procesgang m.b.t. stukken en het informeren van elkaar. Het SPP en de notitie die ter voorbereiding van het technisch overleg zijn gedeeld, zijn niet conform de verwachting van de Ondernemingsraad m.b.t. dit agendapunt. Dit zijn inhoudelijke stukken en niet breed van opzet. De HR adviseur geeft aan dat deze ter illustratie dienen en niet inhoudelijk worden behandeld.

- **Notulen**

De notulen van 7 januari liggen voor revisie bij 5.1.2.e . De notulen van 4 februari en 4 maart worden z.s.m. gedeeld zodat we weer bij zijn.

3. Actie- en besluitenlijst

Het overzicht m.b.t. bewuste beloning is met de OR gedeeld en daar komt de OR nog op terug. De bespreking van een integriteitsnorm staat geagendeerd voor het MT en wordt voorbereid door 5.1.2.e . Zij neemt hierover nog contact op met de OR.

Het overleg van 5 maart inzake de toelichting op het plan van aanpak uniformiteit gaat door.

4. Adviesaanvraag adviesopdracht 5.1.2.e EZK (censuur)

De adviesaanvraag is door de OR ontvangen. Er ligt op dit moment een concept uitvraag voor een adviseur organisatieontwikkeling waarvan de tekst is afgestemd met brainstormgroep Organisatieontwikkeling.

De OR informeert of het een bewuste keuze is dat niet alle MT leden aangesloten zijn. De heer 5.1.2.e voert organisatiebreed de gesprekken dus ook met alle MT leden. Het wordt dus geen extern advies maar een intern. De deadline in april blijft gehandhaafd.

De heer 5.1.2.e heeft de OR uitgenodigd om ook in gesprek te gaan. De OR gaat op deze uitnodiging in. De twee leden van de OR die ook deelnemen aan de brainstormgroep sluiten aan. De OR zal deze adviesaanvraag tijdens een extra vergadering op 11 maart behandelen.

5. Adviesaanvraag VOB 2021-1 (censuur)

De OR geeft op voorhand aan minder gelukkig te zijn met de timing van de gedetailleerde communicatie betreffende de nieuwe afdeling. De adviesaanvraag is namelijk nog niet behandeld door de OR. Gezien de fase waar IMG zich in bevindt wordt corporate en klantcommunicatie alleen maar belangrijker. Daarom is het van belang dat beide afdelingen onder dezelfde aansturing komen te vallen. Dit is ook bij DGO bekend. Heeft OR nadere duiding nodig om tot een nader een advies te komen? De OR heeft de volgende vragen:

- Is de verdeling binnen de teams bekend? Of is dit aan de afdeling zelf? De verdeling binnen teams wordt bij de verdere uitwerking meegenomen.
- In de aanvraag staat dat de takenpakketten en overlegstructuren aanvankelijk gelijk blijven maar door de visievorming en nieuwe communicatiestrategie en -uitvoering wijzigingen kunnen plaatsvinden, ook op functie-inhoud. Wanneer dit leidt tot een belangrijke wijziging (conform artikel 25 lid 1 WOR), dan zal er wederom een adviesaanvraag worden ingediend. Wie bewaakt dit? De afdelingsmanagers zijn integraal verantwoordelijk. Hans Houdijk hoopt dat medewerkers zich vrij voelen om zaken met hun teamleider te bespreken. Hij zal hier ook aandacht aan besteden in de bila's met de teamleiders.

Daarnaast zal P&O dit ook moeten bewaken. Een indicator voor een wijziging is vaak een



andere inschaling van de functie. Een wijziging in schaal moet ter accodering langs P&O. P&O zal dan een signaal naar de OR afgeven.

- Hoe is de verhouding Extern/Intern? Er zijn veel externe mensen binnen de afdeling communicatie. In de aanbesteding is expliciet opgenomen dat interne mensen worden opgeleid om taken over te kunnen nemen zodat IMG niet afhankelijk blijft van externe capaciteit.
- Worden de korte lijnen naar de andere afdelingen geborgd? Daar is zeker aandacht voor. De afspraak is gemaakt dat ze moeten blijven bestaan en daarbij mag ook eisen worden gesteld aan de communicatie. Wat heb je nodig om je werk goed te doen?

Deze adviesaanvraag wordt tijdens de OR-vergadering van 18 maart behandeld. Uiterlijk 22 maart volgt een reactie van de OR.

2. Voortgang enquête Corona & huisvesting

341 medewerkers hebben de enquête ingevuld waarmee de response boven de 50% ligt. Het IMG heeft daardoor betrouwbare indicatoren voor bijvoorbeeld huisvesting (inrichting gebouwen).

De rapportage wordt binnen 2 weken verwacht. Na bespreking met de directeur en de voorzitter zal de rapportage worden gedeeld met de Arbo commissie van de OR. De verdeling van de response over de afdelingen wordt ook meegenomen in de rapportage.

De nieuwe corona maatregelen raken IMG niet. De productieaantallen zijn bovenverwachting goed ondanks de beperkingen door corona.

3. Terugkoppeling gesprek met 5.1.2.e (censuur)

Op verzoek van 5.1.2.e heeft maandag 22 februari een gesprek met een delegatie van de OR plaatsgevonden 5.2 lid 1

Hij heeft daarnaast gesproken met de persoon die in de brief wordt genoemd.

Hij doet een 1^e aanzet voor een gezamenlijke reactie waarin wordt uitgenodigd om in gesprek te gaan maar waarin ook wordt aangegeven dat wij niks met anonieme signalen kunnen. 5.2.1

Hij zou dit met Hans en Bas bespreken. Zij hebben echter nog niks ontvangen. Actiepunt: navragen stand van zaken.

5.2.1

4. Sluiting

Een lid van de OR heeft de nieuwsbrief van de Groninger Bodembeweging gelezen. Bas Kortmann kent de nieuwsbrief ook. Het punt van ongelijke behandeling komt hierin naar voren.

5.2.1

De voorzitter sluit de vergadering.



Verlag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter: Hans Houdijk
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 1 april 2021, 14.00-15.00
 Locatie: Webex
 Aanwezig: HR Adviseur: 5.1.2.e
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
 5.1.2.e , 5.1.2.e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Domeinanalyse: toelichting door 5.1.2.e

Het MT wordt door middel van deze analyse maandelijks geïnformeerd of IMG binnen de gestelde kaders opereert of er aandachtspunten (zoals ziekteverzuim) zijn en of er aanpassingen moeten plaatsvinden. Maandelijks wordt ook het bestuur op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de voortgang.

Daarnaast wordt ook gerapporteerd over de volledigheid van het tijdschrijven. Januari en februari lopen daarin wat achter. Managers worden hierop geattendeerd.

5.1 lid 2 sub i

3. Actualiteit en vaststellen agenda

Er zijn geen agendapunten om aan te vullen.

Actualiteit:

- **Datalekken**
Vorige vergadering is het kort gegaan over een datalek, nu er verder onderzoek geweest is, lijkt het genuanceerder te liggen en blijkt de schade mee te vallen.
- **On-hold dossiers**
Er zijn een aantal dossiers on-hold geplaatst, dit i.v.m. onderzoeken die lopen naar uniformiteit. Er is nu communicatie uitgegaan over deze dossiers.
- **Berichtgeving NAM**
Het gevolg van de berichtgeving van de NAM is dat het voor de buitenwereld kan gaan lijken dat de bankschroef wordt aangedraaid op gebied van de kosten. Terwijl dit niet het geval is.



- **Stuurgroep NCG**

Er is een stuurgroep over de samenwerking met de NCG en IMG dit is n.a.v. het convenant. Intentie voor samenwerking is er maar de praktische uitwerking is lastiger.

- **Aardbeving**

Er is een wederom een aardbeving geweest: 1.5 in Wildervank.

4. Vaststellen notulen 7 januari, 4 februari en 4 maart 2021

De notulen zijn vastgesteld.

5. Actie- en besluitenlijst

Overzicht bewust belonen kan van de actielijst af.

Integriteitslijst, **5.1.2.g** moet nog contact hebben met de OR

Ontwikkelingen in MIRA moet 1 keer per 3 maand worden besproken

6. Instemmingsaanvraag roosteraanpassing Planning

Toelichting: Mensen die bereikt moeten worden zijn door de week goed bereikbaar. Hierdoor is het niet meer noodzakelijk om personeel van de afdeling planning in te zetten in het weekend. Het is niet langer rendabel. Door deze verandering, zouden mensen niet meer op zaterdag hoeven werken, een van de gevolgen is dat de toeslag (loon) voor de weekenden komt te vervallen. Eerste reactie vanuit het personeel lijkt neutraal te zijn op deze mogelijke beslissing.

N.a.v. van het stuk en de toelichting komen de volgende vragen naar voren:

- Hoeveel afspraken worden er op een zaterdag gemaakt n.a.v. terugbelacties vanaf gemiste oproepen van vrijdagen?
- Wat zijn de recente cijfers? Dit onderzoek is niet afdoende, de cijfers zijn van 2020.
- Wat is het indirecte effect? Denk hierbij aan werkdruk op andere afdelingen, is dit meegenomen?

Deze vragen zullen zo snel mogelijk beantwoord worden vanuit KCDV.

7. Stand van zaken Programma Uniformiteit

Bij uniformiteit is het de vraag hoe het zit met het voldoen aan de aanbestedingswet. Budget voor Atabix gaat veel sneller op, voor beide aanvragen is de instemming verleend door de PSG. Wel met de afspraak dat het IMG zich in de toekomst beter aan de regels gaat houden.

8. Stand van zaken adviesopdracht **5.1.2.e**

Dit onderwerp is kort toegelicht door Hans, dit omdat de tijd niet meer toereikend was. De heer **5.1.2.e** heeft de resultaten opgeleverd, en dit wordt nu bekeken om te bepalen hoe hier vervolg aan moet worden gegeven. Het onderwerp duurzaam herstel is geen onderdeel van bovenstaande onderzoek.

9. Stand van zaken afdeling Klantcontact en Dienstverlening

Vragen over de adviesaanvraag m.b.t. de afdeling Communicatie worden verwerkt en herschreven, alle OR opmerkingen worden meegenomen.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag OR-Vergadering

| | |
|-------------------------|--|
| Voorzitter: | 5.1.2.e |
| Notulist: | 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd: | 24 juni 2021, 10.00-11.30 uur |
| Locatie: | Microsoft teams |
| Aanwezig: | 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e |
| Afwezig: | 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e |

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

De voorzitter geeft aan dat een OR lid nog geruime tijd afwezig zal zijn in verband met ziekte en het ook nog onduidelijk is wanneer een ander lid weer aansluit bij de OR. Hierover zal zij contact opnemen met het betreffende lid. Helaas zijn er geen reservekandidaten die tijdelijk toegevoegd kunnen worden aan de OR. De secretaris zegt toe uit te zoeken hoe het zit met vervanging van OR-leden tijdens (langdurige) ziekte.

Een OR lid geeft aan dat zij het vervelend vindt, dat zij niet naar kantoor kan/mag.

Ze merkt op dat er ca 250 schademeldingen per week minder binnenkomen en vraagt of dit een trend is en wat de gevolgen hiervan zijn. Een ander OR lid geeft aan dat het te maken kan hebben met een zomerdip en mogelijk al de invloed van de VES-regeling. Na de zomer trekt het mogelijk weer aan. Dit zal ook nagevraagd worden bij de bestuurder.

De voorzitter merkt op dat zij contact heeft gehad met de vakbond FNV. Afsproken is dat er een kennismaking zal plaatsvinden tussen het DB van de OR en de vakbondsleiders van het FNV, CNV en de CMHP. Door middel van deze contacten blijft de OR op de hoogte van o.a. de CAO onderhandelingen en thuiswerkvergoeding. De OR mist deze informatie omdat er bij de verkiezingen geen vakbondsleden zijn aangedragen.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

- De secretaris merkt op dat zij een mail heeft ontvangen van 5.1.2.e waarin gevraagd wordt om een evaluatie inzake de tijdsbesteding van de OR leden. Afsproken was bij de oprichting van de OR om dit na een half jaar te doen. De secretaris zal de mail doorsturen naar de overige leden van de OR en dit punt zal op de actielijst worden toegevoegd. Actie. In deze mail wordt aangegeven om de tijdsbesteding aan de OR te bespreken met je eigen manager. De voorzitter geeft aan dat een evaluatie prima is, maar wel met de bestuurder. Indien je andere werkzaamheden knellen, moet je dit aangeven bij de bestuurder zodat deze in overleg kan met je manager. Een van de OR leden merkt nog op dat de leden de daadwerkelijk aantal uren moeten schrijven. De manager kan dit ook terugvinden in het tijdschrijven. Afsproken wordt om dit punt voor de volgende OV-vergadering op 8 juli a.s. te agenderen.
- Reorganisatie afdeling communicatie: Er is nog geen reactie ontvangen van de bestuurder. Een OR lid geeft aan dat de afdeling opgedeeld is in 4 clusters en dat de taken worden herverdeeld.



De manager van de afdeling heeft aangegeven de OR om advies/instemming te vragen. Afgesproken wordt om dit punt met de bestuurder te bespreken tijdens de OV-vergadering.

3. Actie-/besluitenlijst

Acties worden doorgenomen en bijgewerkt.

4. Rol OR bij Organisatieontwikkeling

Er is een mail ontvangen van 5.1.2.e met de vraag op welke wijze de OR wil deelnemen aan de organisatieontwikkeling. De OR heeft stukken ontvangen. Vanuit de OR zal er een OR-lid (in het kader van de besluitvorming) deelnemen aan de werkgroep. De voorzitter zal informeren of de personen vanuit hun eerdere aanwezigheid bij deze overleggen betrokken wil blijven. 2 OR leden hebben zich ook aangeboden, mede gelet op de personele ontwikkelingen binnen de OR. Wel wordt nog opgemerkt dat participeren vanuit de OR in een dergelijke organisatieontwikkeling, niet inhoudt dat de OR automatisch akkoord gaat. De bestuurder mag hier niet van uit gaan.

5. Commissie Bijzondere Situaties

De OR heeft stukken ontvangen van de bestuurder. Het plan is om de CBS te huisvesten binnen IMG. Het gaat niet alleen om huisvesten maar ook over de overname van medewerkers van Binnenlandse Zaken naar EZK. Dit onderwerp zal worden besproken met de bestuurder.

Een van de OR leden vraagt wat het verschil is tussen een onafhankelijk raadsman en de CBS. De onafhankelijk raadsman handelt klachten van schadeclaims af. CBS is er voor ondersteuning, begeleiding van aanvragers en verwijzing naar het juiste loket. CBS zit in het proces zelf en de onafhankelijk raadsman handelt achteraf af.

De CBS wordt niet uit de middelen van IMG gefinancierd. Er ligt op dit moment geen advies- of instemmingsaanvraag. Als het een uitbreiding van de werkzaamheden betreft dan moet de bestuurder adviesaanvraag indienen. Er wordt opgemerkt dat dit wel degelijk een personele uitbreiding wordt. De flexibele schil bestaat o.a. uit 15 specialisten. Er zal in mei 2022 een evaluatie plaatsvinden. De voorzitter merkt nog op dat de commissieleden worden bezoldigd door EZK. Gesproken wordt nog over hoe het overkomt naar de aanvragers als de CBS gehuisvest wordt binnen het IMG. De communicatie hieromtrent zal gezamenlijk worden gevoerd. Een OR lid geeft aan dat de gemeenten worden geïnformeerd dat de CBS bij IMG komt. De bezwaaradviescommissie is ook onafhankelijk van IMG, maar bestaat wel uit IMG medewerkers. Er wordt nog opgemerkt dat een organogram duidelijkheid zal moeten bieden.

6. Instemming SPP/Herwaarderingen.

De OR heeft nog een aantal vragen die zij wil stellen tijdens de OV-vergadering. Er wordt aangegeven dat bij het invullen van nieuwe en geherwaardeerde functies wordt afgeweken van de sollicitatieplicht. Hierover wil de OR meer informatie. Voor welke contracten zou dit bijvoorbeeld gelden? Er bestaat een verschil tussen fte en daadwerkelijke personele invulling. Ook ontbreekt op sommige punten de aansluiting tussen verschillende documenten. De overzichten zijn ook niet volledig. Vacatures en on-hold vacatures worden niet consequent weergegeven.

7. Speerpunten OR

Er is door omstandigheden nog geen voorzet aangeleverd. Dit agendapunt wordt daarom doorgeschoven naar de vergadering van 8 juli.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering



AAN: ONDERNEMINGSRAAD IMG

DATUM : 16 JUNI 2021

BETREFT: ONDERBRENGING CBS BIJ IMG

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Aanleiding

De Commissie Bijzondere Situaties (hierna: Commissie) is in 2016 opgericht op verzoek van de toenmalig minister van Economische Zaken. De Commissie adviseert over hulp aan mensen in bijzondere (schrijnende) situaties, naar aanleiding van schade door bodembeweging als gevolg van de gaswinning uit het Groningenveld of de gasopslag Norg. Sinds 2019 (Stcrt. 2019, 27383) is de taak van de Commissie uitgebreid naar bijzondere situaties naar aanleiding van versterkingsmaatregelen. Het werk dat de Commissie doet betreft geen schadevergoeding of versterking, maar het vanuit een geheel onafhankelijke positie leveren van maatwerkoplossingen aan mensen die, mede als gevolg van de aardbevingen in Groningen, in medische, psychische, sociale en/of financiële nood verkeren.

Met de terugtrekking van de NAM uit het proces per 1 januari 2020, wordt de financiële tegemoetkoming in het kader van bijzondere situaties uit publieke middelen gefinancierd. Tussen de ministeries van EZK, BZK, IMG en CBS is gesproken over waar CBS onder te brengen.

Vanwege de status en de wettelijke basis van IMG is de voorkeur van betrokken partijen om CBS beheersmatig onder te brengen bij IMG.

Gevolgen voor IMG

De afgelopen weken is er een uitvoeringstoets gedaan op de gevolgen van het onderbrengen van CBS bij IMG. Daar is uit naar voren gekomen:

- Vanuit het oogpunt van onafhankelijkheid van de CBS is een constructie denkbaar vergelijkbaar met de onafhankelijke bezwaaradviescommissie van het IMG. CBS heeft een onafhankelijke adviesrol, het IMG besluit op basis van dat advies.
- Voor burgers is het belangrijk dat de CBS in uitstraling onafhankelijk blijft, juist omdat zij in eerdere instantie bij het doorlopen van het proces met IMG kunnen zijn vastgelopen. Dit wordt geborgd door CBS hun eigen communicatie te laten uitvoeren.
- CBS kent een eigen financiële stroom (zowel qua uitvoeringskosten als qua "beleidsgeld" beschikt CBS over eigen budgetten en een eigen



- boekhouding), werkwijze en kantoorautomatisering. Zij worden in de uitvoering van hun werk ondersteund door IMG.
- De CBS bestaat uit drie Commissieleden, een secretaris en een ondersteuner. Ook hebben zij een flexibele schil van ongeveer 15 specialisten. Bij het onderbrengen van CBS gaat het alleen om de secretaris en een ondersteuner. De Commissieleden worden bezoldigd door EZK, de specialisten worden op uurbasis ingekocht. Dit drukt dus minimaal op de IMG formatie.
 - De secretaris en ondersteuner zijn nu in dienst van BZK en zullen moeten worden omgehangen naar EZK. De aansturing van de secretaris en de ondersteuner gebeurt door de Commissie, deze personen worden alleen formeel opgehangen bij IMG en krijgen een IMG-er als p-verantwoordelijke (in P-direkt). Bij Bedrijfsvoering of BJZS.

Tijdslijn en vervolg

De omganging van CBS bij IMG staat nu per 1 september gepland. Tot die tijd zal een nadere uitwerking plaatsvinden van de praktische zaken die hiervoor geregeld en ingericht moeten worden. Hiervoor zijn verschillende collega's met verschillende expertise betrokken. De voorbereiding vindt in goede samenwerking met de secretaris en de ondersteuner van CBS plaats. Er is echter nog geen definitief besluit; dat wordt binnenkort genomen.

In de externe communicatie over de omganging (bijv. richting gemeenten) trekken CBS en IMG samen op. Voorzien wordt dat de burgemeesters middels een brief op de hoogte worden gesteld, waarna ook overige stakeholders en beide organisaties op de hoogte worden gebracht.

De CBS wordt voor mei 2022 geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt besloten of het voortbestaan van CBS al dan niet met 3 jaar verlengd wordt. In eerste instantie komt de zoveel mogelijk CBS "as-is" over. Op het moment dat t.a.v. schrijvende situaties meer samenwerking gewenst is, zal dat op een later moment worden vormgegeven.

We gaan er vanuit dat met deze informatie de OR voldoende is meegenomen in deze ontwikkeling. Mocht dat niet zo zijn, dan bespreken wij dit graag op de overlegvergadering van 24 juni.

Met vriendelijke groet,

Dhr. mr. J.N. Houdijk
Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Jaarverslag Ondernemingsraad IMG

terugblik op de periode augustus 2020 tot augustus 2021

Voorwoord

door 5.1.2.e, voorzitter

Een jaar een Ondernemingsraad (OR) binnen IMG: tijd voor een jaarverslag. Als OR zijn we in augustus 2020 gestart gegaan, nadat IMG in juli een Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO) werd. Verkiezingen waren niet nodig want er stelden zich 9 kandidaten beschikbaar voor hetzelfde aantal verkiesbare plaatsen. Tijdens onze eerste bijeenkomst bij de Fraeylemaborg, kwamen we tot de conclusie dat er slechts 1 lid OR ervaring had. Beetje weinig, vooral met de wetgeving waar we als OR mee te maken hebben. Je wilt tenslotte goed weten waar je bevoegdheden liggen. Conclusie: het werd tijd voor een gezamenlijke cursus, ook goed voor de teambuilding want we kenden elkaar ook niet of nauwelijks. Want dat voordeel hebben we als OR IMG wel, we hebben een aardige vertegenwoordiging over de afdelingen/teams heen.

Na een aantal "sollicitatiegesprekken" met geselecteerde bureaus, kozen we voor SBI Formaat. Samen met onze cursusleider hebben wij ons grondig verdiept in de Wet op de Ondernemingsraad en onze bevoegdheden. Eigenlijk was het ook een snelcursus in do's en don'ts. We kregen ook handige naslagwerken, een bevoegdhedenkaart en een introductie in de BOB methode (wie wil weten hoe dit werkt mag bij mij aankloppen) en daarna was het tijd om aan het werk te gaan.

Na ook een overleg te hebben gehad met de OR van RVO over welke vragen er nog bij hen lagen die het IMG betroffen, een stuk overdracht en het vastleggen wie nu bij wie aan welke verkiezingen deel mocht nemen, konden we aan de slag met het reglement. Ook hier lagen voor ons nog wel issues die we met behulp van een jurist hebben opgelost. Wie is nu onze onderneming, wie is de bestuurder etc. Onze voorzitter van het bestuur, Bas Kortmann, formeel onze bestuurder, heeft zijn "taken" gedelegeerd aan Hans Houdijk. Met onze directeur vergaderen we dus maandelijks in formele en informele settingen.

We werden op de hoogte gesteld van het feit dat de Departementale Ondernemingsraad (DOR) een zetel voor ons gereserveerd had en een afvaardiging verwachtte. Daarnaast werd de voorzitter uitgenodigd voor het Voorzittersoverleg van de OR's van EZK/LNV.

Kortom een hectische start voor een onervaren OR, maar we hebben ons er doorheen geslagen en ook door dit eerste jaar met veel advies- en instemmingsaanvragen. Die aanvragen volgden veelal op een technisch overleg waarin we uitleg kregen over de materie, vragen konden stellen en dat leverde input voor de inhoud van de aanvragen.

Mede dankzij de goede en open relatie die wij met onze bestuurder hebben, is het voor ons inspirerend werk om te doen. We worden betrokken bij het beleid van de organisatie, kunnen aangeven wat voor de medewerkers belangrijk is maar ook signalen afgeven. Voor ons als OR is het belangrijk dat medewerkers van IMG kansen krijgen zich te ontwikkelen, door te groeien naar andere functies, waardoor kennis in de organisatie geborgd wordt.

Contacten met de achterban hopen we komend jaar te verbeteren. We hebben een start gemaakt door afdelingen die het betrof om een reactie te vragen op een VOB (voorgenomen organisatiebesluit). Maar om in het in goed Gronings uit te drukken: "we kin nait heksen".

Op het moment dat ik dit schrijf, zitten we in een aanloop naar tussentijdse verkiezingen doordat een van onze leden stopt. Volgend jaar hopen we weer met een voltallige OR ons te kunnen inzetten voor de organisatie en haar medewerkers. Daarbij nodigen we ook graag onze achterban uit om zich te laten horen via mail, telefoon of op ons spreekuur!

Samenstelling OR

De Ondernemingsraad van IMG bestaat uit:

| | |
|---------|-------------------|
| 5.1.2.e | OR-voorzitter |
| 5.1.2.e | vicevoorzitter |
| 5.1.2.e | secretaris |
| 5.1.2.e | OR-lid |
| 5.1.2.e | OR-lid |
| 5.1.2.e | OR-lid |
| 5.1.2.e | OR-lid |
| 5.1.2.e | OR-lid |
| 5.1.2.e | OR-lid en DOR-lid |

5.1.2.e

v.l.n.r. 5.1.2.e
5.1.2.e

ontbreken op de foto.

Doelstelling OR

De Ondernemingsraad heeft twee doelen: in de eerste plaats het behartigen van de belangen van de IMG-medewerkers en daarnaast het behartigen van de belangen van de organisatie. De OR geeft invulling aan zijn medezeggenschapstaak vanuit de visie dat er een goede balans moet zijn tussen het belang van de verschillende partijen. De OR denkt mee met en adviseert de bestuurder bij belangrijke ondernemingsbesluiten en vertegenwoordigt daarbij de medewerkers en hun opvattingen en belangen.

Daarnaast heeft de OR een toetsende rol ten aanzien van beleidsvoornemens en uitvoering van beleid. De OR is van mening dat het in het belang van de medewerkers én in het belang van de organisatie is dat het werkklimaat, de arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden goed zijn. De OR ziet er daarom op toe dat de voor IMG geldende wetten en voorschriften, cao-bepalingen en regelingen worden nageleefd.

Om aan deze doelstellingen te voldoen streeft de OR naar een goede samenwerking met de bestuurder, waarbij OR en bestuurder met een kritische blik en wederzijds respect met elkaar in gesprek zijn.

De OR staat voor een open en transparante manier van werken. Niet alleen stimuleert de OR de bestuurder en het MT om informatie te delen met de organisatie, ook zelf wil de OR zijn achterban betrekken bij en informeren over het OR-werk.

Speerpunten van de OR

Een Ondernemingsraad heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) het recht om advies en instemming te geven op zaken die binnen een organisatie spelen. De organisatie is verplicht voor alle zaken die in artikel 25 en 27 van de WOR vastgelegd zijn advies dan wel instemming te vragen aan de OR. Het is vervolgens aan de OR om te bepalen welke aanvragen zij in behandeling neemt. Binnen een organisatie zoals het IMG speelt er zo veel dat het vrijwel onmogelijk is om aan al deze aanvragen te voldoen. Een OR moet dus keuzes maken. In grote lijnen zijn er twee aandachtsgebieden waar de OR zich in het bijzonder voor wil inzetten:

1. Ontwikkeling van personeel en kennisborgen

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

Aspecten die de OR hierbij belangrijk vindt zijn:

- Goede doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden voor alle medewerkers
- De WOG cyclus, feedback geven en krijgen en bewust belonen
- Strategische personeelsplanning: hoeveel collega's heeft IMG nodig? Hoe zetten we deze collega's zo efficiënt mogelijk in en behouden we de kennis zij hebben?
- De verhouding tussen vast, flex en extern personeel
- Lange termijnvisie: wat doet IMG over 5 jaar? En met wie? Hoe voorkomen we een leegloop van collega's en kennis? Welke stappen kunnen we nu zetten om problemen te voorkomen?

2. Hybride werken

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

Aandachtspunten voor de OR bij het hybride werken zijn:

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

Werkwijze OR

In principe vergadert de OR eens in de twee weken (in de oneven weken) op donderdagochtend van 10.00 tot 11.30 uur.

Daarnaast staat er iedere twee weken een overleg gepland tussen OR en bestuurder op de donderdagmiddag: dit is afwisselend een formeel en een informeel overleg. In het formele overleg, oftewel de Overlegvergadering (OV), vindt overleg plaats tussen Hans Houdijk en de voltallige OR. In het informele overleg vindt overleg plaats tussen Hans Houdijk en het Dagelijks Bestuur (DB) van de OR. Het Dagelijks Bestuur van de OR wordt gevormd door de OR-voorzitter, de vicevoorzitter en de secretaris. Bij de OR-overleggen met de bestuurder is ook de Specialist P&O aanwezig.

5.1.2.e

Van de OR-vergaderingen en de Overlegvergaderingen worden verslagen gemaakt die na vaststelling op PLEK gepubliceerd worden. Ook de agenda's van deze vergaderingen worden – voorafgaand aan het overleg – op PLEK geplaatst.

Commissies

Het afgelopen jaar heeft de OR gewerkt met de volgende commissies:

- Arbocommissie: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
- Financiële commissie: 5.1.2.e en 5.1.2.e
- Werkgroep juridische status: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e
- Werkgroep organisatieontwikkeling: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

De arbocommissie bespreekt eens in de twee weken met 5.1.2.e (tot juni 2021 met 5.1.2.e Specialist P&O, en 5.1.2.e, adviseur Bedrijfsvoering, de ontwikkelingen op het gebied van Huisvesting en facilitaire zaken, arbeidsomstandigheden, hybride werken en ziekteverzuim.

De financiële commissie vormt zich een oordeel over de Begroting, het jaarplan en het (financieel) Jaarverslag.

De werkgroep juridische status heeft zich verdiept in de juridische status van IMG ten opzichte van RVO. Deze werkgroep heeft zijn onderzoeksopdracht afgerond en is inmiddels niet langer actief.

De werkgroep organisatieontwikkeling onderzocht hoe IMG zich als organisatie verder wilde en zou kunnen ontwikkelen. Hiervoor is een SWOT-analyse gemaakt om de kansen en risico's voor IMG in kaart te brengen. Ook deze werkgroep is niet meer actief.

Instemmingsverzoeken en adviesaanvragen

In de periode augustus 2020 tot augustus 2021 heeft de OR de volgende instemmingsverzoeken en adviesaanvragen behandeld:

- Adviesaanvraag Structuurwijziging afdeling Communicatie (*februari – maart 2021*)
- Adviesaanvraag voor verstrekken adviesopdracht 5.1.2.e EZK en Programmamanager (*februari – maart 2021*)
- Instemmingsverzoek Pandplannen Cascadeplein en Mandemaat (*maart – april 2021*)
- Instemmingsverzoek Aanpassen arbeidspatroon afdeling Planning (*maart – juni 2021*)
- Instemmingsverzoek Strategisch Personeel Plan (SPP) en (her)waardering functies binnen IMG (*juni 2021*)
- Adviesaanvraag Tijdelijke Huisvesting voor IMG (*juni 2021*)

Achterbancommunicatie

De OR bestaat nu ruim een jaar, maar heeft in het begin weinig van zich laten horen. De OR had tijd nodig om elkaar te leren kennen en zich te oriënteren op het OR-werk. Als nieuwe OR binnen een relatief nieuwe organisatie lagen er diverse uitdagingen en viel er veel te leren. Dit alles heeft veel tijd en energie van de OR opgeslokt, waardoor de communicatie richting de achterban tekort geschoten is. Maar we zijn begonnen met een inhaalslag!

De OR heeft een eigen pagina op PLEK, waar met enige regelmaat berichten worden gepost. Ook worden de verslagen van de OR-vergaderingen en de adviezen van de OR hier gedeeld zodat een ieder kan inzien wat de OR bezighoudt. De OR blijft dit doen en wil graag in verbinding staan met de achterban. Alle OR-leden zijn in hun rol aan te spreken als er vragen of opmerkingen zijn die van belang kunnen zijn.

Daarnaast biedt de OR alle collega's de mogelijkheid om iedere donderdag tussen 9.00 en 10.00 uur in gesprek te gaan met de OR. Dit spreekuur zal eerst digitaal plaatsvinden, maar op termijn hopelijk (ook) gewoon op kantoor.

Natuurlijk kun je ook persoonlijk, via de e-mail of telefonisch contact opnemen met een van de OR-leden of een mailtje sturen naar 5.1.2.e schadedoormijnbouw.nl.





Datum : 22 april 2021

Betreft: Instemmingsaanvraag pandplannen

Geachte meneer Houdijk, beste Hans,

Op 30 maart 2021 heeft de Ondernemingsraad IMG een instemmingsaanvraag ontvangen van de pandplannen m.b.t. de panden aan het Cascadeplein in Groningen en de Techniekweg in Hoogezand.

Deze plannen zijn uitgebreid besproken in de Arbocommissie en de OR-leden binnen deze Commissie hebben positief geadviseerd t.a.v. deze aanvraag. Als gehele Ondernemingsraad kunnen we dan ook instemmen met deze plannen.

We hebben nog een opmerking/advies:

- We zouden graag zien dat er aandacht blijft voor een onderzoek in de zomermaanden voor klimaatbeheersing op de 5^e verdieping van het pand aan het Cascadeplein in Groningen. Het huidige onderzoek binnen de pandplannen is in de wintermaanden uitgevoerd en de omstandigheden zijn dan ons inziens anders dan zomers. Ook een terugkeer van medewerkers naar kantoor, kan daarin een rol spelen.

Wij vertrouwen erop dat er notie wordt genomen van onze opmerking/aanbeveling.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Voorzitter

Secretaris



Datum : 14 juni 2021

Betreft: Adviesaanvraag Tijdelijke huisvesting Assen

Geachte meneer Houdijk, beste Hans,

Op 7 juni 2021 heeft de Ondernemingsraad IMG een adviesaanvraag ontvangen met betrekking tot de tijdelijke huisvesting IMG voor de periode van 21 augustus tot december 2022.

De OR kan hierover een positief advies afgeven. We vinden het een duidelijk stuk met een goede en uitgebreide toelichting op de achtergrond, het onderzoek, de overwogen alternatieven en de afweging om te komen tot de uiteindelijke keuze. Hierbij hebben wij nog wel een opmerking:

In het begeleidend schrijven wordt aangegeven dat op 1 juni jl. een gesprek heeft plaatsgevonden tussen de Plaatsvervangend Secretaris-Generaal (pSG) en de voorzitter van het IMG. In dit gesprek is de intentie uitgesproken om de periode in de locatie van voorkeur, Mandemaat 1 in Assen, zo kort mogelijk te houden. De pSG heeft toegezegd zich in te zullen spannen voor het toedelen van ruimte in Cascade aan IMG zodra die ruimte – in de toekomst – ontstaat.

Graag worden wij op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen met betrekking tot het toedelen van deze extra ruimte aan het Cascadeplein aan het IMG.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e, voorzitter

5.1.2.e

5.1.2.e, Secretaris



Datum : 21 juni 2021

Betreft: Instemmingsaanvraag Aanpassen Arbeidspatroon

Geachte meneer Houdijk, beste Hans,

Op 31 maart 2021 heeft de Ondernemingsraad IMG (OR) de instemmingsaanvraag 'Aanpassen Arbeidspatroon' ontvangen, waarin de OR wordt verzocht in te stemmen met een roosterwijziging voor de afdeling planning.

Dank voor de toelichting op deze instemmingsaanvraag en het beantwoorden van vragen van de leden van de OR hierover.

Hoewel naar onze mening uit de aanvullende cijfers en de toelichting geen duidelijk verschil blijkt tussen de bereikbaarheid op een doordeweekse dag of een zaterdag, gaat de OR toch akkoord met het laten vervallen van de zaterdag als werkdag voor de afdeling planning. Wij gaan akkoord omdat wij hierover geen bezwaren of signalen van de medewerkers van de betreffende afdeling hebben ontvangen.

Door de versoepeling van de coronamaatregel van 'thuiswerken tenzij' per 26 juni aanstaande, kan de bereikbaarheid van de aanvragers door de week wijzigen. We zien graag dat de bereikbaarheid de komende maanden gemonitord wordt en verwachten uiterlijk 1 oktober hierover een terugkoppeling.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2.e

5.1.2.e

Voorzitter

5.1.2.e

5.1.2.e

Secretaris



Verlag Overlegvergadering (OV)

| | | |
|------------------------|---|--|
| Voorzitter | : | Hans Houdijk |
| Notulist | : | 5.1.2.e / 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd | : | 19 augustus 2021, 14.00-15.30 |
| Locatie | : | Microsoft Teams |
| Aanwezig | : | HR Adviseur: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e 5.1.2.e, 5.1.2.e |
| Afwezig | : | 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e |

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Stand van zaken uniformiteit (5.1.2.e)

5.1.2.e geeft d.m.v. een presentatie een toelichting op de stand van zaken. De volgende punten zijn aan de orde gekomen:

- Doel van het programma Uniformeren en kwalitatief verbeteren is om de uniformiteit in fysieke schadeafhandeling te verbeteren. Uit een impactanalyse is gebleken dat wijzigingen in de beoordelingen de meeste impact hebben op de afdeling Schade expertise en Herstel. Daarnaast wordt gewerkt aan verbetering van de contractbeheersing.
- Vanaf 1-7-2021 werken de deskundigen met een nieuw beoordelingsschema. Met behulp van data-analyse wordt gekeken wat het effect is van deze nieuwe manier van beoordelen. Het doel is om vanaf volgend jaar het programma waar mogelijk over te dragen naar de organisatie.
- Er is een tijdelijke Kwaliteitsregisseur aangesteld maar deze functie zal uiteindelijk een vaste plek in de organisatie moeten krijgen. De kwaliteitsregisseur zal de beschikbare gegevens vanuit de data-analyse vertalen naar een goede aansturing van de deskundigen.

De verwachting is dat meer rapporten in 1 keer goed zullen zijn. Een OR-lid informeert of het al duidelijk is wat de gevolgen zijn voor de toetsers. De eerste signalen zijn dat er niet alleen procesmatig beoordeeld gaat worden maar ook meer inhoudelijk.

De presentatie zal gedeeld worden met de OR. De OR zal over 4 weken weer geïnformeerd worden over de stand van zaken. Nu is vooral het proces toegelicht, de volgende keer zal de inhoud meer aan de orde komen. Een mogelijkheid is dat hiervoor een technisch overleg wordt gepland. De OR geeft aan de volgende keer graag stukken ter voorbereiding te ontvangen.

3. Privacy en informatiebeveiliging (5.1.2.e)

Er waren verschillende aanleidingen voor het opstellen van een plan van aanpak op het gebied van Privacy en Informatiebeveiliging zoals de QuickScan door KPMG, een aantal incidenten m.b.t. databeveiliging en de regeling Immateriële Schade (waarbij bijzondere persoonsgegevens worden

verwerkt).

Voor de korte termijn is een actieplan met zeven acties opgesteld en in oktober wordt het integrale plan in het MT besproken. De zeven acties zijn:

1. Awareness inzake informatiebeveiliging en privacy van medewerkers, MT en het bestuur vergroten.
2. Privacy en security check van bestaande projecten en nieuwe regelingen. Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitvoeren voor alle relevante processen.
3. Beleidskaders voor informatiebeveiliging en privacy opstellen.
4. De reikwijdte van de richtlijnen vaststellen voor diensten derden.
5. Meer grip op de processen en de bijbehorende risico's.
6. Uitbreiding van de formatie. Deze uitbreiding heeft al plaatsgevonden met een extra Privacy Officer en Security Office.
7. PDCA-cyclus inrichten. Elke 4 weken wordt een update voor korte termijn gegeven. Vanaf derde kwartaal wordt een formele voortgangsrapportage ingericht

Daarnaast heeft de Privacy Officer van het IMG een notitie geschreven over de wettelijke kaders omtrent het Loggen en Monitoren waarbij uit wordt gegaan van vier beleidsprincipes:

1. De aard en frequentie van logging en monitoring op informatiesystemen is vastgesteld op basis van risicomangement
2. Met ICT-dienstenleveranciers (verwerkers) worden maatregelen afgesproken over logging en monitoring, gebaseerd op de risicoafweging voor de afgenomen producten of diensten.
3. Voor de inrichting en toegang van logbestanden wordt uitgegaan van de privacy en security by design principes
4. Over het doel en het gebruik van logging en monitoring wordt transparant gecommuniceerd richting betrokkenen (waaronder medewerkers).

Voor nu is bepaald dat de prioriteit bij IMS ligt.

4. Actualiteit en vaststellen agenda

- IMS: de pilot inzake IMS heeft vanaf 1 juni gelopen en in de pilot zijn ook al besluiten genomen. De organisatie heeft veel geleerd van de pilot. We weten dat de keten werkt maar dat het bijvoorbeeld nodig is om meer context te geven bij de vragen die aan de aanvrager gesteld worden. IMG gaat niet eerder dan 1 november live met de brede regeling voor IMS. Dit is deels afhankelijk van de verwerking van de bevindingen vanuit de pilot.
- Werkwijze IMG: op dit moment wordt de werkwijze van het IMG geactualiseerd waarbij er een aparte werkwijze komt voor IMS. Deze werkwijzen worden in september in het bestuur besproken.
- VES: de regeling is waarschijnlijk half oktober beschikbaar. Met de uitrol is gewacht omdat IMG de zekerheid wil hebben dat er een goed product ligt. Het effect van de VES is duidelijk zichtbaar. Afgelopen week zijn er maar 450 aanvragen binnengekomen en hebben in totaal 4000 mensen hun mailadres achtergelaten om op de hoogte gehouden te worden over de regeling. Binnen IMG zijn 5000 aanvragen aangehouden omdat ze lager uit zouden komen dan met de VES. De inschatting is dat voor 1/3 van de aanvragen voor VES een nulmeting gedaan moet worden, voornamelijk in het kerngebied. In totaal komen 200.000 adressen in aanmerking waarvan 110.000 in kerngebied liggen.



- Corona: het uitgangspunt is nog steeds thuiswerken tenzij... Eind september wordt de situatie opnieuw bekeken. Indien mogelijk zal per 1 oktober weer meer op kantoor gewerkt kunnen worden. Alles wordt op dit moment in werking gesteld om dan ook gebruik te kunnen maken van de locatie in Assen. Dit is afhankelijk van de gebruiksvergunning die is aangevraagd.
- Bestuurslid: Peter van Buuren neemt per 1 september afscheid als bestuurslid. De voorzitter van de OR is betrokken geweest bij de afstemming over het profiel van een nieuw bestuurslid. De OR wil graag weten welk bestuurslid gaat tekenen voor bezwaren. Dit gaat de bestuurder navragen. Actiepunt.
- Foutieve betalingen: dit betreft een bijzondere samenloop van omstandigheden. De prioriteit ligt bij herstel van de betalingen. Daarnaast is de systeemfout hersteld. De OR wil graag weten of de betalingen alweer hervat zijn. Dit wordt nagevraagd. Actiepunt. Daarnaast wil de voor een volgende keer graag geïnformeerd worden voordat de media wordt ingelicht.
- Bij communicatie is iemand aangenomen die in het verleden perswoordvoerder was voor de NAM. Voor deskundigen geldt een onafhankelijkheidseis. Is er ook een beleid voor eigen medewerkers? Dit wordt door Hans Houdijk afgestemd in het MT. Actiepunt.
- Wijziging werktijden: de bemensing van de steunpunten gebeurde voorheen o.b.v. vrijwilligheid maar nu wordt elke zaakbegeleider hiervoor ingeroosterd. Is er een beleid/regeling m.b.t. werk- en rusttijden? Is de wijziging van de werktijden van de zaakbegeleiders een aanpassing hiervan en moet hiervoor ook een (extra) vergoeding tegenover staan? **5.1.2.e** zoekt dit uit. Actiepunt.
- Thuiswerkvergoeding: wat is de stand van zaken m.b.t. de thuiswerkvergoeding voor zowel ambtenaren als tijdelijke werknemers? Dit wordt uitgezocht. Actiepunt.
- Facilitaire dienstverlening Assen: de OR wil graag weten hoe de facilitaire dienstverlening op de locatie in Assen is geregeld. Dit wordt nagevraagd door de bestuurder. Actiepunt
- Wildervank: de Commissie Mijnbouwschade geeft op hun website aan dat de bevingen nabij Wildervank bij IMG gemeld kunnen worden. Bij IMG worden ze echter afgewezen. Deze mensen worden zo van het kastje naar de muur gestuurd. Aangezien Wildervank binnen de cirkel van Huizinge ligt, kunnen aanvragers straks misschien gebruik maken van de VES. Navragen binnen IMG. Actiepunt

5. Vaststellen notulen 8 juli 2021

Op de notulen van 8 juli jl. heeft **5.1.2.e** namens de bestuurder een reactie gegeven. De notulen zijn in afstemming aangepast en worden bij deze vastgesteld.

6. Actie- en besluitenlijst

De actielijst is doorgenomen en geactualiseerd.

7. Invulling vacature Ambtelijk Secretaris

De Ambtelijk Secretaris van de OR start per 1 oktober. In samenwerking met bedrijfsvoering wordt een inwerkprogramma opgesteld.

8. Voorbereiden artikel 24 vergadering

De artikel 24 vergadering is in voorbereiding bij de adviseur van de bestuurder en de secretaris van de OR.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Verslag Artikel 24 vergadering

| | | |
|------------------------|---|---|
| Voorzitter | : | Bas Kortmann |
| Notulist | : | 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd | : | 6 oktober 2021, 11.00-13.30 |
| Locatie | : | Euroborg |
| Aanwezig | : | Directeur: Hans Houdijk Specialist P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e |
| Afwezig | : | 5.1.2.e en 5.1.2.e |

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Terugblik afgelopen zes maanden

Hans Houdijk heeft de ambitie om transparant te werk te gaan, de OR tijdig te betrekken bij de ontwikkelingen in de organisatie en, waar van toepassing, de OR om advies te vragen. De afgelopen periode hebben bestuur en directie geprobeerd om deze ambitie in de praktijk te brengen. Uitgangspunt is om samen te werken op basis van vertrouwen en de OR waar nodig in een vroegtijdig stadium te informeren over ontwikkelingen binnen IMG.

De afgelopen periode heeft de directie geleerd hoe belangrijk het is om goed voorwerk te doen, de tijd te nemen voor het uitdiepen en toelichting geven op voorliggende stukken. Het vergaderen loopt verder goed en het afwisselen van voorzitterschap tussen OR-voorzitter en directeur werkt naar tevredenheid. Wel blijkt dat een uur regelmatig te kort is om alles goed door te spreken, daarom wordt voortaan anderhalf uur voor een overleg gereserveerd. De directeur is blij dat de aanstelling van de ambtelijk secretaris nu geregeld is. Hij is benieuwd naar de tijdsbesteding van de OR: hoeveel tijd zijn de OR-leden gemiddeld kwijt aan het OR-werk en hebben alle OR-leden voldoende tijd om hun OR-werk te doen.

Bas Kortmann heeft positieve signalen ontvangen over de samenwerking met de OR en is erg tevreden over hoe het gaat. De OR waardeert de open houding van de directie en bestuur en beaamt dat de samenwerking prettig verloopt. De OR is tevreden over de frequentie van het overleg met de bestuurder. De constructie waarbij Hans Houdijk optreedt als gesprekspartner van de OR en Bas Kortmann 2x per jaar aansluit bij het artikel 24 overleg voldoet goed. Indien daar aanleiding toe is, sluit Bas Kortmann tussentijds aan bij een Overlegvergadering.

Het technisch overleg voor extra inhoudelijke verdieping is voor beide partijen van waarde gebleken. De OR vraagt de bestuurder of hij het informeel overleg ook te veel als "zenden" beschouwd en of hij dat als bezwaarlijk ervaart. Hans Houdijk deelt in dit overleg veel informatie met de OR omdat hij beter zicht heeft op organisatiebrede ontwikkelingen en de aard van het overleg zich daar ook goed voor leent.. Bij de bespreking van onderwerpen in het formeel en technisch overleg, waarbij OR en directie de diepte ingaan, heeft de OR de rol om signalen uit de organisatie door te geven aan de directie. Deze rol pakt de OR ook steeds meer.. Voor het Arbo-overleg hebben 5.1.2.e en de OR de ambitie deze meer structuur en diepgang te geven

De OR complimenteert directie en bestuur voor de transparante manier van communiceren, niet alleen nu maar vanaf de vroege start. De OR ontvangt graag ook feedback op de adviezen van de OR. Bas Kortmann vindt dat de adviestrajecten goed lopen en dat het bestuur er echt wat mee kan. De OR heeft een belangrijke rol in het creëren van draagvlak voor de voorgenomen besluiten. De OR weet beter dan het bestuur wat leeft onder medewerkers en dit komt terug in de adviezen. Hans Houdijk vindt dat



de OR groeit in haar rol en nog kritischer mag zijn in de beoordeling van de voorgenomen organisatiebesluiten. Een kritische OR helpt juist om voorgenomen besluiten, zowel inhoudelijk als procedureel, te verbeteren

Doordat in het technisch overleg al veel knelpunten besproken worden, komen kritische opmerkingen van de OR soms niet in het uiteindelijke advies. In sommige gevallen zou dit wel wenselijk zijn om zo de rol van de medezeggenschap zichtbaarder te maken in de organisatie. De OR vraagt wat de meest effectieve manier is om signalen vanuit de organisatie terug te koppelen aan de directie. Bas Kortmann adviseert om deze signalen te melden in het formeel overleg. Dit creëert de mogelijkheid voor directie en bestuur om eventuele problemen aan te pakken en de organisatie te verbeteren.

Niet alleen via de OR worden signalen vanuit de organisatie doorgegeven aan Hans Houdijk. In het periodiek overleg met het bedrijfsmaatschappelijk werk wordt hij ook geïnformeerd of er medewerkers zijn die stress ervaren, zich onder druk gezet voelen door hun leidinggevende en/of worstelen met hun integriteit door het nieuwe beoordelingskader. Hij heeft de bedrijfsmaatschappelijk werker uitgenodigd in het MT om leidinggevend handvatten te verschaffen hoe hiermee om te gaan binnen de eigen afdeling. Daarnaast is het bestuur voornemens de lunchsessies in ere te herstellen, waarbij in een informele setting tijdens de lunch een bestuurslid in gesprek gaat over 1 of 2 onderwerpen met een niet te grote groep medewerkers. De OR geeft aan graag aan te sluiten bij een dergelijke lunchsessie of bij het overleg met het bedrijfsmaatschappelijk werk. Bas Kortmann en Hans Houdijk zien de meerwaarde hiervan in.

De OR merkt op dat veel medewerkers enigszins van slag zijn door de ontwikkelingen van de laatste tijd (nieuw protocol, VES etc.) en worstelen met het nieuwe beoordelingskader. Enerzijds is iedereen het erover eens dat als er nieuwe kennis is, deze ook toegepast moet worden, maar anderzijds gaat een striktere toewijzing in tegen het rechtvaardigheidsgevoel van medewerkers. Bas Kortmann licht toe dat het nieuwe beoordelingskader tracht de uiteenlopende beoordelingen van deskundigen te ondervangen. Het beoogde doel is dat deze verschillen geminimaliseerd zullen worden door het strakker, meer uitgewerkt beoordelingskader. Dit leidt mogelijk, maar dat is niet een doel, tot minder toekenningen aan de randen van het bevingingsgebied. Het nieuwe beoordelingskader moet er vooral toe leiden dat er meer aandacht is voor het kerngebied. Voor Groningers voelt dit wellicht alsof de geldkraan wordt dichtgedraaid, maar dit is nadrukkelijk niet het geval. IMG is zich ervan bewust dat over deze nieuwe inzichten en werkwijzen goed en duidelijk gecommuniceerd moeten worden. Binnenkort is op bestuursniveau overleg over de toepassing van het nieuwe beoordelingskader en de trillingstool, waarbij ook aandacht is voor de oorzaken van het stijgend aantal afwijzingen.

3. Wat speelt er nu in de organisatie?

Dit is reeds besproken bij agendapunt 2.

4. Vooruitblik en aankondiging advies- en instemmingsaanvragen

De OR zal schriftelijk of in de OV een overzicht ontvangen van de komende advies- en instemmingsaanvragen (zie bijlage). Op dit moment wil Hans Houdijk de OR graag informeren over hetgeen besproken is in het MT op 4 oktober. Gisteren zijn twee presentaties doorgestuurd aan de OR over de strategie van IMG. Voor een organisatie als het IMG is het lastig toekomstscenario's op te stellen. Toch is hiertoe wel een poging gedaan, waarbij veel informatie is opgehaald zowel bij medewerkers in de organisatie als extern.

5.1.2.i



5.1.2.i

Bestuur, directie en MT willen een strategiehuis maken, waarin alles waar IMG voor staat in elkaar grijpt. Hiervoor is een concrete en praktische doorvertaling nodig van wat de strategie in de praktijk betekent. Op basis van de strategische pijlers wil het bestuur een agenda op stellen voor de kortere termijn. Hierbij is het belangrijk de agenda parallel te laten lopen met de capaciteit van de organisatie. Door onverwachte en onvoorziene ontwikkelingen, denk aan nieuwe bevingen, ontwikkelingen in de politiek (lokaal en landelijk), de visie op de samenwerking met NCG, is het voor IMG lastig verder vooruit te kijken dan 1,5 tot 2 jaar. Daarnaast blijft het noodzakelijk om ieder half jaar te kijken of wat bedacht is nog steeds klopt met de actualiteit.

Het hoofddoel van IMG is en blijft "schade vergoeden". Met dit doel voor ogen hebben bestuur, directie en MT een beperkte agenda voor IMG opgesteld voor de komende periode:

- innoveren fysieke schade
- meer doen in de kern van het bevingengebied
- duurzaam herstel (verwachtingsmanagement)
- samenwerking met NCG, maar ook met de agrarische sector, MKB, gemeenten en de landelijke commissie mijnbouwschade
- vertrouwen opbouwen en waar nodig herstellen
- familiegevoel binnen IMG behouden en creëren; IMG ambieert een organisatie te zijn waar enthousiasme en betrokkenheid de boventoon voert.

De OR vult aan dat het ook belangrijk is aandacht te geven aan het personeelsbeleid en adviseert bij nieuwe projecten en opdrachten niet direct naar extern te kijken, maar ook mensen intern een kans geven zich te ontwikkelen. Bas Kortmann geeft aan dat dit goed past binnen het nieuwe strategisch personeelsbeleid (SPP). Centraal in het SPP staan *Leiderschap, Competenties en kwaliteit* en *Tijdsinvestering*. Eind oktober wordt de afdeling P&O uitgebreid met 3 medewerkers en hopelijk kan met hun inzet het SPP voor eind 2021 afgerond worden.

IMG is ontstaan vanuit een crisissituatiesetting, maar door de grote groei van de organisatie is nu aanpassing naar een bestendiger inrichting nodig waarbij de positieve aspecten van de 'oude' situatie, de wendbaarheid en het projectmatig werken, zoveel mogelijk bewaard blijven. 5.1.2.i

Bestuur en directie zijn zich zeer bewust van de noodzakelijk de ambities van IMG aan te passen aan de capaciteit van de organisatie. Ook extern wil IMG geen hogere verwachtingen wekken dan IMG in de praktijk waar kan maken.

Open en transparant blijven communiceren naar Groningers is een must. De OR complimenteert het bestuur met de deur-aan-deur-bezoeken om alle mensen in het kerngebied te bereiken en roept op dergelijke acties te blijven uitvoeren.

5. Afsluiting

Het overzicht met te verwachten advies- en instemmingsaanvragen zal gedeeld worden met de OR. Belangrijke thema's de komende tijd zijn Strategie en Mens in Ontwikkeling, beide zullen op korte termijn terugkomen in het overleg met de OR.



Bijlage: Overzicht te verwachten instemmingsverzoeken en adviesaanvragen

Adviesaanvragen

- VOB Bedrijfsvoering i.v.m. vorming afdeling – *oktober 2021*
- VOB Schade expertise en Herstel i.v.m. Uniformiteit en Contractbeheersing – *oktober 2021*
- VOB Regiebureau / IV-ICT – i.v.m. herpositionering van IV - ICT en gevolgen daarvan voor het Regiebureau – *november 2021*
- BJZS / BBO – i.v.m. vorming BBO groei afdeling – *oktober/november 2021*
- Communicatie – afronden en inrichten samenvoeging
- Hybride werken, huisvesting en andere zaken

Instemmingsverzoeken

- Integriteit, ook in relatie tot schademelding eigen medewerkers – *oktober/november 2021*



Verslag Overlegvergadering (OV)

| | | |
|------------------------|---|--|
| Voorzitter | : | 5.1.2.e |
| Notulist | : | 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd | : | 11 november 2021, 14.00-15.30 uur |
| Locatie | : | via Teams |
| Aanwezig | : | Directeur: Hans Houdijk HR Adviseur: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e |
| Afwezig | : | 5.1.2.e en 5.1.2.e |

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Ontwikkelingen Regiebureau (met 5.1.2.e)

Het afgelopen jaar is de organisatie enorm gegroeid, in de uitvoering, maar ook op het vlak van de informatievoorziening/ICT. Toen ICT in juli 2020 binnen het Regiebureau werd geplaatst was dit qua omvang nog goed te overzien, maar nu bestaat ICT uit meer dan 100 directe en indirecte medewerkers. Het aandachtsgebied is te groot geworden om dit binnen het Regiebureau goed aan te sturen. Het voornemen is om alles wat met Informatievoorziening en ICT te maken heeft apart te organiseren. Dit heeft ook consequenties voor (de rest van) het Regiebureau. Het Regiebureau bestaat nu uit 3 teams, waarbij het team Ontwikkeling en Beheer onderdeel wordt van nieuwe afdeling ICT. 5.1.2.e heeft samen met de medewerkers onderzocht hoe het overgebleven deel het beste georganiseerd kan worden. Dit heeft geleid tot het voornemen door te gaan met 2 teams, maar de samenstelling van de teams te veranderen en een aantal taken te verschuiven.

Het voornemen is een team Advies en implementatie in te richten, waar ook het Projectbureau en de inhoudelijke adviseurs deel van uit zullen maken. En daarnaast komt er een team Analyse, monitoring en onderzoek. *Het ICT landschap groeit en daarmee ook de complexiteit en de hoeveelheid data. De ambitie is een professionaliseringsslag te maken en IMG om te vormen tot een datagedreven organisatie, waarbij analyse, monitoring en onderzoek worden ingezet ten behoeve van de dienstverlening en als hulpmiddel bij de uitvoering van beleid.*

Op dit moment is het beeld dat er twee organisatiewijzigingen zullen plaatsvinden: informatievoorziening/ICT afsplitsen van het Regiebureau en het herverdelen van taken binnen het Regiebureau. Er zijn geen negatieve personele consequenties: geen verlies van baan of werkpakket, maar er wordt juist een uitbreiding van taken en medewerkers voorzien, omdat IMG wil intensiveren en professionaliseren op deze aandachtsgebieden. Feitelijk is dit dus een vooraankondiging van een VOB Regiebureau.

De OR informeert of de taken van het nieuwe team Analyse, monitoring en onderzoek raakvlakken heeft met de analyses uitgevoerd door Prestatiesturing. Er zijn zeker raakvlakken: beide teams werken vanuit hun eigen proces met dezelfde data, kaders en inhoud. De OR informeert naar het verschil tussen ICT en Informatievoorziening: Informatievoorziening is alles wat nodig is om onze systemen te kunnen laten draaien, ook de processen rond ICT. En ICT heeft vooral te maken met de systemen, de harde kant van de Informatievoorziening.



Er is aangekondigd dat deze organisatiewijziging zonder personele consequenties zal plaatsvinden en daarom wordt ook voor deze VOB bij het DGO een verzoek ingediend voor een verkorte procedure. De OR verwacht in het VOB een toelichting op de verkorte procedure. De OR vraagt hoe de uitbreidingen van functies in overeenstemming te brengen zijn met de wetenschap dat IMG op relatief korte termijn weer gaat krimpen. 5.1.2.e antwoorde dat de kans heel klein is dat de mensen die weggaan ten gevolge van de krimp de specialistische functies kunnen vervullen die bij Regiebureau ontstaan. Hans Houdijk vult aan dat IMG uiteraard werk-naar-werk kandidaten een passende functie zal aanbieden. Deze tegenstelling tussen een groeiende afdeling en een krimpende organisatie heeft alles te maken met de transitie die IMG nu doormaakt van 'hoog volume, laag complex' naar 'laag volume, hoog complex'. ICT moet intensiveren om deze transitie mogelijk te maken.

De reden dat bij het Regiebureau extra mensen worden aangetrokken heeft te maken met de nieuwe werkzaamheden die opgepakt zullen worden. Op dit moment worden vooral rapportages gemaakt, waarbij wat reeds heeft plaatsgevonden wordt geregistreerd en geanalyseerd. In de toekomst wil het Regiebureau ook voorspellingen kunnen gaan doen op basis van data, oftewel vroegtijdig trends en ontwikkelingen signaleren. Hiervoor zullen een beperkt aantal mensen (drie à vier personen) in zeer specifieke functies worden aangetrokken.

3. Opdracht Kwartiermaker Afdeling Informatievoorziening (met 5.1.2.e)

Informatievoorziening gaat een steeds grotere en belangrijker rol spelen binnen IMG. De organisatie moet voldoen aan een aantal wettelijke eisen op het gebied van Privacy en AVG. IMG moet hier nog een inhaalslag maken. Daarnaast vereist de aansturing van DICTU, Mira, Atabix ed. extra aandacht. Tot nu toe is vooral gekeken naar de individuele regelingen en minder naar de samenhang en het gehele complex. Dit leidt tot ineffectiviteit. Het voornemen is deze portefeuilles beter te gaan aansturen en de coördinatie daarvoor te beleggen in een aparte afdeling.

De nieuwe afdeling Informatievoorziening kent, zo is nu het beeld, 4 deelgebieden:

- *Informatiebeveiliging en privacy om te zorgen dat IMG voldoet aan de wetgevende kaders.*
- *IT Finance en IT contracting. Er is specifieke IT-kennis nodig om de aansturing en contracting te verbeteren en de ontwikkelingen bij DICTU en Atabix beter te kunnen aansturen.*
- *Beheer en onderhoud om continuïteit te kunnen leveren en de upgrades van systemen en releases beter en gestructureerder te kunnen uitrollen.*
- *Architectuur om de aansluiting van de data-apparatuur en de aanlevering bij het data-warehouse (een soort gegevensmagazijn, waarin alle gegevens waarover wij als IMG beschikken gestructureerd zijn opgeslagen) beter op elkaar aan te laten sluiten, zodat koppelingen beter werken en het procesbeheer verbetert.*

De OR vindt het inschakelen van een kwartiermaker om te onderzoeken hoe ICT beter en effectiever ingericht kan worden een goede stap. Wel vraagt de OR zich af waarom de kwartiermaker niet verschillende scenario's onderzoekt, bijvoorbeeld of ICT niet onder een andere afdeling kan komen te vallen. 5.1.2.e geeft aan dat de keuze om ICT als een zelfstandige afdeling neer te zetten welbewust wordt gemaakt, omdat het een zeer complex en specialistisch vakgebied is.

5.1.2.e is al gestart met een aantal taken voor de nieuwe afdeling. Een team is al aan de slag met informatiebeveiliging en privacy, om beleid te maken en actieplannen uit te werken. Ook de werkwijze rond de aansturing van DICTU is al veranderd, dit alles vindt echter plaats binnen de huidige organisatievorm.

De OR heeft geen bezwaar tegen de aanstelling van de kwartiermaker. De OR zal zijn standpunt schriftelijk bevestigen, mogelijk vergezeld van een aantal aandachtspunten. De OR verwacht dat de directie de reden voor de aanvraag voor de verkorte procedure bij het DGO zal opnemen in de adviesaanvraag.



De organisatiewijzigingen binnen het Regiebureau en de nieuwe afdeling Informatievoorzieningen zullen gelijktijdig oplopen. 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben nu de OR geïnformeerd en zij zullen deze informatie ook bespreken met de medewerkers.

Vragen over ontwikkelingen rond MIRA worden doorgeschoven naar een volgende vergadering.

4. Actualiteit

- Bestuur: Jan Kees de Pachter is benoemd tot plaatsvervangend voorzitter van het bestuur. Paula van der Beek heeft binnen het bestuur het juridische pakket op zich genomen. De werving voor een opvolger voor 5.1.2.e loopt.
- Minister Blok heeft in de afgelopen weken drie keer bij IMG aan tafel gezet. Op 22 november zal hij weer een bezoek brengen aan IMG.
- De informateurs hebben met de onderhandelende partijen een bezoek gebracht aan Groningen. Zij hebben ook gesproken met bestuurders, gasberaad, bodembeweging, NCG en Bas Kortmann. Bas Kortmann heeft 2 punten naar voren geschoven:
 - De verwachtingen van Groningers over wat IMG voor hen kan betekenen zijn groter dan het takenpakket wat door het Rijk bij IMG is neergelegd.
 - Verdere samenwerking tussen NCG en IMG is mogelijk, maar wel op zo'n manier dat er geen tijd verloren gaat aan het ineenschuiven van organisaties.
- IMS gaat live per 15 november. IMG komt nog met een antwoord op de vraag 'hoe verhoudt de uitvoering van IMS zich tot uitspraak van de Hoge Raad?'
- Van medewerkers werkzaam in de frontoffice (bij de steunpunten, AOS en de Servicedesk) hoort de OR dat zij zich zorgen maken over hun veiligheid na afwijzingen van aanvragen IMS. Welke bescherming wordt hen geboden, met name bij fysieke confrontaties. Het minimaliseren van telefonische confrontaties vraagt een andere insteek. Hans Houdijk neemt dit signaal mee.
- VES: 2000 aanvragen in de eerste week, het aantal is nu opgelopen tot 3000. Intern is IMG druk bezig met het uitzetten van de eerste betalingen, mogelijk lukt dit volgende week al.
- Er is een belactie uitgezet om uit te zoeken wat de reden is te kiezen voor VES door aanvragers uit het kerngebied. Uit een eerste inventarisatie blijkt dat dit een heel bewuste keuze is.
- Fysieke schade: geen bijzonderheden.
- Waardedaling: geen bijzonderheden, wel is er een fors aantal bezwaren ingediend.
- Strategische agenda: in relatie tot de kernwaarden zijn strategische pijlers ontwikkeld. Het MT is bezig deze verder uit te werken in samenhang met de prioriteiten die het bestuur heeft gesteld. Het streven is om hier voor het eind van het jaar een goed samenhangend verhaal van te maken voor de organisatie.
- Commissie Bijzondere Situaties: CBS moet zaken ook in financiële zin onafhankelijk kunnen afhandelen, maar dat lukt niet in onze organisatiestructuur. Om dit op te lossen wordt er een soort virtuele afdeling van CBS in EBS gemaakt worden. Het is een puur administratieve procedure, er is dus ook geen VOB. De OR wordt geïnformeerd als het rond is.
- Bewust belonen: er komt een nieuwe ronde aan. De OR krijgt een rapportage. De OR vraagt of Bewust belonen vaker geagendeerd gaat worden; de insteek van het beleid was om dit gedurende het jaar te bespreken binnen de teams. Hans Houdijk streeft ernaar dat Bewust belonen IMG breed eens per kwartaal aan de orde komt bij werkoverleggen.
- De eerste lunchbijeenkomsten hebben plaatsgevonden: het waren gezellige, nuttige, inspirerende en verbindende gesprekken. Hans Houdijk zorgt dat de aandachtspunten die naar voren kwamen tijdens de lunchbijeenkomsten opgepakt worden.
- Corona: de gevolgen voor de werkvloer lijken beperkt. De grote kerstbijeenkomst is geannuleerd, maar voor teamuitjes gelden er voor nu geen beperkingen. Wel wordt de medewerkers gevraagd om hier met gezond verstand mee om te gaan. Ook t.a.v. wintersport worden geen beperkingen opgelegd aan medewerkers. Tot nu toe worden nog geen restricties toegepast, maar toekomstige besluiten zijn afhankelijk van het overheidsbeleid en de actualiteit. Het aantal mensen dat op

kantoor kan werken blijft voorlopig gelijk (200 werkplekken in Groningen, 100 werkplekken in Assen).

- Bij aanvragers lijkt enige onduidelijkheid te bestaan over de taakverdeling tussen de Commissie Mijnbouwschade en IMG. Conform afspraak wijst de commissie op basis van postcode aanvragers in eerste instantie door naar IMG. Aanvragers uit het noorden komen zo alleen terecht bij de commissie als IMG andere schadeoorzaken heeft uitgesloten.

5. Vaststellen notulen artikel 24 overleg

De notulen worden vastgesteld.

6. Vaststellen notulen 15 september 2021 en 14 oktober 2021

Het OV-verslag van 14 oktober wordt vastgesteld.

De vaststelling van het OV-verslag van 15 september schuift door naar de volgende keer.

7. Actie-en besluitenlijst

Actiepunten 34, 52, 60, 69, 90 en 93 zijn afgerond. De besluitenlijst is geactualiseerd.

8. Adviesaanvraag VOB SEH

De OR heeft het DGO gemeld dat de OR eerst advies geeft en daarna het DGO informeert of de OR akkoord is met de verkorte procedure.

In de voorgaande weken heeft de OR contact gehad met de achterban over het VOB. Vanuit de afdeling zijn een aantal vragen en aandachtspunten naar voren gekomen. De OR heeft begrepen dat 5.1.2.e in gesprek zal treden met de medewerkers van het team Toetsing en dat er via de mail een toelichting is verstuurd over de nieuwe functies. De OR waardeert dat deze stappen zijn gezet, maar had liever gezien dat deze informatie in een eerder stadium verstrekt was.

Hans Houdijk wil graag een aparte evaluatie voor dit adviestraject afspreken om te kijken waar een volgende keer een verbeteringslag gemaakt kan worden, met name op het gebied van de communicatie.

Inhoudelijk heeft de OR nog een vraag over de voorgenomen organisatiewijziging: de OR zou graag een onderbouwing ontvangen voor de uitbreiding van 20 fte. De directie zorgt ervoor dat deze onderbouwing als nagezonden informatie wordt aangeleverd bij de OR. De OR heeft eerder aangegeven voor 18 november te adviseren, als de gevraagde informatie tijdig wordt toegezonden dan kan deze datum blijven staan.

9. Beleid Monitoring/Logging

De OR heeft in zijn reactie op het instemmingsverzoek aangegeven graag aanvullende informatie te ontvangen over de risico-analyse en daaruit voortvloeiend de mate van logging/monitoring per regeling/systeem. Hans Houdijk heeft vervolgens aangegeven dat de formele instemming van de OR wordt gevraagd op het beleid en niet op de uitvoering. Dat neemt niet weg dat Hans Houdijk de gevraagde informatie uiteraard wil delen met de OR, en hij biedt aan om op korte termijn een gesprek te plannen met een expert. De OR maakt graag gebruik van dit aanbod. 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen een afspraak inplannen voor een overleg met 5.1.2.e en 5.1.2.e.

De OR heeft overleg gehad met de OR van RVO en op basis van dit gesprek besloten in te stemmen met het voorliggende beleid onder de voorwaarde dat de adviezen van de functionaris



gegevensbescherming worden gevolgd en de implementatie plaatsvindt conform zijn voorstellen. De OR zal zijn instemming schriftelijk bevestigen.

10. Sluiting en rondvraag

- Sinds kort worden er informatiebijeenkomsten georganiseerd voor nieuwe medewerkers. Helaas is het aantal aanmeldingen hiervoor erg gering. Dit lijkt deels te komen doordat medewerkers ook niet worden aangemoedigd door het management om deel te nemen (werk gaat voor). Hans Houdijk neemt dit signaal mee.
- Medewerkers van het Serviceloket kunnen niet ingepland worden voor de komende maandstart, omdat het te druk is. Hans Houdijk neemt ook dit signaal mee.

Integriteitsbeleid IMG

Aanleiding

Binnen het IMG wordt op verschillende manieren gewezen op de noodzaak om verheldering van de het integriteitsbeleid en wat wij bij het IMG verstaan onder integer gedrag. Tevens is van belang dat het Integriteitsbeleid onder de aandacht van de medewerkers wordt gebracht en blijft.

Uitgangspunt bij het IMG is dat we vertrouwen in de medewerkers. Maar dat vraagt ook dat we uitleggen en uit kunnen leggen wat we gezamenlijk zien als integer gedrag.

Deze memo heeft tot doel om meer helderheid te scheppen over a. wat verstaan we bij het IMG onder integer gedrag, b. hoe gaat het IMG om met een melding over een vermeende integriteitsschending, en c. wat gaan we doen om integriteit als onderwerp onder de aandacht van de medewerkers te brengen en te houden.

De hele aanpak is een eerste stap. Mogelijk is het nog niet volledig en kan het dus op een later tijdstip verder worden aangevuld.

Wat is Integriteit?

Integriteit is niet vastomlijnd te beschrijven. Sommige voorbeelden zijn voor iedereen duidelijk, maar bij anderen is er een grijs gebied waarbij de meningen kunnen verschillen. Belangrijk is dat dan de setting er voor is om het gesprek erover te voeren. Integriteit is niet een keuze of vrijblijvend. Het wordt van ons verwacht en is een plicht.

Integriteit is het je houden aan de CAO Rijk en de Gedragscode Integriteit. Negatief geformuleerd worden bij niet integer gedrag de normen en waarden van de organisatie geschonden. Bij niet integer gedrag (ook wel integriteitsschending genoemd) gaat het bijvoorbeeld om diefstal of verduistering, interne fraude, misbruik van positie en belangenverstremming, ongeoorloofde nevenactiviteiten, ongeoorloofde financiële belangen, omkoping (corruptie), aannemen of vragen van geschenken, uitnodigingen etc., lekken of misbruik van informatie, raadplegen van informatie uit vertrouwelijke registers, ongeoorloofde opsporingsmethoden en dwangmiddelen, plegen van meened en valsheid in geschrifte, misbruik van bedrijfsmiddelen en ongewenst gebruik van e-mail en internet, voor zover het maatschappelijk belang niet in het geding is.

Ook onregelmatigheden behoren tot Integriteit. Bij onregelmatigheden gaat het om terugkerende fouten in de uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die niet door een individuele leidinggevende kunnen worden afgedaan en bij voortduring de integriteit van de organisatie kunnen aantasten.

Concrete voorbeelden van Integriteit bij het IMG

Hieronder volgen ter illustratie en niet uitputtend een aantal voorbeelden van niet integer handelen.

- Het kijken in een dossier, waarbij je niet vanuit het IMG betrokken bent. Dus bijvoorbeeld, met nadruk, je eigen dossier, naar aanleiding van een vraag op een feestje, door een tante, de buurman, of een kennis van je broer of zus, gewoon uit nieuwsgierigheid.
- Als je bij een dossier betrokken bent of blijft van iemand die je in een privé situatie tegenkomt, van een tante, buurman, kennis, of via via bekende.
- Een aanvrager geeft je bij een huisbezoek een fles wijn, een cadeau, cadeaubon, geld of iets dergelijks, of doet je het voorstel om hem tegen betaling te adviseren, en je het aanneemt of erop ingaat.
- Het aanpassen van stukken van een aanvrager om hem/haar voordeel te bezorgen.
- Het faciliteren of ervoor zorgen dat een iemand die daar geen recht op heeft geld vanuit het IMG krijgt.

- Het doorverwijzen van een aanvrager naar een specifieke commerciële partij die aanvragers begeleidt in een juridische procedure.
- Macht of invloed binnen de organisatie aanwenden om een collega aan te zetten tot niet integer gedrag.
- Het niet delen van informatie binnen het IMG voor eigen voordeel, zodat bijvoorbeeld jij daardoor zelf een vast contract krijgt. Maar ook bijvoorbeeld omdat je daarmee voorkomt dat je collega wordt bevorderd.
- Roddelen over in plaats van praten met een collega kan niet integer zijn, bijvoorbeeld omdat daarmee een negatieve stemming over hem / haar wordt gecreëerd.

Wél integer is het als je ten aanzien van je eigen dossier geen collega's rechtstreeks benadert. En je daarin de weg bewandelt die voor iedere aanvrager geldt (dus via je zaakbegeleider). Je benadert die of andere collega's ook niet op de werkvloer over je eigen dossier

Voor het IMG is het belangrijk dat medewerkers integer zijn. Dat maakt dat niet integer gedrag niet wordt geaccepteerd. Een medewerker wordt er op aangesproken en zo nodig worden er (rechtspositionele) gevolgen aan verbonden.

Wat valt niet onder Integriteit

Is er in tegenstelling tot Integriteit wél sprake van een maatschappelijk belang, dan is er sprake van een misstand. Die kunnen (ook) gemeld worden bij de hogere leidinggevende. Ook wordt binnen het IMG gewerkt aan een klokkenluidersregeling waarin wordt toegelicht waar klokkenluiders terecht kunnen en hoe ze worden beschermd.

Meer informatie is voor nu ook te vinden bij het Huis voor Klokkenluiders, huisvoorklokkenluiders.nl.

Welke regels zijn van toepassing

Bij het IMG zijn van toepassing de CAO Rijk, de Gedragscode integriteit Rijk en het integriteitsbeleid van RVO. Ook is de "Circulaire Procedures voor het melden van vermoedens van misstanden en voor het melden van vermoedens van integriteitsschendingen en onregelmatigheden bij het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat en het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit" van toepassing. Het IMG heeft nog geen aanvullende gedragsregels gesteld voor het onderwerp integriteit.

Het integriteitsbeleid is hiermee automatisch van toepassing op alle medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. Maar integer gedrag wordt ook van de andere medewerkers binnen het IMG verwacht. Hoe we dat gaan borgen komt later in deze memo terug.

Bij een integriteitsschending zijn de ordemaatregelen en straffen van Hoofdstuk 15 COA Rijk van toepassing. Voorbeelden hiervan zijn een waarschuwing, een berisping, het niet toekennen van een (periodieke) salarisverhoging, het verplaatsen naar een andere functie of werkplek, een boete of ontslag.

Los van die regels is er natuurlijk de mogelijkheid om in gesprek te gaan met je leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon van het IMG **5.1.2.e**.

De rol van de vertrouwenspersoon

Iedereen kan terecht bij de onafhankelijk vertrouwenspersoon **5.1.2.e**. De melder, de vermeende pleger, en de manager. De gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn vertrouwelijk. Er is sprake van een veilige omgeving waar gemeld kan worden en men bij een beschuldiging te rade kan gaan. De vertrouwenspersoon adviseert en houdt in haar rol ook de eigen integriteit in het oog.

Hoe handelt het IMG bij een melding van een integriteitsschending?

Als een medewerker of iemand betrokken bij het IMG een mogelijke integriteitsschending meldt, kan hij of zij daarvoor verschillende wegen bewandelen. De medewerker kan dus terecht bij de manager, P&O of bij de vertrouwenspersoon. Een melding door mensen die niet bij het IMG werken kan via allerlei kanalen tot ons komen. Het is zaak dat op dat moment de medewerker die de melding ontvangt die zo spoedig mogelijk doorgeleidt naar manager, P&O of vertrouwenspersoon.

Uitgangspunt is dat zo min mogelijk personen betrokken zijn bij het onderzoek om te voorkomen dat de medewerker die het betreft ten onrechte wordt beschadigd ("need to know").

Bij een vermoeden van een integriteitsschending neemt de verantwoordelijke manager direct contact op met zijn/haar P&O adviseur.

De P&O adviseur plant met gepaste spoed een overleg met de Manager Bedrijfsvoering, (zo nodig) Bureau bijzonder onderzoek, om feitenonderzoek te verrichten, en P&O (de driehoek).

In dat overleg wordt bepaald wat de vervolgstappen zijn ten aanzien van bijvoorbeeld informatieverzameling / onderzoek (incl. de mate van spoed), de medewerker die het betreft (incl. eventueel non-actiefstelling), een vervolgspraak om de uitkomsten te bespreken, of en zo ja de wijze waarop de betreffende afdelingsmanager en teammanager en/of de directeur IMG / voorzitter Bestuur wordt geïnformeerd.

Bij de vervolgspraak wordt bepaald:

- of nog verdere informatie verzameld moet worden;
- of en welke conclusies verbonden moeten worden aan de bevindingen;
- hoe hoor en wederhoor van de betrokkene plaatsvindt.

Na het doorlopen van dit proces wordt, als er consequenties worden verbonden aan de integriteitsschending of fraude, de uitkomst van het onderzoek en de conclusies besproken met de betreffende afdelingsmanager en teammanager en de directeur IMG. Instemming van de directeur IMG is nodig voor de uitvoering. De regels over ordemaatregelen en straffen (hoofdstuk 15 CAO Rijk) zijn van toepassing.

Verder is het uitgangspunt dat indien het onderzoek een van de leden van de driehoek betreft in die lijn wordt opgeschaald (bijv. afdelingsmanager is onderwerp van onderzoek, dan is de directeur onderdeel van de driehoek en beslist de voorzitter van het Bestuur).

Het totale proces wordt vastgelegd en gedocumenteerd.

Verankeren en actueel houden van Integriteitsbeleid binnen het IMG

De verankering van het integriteitsbeleid vindt momenteel op hoofdlijnen structureel plaats. Verder aanscherping vindt plaats door P&O, in samenwerking met de vertrouwenspersoon:

1. Een eed / belofte wordt afgelegd en getekend door alle ambtelijk medewerkers. Bij de Eed / Belofte wordt aandacht besteed aan wat integriteit is, evenals in de introductiebijeenkomsten. Gedetacheerden hebben de eed / belofte vanuit hun eerste overheidswerkgever afgelegd. Zo niet dan leggen ze alsnog de eed / belofte af bij het IMG.

Alle overige externen, bijvoorbeeld uitzendkrachten via Start People, of Inhuur tekenen een verklaring waarmee zij de regels die gelden omtrent integriteit in acht nemen. We checken dit in de periode tot het eind van het jaar met Start People en de andere partijen waar wij van inhuren. Bij het ontbreken van een verklaring wordt dit gecorrigeerd.

2. Voor eind januari 2022 verankeren we strakker in de organisatie dat de eed / belofte voor alle medewerkers en inhuur geldt. Iedereen wordt er direct of indirect aan gebonden.

3. Er wordt ingeregeld dat bij sollicitatiegesprekken de sollicitant ook bevraagd wordt op of zij belanghebbende zijn, of anderszins bij een aanvraag betrokken zijn. Daarbij wordt ook ons integriteitsbeleid benoemd en zo nodig toegelicht.

4. Ook in de WOG gesprekken wordt besproken of een medewerker belanghebbende is, of anderszins betrokken. Het wordt vastgelegd in het verslag wat erover is besproken.
5. In de komende maanden zal er binnen de organisatie regelmatig aandacht gevraagd worden, onder andere via Plek, voor het onderwerp integriteit. Daarin zullen ook zaken ter sprake komen waarvan momenteel niet voor iedereen duidelijk is of dat wel of niet kan, en zich daarmee nu in het grijze gebied bevinden. Het voeren van het gesprek over het grijze gebied, 'hoe doen we het met elkaar op een integere manier', moet verworden tot een voortdurende dialoog.
6. In het MT wordt bewustwording over integriteit en het herkennen ervan geagendeerd voor de leden van het MT zelf.
7. In de gesprekken bij de teams zullen we concreet vragen welke voorbeelden, dilemma's er bij dat team spelen of zouden kunnen spelen. Dat kan bijvoorbeeld aan de hand van het Dilemmaspel, of een andere geschikte vorm. Er wordt dan gekeken of hier al een gedragslijn voor in een handboek/werkwijze is opgenomen. Zo niet, dan wordt deze gemaakt en toegevoegd.

Op die manier wordt steeds beter duidelijk wat wel/niet ons gedrag met betrekking tot integriteit is.
8. Er wordt een medewerkerssamenvatting van dit document op PLEK geplaatst waarbij ook onderstaande opsomming (met voorbeelden) wordt opgenomen.

Samenvatting en handvat voor actuele thema's

Het uitgangspunt bij actuele thema's met betrekking tot integriteit en hoe je omgaat met informatie van het IMG waar je als gevolg van je functie bij kunt zijn, is dat je geen informatie / dossier raadpleegt als het gaat over:

1. jezelf;
2. iemand waarvan je het dossier niet behandelt;
3. iemand die je direct of indirect kent, behalve als je de aanvraag van een collega behandelt.

Ad.1 Verder:

- a. volg je de officiële werkwijze van het IMG voor de behandeling van je eigen aanvraag;
- b. ga je niet op de werkvloer in gesprek met je collega / behandelaar over je eigen dossier;
- c. onthoud je je van activiteiten die de schijn kunnen hebben van het invloed uitoefenen op de uitkomst van je aanvraag, anders dan de reguliere behandeling ervan.

Ad 3. Verder:

- a. behandel je geen inhoudelijke telefoontjes van mensen die je direct of indirect kent, behalve als het is van een collega wiens aanvraag je behandelt;
- b. volg je de officiële werkwijze van het IMG voor de behandeling van het dossier van een collega;
- c. bespreek je met je leidinggevende de overdracht aan een collega van het dossier van andere bekenden.

Bij twijfel ga je vóórdat je een dossier raadpleegt in gesprek met je een collega en bij voortdurende twijfel je leidinggevende.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 17 januari 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.
 Een speciaal welkom voor 5.1.2.e. Zij sluit aan bij agendapunt 2.

2. Hybride werken (met 5.1.2.e)

Aangezien het hybride werken een van de speerpunten is van de OR hoopt 5.1.2.e dat de OR input kan geven op onderwerpen die in het gesprek tussen managers en medewerkers aan de orde moeten komen. Daarnaast hoopt 5.1.2.e dat de OR bij collega's wil polsen welke verwachtingen en wensen zij hebben bij hybride werken. De OR is van mening dat managers zowel met hun team als met individuele medewerkers het gesprek zouden moeten voeren over de behoeften en wensen met betrekking tot hybride werken.

De OR informeert naar welke visie IMG op hybride werken heeft. Op dit moment ligt er vanuit het rijk een visie op het hybride werken, maar nog niet een eigen IMG-visie. 5.1.2.e denkt niet dat er een strikte richtlijn zal komen vanwege het belang van de individuele keuzevrijheid. Het IMG wil eerst per team inventariseren wat de wensen ten aanzien van het hybride werken zijn. Het uitgangspunt nu is 'maatwerk op teamniveau'. De OR merkt dat teammanagers heel verschillende standpunten innemen ten aanzien van hybride werken en vindt het daarom wel belangrijk dat er een overkoepelende visie komt om wrijving tussen afdelingen te voorkomen.

Algemene aandachtspunten bij het hybride werken:

- deelnemen aan een online vergaderen in een kantoorruimte zorgt voor veel ruis; inrichting van kantoor vergt aanpassing. Er zijn ontmoetingsplekken, werkplekken en stilteplekken nodig
- goede ICT middelen zijn noodzakelijk
- wensen van individuele medewerkers zijn erg divers, zelfs binnen één team
- de organisatiecultuur verandert door meer op afstand werken van elkaar
- de richtlijn 'voor overleg naar kantoor, eigen werkzaamheden vanuit huis verrichten' is niet voor iedereen een goed uitgangspunt

Binnen de OR zal het hybride werken onderwerp van gesprek blijven. De OR streeft ernaar een eigen visie hierop te ontwikkelen. 5.1.2.e zal hiervoor een dilemmasessie organiseren.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

Het onderwerp hybride werken is geen vast agendapunt meer op de agenda van het arbo-overleg, het onderwerp komt uitgebreid aan bod in de werkgroep Mens in Ontwikkeling. De OR zal in de OR-vergadering structureel aandacht aan dit onderwerp besteden. 5.1.2.e blijft info vanuit de DOR doorgeven, net als 5.1.2.e vanuit het voorzittersoverleg.



Ingekomen stukken

- Herwaardering functie medewerker Serviceloket.
- Aangepaste brief Bewust Belonen
- Mail van collega over richtlijnen thuiswerkvergoeding. De OR zal het signaal over de gevolgen van de nieuwe richtlijnen voor het aanvragen van de thuiswerkvergoeding door ambulante medewerkers doorgeven aan Hans Houdijk in de eerstvolgende OV.
- Organisatiebesluit SEH. Dit onderwerp wordt geagendeerd voor de volgende OR-vergadering.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 97, 102, 121, 124 en 125 zijn afgerond.

5. Terugkoppeling vanuit de arbocommissie

Afgelopen maandag waren er twee extra arbo-overleggen: over het ziekteverzuim binnen IMG en over de geplande Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Bij het overleg over ziekteverzuim sluit vanuit P&O uit 5.1.2.e aan. Zij heeft meer inzicht gegeven in de manier waarop IMG omgaat met ziekteverzuim. Er is op dit moment nog geen vastgesteld verzuimbeleid, maar hier gaan ze wel mee aan de slag. Het ziekteverzuim binnen IMG toont weinig kortdurend verzuim en een lage meldingsfrequentie. Er is relatief veel middellang en lang verzuim; langdurige ziekte drukt een zware stempel op het ziekteverzuimpercentage. Het meeste ziekteverzuim is niet werkgerelateerd. Bij andere organisaties binnen EZK is deze zelfde trend zichtbaar.

Daarnaast is er gesproken over de geplande RI&E. Afgesproken is zo weinig mogelijk te sturen op de inhoud van de gesprekken die UBR gaat voeren met medewerkers en te stimuleren dat UBR met een zo breed mogelijke afspiegeling van de organisatie in gesprek gaat. Het streven is om de opzet van de RI&E in de volgende OV ter instemming voor te leggen aan de OR.

Overige onderwerpen die in het arbo-overleg aan bod kwamen:

- De start van de duurzaamheidswerkzaamheden is uitgesteld naar 28 februari.
- De komende maanden is het Julianaplein ernstig gestremd vanwege werkzaamheden.
- 5.1.2.e is aangesteld als teammanager ter vervanging van 5.1.2.e.
- Om een compleet beeld te geven van het ziekteverzuim binnen IMG zijn ook de verzuimcijfers van uitzendkrachten opgevraagd bij Start People. P&O onderzoekt nog op welke manier de verzuimcijfers van uitzendkrachten verwerkt kunnen worden.

In het volgende arbo-overleg zal het BHV Ontruimingsplan en het protocol Agressie en geweld besproken worden. Ook staat er een kennismakingsgesprek gepland met de beoogde preventiemedewerker.

6. IMG Jaarplan 2022 en prioriteiten OR

Het IMG jaarplan is met name bedoeld voor de pSG en beschrijft vooral de externe doelstellingen van het IMG. Over de interne organisatieontwikkeling staat wel een en ander beschreven in het hoofdstuk Bedrijfsvoering, maar deze doelstellingen worden niet genoemd bij de prioriteiten.

De OR is van mening dat het op orde brengen van de interne organisatie en ICT ook prioriteiten voor 2022 horen te zijn. Daarnaast vindt de OR dat zoveel mogelijk lopende trajecten afgerond moeten worden voordat aan iets nieuws wordt begonnen; deze afronding zou hoger geprioriteerd moeten worden dan de start van een nieuw project.



De jaarplannen voor de afdelingen zijn deels al vastgesteld, andere afdelingen moeten nog komen met een jaarplan. De OR is nieuwsgierig naar wat iedere afdeling als speerpunt benoemd.

In de OV zal de OR bij het agendapunt Actualiteit benoemen dat de OR het waardevol vindt om ook voor de interne organisatieontwikkeling een jaarplan op te stellen en dat het op orde brengen van de interne organisatie een topprioriteit voor IMG zou moeten zijn.

7. OR-verkiezingen, stand van zaken

Er hebben zich inmiddels 5 medewerkers kandidaat gesteld voor de OR-verkiezingen. Tot 8 februari kunnen medewerkers zich nog verkiesbaar stellen. In de Gazet verschijnt een artikel over de OR-verkiezingen, aangevuld met informatie over de tijdsbesteding van een OR-lid. Nadat de kandidaten bekend zijn gemaakt binnen de organisatie, zullen vervolgens interviews met de kandidaten in de Gazet gepubliceerd worden. Net als bij de vorige verkiezingen is aan de afdeling Communicatie gevraagd of zij alle kandidaten dezelfde vragen willen voorleggen, zodat ieder zich op uniforme wijze aan de organisatie kan presenteren.

De verkiezingscommissie zal nadenken over hoe de OR de kandidaten, die uiteindelijk geen OR-lid worden, toch bij het OR-werk kan betrekken.

8. OR-inloopspreekuur

De OR ontvangt signalen dat organisatiebreed het personele verloop vrij hoog is, waarbij het met name zorgelijk is dat bij diverse afdelingen de functie teammanager niet ingevuld is. De OR zal dit in de OV onder de aandacht brengen bij de directeur. Vragen die opkomen zijn: Worden er exitgesprekken gevoerd en wat komt uit deze gesprekken naar voren? Kan het IMG hier iets mee? Is het nodig om het aannamebeleid tegen het licht te houden?

5.1.2.i

Bij een volgende bespreking over het inloopspreekuur zal de OR een besluit nemen over het voorstel om voortaan op PLEK iets te delen over de vragen/kwesties die aan de OR voorgelegd worden in het inloopspreekuur.

9. OR-jaarverslag

Het OR-jaarverslag over het eerste zittingsjaar van de OR wordt vastgesteld. Het jaarverslag wordt binnenkort op PLEK gepubliceerd.

De OR zal op korte termijn een besluit nemen of het volgende jaarverslag een jaarverslag per verkiezingsjaar of kalenderjaar zal worden.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 3 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. IMG academie, stand van zaken (met 5.1.2.e)

De IMG-Academie is sinds december 2021 onderdeel van de afdeling Bedrijfsvoering en geeft invulling aan leren en ontwikkelen in de richting die de organisatie aangeeft. De academie voorziet onder andere in opleidingsmateriaal en concrete trainingen en adviseert over de vormgeving van opleidingsplannen en opleidingsmateriaal in relatie tot de implementatie van nieuwe regelingen, projecten en programma's. De inhoud van de trainingen en de daadwerkelijke kennisoverdracht wordt in die gevallen meestal door anderen verzorgd.

De missie van de IMG-Academie is het faciliteren en stimuleren van de leercultuur binnen het IMG met als doel continu voorbereid te zijn op de veranderende wensen en eisen van de opdrachtgever en omgeving. Daarnaast wil de IMG academie vooral uitdragen dat leren leuk is.

De OR informeert of de IMG academie zich ook bezig houdt met het scholen van individuele medewerkers. De IMG-Academie heeft hier al wel een aantal vragen over gekregen, maar eigenlijk horen de individuele scholingswensen meer bij P&O. Er is wel regelmatig overleg met P&O over het thema scholing vanwege de vele raakvlakken en gedeeltelijke overlap. P&O richt zich daarbij met name op het 'wat' en de IMG-Academie op de praktische uitwerking.

De IMG-Academie is nog volop in ontwikkeling, hierbij ligt de focus vooral op het leveren van een betekenisvolle bijdrage aan de opdracht van het IMG. Daarbij is ook aansluiting gezocht met de RVO-Academie en de NCG. Voor 2022 heeft de IMG-Academie zich een aantal doelen gesteld. Een van de doelen is het vergoten van de zichtbaarheid, mede daarom gaat de academie proactief de behoeftes op het gebied van Leren&Ontwikkelen ophalen door hierover in gesprek te gaan met de teamleiders.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- De DOR heeft op 18 maart een heisessie, 5.1.2.e zal hier ook bij aansluiten.
- De DOR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van de wijziging van de topstructuur van EZK.
- Vragen over het formatieoverzicht kunnen OR-leden rechtstreeks mailen aan 5.1.2.e
- Verzoek om z.s.m. te reageren op het agendaverzoek voor het artikel 24 overleg.



- Overige ingekomen stukken:
 - o Corona update en informatie over de gevolgen van de verbouwingswerkzaamheden.
 - o Kantoor Hoogezand zal richting aanvragers niet meer genoemd worden als bezoekadres.
 - o Het integriteitsbeleid is op Plek gepubliceerd. De OR heeft de stukken ter kennisgeving ontvangen.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 42, 75, 137, 139 en 143 zijn afgerond.

5. Instemmingsverzoek bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten

In de OV heeft de OR benoemd dat de regeling Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten een erg onderhoudsgevoelig document is. Vervolgens hebben OR en de bestuurder de mogelijkheden besproken om de regeling in de toekomst alleen ter instemming voor te leggen aan de OR bij wijzigingen in de opzet van de regeling. Over de personele wisselingen ontvangt de OR dan van de bestuurder eens per half jaar een overzicht met wijzigingen.

De regeling heeft alleen betrekking op de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten. Als er tijdens een dergelijke dienst daadwerkelijk gewerkt moet worden is er sprake van overwerk en geldt de cao. In de cao is opgenomen dat op zondag gewerkte uren voor 150% uitbetaald worden, maar overuren worden niet uitbetaald; hiervoor geldt tijd voor tijd. De uitbetaling van daadwerkelijk gewerkte uren valt niet onder deze regeling.

De OR stemt in met de voorliggende regeling bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten en benoemt in de instemmingsbrief de in de OV gemaakte afspraak over wanneer een nieuw instemmingsverzoek aan de OR wordt voorgelegd.

6. Instemmingsverzoek uitvoeren RI&E

UBR heeft schriftelijk bevestigd aan het IMG dat de aanvullingen op de offerte van zowel de arbocommissie als de OR worden meegenomen in de RIE. 5.1.2.e heeft deze bevestiging doorgestuurd aan de leden van de arbocommissie. De arbocommissie is van mening dat een goede uitvoering van de RI&E nu voldoende geborgd is en dat het niet noodzakelijk is een nieuwe offerte op te vragen. De OR neemt het oordeel van de arbocommissie over en stemt in met het instemmingsverzoek voor het uitvoeren van de RI&E.

5.1.2.e en 5.1.2.e hebben vanmiddag een gesprek met de uitvoerder van de RI&E.

7. Instemmingsverzoek benoeming preventiemedewerker

Op 8 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de leden van de arbocommissie en 5.1.2.e, de beoogde preventiemedewerker. Dit was een erg prettig gesprek en de arbocommissie is van mening dat 5.1.2.e de rol preventiemedewerker voor het IMG goed kan vervullen. De OR neemt het oordeel van de arbocommissie over en stemt in met het instemmingsverzoek voor de benoeming van 5.1.2.e als preventiemedewerker.

8. Instemmingsverzoek Protocol Agressie en geweld

In de OV op 1 maart is het beleid Agressie en geweld besproken. De OR heeft toen de volgende aandachtspunten benoemd:



- In het beleid en in de flowchart ontbreekt de koppeling met de beschikbaarheid- en bereikbaarheidsdiensten. Ook in het weekend moet voor medewerkers duidelijk zijn bij wie zij een incident kunnen melden.
- In de flowchart ontbreekt vanuit de medewerker de optie "politie inschakelen".
- In het beleid wordt online agressie niet genoemd, terwijl ook op sociale media en via de e-mail bedreigingen worden geuit richting medewerkers. De OR is van mening dat online agressie een apart aandachtspunt binnen het beleid ter bescherming van medewerkers tegen agressie en geweld zou moeten zijn en adviseert om binnen het IMG een protocol voor de omgang met online agressie vast te stellen.
- Bij de IMG-kantoren is beveiliging aanwezig, maar op de steunpunten is niet altijd beveiliging voor handen, laat staan bij huisbezoeken. De OR adviseert om als IMG na te denken over mogelijke oplossingen, variërend van een noodknop meegeven aan zaakbegeleiders tot vooraf de politie informeren over mogelijke incidenten of de wijkagent inschakelen.
- In het beleid wordt in het kader van preventie gesproken over hulpmiddelen en instructies. Transparantie en duidelijke communicatie kunnen ook ingezet worden om het risico op agressie te verminderen.

De flowchart is vrij algemeen, en ook in het beleid is weinig aandacht voor onveilige situaties buiten de kantoorsetting. De OR vraagt zich af of dit beleid voldoende is om medewerkers te beschermen in de grote variatie aan onveilige situaties die zich voor kunnen doen. De OR zou graag meer inzicht krijgen in hoe het beleid in de praktijk vormgegeven wordt voor de verschillende teams en functiegroepen.

De OR stemt in met het beleid vanwege de kaders die biedt voor het beschermen van medewerkers tegen agressie en geweld. In de instemmingsbrief zal de OR nogmaals alle aandachtspunten benoemen en informeren naar de uitvoering van het beleid.

9. OR-verkiezing, stand van zaken

Begin januari 2022 heeft de OR een lijst met verkiesbare en stemgerechtigde medewerkers gepubliceerd. Begin deze week werd de verkiezingscommissie er op geattendeerd dat niet alle inhuurkrachten in deze lijst zijn opgenomen. De intentie van de OR was om naast ambtelijke medewerkers alleen uitzendkrachten actief en passief stemrecht te geven. De bepaling in het OR-reglement geeft echter ook andere inhuurkrachten stemrecht. De gepubliceerde lijst bevat niet de namen van alle inhuurkrachten, maar zoals gezegd slechts een deel. De verkiezingscommissie heeft dit niet opgemerkt en ook vanuit de organisatie is binnen de bezwaartermijn geen bezwaar gemaakt tegen de lijst.

De OR kan nu 3 dingen doen:

- De lijst corrigeren en alle inhuurkrachten, anders dan uitzendkrachten, verwijderen van de lijst met verkiesbare en stemgerechtigde medewerkers.
- De lijst corrigeren en aanvullen zodat alle inhuurkrachten die langer dan 18 maanden werkzaam zijn bij het IMG stemrecht krijgen.
- Niets doen en de lijst houden zoals deze is.

De OR besluit over te gaan tot stemming. De meerderheid van de OR kiest voor het aanpassen van de lijst zodat alle inhuurkrachten die langer dan 18 maanden werkzaam zijn bij het IMG stemrecht krijgen. De verkiezingscommissie zal een bericht op Plek plaatsen om medewerkers te informeren over deze aanpassing.

Vóór de volgende OR-verkiezingen zal de OR het OR-reglement aanpassen om herhaling te voorkomen.



10. OR-vergaderplanning 2022

De OR-vergadering en OV op 28 april 2022 komen te vervallen.

De OR zal aan Hans Houdijk voorstellen om tijdens de OR-scholing te vergaderen in bijzijn van de trainer. Indien hij daarmee akkoord is kan de OV van 28 april verplaatst worden naar 11/12 mei.

Het artikel 24-overleg zal plaats vinden op woensdag 20 april. Het streven blijft echter om vergaderingen zoveel mogelijk in te plannen op de donderdag. Waar dat niet lukt zal geprobeerd worden af te wisselen tussen de maandag, dinsdag en woensdag.

11. Sluiting en rondvraag

In de OV heeft 5.1.2.e verteld over het Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO). De OR heeft verzuimd te vragen naar het organisatiebesluit en sinds wanneer BBO actief is. Eerder was aangekondigd dat de OR een adviesaanvraag zou ontvangen voor het instellen van BBO. De OR zal uitzoeken hoe dit precies zit en het onderwerp agenderen voor de volgende OR-vergadering.

De vergadering wordt gesloten.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: 5.1.2.e
 Notulist: 5.1.2.e
 Vergaderdatum en -tijd: 17 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig: OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e

1. Opening en vaststellen agenda

Omdat 5.1.2.e eerder het overleg moet verlaten, zit 5.1.2.e dit keer de vergadering voor. De voorzitter opent de vergadering en heet in het bijzonder 5.1.2.e welkom. Zij sluit voor het eerst aan bij de OR-vergadering.

De instemmingsbrief Beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdiensten wordt als agendapunt 7 aan de agenda toegevoegd. De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

2. Kennismaking met 5.1.2.e

5.1.2.e stelt zich kort voor. 5.1.2.e plant kennismakingsgesprekken in met de OR-leden.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Op 14 maart hebben 5.1.2.e en 5.1.2.e opnieuw met Hans Houdijk en twee managers gesproken over de **signalen vanaf de werkvloer**. Eind april staat een vervolgesprek gepland.
- Op 21 maart wordt de kluismap-OR overgezet naar **Alfresco**, het nieuwe DMS. De oude bestanden blijven nog tot 2 weken beschikbaar op de T-schijf.
- Er is geen bezwaar gemaakt tegen de **verkiezingsuitslag**. De verkiezingscommissie plant evaluatie in en zal na afloop terugkoppeling geven aan de OR.
- De **OR-scholing** op 11 en 12 mei zal plaatsvinden in het Fletcher Hotel in Zeegse.
- Op **31 maart** zullen de OR-vergadering en OV in een fysieke bijeenkomst in Groningen plaatsvinden. Het is ook mogelijk hybride aan te sluiten. Bij meerdere OR-leden blijft de behoefte om ook online aan te kunnen sluiten bij overleggen.
- Ingekomen stukken:
 - o MT agenda voor 15 maart: op de agenda staat onder andere ter bespreking de begroting IMG 2023
 - o Planning RI&E
 - o Corona update IMG en een update van de Rijksbrede richtlijnen werkgevers sector Rijk i.v.m. het coronavirus. Een aantal OR-leden verbazen zich over de snelheid waarmee alle maatregelen binnen het IMG worden afgeschaft. In de Update staat echter wel expliciet benoemd dat hoewel mondkapjes en zelftesten vanaf 23 maart niet meer actief aangeboden worden, deze nog tot in ieder geval 1 juni 2022 gedeclareerd kunnen worden. De OR besluit dat verdere actie op dit punt niet nodig is.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 135, 147, 148 en 149 zijn afgerond.

5. Initiatiefvoorstel hybride werken

5.1.2.e heeft een eerste opzet gemaakt voor de OR-visie op hybride werken. Helaas kon hij niet aanwezig zijn bij dit overleg. De OR besluit dat ieder OR-lid zijn/haar feedback op het stuk voor 25 maart aan 5.1.2.e mailt. In de OR-vergadering op 31 maart zal de bespreking over het hybride werken voortgezet worden.



6. Voorbereiden evaluatie advies- en instemmingstrajecten

De OR zal later vandaag samen met Hans Houdijk en 5.1.2.e de advies- en instemmingstrajecten van de afgelopen periode evalueren en in het bijzonder de adviestrajecten SEH en Bedrijfsvoering.

De OR is tevreden over het feit dat de OR steeds eerder betrokken wordt in adviestrajecten en meegenomen wordt bij besluiten in de organisatie. Uit de communicatie richting de OR blijkt dat er meer inzicht is gekomen in het belang van de OR voor de organisatie. De OR vindt het technisch overleg is een waardevolle aanvulling in het adviestraject en roemt de flexibele houding van de bestuurder. Vanuit de organisatie heeft de OR positieve feedback gekregen dat mede dankzij de inzet/betrokkenheid van de OR bij de organisatiewijziging SEH de sollicitatieprocedure goed is gevolgd en meer vacatures ambtelijk zijn ingevuld dan aanvankelijk beoogd. Het is duidelijk merkbaar dat de bestuurder het advies van de OR goed heeft opgepakt.

De OR ziet ook een aantal verbeterpunten: In de adviesaanvragen mag duidelijker naar voren komen waarom voor een bepaalde oplossing gekozen is, welke alternatieve oplossingen de revue hebben gepasseerd en waarom hier niet voor gekozen is. Deze beargumentering ontbrak in de adviezen SEH en BV. Hoewel er duidelijk verbetering is in het betrekken van de OR bij organisatiewijzigingen ten opzichte van bij een jaar geleden, zijn er nog steeds (organisatie)wijzigingen en besluiten die niet aan de OR voorgelegd worden. Zowel de directeur als de OR zelf moeten hier alert op zijn.

Binnen het IMG zijn verschillende oplosteams en projectgroepjes actief, meer dan waar OR weet van heeft. Ook worden her en der expertise- en kennisteams opgericht, waar de OR geen informatie over ontvangt. De OR kan zo lastig beoordelen of hier adviesrecht van toepassing is of niet. De OR wil hier graag eerder en uitgebreider over geïnformeerd worden.

Aandachtspunten en verbeterwensen die niet in de gezamenlijke evaluatie benoemd worden, zal het DB meenemen naar het informeel overleg. Daarnaast zullen de aandachtspunten nogmaals terugkomen in een OR-vergadering.

7. Instemmingsverzoek bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten

In de rondgestuurde instemmingsbrief zijn twee aanvullende punten opgenomen die nog niet besproken zijn. De instemmingsbrief ligt daarom nogmaals ter bespreking voor. De toevoegingen zijn:

1. Het in de memo genoemde evaluatiemoment
2. De terugkoppeling die wij vragen op de in de memo genoemde actie die P&O samen met de managers gaat ondernemen om de schriftelijke aanwijzing beter in te regelen.

De OR is akkoord met bovenstaande aanvullingen. De instemmingsbrief zal verstuurd worden aan de bestuurder.

8. Bureau Bijzonder Onderzoek

Het Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO) is per 1 februari dit jaar van start gegaan. Het BBO onderzoekt meldingen van interne- en externe fraude en daaraan gerelateerde integriteitsschendingen. Organisatorisch valt het BBO onder de afdeling Bestuurlijke en Juridische Zaken en Schadeafhandeling (BJZS) en wordt geleid door 5.1.2.e. Aan de OR was eerder toegezegd dat de OR een adviesaanvraag zou ontvangen voor BBO, maar dit is niet gebeurd. De OR heeft te weinig informatie gekregen over de oprichting van het BBO om goed te kunnen beoordelen of de OR een adviesaanvraag had moeten ontvangen. De OR zal middels een brief om opheldering vragen en schriftelijke informatie opvragen over het Plan van Aanpak, het organisatiebesluit en de positionering, aansturing, werkzaamheden en inrichting van het BBO.

9. Formatiebeleid en verhouding vast – flex

Ook in de werkgroep Mens in Ontwikkeling (MiO) is gesproken over de notitie Vast-Flex, daarbij was veel aandacht voor het concept 'high potentials'. Voor het definiëren en aanwijzen van de high potentials is nog beleid in de maak, dit beleid moet nog voorgelegd worden aan het MT.



De notitie Vast – Flex lijkt niet volledig te zijn: op pagina 7 en 8 ontbreekt tekst. 5.1.2.e zal een nieuwe notitie opvragen.

Het formatiebeleid zal met de bestuurder besproken worden in de OV op 31 maart. De OR plant een extra overleg om een goede voorbereiding te borgen.

10. Evaluatie inloopspreekuur

Helaas is de opkomst bij het inloopspreekuur gering. De OR heeft verschillende ideeën om meer aandacht te genereren voor het inloopspreekuur:

- Vaker in de Maandstart iets vertellen over waar de OR mee bezig is, en daarbij kan dan ook het inloopspreekuur benoemd worden.
- Vaker aandacht vragen voor het inloopspreekuur op Plek.
- Het inloopspreekuur toevoegen aan de agenda op Plek.
- Naast het digitale spreekuur ook een fysiek spreekuur organiseren.
- Wekelijks op Plek aankondigen op welke dag, waar en op welke wijze (fysiek/digitaal) het spreekuur in de betreffende week zal plaatsvinden.

Het digitale spreekuur zal voortaan door één persoon bemenst worden. 5.1.2.e stelt een nieuw rooster voor het spreekuur op per 1 april. In de volgende OR-vergadering zal dit voorstel besproken worden.

11. Sluiting en rondvraag

Er zijn geen vragen voor de rondvraag. De vergadering wordt gesloten.



Verslag OR-Vergadering

| | |
|-------------------------|---|
| Voorzitter: | 5.1.2.e |
| Notulist: | 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd: | 31 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur |
| Locatie: | Cascade, Groningen |
| Aanwezig: | OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e |
| Afwezig: | 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e |

1. Opening en vaststellen agenda

Vanwege de vele afwezigen wordt het instemmingsverzoek voor het BHV- en Ontruimingsplan Mandemaat doorgeschoven naar de volgende OR-vergadering. Het inventariseren van onderwerpen voor het artikel 24-overleg en de OR-scholing zal via de e-mail plaatsvinden. Dit betekent dat agendapunten 7, 9 en 10 komen te vervallen.

De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

2. Actualiteit en ingekomen stukken

- In de MT-overleggen op 1 maart en 8 maart is bij het agendapunt 'informatievoorziening en portfoliomanagement' gesproken over een **nieuwe inrichting van de ICT**. In dit kader worden/zijn verschillende scenario's voorgelegd aan het MT. 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen in de OV het VOB Organisatieontwikkeling RB – IV toelichten. 5.1.2.e zal aansluitend ook kort iets melden over de plannen voor een nieuwe ICT inrichting.
- Op 14 maart hebben 5.1.2.e en 5.1.2.e met Hans Houdijk en twee managers gesproken over de **signalen vanaf de werkvloer**. Hans Houdijk zal hier in de OV een korte terugkoppeling op geven.
- Eveneens op de agenda van de OV staat de aankondiging van de kwalitatieve **vlootschouw**. De vlootschouw is een personeelsmeting die de basis zal vormen voor het strategisch personeelsbeleid. Vragen van de OR over het beoordelingsbeleid en de vlootschouw:
 - o Op welke wijze en door wie wordt de vlootschouw uitgevoerd?
 - o Heeft het IMG al beoordelingsbeleid? En zo ja, hoe ziet dit er uit?
- De werkgroep Mens in Ontwikkeling heeft de eerste voorzichtige stappen gezet voor het formuleren van een beleidsvoorstel omtrent **high potentials**. Het doel is om medewerkers die laten zien meer in hun mars te hebben een intern opleidingstraject aan te bieden. Het lijkt de OR dat *high potentials* pas aangewezen kunnen worden na de vlootschouw.
- Op 25 maart zijn de vragen over het **formatiebeleid** toegezonden aan 5.1.2.e en er is een technisch overleg over het formatiebeleid ingepland op 14 april.
- In de DOR is het **overdrachtsprotocol Groningen** besproken. Hans Houdijk zal in de OV kort ingaan op de (mogelijke) gevolgen voor het IMG.
- Het **formeel overleg** van 28 april is verplaatst en zal plaatsvinden tijdens de OR-scholing op 11 mei van 11.00 tot 13.00 uur. De dag ervoor staat nog een informeel overleg gepland. 5.1.2.e heeft gevraagd of dit overleg geannuleerd kan worden.
- De **DOR** heeft een nieuw DB: 5.1.2.e is gekozen tot voorzitter, 5.1.2.e tot plaatsvervangend voorzitter en 5.1.2.e tot secretaris.
- Vorige week heeft de OR antwoord gekregen van de bestuurder op vragen, die kort na de OV op 3 februari gesteld zijn:
 - o Het integriteitsbeleid is inmiddels gedeeld met de organisatie.
 - o Er worden binnen het IMG niet structureel **exitgesprekken** gevoerd. Niet met managers en niet met medewerkers. Los daarvan is de reden van vertrek wel vaak bekend, maar deze wordt niet vastgelegd.



- o Recentelijk stonden ongeveer 60 **vacatures** open. Dat is momenteel nog niet heel erg afgenomen. Het is lastig om een totaaloverzicht te maken omdat de vacatures zich in verschillende fases van het proces bevinden. P&O denkt na hoe zij medewerkers kunnen informeren over andere vacatures dan de vacatures en klussen die wekelijks op Plek geplaatst worden. De OR vindt het belangrijk dat er een totaaloverzicht van alle openstaande vacatures komt. Daarnaast vraagt de OR zich af of er binnen het IMG formeel beleid is om medewerkers door te laten groeien van junior naar senior functie. De OR weet niet zeker of de cao Rijk een aanloopschaal kent, in de praktijk worden medewerkers die in een nieuwe functie instromen wel tijdelijk in een tussenschaal geplaatst. Dit onderwerp zal de OR terug laten komen in de visiebijeenkomst op 7 april.
- De bestuurder heeft schriftelijk gereageerd op de brief van OR over **Bewust Belonen**. De OR zal de reactie bespreken in de OR-vergadering op 14 april.
- De OR is gevraagd om aan het DGO te laten weten of de OR instemt met een **verkorte procedure** voor het VOB Regiebureau/IV.

3. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 116, 142, 151 en 153 zijn afgerond.

4. Initiatiefvoorstel hybride werken

5.1.2.e heeft de opmerkingen van de andere OR-leden verwerkt in het visiestuk op hybride werken. Nieuwe input kan deze week nog opgenomen worden in de notitie. Het streven is om in de volgende OR-vergadering het stuk definitief te maken en aan te bieden aan het bestuur en het MT. De OR zal dan ook een besluit nemen of de OR een (formeel) initiatiefvoorstel indient of de OR-visie als een aandachtspunt wil meegeven aan het MT.

Volgende week donderdag hebben 5.1.2.e en 5.1.2.e een afspraak met 5.1.2.e en 5.1.2.e om hen in een informeel gesprek te informeren over het standpunt van de OR ten aanzien van hybride werken.

5. Bureau Bijzonder Onderzoek

De OR heeft gisteren een reactie ontvangen op het verzoek om de OR schriftelijk te informeren over de positionering, aansturing, werkzaamheden en inrichting van het Bureau Bijzonder Onderzoek. De OR zal de toelichting aanhoren in de OV en het onderwerp verder bespreken in de eerstvolgende OR-vergadering.

6. Nieuw voorstel voor het inloopspreekuur

In het voorstel dat voorligt staan wekelijks twee fysieke spreekuren ingepland: een inloopspreekuur in Assen en een inloopspreekuur in Groningen. De dagen voor het spreekuur wisselen per week zodat alle medewerkers in de mogelijkheid worden gesteld om het spreekuur te bezoeken. De OR besluit om volgens dit rooster de fysieke spreekuren te laten plaatsvinden.

De OR overweegt een vast tijdstip voor het spreekuur in te stellen rond lunchtijd. Dit voorstel zal per e-mail gedeeld worden met de afwezige OR-leden. OR-leden kunnen daarnaast per e-mail alvast laten weten op welke datum ze beschikbaar zijn voor het spreekuur. Het vaststellen van het rooster voor het fysieke spreekuur zal gebeuren in de OR-vergadering op 14 april.

5.1.2.e past het rooster voor het online inloopspreekuur aan en zal hiervoor de agendaverzoeken versturen.

7. Sluiting en rondvraag

Er zijn geen vragen voor de rondvraag. De vergadering wordt gesloten.



Verslag Artikel 24 vergadering

| | | |
|------------------------|---|---|
| Voorzitter | : | Bas Kortmann |
| Notulist | : | 5.1.2.e |
| Vergaderdatum en -tijd | : | 20 april 2022, 11.30 – 14.00 uur |
| Locatie | : | Van der Valk Hotel, Assen |
| Aanwezig | : | Directeur: Hans Houdijk Specialist P&O: 5.1.2.e OR: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e |
| Afwezig | : | 5.1.2.e en 5.1.2.e |

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering.

Mededelingen:

Binnenkort maken Bas Kortmann en Hans Houdijk een rondgang langs gemeenten en burgemeesters in het kader van de geactualiseerde waardedalingsregeling (nieuwe peildatum 1 januari 2021). Uit onderzoek van Atlas Research, in opdracht van het IMG, blijkt dat de gebieden waar de regeling op van toepassing is zijn gewijzigd: een aantal gebieden die eerder wel in aanmerking kwamen voor compensatie vallen er nu buiten. Andere gebieden konden eerst geen gebruik maken van de regeling, maar vallen er nu wel binnen. De adviescommissie Waardedaling, onder leiding van mr. 5.1.2.e, adviseert om bewoners in de gebieden die nu buiten het effectgebied vallen toch te blijven toekennen en aan bewoners in de nieuwe gebieden compensatie te bieden, maar met lagere bedragen dan de regeling nu biedt. Het IMG neemt deze adviezen in overweging. De nieuwe regeling zal waarschijnlijk ingaan per augustus/september. Hierover zal tijdig worden gecommuniceerd, zodat aanvragers een bewuste keuze kunnen maken tussen aanvragen volgens de oude regeling of wachten op de nieuwe regeling.

Compensatie voor de Waardedalingsregeling van de NAM staat hier los van. Op dit moment valt deze regeling nog buiten het handelingskader van het IMG. De politiek moet hier nog besluiten over nemen en er is een apart ICT-systeem voor nodig. Bas Kortmann schat in dat dit traject op z'n vroegst zal starten per 1 januari 2023.

5.2.1

2. Terugblik afgelopen zes maanden

Zowel Hans Houdijk als de OR zijn erg tevreden over hoe het loopt. Ook Bas Kortmann krijgt positieve signalen vanuit het MT over de samenwerking met de OR. Hans Houdijk probeert transparant te zijn en de OR niet voor verrassingen te stellen. De afgelopen maanden zijn verschillende instemmings- en adviestrajecten de revue gepasseerd. De OR spreekt nogmaals zijn tevredenheid uit over de technische overleggen. Wat ook erg prettig werkt is het vooroverleg met de arbocommissie bij instemmingsverzoeken op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Daarnaast zijn OR en bestuurder in gesprek over een format voor advies- en instemmingsaanvragen om te borgen dat alle benodigde informatie opgenomen is in de aanvragen. De OR bekent dat niet ieder voorgenomen besluit het nodig heeft door de OR aangescherpt te worden. Bas Kortmann geeft aan

dat het ook dan waardevol is als de OR zijn oordeel deelt met de bestuurder. Het oordeel van de OR geeft het MT dan de bevestiging dat de juiste koers wordt gevolgd.

Collega's weten de OR steeds beter te vinden. De OR investeert zelf ook in contact met de achterban door de inlooppreekuren en achterbanraadpleging bij belangrijke organisatiewijzigingen. Het is een goed teken dat bij de tussentijdse OR-verkiezingen 9 collega's zich kandidaat stelden. Het toont dat de OR gezien wordt als een platform dat ertoe doet en verschil kan maken in de organisatie. De afgelopen periode was erg druk voor de OR-leden, maar van hun manager krijgen ze de tijd die nodig is voor de OR-werkzaamheden.

3. Terugblik en vooruitblik op ontwikkelingen binnen het IMG

- Er zijn veel aanvragen afgehandeld. De VES-regeling wordt hoog gewaardeerd door aanvragers, maar de implementatie van VES ging niet probleemloos. De ervaringen tijdens het implementatietraject worden meegenomen naar nieuwe projecten. De belangrijkste les is om de verschillende compartimenten in de organisatie vroegtijdig te betrekken bij projecten en een goede onderlinge communicatie te borgen. Daarnaast is het belangrijk dat iedereen zich ervan bewust is dat iedere nieuwe regeling gevolgen heeft voor de uitvoering van andere regelingen. Maar met al deze voorzorgsmaatregelen zal het IMG bij nieuwe projecten toch tegen onverwachte zaken aan blijven lopen.
- 5.1.2.e is aangesteld als programma-directeur-generaal Groningen en Ondergrond (GGO) bij EZK. Helaas wordt GGO opgedeeld in drie directies. 5.2.1 Het lijkt tegengesteld aan het voornemen van het IMG en NCG om meer gezamenlijk op te trekken. Het uiteindelijke streven naar één loket blijft een stip op de horizon, maar het concept moet eerst nog verder uitgedacht worden. Het is nu zelfs nog onduidelijk welke regelingen allemaal binnen dit loket ondergebracht zouden moeten worden. De vraag is of het gaat lukken om het backoffice op een goede manier in te richten. Uitgangspunt zouden in ieder geval de aanvragers moeten zijn, maar als de minister in overleg treedt hierover met de regionale overheden dan zou ook voor een gebiedsgerichte aanpak kunnen worden.
- De samenwerking met landelijke commissie mijnbouwschade gaat goed. Voor aanvragers is de huidige constructie wel ondoorzichtig, een alternatief zou zijn om het IMG bevoegd te maken voor alle mijnbouw in het effectgebied.
- Het IMG is geen partij in de discussie over het openhouden van de gaskraan en heeft ook niets te maken met afrekening tussen de NAM en de overheid. Wel heeft het IMG te maken met informatievragen van de NAM over toekenningen door het IMG. 5.2.1
- Voor gedeerd woongenot moet het IMG nog een systeem ontwikkelen. Vergoedingen hiervoor zullen niet alleen uitgekeerd worden aan huiseigenaren, maar ook aan huurders.
- De regeling IMS wordt verder uitgerold.
- In opdracht van het ministerie worden de verschillen en overeenkomsten tussen de Commissie Bijzondere Situaties en het interventieteam onderzocht, mogelijk is het een optie om deze dichterbij elkaar te brengen.

4. Aankondiging advies-en instemmingsaanvragen

5.1.2.e zal het overzicht met de instemmings- en adviesaanvragen die de OR het komende half jaar kan verwachten schriftelijk toezenden aan de OR. In ieder geval volgt een adviesaanvraag voor het VOB Regiebureau – IV en instemmingsverzoeken voor hybride werken en de Klokkenluidersregeling.



5. IMG richting aanvragers: juridisch sluitend en/of ruimhartig?

De opdracht aan het IMG staat beschreven in de tijdelijke Wet Groningen, daar zal het IMG zich aan moeten houden. Voor wat ruimhartig is, is geen definitie afgegeven door Den Haag. Het IMG probeert aanvragers tegemoet te komen door indien nodig de randen van de wet op te zoeken en aanvragers het voordeel van de twijfel te gunnen. Incidenteel wordt verruiming van bevoegdheden aangevraagd. Dit zijn incidentele oplossingen, het bestuur is van mening dat er structurele oplossingen moeten komen. Denk hierbij aan een verruiming van de wet en een knelpuntenpot.

Als het IMG een aanvrager onterecht een vergoeding belooft (door misleidende communicatie of foutief handelen), kan het IMG afhankelijk van de situatie de vergoeding toch toekennen. Hierbij staat voorop dat andere aanvragers geen rechten kunnen ontlenen aan deze toekenning. Bas is van mening dat ruimhartig en juridisch sluitend geen tegenstellingen van elkaar hoeven te zijn.

Binnen het IMG werken veel juristen. Aandachtspunt voor de communicatie richting aanvragers is dat er niet te veel juridisch jargon wordt gebruikt, maar dat aanvragers in begrijpelijke taal benaderd worden. De afdeling Communicatie zet zich hiervoor in, maar in de praktijk is het lastig om juristen te overtuigen een brief zonder jargon te laten versturen. Bas Kortmann wil de uitdaging wel aangaan om met een aantal juristen om tafel te gaan om te kijken hoe brieven anders geformuleerd kunnen worden, zonder afbreuk te doen aan de juridische waarde. 5.1.2.e zal hiervoor 5 voorbeeldbrieven verzamelen en doorsturen aan Bas Kortmann.

Ruimhartigheid heeft verder vooral ook te maken met de menselijke maat. Bas Kortmann noemt als voorbeeld een bezwaar dat niet ontvankelijk wordt verklaard wegens termijnoverschrijding. Als een aanvrager niet in staat is goed voor zichzelf op te komen, dan moet het IMG voor deze persoon opstaan. Het is belangrijk niet alleen te kijken of procedureel de juiste stappen worden doorlopen, maar het is minstens zo belangrijk de aanvrager in het oog te houden en goed gevoel over het besluit te verkrijgen.

6. Wat speelt er nu in de organisatie?

De afgelopen jaren hebben nieuwe regelingen elkaar in een snel tempo opgevolgd, het IMG is nu op het punt gekomen om keuzes te maken over hoe nu verder. De tijd van doorhollen is voorbij, het is nu nodig om te investeren in de organisatie en de basis op orde te brengen. Dit kan betekenen dat de implementatie van een aantal nieuwe regelingen verder vooruit worden geschoven.

Daarnaast zal het IMG gaan onderzoeken hoe om te gaan met de veranderende werkzaamheden: de hoog volume werkzaamheden drogen langzaam op, waarbij de complexere aanvragen over blijven. Deze vraagstukken vragen om meer creatieve oplossingen en maatwerk. De eerdergenoemde knelpuntenpot zou hierbij bijvoorbeeld behulpzaam zijn. Daarnaast heeft het IMG gevraagd om meer handelingsruimte te krijgen. De tijdelijke wet Groningen biedt een strak afgekaderd speelveld, waar wat meer beleidsvrijheid soms mogelijkheden biedt om complexe problemen op te lossen.

Andere onderwerpen die nu spelen in de organisatie:

- Tijdelijke uitbreiding van het MT met een programmadirecteur, die de verantwoordelijkheid voor een aantal projecten op zich zal nemen. Het capaciteitsprobleem rond de bemensing van de projecten blijft bestaan. Het MT werkt aan een oplossing.
- Organisatiebreed is aandacht gevraagd voor sociale veiligheid. Inmiddels zijn een aantal casussen voorbijgekomen waaruit blijkt dat ook binnen het IMG een en ander speelt. In mei zal in het groot MT aandacht zijn voor sociale veiligheid.
- Het ziekteverzuimpercentage wisselt per afdeling, maar organisatiebreed is het ongekend hoog: 8,9%. P&O onderzoekt de oorzaken van het hogere ziekteverzuim en werkt daarnaast aan een herziening van het verzuimprotocol.
- Er zijn in de afgelopen periode een aantal wisselingen in het bestuur geweest, en er komt nog een wisseling aan: Jan Kees de Pachter zal het IMG per 1 juli verlaten. Hij blijft wel als



adviseur betrokken bij het IMG, bij Duurzaam herstel en gestapelde mijnbouw. De werving van de opvolger is inmiddels gestart.

- De OR maakt zich zorgen om het hoge verloop onder de manager. Hans meldt dat het op dit moment erg lastig is personeel te vinden voor bepaalde functies, zo ook voor managementfuncties. P&O zet zich volop in voor het werven en zoeken van personeel, alle kanalen worden benut. Daarnaast is een recruiter aangesteld bij P&O om actiever geschikte kandidaten te benaderen.
- Ander zorgpunt voor de OR zijn de uitgestelde regelingen DMS en Uniformering. Hans Houdijk erkent dat het uitstel geen goede zaak is, maar als een project nog niet klaar is voor livegang, dan moet er een keuze gemaakt worden.

7. Sluiting

Bas Kortmann heeft met veel plezier het overleg bijgewoond en sluit de vergadering.

De OR nodigt Bas Kortmann uit om in een volgend artikel 24 overleg een collega bestuurslid mee te nemen. Bas Kortmann staat hier zeker voor open en geeft aan dat de OR ook een bestuurslid of de bestuurssecretaris uit kan nodigen in de OV.