



Art. 5.1 lid 2 sub e

Uitsluitend per e-mailbericht:

Art. 5.1 lid 2 sub e

Datum: 20 januari 2023
Betreft Beslissing op uw Woo-verzoek

Geachte heer Art. 5.1 lid 2 sub e,

In uw verzoek van 14 juli 2022 heeft u namens Art. 5.1 lid 2 sub e het Instituut Mijnbouwschade Groningen (hierna: het Instituut) verzocht om de volgende informatie op grond van de Wet open overheid (hierna: Woo):

U heeft mij in uw verzoek gevraagd om informatie openbaar te maken over alle informatie in relatie tot de ondernemingsraad (hierna: OR) van het Instituut en rechtsvoorganger TCMG. Bij brief d.d. 19 juli 2022 heb ik u aangegeven dat dit verzoek niet specifiek genoeg is om in behandeling te nemen. U heeft d.d. 25 juli 2022 uw verzoek nader toegelicht aan één van mijn medewerkers en aangegeven dat uw verzoek als zodanig moet worden opgevat dat dit ziet op informatie aangaande de bestuurlijke aangelegenheden en het bestuurlijk functioneren van het Instituut. Daarbij gaat het u onder meer om notulen, agenda's, eventuele bijlagen en jaarverslagen van de OR. Documenten die hier geen verband mee houden kunnen wat dat betreft buiten reikwijdte van het verzoek worden gelaten.

Verder is met u besproken dat wegens de vakantieperiode en de omvang van uw Woo-verzoek het noodzakelijk is de behandeling van uw verzoek te faseren en dat het niet realistisch is uw gehele verzoek binnen de termijnen van artikel 4.4 Woo te kunnen afhandelen. Als zodanig heeft het Instituut meer tijd nodig om uw verzoek te kunnen behandelen. Hiermee kon u instemmen. Onze suggestie met betrekking tot de fasering van uw verzoek was om per jaar een deelbesluit op uw verzoek te nemen. Hier kon u ook mee instemmen

Procesverloop

Op 12 oktober 2022 heeft u deelbesluit 1 ontvangen. Dit besluit geldt als deelbesluit 2 en ziet op het vergaderjaar 2021 tot juli 2022 van de OR van het Instituut.

Wettelijk kader

Uw verzoek is behandeld als een verzoek op basis van de Woo. De relevante artikelen uit de Woo kunt u vinden in bijlage 1 bij deze brief.

Besluit

Ik heb besloten uw verzoek in te willigen met inachtneming van de toepasselijke weigeringsgronden. Er zijn **74** relevante documenten aangetroffen. Deze documenten zijn genoemd in de inventarislijst in bijlage 2 bij deze brief. In deze brief wordt vanaf nu verwezen naar de nummers op de inventarislijst, zodat voor u duidelijk is wat ik per document heb besloten en waarom ik dit heb besloten.

Algemene overweging: openbaarheid t.a.v. een ieder

Als eerste wil ik u wijzen op het volgende.

Iedereen heeft het recht om overheidsinformatie op te kunnen vragen zonder daarbij een reden te hoeven aangeven. Dit staat in het eerste artikel 1.1. van de Woo. Dit is een belangrijk recht van de burger. Daarbij is het uitgangspunt dat overheidsinformatie openbaar is, tenzij er uitzonderingsgronden zijn die dit beperken. De uitzonderingsgronden staan in hoofdstuk 5 van de Woo. Ik moet hierbij het algemeen belang van openbaarheid afwegen tegen de belangen die de uitzonderingsgronden beschermen. In het algemeen geldt hierbij de regel dat wanneer ik informatie aan u verstrek, het openbaar is voor een ieder. De Woo is niet van toepassing op informatie die al openbaar is.

Algemene uitgangspunten bij toetsing aan de uitzonderingsgronden

De toetsing aan de uitzonderingsgronden verloopt als volgt. Eerst kijk ik of een van de uitzonderingsgronden speelt. Dat doe ik meestal per alinea, soms per zin. Vervolgens kijk ik wat voor soort uitzonderingsgrond het is. Als het een absolute uitzonderingsgrond is, mag ik de informatie niet verstrekken. Als het een relatieve uitzonderingsgrond is, moet ik een afweging maken tussen het algemene belang van openbaarheid en het specifieke belang dat de uitzonderingsgrond beschermt. Daarbij weegt het belang van openbaarheid zwaar. Als ik informatie weiger, moet ik goed motiveren waarom ik dat doe. Dat geldt nog sterker als de informatie ouder dan vijf jaar is.

Wanneer het gaat om informatie waar belangen van anderen bij betrokken zijn, moet ik hen de mogelijkheid geven om een zienswijze in te dienen. Dit betekent dat zij hun mening kunnen geven over of de informatie wel of niet openbaar gemaakt moet worden. Het is uiteindelijk aan mij om te beslissen of ik de informatie openbaar maak.

In de inventarislijst en op de documenten heb ik opgenomen welke uitzonderingsgronden van toepassing zijn.

Overwegingen

Ik besluit documenten 1 t/m 56 gedeeltelijk openbaar te maken, met uitzondering van de toepasselijke weigeringsgronden. Op de inventarislijst staat bij deze documenten aangegeven dat de uitzonderingsgronden uit artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder e en i en artikel 5.2. lid 1 van de Woo zijn toegepast.

Informatie die valt buiten de reikwijdte van uw verzoek

U heeft in uw verzoek aangegeven over welke aangelegenheid u informatie wilt ontvangen. Een aantal passages in de documenten gaat gedeeltelijk niet over de door u aangegeven aangelegenheid. Deze informatie valt daarom buiten de reikwijdte van uw verzoek en heb ik daarom uit de documenten verwijderd.

Artikel 20 Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Op grond van artikel 20 WOR dienen leden van de OR geheimhouding in acht te nemen omtrent alle zaken- en bedrijfsgeheimen die zij in hun hoedanigheid vernemen, alsmede van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de ondernemer (in dit geval het Instituut) dan wel de OR hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij, in verband met opgelegde geheimhouding, het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen. Hoewel artikel 20 WOR niet als lex specialis voorrang geeft op de Woo, nu deze slechts het Instituut en de OR bindt, betrek ik de strekking van dit artikel wel bij de beoordeling of bepaalde passages van documenten al dan niet openbaar kunnen worden gemaakt.

De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Op grond van artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder e, van de Woo kan ik geen informatie openbaar maken als dit de persoonlijke levenssfeer schaadt en dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid. Het gaat om persoonsgegevens die (indirect) te herleiden zijn tot een

persoon zoals namen, e-mailadressen, telefoonnummers en functienamen. Bij alle documenten is dit het geval. Ik vind het in dit geval belangrijk dat de identiteit van betrokkene niet bekend wordt omdat dit zijn of haar privacy kan schenden. Dat vind ik niet wenselijk. Daarom maak ik deze persoonsgegevens niet openbaar.

In diverse documenten staan persoonsgegevens van ambtenaren, in dit geval betreft het in belangrijke mate medewerkers die lid zijn van de OR van het Instituut. Het gaat om gegevens die herleidbaar zijn tot een persoon, zoals onder meer namen, e-mailadressen, functienamen en telefoonnummers. In het kader van goed werkgeverschap vind ik dat het belang van privacy zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Dit ter bescherming van de privacy van de betrokken ambtenaar/ambtenaren. Daarbij weegt mee dat het hier niet gaat om het opgeven van een naam aan een individuele burger die met een ambtenaar in contact treedt, maar om openbaarmaking op grond van de Woo.

Verder ben ik van opvatting dat leden van de OR als zodanig niet naar buiten treden, maar zij dienen binnen de organisatie wel herkenbaar en benaderbaar te zijn. Openbaarmaking van hun persoonsgegevens brengt hen in een lastige positie en kan leden van de OR in hun persoonlijke levenssfeer schaden.

Het belang van het goed functioneren van het bestuursorgaan

Op grond van artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder i, van de Woo kan ik geen informatie openbaar maken wanneer dit het goed functioneren van het Instituut schaadt en dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid. In bepaalde documenten staat informatie die het functioneren van het Instituut of andere overheden in gevaar zou kunnen brengen. Ik vind dat dit belang zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Ik maak daarom informatie in een aantal documenten niet openbaar.

Document 34a, 58

Verder is het voor een ordentelijk verloop van het besluitvormingsproces belangrijk dat dit gebeurt op basis van voldragen documenten. Wanneer communicatie over conceptteksten of de conceptteksten zelf openbaar worden gemaakt is dit schadelijk voor het goed functioneren van het Instituut, nu er discussie kan ontstaan over documenten die nog niet rijp zijn voor besluitvorming. Daar is in een passage van deze documenten ook sprake van. Deze passages maak ik daarom niet openbaar met een beroep op het belang van het goed functioneren van het Instituut.

Document 4, 7, 15, 26, 32, 38, 40, 58, 60, 64, 68, 70

Dit betreffen passages inhoudende de bespreking van vertrouwelijk signalen die met de OR zijn gedeeld.

Elke organisatie, maar zeker met een publieke taak belaste organisatie als het Instituut, heeft een groot belang bij een goed functionerende ondernemingsraad. Als zodanig ben ik van opvatting dat leden van de OR vrijelijk met elkaar en met het bevoegd gezag van gedachten kunnen wisselen over zaken die de organisatie aangaan. Omdat individuele leden van de OR voor medewerkers kenbaar en benaderbaar dienen te zijn, kan de positie van OR-leden in het gedrang komen zodra bijvoorbeeld gesprekverslagen inzake vertrouwelijke aangelegenheden openbaar worden gemaakt. Dit kan ertoe leiden dat leden van de OR zich terughoudender kunnen opstellen tijdens bijvoorbeeld vergaderingen. Voorts zou dit afbreuk doen aan de bepalingen van artikel 20 WOR doen. Dit vind ik onwenselijk en niet in het belang van het Instituut. Daarnaast moeten individuele medewerkers van het Instituut zich ook vrij voelen om signalen over het functioneren van de organisatie aan de OR te melden. Medewerkers kunnen schroom voelen om zich met signalen bij de OR te melden als zij zich er bewust van zijn dat hun signaal onverkort openbaar wordt gemaakt buiten de organisatie. Ook dit vind ik een onwenselijke situatie. Tenslotte heeft de OR ook een belangrijke taak naar het bevoegd gezag toe als het gaat om medezeggenschapvraagstukken. Het is belangrijk dat de OR en bestuurder vrij met elkaar kunnen spreken. Als ik vertrouwelijk medegedeelde informatie openbaar maak, dan doet dit afbreuk aan die vertrouwelijkheid en bestaat het gevaar dat bestuurder en medezeggenschap niet meer vrij met elkaar zullen kunnen

spreken. Dit acht ik onwenselijk en niet in het belang van het Instituut. Ik maak deze passages daarom niet openbaar

Document 34a

Het betreft hier een passage omtrent de samenwerking met andere bestuursorganen. Openbaarmaking van passages uit deze documenten acht ik schadelijk voor het goed functioneren van het Instituut, aangezien dit de samenwerking met andere bestuursorganen negatief kan beïnvloeden. Ik maak deze informatie dan ook niet openbaar.

Persoonlijke beleidsopvattingen in een document voor intern beraad

Document 15, 58, 66

Uitgangspunt van de Woo is dat overheidsinformatie openbaar is. Dit geldt in principe ook voor documenten opgesteld voor intern beraad. Intern beraad is het overleg tussen ambtenaren binnen een bestuursorgaan, of binnen een kring van bestuursorganen die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een bestuurlijke aangelegenheid. Documenten die bestemd zijn voor intern beraad kunnen persoonlijke beleidsopvattingen bevatten. Dat is hier ook het geval.

Ten aanzien van de openbaarmaking van deze persoonlijke beleidsopvattingen geldt het volgende. Op grond van artikel 5.2, eerste lid, van de Woo worden persoonlijke beleidsopvattingen in documenten die bestemd zijn voor intern beraad niet openbaar gemaakt. Persoonlijke beleidsopvattingen zijn ambtelijke adviezen, meningen, visies, standpunten en overwegingen ten behoeve van intern beraad. Persoonlijke beleidsopvattingen zijn niet: feiten, prognoses, beleidsalternatieven, de gevolgen van een bepaald beleidsalternatief of andere onderdelen met een overwegend objectief karakter.

Het is van belang dat ambtenaren intern vrij met elkaar van gedachten moeten kunnen wisselen over beleidskeuzes. Een zekere mate van veiligheid is nodig om te kunnen komen tot een effectieve besluitvorming. Ik acht het in dit geval ook niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering om met toepassing van artikel 5.2, tweede lid, de persoonlijke beleidsopvattingen toch openbaar te maken. Gelet hierop maak ik in dit dossier de persoonlijke beleidsopvattingen bestemd voor intern beraad niet openbaar. Gelet op de inhoud ervan kan ik u ook geen samenvatting verstrekken.

Deze brief met bijlagen wordt geanonimiseerd op www.schadedoormijnbouw.nl gepubliceerd.

Bezwaar maken

Mogelijk bent u het niet eens met onze beslissing. U kunt hiertegen bezwaar maken door binnen zes weken na verzending van deze brief schriftelijk een bezwaarschrift in te dienen. U kunt het ondertekende bezwaarschrift sturen naar het Instituut Mijnbouwschade Groningen, Postbus 40009, 8004 DA Zwolle. Uw Woo-verzoek is bij ons geregistreerd onder nummer [Art. 5.1 lid 2 sub e](#). Het is belangrijk dat u dit nummer in uw bezwaarschrift vermeldt.

Contact

Op onze website www.schadedoormijnbouw.nl kunt u meer lezen over het Instituut Mijnbouwschade Groningen. Met algemene vragen kunt u ons van maandag tot en met zaterdag bereiken van 8.00 tot 17.30 uur op 0800 4444 111. We vragen u het nummer van uw Woo-verzoek [Art. 5.1 lid 2 sub e](#) bij de hand te houden als u met ons belt.

Hoogachtend,

M.Tj. (Menno) Bouwes
Bestuurslid Instituut Mijnbouwschade Groningen

Deze brief is met zorg gemaakt en heeft geen handtekening in de ondertekening omdat de brief automatisch is verwerkt.

Bijlage 1 relevante artikelen Woo

Artikel 4.1 Verzoek

1.
Eenieder kan een verzoek om publieke informatie richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf. In het laatste geval beslist het verantwoordelijke bestuursorgaan op het verzoek.
2.
Een verzoek kan mondeling of schriftelijk worden ingediend en kan elektronisch worden verzonden op de door het bestuursorgaan aangegeven wijze.
3.
De verzoeker behoeft bij zijn verzoek geen belang te stellen.
4.
De verzoeker vermeldt bij zijn verzoek de aangelegenheid of het daarop betrekking hebbende document, waarover hij informatie wenst te ontvangen.
5.
Indien een verzoek te algemeen geformuleerd is, verzoekt het bestuursorgaan binnen twee weken na ontvangst van het verzoek de verzoeker om het verzoek te preciseren en is het de verzoeker daarbij behulpzaam.
6.
Het bestuursorgaan kan besluiten een verzoek niet te behandelen, indien de verzoeker niet meewerkt aan een verzoek tot precisering als bedoeld het vijfde lid. In afwijking van artikel 4:5, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt het besluit om het verzoek niet te behandelen aan de verzoeker bekendgemaakt binnen twee weken nadat het verzoek is gepreciseerd of nadat de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.
7.
Een verzoek om informatie wordt ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 5.

Artikel 5.1 Uitzonderingen

1.
Het openbaar maken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:
 - a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
 - b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
 - c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
 - d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 3.1 onderscheidenlijk paragraaf 3.2 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, tenzij de betrokkene uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven voor de openbaarmaking van deze persoonsgegevens of deze persoonsgegevens kennelijk door de betrokkene openbaar zijn gemaakt;
 - e. nummers betreft die dienen ter identificatie van personen die bij wet of algemene maatregel van bestuur zijn voorgeschreven als bedoeld in artikel 46 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de levenssfeer maakt.
2.
Het openbaar maken van informatie blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
 - a. de betrekkingen van Nederland met andere landen en staten en met internationale organisaties;
 - b. de economische of financiële belangen van de Staat, andere publiekrechtelijke lichamen of bestuursorganen, in geval van milieu-informatie slechts voor zover de informatie betrekking heeft op handelingen met een vertrouwelijk karakter;
 - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
 - d. de inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
 - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
 - f. de bescherming van andere dan in het eerste lid, onderdeel c, genoemde concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens;
 - g. de bescherming van het milieu waarop deze informatie betrekking heeft;
 - h. de beveiliging van personen en bedrijven en het voorkomen van sabotage;
 - i. het goed functioneren van de Staat, andere publiekrechtelijke lichamen of bestuursorganen.

3.
Indien een verzoek tot openbaarmaking op een van de in het tweede lid genoemde gronden wordt afgewezen, bevat het besluit hiervoor een uitdrukkelijke motivering.

4.
Openbaarmaking kan tijdelijk achterwege blijven, indien het belang van de geadresseerde van de informatie om als eerste kennis te nemen van de informatie dit kennelijk vereist. Het bestuursorgaan doet mededeling aan de verzoeker van de termijn waarbinnen de openbaarmaking alsnog zal geschieden.

5.
In uitzonderlijke gevallen kan openbaarmaking van andere informatie dan milieu-informatie Voorts achterwege blijven indien openbaarmaking onevenredige benadeling toebrengt aan een ander belang dan genoemd in het eerste of tweede lid en het algemeen belang van openbaarheid niet tegen deze benadeling opweegt. Het bestuursorgaan baseert een beslissing tot achterwege laten van de openbaarmaking van enige informatie op deze grond ten aanzien van dezelfde informatie niet tevens op een van de in het eerste of tweede lid genoemde gronden.

6.
Het openbaar maken van informatie blijft in afwijking van het eerste lid, onderdeel c, in geval van milieu-informatie eveneens achterwege voor zover daardoor het in het eerste lid, onderdeel c, genoemde belang ernstig geschaad wordt en het algemeen belang van openbaarheid van informatie niet opweegt tegen deze schade.

7.
Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing op milieu-informatie die betrekking heeft op emissies in het milieu.

Artikel 5.2 Persoonlijke beleidsopvattingen

1.
In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen. Onder persoonlijke beleidsopvattingen worden verstaan ambtelijke adviezen, visies, standpunten en overwegingen ten behoeve van intern beraad, niet zijnde feiten, prognoses, beleidsalternatieven, de gevolgen van een bepaald beleidsalternatief of andere onderdelen met een overwegend objectief karakter.

2.
Het bestuursorgaan kan over persoonlijke beleidsopvattingen met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie verstrekken in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.

3.
Onverminderd het eerste en tweede lid wordt uit documenten opgesteld ten behoeve van formele bestuurlijke besluitvorming door een minister, een commissaris van de Koning, Gedeputeerde Staten, een gedeputeerde, het college van burgemeester en wethouders, een burgemeester en een wethouder, informatie verstrekt over persoonlijke beleidsopvattingen in niet tot personen herleidbare vorm, tenzij het kunnen voeren van intern beraad onevenredig wordt geschaad.

4.
In afwijking van het eerste lid wordt bij milieu-informatie het belang van de bescherming van de persoonlijke beleidsopvattingen afgewogen tegen het belang van openbaarmaking. Informatie over persoonlijke beleidsopvattingen kan worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.

Bijlage 2

Inventarislijst

Nr.	Document	Beoordeling	Woo
1	Agenda vergadering OR 19-08-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
2	Notulen vergadering OR 19-08-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
3	Agenda vergadering OV 19-08-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
4.	Notulen vergadering OV 19-08-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
5	Actielijst OV 19-08-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
6	Agenda vergadering OR 02-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
7	Notulen vergadering OR 02-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
8	Agenda vergadering OV 15-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
9	Notulen vergadering OV 15-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
10	Agenda vergadering OR 23-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
11	Notulen vergadering OR 23-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
12	Agenda vergadering OR 30-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
13	Notulen vergadering OR 30-09-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
14	Agenda Artikel 24 vergadering 06-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
15	Verslag Artikel 24 vergadering 06-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i / 5.2.1
16	Agenda vergadering OR 14-10-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
17	Notulen vergadering OR 14-10-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
18	Agenda vergadering OV 14-10-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
19	Notulen vergadering OV 14-10-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
20	Agenda vergadering OR 28-10-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
21	Notulen vergadering OR 28-10-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
22	Agenda vergadering OR 11-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
23	Notulen vergadering OR 11-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
24	Actielijst OR 11-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
25	Agenda vergadering OV 11-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
26	Notulen vergadering OV 11-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
27	Agenda vergadering OR 25-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
28	Notulen vergadering OR 25-11-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
29	Agenda vergadering OR 09-12-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
30	Notulen vergadering OR 09-12-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
31	Agenda vergadering OV 09-12-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
32	Notulen vergadering OV 09-12-2021	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
33	Agenda vergadering OR 06-01-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
34	Notulen vergadering OR 06-01-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
34a	Bijlage bij nr. 34 Jaarplan 2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
35	Agenda vergadering OV 06-01-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
36	Notulen vergadering OV 06-01-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
37	Agenda vergadering OR 27-01-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
38	Notulen vergadering OR 27-01-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
39	Agenda vergadering OR 03-02-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
40	Notulen vergadering OR 03-02-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
41	Agenda vergadering OV 03-02-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
42	Notulen vergadering OV 03-02-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e

43	Agenda vergadering OR 17-02-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
44	Notulen vergadering OR 17-02-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
45	Agenda vergadering OV 01-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
46	Notulen vergadering OV 01-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
47	Agenda vergadering OR 03-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
48	Notulen vergadering OR 03-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
49	Agenda vergadering OR 17-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
50	Notulen vergadering OR 17-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
51	Agenda vergadering OR 31-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
52	Notulen vergadering OR 31-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
53	Agenda vergadering OV 31-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
54	Notulen vergadering OV 31-03-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
55	Agenda vergadering OR 14-04-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
56	Notulen vergadering OR 14-04-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
57	Agenda Artikel 24 overleg 20-04-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
58	Verslag Artikel 24 overleg 20-04-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i / 5.2.1
59	Agenda vergadering OV 11-05-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
60	Notulen vergadering OV 11-05-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
61	Agenda vergadering OR 25-05-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
62	Notulen vergadering OR 25-05-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
63	Agenda vergadering OV 25-05-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
64	Notulen vergadering OV 25-05-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
65	Agenda vergadering OR 09-06-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
66	Notulen vergadering OR 09-06-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.2.1
67	Agenda vergadering OR 23-06-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
68	Notulen vergadering OR 23-06-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
69	Agenda vergadering OV 30-06-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
70	Notulen vergadering OV 30-06-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e / 5.1.2 sub i
71	Actielijst OV 30-06-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
72	Agenda vergadering OR 07-07-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
73	Notulen vergadering OR 07-07-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e
74	Actielijst OR 07-07-2022	Gedeeltelijk openbaar	5.1.2 sub e

1.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter:

Art. 5:1 lid 2 sub. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Notulist:

Art. 5:1 lid 2 sub Art. 5:1 lid 2 sub e.

Vergaderdatum en -tijd:

19 augustus 2021, 10.00-11.30

Locatie:

Microsoft Teams

Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening	Art. 5:1 lid 2 sub	
10 m	2. Actualiteit en vaststellen agenda	Allen	Ter afstemming
5 m	3. Actie-/besluitenlijst	Art. 5:1 lid 2 sub	Ter bespreking
10 m	4. Terugkoppeling overleg OR RVO	Art. 5:1 lid 2 sub / Art. 5:1 lid 2 sub e	Ter informatie
15 m	5. Voortgang CAO-onderhandelingen	Allen	Ter bespreking
10 m	6. Kennismakingsgesprek Kandidaat bestuurslid	Allen	Ter afstemming
	7. Sluiting		



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: [Redacted]
 Notulist: [Redacted]
 Vergaderdatum en -tijd: 19 augustus 2021, 10.00-11.30
 Locatie: Microsoft teams
 Aanwezig: [Redacted]
 Afwezig: [Redacted]

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

- **Herwaardering functie Medewerker Serviceloket**
 In het instemmingsverzoek SPP en herwaardering functies IMG staat dat de herwaardering van de functie Medewerker Serviceloket een horizontale oversteek naar S7 betreft. Voor acht medewerkers lijkt deze horizontale oversteek niet te gelden, zij gaan met terugwerkende kracht per 1 juli 2020 over van S6.2 en S6.3 naar S7.0. De OR heeft ze doorverwezen naar P&O om navraag te doen. Wellicht is er een fout gemaakt.
- **Senior Communicatieadviseur voor Fysieke Schade**
 De nieuw aangetrokken Senior Communicatieadviseur voor Fysieke Schade is perswoordvoerder bij de NAM geweest. Voor de deskundigen worden eisen gesteld qua onafhankelijkheid maar worden er ook bepaalde eisen aan medewerkers gesteld? Dit wordt ingebracht in de OV-vergadering van 19 augustus.
- **Zijn er nog ontwikkelingen binnen DOR en ARBO?**
 Weinig ontwikkelingen binnen de DOR en ARBO wegens de zomervakantie.
- **RI&E**
 De ARBO commissie heeft een Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) opgevraagd bij Bedrijfsvoering en deze dateert van december 2019. De RI&E wordt op dit moment niet geactualiseerd omdat IMG in 2022 gaat verbouwen. De geestelijke gesteldheid van de medewerker is in het huidige RI&E echter niet opgenomen. De geestelijke gesteldheid van een medewerker is wel onderwerp van gesprek bij de ARBO Commissie en vanuit de analyse ziekteverzuim.
- **Gewijzigde werktijden zaakbegeleiders i.v.m. opening/gewijzigde openstelling steunpunten**
 De OR heeft meerdere signalen vanuit zaakbegeleiding ontvangen. De bezetting van steunpunten was voorheen o.b.v. vrijwilligheid geregeld. Met uitbreiding van het aantal steunpunten en de uitbreiding van de openstelling worden alle zaakbegeleiders ingeroosterd voor de bezetting. Wat was de bestaande regeling en is deze gewijzigd? Is hiervoor een instemmingsaanvraag nodig? Er wordt hierover navraag gedaan tijdens de OV-vergadering van 19 augustus.



3. Actie-/besluitenlijst

De acties zijn doorgenomen en bijgewerkt.

4. Terugkoppeling overleg OR RVO

Het dagelijks bestuur van de OR heeft op 10 augustus met de voorzitter en een lid van de OR van RVO gesproken. Doel van het gesprek was om bij te praten en elkaar een update te geven van zaken die spelen. Onderwerpen die besproken zijn:

- Tussentijdse verkiezingen. Op dit moment zijn twee leden van de OR van IMG langdurig afwezig. De verwachting is dat ze beide lid van de OR blijven. Mocht dat echter niet zo zijn dan moeten er nieuwe verkiezingen worden gehouden. De OR van RVO geeft aan dat je een OR tussendoor niet kunt uitbreiden ook al is de organisatie in de tussentijd gegroeid.
- RI&E. Bij RVO wordt op dit moment de RI&E geactualiseerd met daarbij aandacht voor de geestelijke gesteldheid van de medewerkers. OR van RVO raadt ons aan om hier ook aandacht voor te hebben.
- Instemmingsaanvraag beschikbaarheidsdiensten. Er is in april 2020 een instemmingsaanvraag ontvangen door OR van RVO over de beschikbaarheidsdiensten bij IMG. De OR van RVO heeft deze niet behandeld omdat de OR van IMG in oprichting was. Wat is hier van de stand van zaken.
Actiepunt: Uitzoeken stand van zaken instemmingsaanvraag beschikbaarheidsdiensten.
- Aanpassing reglement. De OR van RVO gaat hun reglement aanpassen dat de medewerkers van IMG geen kiesrecht meer hebben.
- Werk naar werk kandidaten. De OR van RVO heeft een brief van de bestuurder ontvangen dat de verantwoordelijkheid van werk naar werk kandidaten bij IMG ligt. Het beeld van de OR IMG is echter anders. Dit moet verder uitgezocht worden. Actiepunt: uitzoeken bij wie de verantwoordelijkheid ligt voor werk naar werk kandidaten.
- Tijdens vakantie bericht gedeeld met media over foutieve betalingen. Hierover is de OR IMG niet van tevoren geïnformeerd. De OR van IMG gaat tijdens de OV-vergadering op 19 augustus het verzoek bij de bestuurder neerleggen om de OR hierover van te voren informeren.

5. Voortgang CAO Onderhandelingen

Er worden aan de OR geregeld CAO gerelateerde vragen gesteld. Het lijkt de OR goed om over de rol van de OR bij de totstandkoming van de CAO te communiceren. De huidige CAO is per januari 2021 verlopen maar blijft van kracht tot er een nieuw akkoord is. Onderhandelingen duren voort. De OR zal hierover op neutrale toon op PLEK communiceren.

6. Kennismakingsgesprek Kandidaat bestuurslid

De OR is gevraagd voor een kennismakingsgesprek met de beoogde kandidaat voor de vrij te komen positie in het bestuur. In ieder geval de voorzitter en 2 van de OR leden sluiten aan bij het gesprek.



7. Sluiting

Het OR-lid die aansluit bij de DOR is de komende weken met vakantie. De secretaris vervangt indien mogelijk. De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : [Redacted]
 Notulist : [Redacted]
 Vergaderdatum en -tijd : 19 augustus 2021, 14.00-15.30
 Locatie : Microsoft teams
 Genodigd : [Redacted]

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening	[Redacted]	
20 m	2 Stand van zaken uniformiteit	[Redacted]	Ter informatie
20 m	3 Privacy en informatiebeveiliging	[Redacted]	Ter informatie
10 m	4 Actualiteit en vaststellen agenda	Allen	Ter afstemming
5 m	5 Vaststellen notulen 8 juli 2021	Allen	Ter vaststelling
5 m	6 Actie-/besluitenlijst	[Redacted]	Ter bespreking
5 m	7 Invulling vacature Ambtelijk Secretaris	[Redacted]	Ter informatie
10 m	8 Voorbereiden van de Artikel 24 vergadering	Allen	Ter voorbereiding
	9 Sluiting	[Redacted]	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. / Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd : 19 augustus 2021, 14.00-15.30
 Locatie : Microsoft Teams
 Aanwezig : HR Adviseur: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig :

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Stand van zaken uniformiteit (Art. 5:1 lid 2 sub e)

Art. 5:1 lid 2 sub 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 (Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub 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 risicomanagement
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: Art. 5:1 lid 2 s. Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 s. Art. 5:1 lid 2 sub e. 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? Art. 5:1 lid 2 s. Art. 5:1 lid 2 sub 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
- **Art. 5:1 lid 2 sub i**
Art. 5:1 lid 2 sub e.

5. Vaststellen notulen 8 juli 2021

Op de notulen van 8 juli jl. heeft Art. 5:1 lid 2 sub 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.



5. Actielijst OV-vergadering

nr	onderwerp
34	Overzicht bewuste beloning
35	Integriteitsnorm
39	Update ontwikkeling Mira
52	Analyse ziekteverzuim
60	Update roosterwijziging afdeling planning
64	Werkgroepen Hybride werken/opstarten O&O

omschrijving	verantwoordelijke	Overleg
overzicht bedragen en verdeling over de schalen delen met OR.	Art. 5.1 lid 2 ^c	OV-vergadering
In MT afstemmen wat IMG van de medewerkers verwacht op het gebied van integriteit	Art. 5.1 lid 2 ^s	OV-vergadering
Komend jaar gaat IMG monitoren wat het effect is van Mira. 1x per 3 maanden wordt de OR geïnformeerd over de ontwikkeling m.b.t. Mira. Hiervoor wordt Art. 5:1 lid 2 sub e uitgenodigd.	Art. 5.1 lid 2 ^s	OV-vergadering
P&O is bezig met een analyse van het oplopende ziekteverzuim. Wanneer gereed wordt deze gedeeld met OR	Art. 5.1 lid 2 ^s	OV-vergadering
Naar aanleiding van de beëindiging van de zaterdagopenstelling van de afdeling planning per 10 juli is er verzocht om een terugkoppeling uiterlijk 1 oktober over de bereikbaarheid van het IMG voor aanvragers, mede in het licht van de versoepeling van de coronamaatregelen (thuiswerken tenzij)	Art. 5.1 lid 2 ^s	OV-vergadering
Actief deelnemen in werksessies inzake organisatie & ontwikkeling	OR	OV-vergadering

datum	deadline	status	opmerkingen
10-12-2020		in behandeling	24-06: de OR bespreekt dit volgende week en komt dan met een reactie. Brief aan de OR is 03-02 ontvangen. OR moet hierop nog reageren. 07-01-2021: In concept gereed. Voor volgende vergadering(04-02) aanleveren
10-12-2020		in behandeling	22-6-2021: ^{Art. 5 1 l} heeft input van ^{Art. 5 1 lid 2} gekregen en pakt actie op. 26-5-2021: ^{Art. 5 1 l} ontvangt graag nadere duiding op dit punt. 07-01-2021: Staat op actielijst MT 08-07-2021: ^{Art. 5 1 lid 2 s} stelt notitie op. Rolverdeling wie doet nu wat en wat is integriteit medew IMG. Email van ^{Art. 5 1 lid} wordt hierin meegenomen. Bijzonderheid is dat eigen medew IMG ook gedupeerde kan zijn. ^{Art. 5 1 lid 2 s} zal dit meenemen in zijn notitie.
7-1-2021	15-9-2021	in behandeling	22-6-2021: Eind april besproken in OR; gezien vertraagde uitrol Mira pas weer plannen in september
26-5-2021	Agenderen c	in behandeling	24-06-2021: wordt besproken in MT, daarna in werkgroep ARBO ter voorbereiding op OV-vergadering
24-6-2021	1-10-2021	in behandeling	Uitkomst monitoring bereikbaarheid terugkoppelen naar OR
8-7-2021			



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub
 Vergaderdatum en -tijd: 02 september 2021, 13.00-14.00
 Locatie: Microsoft Teams
 Genodigd: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
5 m	2. Actualiteit en vaststellen agenda	Allen	Ter afstemming
5 m	3. Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub</small>	Ter bespreking
10 m	4. Terugkoppeling Informeel overleg	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e</small> / <small>Art. 5:1 lid 2 sub</small>	Ter informatie
10 m	5. Inwerkprogramma Ambtelijk Secretaris	Allen	Ter afstemming
10 m	6. Deelname Mens & Cultuur	Allen	Ter afstemming
10 m	7. Herwaardering functie Medewerker Serviceloket	<small>Art. 5:1 lid 2 sub</small>	Ter informatie
10 m	8. Activiteit OR	Allen	Ter afstemming
	9. Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su
Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub Art. 5:1 lid 2 sub e.
Vergaderdatum en -tijd: 02 september 2021, 13.00-14.00
Locatie: Microsoft teams
Aanwezig:
Afwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

- **Vlekkenplan bezetting kantoor.** Afdelingen krijgen naar rato werkplekken toegewezen. Per dag kan ongeveer 30% van de afdeling op kantoor werken. Voor ZB zijn 4 plekken toegewezen, dit lijkt erg weinig. Voor corona waren officieel 5 werkplekken beschikbaar maar er waren wel overloopplekken waar ze gebruik van konden maken. Ze kunnen nog wel beperkt in Hoogezand aanlanden. Een aantal mensen hebben toestemming om op kantoor te werken. Hoe wordt daar mee omgegaan? We hebben nog geen signalen hierover van ZB ontvangen en tevens heeft de deelcommissie Arbo officieel het vlekkenplan nog niet voorgelegd gekregen. Dit wachten wij voor nu af.
- **Kennismakingsgesprek met kandidaat bestuurslid**
Het was een prettig gesprek. De verwachting is dat de kandidaat een goede aanvulling op het bestuur is. Er wordt een kort verslag van het gesprek aan de bestuurder toegezonden.

3. Actie-/besluitenlijst

De acties zijn doorgenomen en bijgewerkt.

4. Terugkoppeling Informeel overleg

Tijdens het informele overleg van 2 september zijn onderstaande onderwerpen besproken:

- **VES:** de uitrol van de VES regeling is i.v.m. ICT uitgesteld tot medio/eind oktober. De verwachting van de OR is dat dit tot veel vragen voor de frontoffice zal leiden i.v.m. de SNN subsidie. Hier is aandacht voor. Vanuit IMG wordt druk uitgeoefend op Den Haag om de SNN regeling langer open te stellen zodat de aanvragers hier ook nog gebruik van kunnen maken.
- **IMS:** voor nu is de planning om de regeling na 15 november open te zetten. Dit zal gefaseerd gebeuren zodat gedurende de periode van de regeling kan worden bijgesteld.
- **Aanbesteding:** de vooraankondiging van de aanbesteding van deskundigen heeft plaatsgevonden.



- **On hold dossiers diepe bodemdaling:** de resultaten van het onderzoek naar de indirecte effecten van diepe bodemdaling zijn binnen. Deze moeten nog verder uitgewerkt worden.
- **On hold dossiers uniformiteit:** deze dossiers worden begin september uiteindelijk allemaal opgeleverd. Voor meer informatie over uniformiteit zal een apart technisch overleg worden ingepland.
- **Waardedaling:** IMG heeft ruchtbaarheid proberen te geven aan de regeling voor waardedaling door het versturen van brieven. Helaas zijn ook een aantal brieven naar onjuiste adressen verstuurd. Het versturen van de brieven heeft echter zijn vruchten afgeworpen. Er zijn afgelopen week meer dan 1100 aanvragen binnengekomen.
- **Commissie Bijzonder Situaties (CBS):** valt per 1 september onder het IMG en is opgehangen onder de afdeling bedrijfsvoering. De CBS heeft aangeboden haar kennis te delen. Wanneer dit tot een structurele samenwerking moet leiden dan zal dit worden meegenomen in de evaluatie in mei 2022.
- **Bureau Bijzonder Onderzoek:** de status hiervan is bij de OR onbekend. Deze zal als onderwerp op de agenda voor de formele vergadering worden geplaatst met een toelichting van de verantwoordelijke medewerker.
- **Invulling artikel 24 vergadering:** het is wenselijk om minimaal twee uur voor de vergadering te plannen. Bij voorkeur een interactieve vergadering op locatie.
- **Vlekkenplan:** voor de bezetting van de werkplekken is een vlekkenplan opgesteld. De OR is hierin niet meegenomen. De bestuurder gaat de manager van bedrijfsvoering vragen om te kijken naar de mogelijkheden.

5. Inwerkprogramma Ambtelijk Secretaris

De Ambtelijk secretaris begint op 1 oktober. Er is voor haar een inwerkprogramma opgesteld. Aangezien ze onder bedrijfsvoering komt te vallen verzorgt bedrijfsvoering het algemene gedeelte van het inwerkprogramma. Vanaf 4 oktober zal ze ingewerkt worden voor de OR. Tevens sluit ze 30 september ter kennismaking aan bij de OR vergadering. Ook staat er een kennismaking met de directeur en adviseur van de bestuurder gepland.

6. Deelname Mens & Cultuur

Aan de OR is gevraagd of de OR wil participeren in de projectgroep Mens & Cultuur. Het antwoord hierop is ja. Afgestemd welke leden vanuit de OR gaan deelnemen. De namen worden doorgegeven aan de bestuurder.

7. Herwaardering functie Medewerker Serviceloket

Voor een horizontale oversteek is een tabel beschikbaar. Deze was niet toegevoegd aan de aanvraag en ook niet bekend bij de betreffende medewerkers van het Serviceloket. Dit gaat de OR teruggeven aan de bestuurder.

Art. 5:1 lid 2 sub i

Wanneer de medewerkers een signaal willen afgeven, is het verzoek om een mail naar de mailbox van de OR te sturen. De OR gaat dan advies inwinnen hoe hier mee om te gaan. Actiepunt: bij signaal informatie inwinnen.



Er moet nog een overleg met de vakbond plaatsvinden over bijvoorbeeld CAO onderhandelingen. De OR kan hierover wellicht ook informeren.

8. Activiteit OR

Er wordt door de voorzitter en secretaris voor eind oktober een gezamenlijke activiteit gepland om elkaar in een informele setting beter te leren kennen. Actiepunt: plannen activiteit OR.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd : 15 september 2021, 10.00-11.00
 Locatie : Microsoft teams
 Genodigd : Bestuurder: Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Directeur: Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Specialist P&O: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
20 m	2 Ontwikkelingen afdeling Bedrijfsvoering	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.</small> / <small>Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter informatie
20 m	3 Instemmingsverzoek Logging- en Monitoringbeleid	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter informatie
10 m	4 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	5 Vaststellen notulen 19 augustus 2021	Allen	Ter vaststelling
5 m	6 Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
	7 Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 g
Notulist	:	Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e.
Vergaderdatum en -tijd	:	15 september 2021, 10.00-11.00
Locatie	:	Microsoft Teams
Aanwezig	:	Directeur: Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e. HR Adviseur: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
Afwezig	:	Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering en stelt de agenda vast.

2. Ontwikkelingen afdeling bedrijfsvoering

De OR geeft aan de voorliggende aanvraag een moeilijk leesbaar stuk te vinden. Art. 5:1 lid 2 sub e. / Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. zal de aanvraag hierop aanpassen. Vervolgens licht Art. 5:1 lid 2 sub e. de aanvraag m.b.v. een presentatie toe. Ten tijde van de start van TCMG is gebruik gemaakt van de mogelijkheden en beschikbaarheden van RVO en hiervoor is ook een dienstverleningsovereenkomst opgesteld. Eind 2020 is geconstateerd dat IMG zo snel groeit dat het MT / bestuur heeft besloten om van bedrijfsvoering een volwaardige IMG-afdeling te maken.

Bedrijfsvoering IMG kenmerkt zich door :

- **Betrouwbaarheid:** bouwen op informatie die bedrijfsvoering beschikbaar stelt.
- **Betrokkenheid:** bij het leveren van diensten kijken waar de behoefte van een afdeling of team ligt.
- **Integraal advies:** zeer belangrijk, integraal management

Een OR-lid merkt op dat na de overname van de medewerkers van RVO naar IMG gebleken is dat er een andere invulling van de functies was gewenst. Art. 5:1 lid 2 sub e. geeft aan dat bij de overgang in juli 2020 de taken hetzelfde waren, maar dat de ontwikkelingen zo snel gingen, dat ook de taken en invulling mee moesten groeien. Dat geldt ook voor de aansturing.

Binnen IMG kent bedrijfsvoering 3 hoofdtaken: planning en control /jaarcyclus proces, p&o proces (cyclus WOG gesprekken, opleidingstraject) en ondersteunende taken (inkoop/mo/contract)

Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. legt uit hoe bedrijfsvoering er uit ziet als organogram. Er is 1 teammanager en er zijn meerdere coördinatoren (voor P&O, IMG-academi en voor Finance en Control). De teammanager is HR verantwoordelijk en de coördinatoren sturen inhoudelijk aan. De directiecontroller, functionaris gegevensbescherming en de directiesecretaris zijn apart in het organogram opgenomen omdat dit onafhankelijke functies zijn.



Een OR-lid vraagt of het CBS ook onder bedrijfsvoering valt. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft aan dat het CBS onder IMG, valt maar wel onafhankelijk is. Inhoudelijk heeft het IMG geen zeggenschap over het CBS. Omdat ze wel ergens een thuisbasis moeten hebben, zijn ze bij Bedrijfsvoering geplaatst.

Een OR-lid merkt op dat zij geen verschil ziet tussen het organogram van 2 juni jl. en het huidige. Het betreft een algemeen organogram van de organisatie. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft aan dat een verschil is dat het toen nog een team was en nu een afdeling. Zowel kantoorautomatisering als archief ontbreken nog in het overzicht. De steunpunten verdwijnen uit bedrijfsvoering en worden ondergebracht bij KCDV.

De bestuurder stelt voor om een technisch overleg in te plannen na 23 september, waarbij de vragen vooraf naar ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} kunnen worden gestuurd. De voorzitter geeft aan dat de OR dit volgende week samen zal bespreken.

Een OR-lid vraagt naar de stand van zaken met betrekking tot de management ondersteuners. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} antwoordt dat er een onderzoek is geweest waar de MO-pool te positioneren. Het MT heeft gekozen om de MO-pool centraal te organiseren.

^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft aan dat er een extra MT-overleg is geweest over Corona. De versoepelingen worden omarmt met beheerste opschaling. Veilig en vrijwillig blijft het uitgangspunt. Op 4 oktober zal ook in Assen beheerst worden opgeschaald. In Groningen zijn dan 200 werkplekken beschikbaar en in Assen 100, waarna op 1 november verder opgeschaald kan worden. Ook teamuitjes kunnen na 4 oktober weer, maar ook dan geldt veilig en vrijwillig. In de arbocommissie zal verder worden gesproken over hybride werken. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} vraagt indien er signalen binnenkomen bij de OR over onduidelijkheid met betrekking tot hybride werken, of zij dit bij haar willen melden. De voorzitter vraagt of invoering van verplichte vaccinatie ook speelt bij IMG. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} antwoordt dat het Rijksbeleid hierin wordt gevolgd. Sneltesten worden wel aangeboden, maar niets is verplicht.

3. Instemmingsverzoek Logging- en Monitoringbeleid (^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.})

Het MT heeft een voorlopig besluit genomen om het beleid vast te stellen en de OR is gevraagd om hiermee in te stemmen. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} sluit aan om een toelichting te geven.

Logging en monitoring valt onder de AVG en Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Voor IMG is dit uitgewerkt in het Informatiebeveiligingsbeleid (reeds vastgesteld door het MT) en het Privacybeleid (vast te stellen in januari 2022). Het gaat om het borgen van de privacy van aanvragers en medewerkers. Door het uitvoeren van Data Protecting Impact Assesments (DPIA) worden de risico's in kaart gebracht en wordt o.b.v. de DPIA's het niveau van logging en monitoring bepaald.

Een OR-lid merkt op dat het beleidsstuk op sommige punten onduidelijk is. Zo wordt aangegeven dat het doel van het beleid is om een goede afweging te maken tussen het recht op privacy en het naleven van de AVG. Het beleid beschrijft dat de afwegingen worden gemaakt op basis van risicomanagement. Er wordt echter in een voetnoot aangegeven dat het risicomanagement beleid IMG nog opgesteld moet worden ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft aan dat risicomanagementbeleid nu is opgesteld en op korte termijn een actieplan wordt gemaakt. In het jaarplan voor privacy wordt dit verder uitgewerkt.



Een OR-lid vraagt of IMG voldoet aan de wettelijke eisen zoals het AVG. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft dat is vastgesteld dat IMG hierin nog een inhaalslag heeft te maken en dat de acties erop gericht om zo snel mogelijk waar nodig de noodzakelijke verbeteringen te realiseren.

Een ander OR-lid vraagt of de e-learning voor alle medewerkers is. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} merkt op dat de awareness e-learning om informatievoorziening gaat. De bestuurder geeft aan dat iedereen de e-learning moet volgen. Een OR-lid vraagt of er consequenties zijn voor het wel of niet halen van de toets. De bestuurder geeft aan dat het doel van de training tweeledig is, namelijk het vergroten van de bewustwording en het toetsen van de kennis van medewerkers. Het sanctiebeleid is aan het MT.

Een OR-lid vraagt hoe externe partijen worden gelogd en gemonitord. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft aan dat het loggingbeleid van externe partijen moet voldoen aan de Nederlandse wetgeving / AVG en zij moeten voldoen aan aanvullende kaders inzake privacy.

De voorzitter vraagt of het mogelijk is om schriftelijk vragen te stellen over dit onderwerp ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} merkt op dat het goed is om dit aan te geven. Met betrekking tot het beleid zelf geeft hij aan dat er weinig ruimte is om hier van af te wijken. Vragen over de uitvoering kunnen worden toegelicht.

Een OR-lid geeft aan dat zij het gedeelte betreffende IMG mist. Dit is een algemeen beleid. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft aan dat er een inhaalslag te maken valt om op niveau te komen om dit goed en verantwoord te doen. Eind dit jaar moet er een compleet overzicht liggen welke systemen er zijn en waar monitoren en logging van toepassing is.

Een OR-lid vraagt of specifiek het Logging en Monitoring beleid voor IMS ontbreekt en of dit binnen de kaders van het beleid valt. Voor IMS is een risicoanalyse uitgevoerd voor aanvragers en voor medewerkers. Hierbij is het noodzakelijk dat gemonitord wordt welke medewerker welke aanvraaglijst heeft bekeken. Dit omdat het belang van de aanvrager in dit geval prevaleert (zoals beschreven in de DPIA IMS medewerkers). De bestuurder merkt nog op dat indien er van het beleid wordt afgeweken, dit terug gaat naar de OR. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} vraagt of instemming mogelijk is voordat IMS live gaat op 15 november a.s.

De bestuurder vraagt of de DPIA's vertrouwelijk of beschikbaar zijn ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} antwoordt dat deze beschikbaar en niet vertrouwelijk zijn en zegt toe een DPIA als voorbeeld te delen met de OR. De DPIA zelf betreft uitvoering van het beleid. De Functionaris Gegevensbescherming – FG - ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ziet toe op de uitvoering van de AVG. In voorkomende gevallen kan de FG toelichting geven op zijn bevindingen.

Een OR-lid vraagt of het sanctiebeleid formeel iets is voor de OR. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} geeft aan dat het sanctiebeleid door het MT moet worden vastgesteld en buiten de kaders van Informatie Voorziening vallen. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} merkt op dat sanctionering samenvalt met integriteit binnen het Rijk. Dit geldt voor iedereen, maar krijgt weinig aandacht en maakt dat het onbekend is. Het is nodig om Integriteit meer als onderwerp op de kaart te zetten.



4. Actualiteit

- Minister Blok is in Loppersum geweest en heeft de MKB tafel bijgewoond. Daarna hebben de bestuurder en een collega-bestuurder nog apart met de minister gesproken. Vanmiddag vindt er in de Tweede Kamer een debat plaats.
- Het aantal schademeldingen loopt terug. Op dit moment zijn het er 345. Het laagste aantal in tijden. Mogelijk impact van VES. Het PRT zal een nieuwe planning maken. Mogelijk moet er met de capaciteit worden geschoven. VES start half oktober voor bestaande aanvragen en november wordt gestart met nieuwe aanvragen.
- Er zijn 1800 brieven verzonden inzake on-hold diepe bodemdaling gebied. Het is lastig uit te leggen aan aanvragers waarom wel of geen betaling plaatsvindt. De eerste reacties uit Norg en omgeving komen binnen.
- waardedaling: de aantallen lopen fors terug. Vanuit IMG worden nog steeds bewoners benaderd.
- Langlopende dossiers: er is € 50 miljoen beschikbaar gesteld. De NCG, IMG of de gemeenten kunnen dossiers aandragen die hiervoor in aanmerking komen.
- Art. 5.1 lid 2 sub e. is extern, er loopt een uitvraag voor een ambtelijk afdelingsmanager. De bestuurder merkt op dat de OR in de adviescommissie komt. Dit loopt via de algemene bestuursdienst (ABD).
- Programma Uniformiteit: richting de medewerkers is het nog niet geheel duidelijk wat dit precies inhoudt. Mede daarom worden er voorlichtingssessies gepland.

5. Vaststellen notulen 19 augustus 2021

Het verslag is nog niet gereed.

6. Actie- en besluitenlijst

De actielijst is doorgenomen en geactualiseerd.

- 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? Is er ook een beleid voor eigen medewerkers? Per medewerker wordt gekeken welke werkzaamheden voor de NAM zijn uitgevoerd en welke werkzaamheden de medewerker bij IMG gaat verrichten.
- Als tijdelijke oplossing is ervoor gekozen om Beslissing op bezwaar te laten ondertekenen door Art. 5.1 lid 2 sub e. en primaire besluiten door Bas Kortmann.
- Werktijden steunpunt: dit punt is in behandeling.

De voorzitter merkt op dat de OR kennis heeft gemaakt met het nieuwe bestuurslid. Art. 5.1 lid 2 sub e. heeft de voordracht ontvangen. De formele afhandeling per 1 oktober a.s. lijkt te lukken.

Art. 5.1 lid 2 sub e. vraagt of het mogelijk is om voor de OV-vergadering meer tijd in te plannen met name als er presentaties zijn. De bestuurder geeft aan dat hij 1 ½ uur prima vindt.

Art. 5.1 lid 2 sub e. vraagt of het een idee is om de actiepunten schriftelijk terug te koppelen.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd: 23 september 2021, 10.00-11.30
 Locatie: Microsoft Teams
 Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
5 m	2. Actualiteit	Allen	Ter afstemming
5 m	3. Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
30 m	4. Instemmingsaanvraag Logging- en monitoringsbeleid (concept)	Allen	Ter bespreking
30 m	5. Adviesaanvraag VOB bedrijfsvoering (concept)	Allen	Ter bespreking
10 m	6. Ingekomen mail	Allen	Ter bespreking
10 m	7. Aangepast SPP overzicht formatie/bezetting	Allen	Ter bespreking
	8. Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su
Notulist	:	Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e.
Vergaderdatum en -tijd	:	23 september 2021, 10.00-11.30
Locatie	:	Microsoft teams
Aanwezig	:	
Afwezig	:	

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Actualiteit en vaststellen agenda

- **aanvulling Groepsfoto/interview:** de OR bestaat meer dan 1 jaar. Voor de Gazet van 4 oktober zal een kort interview worden gehouden (door Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e.) om terug te blikken op 2020. Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. meldt zich aan voor het interview. Daarnaast zal er een groepsfoto van de OR worden gemaakt voor op Plek e.d. Mogelijk dat dit op 6 oktober plaatsvindt.
- **Vergaderruimten:** de vergaderruimten in Groningen zijn bezet, gekeken zal worden naar mogelijkheden in Assen.
- **Arbocommissie:** tijdens het overleg met de arbocommissie is met name het ziekteverzuim aan de orde geweest. Op dit moment is er een hoog ziekteverzuim, voornaamste oorzaak is geestelijke overbelasting. Terloops werd door P&O gesproken over het koppelen van IBIS aan P-direkt. IBIS is het systeem dat te maken heeft met de registratie van de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers en heeft niets te maken met tijdsregistratie. Alle info hierover zal opgevraagd worden bij Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. (actie)

3. Actie-/besluitenlijst

De actielijst wordt bijgewerkt en via de mail verspreid voor evt. aanvullingen.

4. Instemmingsaanvraag logging- en monitoringsbeleid (concept)

De OR heeft de DPIA ontvangen van Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e. alsmede de antwoorden op de vragen die de OR nog had. De voorzitter geeft aan dat het geen officiële instemmingsaanvraag is. Met beantwoording van de brief wordt gewacht tot de officiële brief, gedateerd en voorzien van handtekening van de bestuurder, is ontvangen door de OR. Het gaat hier om formele stukken. E.e.a. zal ook worden teruggekoppeld aan Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. De OR zal de reactie al wel voorbereiden.

De voorzitter vraagt of alle informatie bekend is bij een ieder. Een OR-lid geeft aan dat het sanctiebeleid, waarnaar gerefereerd wordt, ontbreekt. Het lijkt er op dat de OR ook hierop een akkoord geeft. In de reactie zal duidelijk aangegeven moeten worden dat het sanctiebeleid los staat hiervan. Het beleid is bepaald op het departementale niveau. Voor de OR is de vraag wat IMG specifiek is en waar maakt IMG de keuze in? De OR wil graag een overzicht van het verschil in beleid tussen IMG en EZK. Nu lijkt het een copy/paste stuk. De vraag rijst of de OR hier wat kan of wil vinden. Eén OR-lid geeft aan dat hij het, zoals het nu beschreven is, prima vindt dat er gelogd wordt. Prima en verstandig. De juiste richtlijnen volgen en de juiste zaken rondom logging vastleggen. Buiten het sanctiebeleid heeft hij geen aan- of opmerkingen. Een ander OR-lid merkt nog op dat het onduidelijk is welke termijn wordt gehanteerd voor het bewaren van de gegevens. Dit kan per applicatie of case verschillen. Dan is het ook nodig dat per applicatie of case te vermelden en aan te sluiten bij de wettelijke normen. Een OR-lid vraagt of de opgenomen gesprekken van het serviceloket ook vallen onder het logging beleid, evenals beeldmateriaal,



opgenomen gesprekken en bezoekverslagen. Hoe lang wordt dit bewaard en voor wie is het beschikbaar. Dit is niet duidelijk voor de OR. Gaat het om het bewaken van gegevens over medewerkers en/of aanvragers? Gevraagd zal worden om een concreet overzicht en welke data wordt vastgelegd per applicatie/case.

Een OR-lid merkt op dat logging niet op inhoud gaat, maar op actie. Er zijn nog diverse vragen cq onduidelijkheden zoals wie of wat is er bij betrokken (IMS gericht), risico beperking, autorisatie, opgave van redenen wordt gegeven om gegevens in te zien. Keuzes zijn niet inzichtelijk gemaakt. Waar zet je meer logging op in en waar niet? Waar wordt dat op bepaald? Op basis van welk risico wordt gelogd? Risico inventarisatie en risicomangement. Welke regelingen en processen zijn er binnen IMG. Welke systemen komen in aanmerking voor logging. Er wordt niet gesproken over de privacy van de medewerker. Het risicomangement moet nog opgesteld worden dat was er toen nog niet maar nu wel. Deze is niet als bijlage ontvangen. Ook zou de OR graag een overzicht willen hebben van welke DPIA's er worden opgesteld voor welke applicatie. Welke regelingen / systemen moeten worden gelogd en zijn daar DPIA's voor opgesteld. Overheidsbeleid zegt niet waar je risico loopt. Doel van het beleid is om een afweging te kunnen maken. Het beleid van IMG ten aanzien van risicomangement is onvolledig. Moet dit nader worden uitgevraagd?

De OR kan een akkoord geven mits het risicomangement wordt ontvangen om daar ook een besluit op te kunnen / willen nemen.

Aard en frequentie van logging op basis van risicomangement. Gevraagd zal worden om een technisch overleg om de aanvullende vragen te kunnen stellen en beantwoorden. Voorafgaande aan het technisch overleg wil de OR graag de ontbrekende stukken opvragen. (actie)

De voorzitter zal schriftelijke vragen stellen en de ontbrekende informatie opvragen. Daarnaast zal er een technisch overleg gepland worden en op basis daarvan kan de OR wel of niet akkoord gaan met de aanvraag.

5. Adviesaanvraag VOB Bedrijfsvoering

Het VOB bedrijfsvoering is nog een concept. Het is onduidelijk wat de status is van de stukken. Ook hierover eventuele vragen stellen in een technisch overleg. Na eventuele aanpassing van de stukken als definitief stuk aanbieden aan de OR met een officiële begeleidingsbrief. De voorzitter vraagt om input te geven voor het technisch overleg. Vragen / opmerkingen via technisch overleg leiden tot een definitieve adviesaanvraag. Een OR-lid merkt op dat het zij het overzicht mist van hoe het is en hoe het wordt. Het is niet duidelijk welke veranderingen er zijn en waarom deze veranderingen moeten plaatsvinden. Was – wordt situatie. Wat zijn de consequenties? Daarnaast wordt de vraag gesteld waarom dit een aparte afdeling moet worden en geen team.

Vragen:

- wat was de oude situatie en wat wordt de nieuwe situatie.
- wat zijn de mogelijke alternatieven.
- waarom is gekozen voor het een en niet voor het ander.
- voorgestelde veranderingen en welk budget is daar mee gemoeid
- consequenties en reden waarom

Deze vragen verwacht de OR bij iedere adviesaanvraag. De voorzitter zal deze vragen stellen aan de bestuurder en zijn adviseur.

6. Ingekomen mail

De OR heeft een mail ontvangen van een aantal medewerkers van het Serviceloket over herwaardering. De functie van deze medewerkers is geherwaardeerd naar een hogere schaal. Deze plaatsing is ten nadele van 8 medewerkers die al langer in dienst zijn en horizontaal overgezet zijn. Zij gaan er nauwelijks op vooruit ten opzichte van de medewerkers die net in dienst zijn. Eén OR-lid wil wel graag de mening horen van de overige leden, maar zal zich onthouden van discussie.



Een OR-lid vindt dat het geen OR aangelegenheid is, maar iets is voor P&O. Het collectief zal in gesprek moeten met P&O. De regels zijn gevolgd. Herwaardering vindt altijd horizontaal plaats. Het gaat om gelijk loon, maar in een andere schaal met meer doorlopmogelijkheden. De OR heeft wel akkoord gegeven op de aanvraag waar dit onderdeel van was, maar de vraag is of de OR voldoende inzichtelijk had wat de horizontale oversteek inhield. De procedure is gevolgd zoals had gemoeten, echter is de uitkomst voor sommigen ongewenst. De voorzitter zal een signaal afgeven aan de managers van het Serviceloket en P&O (cc betreffende groep medewerkers) om met deze groep medewerkers in gesprek te gaan. (actie)

7. Aangepast SPP overzicht formatie/bezetting

Uit het overzicht blijkt dat er ongeveer 40% vaste medewerkers zijn en 60% tijdelijke contractanten. In andere organisaties zijn die verhoudingen vaak anders.

De OR ziet graag dat medewerkers van IMG kunnen doorgroeien naar functies waar nu personen voor worden ingehuurd. Indien een functie vrijkomt wordt deze vaak extern ingevuld terwijl er intern ook een geschikte kandidaat zouden kunnen zijn. Er wordt dan geen vacature opengesteld. Binnen bedrijfsvoering worden met name veel externe personen ingehuurd.

De OR zal dit punt (wat is er gedaan om het te verbeteren) aan de orde brengen tijdens de overlegvergadering of mogelijk tijdens het art.24 overleg bespreken. (actie)

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd: 30 september 2021, 10.00-11.30
 Locatie: Martinitoren
 Genodigd: **Art. 5:1 lid 2 sub e.**

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
30 m	2. Kennismaking <small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Allen	Ter kennismaking
5 m	3. Actualiteit	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	Ter bespreking
5 m	4. Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
15 m	5. Speerpunten OR	Allen	Ter bespreking
15 m	6. Voorbereiding artikel 24 vergadering	Allen	Ter voorbereiding
10 m	7. Aanscherping Parkeerbeleid	Allen	Ter bespreking
10 m	8. Kennisbank	Allen	Ter bespreking
	9. Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: [redacted]
 Notulist: [redacted]
 Vergaderdatum en -tijd: 30 september 2021, 13.00-14.00
 Locatie: Microsoft teams
 Aanwezig:
 Afwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering en stelt de agenda vast.

2. Kennismaking Art. 5:1 lid 2 sub e

De Ambtelijk Secretaris [redacted] sluit ter kennismaking aan bij dit overleg. Zij start 1 oktober met een algemene introductie door de kwartiermaker Bedrijfsvoering en wordt de week erop ingewerkt door de secretaris van de OR. Zij plant met ieder lid nog een aparte kennismaking in.

3. Actualiteit

Terugkoppeling informeel overleg:

- Tijdens de heidag van het MT heeft de manager van communicatie een presentatie gegeven over het vertrouwen in IMG.
- Aantallen lopen terug en naar verwachting worden dossiers complexer. Daardoor worden meer eisen gesteld aan de competenties van medewerkers.
- Parkeerbeleid: per 1 oktober is een nieuw Parkeerbeleid ingegaan, deze is niet goed bekend bij de medewerkers. Hiervoor gaat [redacted] bij het MT aandacht vragen. Wellicht zal er ook een bericht op PLEK geplaatst worden.
- Vlekkenplan: Per 4 oktober wordt gebruik gemaakt van een vlekkenplan voor de bezetting van de kantoren. Dit verloopt nog niet zo soepel, is niet tijdig gedeeld met de werknemers.
- Budget OR: [redacted] gaat ervoor zorgen dat de OR een budget ter beschikking krijgt. Hiervoor maakt de OR een opzet.
- Signaal Medewerkers Serviceloket: [redacted] heeft hiervoor aandacht gevraagd bij P&O.

Rondleiding Assen: de OR heeft een rondleiding in kantoor Assen aangeboden gekregen maar ziet hier gezien de drukke werkzaamheden van af.

Introductie nieuwe medewerkers: Het programma voor nieuwe medewerkers is ter informatie gedeeld met de OR. Hierin kwam de OR niet naar voren. Dit is nu aangepast. De OR gaat hiervoor een presentatie maken.

4. Actie-/besluitenlijst

De acties zijn doorgenomen en bijgewerkt.

5. Speerpunten OR

De speerpunten van de OR worden toegevoegd aan het communicatieplan. Aan de speerpunten moet nog de Strategie worden toegevoegd.



6. Voorbereiden artikel 24 vergadering

Tijdens de vergadering wordt teruggeblikt op de afgelopen zes maanden. Onderwerpen die de OR wil behandelen zijn:

- Aanlevering van advies- en instemmingsaanvragen door de bestuurder. Aan welke eisen moeten deze aanvragen voldoen? Hiervoor wordt een generiek document gemaakt.
- Documenten worden vaak onder tijdsdruk aangeleverd. In communicatie met de betreffende werknemers wordt dan vaak aangegeven onder voorbehoud positief advies OR. Dit schept een bepaalde verwachting en daarmee druk bij de OR.
- Het contact met de bestuurder is fijn. Relatie en openheid.
- Frequentie van vergaderingen en opzet.

7. Aanscherping parkeerbeleid

Het parkeerbeleid is ter informatie aan de OR toegezonden. Deze gaat per 1 oktober in. Voor Zaakbegeleiders houdt dit een grote wijziging in omdat ze niet meer aan Cascade mogen parkeren. Wanneer hierover signalen binnenkomen pakt de OR dit op.

8. Kennisbank

De informatie over de kennisbank die met de OR gedeeld is roept vragen op.

Wie gaat de kennisbank vullen?

Wie zijn de inhoudsdeskundigen?

Is er een investering mee gemoeid?

Had dit geen adviesaanvraag moeten zijn i.v.m. investering?

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering en bedankt Art. 5.1 lid 2 sub e Art. 5.1 lid Art. 5.1 l Art. 5.1 lid 2 voor haar aanwezigheid.



Agenda Artikel 24 vergadering

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd : 6 oktober 2021, 11.00-13.30
 Locatie : Euroborg
 Genodigd : Directeur: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Specialist P&O: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 OR: **Art. 5:1 lid 2 sub e.**

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	
30 m	2 Terugblik afgelopen zes maanden	Allen	Ter bespreking
30 m	3 Wat speelt er nu in de organisatie?	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter informatie
45 m	Lunch		
45 m	4 Vooruitblik en aankondiging advies-en instemmingsaanvragen	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter informatie
	Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	



Verslag Artikel 24 vergadering

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd : 6 oktober 2021, 11.00-13.30
 Locatie : Euroborg
 Aanwezig : Directeur: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Specialist P& Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig :

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Terugblik afgelopen zes maanden

Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 sub e. 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. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 sub e zien de meerwaarde hiervan in.

Art. 5:1 lid 2 sub i

Art. 5.2 lid 1

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 Art. 5:1 lid 2 sub e 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.

Art. 5:1 lid 2 sub i



Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 sub 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*



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter:

Notulist:

Vergaderdatum en -tijd:

Locatie:

Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su

Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2

14 oktober 2021, 10.00-11.30

IMG vergaderruimte 4.3.02

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2	
5 m	2. Actualiteit	Art. 5:1 lid 2	
5 m	3. Actie-/besluitenlijst	Art. 5:1 lid 2 sub	
30 m	4. Adviesaanvraag VOB SEH	Allen	Ter advisering
15 m	5. Evaluatie aanpassen zaterdag planning	Allen	Ter bespreking
10 m	6. Actualiseren RI&E	Art. 5:1 lid 2 s / Art. 5:1 lid 2 sub	Ter bespreking
15 m	7. Strategie IMG	Allen	Ter bespreking
	8. Sluiting	Art. 5:1 lid 2	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 l Art. 5:1 lid 2
 Vergaderdatum en -tijd: 14 oktober 2021, 11.00 – 12.30 uur
 Locatie: IMG vergaderruimte 4.03.2
 Aanwezig:
 Afwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering.

Aan de agenda wordt het onderwerp DOR toegevoegd als agendapunt 7. De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

2. Actualiteit

- **Werkgroepen** Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. Art. 5:1 lid 2 sub e. en Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub zouden namens de OR deelnemen aan de werkgroep Mens in Ontwikkeling, maar hebben nog niets gehoord over hun betrokkenheid bij de werkgroep. De OR zal dit punt aankaarten in de OV. Daarnaast is er ook gevraagd of OR-leden wilden aansluiten bij de vernieuwde werkgroep Organisatieontwikkeling. Het is onduidelijk of hiervoor namen zijn doorgegeven aan Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub Art. Art. 5:1 lid 2 sub e. wil graag zitting nemen in deze werkgroep. Er wordt navraag gedaan bij **Art. 5:1 lid 2 sub e** of hij ook aan wil sluiten.
- **Huisvesting** De OR heeft in de wandelgangen vernomen dat IMG de kantoorruimte van het agentschap Telecom erbij krijgt. De OR zal in de OV informeren of dit klopt.

3. Actie-/besluitenlijst

De bespreking van de actielijst wordt uitgesteld naar de volgende vergadering.

4. Adviesaanvraag VOB SEH

Afgelopen maandag heeft een technisch overleg over de VOB SEH plaatsgevonden. Hierin heeft de OR nadere informatie gekregen over het VOB. De gevolgen van de organisatiewijziging zijn voor de OR nog niet helemaal inzichtelijk : er komen veel nieuwe functies waarvan de functieprofielen nog opgesteld moeten worden. Daarnaast moeten de nieuwe functies ook nog gewaardeerd worden. Het is onduidelijk of binnen de nieuwe functies ook werkzaamheden overgenomen worden vanuit bestaande functies en/of van medewerkers. Ook bij medewerkers is onzekerheid over de gevolgen van de organisatiewijziging. Het lijkt de OR verstandig om dit keer, als input voor het te geven advies, signalen op te halen bij de afdeling. De OR kan deze signalen indien nodig doorgeven aan de bestuurder. Daarnaast is een achterbanraadpleging een goede manier om de zichtbaarheid van de OR te vergroten.



De OR besluit een e-mail te sturen aan de medewerkers van de afdeling SEH en hen uit te nodigen voor een inloopspreekuur in week 43. Medewerkers worden daarnaast in de gelegenheid gesteld om tot 1 november via de e-mail te reageren naar de OR. Ook zal de OR een ronde maken over de afdeling om mensen aan te spreken en in het e-mailbericht benoemen dat de OR bereid is om aan te sluiten bij een werkoverleg.

In de OV zal de OR melden dat de OR langer de tijd nodig heeft om te adviseren: medewerkers kunnen tot 1 november reageren richting de OR, daarna zal de OR zijn advies opstellen. De OR streeft ernaar uiterlijk 18 november het advies gereed te hebben.

Vragen/opmerkingen die de OR heeft ten aanzien van de organisatiewijziging bij SEH:

- de functieprofielen moeten nog opgesteld en gewaardeerd worden, maar er worden wel al schalen genoemd in de notitie. Waar is deze inschaling op gebaseerd?
- Wanneer zullen de functieprofielen gereed zijn?
- Voor veel functies staat bij voorbaat al vast dat de functies via inkoop/inhuur ingevuld gaan worden, terwijl de OR het belangrijk vindt dat geprobeerd wordt de functies ambtelijk in te vullen. Het MT verwacht dat ze bepaalde functies niet vanuit intern kunnen vullen. Dit betreft functies waarvoor zeer specifieke kennis vereist is en/of welke kennis niet continu nodig is. De OR ziet hier wel mogelijkheden om IMG medewerkers door middel van interne opleidingen door te laten groeien en/of hen in te zetten voor klussen naast hun huidige functie. IMG heeft de ambitie om hier beleid voor te ontwikkelen binnen het project Mens in Ontwikkeling, maar dit project staat nog in de kinderschoenen.
- In het technisch overleg is gezegd dat IMG eerst intern zal werven, daarna extern. Als insteek is om alles eerst ambtelijk uit te zetten, dan zou dat ook in de tabellen duidelijk naar voren moeten komen. Nu staat daar bij verschillende functies dat deze door externen ingevuld gaan worden.
- Op meerdere plekken in de notitie staat benoemd dat medewerkers betrokken worden bij de organisatiewijziging, maar op de werkvloer wordt dit nog niet zo gevoeld.
- Het team technisch advies moet voor meer (inhoudelijke) sturing op deskundigen zorgen. Goed dat dit gebeurt, maar het is wel een aandachtspunt dat dit niet ten koste gaat van de onafhankelijkheid van de deskundigen.
- Ook de contractbeheersing zal worden verbeterd. IMG kent ook nu al contractmanagement. Op welke wijze zal de verbetering gemaakt worden?

Bij het technisch overleg konden maar 4 OR-leden aansluiten. Er is wel behoefte aan extra uitleg. Het lijkt de OR niet noodzakelijk het technisch overleg te herhalen, de vragen kunnen ook vanmiddag in de OV gesteld worden. Daarnaast kan de OR op basis van de vragen vanuit de achterban een extra overleg met de directie aanvragen.

In de OV zal de OR benoemen dat er in de notitie nog een telfout staat. Dit is eerder vanochtend ook al schriftelijk gemeld bij Art. 5:1 lid 2 sub a Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2 sub e

5. Evaluatie aanpassen zaterdag planning

Volgens de evaluatie heeft het schrappen van de zaterdag voor de afdeling Planning niet tot nadelige gevolgen geleid. Uit navraag blijkt dat er afgelopen week 26 keer gebeld is op zaterdag voor de afdeling Planning, waarna het Serviceloket een terugbelverzoek heeft genoteerd. Deze manier van werken heeft tot nu toe niet tot problemen geleid bij het Serviceloket. Er zijn ook geen klachten van aanvragers binnengekomen over de aanpassing en het thema komt ook niet naar voren in het klanttevredenheidsonderzoek

De meerderheid van de OR vindt dat de toegezonden evaluatie voldoende inzicht geeft in de gevolgen van de aanpassing. Daarmee is dit onderwerp afgehandeld.

6. Actualiseren RI&E

De arbocommissie geeft een korte terugkoppeling van het laatste arbo-overleg:

- Sinds 4 oktober is het kantoor in Assen geopend. Het MT hoopt het aantal medewerkers dat aan het Cascadeplein op kantoor kan werken in november op te schalen naar 300 mensen.
- Binnenkort volgt een bericht over de BHV-inzet.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 l Art. 5:1 lid 2 zal voortaan aansluiten bij het arbo-overleg.
- De commissie heeft de bestuurder laten weten dat een actualisering van de RI&E noodzakelijk is: de psychosociale arbeidsbelasting moet opgenomen worden in de RI&E, en ook het in gebruik nemen van de locatie in Assen geeft aanleiding tot een nieuwe risico-inventarisatie.
- De commissie wil meer structuur aanbrengen in de agenda van het arbo-overleg. Daarom zijn een aantal vaste agendapunten benoemd: de RI&E, hybride werken en ziekteverzuim. Indien de OR daarvoor kiest wordt ook Mens in Ontwikkeling toegevoegd aan de agenda van het arbo-overleg. Aangezien hiervoor echter een aparte deelcommissie is ingesteld kiest de OR ervoor om dit punt niet aan de agenda toe te voegen.

7. DOR

Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e kondigt aan te willen stoppen als DOR-lid; de onderwerpen die aan bod komen in de DOR zijn zelden bruikbaar voor het OR-werk bij IMG. Aangezien de OR IMG wel een zetel binnen de DOR heeft overlegt hij met de DOR-voorzitter of het mogelijk is dat de OR IMG alleen bij relevante onderwerpen bij de DOR aansluit. Wie deze rol zal gaan vervullen besluit de OR in een volgend overleg. De ambtelijk secretaris zal voortaan de DOR-stukken op relevantie scannen.

8. Strategie IMG

Uit de presentaties over de strategie blijkt dat IMG zich nog in de verkennende fase bevindt, er komt nog geen duidelijke strategie naar voren. De OR zou een toelichting bij de presentaties op prijs stellen, maar wil met name graag weten wat uit de heisessie is gekomen. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. neemt hierover contact op met Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2 sub e. en de OR zal in de OV benoemen dat OR graag aangehaakt wil blijven bij de organisatieontwikkeling, al dan niet via een werkgroep.

9. Sluiting en rondvraag

De OR twijfelt of de reactie richting bestuurder over bewust belonen al verstuurd is. De OR zal dit in de OV navragen bij de bestuurder. De OR wil periodieke updates over budgetbenutting, hier wordt aan gerefereerd in de betreffende brief.

De OR heeft de formele instemmingsbrief Monitoring/Logging ontvangen. De voorzitter en de secretaris stellen een reactie op.

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd : 14 oktober 2021, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : IMG vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Specialist P&O: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen notulen 19 augustus 2021 en notulen 15 september 2021	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
20 m	5 Adviesaanvraag VOB SEH	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter advisering
10 m	6 Adviesaanvraag VOB Bedrijfsvoering	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter advisering
20 m	7 Evaluatie aanpassen zaterdag planning	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
10 m	8 Actualiseren RI&E	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
	9 Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : [redacted]
 Notulist : [redacted]
 Vergaderdatum en -tijd : 14 oktober 2021, 14.00-15.00
 Locatie : Cascadeplein, Groningen
 Aanwezig : [redacted]

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig : [redacted]

1. Opening en vaststellen agenda

Hans Houdijk zit de vergadering voor en opent de vergadering.
 De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

- Vanuit de OR hebben [redacted] en [redacted] zich aangemeld voor de werkgroep Mens in Ontwikkeling, maar ze hebben nog geen uitnodiging ontvangen. [redacted] pakt dit op.
- Na de recente aardbevingen van Zeerijp en Appingedam zijn er ongeveer 160 aanvragen meer ingediend dan het gemiddelde aantal aanvragen van 450. Hiervan kwamen slechts 20 uit het epicentrum.
- Er is de afgelopen week in de media veel aandacht geweest voor uniformiteit. De media-aandacht heeft tot relatief weinig extra telefoon geleid. Ook zijn er tot op heden weinig klachten over Nivre binnengekomen. Bij zaakbegeleiding zijn wel berichten binnengekomen. Vrijdag stond [redacted] van De Hofbar hier op de stoep. Hij en de cameraploeg zijn het gebouw uitgeleid. Het onderwerp zal de komende tijd vast vaker terugkomen in de media.
- Vaste vergoeding: livedatum per 1 november. Er kunnen straks 1100/1200 nulmetingen per maand uitgevoerd worden. EZK heeft opnieuw 60 miljoen beschikbaar gesteld, zodat ook de mensen die gebruik maken van VES kunnen profiteren van de SNN subsidieregeling. Het nieuws hierover is al naar buiten gebracht. De vergoeding van €1000,- die uitbetaald wordt vanwege een te lange behandeltijd geldt niet als schadevergoeding en ontvangers komen dan ook niet in aanmerking voor de SNN subsidieregeling.
- De Tweede Kamer heeft de motie van [redacted] om het wettelijk bewijsvermoeden bij schade door gaswinning niet verder in te perken unaniem aangenomen. In de praktijk schieten aanvragers weinig op met deze motie. De minister heeft overleg gehad met Bas Kortmann hoe hiermee om te gaan. De minister ervaart grote druk om iets te doen voor deze gebieden, maar IMG kan niets doen. Mogelijk kan de minister een voorstel doen om de VES-regeling van toepassing te laten verklaren op het oude effectgebied. Het is afwachten of dit in de praktijk te brengen is.
- VES voor lopende aanvragers zal pas ingaan per 8 december. Dat duurt dus nog wel even. Dit komt doordat de situatie ICT-matig ingewikkelder is dan voor nieuwe aanvragers.
- Per 15 november start IMS. De regeling wordt aangeboden per postcodegebied en de uitrol loopt waarschijnlijk door tot eind volgend jaar.
- De opleidingen voor de verschillende nieuwe regelingen zijn allemaal gepland.
- Morgen start de nieuwe aanbesteding voor deskundigen. IMG gaat van 4 naar 3 kavels, waar partijen zich op in kunnen schrijven. Bij de aanbesteding werkt IMG niet samen met NCG, daarbuiten – denk aan de aanpak van complexe dossiers en de steunpunten – wel.



- Waardedaling: afgelopen jaar waren er ruim 100.000 aanvragen, het merendeel hiervan is afgehandeld. Wat nog openstaat zijn de complexe zaken, waaronder de aanvragen niet-wonen. Hiervoor zijn overigens nog niet veel aanvragen ingediend.
- In de Kamer is een motie ingediend betreffende de vergoedingen voor waardedaling die zijn uitgekeerd door de NAM. Deze vergoedingen waren een stuk lager dan die dan via IMG. In de motie wordt voorgesteld om het verschil bij te laten plussen door de overheid. Mocht de motie worden aangenomen, dan zal IMG dit besluit waarschijnlijk gaan uitvoeren. Dit zal echter niet voor zomer 2022 plaatsvinden.
- Nieuwe klussen zijn sterk verweven met ICT. IMG overweegt een aparte ICT-afdeling in te richten en Art. 5.1 lid 2 sub a aan te stellen als kwartiermaker.
- Art. 5.1 lid 2 sub a heeft zitting genomen in het bestuur en zal binnenkort aanschuiven bij de OV. De werving voor een opvolger voor Art. 5.1 lid 2 sub e loopt.
- De OR heeft in de wandelgangen vernomen dat IMG het gebouw van agentschap Telecom erbij zal krijgen. Art. 5.1 lid 2 sub e weet hier niets van. Hij vermoedt dat het te maken heeft met de geplande verbouwing in het gebouw van Cascade 10. IMG moet dan tijdelijk uit kunnen wijken. Omdat op het Cascadeplein geen ruimte meer beschikbaar is moet Telecom tijdelijk uitwijken naar Hoogkerk.
- Hoewel er nu extra kantoorruimte voor IMG in Assen is, zou IMG het liefst alle medewerkers aan het Cascadeplein huisvesten. Het werken op kantoor wordt langzaam opgestart, maar veel werkplekken blijven leeg, zeker bij andere organisaties in het gebouw. Ook bij IMG is het veelal nog rustig op de werkplekken, terwijl teams die wel op kantoor willen werken te horen krijgen dat ze niet naar kantoor kunnen komen omdat er geen plek. Dit is een aandachtspunt voor het MT.

3. Vaststellen notulen 19 augustus 2021 en notulen 15 september 2021

Het OV-verslag van 19 augustus wordt vastgesteld.

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

4. Actie-en besluitenlijst

De bespreking van de besluitenlijst schuift door naar de volgende Overlegvergadering.

5. Adviesaanvraag VOB SEH

De OR wil de komende twee weken gaan gebruiken voor achterbanraadpleging en streeft ernaar om uiterlijk 18 november het advies klaar te hebben. Art. 5.1 lid 2 sub a is akkoord met dit tijdpad en geeft aan dat als de OR behoefte heeft aan tussentijds overleg hiervoor een afspraak ingepland kan worden.

In de memo SEH staat op pagina 16 nog een telfout. Art. 5:1 lid 2 sub e zorgt dat dit wordt aangepast. Hij schrijft een erratum en zal de OR een nieuwe was-woordt lijst toezenden.

6. Adviesaanvraag VOB Bedrijfsvoering

Voor de adviesaanvraag Bedrijfsvoering wil de OR eenzelfde traject doorlopen als bij de adviesaanvraag SEH: eerst achterban raadplegen en daarna adviseren. De OR zal aan de directie nog laten weten wanneer het advies Bedrijfsvoering naar verwachting gereed zal zijn. Een aantal OR-leden merkt dat de tijdsbesteding voor het OR-werk toeneemt.

Bij de stukken voor Bedrijfsvoering zit nu nog een concept evaluatie DVC. Art. 5.1 lid 2 sub a zal de OR de definitieve evaluatie toesturen.



Voor zowel VOB SEH als VOB Bedrijfsvoering heeft IMG een aanvraag voor een verkorte procedure ingediend bij het DGO. In het DGO heeft IMG aangegeven dat IMG probeert de trajecten op de juiste manier te doorlopen, maar dat het vanwege de hoge tijdsdruk niet altijd lukt om dit volledig volgens de regels te doen. Het DGO vergadert maar één keer per maand, waardoor organisaties vastzitten aan het tijdslot waarin het besluit valt. IMG loopt daar op vooruit door nu alvast de adviesaanvraag aan de OR voor te leggen. Zodra het oordeel van het DGO bekend is, zal ook de OR hierover worden geïnformeerd.

De OR heeft recentelijk een goed gesprek gehad met de bonden, daar waren ook de mensen aanwezig die in het DGO zitten. In dit overleg is niet gesproken over de verkorte procedure voor de organisatiewijzigingen binnen IMG.

7. Evaluatie aanpassen zaterdagplanning

De opstellers van de evaluatie concluderen dat er geen problemen zijn ontstaan bij de betreffende afdelingen en er niet langer een noodzaak voor zaterdagopenstelling is. OR en directie zijn beide tevreden met de uitkomst van de evaluatie en het feit dat er geëvalueerd is. De uitkomst strookt met de verwachtingen.

8. Actualiseren RI&E

Naar aanleiding van de bespreking in het arbo-overleg heeft Art. 5:1 lid 2 sub a contact gehad met RVO en contactpersonen bij het Rijk over het laten plaatsvinden van een RI&E bij IMG. De RI&E van IMG zal waarschijnlijk uitgevoerd worden voor de locaties Cascadeplein en Mandemaat, de locatie Hoogezand is eigenlijk de verantwoordelijkheid van NCG. Art. 5:1 lid 2 sub a zal met genoemde personen een afspraak inplannen over hoe dit verder gaat. Belangrijk aandachtspunt in de RI&E zal in ieder geval de psychosociale arbeidsbelasting zijn. Dit onderwerp komt terug in volgende arbo-overleg.

9. Sluiting en rondvraag

- De OR heeft een tijd terug verzocht om budget voor lief&leed en teamactiviteiten. Art. 5:1 lid 2 sub a geeft aan dat er twee mogelijkheden zijn om hierin te voorzien: een apart Art. 5:1 lid 2 sub a inregelen voor de OR of IMG kan een bepaald bedrag beschikbaar stellen voor de OR, waarbij de OR uitgaven declareert en deze laat accorderen door Art. 5:1 lid 2 sub a. De OR zal beide mogelijkheden bespreken in de OR-vergadering en daarna zijn voorkeur doorgeven.
- De OR informeert of de directie een reactie van de OR heeft ontvangen betreffende bewust belonen. In deze brief staat ook iets over een periodieke updates over budgetbenutting. Aangezien de directie deze brief vermoedelijk niet heeft ontvangen, zal de OR deze brief alsnog toesturen. Art. 5:1 lid 2 sub a zal nazoeken welk beleid IMG heeft ten aanzien van bewust belonen en welke ambitie het MT heeft uitgesproken. Daarnaast kan de OR uiteraard een reactie op zijn brief verwachten.
- Enige tijd terug heeft de OR een brief van de OR RVO over de verantwoordelijkheid van IMG voor werk naar werk kandidaten doorgezet door Art. 5:1 lid 2 sub a. De OR is benieuwd of IMG het standpunt van RVO deelt. Art. 5:1 lid 2 sub a zal nogmaals navraag doen bij Art. 5:1 lid 2 sub a.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter:

Notulist:

Vergaderdatum en -tijd:

28 oktober 2021, 10.00-11.30

Locatie:

Microsoft Teams

Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda		
15 m	2. Toelichting Document Management Systeem		Ter informatie
5 m	3. Actualiteit		Ter bespreking
5 m	4. Actie-/besluitenlijst		Ter bespreking
10 m	5. Budget OR	Allen	Ter afstemming
10 m	6. Raadplegen achterban inzake VOB Bedrijfsvoering	Allen	Ter afstemming
10 m	8. Concept reactie Logging -en Monitoring Beleid	Allen	Ter afstemming
	9. Sluiting		



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: [redacted]
 Notulist: [redacted]
 Vergaderdatum en -tijd: 28 oktober 2021, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Teams
 Aanwezig: [redacted]

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig: [redacted]

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering.

Bij het agendapunt Actualiteit zal de arbo-commissie terugkoppeling geven van het laatste arbo-overleg.

2. Toelichting Document Management Systeem

[redacted] informeert de OR over de voortgang van de implementatie van het Document Management Systeem (DMS) binnen IMG. Het DMS zal de T-schijf gaan vervangen als locatie om documenten op te slaan en te archiveren. IMG heeft gekozen voor een generieke inrichting van de mappenstructuur voor alle afdelingen, daarnaast kan iedere afdeling zijn eigen mappen toevoegen. Ook voor de OR is – in overleg – een mappenstructuur opgesteld. Omdat de mappenstructuur vanaf de T-schijf één op één wordt overgezet naar DMS, verzoekt [redacted] de OR om de T-schijf in te richten conform de afgesproken mappenstructuur voor DMS. De hoofdstructuur is duidelijk afgestemd. Over de plaatsing van de submappen en de mappen daaronder vindt nog afstemming plaats tussen de OR en [redacted]

Het project staat op dit moment even on hold vanwege technische problemen [redacted] hoopt dat de problemen snel verholpen zijn.

De OR plant een nieuwe afspraak in met [redacted] voor een presentatie over het DMS, waarin de focus ligt op de manier waarop de OR gebruik zal gaan maken van het DMS en de uitrol in de organisatie.

3. Actualiteit

Terugkoppeling van het arbo-overleg op 21 oktober:

Hybride werken: de bezetting op kantoor kan beter ingeregeld worden. Er zijn over het algemeen veel minder mensen op kantoor dan volgens de afspraken is toegestaan terwijl aanvragen om op kantoor te werken afgewezen worden omdat er geen plek zou zijn. [redacted] heeft binnenkort contact met [redacted] om te informeren of er meer sturing mogelijk is bij het faciliteren van het hybride werken.

RI&E: [redacted] heeft binnenkort contact met UBR voor verdere afstemming over de RI&E. De OR wil graag aan de voorkant geïnformeerd worden bij het traject. [redacted] is hiervoor namens de OR het eerste aanspreekpunt.

Project Mens in Ontwikkeling: op 26 oktober heeft de 1e bijeenkomst van de projectgroep plaatsgevonden. [redacted] en [redacted] waren hierbij aanwezig.



IBIS: Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e sluit aan bij een presentatie over IBIS en zal hierover terugkoppeling geven in het arbo-overleg.

Ziekteverzuim: er is binnen IMG bijna geen kortdurend verzuim maar het langdurig verzuim is hoog. Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e kijkt of de verzuimcijfers binnen IMG ook gedeeld kunnen worden met de OR.

Arbo-overleg algemeen: Art. 5:1 lid 2 sub e zal voortaan aansluiten bij het arbo-overleg.

Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e heeft contact opgenomen met de OR-voorzitter over de vacature binnen het bestuur na het vertrek van Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e. IMG is op zoek naar iemand met een vergelijkbare achtergrond als het vertrekkende bestuurslid: geen jurist, maar iemand uit de sociaalpsychologische hoek bij voorkeur uit het noorden. Mogelijk zal er voor de werving een extern bureau ingeschakeld worden als werving via de netwerken niet lukt. De OR wordt later in het traject, net als de vorige keer, in de gelegenheid gesteld een gesprek te voeren met de beoogde kandidaat.

Vandaag is het tweede inloopspreekuur van de OR voor de medewerkers van de afdeling SEH. Afgelopen maandag is het inloopspreekuur niet bezocht maar er zijn wel meerdere reacties via de e-mail binnengekomen. Het is nog onduidelijk of de achterbanraadpleging gevolgen heeft voor de adviestermijn van de OR. Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e en Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e nemen vrijdag alle binnengekomen reacties door. Vervolgens zal Art. 5:1 OR besluiten hoe de OR het adviestraject verder zal oppakken.

Overige mededelingen:

- De Manager Serviceloket gaat in gesprek met medewerkers van het Serviceloket over de herwaardering van functies binnen de afdeling. De betrokkenheid van de OR bij deze kwestie is hiermee afgerond.
- Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e is formeel benoemd als vervangend voorzitter van het bestuur.

4. Actielijst

De actielijst is geactualiseerd. Een aantal terugkerende acties zijn verplaatst naar de besluitenlijst.

De OR wil op korte termijn starten met een wekelijks inloopspreekuur voor medewerkers. Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e onderzoekt de mogelijkheden, zowel fysiek als digitaal. Dit onderwerp komt terug in een volgende OR-vergadering.

Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e heeft contact gehad met de voorzitter en AS van de DOR: hij blijft voorlopig namens IMG de afgevaardigde in de DOR maar sluit alleen aan bij de DOR-vergaderingen als er onderwerpen worden behandeld die relevant zijn voor IMG. In januari 2022 evalueert hij samen met de voorzitter en AS van de DOR deze nieuwe werkwijze. De voorzitter zal dit in het informele overleg melden aan Art. 5:1 lid 2 sub e

5. Budget OR

De OR stelt een budgetvoorstel op voor de jaarlijkse uitgaven van de OR. In de OV bood de bestuurder de OR 2 mogelijkheden: of de OR krijgt autorisatie om een eigen budget te beheren of IMG mandateert Art. 5:1 lid 2 sub e om de uitgaven van de OR te accorderen. Hoewel dit laatste misschien praktischer is, besluit de OR na stemming om de regie op de uitgaven in eigen hand te houden. De voorzitter informeert Art. 5:1 lid 2 sub e over het besluit van de OR en zal hem het budgetvoorstel voorleggen.



6. Raadplegen achterban inzake VOB Bedrijfsvoering

De reacties vanuit de afdeling SEH op het initiatief van de OR om collega's te bevragen waren erg positief. De OR besluit om ook de achterban te raadplegen inzake de VOB Bedrijfsvoering. Op dit moment is de OR nog druk bezig met het verwerken van de achterbanraadpleging voor de VOB SEH. De concretisering van de plannen voor de achterbanraadpleging inzake Bedrijfsvoering schuift de OR door naar de volgende OR-vergadering.

7. Concept reactie Logging en Monitoring beleid

De OR zal de directie schriftelijk informeren dat de OR (nog) niet kan instemmen met het voorliggende instemmingsverzoek. Om een goed oordeel te kunnen vormen is aanvullende informatie nodig.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd: 11 november 2021, 10.00-11.30
 Locatie: IMG vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
10 m	2. Actualiteit	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	Ter bespreking
5 m	3. Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
5 m	4. VOB Bedrijfsvoering, stand van zaken	Allen	Ter advisering
20 m	5. Adviesaanvraag VOB SEH	Allen	Ter advisering
10 m	6. Instemmingsverzoek Monitoring en Logging	Allen	Ter instemming
10 m	7. Opdracht Kwartiermaker afdeling Informatievoorziening	Allen	Ter bespreking
10 m	8. Interne aangelegenheden OR Sluiting	Allen <small>Art. 5:1 lid 2</small>	Ter bespreking



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 li Art. 5:1 lid 2
 Vergaderdatum en -tijd: 11 november 2021, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Teams
 Aanwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering.

2. Actualiteit

- Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su heeft alle OR-leden gemaïld over de online arbo-trainingen. Ze vraagt om bij belangstelling deze week te reageren, zodat zij volgende week de namen door kan geven.
- Mededelingen vanuit het voorzittersoverleg:
 - o vanuit de DOR is een brief verstuurd aan de pSG om een personeelsadviseur specifiek voor medewerkers aan te stellen.
 - o De DOR heeft gevraagd wie voor de komende termijn van drie jaar de vertegenwoordiger voor de DOR zal zijn.
 - o Hybride werken: hier is gesproken over de stand van zaken bij iedere organisatie.
- In de OV sluiten Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e. en Art. 5:1 lid 2 sub Art. 5:1 lid 2 sub e. direct aan het begin van de vergadering al aan voor het agendapunt 'Ontwikkelingen binnen het Regiebureau'.

3. Actielijst

De actielijst is geactualiseerd. Punten 44, 95 en 99 zijn afgerond.

Actiepunten vanuit de OR-vergadering op 30 september worden toegevoegd aan de actielijst.

4. VOB Bedrijfsvoering, stand van zaken

Op maandag hebben zich tijdens het inloopspreekuur geen collega's gemeld bij de OR, wel zijn er een paar reacties via de e-mail binnengekomen. Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su informeert bij Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub of hij op woensdag benaderd is door collega's van de afdeling Bedrijfsvoering.

5. Adviesaanvraag VOB SEH

Aan de OR is een adviesaanvraag verstrekt, met daarop volgend een erratum. De OR heeft de achterban bevroegd over de voorgenomen organisatiewijziging en de reacties vanuit de afdeling geanalyseerd. Vanuit de achterbanraadpleging zijn verschillende aandachtspunten naar voren gekomen. De belangrijkste vragen/opmerkingen spitsen zich toe op het ontbreken van functieprofielen voor nieuwe functies, onduidelijkheid over de procedure en vragen over het sollicitatietraject.



Art. 5:1 lid 1 Art. 5:1 lid 2 sub e. heeft via de e-mail aanvullende informatie verstrekt aan de medewerkers van de afdeling SEH. De OR vindt het goed dat medewerkers zijn geïnformeerd over het verloop van het traject en de tijdlijn, maar vindt het jammer dat deze informatie niet eerder is gedeeld met de medewerkers. Tevens maakt deze aanvullende informatie geen onderdeel uit van de VOB en het adviestraject. Dit punt zal de OR opnemen in zijn advies. Daarnaast vindt de OR dat niet alleen de medewerkers van de afdeling SEH informatie horen te ontvangen over de wijzigingen in de organisatie en de nieuwe functies, maar ook medewerkers van andere afdelingen.

Naast dat er functieprofielen opgesteld moeten worden voor de nieuwe functies, vindt de OR dat IMG ook de bestaande functieprofielen moet actualiseren. Pas dan kunnen medewerkers weloverwogen kiezen of ze hun huidige functie willen blijven uitoefenen of gaan solliciteren naar een van de nieuwe functies. Het spreekt voor zich dat bij het uitzetten van de vacatures de sollicitatieprocedure zorgvuldig gevolgd moet worden. Op dit moment is nog niet duidelijk welke bestaande functies zullen wijzigen. De OR vraagt zich af of indien bestaande functies wel ingrijpend wijzigen medewerkers toch zullen moeten solliciteren op de eigen functie. In de VOB staat nadrukkelijk vermeld dat dit niet aan de orde is.

Hoewel in het VOB staat dat de organisatiewijzigingen geen gevolgen hebben voor de afdeling Toetsing, heeft de OR veel input gekregen vanuit toetsers. Zij noemen verschillende zaken waarvan zij verwachten dat hun leidinggevende dit oppakt. Art. 5:1 lid 1 Art. 5:1 lid 2 sub e. heeft de toetsers gevraagd de brief met hem te delen om in gesprek met hen te kunnen treden over de inhoud. De OR vindt het fijn dat er met de toetsers gesproken wordt maar eigenlijk hadden deze stappen in de communicatie eerder gezet moeten worden. De OR zal ook dit opnemen in de adviesbrief en adviseren de open communicatie met de medewerkers voort te zetten. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. vraagt na bij de toetsers of het gesprek met Art. 5:1 lid 2 sub e heeft plaatsgevonden.

De toetsers gaven tevens aan dat de functie senior toetsers erg veranderd is. Deze moet naar hun mening opnieuw beschreven en gewaardeerd worden. Deze aanpassing wordt buiten deze VOB gehouden en er is reeds aangekondigd dat er volgend jaar een VOB komt voor de afdeling Toetsing. Het huidige VOB is niet van invloed op de toetsers, wel zal de OR in zijn algemeenheid in het advies benoemen dat bestaande functies moeten worden herschreven, en waar nodig, geherwaardeerd.

Uit het VOB komt niet duidelijk naar voren waar het aantal nieuw aan te trekken medewerkers op gebaseerd is. Er staan verschillende nieuwe functies genoemd, voor in totaal 20 fte. In eerdere aanvragen werden nieuwe functies/vacatures gerelateerd aan de hoeveelheid te verwachte aanvragen of werden verschillende toekomstscenario's geschetst. Hiervan is nu geen sprake. De OR ontvangt graag meer onderbouwing voor het voorgenomen besluit 20 fte aan vacatures uit te zetten. De OR zal hiernaar vragen in de OV.

6. Instemmingsverzoek Monitoring en Logging

In eerste instantie heeft de OR bij de directie aangegeven aanvullende informatie nodig te hebben om te kunnen voldoen aan het instemmingsverzoek. In reactie daarop heeft de directie de OR laten weten dat de OR vraagt om informatie welke behoort tot de feitelijke uitvoering van het beleid en dat dit buiten het instemmingsrecht van de OR valt.

De OR-voorzitter heeft geïnformeerd bij de voorzitter van de OR RVO of zij een instemmingsverzoek voor Monitoring en Logging hebben behandeld. De voorzitter gaf aan dat dit in GOR Rijk aan de orde is geweest en dat ze in de instemmingsbrief hebben verwezen naar het oordeel van de functionaris gegevensbescherming. Bij de uitvoering van het beleid hebben ze als voorwaarde gesteld dat het oordeel van advies van de functionaris gegevensbescherming wordt gevolgd.



Niet ieder OR-lid vindt de regeling die voorligt concreet genoeg: het voorliggende beleid schetst alleen de kaders en de methodiek van het logging en monitoring beleid. Ook zijn er twijfels of de concretisering van het beleid daadwerkelijk buiten het instemmingsrecht valt. Andere OR-leden zien de regeling als een voortvloeisel van het rijksbeleid en vinden het aan de bestuurder om dit op de juiste wijze tot uitvoering te brengen. De noodzaak van het logging en monitoring beleid staat voor de OR niet ter discussie. De meningen lopen uiteen of de OR kan instemmen met beleid zonder dat de risico-analyse inzichtelijk is.

De OR besluit te gaan stemmen: de meerderheid van de OR stemt in met het voorliggende beleid, op voorwaarde dat de adviezen van de functionaris gegevensbescherming worden gevolgd en de implementatie plaatsvindt conform zijn voorstellen.

7. Opdracht Kwartiermaker afdeling ICT/Informatievoorziening

De OR heeft de kwartiermakersopdracht ontvangen tezamen met de vraag of de OR akkoord is met de opdracht aan de kwartiermaker. In het stuk staat beschreven waarom IMG een aparte afdeling ICT/Informatievoorziening wil inrichten en welke taken toegewezen worden aan de kwartiermaker.

De OR-leden zijn akkoord met de aanstelling van Art. 5:1 lid 2 sub e als kwartiermaker. Volgens de planning zou hij al per 1 november zijn aangesteld als kwartiermaker. De OR vraagt zich af waarom deze opdracht dan niet eerder is voorgelegd aan de OR. Art. 5:1 lid 2 sub e heeft nu nog geen hiërarchische verantwoordelijkheden. Op dit moment zijn er functioneel mensen toegewezen aan de kwartiermaker. Pas als het plan klaar zal gekeken worden naar de personele consequenties. De OR heeft bij de benoeming van de Kwartier Bedrijfsvoering expliciet aangegeven dat de kwartiermaker niet automatisch de nieuwe afdelingsmanager hoeft te worden en dat hiervoor de gebruikelijke sollicitatieprocedure moet worden gevolgd. De OR vindt dat dit hier ook geldt.

De kwartiermakeropdracht spreekt over het inrichten van een aparte afdeling. De OR vraagt zich af waarom niet onderzocht wordt of het inrichten van een ICT-afdeling onder bijvoorbeeld Bedrijfsvoering een optie is. Daarnaast vraagt de OR zich af in hoeverre het verantwoord is een afdeling ICT/informatievoorziening op te richten en uit te breiden, terwijl hoogstwaarschijnlijk IMG op termijn zijn werkzaamheden zal gaan afbouwen. De OR vermoedt dat het zwaarwegende belang van de informatiebeveiliging hier een rol in speelt. De OR vraagt zich af in hoeverre de nieuwe afdeling taken zal overnemen van DICTU en of er gevolgen zullen zijn met de samenwerking met en dienstverlening vanuit EZK.

De OR heeft geen bezwaar tegen de aanstelling van de kwartiermaker en zal een schriftelijke reactie opstellen dat de OR akkoord is met de opdracht aan Art. 5:1 lid 2 sub e om te onderzoeken hoe een zelfstandige afdeling ICT/informatievoorziening ingericht kan worden. In de OV zal de OR de OV vragen stellen en richting directie benadrukken dat de OR bij dergelijke organisatiewijzigingen tijdig in beeld moet komen.

Het valt de OR op dat een visie op de lange termijn lijkt te ontbreken, er ligt een grote nadruk op het hier en nu. Er worden op dit moment veel wijzigingen in gang gezet en nieuwe projecten opgestart. Ook voor MIRA is een nieuwe pilot opgezet. De OR zal in de OV aan Art. 5:1 lid 2 sub e vragen naar de laatste stand van zaken rond MIRA.

8. Interne aangelegenheden OR

- Art. 5:1 lid 2 sub e heeft besloten te stoppen als OR-lid. Art. 5:1 lid 2 sub e
Hij blijft betrokken bij de OR totdat er een nieuw OR-lid is aangesteld. De OR onderzoekt binnen welke termijn tussentijdse verkiezingen georganiseerd kunnen worden.



- De AS en het DB van de OR hebben overleg gevoerd over een aantal aanpassingen in de werkwijze van de OR. De belangrijkste wijzigingen zijn:
 - o De AS stuurt belangrijke inkomende e-mails door naar de OR-leden en streeft ernaar de inbox zo overzichtelijk mogelijk te houden; inkomende e-mails worden sneller gearchiveerd. OR-leden behouden de toegang tot en rechten voor de OR-postbus.
 - o Aan de agenda wordt het vaste agendapunt 'ingekomen stukken' toegevoegd. De AS benoemt de ingekomen stukken en de OR besluit of er vervolgacties aan verbonden moeten worden.
 - o Verslagen worden voortaan binnen een week vastgesteld en op PLEK gepubliceerd. Ook de agenda van de OR-vergaderingen is voortaan te raadplegen door collega's.
 - o Het verslag van het technisch overleg wordt een formeel vastgesteld verslag.
- De OR benoemt Art. 5.1 lid 2 sub e. Art. 5.1 lid 2 sub e voor een nieuwe termijn als afgevaardigde voor de DOR.
- Het OR-budget is vastgesteld. Omdat geen van de OR-leden hiërarchische bevoegdheden heeft kan de OR niet zelf voor akkoord tekenen bij uitgaven. Art. 5.1 lid 2 sub e. Art. 5.1 lid 2 sub e zal de uitgaven accorderen, maar zolang de OR binnen budget blijft is dit puur een administratieve handeling.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

24.

Actielijst OR

nr	onderwerp
23	Inloopspreekuur
42	Screenen oude notulen voor de T-schijf
65	Instemmingsaanvraag Beschikbaarheidsdiensten
66	Werk naar werk kandidaten
75	Activiteit OR
76	Koppeling IBIS - P-direkt
79	Doorgroeimogelijkheden medewerkers IMG
82	projectgroep Organisatie&Ontwikkeling
85	Strategie IMG
94	Evaluatie Ondernemingsraad IMG
96	Migratie T-schijf naar DMS
97	Migratie T-schijf naar DMS
98	Procedure nieuw bestuurslid
100	Kennisbank
101	Advies/instemming
102	VOB SEH adviesaanvraag
103	Monitoring/Logging
104	Opdracht Kwartiermaker
105	OR-verkiezingen

omschrijving

Mogelijkheid onderzoeken voor organiseren inlooppreekuur OR, digitaal / fysiek

voor publicatie notulen

Er is in april 2020 een instemmingsaanvraag ontvangen door OR van RVO over de beschikbaarheidsdiensten bij IMG. De OR van RVO heeft deze niet behandeld omdat de OR van IMG in oprichting was. Wat is hier van de stand van zaken?

De OR van RVO heeft een brief van de bestuurder ontvangen dat de verantwoordelijkheid van werk naar werk kandidaten bij IMG ligt. Het beeld van de OR IMG is echter anders. Dit moet verder uitgezocht worden.

Inplannen activiteit voor OR om elkaar in informele setting beter te leren kennen.

Nadere informatie hierover opvragen bij Art. 5 1 lid 2 s Art. 5 11 Art. 5 1 lid 2 sub e.

Agenderen in OV op welke wijze vacatures opengesteld worden voor IMG medewerkers

Namen doorgeven aan Art. 5 11 voor aansluiten bij werkgroep Organisatie&Ontwikkeling

Duidelijkheid krijgen over wat de heisessie op 6 oktober heeft opgeleverd t.a.v. de strategie;

contact opnemen met Art. 5 1 lid 2 s

Contact opnemen met trainer om evaluatie in te plannen, koppelen aan een OR-scholing

Contact opnemen met Art. 5 1 lid 2 s Art. 5 1 lid 2 sub e. over mappenstructuur (onderliggende niveau's)

Nieuwe afspraak inplannen met Art. 5 1 lid 2 s Art. 5 1 lid 2 sub e. voor presentatie in OR-vergadering

Afspreken wie namens de OR het gesprek met de beoogde kandidaat voeren

Opheldering krijgen over achtergrond / investering Kennisbank

Generiek document opstellen waar instemming/adviesaanvragen aan moeten voldoen

Informereren bij toetsers of het gesprek met Art. 5 11 Art. 5 1 lid 2 sub e. heeft plaatsgevonden

OR stemt onder voorwaarden in met de aanvraag en stelt een instemmingsbrief op

OR is akkoord met opdrachtverstrekking en stelt schriftelijke reactie op

Tijdpad opstellen voor OR-verkiezingen

verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	28-10-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	4-2-2021,		
Art. 5 1 lid 2 sub e / Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	28-10-2021	31-12-2021	in behandeling
Art. 5 1 lid 2 sub e / Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	19-8-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e / Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	19-8-2021		in behandeling
Art. 5 1 lid 2 sub e en Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	2-9-2021	voor de kerst	
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	23-9-2021		in behandeling
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	23-9-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	14-10-2021		in behandeling
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	14-10-2021		in behandeling
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	30-9-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	28-10-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e / Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	28-10-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	28-10-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	30-9-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	30-9-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	11-11-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	11-11-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	11-11-2021		
Art. 5 1 lid 2 sub e	OR-vergadering	11-11-2021		

opmerkingen

Te bespreken in OR-vergadering op 25-11-2021.

19-08: Notulen worden opgeschoond en voor 1 september op PLEK geplaatst
Het DB van de OR heeft 10 augustus gesproken met de OR van RVO. Hieruit is dit actiepunt naar voren gekomen.

Het DB van de OR heeft 10 augustus gesproken met de OR van RVO. Hieruit is dit actiepunt naar voren gekomen. 28-9: brief waarin deze uitspraak staat vanuit de OR-postbus (opnieuw) gemaild aan Art. 5 1 lid 2 su

25-10: Art. 5 1 lid 2 s doet hier navraag naar, hij informeert vervolgens de OR
In principe staan alle IMG vacatures staan op PLEK.

28-10: Art. 5 1 lid 2 sub e zal doorgeven aan Art. 5 1 l dat Art. 5 1 lid 2 en Art. 5 1 lid 2 su namens de OR graag aansluiten bij projectgroep Organisatie&Ontwikkeling

Te bespreken in OR-vergadering op 25-11-2021.

12-11: Art. 5 1 lid 2 sub e vraagt of Art. 5 1 lid 2 sub e meer info heeft.

Stap 1: vaststellen OR-reglement



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 6u
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2
 Vergaderdatum en -tijd : 11 november 2021, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : IMG vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: Art. 5:1 lid 2 s Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Specialist P&O: Art. 5:1 lid 2 6u Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
20 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen notulen artikel 24 overleg	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Vaststellen notulen 15 september 2021 en notulen 14 oktober 2021	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e</small>	Ter bespreking
20 m	6 Adviesaanvraag VOB SEH	<small>Art. 5:1 lid 2 s</small>	Ter advisering
10 m	7 Instemmingsverzoek Beleid Monitoring/Logging	<small>Art. 5:1 lid 2 s</small>	Ter instemming
20 m	8 Organisatieontwikkelingen Regiebureau	<small>Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 6u Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 s</small>	Ter informatie
	9 Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 li Art. 5:1 lid 2
 Vergaderdatum en -tijd : 11 november 2021, 14.00-15.30 uur
 Locatie : via Teams
 Aanwezig :

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig :

1. Opening en vaststellen agenda

Art. 5:1 lid 2 sub e zit de vergadering voor en opent de vergadering.
 De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Ontwikkelingen Regiebureau (met Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e. antwoordt 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. Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e. vult aan dat IMG uiteraard werk-naar-werk kandidaten een passende functie zal aanbieden. Deze tegenstelling tussen een groeiende afdeling een 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 Art. 5:1 lid 2 sub Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 sub Art. 5:1 lid 2 sub 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.

Art. 5:1 lid 2 sub Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5.1 lid 2 Art. 5.1 lid 2 sub e. en Art. 5.1 lid 2 sub b. Art. 5.1 lid 2 sub 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:** Art. 5.1 lid 2 Art. 5.1 lid 2 Art. 5.1 Art. 5.1 lid 2 sub e. is benoemd tot plaatsvervangend voorzitter van het bestuur. Art. 5.1 lid 2 sub b. Art. 5.1 lid 2 sub b. heeft binnen het bestuur het juridische pakket op zich genomen. De werving voor een opvolger voor Art. 5.1 lid 2 Art. 5.1 lid 2 sub 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?'
- **Art. 5.1 lid 2 sub i**
[Redacted text]
- **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. Art. 5.1 lid 2 sub e 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. Art. 5.1 lid 2 sub e 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 Art. 5:1 lid 1 Art. 5:1 lid 2 sub 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.

Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e. 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. Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e.

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. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e. en Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. zullen een afspraak inplannen voor een overleg met Art. 5:1 lid 2 sub e. en Art. 5:1 lid 2 sub 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). Art. 5.1 lid 2's Art. 5.1 lid 2 sub e. neemt dit signaal mee.
- Medewerkers van het Serviceloket kunnen niet ingepland worden voor de komende maandstart, omdat het te druk is. Art. 5.1 lid 2's Art. 5.1 lid 2 sub e. neemt ook dit signaal mee.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd: Art. 5:1 lid 2 25 november 2021, 10.00-11.30
 Locatie: Art. 5:1 lid 2 via Teams
 Genodigd: Art. 5:1 lid 2

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
5 m	1. Opening en vaststellen agenda	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	
10 m	2. Actualiteit en ingekomen stukken	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	Ter bespreking
5 m	3. Actie-/besluitenlijst	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
5 m	4. Instemmingsverzoek beschikbaarheidsdiensten (zie ook actielijst OR – punt 65)	<small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter bespreking
10 m	5. Vaststellen OR-reglement	Allen	Ter vaststelling
10 m	6. Tussentijdse OR-verkiezingen	Allen	Ter bespreking
10 m	7. Inloopspreekuur OR	Allen	Ter bespreking
10 m	8. Veiligheid steunpunten	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	Ter bespreking
20 m	9. Privacyverklaring medewerkers en informatiebeveiligingsbeleid	Allen	Ter bespreking
	10. Sluiting	<small>Art. 5:1 lid 2</small>	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: [Art. 5:1 lid 2] [Art. 5:1 lid 2 su]
 Notulist: [Art. 5:1 lid 2 sub e] [Art. 5:1 lid] [Art. 5:1 l] [Art. 5:1 lid 2]
 Vergaderdatum en -tijd: 25 november 2021, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit en ingekomen stukken

- Alle IMG medewerkers zijn uitgenodigd voor het afscheid van de bestuurssecretaris, terwijl andere (personeels)bijeenkomsten zijn afgelast. In het informeel overleg zal het DB vragen naar het afscheid en hoe/door wie de functie bestuurssecretaris ingevuld gaat worden. Daarnaast zal het DB [Art. 5:1 lid 2 s] [Art. 5:1 lid 2 sub e] in het informeel overleg informeren over de aankomende OR-verkiezingen.
- Het coronabeleid van IMG geeft op dit moment nog vrij veel ruimte voor persoonlijke interpretatie wanneer op kantoor werken noodzakelijk is. De OR wacht af of de nieuwe persconferentie aanleiding geeft tot ander beleid.
- [Art. 5:1 lid 2 su] [Art. 5:1 lid] [Art. 5:1 lid 2 sub e] heeft namens de bestuurder verduidelijking gevraagd over het advies van de OR aangaande SEH. De OR heeft geadviseerd dat er functieprofielen moeten worden opgesteld voor de nieuwe functies én dat de functieprofielen van bestaande functies moeten worden geactualiseerd. [Art. 5:1 lid 2 su] [Art. 5:1 lid] [Art. 5:1 lid 2 sub e] wil weten of de OR bedoelt dat alle functieprofielen moeten worden aangepast, dit zal veel tijd in beslag nemen. De OR wil dat de functieprofielen worden aangepast waar dat nodig is. Indien een takenpakket ingrijpend wijzigt, dan gaat de OR ervan uit dat het functieprofiel wordt aangepast. De OR ontvangt als terugkoppeling graag een overzicht van de functieprofielen die aangepast worden.
 De medewerkers van de afdeling SEH zullen aanstaande maandag geïnformeerd worden over het vervolg van het traject. De OR is van mening dat voorafgaand aan deze informatiebijeenkomst de OR een reactie van de bestuurder moet hebben ontvangen op zijn advies.
- De OR-voorzitter is gebeld door [Art. 5:1 lid] [Art. 5:1 lid 2 sub e]. Hij wilde de OR informeren over het gesprek dat hij heeft gevoerd met de toetsers. Besproken is dat de herwaardering van de functie van de toetsers niet deel uitmaakt van VOB SEH. In een apart traject wordt gekeken naar de werkinhoud van de toetsers. Over 3 weken staat een volgend overleg gepland tussen [Art. 5:1 lid] [Art. 5:1 lid 2 sub e] en de afdeling Toetsing.
- Op verzoek van [Art. 5:1 lid 2 sub e] [Art. 5:1 lid] [Art. 5:1 l] [Art. 5:1 lid 2] heeft [Art. 5:1 lid 2 su] [Art. 5:1 lid] [Art. 5:1 lid 2 sub e] ervoor gezorgd dat de OR voortaan de agenda van het MT-overleg en de bestuursvergaderingen ontvangt.

3. Actielijst

Actiepunten 23, 82, 85, 100, 103, 104 en 105 zijn afgerond.

4. Instemmingsverzoek beschikbaarheidsdiensten

In april 2020 is een instemmingsverzoek over beschikbaarheidsdiensten voorgelegd aan de OR van RVO. Dit instemmingsverzoek had ook betrekking op beschikbaarheidsdiensten voor afdelingen van IMG. De OR RVO heeft destijds laten weten aan zijn bestuurder dat voor de onderdelen binnen IMG



instemming gevraagd moet worden aan de OR IMG. De OR zal in het informeel overleg informeren of de bestuurder voornemens is een instemmingsverzoek voor de beschikbaarheidsdiensten voor te leggen aan de OR.

5. Vaststellen OR-reglement

Er ligt een voorstel voor aanpassing van het OR-reglement. De wijzigingen spitsen zich met name toe op de definitie van de ondernemer en de rol van de bestuurder. De OR is akkoord met de voorgestelde wijzigingen en stelt het OR-reglement vast. Nadat de voorzitter en secretaris het reglement hebben ondertekend, wordt het reglement ter kennisgeving aangeboden aan de bestuurder.

6. Tussentijdse OR-verkiezingen

In de vorige OR-vergadering heeft [Art. 5:1 lid 1] laten weten te stoppen als OR-lid. Volgende week heeft hij een afspraak met [Art. 5:1 lid 2 sub e.] om zijn vertrek toe te lichten. Om de vrijgekomen zetel te vullen schrijft de OR tussentijdse verkiezingen uit. Conform het OR-reglement moet er een periode van minimaal 13 weken zitten tussen de aankondiging van de verkiezingen en de daadwerkelijke verkiezingen. De OR besluit het volgende:

- de OR-verkiezingen zullen plaatsvinden in week 10 op maandag 7 maart, dinsdag 8 maart en woensdag 9 maart. De OR wil digitale verkiezingen organiseren m.b.v. [Art. 5:1 lid 2 sub e.]
- op maandag 6 december informeert de OR de organisatie over de aankomende verkiezingen.
- [Art. 5:1 lid 2 sub e.] [Art. 5:1 lid 2 sub e.] [Art. 5:1 lid 2 sub e.] [Art. 5:1 lid 2 sub e.] en [Art. 5:1 lid 2 sub e.] [Art. 5:1 lid 2 sub e.] [Art. 5:1 lid 2 sub e.] vormen de verkiezingscommissie.

7. Inloopspreekuur OR

De OR hoopt medewerkers zo snel mogelijk in de gelegenheid te stellen gebruik te maken van een inloopspreekuur. Voorlopig alleen digitaal, maar zodra de coronamaatregelen het toe laten ook weer op kantoor. De voorkeur gaat uit naar een spreekuur op een vaste dag en een vast moment: iedere donderdag van 9.00- 10.00 uur. [Art. 5:1 lid 2 sub e.] [Art. 5:1 lid 2 sub e.] [Art. 5:1 lid 2 sub e.] stelt een rooster op, waarbij iedere keer twee OR-leden beschikbaar zijn voor het spreekuur.

8. Veiligheid steunpunten

Naar aanleiding van vragen in de OV heeft de OR twee stukken over veiligheidsbeleid binnen IMG toegestuurd gekregen. De maatregelen die genoemd worden in de stukken zijn naar mening van de OR niet afdoende om de veiligheid op de steunpunten te waarborgen. Daarnaast zijn er andere locaties waar ook de veiligheid niet gegarandeerd kan worden, denk bijvoorbeeld aan de huisbezoeken en de hoorzittingen in gebouw 6. De OR is van mening dat door de dynamiek van nieuwe regelingen en bevingen het veiligheidsbeleid opnieuw tegen het licht gehouden moet worden. Daarnaast is dit een onderwerp wat ook terug moet komen in de RI&E.

De OR delegeert dit onderwerp aan de Arbocommissie, deze brengt het onderwerp naar voren in het arbo-overleg. Mogelijk kan IMG vanuit RVO ondersteuning krijgen om het veiligheidsbeleid naar een hoger plan te brengen.

9. Privacyverklaring medewerkers en informatiebeveiligingsbeleid

De OR heeft ter kennisgeving stukken ontvangen m.b.t. het informatiebeveiligingsbeleid en de privacyverklaring medewerkers. Het informatiebeveiligingsbeleid schetst de strategische kaders voor de informatiebeveiliging, maar het tactische en operationele beleid ontbreken nog.

De privacyverklaring is geen verklaring die door medewerkers ondertekend moet worden, maar een soort informatieblad voor medewerkers over hoe IMG omgaat met de persoonsgegevens van medewerkers. De directie vermeldt nadrukkelijk dat aan de OR geen instemming is gevraagd, omdat het louter communicatie óver een instemmingsplichtig onderwerp betreft. Deze richtlijnen horen



naar de mening van de OR vastgelegd te zijn in een regeling, welke onder het instemmingsrecht van de OR valt.

De OR zal beide onderwerpen in twee aparte agendapunten bespreken met de directie in de OV op 9 december.

10. Sluiting en rondvraag

Medewerkers van het Serviceloket kunnen niet zonder opgave van redenen uitgeroosterd worden van hun telefoondienst. Dit betekent ook dat zij niet onder werktijd naar een afspraak met de vertrouwenspersoon kunnen gaan, zonder hun leidinggevende hiervan op de hoogte te stellen. Aan de vertrouwenspersoon is gevraagd mee te denken over een oplossing.

De voorzitter sluit de vergadering.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: [redacted]
 Notulist: [redacted]
 Vergaderdatum en -tijd: 9 december 2021, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig: [redacted]
 Afwezig: [redacted]

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit en ingekomen stukken

- De introductiedagen voor nieuwe medewerkers zijn afgelast. Aan de OR is gevraagd deel te nemen aan een introductiefilmpje voor nieuwe medewerkers. In januari zal hierover meer bekend zijn.
- De OR heeft ter kennisgeving de stukken Open op Orde ontvangen. Het streven is om rijksbreed de informatiehuishouding te verbeteren en transparanter te maken. Ook IMG stelt hiervoor een actieplan op. De OR neemt de stukken ter kennisgeving aan en zal begin 2022 een stand van zaken opvragen.
- Overige ingekomen stukken: het vacaturekader RVO en EZK, verslag van een arbo-scholing, en de MT agenda.
- Stand van zaken OR-verkiezingen:
 - De verkiezingen zijn aangekondigd binnen de organisatie en de bonden zijn uitgenodigd om kandidaten aan te leveren. Bij de bonden is enige onduidelijkheid over hoe leden werkzaam bij IMG geregistreerd staan. De OR besluit een breed signaal af te geven aan de bonden over de onduidelijkheid bij leden hoe zij moeten registreren waar zij werken. Eventueel kan de OR vervolgens aan medewerkers doorgeven welke werkgever zij als vakbondslid aan hun vakbond kunnen doorgeven.
 - De lijsten verkiesbare en kiesgerechtigde medewerkers zijn opgevraagd bij P&O.
 - Hoogstwaarschijnlijk moet de OR het reglement nogmaals aanpassen. Er ligt een wetsvoorstel om de termijnen voor de deelname aan de verkiezingen aan te passen. De Tweede Kamer heeft al gestemd over het voorstel, het ligt nu voor in de Eerste Kamer. Als deze ook instemt dan gaan de nieuwe termijnen in per 1 januari 2022.
 - Op 10 januari 2022 worden de vrije kandidaten aangeschreven om zich verkiesbaar te stellen.
- VOB SEH: Vanmiddag zou een inloopbijeenkomst plaatsvinden voor SEH over de nieuwe (concept) functieprofielen, maar deze bijeenkomst is verplaatst naar volgende week. De OR is nog in afwachting van een reactie op het advies op de VOB SEH. In de OV zal de OR de directie vragen om op korte termijn een formele reactie op het OR-advies te geven.
- Het bestuur heeft een mogelijke opvolger gevonden voor [redacted]. De OR is uitgenodigd om een gesprek te voeren met het beoogde nieuwe bestuurslid op 16 december. [redacted] stellen zich hiervoor beschikbaar.
- [redacted] heeft gevraagd of het mogelijk is om de OV van 6 januari te verplaatsen naar 13 januari. [redacted] zal de verschillende opties met [redacted] bespreken en doorgeven dat het in zijn algemeenheid raadzaam is een plaatsvervanger voor hem aan te stellen.



3. Actielijst

Actiepunten 76, 98, 101, 109, 110, 111, 112 en 113 zijn afgerond.

4. Terugkoppeling Mens in Ontwikkeling

Het MT heeft zich tot doel gesteld een visie te ontwikkelen op de bedrijfscultuur van IMG. Hiervoor zijn diverse sessies ingepland, waarbij de klankbordgroep een rol heeft in de voorbereiding van de sessies. Inmiddels hebben een aantal sessies plaatsgevonden, waarbij duidelijk is geworden hoe breed dit onderwerp is en de ideeën over dé ideale IMG-medewerker uiteenlopen. Het streven is nu om een profielschets te creëren van de ideale IMG-collega en op die manier te komen tot een beeld van hoe de cultuur binnen IMG er uit zou moeten zien.

De OR vraagt zich af of de profielschets van de ideale medewerker naast het definiëren van omgangsvormen binnen IMG ook zal leiden tot het vastleggen van competenties van medewerkers. Zeker in het laatste geval is het belangrijk dat er snel een visie komt, omdat in WOG-gesprekken al wordt gevraagd naar de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. De profielschets is echter met name een middel om te komen tot een beschrijving van een bedrijfscultuur.

In het arbo-overleg kwam ter sprake dat medewerkers merken dat het lastig is om signalen vanaf de werkvloer door te laten dringen tot de hogere managementlagen. In het kader van de discussie over de bedrijfscultuur moet IMG eigenlijk eerst het gesprek voeren over wat voor soort organisatie IMG wil zijn: een platte organisatie, waarbij signalen het management snel bereiken of juist niet. Hierop zijn verschillende visies mogelijk. De OR vermoedt dat IMG graag een organisatie wil zijn die dergelijke signalen snel oppakt maar het is goed om dit wel gezamenlijk af te spreken, zodat er een basis is om mensen aan te spreken als dit niet nageleefd wordt.

Op verschillende manieren zijn medewerkers, teams en groepen in de organisatie bezig met het thema "hoe ga je met elkaar om?" en welke gevolgen dit heeft voor de werkprocessen. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan de e-mailetiquette en het integriteitsbeleid.

De OR zou graag zien dat er (meer) vaart wordt gemaakt, maar de huidige projectgroep is pas 6 weken geleden aan de slag gegaan. De projectgroep is nu volop bezig en Art. 5:1 lid 2 sub e heeft de indruk dat er goed geluisterd wordt naar de input van de OR. Hij en Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e zitten namens de OR in de projectgroep. Zij geven input op persoonlijke titel, maar als er belangrijke besluiten genomen moeten worden zullen zij deze voorleggen aan de OR – op dezelfde wijze als de arbocommissie.

5. Terugkoppeling arbo-commissie

- Nog voor het einde van het jaar moet de verwarming/het klimaatsysteem van het Cascadeplein vervangen worden. Helaas kan dit niet wachten tot de aankomende verbouwing in het eerste kwartaal van 2022. Een paar weken geleden zijn 3 collega's met hoofdpijn/misselijkheidsklachten naar huis gegaan. Waarschijnlijk had dit iets van doen met de luchtkwaliteit. Het is belangrijk dat, na de vervanging van het klimaatsysteem, medewerkers met klachten hier melding van doen, zodat indien nodig actie kan worden ondernomen.
- Er is in concept een BHV-ontruimingsplan opgesteld. Nadat een reactie is gegeven door de hoofd-BHV-ers zal Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e het plan delen met arbocommissie.
- De gevolgen van de corona-maatregelen worden veelvuldig besproken.
- Binnen verschillende rijksonderdelen wordt het programma Flexwhere gebruikt. De IMG-locaties zijn nog niet beschikbaar in dit programma, Facilitair is hier wel mee bezig (al langere tijd).
- De arbocommissie heeft een korte verzuimanalyse ontvangen, deze moet nog besproken worden.
- Voor de RI&E is een eerste offerte opgesteld, het lijkt nog steeds haalbaar de RI&E in april 2022 af te ronden.
- IMG is voornemens een preventiemedewerker te benoemen. De arbocommissie is hierbij betrokken.
- Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e heeft binnenkort opnieuw een afspraak met Art. 5:1 lid 2 van Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 over het hybride werken. Eerder gaf ze aan dat zij vanuit de organisatie weinig input ontvangt met betrekking tot



ervaringen met hybride werken. Nog niet op alle afdelingen zijn de managers in gesprek gegaan met medewerkers over het hybride werken, terwijl afgesproken is dat dit wel zou gebeuren. Wellicht helpt het Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2 als het onderwerp hybride werken weer meer onderwerp van gesprek wordt in de organisatie. De OR zal dit punt inbrengen in de OV.

6. Integriteitsbeleid

De OR is blij dat iets op papier komt omtrent integriteit en dat daarover afspraken gemaakt worden. De OR gaat ervan uit dat deze notitie een eerste vertrekpunt is om het gesprek binnen de organisatie aan te gaan. De genoemde voorbeelden in de notitie leiden wel tot dilemma's en onduidelijkheid:

- Het is niet integer om op de werkvloer over je eigen dossier te praten. Hoe zit dat in het geval van thuiswerken?
- Het is niet integer om het dossier te behandelen van iemand die je direct of indirect kent. Hoe ga je in de praktijk om met telefoontjes van mensen die woonachtig zijn in dezelfde woonplaats als jijzelf?

Daarnaast vraagt de OR zich af wie bepaalt wat integer gedrag is.

Bovenaan pagina 2 worden voorbeelden van niet-integer gedrag genoemd, met de toevoeging "voor zover het maatschappelijk belang niet in het geding is.". Het is niet duidelijk wat dit betekent. In de regeling wordt verwezen naar de vertrouwenspersoon bij IMG, maar IMG-medewerkers kunnen ook contact opnemen met vertrouwenspersonen van RVO/EZK. De OR vindt het belangrijk dit toe te voegen. Door het hybride werken spelen andere/nieuwe kwesties mb.t. integriteit, dit vraagt om een bijzondere aanpak. Niet alleen bij het integriteitsbeleid, maar ook bij andere regelingen moet oog zijn voor de aanpassingen waartoe het hybride werken noopt.

De OR vindt de notitie een goede aanzet voor specifiek IMG integriteitsbeleid. In de OV zal de OR zijn vragen stellen en vervolgens schriftelijk de dilemma's doorgeven waar de OR tegen aan loopt.

7. Rooster inloopspreekuur OR

De OR besluit de start van het inloopspreekuur uit te stellen tot na de jaarwisseling. Het eerste inloopspreekuur zal plaatsvinden op donderdag 6 januari 2022. De OR stelt het rooster vast. In het bericht op PLEK worden linkjes toegevoegd naar de contactgegevens van de OR-leden en de vertrouwenspersoon.

8. Generiek document instemming/advies

Het document wordt met een aantal kleine aanpassingen vastgesteld. Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e en Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2 zullen de wettelijke kaders en wensen van de OR voor instemming- en adviesaanvragen bespreken met Art. 5:1 lid 2 su Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2 sub e.

9. OR-jaarverslag

De OR streeft ernaar om in de OR-vergadering op 6 januari 2022 het concept-jaarverslag te bespreken. Art. 5:1 lid 2 sub e schrijft als voorzitter het voorwoord, Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2 s Art. 5:1 lid 2 sub e en Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2 stellen de overige hoofdstukken samen.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter	:	Art. 5:1 lid 2's Art. 5:1 lid 2 sub e.
Notulist	:	Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 li Art. 5:1 lid 2
Vergaderdatum en -tijd	:	9 december 2021, 16.00 -17.30 uur
Locatie	:	via Teams
Genodigd	:	Directeur: Art. 5:1 lid 2's Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1	Art. 5:1 lid 2 sub e.	
20 m	2		Ter informatie
	3		Ter informatie
15 m	3		Ter bespreking
10 m	3		Ter bespreking
5 m	4		Ter vaststelling
	5		Ter bespreking
5 m	5		Ter bespreking
10 m	6		Ter informatie
10 m	7		Ter bespreking
10 m	8		Ter bespreking
5 m	9		Ter bespreking



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist : Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2
 Vergaderdatum en -tijd: 9 december 2021, 16.00-17.30 uur
 Locatie : via Teams
 Aanwezig : P&O Specialist: Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig :

1. Opening en vaststellen agenda

Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. zit de vergadering voor en opent de vergadering.
 De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Lopende zaken bij Bestuurlijke en Juridische Zaken & Schadeafhandeling

(met Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.)

Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. sluit aan bij de OV om een toelichting te geven op de regeling Immateriële Schade (IMS), die sinds half november live is. Al in de zomer van 2020 is IMG gestart met de voorbereidingen. IMG wil met een financiële tegemoetkoming erkenning geven aan het leed dat mensen ervaren hebben en dit verzachten. Uitgangspunten hierbij zijn de zogenaamde bouwstenen: locatie, veiligheid, omvang schade en doorlooptijd. Daarnaast wordt via een vragenlijst inzicht verkregen in de persoonlijke impact. Ook biedt IMS de mogelijkheid voor een persoonlijk gesprek.

De afgelopen weken zijn, in drie groepen van 850 mensen, aanvragers in de kern van het gebied aangeschreven. Vanaf januari 2022 zullen 5.000 mensen per 2 weken in de gelegenheid worden gesteld om een aanvraag in te dienen. Op dit moment zijn er maar 195 aanvragen ingediend. Een mogelijke verklaring voor dit lage aantal is – naast enige ICT-problemen – dat mensen in het kerngebied nu nog midden in de versterking zitten en willen wachten tot ze uit het traject zijn.

In totaal verwacht IMG, net als bij Waardedaling, zo'n 100.000 aanvragen. Hierop zullen waarschijnlijk zo'n 10.000 bezwaren ingediend worden, met net zoveel hoorzittingen tot gevolg. Na 2022 blijft het mogelijk om aanvragen IMS in te dienen, maar IMG streeft ernaar om iedereen in 2022 al de mogelijkheid geven om een aanvraag in te dienen. Om dit alles mogelijk te maken is het team IMS recentelijk met 20-25 mensen uitgebreid en in januari 2022 zal nog een groep medewerkers starten. Hoewel de aanvragen IMS bijna volledig geautomatiseerd zijn, zal er ook veel persoonlijk contact zijn met aanvragers via de persoonlijke gesprekken en de verwachte bezwaren en hoorzittingen. Dit project vraagt veel capaciteit qua aantallen medewerkers, maar ook inhoudelijk is het een zwaar project. Art. 5:1 lid 2 sub e.
Art. 5:1 lid 2 sub e. komt graag medio 2022 terug bij de OR om te vertellen hoe het gaat.

De OR informeert welke begeleiding is er voor medewerkers die de persoonlijke gesprekken gaan voeren. De gesprekken worden altijd gevoerd met 2 personen en na ieder gesprek vindt een evaluatie plaats. Iedere medewerker is aan een collega gekoppeld binnen een buddysysteem, ook zijn senior-medewerkers aangesteld die net als de teammanager het welzijn van de medewerkers in de gaten te houden. Aan het team is duidelijk gemeld dat ze aan de bel kunnen trekken als het niet meer gaat.

Het was/is een behoorlijke uitdaging geschikte mensen te vinden voor de gespreksvoering. Medewerkers moeten een zakelijke benadering en analytisch beoordelingsvermogen (komt iemand in aanmerking komt voor een hogere vergoeding) combineren met empathische en sensitieve vaardigheden om emotioneel gesprek te voeren. Alle medewerkers zijn getoetst op


vaardigheden en zijn getraind. De OR geeft de tip eens te kijken bij de Hanzehogeschool, deze biedt de opleiding sociaal juridische dienstverlening dual aan.

De OR informeert of ook intern is gekeken naar mensen voor IMS; medewerkers bij Zaakbegeleiding hebben veel ervaring met het voeren van ingewikkelde gesprekken. Complicerende factor bij IMS is echter dat medewerkers naast de gespreksvoering ook het dossier moeten kunnen beoordelen. Voor zaakbegeleiders is wel een belangrijke rol weggelegd bij het naar voren halen van aanvragers met complexe dossiers in de planning, zodat deze vervroegd een aanvraag IMS kunnen indienen.

Mensen uit het kerngebied zijn als eerste in de gelegenheid gesteld om een aanvraag in te dienen. De OR informeert of ook overwogen is langlopende dossiers voorrang te geven. In de besluitvorming zijn verschillende scenario's onderzocht en uiteindelijk is gekozen voor fasering op postcode, in de verwachting in de kern van het gebied het meest leed was, de meeste bevingen, de grootste schade en de meest complexe dossiers.

De OR informeert wanneer de triage een standaard onderdeel wordt bij de aanvraag. De triage wordt nog niet uitgevoerd. Vanuit JZ is aangegeven dat er nog niet genoeg ervaring is om dit uit te voeren. Art. 5:1 lid 2 sub b Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2 sub e zoekt dit uit en komt hierop terug bij de OR.

Art. 5:1 lid 2 sub i



De OR adviseert om deze data wel te verzamelen en te bewaren. Hoewel IMG in deze gevallen niet kan uitkeren, is deze informatie wel nodig om vervolgstappen te kunnen zetten. Art. 5:1 lid 2 sub b Art. 5:1 weet niet zeker of in de persoonlijke analyses een vraag over de versterking is opgenomen. Hij neemt dit mee als aandachtspunt.

Art. 5:1 lid 2 sub b Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2 sub e sluit graag een volgende keer aan in de OV om dan ook iets vertellen over de Fraudedesk.

3. MIRA, stand van zaken

Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e zal schriftelijk over MIRA een stand van zaken geven aan de OR. De OR kan eventuele vragen over MIRA doorgeven aan Art. 5:1 lid 2 sub b Art. 5:1 lid 2 sub e zodat de beantwoording van de vragen hierin meegenomen kan worden.

4. Actualiteit

- Art. 5:1 lid 2 sub b Art. 5:1 lid 2 sub e vraagt de OR na te denken over het gebruik van iBabs.
- Het MT is op dit moment bezig met het opstellen van een strategische agenda. Hiervoor is een strategiehuis opgesteld met de bouwstenen missie, visie, strategische pijlers, prioriteiten 2021-2022, ontwikkelprogramma's en onderliggende ketens. In een volgende OV of in een apart overleg bespreekt Art. 5:1 lid 2 sub b Art. 5:1 lid 2 sub e dit graag uitgebreider met de OR. Het is een behoorlijke uitdaging om de plannen en prioriteiten vast te leggen in een tijdschema. Er liggen meer plannen voor IMG dan in een jaar uit te voeren zijn, zeker omdat het MT ook enige speelruimte wil inbouwen voor als iets niet direct vlekkenloos loopt.
- Art. 5:1 lid 2 sub i





- VES-regeling: Sinds gisteren kunnen ook mensen die al eerder een aanvraag hadden ingediend gebruik maken van de VES-regeling. Aanvragers die kiezen voor maatwerk kunnen een lagere uitkering krijgen dan ze via VES zouden hebben gekregen. Over 4 weken moeten mensen een keuze gemaakt hebben. Er zal een uitbeltraject komen om mensen hierover te informeren.
- Binnenkort volgt een instemmingsaanvraag voor het beluisteren van telefoongesprekken.
- Op 16 december zal een gesprek plaatsvinden tussen een delegatie van de OR en de beoogde opvolger van Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 sub e.
- In de OV op 6 januari 2022 zal Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e vervangen.
- De OR waardeert de toezending van de formele schriftelijke reactie op het advies van de OR aangaande het VOB SEH. Twee kanttekeningen: de inloopbijeenkomst voor medewerkers SEH is een week uitgesteld en de OR ontvangt graag een overzicht van de vacatures die gelijktijdig intern en extern worden opengesteld. Art. 5:1 lid 2 sub e. zal de OR dit overzicht t.z.t. toesturen.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. en Art. 5:1 lid 2 sub e. zijn uitgenodigd voor gesprekken met de parlementaire enquête commissie Groningen in de laatste week van januari 2022.
- De OR constateert dat managers nog amper met medewerkers gesprekken hebben gevoerd over hybride werken. Art. 5:1 lid 2 sub e. brengt dit nogmaals onder de aandacht in MT.

5. Vaststellen notulen 15 september 2021 en 11 november 2021

Het OV-verslag van 11 november wordt vastgesteld.

Het OV verslag van 15 september is door de OR aangeleverd. De vaststelling van het verslag schuift door naar de volgende vergadering.

6. Actie-en besluitenlijst

Actiepunten 35, 89, 92, 106 en 108 zijn afgerond. De besluitenlijst is geactualiseerd.

7. Informatiebeveiligingsbeleid

Het informatiebeveiligingsbeleid schetst de strategische kaders, de OR heeft gevraagd naar het tactische en operationele beleid. Het strategische beleid is uitgewerkt in het IB jaarplan, wat de OR ook heeft ontvangen. Het jaarplan is een stuk concreter en compacter. Er zit geen beleidslaag tussen het beleidsstuk en het jaarplan. Mocht de OR behoefte hebben aan nadere uitleg, dan kan iemand hiervoor uitgenodigd worden in de OV. Daarnaast verschaft mogelijk ook de notitie *Risico op datalekken* aanvullende toelichting op het IB-beleid. Art. 5:1 lid 2 sub e. zal dit aan de OR toesturen.

8. Privacyverklaring

Als werkgever is IMG wettelijk verplicht aan medewerkers te laten weten op welke wijze IMG de persoonsgegevens van medewerkers bewaard en verwerkt. Hieraan wordt voldaan met deze verklaring, er ligt geen onderliggende regeling aan deze verklaring ten grondslag.

De OR merkt op dat op pagina 4 een foutief e-mailadres staat vermeld.

9. Integriteitsbeleid

De OR vindt de notitie een goede aanzet voor specifiek IMG integriteitsbeleid. De richtlijn op pagina 5 "ga niet op de werkvloer in gesprek met je collega / behandelaar over je eigen dossier" roept wel vragen op; nu medewerkers veelal werken vanuit hun eigen huis is de werkvloer ook thuis is. Met betrekking tot het eigen dossier geldt dat integer gedrag is dat je als werknemer dezelfde route doorloopt als reguliere aanvragers. De OR biedt aan om schriftelijk de dilemma's door te geven waar de OR-leden op stuiten. Het hybride werken zorgt op verschillende manieren voor dilemma's, die nog niet aan bod komen in het integriteitsbeleid. Denk bijvoorbeeld ook aan het printen van stukken op de eigen printer. De OR adviseert om ook het hybride werken onderdeel te maken van het integriteitsbeleid.

Met het integriteitsbeleid op papier gaat het onderwerp nog niet direct leven. Het gaat erom dat IMG-ers binnen de organisatie het gesprek met elkaar aangegaan over wat integer werken

is. Daar is dit stuk een eerste aanzet toe. Voor medewerkers komt er een ingekorte versie op PLEK. De OR merkt op dat in het beleidsstuk alleen Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. wordt genoemd als vertrouwenspersoon, maar IMG medewerkers kunnen ook terecht bij andere vertrouwenspersonen binnen RVO/EZK. De OR vindt dat dit in de publieksversie duidelijk vermeld moet worden.

De richtlijn om geen dossiers in behandeling te nemen van directe en indirecte bekenden, roept bij de OR vragen op. Hoe streng is deze definitie? Het is een lastige richtlijn voor veel medewerkers uit de regio. Er ligt een groot grijs schemergebied tussen goed en fout. De OR vraagt: wie bepaalt wanneer iets niet integer is? Dit bepaalt de organisatie en uiteindelijk de directeur. Mensen kijken op verschillende manieren tegen kwesties aan, bijna iedereen voert op zijn morele kompas. Niet alles laat zich uitwerken in regelingen en procedures. Hier moet door erover te spreken een gemene deler tot stand komen. De OR oppert dat een ethics officer hierbij misschien een rol kan spelen. IMG heeft een vertrouwenspersoon, deze heeft net een andere rol. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. oppert om met haar te sparren over dit proces.

Bovenaan pagina 2 worden voorbeelden van niet-integer gedrag genoemd, met de toevoeging "voor zover het maatschappelijk belang niet in het geding is.". Deze toevoeging staat er om het contrast met de zaken die vallen binnen de regeling Klokkenuider aan te geven, maar dit is voor lezers niet duidelijk. De OR adviseert om hier de tekst aan te passen.

Op pagina 4 staan manieren beschreven om het beleid te doen landen in de organisatie. Het lijkt de OR verstandig om niet alleen in teams over integriteit te spreken, maar ook organisatiebreed en/of buiten de teams. Dit is iets wat ook in het MT naar voren is gekomen.

10. Sluiting en rondvraag

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist: [redacted]
 Vergaderdatum en -tijd: 6 januari 2022, 10.00-11.30
 Locatie: via Teams
 Genodigd: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving		Doel
15 m	1. Opening en vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter bespreking
5 m	2. Actualiteit en ingekomen stukken	[redacted]	Ter bespreking
10 m	3. Actie-/besluitenlijst	[redacted]	Ter bespreking
10 m	4. IMG jaarplan 2022 (ovb)	Allen	Ter bespreking
10 m	5. IMG praatplaat (jan – sept 2021)	Allen	Ter bespreking
15 m	6. Bewust belonen	Allen	Ter bespreking
10 m	7. OR-jaarverslag – concept	Allen	Ter bespreking
5 m	8. OR-reglement vaststellen – aanpassingen WOR	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter vaststelling
	9. Sluiting	[redacted]	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 6 januari 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig:
 Afwezig: Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit en ingekomen stukken

- De OR mag in de Maandstart iets vertellen over het inloopspreekuur. Art. 5:1 lid 2 sub e overlegt met Art. 5:1 lid 2 sub e wie van hen beiden tijdens de Maandstart het woord zal voeren namens de OR.
- In het laatste informeel overleg heeft de OR ingebracht dat de OR signalen krijgt dat als er op de werkvloer iets niet goed loopt deze geluiden niet altijd het MT bereiken. Hier kunnen verschillende oorzaken aan ten grondslag liggen. Mogelijk is dit een onderwerp om eens te bespreken in een Benen-op-Tafel-overleg.
- Het overzicht van de ingekomen stukken hebben de OR-leden gisteren via de e-mail ontvangen.
- Vanaf aanstaande maandag kunnen medewerkers zich als 'vrije kandidaat' kandideren voor de OR-verkiezingen. FNV heeft laten weten dat zij geen kandidaten hebben voor de verkiezingen, 5.1 lid 2 sub e verwacht dat ook de andere bonden geen kandidaten zullen aanleveren.
- In de vorige OV heeft Art. 5:1 lid 2 sub e aan de OR gevraagd of de OR gebruik wil gaan maken van iBabs. De OR besluit om deze vergadertool in gebruik te nemen.

3. Actielijst

Actiepunten 96, 114, 115 en 117 zijn afgerond.

4. Concept IMG jaarplan 2022

Het IMG jaarplan is vastgesteld in het MT, maar moet nog geaccordeerd worden door het bestuur. Bij de voorbereiding van de OV gaf Art. 5:1 lid 2 sub e aan dat als de OR speerpunten mist in het IMG jaarplan deze mogelijk nog toegevoegd kunnen worden.

De samenwerking met NCG komt vrij prominent naar voren in het jaarplan. De OR vraagt zich af wat de samenvoeging onder één ministerie gaat betekenen voor de samenwerking tussen IMG en NCG. In het jaarplan staat vermeld dat de samenwerking tussen de NCG en het IMG inmiddels formeel juridisch is vastgelegd in een AMvB, welke in de loop van 2022 in werking treedt. De OR zou dit stuk graag ontvangen. In de OV zal de OR vragen naar de consequenties van intensievere samenwerking met NCG voor IMG.



Interessant is de top 3 risico's die wordt genoemd. De uitwerking van hoe IMG deze risico's zal proberen in te perken staat omschreven in een bijlage. De bijlagen bij het jaarplan ontbreken, deze zal de OR opvragen bij ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} [redacted]

De OR zou graag meer samenhang zien tussen de afdelingen, door corona is het lastiger om elkaar te vinden. Het zou helpen als de medewerkersprofielen op PLEK goed up-to-date zijn en niet alleen nieuwe collega's geïntroduceerd worden op PLEK, maar ook gemeld wordt wanneer collega's een andere functie krijgen of uit dienst gaan.

5. IMG Praatplaat

De OR heeft de praatplaat van september 2021 ontvangen, maar eigenlijk is een actuelere praatplaat met cijfers over het laatste kwartaal interessanter. De OR zou de praatplaat graag maandelijks ontvangen om beter zicht te hebben op de personele ontwikkelingen.

Opvallend in dit overzicht zijn de hoge overheadkosten. In een eerder overleg had de directie gemeld dat het streven was deze kosten omlaag te brengen. De afgelopen zes maanden zijn veel nieuwe juridisch medewerkers in dienst gekomen en de implementatie van de nieuwe regelingen heeft geleid tot een grotere inzet van DICTU, en dus meer overheadkosten.

De OR vindt het ziekteverzuim vrij hoog en is benieuwd wat IMG doet aan preventief ziekteverzuimbeleid. De arbocommissie heeft recentelijk informatie over ziekteverzuim ontvangen en half januari staat een gesprek gepland tussen ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} [redacted] en de arbocommissie. De arbocommissie zal van dit gesprek een terugkoppeling geven aan de OR.

De praatplaat maakt niet inzichtelijk hoe de verhouding vaste-flexibele medewerkers binnen een afdeling is. In het agendaoverleg is afgesproken dat de OR naast de praatplaat ook ieder kwartaal een formatieoverzicht ontvangt. De OR gaat ervan uit dat dit formatieoverzicht meer inzage geeft in de verhouding vast-flexibel. Meer informatie hierover zou een goede aanleiding zijn om het gesprek aan te gaan met de directie over het vacaturebeleid: hoe en op basis van welke argumenten wordt de keuze gemaakt of een vacature voor vast, tijdelijk of via inhuur uitgezet wordt?

6. Bewust belonen

In de brief van ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} [redacted] aan de OR wordt aangekondigd dat IMG de uitvoering van Bewust Belonen wil wijzigen t.o.v. de RVO-richtlijnen: in plaats van 3x per jaar wil IMG 1x per jaar inventariseren welke medewerkers in aanmerking komen voor Bewust Belonen. Deze inventarisatie zal niet plaatsvinden in december, maar een aantal weken daarvoor. Het MT wil Bewust Belonen koppelen aan de WOG-gesprekken en dat is volgens de OR juist niet de bedoeling van Bewust Belonen. De OR zal een schriftelijke reactie op deze brief opstellen en daarin vragen naar de reden waarom IMG besluit af te wijken van het RVO-beleid.

7. OR-jaarverslag

Het eerste concept van het OR-jaarverslag is gereed. De OR spreekt af dat opmerkingen en aanvullingen bij het jaarverslag tot uiterlijk donderdag 13 januari gemaild kunnen worden aan ^{Art. 5:1 lid 2 sub e.} [redacted] In de volgende OR-vergadering wordt het OR-jaarverslag definitief vastgesteld.

8. OR-reglement

Per 1 januari 2022 zijn de termijnen voor OR-verkiezingen in de WOR gewijzigd. De OR neemt deze



nieuwe termijnen over in zijn OR-reglement. De OR stelt het aangepaste reglement vast, vervolgens wordt het reglement ter informatie opgestuurd aan de bestuurder en op PLEK gepubliceerd.

9. **Sluiting**

Art. 5:1 lid 2 sub e

34a.



Jaarplan IMG 2022

Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

1. Inleiding

Het Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) is opgericht op 1 juli 2020 en heeft als taak het afhandelen van de aansprakelijkheid van NAM zoals beschreven in de Tijdelijke wet Groningen (TwG). Dit betreft onder meer:

- *Schadeafhandeling*: afhandelen van de fysieke schade die is ontstaan als gevolg van de gaswinning in het Groningenveld en de gasopslag Norg, inclusief het aanbieden van Herstel in Natura;
- *Waardedaling*: vergoeden van de schade door waardedaling van woningen, die is opgetreden doordat die woning in een gebied staat waar bodembewegingen voorkomen door de gaswinning in het gasveld Groningen;
- *Immateriële schade*: vergoeden van immateriële schade (smartengeld) die bewoners lijden als gevolg van de gaswinning;
- *Acuut Onveilige Situatie (AOS)*: het opheffen van de acute onveiligheid van een gebouw/werk, dusdanig dat er niet langer sprake is van een direct veiligheidsrisico voor bewoners, omwonenden of andere personen

Met de TwG als basis voert het IMG zijn werk onafhankelijk, ruimhartig en rechtvaardig uit. Onze missie:

“Ze hebben voor mij gedaan wat ze konden”

Nog steeds is de omgeving waarin we werken sterk dynamisch. Een grote mate van wendbaarheid van onze organisatie is en blijft daarom noodzakelijk. Maar net zo goed betekent dit dat we wendbaarheid nodig hebben van de ondersteunende dienstverleners die ons faciliteren bij het uitvoeren van ons werk. We zijn ons ervan bewust dat we veel vragen. En regelmatig ook vragen om dienstverlening buiten de gebaande paden. Dat doen we om de mensen in het schadegebied te kunnen helpen, om hen de schade te kunnen vergoeden waar ze recht op hebben

In dit jaarplan beschrijven we wat we doen en wat we nodig hebben om onze opdracht goed te kunnen uitvoeren.

2. (Top)prioriteiten

Voor het komende jaar zullen we onze huidige taken blijven uitvoeren. Dat geldt ook voor de nieuwe taken die van ons gevraagd worden. Het hele pakket is echter (te) groot en vergt enorm veel van de organisatie.

Voor 2022 zijn de volgende prioriteiten benoemd:

- Doorontwikkeling fysieke schade
- Meer doen in de kern van het gebied
- Duurzaam herstel
- Samenwerking met de NCG en Commissie Mijnbouwschade, Commissie Bijzondere Situaties en vastgelopen dossiers
- Saamhorigheidsgevoel (esprit de corps)
- Interne communicatie

We verwachten dat we de komende jaren eenvoudige aanvragen steeds meer geautomatiseerd kunnen afhandelen. Op de middellange termijn verwachten we een verschuiving naar lagere aantallen af te handelen dossiers, die echter wel meer complex van aard zullen zijn. We voorzien dan ook een geleidelijke verschuiving in de uitvoering van volledig geautomatiseerde dossierafhandeling naar meer maatwerk. Daarbij wordt meer gevraagd van de kennis van onze professionals. En is de automatisering slechts ondersteunend.

In bijlage 1 een overzicht van de bestaande en nieuwe onderwerpen zoals op het moment van schrijven bij ons bekend.

In dit hoofdstuk geven we per bestaande regeling de doelen voor 2022 aan. Naast het uitvoeren van de regelingen vinden we ook de manier waarop het contact met de aanvragers verloopt, heel belangrijk. Daarbij willen we – geredeneerd vanuit onze visie - de aanvrager zo veel mogelijk ontzorgen.

Daarnaast gaan we in paragraaf 2.6 in op de samenwerking met andere organisaties. In paragraaf 2.7 gaan we in op een aantal ontwikkelingen in onze omgeving waar we mee te maken hebben.

2.1 Fysieke schade

Onze doelstelling voor meldingen van reguliere fysieke schade blijft dat we deze binnen gemiddeld 26 weken afhandelen. De doorlooptijd van schadedossiers is na de zomer van 2021 tot boven de 26 weken opgelopen. Oorzaak lag onder andere in het on hold zetten van specifieke dossiers, in afwachting van de regeling Vaste vergoeding eerste schademelding (VES). Inzet voor 2022 is de doorlooptijd weer structureel op gemiddeld 26 weken te krijgen.

De VES maakt voor een deel van de dossiers een snelle afhandeling van schademeldingen mogelijk. Daardoor zal de doorlooptijd afnemen en de aandacht meer worden gericht op de meer complexe aanvragen. De VES is per 1 november 2021 gestart voor nieuwe aanvragen en op 8 december 2021 als optie voor reeds lopende aanvragen.

Mede als gevolg van de invoering van de VES verwachten we een afname van het aantal reguliere meldingen. Medio mei 2021, betrof het aantal aanvragen gemiddeld zo'n 1000 per week. Vanaf de invoering van de VES is dit afgenomen naar ca. 500/600 aanvragen per week. Voor 2022 verwachten we circa 40.000 regulier aanvragen en 25.000 VES aanvragen te krijgen.

Op basis van deze aantallen verwachten we in 2022 zo'n 500 miljoen euro aan schadevergoeding uit te keren.

We willen het aantal langlopende dossiers terugbrengen. Dit willen we bereiken door enerzijds een meer efficiënte inzet te bewerkstelligen bij de deskundigen (bij de zogenaamde special-dossiers). En anderzijds door gericht het aantal dossiers terug te dringen dat om verschillende redenen is vastgelopen.

Naast de reguliere schadeafhandeling zijn er ook dossiers die vallen onder de "specials". Dit betreft bijvoorbeeld monumenten, agrarische bedrijven en MKB. Bij de specials spelen bijvoorbeeld

vraagstukken over BTW, bedrijfsschade of mestkelderproblematiek die bij de reguliere dossiers niet spelen. Dit maakt dat de special dossiers over het algemeen complexer zijn dan reguliere dossiers. Hiervoor moeten we gespecialiseerde deskundigen inzetten. Deze zijn beperkt beschikbaar. Gevolg is dat de looptijd van een special-dossier langer kan zijn, waardoor er bij de specials meer langlopende dossiers zijn.

In de eerste helft van 2022 zetten we verdere stappen richting meer eenduidigheid in de beoordeling. Dit past binnen een rechtvaardige behandeling van de schademeldingen. De eerste stap daarin was de introductie van een uniform beoordelingskader door de deskundigen, waarin de nieuwste wetenschappelijke inzichten zijn verwerkt. Adviesrapporten en daaropvolgende besluiten worden daardoor beter vergelijkbaar in vergelijkbare situaties. Tegelijk wordt daarbij rekening gehouden met de omvang van de bodembeweging en dus ook met de verschillen die er zijn in de mate van trillingen en de effecten van bodemdaling. Voor de deskundigen wordt het gemakkelijker schades op eenduidige wijze op te nemen en te beoordelen.

De contracten met de vier deskundigen-partijen waarmee het IMG sinds 2018 werkt lopen in maart 2022 af. In het vierde kwartaal van 2021 is een Europese aanbesteding gestart. Deze heeft tot doel partijen aan te trekken die vanaf maart 2022 de onafhankelijk deskundigen leveren voor de opname en beoordeling van meldingen van fysieke schade.

Naast de schadeafhandeling door het uitkeren van een vergoeding in geld kan de aanvrager ook sinds 2020 kiezen voor Herstel in Natura (HiN). Doelstelling voor 2021 was om 250 HiN dossiers op te pakken. Deze doelstelling is behaald. In 2022 willen we tenminste 300 aanvragen via HiN afhandelen.

2.2 Waardedaling

Met deze regeling ontvangen de bewoners in een groot deel van het schadegebied een schadevergoeding voor de waardevermindering van hun huis. De regeling is in september 2020 gestart. Ondertussen zijn zo'n 100.000 aanvragen afgehandeld. En is er ruim €450 miljoen uitgekeerd.

Het doel is dat we aanvragen voor woningen binnen de termijn van 8 weken afhandelen. De meeste aanvragen (ongeveer 70%) hebben we geautomatiseerd kunnen afhandelen. Bij de overige 30% was een handmatige check nodig, bijvoorbeeld omdat aanvullende documenten waren toegevoegd door de aanvrager. Dit betrof veelal complexere aanvragen.

Inmiddels is het aantal aanvragen afgenomen tot ca. 100 per week. We verwachten dat in de eerste maanden van 2022 vergelijkbare aantallen nieuwe aanvragen zullen blijven binnenkomen. We zijn in de tweede helft van 2021 gestart met het actief benaderen van mensen waarvan de kans groot is dat zij in aanmerking komen voor waardedalingsvergoeding, maar die nog geen aanvraag hebben ingediend. Deze actie krijgt in het eerste kwartaal van 2022 een vervolg. Dit kan leiden tot een tijdelijke toename van het aantal aanvragen.

In 2022 gaan we de waardedalingsregeling herzien op basis van de nieuwste inzichten. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een (nog lopend) onderzoek door Atlas Research, wat ook eerder als grondslag voor de methode is gehanteerd.

2.3 Immateriële schade

Op 15 november 2021 is de regeling Immateriële schade gestart. De afhandeling van immateriële schade is nieuw. Mogelijk tienduizenden Groningers zullen hiervan gebruik gaan maken. Gelet op deze aantallen zijn we in 2021 gefaseerd gestart met twee groepen in de kern van het aardbevingsgebied (gemeente Eemsdelta). In januari 2022 volgt de bredere openstelling. Zo willen we voorkomen dat juist bij deze schademeldingen vertraging ontstaat in de afhandeling ervan.

In het eerste kwartaal van 2022 volgen de resterende adressen in de gemeente Eemsdelta, gevolgd door adressen in de gemeente Het Hogeland (tweede kwartaal), Midden-Groningen (derde kwartaal). En in het vierde kwartaal de adressen in de overige gemeenten. Als de uitvoering meer

tijd vergt, kan dit mogelijk leiden tot aanpassing in de planning. Omgekeerd geldt ook, als de uitvoering het aan kan is versnelling ook een optie.

2.4 Acuu Onveilige Situatie (AOS)

Op het moment dat zich een omstandigheid voordoet waarbij sprake is van een aantasting van de constructie van en/of de staat van een gebouw of werk dat een direct veiligheidsrisico vormt voor bewoners, omwonenden of andere personen, dan zal het AOS team van IMG binnen 48 uur veiligstellen.

Eind 2020 zijn we gestart met het monitoren van alle gegronde AOS-meldingen. Ook delen we de adressen actief met de NCG en bespreken we de voortgang iedere zes weken met de gemeente en de NCG. Tijdens een AOS-inspectie bekijken we of een definitieve veiligstelling kan worden gerealiseerd. In 2022 continueren we de monitoring verder en worden alle adressen uit eerdere periodes indien nodig bezocht. Daarnaast gaan we de samenwerking met de NCG verder uitbreiden.

2.5 Dienstverlening richting de aanvragers

We willen de zorgen die inwoners hebben over schade verlichten. We willen realistisch zijn en open. Zowel over wat goed gaat als over wat niet lukt of wat we fout doen. Onafhankelijke, rechtvaardige en voortvarende afhandeling van mijnbouwschade staat daarbij te allen tijde voorop. Zo dragen we bij aan het herstel van vertrouwen in de overheid, in het bijzonder in het aardbevingsgebied. We houden oog voor de menselijke maat. Dit bereiken we door in onze communicatie voortdurend aandacht te geven aan de aanvragers en aan de manier waarop het contact met hen verloopt.

We investeren in het beter bereiken en in gesprek komen met inwoners in de kern van het effectgebied die nog geen schade hebben gemeld. Dit met het doel om ze waar nodig te helpen en specifieke dienstverlening te bieden voor die aanvragers die dat nodig hebben.

In bijlage 2 een overzicht van de acties die we nemen in de dienstverlening richting de aanvragers.

2.6 Samenwerking

We hebben met verschillende organisaties samenwerkingsverbanden. Met de Nationaal Coördinator Groningen en met de Commissie Mijnbouwschade hebben we een samenwerkingsconvenant. Verder is de Commissie Bijzondere Situaties in 2021 ondergebracht bij het IMG. Verder hebben we met verschillende stichtingen en woningcorporaties convenanten afgesloten. Daarin hebben we afspraken gemaakt over de manier waarop de schade aan hun gebouwen afgehandeld wordt.

Art. 5:1 lid 2 sub i



Commissie Bijzondere Situaties

De Commissie Bijzondere Situaties is per 1 september 2021 een adviescommissie van het Instituut Mijnbouwschade Groningen. De Commissie adviseert over hulp aan mensen in bijzondere situaties waar sprake is van meervoudige problematiek. Mede als gevolg van gaswinning en de versterkingsmaatregelen in het Groninger aardbevingsgebied en de gasopslag Norg. Het secretariaat van de Commissie Bijzondere Situaties is ondergebracht bij het IMG. De Commissie – die ingesteld is door de minister van EZK - functioneert onafhankelijk van het IMG. Verwezen wordt naar het jaarverslag 2020 van de Commissie: <https://vangnetbijzondere-situaties.nl/wp-content/uploads/2021/01/Jaarverslag-2020-CBS-digitaal.pdf>

De huidige benoemingstermijn van de Commissie loopt tot 1 mei 2022. Voor die tijd zal een evaluatie plaatsvinden. Daarbij wordt ook gekeken naar de samenhang met het Interventieteam dat vastgelopen situaties behandelt.

Commissie Mijnbouwschade

Met de Commissie Mijnbouwschade hebben we in 2021 een samenwerkingsconvenant afgesloten. Daarin hebben we - vanuit de één loket gedachte - afspraken gemaakt over geruisloze overdracht van aanvragen die toebehoren aan de ander. En afspraken over overlappende beoordelingsgebieden (specifiek het zoutwinningsgebied bij Veendam). Verder zijn afspraken gemaakt over bijvoorbeeld kennisdeling en communicatie, AOS meldingen, calamiteiten en gegevensuitwisseling. In 2022 bouwen we verder voort op de gemaakte afspraken.

2.7 Ontwikkelingen

We hebben te maken met verschillende ontwikkelingen in de omgeving van het IMG, die invloed kunnen hebben op ons werk. De belangrijkste staan hier omschreven. In bijlage 1 een overzicht van bestaande en nieuwe onderwerpen waar we mee te maken hebben. De uitvoering staat onder druk. Dit betekent dat we voor de nieuwe taken nog geen inschatting kunnen maken van de uitvoeringsconsequenties. Daarmee is het afgeven van realistische plannings voor het starten van nieuwe taken lastig.

Compensatieregeling Waardedaling NAM

Eerder heeft de NAM schade-uitkeringen in het kader van waardedaling gedaan aan mensen die hun huis hebben verkocht. Op basis van de methode van het IMG zouden een deel van deze mensen meer ontvangen. Mensen die hiervoor eerder een overeenkomst met de NAM hebben afgesloten, komen niet in aanmerking voor de regeling van het IMG.

In november 2021 heeft de minister EZK besloten geld vrij te maken voor compensatie voor deze groep mensen. Hiervoor moet een regeling worden opgesteld. We verwachten op zijn vroegst rond de zomer van 2022 te kunnen starten met de uitvoering van deze regeling.

Vastgelopen situaties

In de 'bestuurlijke afspraken versterking Groningen' zijn maatregelen aangekondigd om de burger met schadeproblematiek verdergaand tegemoet te komen. Onderdeel hiervan is het oplossen van 'schrijnende situaties' door Rijk en regio. Hiervoor is in totaliteit €50 miljoen beschikbaar, inclusief €10 miljoen uit het gebiedsfonds.


In 2021 is hiervoor een werkwijze opgesteld. Aandragen van vastgelopen situaties kan door de gemeenten in het effectgebied of door de minister van BZK. Het IMG zal de situatie beoordelen. De beoordeling wordt vervolgens besproken in het Interventieteam. Dit team bestaat uit een onafhankelijk voorzitter, een vertegenwoordiger vanuit het IMG en een vertegenwoordiger vanuit BZK (bij monde van NCG). Bij positieve beoordeling kunnen vervolgens maatregelen getroffen worden, zoals financiële steun, steun in natura, intensief ontzorgen, opkopen van de woning etc. De uitvoering van de maatregelen zal in nauw overleg met de betrokkene plaatsvinden.

Duurzaam herstel

In de Tijdelijke Wet Groningen Versterken wordt het IMG meer afwegingsruimte gegeven om in daarvoor in aanmerking komende situaties de schade meer duurzaam te herstellen. Duurzaam herstellen betekent daarbij niet dat de woning na het herstel tegen iedere aardbeving of bodembeweging bestand moet zijn. Hoewel het wetsvoorstel nog niet is goedgekeurd, is in 2021 al wel begonnen met de voorbereidingen van deze regeling. Eind november 2021 hebben we hiervoor

een projectleider aangetrokken. Doel is om medio 2022 op kleine schaal in de kern van het gebied te beginnen met de uitvoering van deze regeling. Op basis van een tussentijdse evaluatie zal de regeling verder worden uitgewerkt en mogelijk aangepast.

Art. 5:1 lid 2 sub i



Aanpak onverklaarbare verschillen

In de loop van 2020 constateerden we steeds vaker dat er grote verschillen ontstonden tussen de adviezen van deskundigen in vergelijkbare situaties. Een analyse wees onder meer uit dat de verschillen tussen de adviesrapporten zich in het algemeen moeilijk cijfermatig laten verklaren. De verschillen in afwijzingen vertoonden geen relatie met de kans op schade. Hetzelfde geldt voor de hoogte van de schadevergoeding.

Daarop hebben we een aanpak opgesteld om te komen tot een meer uniforme beoordeling. Voor de deskundigen wordt het daarmee gemakkelijker schades op eenduidige wijze op te nemen en te beoordelen (zie ook paragraaf 2.2).

Daarnaast gaan we de mogelijkheden onderzoeken voor compensatie van aanvragen waarbij eerder onverklaarbare verschillen zijn geconstateerd.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1 lid 2 sub
 Notulist : 5.1 lid 2 sub e
 Vergaderdatum en -tijd : 6 januari 2022, 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : via Teams
 Genodigd : Directeur: 5.1 lid 2 sub e
 Kwartiermaker Bedrijfsvoering: 5.1 lid 2 sub e
 OR: 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e ,
 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e ,
 5.1 lid 2 sub , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	5.1	
20 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen notulen 15 september 2021 en notulen 9 december 2021	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1 lid 2	Ter bespreking
15 m	5 Strategische agenda	5.1 lid	Ter informatie
15 m	6 Jaarplan IMG 2022 - concept	5.1 lid	Ter informatie
15 m	7 Bedrijfsvoering, stand van zaken	5.1	Ter informatie
	8 Sluiting	5.1	



Verlag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	6 januari 2022, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	via Teams
Aanwezig	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Kwartiermaker Bedrijfsvoering: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e 5.1 lid 2 sub, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e
Afwezig	:	Art. 5:1 lid 2 sub e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1 lid 2 sub zit de vergadering voor en opent de vergadering.

5.1 lid 2 sub e is met vakantie, zijn plaatsvervanger in deze OV is 5.1 lid 2 sub e.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

- De opvolgster van Art. 5:1 lid 2 sub e zal hoogstwaarschijnlijk per 1 februari starten bij IMG.
- In het nieuwe kabinet komt een staatssecretaris Mijnbouw: Hans Vijlbrief.
- Eind deze maand zullen Bas Kortmann en 5.1 lid 2 sub e bevestigd worden in de Tweede Kamer in verband met de parlementaire enquête Groningen.
- 5.1 lid 2 sub e zal de voortrekkersrol van 5.1 lid 2 sub e bij de projectgroep Mens in Ontwikkeling overnemen.
- Er is een nieuwe cao Uitzendkrachten. Dit betekent onder andere dat de thuiswerkvergoeding voor uitzendkrachten vanaf 2022 grotendeels gelijk wordt getrokken met de vergoeding voor medewerkers in ambtelijke dienst.
- Nu er weer een lockdown is heeft IMG besloten om net als bij de eerste lockdown extra te investeren in sociale binding. Art. 5:1 lid 2 sub e is aangetrokken om in samenwerking met Jong IMG, de personeelsvereniging en de projectgroep Mens in Ontwikkeling nieuwe initiatieven te ontplooiën om de binding met elkaar te vergroten.
- Betreft de regelingen:
 - o Bij fysieke schade is de waardering van de aanvragers gestegen en is de afhandeltijd gedaald. Er zijn de afgelopen weken veel VES-aanvragen afgehandeld. Aanvragers geven de afhandeling, ondanks de opstartproblemen bij de livegang van VES, een ruime voldoende.
 - o Het aantal aanvragen IMS blijft relatief laag. In 2021 zijn twee kleine tranches opgesteld, op 10 januari wordt een derde, omvangrijkere tranche van 5.000 personen opengesteld. Als het aantal aanvragen ook in januari niet toeneemt, zal onderzoek plaatsvinden naar de oorzaken.
 - o Waardedaling: aanvragen blijven in kleine aantallen binnen druppelen.
 - o AOS: in 2021 zijn minder meldingen gedaan, maar wel een hoger percentage gegronde meldingen.
 - o Er staan verschillende nieuwe ontwikkelingen op stapel, hierover volgt meer informatie in een volgend overleg.
- Organisatiebesluiten: het organisatiebesluit Bedrijfsvoering is rond en SEH bevindt zich in de laatste fase van VOB naar OB. Eind januari zullen de nieuwe organisatiebesluiten rond Informatievoorziening en het Regiebureau in het MT besproken worden.
- De OR heeft de brief over Bewust Belonen ontvangen en zal daar schriftelijk op reageren. 5.1 lid 2 sub e meldt dat bij het Regiebureau een verkeerd percentage vermeld staat: 31% in plaats van 20%. Hij zal 5.1 lid 2 sub e vragen om de OR een gecorrigeerde versie te sturen. De OR merkt op dat in het overzicht ook Corporate Communicatie apart vermeld staat, terwijl Communicatie is samengevoegd tot één afdeling. Ook dit wordt aangepast.
- Parlementaire enquête: EZK heeft een 2e vordering gekregen om stukken aan te leveren voor de enquête, IMG heeft na de eerste levering geen tweede verzoek ontvangen.



3. Vaststellen notulen 15 september 2021 en 9 december 2021

Het OV-verslag van 9 december wordt vastgesteld.

De vaststelling van het verslag van 15 september schuift door naar de volgende vergadering.

Actie-en besluitenlijst

Terugkoppeling over ervaringen met Mira

Het algemene beeld is dat Mira enerzijds het afhandelproces stroomlijnt en versnelt en anderzijds eentoniger werk oplevert. Bij de afhandeling van bezwaar moet nu nog steeds zowel in BAS als Mira gewerkt worden, omdat de migratie een aantal keer uitgesteld is. Het streven is om de migratie in Q1 op te pakken en af te ronden.

Daarnaast is er nog een lijst met wensen en noodzakelijke aanpassingen, nog niet alle functionaliteit is opgeleverd waardoor medewerkers zich tijdelijk moeten redden met workarounds. Door de uitbreiding van de DICTU-ontwikkelcapaciteit wordt geprobeerd deze lijst zo snel mogelijk weg te werken.

Een enkel team, waaronder AOS, moet nog met Mira gaan werken. Hiervoor zou een pilot opgestart worden, maar deze wordt telkens uitgesteld. De OR vraagt of er een tijdsindicatie gegeven kan worden wanneer de pilot daadwerkelijk zal starten. De tijdsindicatie is telkens opgeschoven, omdat er continu nieuwe prioriteiten zijn gesteld. Voor Mira is geen harde deadline gesteld, omdat – hoe vervelend de workarounds en dubbele handelingen ook zijn – voor andere projecten een hogere urgentie van toepassing was. Door de implementatie van IMS en VES eind 2021 zijn veel zaken doorgeschoven, daar krijgen we dit jaar last van. Het woord van 2022 zal dan ook 'prioriteren' zijn. Hoe de planning er uit zal komen te zien kan 5.1 lid 2 sub e nu niet zeggen. Hij stelt voor om 5.1 lid 2 sub e in de volgende OV uit te nodigen om een toelichting te geven op de prioriteiten voor 2022.

Verantwoordelijkheid voor VWNW-kandidaten

Zoals eerder aangegeven is RVO uiteindelijk risicodragend voor VWNW, maar in samenspraak met RVO zorgt IMG ervoor dat zo weinig mogelijk medewerkers hier een beroep op hoeven doen. Dit is ook de reden dat IMG werkt met een relatief grote flexibele schil. Vaste medewerkers kunnen waar nodig gebruik maken van VWNW, en IMG wil ook tijdelijke medewerkers hulp aanbieden om na een tijdelijk contract aan nieuw werk te komen. In februari verschijnt een korte termijn notitie met betrekking tot hoe IMG wil omgaan met tijdelijke contracten die aflopen. Voor de zomer komt een voorstel hoe vast/flex beleid in de totale organisatiebeweging eruit zou moeten komen te zien.

Actiepunten 39, 95, 96, 119 en 120 zijn afgerond. De besluitenlijst is geactualiseerd.

4. Strategische agenda

In het groot MT is gesproken over dat een organisatie vooruit moet kijken en de ruimte moet nemen om in te spelen op ontwikkelingen in de toekomst, maar voor een nieuwe organisatie als IMG is het cruciaal om eerst intern een aantal zaken goed op orde te krijgen. Prioriteiten stellen hierbij is een must. In een schema is weergegeven welke projecten opgepakt moeten worden in 2022, waarbij met kleuren is aangegeven hoe groot de impact op de organisatie is. In het kader linksboven staan de projecten weergegeven waar IMG mee aan de slag moet en welke niet uitgesteld kunnen worden. Met de beschikbare capaciteit zou het net moeten lukken om deze projecten komend jaar tot een goed resultaat te brengen. Alle andere ambities en ontwikkelingen, daar heeft IMG nu gewoonweg niet de tijd en capaciteit voor. Deze 'ijzeren voorraad' is wat het MT voor wil leggen aan het bestuur: dit is waar we nu staan en wat komend jaar door IMG gedaan kan worden. Als er taken bij moeten, als IMG nieuwe projecten moet oppakken, dan moeten er keuzes gemaakt worden over wat dan niet kan plaatsvinden. Daarnaast is het MT van mening dat er eerst reeds gestarte projecten afgerond moeten worden, voordat iets nieuws opgepakt wordt. Het MT is nog zoekende naar hoe deze informatie met de organisatie gedeeld kan worden. Het streven is om in het eerste kwartaal van 2022 een samenhangend geheel te presenteren aan de organisatie.

De OR merkt op dat in het jaarplan bij de topprioriteiten ook de vastgelopen situaties genoemd worden. De OR ziet de vastgelopen situaties niet terug in dit overzicht, ook Herstel

in Natura ziet de OR hier niet terug. De directie licht toe dat in dit overzicht alleen de nieuwe projecten benoemd zijn. Hierachter staat eigenlijk een vergelijkbaar overzicht met alle lopende regelingen in de organisatie. Het aantal genoemde projecten lijkt al veel, maar eigenlijk komen deze bovenop het bestaande werk.

Herstel in Natura, Mira en AOS zijn nog lopende projecten, deze staan dus ook niet in de ijzeren voorraad genoemd. De prioritering van de ijzeren voorraad is tot stand is gekomen in relatie tot IV/ICT activiteiten. Hier spelen dezelfde belangen als genoemd bij de terugkoppeling over de ervaringen met Mira. 5.1 lid 2 sub e stelt voor om 5.1 lid 2 sub e uit te nodigen in het volgende overleg en aan hem de vragen over de planning en prioritering voor te leggen.

5. Jaarplan IMG 2022

Het IMG maakt slechts beperkt gebruik van het jaarplan, het is met name bedoeld voor de pSG. Het jaarplan is nadrukkelijk niet geschreven om extern te publiceren, daarvoor bevat het te veel informatie over de interne bedrijfsvoering. Intern kan het jaarplan wel gedeeld worden. De OR stelt voor om het jaarplan na vaststelling op PLEK te delen. Op dit moment is er nog de mogelijkheid wijzigingen aan te brengen. Half januari wordt het jaarplan vastgesteld door het bestuur en wordt het aangeboden aan de pSG.

De OR heeft het jaarplan besproken in de OR-vergadering. Het viel de OR op dat de samenwerking met NCG vrij prominent naar voren komt in het jaarplan. Het is nog onduidelijk op welke manier de samenwerking precies gestalte zal krijgen. Doel is en blijft voor beide organisaties het helpen van de Groningers. 5.1 lid 2 sub e is geen voorstander van een volledige integratie van IMG-NCG, daar dit op de korte termijn weinig oplevert voor de Groningers. Bas Kortmann heeft wel eens voorgesteld om er een holding van te maken, maar het is nog onduidelijk wat de wensen van de staatssecretaris zijn.

De OR merkt op dat het NCG kampt met een enorm personeelstekort. Mocht IMG gaan krimpen dan is het wellicht een optie om personeel over te laten gaan van IMG naar NCG. De directie antwoordt dat mobiliteit zeker een aandachtspunt is voor IMG.

5.1 lid 2 sub e heeft regelmatig overleg met NCG over HRM en inkoop. Nu al wordt gekeken hoe IMG en NCG slim samen op kunnen trekken zonder elkaar in de weg te lopen. De animo voor samenwerking is groot, maar de uitwerking is lastig. IMG gaat niet wachten op formalisering, maar kijkt vooral waar mogelijkheden liggen.

6. Bedrijfsvoering, stand van zaken

Het organisatiebesluit Bedrijfsvoering is definitief. De afdeling kan nu verder met de implementatie van het organisatiebesluit. De formatieomvang voor de afdeling op papier omvat 70 fte, hiervan is zo'n 60 fte ingevuld. Van de ingevulde formatie is bijna 50% extern. De slag die nu gemaakt moet worden is het invullen van de formatieplaatsen uit het organisatiebesluit en het verambtelijken van de externe inhuur. IMG zal gefaseerd vacatures uitzetten om het grootste deel met eigen, ambtelijke medewerkers te gaan doen.

In de tussentijd heeft de afdeling niet stilgezeten:

- Facilitair houdt zich bezig met de verduurzaming van het Cascadegebouw in Groningen (eind januari zal een deel van de klimaatinstallatie vervangen worden) en de aankomende verbouwing bij het Cascadeplein. Bij de verbouwing is het hybride werken een belangrijk aandachtspunt. De locatie Assen is al meer geschikt voor hybride en projectmatig werken. De locatie in Assen is echter tijdelijk, de wens is om aan het eind van dit jaar IMG in zijn geheel gehuisvest te hebben aan het Cascadeplein. Andere projecten voor Facilitair zijn: transitie naar mobiele ICT middelen, introductie van IBIS (zodat nauwkeuriger in beeld gebracht kan worden wie welke accounts en welke apparatuur gebruikt), de overgang naar een nieuw archiefsysteem en corona.
- Finance en control: bij alle grote projecten is een projectcontroller toegevoegd aan het projectteam, interne controle is ingeregeld om de kwaliteit te borgen. Het streven is om bij interne controle meer formatie ambtelijk te gaan invullen, maar de arbeidsmarkt op dit

terrein is erg krap. Het SPP is kwantitatief op orde gebracht, de volgende stap is ook kwalitatief meer inzicht te krijgen in de IMG formatie, dit door te vertalen naar de afdelingen en in te zetten voor de sturing op afdeling/teamniveau. 5.1 lid 2 sub e zou graag het IMG jaarplan willen gebruiken om de doelen voor IMG vast te stellen en als basis te gaan gebruiken voor de afdelingsplannen.

- P&O had een lastige start binnen IMG, met veel uitval en verloop. Recentelijk zijn extra mensen aangetrokken bij P&O en het team komt nu goed op stoom. Op dit moment is P&O druk bezig met het vormgeven van het arbobeleid, de RI&E, de implementatie van het integriteitsbeleid, opstellen van beleid tegen agressie en geweld. In het voorjaar staat een personeelsschouw gepland en op basis daarvan zal ook het SPP verder uitgewerkt worden. Daarnaast komt er op korte termijn beleid voor hoe IMG omgaat met het einde van flexibele en tijdelijke contracten. De IMG academie is ook een belangrijk cluster voor bijvoorbeeld de onboarding van nieuwe medewerkers.
- P&O werkt nauw samen met het Programma Mens in Ontwikkeling. De projectgroep houdt zich bezig met het ontwikkelen van een visie op leiderschap, cultuur, de organisatieidentiteit en het ontwikkelen van medewerkers op de lange termijn. Andere aandachtspunten zijn: hybride werken, de invloed van corona en het borgen van de vitaliteit van de IMG'ers.
- Voor de uitvoering van veel werkzaamheden, zeker op het gebied van huisvesting, inkoop en betalingen, is intensieve samenwerking met RVO. Gekeken wordt naar hoe zo effectief mogelijk gewerkt wordt, de effectiviteit is belangrijker dan wie de taken uitvoert.

De afdeling Bedrijfsvoering opereert op de achterhand om het eerder getoonde overzicht met doelstellingen voor 2022 te helpen uitvoeren. Daarbij geldt dat ook voor Bedrijfsvoering het sleutelwoord van 2022 'prioriteren' is.

De speerpunten van de OR zijn hybride werken en het ontwikkelen van medewerkers. De OR informeert of dit ook tot de prioriteiten van Bedrijfsvoering voor 2022 zijn verkozen. Bedrijfsvoering, in het bijzonder Mens in Ontwikkeling en de IMG academie, gaat hier zeker mee aan de slag, ondermeer middels de personeelsschouw. Daarnaast worden steeds meer vacatures gepubliceerd op PLEK. Het beleid hoe IMG wil omgaan met vast-flexibel personeel staat gepland voor maart/april 2022.

De OR zou graag zien dat leidinggevendenden bij het stellen van vacatures eerst nadenken of er intern een geschikte kandidaat voor een vacature is. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat dit vrij regelmatig wel gebeurt, maar dan ad hoc. Het is geen vast onderdeel van de procedure. Dit is een goed aandachtspunt om mee te nemen. Daarnaast hebben medewerkers uiteraard ook een eigen verantwoordelijkheid om voor zichzelf te kijken naar nieuwe uitdagingen en doorgroeimogelijkheden.

Door het thuiswerken groeit de afstand tussen teams en afdelingen, het thuiswerken maakt het lastiger om anderen te leren kennen. IMG zal dit jaar opnieuw gaan investeren in de sociale binding, daarvoor is ook Ingrid Veldscholten aangetrokken. Ook zal het MT de gesprekken tussen managers en medewerkers over hybride werken een nieuwe impuls geven. Maar medewerkers hebben ook hier een eigen verantwoordelijkheid om contact te blijven zoeken met collega's binnen en buiten hun eigen team. Als medewerkers echt tegen hun grenzen aanlopen door het vele thuiswerken kunnen ze terecht bij hun leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon. De OR adviseert om in de publieksversie van het IMG jaarplan ook deze doelstellingen ten aanzien van het hybride werken op te nemen.

7. Sluiting en rondvraag

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 27 januari 2022, 10.00-11.30
 Locatie: via Teams
 Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Genodigd voor agendapunt 2: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
20 m	1. Opening en vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2 sub e.	
15 m	2. Hybride werken		Ter bespreking
15 m	3. Actualiteit en ingekomen stukken		Ter bespreking
5 m	4. Actie-/besluitenlijst		Ter bespreking
10 m	5. Terugkoppeling vanuit arbocommissie		Ter informatie
20 m	6. IMG jaarplan 2022 en prioriteiten OR		Ter bespreking
5 m	7. OR-verkiezingen, stand van zaken		Ter informatie
10 m	8. OR-inloopsprekuren - ervaringen	Allen	Ter bespreking
10 m	9. OR-jaarverslag – concept 2	Allen	Ter bespreking
	10. Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter vaststelling



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 17 januari 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig:

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld. Een speciaal welkom voor Art. 5:1 lid 2 sub e. sluit aan bij agendapunt 2.

2. Hybride werke Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Aangezien het hybride werken een van de speerpunten is van de OR hoopt Art. 5:1 lid 2 sub e. dat de OR input kan geven op onderwerpen die in het gesprek tussen managers en medewerkers aan de orde moeten komen. Daarnaast hoopt Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 sub e. al 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. Art. 5:1 lid 2 sub e. blijft info vanuit de DOR doorgeven, net als Art. 5:1 lid 2 sub e. vanuit het voorzittersoverl



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 Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 sub 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.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. is aangesteld als teammanager ter vervanging van Art. 5:1 lid 2 sub 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 lid 2 sub 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.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 3 februari 2022, 10.00-11.30
 Locatie: via Teams
 Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Doel
15 m	1. Opening en vaststellen agenda		Ter bespreking
5 m	2. Actualiteit en ingekomen stukken		Ter bespreking
10 m	3. Actie-/besluitenlijst		Ter vaststelling
10 m	4. OR-vergaderplanning 2022		Ter bespreking
10 m	5. Organisatiebesluit SEH	Allen	Ter bespreking
10 m	6. Programma Uniformeren	Allen	Ter instemming
10 m	7. Taken preventiemedewerker	Allen	Ter instemming
10 m	8. Risico Evaluatie en Inventarisatie (RI&E)	Allen	Ter bespreking
30 m	9. Uitwerken OR-speerpunten 2022	Allen	Ter bespreking
	10. Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
Notulist:
Vergaderdatum en -tijd: 3 februari 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie: via Microsoft Teams
Aanwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit en ingekomen stukken

- Volgende week gesprek zal een gesprek plaatsvinden tussen het Dagelijks Bestuur van de Art. 5:1 lid 2 sub e. en twee MT-leden over het signaal van de OR dat geluiden vanaf de nagement niet altijd lijken te bereiken.
- Inmiddels hebben 9 collega's zich kandidaat gesteld voor de OR-verkiezingen.
- Bas Kortmann heeft gereageerd op de toezending van het OR-jaarverslag. Hij is onder de indruk van de hoeveelheid werk verzet door de OR en bedankt de OR voor zijn inzet.
- Via de DOR is de OR geïnformeerd over het voorgenomen besluit om de topstructuur van EZK te wijzigen. De OR zal in de OV aan Art. 5:1 lid 2 sub e. vragen of hij verwacht dat deze wijziging gevolgen heeft voor IMG.
- Op dit moment staan er ongeveer 60 vacatures open binnen IMG. Voor medewerkers is het onduidelijk welke vacatures er open staan en waar dit hoge aantal vandaan komt. De OR heeft eerder aangegeven dat medewerkers beter geïnformeerd moeten worden over de vacatures. Sinds enige tijd worden nieuwe vacatures op PLEK gepubliceerd, maar een totaaloverzicht van welke vacatures er zijn ontbreekt. De OR zal hier opnieuw aandacht voor vragen.
- Daarnaast baart het hoge verloop onder managers de OR zorgen. De vertrekkende managers worden op wisselende manieren vervangen. De OR zou graag zien dat teams beter geïnformeerd worden over hoe de opvolging vorm zal krijgen. De OR spreekt zich ten behoeve van de continuïteit uit voor het ambtelijk invullen van de functie teammanager.
- Overige ingekomen stukken:
 - o praatplaat van oktober 2021 en het formatieoverzicht van december 2021
 - o instemmingsverzoek Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten; dit instemmingsverzoek staat geagendeerd in de OV op 3 maart

3. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 65, 121, 122, 129, 130, 131, 147 en 150 zijn afgerond.



4. OR-vergaderplanning 2022

De OR stelt de vergaderplanning voor 2022, inclusief de data voor het artikel 24-overleg in het voor- en najaar, vast.

Voor de 2-daagse OR-scholing (woensdag en donderdag) in het voorjaar wordt een alternatieve datum gezocht.

5. Organisatiebesluit SEH

Een organisatiebesluit (OB) hoort een logisch gevolg te zijn van het voorgenomen organisatiebesluit (VOB). De OR besluit dat de secretaris en de ambtelijk secretaris voortaan controleren of een OB inhoudelijk overeenkomt met het VOB. Het OB SEH wijkt tekstueel af van het VOB, maar de inhoudelijke check moet nog plaatsvinden.

5.1 lid 2 sub i

De OR zal mensen aanwijzen die de teammanager in de sollicitatiecommissie zullen vervangen. De OR vraagt zich af welke criteria gelden voor de benoeming voor een lid in de sollicitatiecommissie en zal hiernaar vragen in de OV.

De afdelingen AOS en HiN zijn geen onderdeel van het organisatiebesluit SEH. Nu de teammanager van AOS vertrekt, is besloten – na overleg met het team – dat één teammanager zowel HiN als AOS zal aansturen. Daarnaast zal deze teammanager ook het project waardedaling gaan leiden. Het lijkt de OR onvermijdelijk dat dit voor wijzigingen op de betreffende afdelingen zorgt én dat dit het organisatiebesluit SEH zal beïnvloeden. Ook vanuit de afdeling Toetsing ontvangt de OR signalen dat zij veranderingen op hun afdeling verwachten. De OR wil geen aanpassing van het bestaande organisatiebesluit, maar wenst dat als de verwachte organisatiewijzigingen zich voordoen een nieuw voorgenomen besluit SEH.

OR wil dit onderwerp als agendapunt toevoegen aan de OV-agenda op 3 februari.

6. Programma Uniformeren

De implementatie van Uniformeren is uitgesteld naar 19 april. De nieuwe contracten met de deskundigen gaan wel al lopen vanaf 19 maart ook al is het nieuwe Atabix nog niet in gebruik genomen. Ter voorbereiding van de bespreking in de OV inventariseert de OR de vragen om voor te leggen aan Art. 5:1 lid 2 sub e.

- Hoe komt de nieuwe planning er uit te zien?
- Wat zijn de gevolgen voor de afdeling Toetsing?
- Wat zijn de gevolgen voor de personele bezetting, onder andere bij de afdeling planning?
- Hoe loopt de implementatie naar de afdelingen?
- Hoe wordt de informatievoorziening naar medewerkers geborgd?
- Voor de afdelingen waar de impact van Uniformering het grootst is zijn ambassadeurs aangesteld. Hoe is deze inschatting gemaakt?
- De OR adviseert om een informatiebijeenkomst voor alle IMG-medewerkers te organiseren.

7. Instemmingsverzoek taken preventiemedewerker

In het arbo-overleg is uitgebreid gesproken over de taken voor de aan te stellen preventiemedewerker. De arbocommissie is tevreden met het voorgestelde takenpakket en de OR neemt de aanbeveling van de arbocommissie om in te stemmen met de taken over.

Volgende week heeft de arbocommissie een kennismakingsgesprek met de beoogde preventiemedewerker. Daarna volgt waarschijnlijk op korte termijn een instemmingsverzoek aan de OR voor de benoeming van deze persoon als preventiemedewerker.



8. Instemmingsverzoek Risico Inventarisatie en Evaluatie

In aanvulling op de aandachtspunten van de arbocommissie wil de OR graag de thuiswerkplekken als aandachtspunt benoemd zien in de opdracht aan UBR.

De OR zal het instemmingsverzoek in behandeling nemen op het moment dat de nieuwe, aangepaste offerte beschikbaar is, waarin zowel de aandachtspunten van de arbocommissie als de thuiswerkplek als aandachtspunt zijn benoemd.

9. Uitwerking OR-speerpunten

De OR controleert of procedures goed gevolgd worden, participeert in werkgroepen en denkt mee met de bestuurder over wat goed is voor IMG. De OR heeft onderwerpen die de OR uitzonderlijk belangrijk vindt tot speerpunt benoemd. Bij dit agendapunt ligt de vraag voor of de OR voor de OR-speerpunten niet alleen actief mee wil denken, maar ook het voortouw wil nemen door een eigen visie te ontwikkelen en/of zelf initiatieven te ontplooiën.

Aanstaande maandag hoopt de OR in een fysieke bijeenkomst te komen tot een eigen visie op het hybride werken. Hoewel de OR niet een in beton gegoten inhoudelijk standpunt in wil nemen ten aanzien van alle onderwerpen die onder de speerpunten van de OR worden geschaard, wil de OR wel een gezamenlijk OR-visie ten aanzien van de strategische ontwikkeling, de ontwikkeling van medewerkers en kennisborging vastleggen. Hiervoor wordt een lunchbijeenkomst gepland.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1 lid 2 sub e
 Notulist : 5.1 lid 2 sub e
 Vergaderdatum en -tijd : 3 februari 2022, 13.30 – 15.00 uur
 Locatie : via Teams
 Genodigd : Directeur: 5.1 lid 2 sub e
 Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e
 OR: 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e
 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e
 5.1 lid 2 sub , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	5.1 lid	
20 m	2 Prioritering IMG doelstellingen 2022	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
20 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen notulen 15 september 2021 en notulen 6 januari 2022	5.1 lid 2 sub	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1 lid 2	Ter bespreking
10 m	6 Risico Evaluatie en Inventarisatie (RI&E)	5.1 lid	Ter instemming
10 m	7 Taken preventiemedewerker	5.1 lid 2 sub e	Ter instemming
20 m	8 Uniformeren, stand van zaken	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
	9 Sluiting	5.1 lid 2 sub	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub e
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	6 januari 2022, 14.00 – 15.30 uur
Locatie	:	via Teams
Aanwezig	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e
Afwezig	:	5.1 lid 2 sub e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1 lid 2 sub e zit de vergadering voor en opent de vergadering.

Op verzoek van de OR wordt het Organisatiebesluit SEH toegevoegd aan de agenda. Dit onderwerp zal besproken worden voorafgaand aan agendapunt 8 in aanwezigheid van 5.1 lid 2 sub e.

De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

2. Prioritering IMG doelstellingen 2022 (met 5.1 lid 2 sub e)

Sinds eind vorig jaar is een grote stap vooruit gezet: Prioriteiten vaststellen gebeurt niet meer vanuit één perspectief. Er vindt regulier overleg om de totale regeldruk op IMG te vertalen naar een routekaart (roadmap) van alle regelingen en programma's die IMG komend jaar moet oppakken.

De IMG-prioriteiten worden integraal vastgesteld: niet alleen op basis van de publieke opinie en politieke druk. In de besluitvorming wordt ook de ICT-component meegenomen, evenals hoeveel teams beschikbaar zijn en welke moeilijkheden kunnen opduiken. Op deze manier kan in een vroeg stadium inzichtelijk gemaakt worden waar mogelijk druk ontstaat en geschoven worden met teams of deadlines.

Na het vaststellen van de routekaart wordt het gesprek gevoerd tussen MT en bestuur. De belangrijkste winst van deze manier van werken is dat er ruimte is ontstaan om te discussiëren over welke projecten IMG wanneer zal oppakken. Dit betekent niet dat alle druk voor IMG acuut zal wegvallen, maar wel dat er een realistische planning is.

Criteria voor het vaststellen van de routekaart zijn:

- de interne en externe ontwikkelingen en behoeften
- de ijzeren werkvoorraad
- de 'nice-to-haves', de 'should-haves', de 'could-haves' en de 'must-haves'
- reeds afgesproken externe deadlines en politieke toezeggingen.

Een ander belangrijk aspect is dat er naast het oppakken van nieuwe projecten ook aandacht is voor het op orde brengen van de basis. Er is vastgelegd dat ICT en informatievoorziening structureel 20% van de capaciteit besteedt aan onderhoud en beheer om zeker te stellen dat IMG geen achterstanden oploopt vanwege achterstallig onderhoud. Daarnaast wordt op deze manier geborgd dat de 80% van de capaciteit structureel beschikbaar blijft voor projecten.

De OR informeert op welke wijze inzicht verkregen wordt in de problemen waar afdelingen tegen aanlopen. 5.1 lid 2 sub e antwoordt dat op basis van inkomende vragen via service calls, functioneel beheerders en ordermeldingen capaciteit wordt toegekend aan de teams. De OR vreest

alleen dat niet alles gemeld wordt. 5.1 lid 2 sub e adviseert om het signaal af te geven om alle problemen, waar medewerkers tegen aanlopen te melden. Niet aan iedere melding zal een topprioriteit worden toegekend, maar alle meldingen worden geadministreerd.

De OR informeert of de productiecijfers van medewerkers in kaart worden gebracht. Op dit moment worden alleen de productiecijfers op teamniveau beschikbaar gesteld. In verband met de privacy kunnen gegevens van medewerkers niet zo maar gedeeld worden. De afdeling ICT heeft ook niet de ambitie om deze gegevens op medewerkersniveau te delen. Mocht de organisatie dit wel willen dan zal hiervoor instemming aan de OR moeten worden gevraagd.

3. Actualiteit

- Vorige week hebben 5.1 lid 2 sub e en Bas Kortmann – apart van elkaar – een bezoek gebracht aan de parlementaire enquêtecommissie.
- 5.1 lid 2 sub e heeft in navolging van de berichtgeving in de media over de gebeurtenissen bij The Voice op PLEK laten weten dat IMG een zerotolerancebeleid voert als het gaat om grensoverschrijdend gedrag.
- Art. 5.1 lid 2 sub e volgt Art. 5.1 lid 2 sub e op als bestuurslid. Haar belangstelling ligt met name op het gebied van communicatie, IMS en organisatieontwikkeling.
- Er zijn verschillende wisselingen in het management:
 - o 5.1 lid 2 sub e is opgevolgd door 5.1 lid 2 sub e .
 - o 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e zullen ook vertrekken bij IMG.
 - o 5.1 lid 2 sub e is vertrokken, 5.1 lid 2 sub e wordt teammanager AOS en HiN.
 - o 5.1 lid 2 sub e is opgevolgd door 5.1 lid 2 sub .
 - o Bij SEH vertrekt 5.1 lid 2 sub e .

De OR vindt het zorgelijk dat er zoveel verloop is onder het management; de wisselingen zorgen voor veel onrust onder medewerkers. 5.1 lid 2 sub e erkent dat het lastig en vervelend is dat het IMG afscheid moet nemen van deze managers. Er liggen bij de verschillende individuen verschillende motieven aan het vertrek ten grondslag. 5.1 lid 2 sub e wenst voor de organisatie ook dat er snel weer meer stabiliteit komt, zowel voor de aansturing op inhoud als de aansturing op persoonlijk vlak.

De OR informeert op welke wijze wordt gewaardborgd dat managers in hun takenpakket ruimte houden voor P&O-zaken. Dit is primair de taak van de afdelingsmanagers. 5.1 lid 2 sub e benoemt richting de afdelingsmanagers regelmatig dat zij de teammanagers^{2 sub e} stimuleren om de balans in hun takenpakket te bewaken.

- Mede op verzoek van het bestuur komt er de komende tijd extra aandacht voor on hold en langlopende dossiers. De OR adviseert om hierbij ook aandacht te hebben voor de communicatie naar aanvragers.
- De OR informeert of naar mening van 5.1 lid 2 sub e de voorgenomen wijziging van de topstructuur van EZK gevolgen zal hebben voor IMG. 5.1 lid 2 sub e vermoedt niet dat deze wijziging de onafhankelijkheid van IMG zal raken. De verhouding tussen het ministerie en IMG blijft ongewijzigd.
- De directie heeft het OR-jaarverslag ontvangen. Bas Kortmann heeft hierop reeds gereageerd, er volgt nog een reactie van 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e .
- Op PLEK staat een bericht over de start van BBO. In de OV op 3 maart zal 5.1 lid 2 sub e nadere toelichting geven over BBO aan de OR.
- De OR meldt dat op dit moment 9 medewerkers zich kandidaat gesteld hebben voor de vacante OR-zetel.
- De OR heeft signalen ontvangen dat het voor ambulante medewerkers niet duidelijkheid is of zij een thuiswerkvergoeding kunnen aanvragen op dagen dat zij ook een werkbezoek afleggen. 5.1 lid 2 sub e zal hier navraag naar doen.
- De OR heeft nog een aantal andere vragen op het vlak van P&O. Deze zal de OR per e-mail toezenden aan 5.1 lid 2 sub e .

4. Vaststellen notulen 15 september 2021 en 6 januari 2022

Beide OV-verslagen worden vastgesteld.

5. Actie-en besluitenlijst

Actiepunten 127 en 128 zijn afgerond.

6. Instemmingsverzoek Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

De RI&E is besproken in het arbo-overleg en per e-mail zijn een aantal aanvullingen afgestemd tussen de arbocommissie en 5.1 lid 2 sub e. In aanvulling op deze aanvullingen wil de OR ook graag de thuiswerkplekken als aandachtspunt benoemd zien in de opdracht aan UBR. De OR zal het instemmingsverzoek in behandeling nemen op het moment dat de nieuwe, aangepaste offerte, waarin zowel de aandachtspunten van de arbocommissie als de thuiswerkplek als aandachtspunt zijn benoemd, beschikbaar gesteld wordt.

7. Instemmingsverzoek taken preventiemedewerker

Ook dit onderwerp is uitgebreid besproken met de arbocommissie. De OR heeft geen aanvullingen op het ter instemming voorgelegde takenpakket voor de preventiemedewerker. De OR zal zijn instemming schriftelijk bevestigen.

8. Organisatiebesluit SEH (met 5.1 lid 2 sub e)

Het organisatiebesluit SEH is recentelijk vastgesteld. De afdelingen HiN en AOS zijn buiten dit organisatiebesluit gehouden, maar ook hier zullen nu wijzigingen plaatsvinden. Deze wijzigingen zullen mogelijk ook van invloed zijn op de uitvoering van het organisatiebesluit SEH. De OR vraagt waakzaam te zijn voor ontwikkelingen die leiden tot een nieuw voorgenomen organisatiebesluit (VOB).

5.1 lid 2 sub e geeft aan dat de nieuwe teammanager zal onderzoeken of het nodig is de afdeling anders in te richten. Zijn advies ter verbetering van de samenwerking zal met de OR besproken worden. Mocht het advies leiden tot organisatiewijzigingen, dan zal hiervoor een nieuw VOB opgesteld worden. Bij het opstellen van het VOB SEH in 2021 is het VOB bewust ingekaderd om het overzicht te bewaren, maar toen hield men er al rekening mee dat er nog een volgend VOB zou komen.

Het organisatiebesluit SEH heeft geleid tot het stellen van verschillende vacatures. Door het vertrek van de verantwoordelijke teammanager is de planning van de sollicitatiegesprekken enigszins vertraagd. 5.1 lid 2 sub e zoekt nu de juiste mensen die de plek van de teammanager in de sollicitatiecommissie in kunnen nemen.

9. Uniformering, stand van zaken

Conform de oorspronkelijke planning zou werkvoorbereiding op 14 februari Atabix in gebruik nemen en 19 maart was vastgesteld als startdatum voor zowel de contractpartijen als de nieuwe opnamen. De implementatie wordt continu vanuit 3 invalshoeken gemonitord: zijn de systemen gereed, zijn de medewerkers gereed en zijn de deskundigen gereed. Afgelopen maandag is geconstateerd dat IMG 2 weken achterloopt met de inrichting van Atabix. De implementatie is daarom 4 weken uitgesteld, zodat IMG de tijd heeft om Atabix functioneel te testen. Ook de medewerkers zijn nog niet gereed, daarom is een ruimere marge ingebouwd zodat er ook tijd is



om medewerkers goed mee te nemen en de consequenties van de wijzigingen goed te verankeren.

Verskillende teams gebruiken Atabix op verschillende manieren. Er is een implementatiekalender opgesteld, waarbij de informatiebehoefte is afgestemd met de teammanagers. De data voor de informatiebijeenkomsten, waarin op maat informatie verstrekt zal worden aan afdelingen over de wijzigingen in Atabix, zijn al vastgesteld.

De OR informeert naar de gevolgen van de nieuwe werkwijze voor de personele bezetting. 5.1 lid 2 sub e benadrukt dat het doel van Uniformeren het verbeteren van de kwaliteit van het proces is, niet het terugbrengen van de formatie. Aan de contractbeheerskant en/of planning zullen mogelijk enige consequenties zijn in het werkproces, maar het is hem onduidelijk wat de gevolgen exact zijn. Op verschillende plekken in de organisatie leidt Uniformeren tot extra handelingen, minder handelingen of andere handelingen. Het is hem niet duidelijk wat de formatieve gevolgen hiervan zijn. 5.1 lid 2 sub e noteert dit als aandachtspunt.

10. Sluiting en rondvraag

- Op de tweede etage is enig commentaar op de bordjes waarmee voorkeursplekken voor het bestuur geclaimd worden. Deze claim voor voorkeursplekken staat op gespannen voet met het principe van de flexibele werkplekken. Mogelijk helpt het als de tekst op de bordjes vriendelijker van toon is.
- Er is nog geen vervanger voor 5.1 lid 2 sub e gevonden. IMG is ermee bezig, mogelijk is er een interne kandidaat.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist: [redacted]
 Vergaderdatum en -tijd: 17 februari 2022, 10.00-11.30
 Locatie: via Teams
 Genodigd: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening	Art. 5:1 lid 2 sub e.	
5 m	2. Vaststellen agenda	[redacted]	Ter Vaststelling
15 m	3. Actualiteit en ingekomen stukken	[redacted]	Ter bespreking
5 m	4. Actie-/besluitenlijst	[redacted]	Ter bespreking
10 m	5. Terugkoppeling vanuit arbocommissie	[redacted]	Ter informatie
10 m	6. Signalen vanaf de werkvloer	[redacted]	Ter informatie
20 m	7. Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten	Allen	Ter instemming
10 m	8. Formatieoverzicht december 2021	Allen	Ter bespreking
15 m	9. OR-verkiezingen, stand van zaken	Allen	Ter bespreking
	10. Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 17 februari 2022, 10.00 ^{ART. 5} 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig:

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- DOR: voor 1 april moet er een nieuw DB voor de DOR gekozen worden. Art. 5:1 lid 2 sub e. zich niet verkiesbaar voor het DB DOR of afgevaardigde naar de GOR.
- Het voorzittersoverleg heeft tijdelijk een andere voorzitter. In het laatste overleg is uitgebreid gesproken over grensoverschrijdend gedrag en hoe dit binnen de verschillende rijksonderdelen wordt tegengaan. Een aantal organisaties overweegt de aanstelling van een vertrouwenspersoon van buiten het Rijk.
- Ook dit jaar worden weer een aantal OR-trainingen vanuit EZK georganiseerd, OR-leden die hier belangstelling voor hebben kunnen zich melden bij Art. 5:1 lid 2 sub e.
- De OR-vergadering van 3 maart zal toch digitaal plaatsvinden.
- Hybride werken: door de versoepelingen komen meer werkplekken op kantoor beschikbaar. Er is nu nog geen IMG-breed beleid hybride werken, maar op afdelingsniveau worden wel al richtlijnen naar medewerkers gecommuniceerd. Op basis van wat besproken is in de twee dilemmasessies Art. 5:1 lid 2 sub e. een voorstel uit voor de OR-visie op hybride werken. Dit voorstel zal als initiatiefvoorstel ingebracht worden bij het MT. De OR is geen voorstander van verplicht dagen op kantoor werken, maar zou graag zien dat binnen de teams overleg plaats vindt om tot afspraken te komen.
- De OR heeft schriftelijk ingestemd met de taken voor de preventiemedewerker.
- De OR heeft schriftelijk gereageerd op de brief 'Bewust Belonen'.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. zal - in ieder geval tijdelijk - Art. 5:1 lid 2 sub e. vervangen als bedrijfsmaatschappelijk werker bij het IMG. Hierover staat ook een bericht op Plek.
- Onderwerpen in de DOR-stukken:
 - o Een actueel thema binnen de verschillende rijksonderdelen is het op orde brengen van de informatiehuishouding. In de OV zal Art. 5:1 lid 2 sub e. een update geven van de voortgang van het project Open op Orde.
 - o De GOR-werkgroep P-direkt heeft vragen gesteld over de nieuwe afspraken omtrent het declareren van de thuiswerkvergoeding
 - o Het rijk heeft nieuwe "gedragsregels voor de digitale werkomgeving" vastgesteld.



4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 123, 132 en 138 zijn afgerond.

5. Terugkoppeling vanuit de arbocommissie

- De werkzaamheden aan het klimaatsysteem aan het Cascadeplein hebben vertraging opgelopen. Dit is extra vervelend omdat het precies samenvalt met het loslaten van de thuiswerkverplichting.
- De uitvoering van de RI&E zal waarschijnlijk later opgestart worden dan gepland omdat de beoogde uitvoerder van de RI&E niet inzetbaar is, iemand anders zal zijn taken overnemen.
- De arbocommissie heeft een aangenaam gesprek gehad met de beoogde preventiemedewerker. Voorafgaand aan de OV op 1 maart ontvangt de OR het instemmingsverzoek voor de benoeming van de preventiemedewerker.
- Vanochtend is in een extra arbo-overleg het Protocol Agressie en Geweld besproken, hiervoor volgt ook een instemmingsverzoek. Voor het volgende arbo-overleg staat het BHV en Ontruimingsplan Mandemaat Assen geagendeerd.

De OR legt het mandaat van de arbocommissie als volgt vast:

- De arbocommissie is een adviserende commissie voor de ondernemingsraad. De commissie behandelt voor de OR de onderwerpen op het gebied van arbeidsomstandigheden en voert hierover overleg met de ondernemer.
- Bij instemmingsplichtige en adviesplichtige onderwerpen op het gebied van arbeidsomstandigheden bereidt de arbocommissie een advies voor en licht dit advies op verzoek of uit eigen beweging toe aan de OR.
- Ieder instemmingsverzoek en iedere adviesaanvraag wordt in ieder geval besproken in tenminste één OR-vergadering en in één Overlegvergadering, alvorens de OR instemt dan wel adviseert.

6. Signalen vanaf de werkvloer

Op 9 februari heeft het DB van de OR gesproken met [Art. 5:1 lid 2 sub e.](#) en twee afdelingsmanagers over signalen van medewerkers die het management niet (lijken te) bereiken. Het DB heeft diverse voorbeelden benoemd. Alle aanwezigen waren het erover eens dat het belangrijk is dat er erkenning komt voor de problemen. [Art. 5:1 lid 2 sub e.](#) en het MT gaan hiermee aan de slag. Begin maart staat een vervolgesprek gepland en dan wordt bekeken of aanvullende acties nodig zijn. De OR wil daarna het onderwerp ook graag terug laten komen op de OR- en OV-agenda.

7. Instemmingsverzoek Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten

De inhoudelijke bespreking van de notitie wordt uitgesteld tot de OR-vergadering op 3 maart. De OR is van mening dat er een zeer uitgebreide memo opgesteld is. Het IMG legt zichzelf erg veel beperkingen op bij de uitvoering. Bij wijzigingen – en de kans daarop is groot door de gedetailleerde uitwerking – zal opnieuw instemming gevraagd moeten worden aan de OR.



8. Formatieoverzicht december 2021

Het lijkt of in de eerste twee kolommen de beoogde formatie voor het IMG staat weergegeven en in de daarop volgende kolommen de daadwerkelijke formatie per categorie in december 2021. De OR zou graag een nadere toelichting ontvangen op het formatieoverzicht in de OV op 1 maart.

De OR wil graag nader geïnformeerd worden over het formatiebeleid, de relatie tot de doelstellingen voor 2022, de verhouding vast-tijdelijk en ambtelijk-inhuur, hoe het IMG omgaat met medewerkers met aflopende tijdelijke contracten en hoe de communicatie hierover aan de medewerkers gaat plaatsvinden. De OR zou graag de kwalitatieve vlootschouw zo snel mogelijk laten uitvoeren. De OR zal aan de collega die gemaïld heeft over de medewerkers met tijdelijke contracten laten weten dat de OR dit onderwerp eind maart in een OV met de bestuurder zal bespreken.

9. OR-verkiezing, stand van zaken

- Vorige week zijn de kandidaten bekend gemaakt binnen de organisatie. Er is geen bezwaar aangetekend tegen de kandidatenlijst
- Alle kandidaten hebben inmiddels schriftelijk vragen beantwoord en een foto opgestuurd. Communicatie maakt een Verkiezingsgazet die op 28 februari wordt gepubliceerd.
- De verkiezingsite is zo goed als ingericht, alleen de informatie over de kandidaten moet nog toegevoegd worden.
- Vandaag zal via de e-mail en op Plek nadere informatie over de stemprocedure verspreid worden. In de komende weken zullen medewerkers op verschillende manieren de oproep krijgen om vooral te gaan stemmen.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1 lid 2 sub
 Notulist : 5.1 lid 2 sub e
 Vergaderdatum en -tijd : 1 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : via Teams
 Genodigd : Directeur: 5.1 lid 2 sub e
 Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e
 OR: 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e
 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e
 5.1 lid 2 sub , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
20 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1	
	2 Ontwikkelingen bij BJZS	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
15 m	3 Actualiteit	5.1 lid 2 sub e	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen notulen 3 februari 2022	Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1 lid 2	Ter bespreking
10 m	6 Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten	5.1 lid 2	Ter instemming
5 m	7 Benoeming preventiemedewerker	5.1 lid 2	Ter instemming
10 m	8 Protocol Agressie en geweld	5.1 lid 2	Ter instemming
10 m	9 Open op orde, stand van zaken	5.1 lid 2	Ter informatie
5 m	10 Toelichting op formatieoverzicht – dec 2021	5.1 lid 2	Ter informatie
5 m	11 Monitoring & Logging, stand van zaken (ovb)	5.1 lid 2	Ter informatie
	12 Sluiting	5.1 lid 2	

Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	1 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	via Teams
Aanwezig	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e
Afwezig	:	5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e

1. Opening en vaststellen agenda

Art. 5:1 lid 2 sub e zit de vergadering voor en opent de vergadering.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Ontwikkelingen bij BJZS (met 5.1 lid 2 sub e)

Update IMS: Het aantal aanvragen IMS blijft minder hoog dan ingecalculeerd. Er wordt onderzocht wat de oorzaak is en of dit aanleiding geeft om de planning voor de regeling aan te passen. De uitslag van het onderzoek wordt eind deze week verwacht.

Bureau Juridische Zaken en Schadeafhandeling (BJZS) is ooit begonnen als een puur juridische afdeling, maar inmiddels is een groot deel van de afdeling betrokken bij het primaire proces: IMS, Fysieke schade, Waardedaling, Schadeafhandeling. Daarnaast zijn er medewerkers die zich bezighouden met het afhandelen van bezwaarschriften, opstellen van werkwijzen, beleidskaders en handboeken, het uitdenken van nieuwe regelingen, afstemming en voorbereiding van overleggen met politiek Den Haag en meeschrijven aan wetgeving en uitvoeringstoetsen. Sinds november vorig jaar, naar aanleiding van aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer om te onderzoeken of uitbetalingen goed gaan en om misbruik door vastgoedbedrijven te voorkomen, vindt binnen de afdeling ook fraudeonderzoek plaats. Er is hiervoor een klein fraudeteam ingesteld, het Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO). Naast onderzoek wordt BBO ook ingeschakeld bij bedreigingen richting het IMG en IMG-medewerkers.

BJZS is een grote afdeling met ongeveer 200 medewerkers, waarvan het grootste deel werkzaam is in het primaire proces voor de verschillende regelingen. Het team Bestuurlijk en juridisch advies (BJA) fungeert als een soort stafafdeling. BJA kijkt naar de integraliteit van de regelingen over de primaire processen heen en bewaakt de uniformiteit. Recentelijk is BJA uitgebreid met een virtueel team, belast met de optimalisatie van bedrijfsprocessen en het verder professionaliseren van de afdeling.

De werkdruk bij de afdeling BJZS is hoog. De afdeling is meestal de laatste schakel bij de afhandeling van aanvragen. Zo heeft bijvoorbeeld de afhandeling van de on hold dossiers geleid tot 400 afwijzingen, wat veel werk voor de afdeling tot gevolg heeft. 5.1 lid 2 sub e hoopt de werkdruk voor de afdeling in de toekomst te kunnen verminderen door voorspelbaarder te maken hoeveel en wat voor soort werk naar de afdeling komt. Bij meer voorspelbaarheid kan beter gebruik gemaakt worden van de flexibele schil. Daarnaast wil hij inzetten op het slimmer afhandelen van bezwaren door bijvoorbeeld de bezwaren per categorie in behandeling te nemen.

De OR informeert of er medewerkers zijn uitgevallen door de hoge werkdruk. Hoewel er inderdaad sprake is van verzuim op de afdeling, is het aantal gelukkig beperkt. De uitval is ook niet alleen door werk, maar ook door privé omstandigheden. Corona heeft een grote impact gehad, met name bij jonge mensen die krap behuist zijn en collega's met jonge kinderen. Ten aanzien van het tegengaan van de hoge werkdruk benadrukt 5.1 lid 2 sub e nogmaals het belang van voorspelbaarheid om tijdig te kunnen opschalen of afschalen.

De OR informeert naar de frequentie van de bedreigingen, waarvoor BBO ingeschakeld wordt. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat er verschillende categorieën bedreigingen te onderscheiden zijn. BBO is alleen betrokken bij de meest opvallende richting het bestuur, dit zijn er een handvol. In de praktijk krijgen alle medewerkers die contact hebben met aanvragers in meer of mindere mate te maken met bedreigingen. Meestal bedaren boze burgers relatief snel en vaak gaat het goed. Ook in deze gevallen is het belangrijk om er niet te snel en gemakkelijk overheen stappen. Binnen BJSZ is er binnen alle teams een teamcoach aangesteld, met wie bedreigingen besproken kunnen worden. Mogelijk dat IMG dit in de toekomst nog professioneler kan aanpakken door hiervoor mensen aan te nemen die vanuit hun beroep medewerkers begeleiden die met agressie te maken hebben gehad. Het bestuur neemt klachten van medewerkers over agressie uiterst serieus en spreekt waar nodig aanvragers ook aan op hun gedrag.

De voorzitter bedankt 5.1 lid 2 sub e voor zijn aanwezigheid. 5.1 lid 2 sub e stelt voor om eens in de zoveel tijd een teammanager aan te laten sluiten bij Overlegvergadering.

3. Actualiteit

- Vorig jaar was de verwachting dat het IMG zou kunnen rekenen op 800 aanvragen per week, maar al snel werd duidelijk dat het aantal hoger zou liggen. Nu is de prognose voor 2022 opgehoogd naar 1000 aanvragen per week. Daarop is ook de begroting voor 2022 gebaseerd.
- VES: loopt hard door, maar nog steeds zijn er een aantal haken en ogen aan de regeling. Er wordt hoge prioriteit gegeven aan het oplossen van problemen, hiervoor is een apart team ingesteld.
- Waardedaling: de nieuwe regeling 'compensatie NAM' gaat mogelijk pas live in januari 2023. Het IMG loopt in de voorbereiding vooruit op het wetgevingstraject.
- On hold dossiers: on hold dossier worden langs 3 sporen opgepakt: 1) dossiers worden heropend doordat IMG besluiten neemt/knopen doorhakt, 2) dossiers worden in behandeling genomen en afgehandeld en 3) voorkomen dat opnieuw te veel dossiers on hold komen. De werkdruk bij het team Bezwaar is op dit moment erg hoog. Om de werkdruk bij Bezwaar enigszins in te perken worden niet alle on hold dossiers tegelijk afgehandeld.
- Duurzaam herstel: onduidelijk per wanneer deze regeling zal starten. Het interventieteam is alvast bezig ervaring op doen (samen met het NCG).
- In de Kamer zijn een aantal moties aangenomen. Het is nog onduidelijk wat dit precies gaat betekenen voor het IMG. De OR wacht af wat uit de analyse naar voren komt.
- 5.1 lid 2 sub e zal op korte termijn een schriftelijke reactie geven op het OR-jaarverslag en de brief bewust belonen.
- De sfeer lijkt te verharderen, IMG-medewerkers ervaren meer korte lontjes bij aanvragers. Dit is ook terug te zien op social media: meer dreigingen om WOB-verzoeken in te dienen omdat eigen verzoeken niet snel genoeg worden afgehandeld. Dit signaal is doorgegeven aan BJZS en inmiddels ook opgepakt. Er worden gesprekken gevoerd met deze aanvragers, maar 5.1 lid 2 sub e heeft niet de illusie dat dit snel opgelost gaat worden. Ten aanzien van VES is er bij vastgoedeigenaren veel frustratie en irritatie over het feit dat zij maximaal 3 VES-aanvragen mogen indienen bij het IMG. Het bestuur heeft dit besluit genomen om te borgen dat VES wordt aangewend om burgers te helpen en niet om van professionele partijen te verrijken.

4. Vaststellen notulen 3 februari 2022.

Het verslag wordt vastgesteld in de volgende OV.

5. Actie-en besluitenlijst

Actiepunten 107, 118 en 141 zijn afgerond.

6. Instemmingsverzoek Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten

De regeling geeft de stand van zaken weer op dit moment: zowel hoe de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten geregeld zijn als de personele invulling. Door dat laatste is het een behoorlijk onderhoudsgevoelig document.

De OR wil borgen dat de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten goed geregeld zijn, maar de namen van de betrokken medewerkers zijn voor de OR niet relevant. De OR en de bestuurder bespreken de mogelijkheid 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 zal de bestuurder de OR periodiek (eens per half jaar) informeren.

De OR zal schriftelijk het instemmingsverzoek beantwoorden.

7. Instemmingsverzoek Benoeming preventiemedewerker

De werkzaamheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker zijn eerder al vastgesteld. De arbocommissie heeft een tijdje terug kennisgemaakt met de beoogde preventiemedewerker en was erg tevreden over het verloop en de uitkomst van het gesprek. Komende donderdag zal de OR het instemmingsverzoek in de eigen vergadering bespreken, daarna zal de OR schriftelijk het instemmingsverzoek beantwoorden.

8. Instemmingsverzoek Protocol Agressie en geweld

Het protocol is eerder besproken binnen de arbocommissie. In aanvulling op wat de arbocommissie heeft ingebracht heeft de OR de volgende opmerkingen:

- In flowchart ontbreekt de koppeling met de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten. Het is niet duidelijk bij wie een medewerker in het weekend een incident moet melden. Mogelijke oplossing: vermelden dat in het weekend incidenten gemeld kunnen worden bij het MT-lid met piketdienst.
- In de flowchart staan verschillende opties vermeld wat een medewerker kan doen bij een incident. Bij ieder incident moet de afweging gemaakt worden: wat is de beste actie voor deze situatie. In de flowchart ontbreekt voor medewerkers de optie "politie inschakelen".
- In de regeling staat niets over online agressie, terwijl ook op social media en via de e-mail bedreigingen worden geuit richting medewerkers. De OR benoemt dat een protocol 'online intimidatie' nuttig kan zijn voor het IMG. Nu is onduidelijk bij wie je online agressie moet melden en wie de aanvrager aanspreekt op zijn gedrag. Hans Houdijk oppert dat de OR in de instemmingsbrief online agressie als aandachtspunt kan benoemen. Mogelijk dat in de communicatie naar medewerkers ook iets gezegd kan worden over online agressie.
- Een ander aandachtspunt is de beveiliging van gebouwen: bij de IMG-kantoren is beveiliging aanwezig, maar op de steunpunten is dit niet altijd voor handen. 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 de regeling wordt in het kader van preventie gesproken over hulpmiddelen en instructies, maar mogelijk kan hier ook iets vermeld worden over hoe het IMG zich naar buiten presenteert. Transparantie en duidelijke communicatie kunnen helpen om het risico op agressie te

verminderen. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat het lastig is om hierover concreet iets op te nemen, omdat het IMG nog altijd de regelingen op de juiste manier moet uitvoeren. Slecht nieuws voor een aanvrager brengt altijd een zeker risico op negatief gedrag met zich mee.

Komende donderdag zal de OR ook dit instemmingsverzoek in de eigen vergadering bespreken.

9. Open op orde, stand van zaken

Het IMG volgt het Rijksbeleid. De bestuurder zal de OR hierover schriftelijk informeren.

10. Toelichting op formatieoverzicht – dec 2021

De OR heeft via 5.1 lid 2 sub e een schriftelijke toelichting op het formatieoverzicht ontvangen. Mochten er aanvullende vragen zijn, dan kunnen deze via de e-mail gesteld worden.

11. Monitoring en logging, stand van zaken

Deze informatie heeft 5.1 lid 2 sub e opgevraagd. Binnenkort zal de OR deze informatie schriftelijk ontvangen.

12. Sluiting en rondvraag

- Een deel van de capaciteit van Cascade kan niet benut worden vanwege – uitgestelde – duurzaamheidswerkzaamheden.
- De lunchbijeenkomsten worden weer ingepland.
- In de volgende OV staat het BHV ontruimingsplan Mandemaat op de agenda.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 3 maart 2022, 10.00-11.30
 Locatie: via Teams
 Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2 sub e.	
20 m	2. IMG Academie, stand van zaken		Ter informatie
15 m	3. Actualiteit en ingekomen stukken		Ter bespreking
5 m	4. Actie-/besluitenlijst		Ter bespreking
10 m	5. Instemmingsverzoek bereikbaarheid en beschikbaarheidsdiensten		Ter instemming
10 m	6. Instemmingsverzoek uitvoeren RI&E	Allen	Ter instemming
5 m	7. Instemmingsverzoek benoeming preventiemedewerker	Allen	Ter instemming
10 m	8. Instemmingsverzoek Protocol Agressie en geweld	Allen	Ter instemming
10 m	9. OR-verkiezingen, stand van zaken	Allen	Ter instemming
5 m	10. OR-vergaderschema 2022	Allen	Ter bespreking
	11. Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Notulist:

Vergaderdatum en -tijd: 3 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur

Locatie: via Microsoft Teams

Aanwezig: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig:

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. IMG academie, stand van zaken (met Art. 5:1 lid 2 sub 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 Art. 5:1 lid 2 sub e.

- De DOR heeft op 18 maart een heisessie, al hier ook bij aansluiten.
- De DOR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van de wijziging van de topstructuur van EZK.

Art. 5:1 lid 2 sub e. r het formatieoverzicht kunnen OR-leden rechtstreeks mailen aan Art. 5:1 lid 2 sub e.

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 verbouwwerkzaamheden.
 - 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. Art. 5:1 lid 2 sub e. 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.

Art. 5:1 lid 2 sub 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 Art. 5:1 lid 2 sub e. de beoogde preventiemedewerker. Dit was een erg prettig gesprek en de arbocommissie is van mening dat Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 sub 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.

Art. 5:1 lid 2 sub e. 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

Art. 5:1 lid 2 sub 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.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd: 17 maart 2022, 10.00-11.30
 Locatie: via Teams
 Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda	Art. 6:1 lid 2 sub e.	
10 m	2. Kennismaking met Art. 5:1 lid 2 sub e	Allen	Ter bespreking
10 m	3. Actualiteit en ingekomen stukken	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter bespreking
5 m	4. Actie-/besluitenlijst	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter bespreking
15 m	5. Initiatiefvoorstel hybride werken	Allen	Ter bespreking
15 m	6. Voorbereiden evaluatie advies- en instemmingstrajecten	Allen	Ter bespreking
10 m	7. Bureau Bijzonder Onderzoek	Allen	Ter bespreking
15 m	8. Formatiebeleid IMG en verhouding vast-flex	Allen	Ter bespreking
10 m	9. Evaluatie inloospreekuur	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter bespreking
	10. Sluiting		



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 17 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Microsoft Teams
 Aanwezig: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig:

1. Opening en vaststellen agenda

Omdat Art. 5:1 lid 2 sub e. eerder het overleg moet verlaten, zit Art. 5:1 lid 2 sub e. dit keer de vergadering voor. De voorzitter opent de vergadering en heet in het bijzonder Art. 5:1 lid 2 sub 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 Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e. stelt zich kort voor, Art. 5:1 lid 2 sub e. lant kennismakingsgesprekken in met de OR-leden.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Op 14 maart hebben Art. 5:1 lid 2 sub e. opnieuw met Art. 5:1 lid 2 sub e. in 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

Art. 5:1 lid 2 sub 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 Art. 5:1 lid 2 sub 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 Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 Art. 5:1 lid 2 sub 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 Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 sub 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. Art. 5:1 lid 2 sub 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.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Notulist:
 Vergaderdatum en -tijd: 31 maart 2022, 10.00-11.30
 Locatie: Vergaderruimte Martinitoren en via Teams
 Genodigd: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda		
10 m	2. Actualiteit en ingekomen stukken		Ter bespreking
5 m	3. Actie-/besluitenlijst		Ter bespreking
15 m	4. Initiatiefvoorstel hybride werken		Ter bespreking
10 m	5. Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO)	Allen	Ter bespreking
10 m	6. BHV-Ontruimingsplan Mandemaat	Allen	Ter instemming
10 m	7. Nieuw voorstel voor Inloopspreekuur OR	Allen	Ter vaststelling
10 m	8. Programma scholing mei 2022	Allen	Ter bespreking
10 m	9. Onderwerpen artikel 24 overleg		Ter bespreking
	10. Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Notulist:

Vergaderdatum en -tijd:

31 maart 2022, 10.00 – 11.30 uur

Locatie:

Cascade, Groningen

Aanwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig:

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. Art. 5:1 lid 2 sub e.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. zullen in de OV het VOB Organisatieontwikkeling RB – IV toelichten. Art. 5:1 lid 2 sub e.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. e plannen voor een nieuwe ICT inrichting. met Art. 5:1 lid 2 sub e.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
- terugkoppeling op geven.
- Eveneens op de agenda van de OV staat de aankondiging van de Art. 5:1 lid 2 sub e. **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 Art. 5:1 lid 2 sub e. en er is een technisch overleg over het formatiebeleid ingepland op 14.
- In de DOR is het **overdrachtsprotocol Groningen** besproken Art. 5:1 lid 2 sub e. 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.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. heeft gevraagd of dit overleg geannuleerd kan worden Art. 5:1 lid 2 sub e.
- Art. 5:1 lid 2 sub e. s gekozen tot voorzitter, Art. 5:1 lid 2 sub e. t 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

Art. 5:1 lid 2 sub 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

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

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.

Art. 5:1 lid 2 sub 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.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1 lid 2 sub e
 Notulist : 5.1 lid 2 sub e
 Vergaderdatum en -tijd : 31 maart 2022, 14.00 – 16.00 uur
 Locatie : Combizaal Martinitoren-/Hinckheartshuis en via Teams
 Genodigd : Directeur: 5.1 lid 2 sub e
 Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e
 OR: 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e
 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e ,
 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
30 m	1 Opening en vaststellen agenda 2 Aankondiging VOB Regiebureau - IV	5.1 lid 5.1 lid 2 sub e / 5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
15 m	3 Actualiteit	5.1 lid	Ter bespreking
5 m	4 Vaststellen notulen 3 februari 2022 en notulen 1 maart 2022	2 sub Allen	Ter vaststelling
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	5.1 lid 2	Ter bespreking
5 m	6 Aankondiging kwalitatieve P-schouw	5.1 lid	Ter informatie
5 m	7 Terugkoppeling overleg signalen	5.1 lid	Ter informatie
15 m	8 Bureau Bijzonder Onderzoek	2 sub Allen	Ter bespreking
10 m	9 BHV Ontruimingsplan Mandemaat	Allen	Ter instemming
10 m	10 Invloed van aangenomen moties op het IMG	5.1 lid	Ter informatie
	11 Rondvraag en sluiting	5.1 lid 2 sub	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub e
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	31 maart 2022, 14.00 – 16.00 uur
Locatie	:	Cascadeplein en via Teams
Aanwezig	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, en 5.1 lid 2 sub e
Afwezig	:	5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, en 5.1 lid 2 sub e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1 lid 2 sub e zit de vergadering voor en opent de vergadering.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Aankondiging VOB Regiebureau – IV (met 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e)

Regiebureau (door 5.1 lid 2 sub e)

In mei 2021 is 5.1 lid 2 sub e gestart als kwartiermaker om op het gebied van de Informatievoorziening (IV) de boel op orde te brengen en te onderzoeken hoe IV in de toekomst beter geregeld kan worden. Toen in beeld kwam dat dit mogelijk zou leiden tot een aparte afdeling IV is ook onderzocht wat dit zou betekenen voor het Regiebureau.

Bij het Regiebureau is een breed pakket aan taken belegd. Naast IV en ICT kent het Regiebureau:

- een team Productieregie fysieke schade en waardedaling
- een team Productie, advies en gegevens (BI) en
- projectmatige medewerkers, oftewel het Projectbureau IMG.

Het onderscheid tussen advies en implementatie bleek in de praktijk onlogisch en lastig. Medewerkers kwamen elkaar steeds weer tegen in projecten, maar gezamenlijke aansturing ontbrak. Daarom is er nu het voornemen om adviseurs en projectmedewerkers samen te brengen in een nieuw team *Advies en implementatie* onder één teammanager.

Het onderdeel "gegevens" van het team *Productie, advies en gegevens* gaat niet mee naar dit team. Deze medewerkers worden ondergebracht in een 2e team binnen het Regiebureau: een nieuw team *Analyse en onderzoek*. Onderzoek tot nu toe was vooral vraag gestuurd, maar de intentie is om over te gaan tot meer voorspellend onderzoek. Eerste prioriteit is echter om de boel op orde te brengen: van datawarehouse 1.0 naar 2.0, de manier van werken als BI structureren (inrichting datawarehouse, afspraken over data-beheer en -gebruik, datadefinities, data-analyses en voorspellingen) en vervolgens uitbreiding naar datascience, wat meer voorspelmogelijkheden biedt.

Het VOB betekent dus een herschikking en intensivering van taken binnen het Regiebureau, maar er zijn geen personele gevolgen, behalve op termijn personele uitbreiding bij het team *Analyse en onderzoek*. Ondanks corona zijn er verschillende sessies met en voor medewerkers georganiseerd. De ingezette lijn wordt volgens 5.1 lid 2 sub e ondersteund door de afdeling. Met name bij BI is er enthousiasme dat ze overgaan naar een kleiner team met meer focus op onderzoek.

De OR vraagt of de uitbreiding van het team BI gevolgen heeft voor de rest van de organisatie. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat goede communicatie belangrijk is: medewerkers op de uitvoerende afdelingen zullen op de goede manier vragen moeten stellen aan BI en vice versa. 5.1 lid 2 sub e wil dit meer structureren, onder andere door het aanstellen van functioneel beheerders of key-users.

De OR vraagt of BI ook voor ingezet wordt voor het SPP en het maken van een strategische planning. BI kan inderdaad rapportages met een voorspellende waarde leveren. In de toekomst moet een verschuiving plaatsvinden naar selfservice, waarbij afdelingen hun eigen rapportages en analyses

kunnen maken. Alleen bijzondere verzoeken zullen dan langs BI gaan.

Zodra het gaat om rapportages in relatie tot personeelsbeoordeling, dan zal hiervoor het juiste traject (langs de OR) gelopen moeten worden. Tot nu toe zijn bij BI alleen verzoeken in behandeling genomen met een voorspellende insteek, geen terugblikken ter beoordeling. 5.1 lid 2 sub e meldt dat vanuit 2 afdelingen een verzoek neergelegd is bij het MT om dit mogelijk te maken.

De OR informeert of niet op een andere manier het onderscheid tussen projectleider en adviseur verhelderd kon worden dan via een organisatiewijziging. 5.1 lid 2 sub e licht toe dat de onduidelijkheid niet de aanleiding was, maar omdat de afdeling sowieso zou wijzigen vanwege de VOB IV is gebruik gemaakt van de gelegenheid om ook het Regiebureau te herstructureren.

Informatievoorziening (door 5.1 lid 2 sub e)

Binnen het IMG hanteren we verschillende systemen voor verschillende regelingen met verschillende gebruikers. Er is weinig regie op hoe de systemen gebruikt worden en dit brengt grote risico's met zich mee. Dit is reden 1 om een aparte afdeling IV in te richten. De 2e reden is dat IV erg belangrijk is voor het IMG en IV daarom ook een volwaardige plek in zou moeten nemen binnen het MT. Reden 3 is dat IV een apart vakgebied is, waarvoor expertise nodig is. Samenwerking binnen één afdeling creëert meer rust en regelmaat in de wijzigingen die we moeten implementeren. Vorig jaar is al gestart met het werken in deze nieuwe structuur op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy. Medewerkers vinden het prettig om op deze manier te werken.

De afdeling IV bestaat uit 40 medewerkers verdeeld over 4 clusters:

- Cluster 1: Informatiebeveiliging en Privacy: een klein team van ongeveer 6 fte.
- Cluster 2: Team Ontwikkeling: houdt zich bezig met de aansturing van de teams bij Atabix en Dictu.
- Cluster 3: Team architectuur: een klein team van 4 personen. Zij borgen de samenhang tussen alle applicaties (data-architectuur), onderhouden koppelingen (applicatie-architectuur) en brengen harmonisatie tussen verschillende processen (proces-architectuur).
- Cluster 4: Beheer en onderhoud.

De taken op het gebied van informatiebeveiliging en privacy liggen nu nog binnen verschillende afdelingen, maar binnenkort worden de taken binnen Juridische Zaken op dit vlak overgeheveld naar IV. De Functionaris Gegevensbescherming (FG) heeft de rol van een interne toezichthouder en is daarom bewust gepositioneerd binnen Bedrijfsvoering, in een andere afdelingen dan het uitvoeringsteam. Om verbinding te houden met de rest van Informatiebeveiliging en privacy sluit de FG wel wekelijks aan bij het teamoverleg.

Het project Basis op Orde heeft grote gevolgen voor de werkzaamheden van ICT. De prioriteit ligt nu bij het wegwerken van openstaande incidenten, waar nodig processtappen maken om de blokkade bij on hold dossiers op te heffen, structurele verbeteringen aan bestaande processen aanbrengen en een beter uitvoeringsmodel opstellen. Daarnaast wordt gewerkt aan een roadmap voor komend jaar, maar dit jaar worden geen nieuwe regelingen geïmplementeerd.

De OR vraagt waarom de kennisbank niet ondergebracht is bij de afdeling IV. 5.1 lid 2 sub e legt uit dat de focus van de afdeling bij het primaire proces ligt, kennismanagement wordt gezien als een secundaire taak. De nadruk ligt op Informatievoorziening, daarom is de naam van de afdeling dus ook IV en niet ICT of ontwikkeling.

De OR heeft voorafgaand aan de OV geïnformeerd naar de uitvoeringsmodellen. Op dit moment kent iedere regeling een eigen uitvoeringsmodel. Dit is erg arbeidsintensief en kost veel tijd. Het streven is om een generiek model te ontwerpen dat voor verschillende regelingen gebruikt kan worden. Nadere toelichting op dit onderwerp wordt omwege de tijd doorgeschoven naar een volgende OV. Dit kan dan eventueel gekoppeld worden aan de bespreking van de nieuwe prioriteitenstelling bij IV.

3. Actualiteit

- De werkdruk in de organisatie loopt op dit moment nogal uiteen per afdeling. Vanuit Zaakbegeleiding worden tijdelijk een aantal medewerkers ingezet bij BJZS.
- De waardering van aanvragers voor VES blijft hoog, maar op de achtergrond zijn er nog steeds wat strubbelingen.

- In het debat met de 2^e Kamer heeft de staatssecretaris vooral instemmend gereageerd op de grieven vanuit de Kamer.
- IMS: inmiddels zijn er 4100 aanvragen, waarvan ruim 95% is toegewezen.
- Binnen KCDV hebben een aantal managementverschuivingen plaatsgevonden.
- Bij BJZS is het team Fysieke Schade Complex ingericht.
- Ten aanzien van het Overdrachtsprotocol Groningen: NCG is niet gekoppeld aan RVO, maar onder de Haagse kern opgehangen.
- Art. 5.1 lid 2 sub e gaat stoppen als bestuurslid. Er zal een nieuw wervingstraject opgestart worden. De OR ontvangt op korte termijn de concepttekst voor de vacature.
- Vorige week is een besluit op een WOB-verzoek gepubliceerd over het onderzoek naar de Waarderegeling van de NAM. In het besluit komt ook het IMG uitgebreid aan bod.

4. Vaststellen notulen 3 februari 2022 en notulen 1 maart 2022

Beide verslagen worden vastgesteld.

5. Actie-/besluitenlijst

Actie 144 is afgerond. De actielijst wordt aangepast.

6. Aankondiging kwalitatieve P-schouw

Sinds het voorjaar van 2021 heeft het IMG een kwantitatief SPP en sindsdien is er de wens om dit te koppelen aan de strategische doelstellingen van de organisatie. Hiervoor is nodig om in kaart te brengen wat het IMG op dit moment in huis heeft qua kennis en kunde en wat het IMG in de toekomst nodig heeft. Dit voorjaar zal een vlootschouw plaatsvinden, maar de keuze voor de aanpak en systematiek moet nog gemaakt worden. De systematiek voor het voeren van de P-gesprekken staat op dit moment niet ter discussie. Mocht dat in de toekomst wijzigen dan zal hiervoor een instemmingsverzoek worden aangeboden aan de OR.

De OR informeert naar de rol van de managers. De OR vindt het belangrijk dat managers goed uitgerust worden om medewerkers aan te sturen en te begeleiden. Bij RVO is vastgelegd hoeveel medewerkers maximaal onder één manager mogen vallen, bij het IMG is niet heel strikt. Hoeveel medewerkers onder één manager vallen is ook afhankelijk of er coördinatoren zijn aangesteld of dat er een andere tussenlaag is.

P&O zal nu eerst uitwerken wat de exacte doelstellingen voor de vlootschouw zijn en de systematiek die gehanteerd zal worden. Dit bepaalt hoe groot de invloed op medewerkers zal zijn en hoe het vervolgtraject met de OR ingericht zal worden. 5.1 lid 2 sub e benadrukt dat de OR ieder geval goed geïnformeerd zal worden over dit traject.

7. Terugkoppeling overleg signalen

Bestuur en MT hebben de lunchbijeenkomsten nieuw leven ingeblazen, maar helaas loopt het nu nog geen storm. 5.1 lid 2 sub e wordt zo nu en dan wel persoonlijk door medewerkers benaderd met signalen. De OR vindt het belangrijk dat ook managers laten zien dat ze de signalen serieus nemen en actie ondernemen. Hans Houdijk vertelt dat het MT op dit moment druk bezig is om verschillende kwesties op te lossen. De OR bevestigt dat mensen in de organisatie merken dat dingen opgepakt worden.

Afgesproken wordt om dit onderwerp voorlopig als vast agendapunt terug te laten komen. De OR deelt tot slot nog mee te starten met een fysiek inloopspreekuur.

8. Tijdelijke uitbereiding MT

Het MT heeft begin dit jaar een overzicht gemaakt van alles waar IMG mee bezig is en wat op ons afkomt. Dit overzicht is getoond aan het bestuur met de toelichting dat er nog veel zorgen liggen over zaken die nu nog niet goed lopen. In samenspraak met het bestuur is vervolgens besloten nieuwe projecten voorlopig uit te stellen en eerst de basis op orde te brengen, hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor de afdelingsmanagers. Om ervoor te zorgen dat de teammanagers meer tijd vrij kunnen maken voor de Basis op Orde heeft het bestuur voorgesteld tijdelijk een extra persoon aan het MT toe te voegen. Om snel te kunnen schakelen gaat de voorkeur uit naar iemand die het IMG al kent

en zo is het IMG uitgekomen bij 5.1 lid 2 sub e . Naast een extra MT-lid is er ook capaciteit nodig voor de bemensing van de projectteams en de uitvoering.

Het voornemen is om een programmadirecteur aan te stellen die verantwoordelijk gesteld wordt voor een vijftal projecten: duurzaam herstel, 1 loket, IEDB, de onverklaarbare verschillen en de doorontwikkeling van de fysieke schadeketen. In antwoord op de vraag van de OR of 5.1 lid 2 sub e een eigen team krijgt antwoordt 5.1 lid 2 sub e dat de programmadirecteur onderdeel wordt van het MT. De afstemming voor de projectteams zal samen met 5.1 lid 2 sub e plaatsvinden. Mogelijk zal er 1 projectmedewerker en een MO-er aan hem toegewezen worden, maar niet veel meer dan dat. Als programmadirecteur zal Art. 5:1 lid 2 sub e zich bezighouden met nieuwe en lopende projecten, zodat de teammanagers zich kunnen richten op de Basis op Orde. 5.1 lid 2 sub e zal meer tijd besteden aan het IMG dan hij nu doet als projectleider. Voor nieuwe trajecten zal een projectleider aangesteld worden die dan aansturing ontvangt van de programmadirecteur.

De OR informeert naar het kostenaspect van de toevoeging van een externe medewerker als MT-lid. Volgens 5.1 lid 2 sub e vallen de kosten in dit geval mee, maar organisatiebreed is wel een beweging gaande om externen te vervangen door ambtelijke medewerkers. Aangezien in het IMG bekostigd wordt door de belastingbetaler is het belangrijk om de kosten in het oog te houden. Wel mede daarom is ook besloten tot een tijdelijke uitbreiding voor de duur van een jaar. Mochten de projecten eerder afgerond zijn, dan stopt de aanstelling van de programma directeur ook eerder.

Los of dit om een formeel adviestraject conform de WOR vraagt wil 5.1 lid 2 sub e graag advies van de OR. 5.1 lid 2 sub e stelt voor om op korte termijn pragmatisch af te stemmen welk traject OR en bestuurder gaan lopen. De OR zal op korte termijn een concept profiel van de programmadirecteur ontvangen en kan daarna bij 5.1 lid 2 sub e aangeven welke aanvullende informatie de OR nodig heeft voor het geven van het advies. Het MT onderzoekt nog welk tijdspad doorlopen kan worden, maar het streven is om de aanstelling in te laten gaan per 1 mei. Daarnaast heeft het MT besloten in klein comité het Organisatiebesluit 2020 te evalueren en te kijken of het besluit nog passend is voor de huidige organisatie.

9. Bureau Bijzonder Onderzoek

De OR heeft terecht opgemerkt dat er meer informatie over het Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO) beschikbaar was dan aangeleverd is. Inmiddels heeft de OR de gevraagde informatie ontvangen. De bestuurder is van mening dat een adviestraject niet aan de orde is omdat fraudeonderzoek een reguliere taak is van een uitkerende instantie en slechts een klein aantal medewerkers met deze taken belast zijn. 5.1 lid 2 sub e is benieuwd naar hoe de OR dit ziet. Mocht de OR behoefte hebben aan een gesprek dan kan de OR contact opnemen met 5.1 lid 2 sub e . Zowel 5.1 lid 2 sub e als 5.1 lid 2 sub e kunnen mondeling een nadere toelichting geven over het BBO.

10. BHV Ontruimingsplan Mandemaat

De OR geeft aan over voldoende informatie te beschikken om het instemmingsverzoek te kunnen beantwoorden. Omdat er vandaag meerdere zieken zijn is de bespreking van het instemmingsverzoek uitgesteld, de OR zal zo snel mogelijk schriftelijk reageren op het instemmingsverzoek.

11. Invloed van aangenom moties op het IMG

Met name de invloed van de aangenomen motie over Grijpskerk kan best spannende gevolgen hebben. In het rapport worden bevingen en gasvelden benoemd die het IMG nu niet meeneemt. Mogelijk zal het IMG afgewezen aanvragen met betrekking tot deze gasvelden alsnog weer in behandeling nemen. Dit zou kunnen betekenen dat Grijpskerk aan het mandaat van het IMG toegevoegd moet worden, wat een wetswijziging inhoudt. Er is dus nog veel onzekerheid. Het IMG zal hier zelf over nadenken en daarnaast afwachten wat de politiek besluit.

12. Rondvraag en sluiting

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Notulist:

Vergaderdatum en -tijd:

14 april 2022, 10.00-11.30

Locatie:

via Teams

Genodigd:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening en vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2 sub e.	
15 m	2. Actualiteit en ingekomen stukken		Ter bespreking
5 m	3. Actie-/besluitenlijst		Ter bespreking
15 m	4. Initiatiefvoorstel hybride werken		Ter bespreking
15 m	5. Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO)		Ter bespreking
10 m	6. BHV-Ontruimingsplan Mandemaat	Allen	Ter instemming
10 m	7. Voorstel Inloopsprekuren OR	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter vaststelling
10 m	8. Voorbereiding technisch overleg formatiebeleid 14.04.22	Allen	Ter bespreking
10 m	9. Voorbereiding artikel 24 overleg	Allen	Ter bespreking
	10. Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:	Art. 5:1 lid 2 sub e
Notulist:	Art. 5:1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd:	14 april 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie:	via Teams
Aanwezig:	Art. 5:1 lid 2 sub e
Afwezig:	Art. 5:1 lid 2 sub e

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering.

De bestuurder heeft de OR gevraagd een advies uit te brengen over de tijdelijke uitbreiding van het MT met een programmadirecteur. Dit onderwerp wordt toegevoegd aan de agenda als punt 4. De aangepaste agenda wordt vastgesteld.

2. Actualiteit en ingekomen stukken

- De temperatuur loopt in de loop van de dag ontzettend op aan het Cascadeplein. In het Arbo-overleg is het onderwerp al meerdere keren aan de orde geweest. Door de duurzaamheidswerkzaamheden is de klimaatregulatie nu enigszins verstoord. Conform Rijksbeleid zal ook op de IMG-kantoren de verwarming 2 graden naar beneden worden gezet. Voor de Mandemaat is dit al geregeld, maar voor het Cascadeplein heeft het IMG dit niet zelf in de hand. Doordat er meerdere partijen zijn kost het inregelen hier meer tijd.
- Op 6 april heeft de verkiezingscommissie de verkiezingen geëvalueerd. Het verslag wordt op korte termijn met de rest van de OR gedeeld.
- De bestuurder heeft de OR verzocht aan het DGO te laten weten of de OR instemt met de verkorte procedure voor de organisatiewijziging Regiebureau – IV. De OR stemt in met de verkorte procedure en informeert het DGO hierover.
- Afgelopen maandag is er met Art. 5:1 lid 2 sub e gesproken over het programma voor de OR-scholing. Hij stuurt op korte termijn het conceptprogramma toe.
- Art. 5:1 lid 2 sub e, Art. 5:1 lid 2 sub e en Art. 5:1 lid 2 sub e hebben gesproken met Art. 5:1 lid 2 sub e over het format voor advies- en instemmingsaanvragen. Op verzoek van Art. 5:1 lid 2 sub e wordt het format iets aangepast.
- Art. 5:1 lid 2 sub e en Art. 5:1 lid 2 sub e hebben een kwartaalbericht voor op Plek – en voor in de Gazet – opgesteld. Het streven is dit volgende week online te zetten.
- Volgende week donderdag vindt het technisch overleg VOB Regiebureau – IV plaats. De stukken zijn inmiddels toegezonden.
- De OR overweegt om het woord te nemen in de Maandstart op 2 mei.
- Ingekomen stukken:
 - o Reactie van de bestuurder op de brief van de OR over bewust belonen. Art. 5:1 lid 2 sub e hebben dit opgepakt.
 - o Concept vacaturetekst voor een nieuw bestuurslid. In het profiel is opgenomen dat het IMG iemand met (bouw)technische kennis zoekt.
 - o Reactie op de instemmingsbrief Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdiensten.
 - o Reactie op de instemmingsbrief Protocol Agressie en Geweld.
 - o Informatie over de stand van zaken Open op Orde.



3. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 94, 152 en 154 zijn afgerond.

4. Aanstelling tijdelijke programmadirecteur

In de OV op 31 maart heeft de bestuurder een toelichting gegeven op het voornemen om het MT tijdelijk uit te breiden met een programmadirecteur. Deze persoon zal de verantwoordelijkheid krijgen voor een vijftal projecten. Aan de OR is het concept profiel voor de programmadirecteur toegestuurd. Er wordt geen adviesaanvraag conform de WOR voorgelegd aan de OR, maar de bestuurder vraagt wel of de OR advies wil geven over de tijdelijke aanstelling van de programmadirecteur. De OR besluit om niet een formele adviesprocedure te initiëren. De OR is akkoord met het voorgenomen besluit om voor de duur van een jaar het MT uit te breiden met een programmadirecteur. De OR zal de bestuurder vragen de OR op de hoogte te houden over het verloop van de aanstelling.

5. Initiatiefvoorstel hybride werken

De OR besluit zijn advies aan het MT ten aanzien van het hybride werken als initiatiefvoorstel in te dienen bij de bestuurder.

6. Bureau Bijzonder Onderzoek

Op verzoek van de OR is informatie over de oprichting, inrichting en taken van het Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO) aan de OR toegezonden. Hoewel de OR het betreurt dat deze informatie niet eerder gedeeld is met de OR, staat de OR achter de oprichting van het BBO en de taken die bij BBO neer zijn gelegd. In de OV is door Hans Houdijk toegezegd dat de OR Gerrit van den Berg uit kan nodigen in een vergadering voor nadere toelichting, maar dat is op dit moment niet nodig.

Naar aanleiding van het meegezonden fraudeprotocol heeft de OR nog vragen over de gevolgen van het uitspreken van een fraudevermoeden richting IMG medewerkers: Wat zijn de rechten van medewerkers die onderwerp van onderzoek zijn? Bij wie kunnen zij terecht voor advies en ondersteuning? Is er een klachtenprocedure indien zij van mening zijn dat ze onterecht beschuldigd zijn van fraude? De OR vindt dat medewerkers hierover geïnformeerd moeten worden.

De OR zal schriftelijk reageren richting de bestuurder en in deze reactie bovenstaande vragen opnemen.

7. Instemmingsverzoek BHV Ontruimingsplan Mandemaat

Het BHV Ontruimingsplan Mandemaat is meerdere malen besproken met de arbocommissie in het Arbo-overleg. Alle vragen van de arbocommissie zijn naar tevredenheid beantwoord, de arbocommissie adviseert de OR dan ook in te stemmen met het voorliggende BHV Ontruimingsplan. De OR volgt het advies van de arbocommissie en zal de bestuurder schriftelijk laten weten in te stemmen met dit instemmingsverzoek.

8. Nieuw voorstel voor het inloopspreekuur

De OR-leden hebben via de e-mail laten weten op welke dagen zij het fysieke spreekuur kunnen bemensen. De OR besluit de komende maanden in ieder geval één keer per week een fysiek inloopspreekuur in Groningen dan wel Assen aan te bieden aan de medewerkers en stelt hiervoor een rooster op.

9. Voorbereiding technisch overleg formatiebeleid

De insteek van de OR is allereerst om een toelichting op de stukken te vragen en vervolgens de antwoorden op de schriftelijk gestelde vragen langs te lopen. Daarnaast heeft de OR nog vragen over het nieuwe formatieoverzicht per team.

De materie is lastig voor de OR, omdat het formatiebeleid zeer verwervend is met andere onderwerpen binnen het personeelsbeleid, die niet aan bod komen in het technisch overleg. Daarnaast valt op dat verschillende vragen van de OR niet beantwoord worden omdat de



vraag over een onderwerp gaat dat 'buiten de scope' van het Besluitenblad Vast-Flex ligt. De OR wil toch graag een nadere toelichting krijgen op deze vragen.

10. Voorbereiding artikel 24 overleg

De OR draagt onderwerpen aan voor het artikel 24 overleg om terug te blikken en vooruit te kijken naar ontwikkelingen binnen het IMG. Belangrijke ontwikkelingen op dit moment zijn het uitstel van de livegang van Uniformering en DMS, de vele wisselingen in de managementlaag bij verschillende afdelingen en de keuzes die gemaakt worden met betrekking tot de strategische agenda. Art. 5.1 lid 2 sub

zullen een geannoteerde agenda opstellen waar deze en andere onderwerpen in opgenomen zijn. Zij zullen ook de terugblik op de samenwerking met de bestuurder concretiseren en voorzien van voorbeelden.

11. Sluiting en rondvraag

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



Agenda Artikel 24 vergadering

Voorzitter :
Art. 5:1 lid 1 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd: 20 april 2022, 11.30 – 14.00 uur
 Locatie : Van der Valk Assen
 Genodigd :

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	Bas Kortmann	
30 m	2 Terugblik afgelopen zes maanden	Allen	Ter bespreking
30 m	3 Vooruitblik op de komende zes maanden	Bas Kortman <small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter informatie
15 m	4 Aankondiging advies-en instemmingsaanvragen	Bas Kortman <small>Art. 5:1 lid 2 sub e.</small>	Ter informatie
30 m	Lunch		
15 m	5 IMG beleid richting aanvragers: juridisch sluitend en/of ruimhartig?	Allen	Ter bespreking
30 m	6 Wat speelt er nu in de organisatie?	Allen	Ter bespreking
	7 Sluiting	Bas Kortmann	



Verslag Artikel 24 vergadering

Art. 5:1 lid 2 sub e.	:	Art. 5:1 lid 2 sub e.
Vergaderdatum en -tijd	:	20 april 2022, 11.30 – 14.00 uur
Locatie	:	Van der Valk Hotel, Assen
Aanwezig	:	Directeur: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering.

Mededelingen: Art. 5:1 lid 2 sub e.

Binnenkort maken Bas Kortman Art. 5:1 lid 2 sub e. 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 Art. 5:1 lid 2 sub 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.

Art. 5.2 lid 1

Art. 5:1 lid 2 sub e. afgelopen zes maanden 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. Art. 5:1 lid 2 sub e. 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.
- Art. 5.1 lid 2 sub e [redacted] bij EZK. Art. 5:1 lid 2 sub i [redacted]
- 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. Art. 5:2 lid 1 [redacted]
- Art. 5.1 lid 2 sub i [redacted]
- 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

Art. 5.1 lid 2 sub 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. **Art. 5:1 lid 1 sub 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: **Art. 5:1 lid 2 sub e.** et 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.

- Art. 5.1 lid 2 sub i . Art. 5:1 lid 2 sub e.
moment erg lastig is personeel te vinden voor bepaalde functies, z
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.

Art. 5:1 lid 2 sub e. rgpunt voor de OR zijn de uitgestelde regelingen DMS en Uniformering. Art. 5:1 lid 2 sub e.
erkent dat het uitstel geen goede zaak is, maar als een project nog niet klaar is voor
, 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.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1 lid 2 sub e
 Notulist : 5.1 lid 2 sub e
 Vergaderdatum en -tijd : 11 mei 2022, 11.00 – 13.00 uur
 Locatie : Fletcher Hotel De Zeegser Duinen
 Genodigd : Directeur: 5.1 lid 2 sub e
 Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e
 OR: 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e
 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e ,
 5.1 lid 2 sub , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
	1 Opening en vaststellen agenda	5.1 lid	
15 m	2 IV- prioriteitsstelling en scenario's	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
5 m	3 Generiek uitvoeringsmodel regelingen IMG	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
10 m	4 Logging & Monitoring, stand van zaken	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
15 m	5 Uitstel Uniformering	5.1 lid 2 sub e	Ter bespreking
15 m	6 Actualiteit	5.1 lid	Ter bespreking
5 m	7 Vaststellen notulen 31 maart 2022	2 sub	Ter vaststelling
5 m	8 Actie-/besluitenlijst	5.1 lid 2	Ter bespreking
15 m	9 VOB Regiebureau -IV	Allen	Ter advisering
10 m	10 Uitstel kwalitatieve P-schouw	5.1 lid	Ter informatie
10 m	11 Signalen vanuit de organisatie	Allen	Ter bespreking
5 m	12 Rondvraag en sluiting	5.1 lid 2 sub	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub e
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	11 mei 2022, 11.00 – 13.00 uur
Locatie	:	Fletcher Hotel De Zeegser Duinen en via Teams
Aanwezig	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1 lid 2 sub e zit de vergadering voor en opent de vergadering.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. IV – prioriteitstelling en scenario's (met 5.1 lid 2 sub e)

Naast de wens nieuwe regelingen in te voeren, groeit sinds het laatste kwartaal van 2021 de behoefte aan het optimaliseren van regelingen en systemen, en daarnaast is er de wens nieuwe regelingen uit te voeren. Dit heeft geleid tot een portfolio-overzicht met een bijbehorende planning van alles wat afkomt op het IMG. Hierbij is de werkafpraak gemaakt dat voor iedere nieuwe taakstelling die toegevoegd wordt aan het portfolio-overzicht iets anders er af moet. Deze nieuwe werkwijze bevalt goed en dwingt het MT tot een weloverwogen prioriteitstelling. Iedere twee à drie weken vindt overleg plaats om te bespreken welke nieuwe inzichten er zijn en wat de gevolgen zijn voor de planning en de scenario's.

Binnen Informatievoorziening (IV) zijn 7 ontwikkelteams werkzaam, die worden ingezet ten behoeve van de verschillende regelingen. Als een ontwikkelteam ingezet moet worden voor een nieuwe regeling betekent dit dat er minder capaciteit overblijft voor (een) andere regeling(en). Daarnaast wordt er structureel capaciteit ingezet voor Basis op Orde. De afspraak is dat de inzet voor Basis op Orde voorlopig niet verminderd wordt. Dit wordt streng bewaakt, ook richting het bestuur.

De OR informeert naar de inzet van de ontwikkelteams bij Atabix 2.0. Op dit moment zijn er geen ontwikkelteams betrokken bij Atabix, maar is er sprake van directe sturing vanuit Uniformering. Op termijn zal Atabix wel onder IV komen te vallen.

De OR adviseert om de planning en prioritering ook te delen met de organisatie. 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e staan hiervoor open.

3. Generiek uitvoeringsmodel regelingen IMG (met 5.1 lid 2 sub e)

Bestuur en MT hebben besproken op welke wijze het IMG de beheersbaarheid van de regelingen kan vergroten. Dit heeft geleid tot het besluit om te investeren in Basis op Orde en het besluit om de vele specifieke uitvoeringsmodellen per regeling voor de toekomst te vervangen door een generiek uitvoeringsmodel. Er is gekozen voor 2 varianten:

- A. Besluitvorming op maat (nieuwe naam: Afhandeling op maat)
Dit uitvoeringsmodel biedt veel flexibiliteit en is geschikt voor laag volume. Eind juni 2022 moet de eerste versie klaar zijn.
- B. Regeling nieuwe stijl
Dit is een generiek uitvoeringsmodel geschikt voor hoogvolume, waarbij er de vrijheid is om in het proces een stap terug te doen of over te slaan.

De OR merkt op dat er nu al vervolgstappen worden gezet voor een generiek uitvoeringsmodel, terwijl nog niet alle teams volledig in Mira werken. Moet niet eerst de 'basis op orde' gebracht worden, zodat

er voor iedereen eenzelfde uitgangspositie is? 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat hier rekening mee gehouden wordt. De trajecten die nu gaande zijn om teams volledig met Mira te laten werken worden afgerond en er is bij het opstellen van de nieuwe uitvoeringsmodellen aandacht voor de wensen en behoeften van alle teams. Hierover is afstemming geweest binnen het MT. 5.1 lid 2 sub e zal ervoor zorgen dat er contact gelegd wordt met teams, zoals AOS en HiN, om hen meer inzicht te geven in de nieuwe plannen.

De OR benadrukt het belang om de hele keten te betrekken bij het voortraject en goed te controleren of dit ook daadwerkelijk gebeurt. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat er in het voortraject veel aandacht is voor de wensen die er uiteindelijk in de praktijk mee gaan werken. Iedere twee weken worden er resultaten opgeleverd, die direct getest kunnen worden door medewerkers van de betreffende afdeling.

Nieuwe regelingen zullen direct verwerkt worden volgens het nieuwe uitvoeringsmodel. Lopende aanvragen zullen afgehandeld worden conform de huidige werkwijze, tenzij er een bijzondere aanleiding is om een aanvraag te verwerken in Afhandeling op maat.

5.1 lid 2 sub e zal een slide met verduidelijkende informatie – via 5.1 lid 2 sub e - toesturen aan de OR. De OR adviseert om deze informatie ook op Plek met de gehele organisatie te delen.

4. Logging & Monitoring, stand van zaken (met 5.1 lid 2 sub e)

Drie afdelingen (BJZS, SEH en Klantcontact) hebben een verzoek ingediend voor het meten van de productie van medewerkers. Hiervoor zal een instemmingsverzoek voor de OR opgesteld worden. 5.1 lid 2 sub e verwacht dat het eerste concept begin juni gereed zal zijn. Pas als de OR ingestemd heeft met het voorgenomen besluit zullen de gevraagde gegevens beschikbaar worden gesteld aan de managers. 5.1 lid 2 sub e laat weten dat het IMG niet op de afspraken vooruit loopt.

De OR informeert naar de stand van zaken rond de postafhandeling. Er zou sprake zijn dat de postafhandeling uitbesteed wordt aan een nieuwe partij. Welke gevolgen heeft dit op het gebied van de AVG? Er is inderdaad een voorstel ingediend, maar dit ligt nog bij 5.1 lid 2 sub e. Het MT heeft nog geen besluit genomen.

5. Uniformering, stand van zaken (met 5.1 lid 2 sub e)

In het artikel 24 overleg heeft de OR vragen gesteld over het opnieuw uitstellen van de livegang van het project Uniformering. 5.1 lid 2 sub e zal hierover uitleg geven aan de OR.

Op het moment dat het besluit genomen werd was er slechts een week vertraging in de bouw en het testen van Atabix. Het projectteam zag echter dat er meer tijd nodig was voor interne medewerkers en deskundigen om "de inhoud te doorleven en tot een goed resultaat te komen". Hoewel 95% reeds afgerond was, zou de 5% die nog niet gereed was tot veel on hold dossiers kunnen leiden. Er zijn geen grote problemen, maar met de ervaringen met VES nog vers in het geheugen vond het projectteam het risico te groot om de livegang door te gaan.

Er is een nieuw stappenplan voor de livegang bedacht, te starten na de zomervakantie:

- Eerst worden alle stappen doorlopen in de testomgeving, waarbij de nadruk ligt op het borgen van het goed functioneren van de ICT.
- Vervolgens gaan de kernegebruikers schaduwdraaien door afgeronde aanvragen uit het huidige systeem opnieuw in te voeren in Atabix 2.0. Ze controleren of de techniek werkt, maar testen vooral ook de gebruiksvriendelijkheid.
- Daarna volgt een bureaucontrole: een schaduwproces bij Bezwaar en Beroep gericht op de afhandeling van zienswijzen en bezwaren. Dit heeft geen gevolgen voor de aanvragers.
- Uiteindelijk gevolgd door de livegang.

De OR informeert naar de gevolgen van het uitstel voor de medewerkers. 5.1 lid 2 sub e antwoordt dat er geen personele consequenties zijn. De inhuur van externe deskundigen moet wel worden verlengd, dit uitstel kost wel geld. Van collega's die het projectwerk naast hun reguliere werk uitvoeren zal een extra tijdsinvestering gevraagd worden; zij zullen langer tijd besteden aan het project. De OR merkt

op dat er ook al scholingen ingepland stonden en zelfs al gevolgd zijn, het uitstel zorgt voor onrust en nadelige effecten.

De OR informeert hoe geborgd wordt dat de livegang nu niet opnieuw uitgesteld hoeft te worden. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat de nieuwe planning gemaakt is met het commitment van alle betrokkenen. Gedurende het project heeft hij zich gerealiseerd dat het echte denk- en leerproces pas begint op het moment vlak voor de livegang. Het projectteam legt de focus nu op medewerkers betrekken bij de inhoud en dat kost tijd.

5.1 lid 2 sub e antwoordt bevestigend op de vraag van de OR of er voldoende ontwikkelcapaciteit is voor Atabix. Dit is afgestemd met 5.1 lid 2 sub e. Art. 5.1 lid 2 sub i

Art. 5.1 lid 2 sub i

5.1 lid 2 sub e

6. Actualiteit

- De huidige directeur van het NCG vertrekt en er is een vacature uitgezet. De OR informeert hoe dit de werkzaamheden van het IMG beïnvloedt. 5.1 lid 2 sub e maakt zich niet veel zorgen over de gevolgen voor het IMG. De huidige directeur vertrekt pas per augustus, maar ook nu is het NCG vooral druk met interne aangelegenheden vanwege een herinrichting van de organisatie.
- Ook de verplaatsing van het NCG van BZK naar EZK heeft geen directe gevolgen voor het IMG.
- Per 1 mei is 5.1 lid 2 sub e benoemd als tijdelijk programmadirecteur. Hij zal zich binnenkort voorstellen aan de OR.
- 5.1 lid 2 sub e is blij met de instemming van de OR voor het BHV en Ontruimingsplan Mandemaat.
- In de komende OV staat het onderwerp hybride werken geagendeerd.
- Het IMG zal op verzoek van de minister de compensatie waardedaling NAM op zich nemen. Hiervoor is een Algemene Maatregel van Bestuur (AMVB) nodig om deze taak formeel bij het IMG te beleggen. Op dit moment lijkt het er op dat de regeling per 1 januari 2023 zal ingaan, maar onder druk van de Kamer wordt geprobeerd dit naar voren te halen. Het is niet een heel ingewikkelde regeling, maar op dit moment is er niet de ICT capaciteit om er een nieuw systeem voor te ontwikkelen. Daarom neigt het IMG ernaar om de vergoedingen handmatig te vergelijken en vervolgens via het betaalsysteem te laten uitkeren. Dit betekent minder belasting voor ICT, wel zal het IMG mensen moeten werven voor de uitvoering van de regeling.
- Ten aanzien van het opstarten van de regeling IMS Minderjarigen blijft het MT bij het standpunt dat dit op zijn vroegst van start kan gaan per 1 januari 2023.
- Het aantal langlopende dossiers loopt weer op. De OR heeft gemengde gevoelens bij het met voorrang oppakken van onhold dossiers van specifieke groepen. Dit betekent dat onhold dossiers van anderen nog langer blijven liggen. Mocht hier toch voor gekozen worden dan is het belangrijk om goed te motiveren waarom aan bepaalde dossiers voorrang wordt gegeven.
- De werving voor een nieuw bestuurslid n.a.v. het vertrek van Art. 5.1 lid 2 sub e loopt. Er is een kandidaat in beeld met wie een gesprek wordt ingepland.
- 5.1 lid 2 sub i

7. Vaststellen notulen 31 maart 2022

Het vaststellen van het verslag wordt uitgesteld naar de volgende OV.



8. Actie-/besluitenlijst

Acties 145, 146, 155, 156, 157 en 158 zijn afgerond. De actielijst wordt aangepast.

9. VOB Regiebureau – IV

Afgelopen maandag heeft de OR de adviesaanvraag ontvangen, tezamen met aangepaste was-woordlijsten. De aangepaste lijsten zijn opgesteld op verzoek van het DGO. Het DGO is akkoord met de verkorte procedure, maar heeft nog niet inhoudelijk gereageerd op de stukken. 5.1 lid 2 sub e zal de OR het overzicht met de data van de DGO-vergaderingen toesturen.

De OR heeft op dit moment geen vragen over de adviesaanvraag. Wel laat de OR weten dat de adviesaanvraag lastig leesbaar is en er veel – niet uitgeschreven – afkortingen in staan. Op donderdag 19 mei heeft de OR een extra overleg ingelast om de adviesaanvraag te bespreken. Eventuele vragen zullen vervolgens schriftelijk gemaïld worden aan 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e. Daarnaast is de OR voornemens de achterban te raadplegen over dit VOB. 28 collega's kunnen tot en met 31 mei reageren naar de OR. De OR verwacht begin juni te kunnen adviseren.

10. Uitstel kwalitatieve P-schouw

Mens in Ontwikkeling (MiO) is op dit moment bezig met de planning en opbouw van de P-cyclus als onderdeel van de strategische personeelsplanning. Vanwege de strategische component is ervoor gekozen om de personeelsschouw dichterbij de strategische planning te laten plaatsvinden. Na de zomervakantie wordt een begin gemaakt met de ontwikkeling van de P-schouw en deze zal dan ook langs de OR gaan.

5.1 lid 2 sub i

5.1 lid 2 sub e zal het standpunt van de OR met betrekking tot de P-schouw terugkoppelen aan MiO. 5.1 lid 2 sub e wil graag betrokken blijven bij en geïnformeerd worden over dit onderwerp.

11. Terugkoppeling overleg signalen

In het groot MT is onder andere gesproken over integriteit. De vertrouwenspersoon, 5.1 lid 2 sub e, heeft leidinggevend en opgeroepen in gesprek te blijven met hun medewerkers. Ze meldde tevens dat steeds meer IMG-medewerkers de vertrouwenspersoon weten te vinden. Op dit moment hebben zich al net zoveel mensen gemeld in 2022 als in heel 2021.

Zodra de RI&E is afgerond wil het MT een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitzetten. Het MTO bestaat uit een standaard vragenset en een set organisatiespecifieke vragen. Uiteraard zal de OR betrokken worden bij het opstellen van de MTO-vragenlijst.



12. Rondvraag en sluiting

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2 sub e
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e
 Vergaderdatum en -tijd: 25 mei 2022, 9.00 – 10.00 uur
 Locatie: Cascade, Vergaderruimte Hinckhearhuis (zaal 6.0.05)
 Genodigd: Art. 5:1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Door	Doel
	1. Opening	Art. 5:1 lid 2	
5 m	2. Vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2	Ter vaststelling
10 m	3. Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4. Actie-/besluitenlijst	Art. 5:1 lid 2 sub e	Ter vaststelling
20 m	5. Voorbereiding van de Overlegvergadering	Allen	Ter bespreking
	5.1 Hybride werken		
	5.2 Ziekteverzuim binnen het IMG		
	5.3 Signalen vanuit de organisatie		
10 m	6. Hybride werken binnen de OR <i>Doel: afspraken maken over fysiek/online/hybride vergaderen</i>	Allen	Besluitvormend
10 m	7. Evalueren OR-scholing	Allen	Ter bespreking
10 m	8. Kennismaking met Art. 5:1 lid 2 sub e, bestuurssecretaris	Allen	
	9. Sluiting	Art. 5:1 lid 2	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: Art. 5:1 lid 2
 Notulist: Art. 5:1 lid 2 sub e.
 Vergaderdatum en -tijd: 25 mei 2022, 9.00 – 10.00 uur
 Locatie: Cascade, Vergaderruimte Hinckhearhuis (zaal 6.0.05)
 Aanwezig:
 Afwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Al weer enige tijd geleden is het integriteitsbeleid vastgesteld. Nog niet op alle afdelingen vindt het gesprek plaats over integriteit. De OR vindt het belangrijk dat dit wel gebeurt en zal in de OV dit onderwerp aankaarten bij de bestuurder.
- Terugkoppeling uit informeel overleg: de bestuurder heeft voorgesteld om kleine organisatiewijzigingen te verzamelen in een "veeg OB". Art. 5:1 lid 2 sub e. heeft contact gehad met RVO, zij doen het al op deze manier (in overleg met het DGO). Een verdere uitwerking van dit voorstel volgt.
- In het agendaoverleg is voorgesteld om voor OR-leden een overleg te organiseren om de OR inzicht in te geven in de verschillende teams, projectgroepen en dwarsverbanden in de organisatie. Dit lijkt de OR een nuttig overleg, graag zou de OR ook nadere toelichting ontvangen over de virtuele teams.

Ingekomen stukken

- De bestuurder heeft schriftelijk gereageerd op de instemmingsbrieven rond de Beschikbaarheid- en bereikbaarheidsdiensten (BB-diensten) en de regeling Agressie en geweld.
- De OR heeft de begroting voor 2022 en 2023 ontvangen.
- Op de MT-agenda van 24 mei stonden de volgende strategische agendapunten: meer doen in de kern/oog voor de burger, 1-loket, ruimhartigheidstoelage, actualisatie waardedaling.
- De informatie (presentatie) over het VOB welke is gedeeld met medewerkers Regiebureau is toegezonden aan de OR. Het VOB zelf is nu ook gedeeld met medewerkers. Verder is er nog geen input voor OR binnengekomen vanuit de achterban over de organisatiewijzigingen. Art. 5:1 lid 2 sub e. heeft een aantal medewerkers bevraagd en zij geven aan tevreden te zijn met de ontwikkelingen binnen het Regiebureau en IV.
- De uitgifte van iPads door Dictu is stopgezet.

4. Actie-/besluitenlijst

Actiepunten 150 en 159 t/m 164 zijn afgehandeld. De actielijst is bijgewerkt.



5. Voorbereiding van de Overlegvergadering

5.1 Hybride werken

De voorbereidingscommissie heeft het initiatiefvoorstel van de OR vergeleken met het voorgenomen besluit van het MT t.a.v. hybride werken. Op hoofdlijnen zijn OR en MT het eens over de wijze waarop het hybride werken binnen het IMG vorm zal moeten krijgen. Er zijn nog wel een aantal aandachtspunten, waar de OR in de OV aandacht voor wil vragen:

- de teammanagers spelen een belangrijke rol bij het goed laten functioneren van het hybride werken. Hoe realistisch is het om het zwaartepunt bij de teammanager neer te leggen? Teammanagers hebben al een overvol takenpakket. De OR wil voorstellen om binnen het team iemand aan te wijzen als 'ambassadeur' hybride werken. Deze persoon kan fungeren als vraagbaak en schakel tussen de teammanager en het team, informatie ophalen bij collega's en informatie uitwisselen met ambassadeurs van andere teams.
- Het MT stelt voor om over 2 maanden een evaluatie uit te voeren, maar hoe deze toetsing er uit gaat zien is nog heel vaag. De OR vindt het belangrijk dat deze evaluatie goed vormt krijgt en duidelijke criteria worden opgesteld. Hoe het hybride werken ingericht gaat worden binnen het IMG is nu nog heel vrijblijvend, de evaluatie geeft de mogelijkheid bij te sturen indien nodig. De OR is van mening dat er een nulmeting moet plaatsvinden en duidelijk moet zijn wanneer het hybride werken binnen het IMG een succes is en wanneer niet. De OR wil graag betrokken zijn bij het opstellen van de evaluatie. Dit zal de OR ook opnemen in de reactie op het instemmingsverzoek hybride werken.
- Het ontbreken van strakke richtlijnen geeft de mogelijkheid om gaandeweg te ontdekken wat mogelijk en wenselijk is t.a.v. het hybride werken, maar het creëert ook grijze gebieden. De OR vermoedt dat het voor managers én medewerkers wenselijk is duidelijkheid te krijgen wanneer medewerkers naar kantoor móéten komen.
- Ook afspraken over hoe het hybride werken op kantoor vormt krijgt ontbreken. Er is een tekort aan eenpersoonswerkplekken. Het lijkt de OR wenselijk afspraken te maken over het niet bezet houden van werkplekken als je er niet bent (handdoekjes leggen).
- Het MT ziet de eerste fase van het hybride werken "ontmoeten en verbinden" als afgerond en wil nu met het beleid hybride werken toe naar de volgende fase. De OR vraagt zich af op welke gronden deze fase afgesloten wordt: wat heeft deze fase opgeleverd? Verbinden kan op verschillende manieren; welke manier zijn onderzocht in de eerste fase, welke mogelijkheden staan nog open?

5.2 Ziekteverzuim binnen het IMG

Vorige week heeft de arbocommissie van Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub een toelichting ontvangen op het ziekteverzuim, vanochtend volgt een korte toelichting van Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2 sub e voor de gehele OR. In het volgende Arbo-overleg zal het onderwerp terugkomen voor een inhoudelijke bespreking.

Het ziekteverzuim is behoorlijk gestegen ten opzichte van vorig jaar, met name in de maanden februari en maart. Het is een gemis dat verzuimcijfers van andere organisaties, binnen en buiten het Rijk, ontbreken. Dit zou hebben geholpen om de cijfers beter te kunnen interpreteren.

De agendapunten 6 (Hybride werken binnen de OR) en 7 (Evaluatie OR-scholing) schuiven door naar de volgende OR-vergadering.

8. Kennismaking met Art. 5:1 lid 2 sub e, bestuurssecretaris

Art. 5:1 lid 2 sub e sluit aan bij de vergadering om kennis te maken met de OR-leden.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1 lid 2 sub
 Notulist : 5.1 lid 2 sub e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 mei 2022, 10.30 – 12.00 uur
 Locatie : Cascade, vergaderruimte 4.3.02
 Genodigd : Directeur: 5.1 lid 2 sub e
 Afdelingsmanager Bedrijfsvoering: 5.1 lid 2 sub e
 OR: 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e
 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e ,
 5.1 lid 2 sub , 5.1 lid 2 sub e , 5.1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit	5.1 lid	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1 lid 2	Ter bespreking
25 m	5 Hybride werken met 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Ziekteverzuim binnen het IMG	5.1	Ter informatie
10 m	7 Signalen vanuit de organisatie	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Sluiting	5.1 lid 2	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	25 mei 2022, 10.30 – 12.00 uur
Locatie	:	Cascade, vergaderruimte 4.30.02
Aanwezig	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Afdelingsmanager Bedrijfsvoering: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e
Afwezig	:	5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e

1. Opening en vaststellen agenda

5.1 lid 2 sub zit de vergadering voor en opent de vergadering.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Actualiteit

- Het gesprek van de benoemingsadviescommissie met de beoogde opvolger van Jan-Kees de Pagter heeft geleid tot een positief oordeel. Aanstaande maandag zal een gesprek plaatsvinden tussen deze kandidaat en een delegatie van de OR.
- 5.1 lid 2 sub e heeft zitting in de selectiecommissie voor de programmadirecteur Groningen Versterken. Hij heeft een positieve indruk van de beoogde kandidaat.
- Het IMG kon zich niet vinden in het recent gepubliceerde rapport en nieuwsbericht van de Algemene Rekenkamer. Bas Kortmann heeft namens het IMG naar buiten gebracht dat meerdere beweringen in het rapport niet kloppen.
- Staatssecretaris Vijlbrief bracht op 13 mei een bezoek aan het IMG. 5.1 lid 2 sub i
- De evaluatie Commissie Bijzondere Situaties (CBS) loopt nog. Het lijkt er op dat CBS nog een fase blijft bestaan en pas later mogelijk met het interventieteam samengevoegd zal worden. Wel is er al volop overleg gaande over hoe ze samen kunnen optrekken cq hun kennis kunnen delen.
- De Stichting Waardevermindering door Aardbevingen Groningen (WAG) vertegenwoordigt nog ca. 1300 mensen. De NAM heeft in overleg met de WAG besloten tot opheffing van de WAG, het IMG zal de afhandeling op zich nemen.
- Over de schadestraten is weinig nieuws. Het IMG zoekt een doorgang om integraler te werken in de communicatie naar aanvragers toe. Het beeld van 1 loket met alle instanties daarachter is te groots en veelomvattend, de focus ligt nu eerst op een kleinschaliger niveau. Het IMG sluit zich aan bij het voornemen van het NCG voor een dorpsgewijze aanpak. Het is nog onduidelijk op welke manier.
- De organisatie bestaat nu uit ca. 780 medewerkers, waarvan 58% vrouwen en 42% mannen. De verhouding vast – flex blijft vrijwel ongewijzigd. Door het handmatig oppakken van de compensatieregeling waardedaling NAM komt er binnenkort formatie bij.
- De OR constateert dat integriteit, ziekteverzuim en hybride werken niet in alle teams met medewerkers worden besproken. Dit is wel wat het MT beoogd had. 5.1 lid 2 sub e zal dit in het MT nogmaals onder de aandacht brengen. Als een team geen teammanager heeft dan zullen de coördinatoren dergelijke thema's met het team bespreken. De OR ziet dat er veel verwacht wordt van de managers om te bespreken met hun teams. Dit staat op gespannen voet met de praktijk, waarin nog steeds veel nadruk op de productie ligt. 5.1 lid 2 sub e (h)erkent deze spanning en het risico.
- Er is een begin gemaakt met de evaluatie van de Tijdelijke Wet Groningen. Een OR-lid was hierbij aanwezig. Opvallend was dat de evaluatie vooral gericht leek op de verrichtingen van het IMG, minder op de wet en het uit elkaar halen van Schadeherstel en Versterken. 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e zullen volgende week deelnemen aan evaluatiegesprekken.

3. Actie-/besluitenlijst

Actie 167 is afgerond. De actielijst wordt aangepast.

Het VOB Regiebureau - IV loopt. De OR streeft ernaar om voor het DGO van 23 juni te adviseren.

4. Hybride werken (met 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e)

Het MT heeft het advies van de project Hybride werken overgenomen en het voorgenomen besluit als instemmingsverzoek voorgelegd aan de OR. Tegelijkertijd heeft de OR een initiatiefvoorstel Hybride werken ingediend. In verschillende gremia is besproken of en waar de visie van MT en OR van elkaar verschillen en hoe deze visies bijeen gebracht kunnen worden. Het doel van de bespreking van vandaag is een gedeelde visie op het hybride werken te bereiken en de OR in staat te stellen tot positieve besluitvorming.

Bespreekpunten:

- Het MT stelt minimaal één kantoor dag per week als basisprincipe om de sociale binding te borgen. Vanuit het principe 'comply or explain' kunnen medewerkers hier in overleg met hun manager van afwijken, maar deze richtlijn biedt managers een handvat om mensen wel naar kantoor te halen en het gesprek hierover aan te gaan binnen de teams. De OR vindt dit een belangrijk aandachtspunt bij de evaluatie.
- Een ander belangrijk aandachtspunt vindt de OR de afweging welke maatregelen organisatiebreed ingevoerd worden en welke afspraken binnen een team gemaakt kunnen worden. De invulling tussen teams kan enorm uiteen gaan lopen; hoe wil de organisatie hiermee omgaan?
- Ook als een team een vaste kantoor dag afspreekt moet er wel een meerwaarde zijn om naar kantoor te komen. Holle kantoor dagen zijn zinloos en moeten we zoveel mogelijk voorkomen, evenals naar kantoor komen en vervolgens de hele dag via Teams vergaderen. De uitdaging wordt voor medewerkers om hybride, fysieke en teams vergaderingen op één dag te combineren.
- Probleem wat nu al speelt en naar verwachting nog groter zal worden is het beperkte aantal eenpersoonswerkplekken. Voorkomen moet worden dat medewerkers een werkplek claimen en deze vervolgens niet gebruiken ('handdoekje leggen'). In het verleden gold de 2-uursregel: als een werkplek 2 uur lang niet bezet is, mag deze door iemand anders in gebruik genomen worden. Het is belangrijk om binnen de organisatie het gesprek aan te gaan hierover.
- Er is een belangrijke rol weggelegd voor de teammanagers bij de uitvoering en inrichting van het hybride werken. Voor de OR is het hybride werken een top 3-prioriteit, maar de OR maakt zich zorgen of managers hier voldoende prioriteit aan (kunnen) geven in de praktijk. Er liggen heel veel onderwerpen die de managers moeten oppakken. De OR signaleert nu al grote verschillen per afdeling/team in hoeverre concrete afspraken worden gemaakt. Hans Houdijk erkent dit knelpunt; er liggen gewoon veel zaken op het bordje voor de managers. Hij zal in het MT duidelijk maken dat dit een onderwerp is waarvoor topprioriteit geldt en onderzoeken wat managers nodig hebben om hiermee aan de slag te gaan.
- De OR stelt voor om per team een ambassadeur aan te stellen, ter ondersteuning van de manager en om de drempel voor medewerkers te verlagen om vragen te stellen of voorstellen in te brengen. Daarnaast kunnen ook de ambassadeurs bij elkaar inspiratie opdoen voor de uitwerking van het hybride werken binnen hun eigen team. Dit lijkt 5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e een mooi initiatief.
- Veel medewerkers missen nog de benodigde digitale vaardigheden voor het hybride werken. De werkgroep is bezig met het ontwikkelen van tools en trainingen voor medewerkers.
- Wijze van monitoren en herijken: Hoewel het belangrijk is om te monitoren om te horen hoe het gaat, wil het MT hiervoor geen bureaucratische molen optuigen. Het voornemen is op de juiste momenten en plekken signalen op te halen. De OR is van mening dat er meer nodig is om goed te monitoren hoe de implementatie van het hybride werken loopt, en belangrijker nog, om eventueel bij te sturen en doelen bij te stellen. De OR is benieuwd in hoeverre in kaart gebracht is wat de eerste fase "verbinden en ontmoeten" heeft opgeleverd. Heeft dit gebracht wat we wilden? De OR wil ervoor waken een 2^e fase op te starten, zonder te weten wat het startpunt is. De OR pleit voor een nulmeting en een duidelijke doelstelling van wat het IMG over 2 maanden bereikt wil hebben, hoe dit getoetst gaat worden en wanneer bijsturen aan de orde is. Het meetbaar maken van de gedragskant kan bijvoorbeeld door medewerkers periodiek te bevragen en de resultaten uit te zetten in de tijd.
- 5.1 lid 2 sub e heeft tot nu toe weinig input gekregen van medewerkers over wensen en initiatieven t.a.v. het hybride werken, ondanks uitgebreide communicatie via verschillende kanalen. De OR blijft optimistisch gestemd over de mogelijkheden input op te halen: er kunnen

vragen over het hybride werken opgenomen worden in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) en/of net als bij het project Uniformeren periodiek een vragenlijst uitzetten onder medewerkers.

- Informatievoorziening: voor medewerkers moet duidelijk worden in hoeverre afspraken over hybride werken vastgelegd moeten worden in WOG-gesprekken. Ook zal het IMG informatie beschikbaar moeten stellen aan nieuwe medewerkers over hoe het hybride werken vorm heeft gekregen binnen de organisatie.

Er liggen nu twee formele stukken:

- het initiatiefvoorstel van de OR. Hier heeft de bestuurder op gereageerd.
- het instemmingsverzoek. De OR zal het verzoek bespreken in de eerstvolgende OR-vergadering en daarna reageren. De OR heeft voldoende informatie om een besluit te kunnen nemen en voorziet geen breekpunten. De OR laat nu alvast weten graag een rol te spelen bij het opstellen en vormgeven van de monitoring.

5. Ziekteverzuim

Vorig jaar was een langzame stijging van het ziekteverzuim zichtbaar en is er een uitgebreide analyse opgesteld. Dit heeft toen geleid tot de volgende aanbevelingen: rust en stabiliteit in de organisatie creëren, een veilige werkomgeving faciliteren, het gesprek over verzuim aangaan en de juiste instrumenten inzetten.

In maart dit jaar was er een hoge piek in het ziekteverzuim. Door P&O is uitgezocht dat de piek in het kortdurend verzuim hoofdzakelijk veroorzaakt is door corona, maar daarnaast was er ook een stijging in het (middel)lang verzuim. P&O heeft samen met de managers gekeken naar het verzuim per afdeling/team. Per afdeling/team zijn er grote verschillen in het ziekteverzuim, maar globaal is er in de oorzaak een verschuiving zichtbaar van werkdruk naar mensen die niet goed op hun plek zitten. Daarnaast liggen er meerdere complexe oorzaken ten grondslag aan het verzuim. Dit was eerder deels ook al zo, maar de situatie lijkt anders dan voor corona. Mogelijk heeft het ermee te maken dat nu corona wegeeft mensen verwachten terug te keren naar 'normaal', maar het normaal (van voor corona) is er niet meer.

Het MT grijpt in de aanpak van het verzuim terug op de aandachtspunten van vorig jaar, maar wil daarnaast meer gebruik gaan maken van het sociaal medisch team. Samen met de betreffende medewerker en het sociaal medisch team kijken naar wat (wel) kan, liefst preventief. Hierbij is de signaalfunctie van de manager cruciaal. P&O kijkt of bij grote teams ook op een andere manier signalen vroegtijdig opgepikt kunnen worden.

De ziekteverzuimcijfers hebben alleen betrekking op het verzuim onder ambtelijke medewerkers (tijdelijk en vast). Daarnaast worden vanuit Start People nu ook verzuimcijfers beschikbaar gesteld van uitzendkrachten. Van de externe inhuur zijn geen verzuimcijfers beschikbaar, maar ook het verzuim van externen heeft natuurlijk gevolgen (o.a. verhoogde werkdruk bij collega's).

De arbocommissie heeft al eerder aangegeven dat het lastig is de verzuimcijfers te duiden zonder vergelijkingsmateriaal. Het landelijk gemiddelde ziekteverzuimcijfers varieert per sector tussen de 7 en 15%. Het gemiddelde ziekteverzuimcijfer van RVO wijkt niet veel af van het IMG.

6. Signalen vanuit de organisatie

De meeste signalen zijn al benoemd bij de andere agendapunten.

De bezetting op kantoor is vooral op de vrijdagen in Groningen nog steeds minimaal. Dinsdag en donderdag zijn de piekdagen, maar ook dan is maximaal 60-70% van de werkplekken bezet. Desondanks krijgen medewerkers nog steeds te horen dat ze op bepaalde dagen niet naar kantoor mogen komen, ook niet als een goede aanleiding wordt toegelicht in een persoonlijk gesprek met de manager. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat de basis voor de bezetting voorlopig het vlekkenplan blijft, maar dat er ruimte moet zijn voor flexibiliteit. Dit kan ook, via Facilitair is het altijd mogelijk een extra werkplek te regelen, eventueel op een andere etage. 5.1 lid 2 sub e neemt dit mee als aandachtspunt.



7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	Art. 5:1 lid 2
Notulist	:	Art. 5:1 lid 2 sub e.
Vergaderdatum en -tijd	:	9 juni 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	via Teams
Genodigd	:	

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	Art. 5:1 lid 2	
5 m	2 Vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter vaststelling
15 m	5 Adviesaanvraag VOB Regiebureau – IV <i>Toelichting: de OR is gevraagd te adviseren over de organisatiewijzigingen binnen de afdeling Regiebureau en de oprichting en inrichting van de nieuwe afdeling Informatievoorziening. In deze vergadering zal de OR een besluit nemen over het uit te brengen advies.</i>	Allen	Ter advisering
15 m	6 Instemmingsverzoek Hybride werken <i>Toelichting: het MT heeft de wijze waarop het hybride werken vorm moet krijgen binnen het IMG ter instemming voorgelegd aan de OR. In deze vergadering zal de OR een besluit nemen of de OR kan instemmen met het voorgenomen besluit.</i>	Allen	Ter instemming
10 m	7 Hybride werken in de Ondernemingsraad <i>Toelichting: als OR afspraken maken over fysiek/online/hybride vergaderen.</i>	Allen	Besluitvormend
15 m	8 Evaluatie en leerpunten OR-scholing <i>Toelichting: bespreken hoe de OR-leden de scholing hebben ervaren en welke leerpunten en adviezen uit de scholing de OR in praktijk wil brengen.</i>	Allen	Ter bespreking/ besluitvormend
10 m	9 Gevolgen scenario opendraaien gaskraan <i>Toelichting: Om het wegvallen van het Russisch gas op te vangen zou besloten kunnen worden om tijdelijk weer gas te winnen in Groningen. Dit zou kunnen leiden tot nieuwe bevingen en schade-aanvragen, waardoor zowel het toekomstperspectief van het IMG als dat van de IMG-medewerkers wijzigt. Welke rol wil en/of kan de OR op zich nemen mocht dit scenario werkelijkheid worden?</i>	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter bespreking
5 m	10 Sluiting	Art. 5:1 lid 2	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter: [redacted]
 Notulist: [redacted]
 Vergaderdatum en -tijd: 9 juni 2022, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie: via Teams
 Aanwezig: [redacted]
 Afwezig: [redacted]

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Bij de OR is het signaal binnengekomen dat het veel moeite kost om opleidingen georganiseerd te krijgen. Er is veel onduidelijkheid over wie de verantwoordelijkheid op zich mag/moet nemen bij het organiseren van afdelingsbrede scholingen, wanneer zelf een scholingsaanvraag gedaan mag worden en wanneer dit via RVO loopt, en welke ambtelijke procedures gevolgd moeten worden. De OR zal hierover schriftelijk vragen stellen aan de bestuurder.
- De OR krijgt signalen dat er onder medewerkers zorgen zijn over de afhandeling van klachten en bezwaren binnen het IMG. Hoewel er recentelijk iemand is aangesteld voor het stroomlijnen van de klachtenprocedure loopt de behandeltijd op. Daarnaast merken OR-leden dat het aantal WOO-verzoeken toeneemt evenals het aantal ingebrekestellingen. De werkdruk bij de betreffende teams is erg hoog, eigenlijk te hoog. De OR zal dit signaal doorgeven aan de bestuurder tezamen met de vraag wat het IMG hieraan gaat doen.
- Ingekomen stukken:
 - o Op de Agenda bestuursvergadering 02.06.22 stonden o.a. het uitwerken van een aantal alternatieve scenario's op het gebied van de informatievoorziening en het Sociaal Handvest IMG.
 - o Bij de Mededelingen van de plaatsvervangend Staten-Generaal aan de Bestuursraad EZK staat o.a. de aankondiging dat de jaarplanaanschrijvingen deze week verzonden worden aan de diverse onderdelen. Het streven is dat voor aanvang van 2023 iedere organisatie, ook het IMG, een vastgesteld jaarplan heeft.
 - o Vanuit de DOR is het Jaarverslag 2021 Vertrouwenspersonen EZK en LNV toegezonden.
 - o De werving voor een 2^e interne vertrouwenspersoon IMG/EZK is gestart. Aan de OR is gevraagd na te denken wie van de OR deel wil nemen in de selectiecommissie. [redacted] stelt zich hiervoor beschikbaar, [redacted] is beschikbaar als achtervang. In het informeel overleg zal de OR vragen stellen over de aanleiding tot de aanstelling van de 2^e interne vertrouwenspersoon IMG/EZK en de snelheid waarmee de vacature wordt uitgezet. De ambtelijk secretaris (AS) zal navraag



doen naar de verdeling van de MZ-verantwoordelijkheden binnen het departement ten aanzien van het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

- o De financiële commissie heeft geen bijzonderheden aangetroffen in de IMG Begroting 2023. De AS zal aan Art. 5:1 lid 2 sub e vragen een toelichting op de begroting te geven aan de financiële commissie en Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 136 en 169 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

In respons op de reactie van de bestuurder op de instemmingsbrief Agressie & Geweld besluit de OR om de bestuurder te herinneren aan de toezegging de OR vóór 1 mei 2022 te informeren over de uitvoering van het beleid binnen IMG en de uitwerking voor de teams. Daarnaast zal de OR vragen of de bestuurder concreet kan maken op welke manier de aanbevelingen van de OR overgenomen zijn.

In de schriftelijke reactie van de bestuurder op de instemmingsbrief Beschikbaarheid- en Bereikbaarheidsdiensten staat dat de betrokken medewerkers voor 1 mei 2022 een 'bevestigingsbrief BB-diensten' zouden ontvangen. Collega's van AOS hebben deze brief ontvangen, maar collega's *Social Media* hebben de betreffende brief nog niet allemaal ontvangen. De OR vraagt bij P&O naar de stand van zaken.

Uit de RI&E volgt een advies om werk- en reistijden vast te leggen en vervolgens achteraf te controleren of het goed gaat. De arbocommissie houdt in de gaten dat dit opgenomen wordt in het Arbo Plan van Aanpak.

De evaluatie van de regeling Beschikbaarheid- en Bereikbaarheidsdiensten volgt in de Overlegvergadering in oktober/november 2022.

5. Adviesaanvraag VOB Regiebureau - IV

De afgelopen weken heeft de OR een compleet beeld gekregen van de voorgenomen organisatiewijzigingen en de mogelijke gevolgen. De collega's die zijn bevroegd geven aan achter het voorgenomen besluit te staan. Ook de OR heeft geen opmerkingen bij de organisatiewijziging. Enige kanttekening is dat voor een deel al vooruitgelopen is op het voorgenomen besluit. Dit brengt het risico met zich mee dat of zaken teruggedraaid moeten worden omdat de OR een ander advies uitbrengt of dat de OR geen invloed kan uitoefenen omdat wijzigingen niet teruggedraaid kunnen worden.

De afgelopen weken zijn nieuwe medewerkers aangenomen voor functies uit het VOB – onder voorbehoud van het akkoord van de OR. De OR is benieuwd hoe dit in de praktijk werkt. In de eerstvolgende OV zal de OR hierover een vraag stellen aan de bestuurder.

6. Instemmingsverzoek hybride werken

De voorbereidingscommissie voor dit onderwerp is enthousiast over de richting die het IMG wil inslaan met betrekking tot het hybride werken, maar er zijn nog twee zorgpunten:

1. De OR en het MT verschillen van mening over de mate van vrijblijvendheid van de evaluatie. In de OV is afgesproken dat de OR betrokken wordt bij het opstellen van de evaluatie. De OR-commissieleden zijn inmiddels uitgenodigd voor een eerste overleg voor de vormgeving van het evaluatietraject. De OR is er echter niet gerust op dat dit voldoende een evaluatie met een duidelijke doelstelling en evaluatiecriteria borgt.

2. Het zwaartepunt voor het welslagen van het hybride werken ligt nog altijd bij de teammanager. De OR wil zeker stellen dat de managers voldoende ondersteuning krijgen bij het implementeren van het hybride werken.



Deze twee zorgpunten wegen voor de OR dermate zwaar, dat de OR besluit aan de bestuurder te laten weten alleen in te stemmen met het instemmingsverzoek hybride werken indien het beleid op deze twee punten wordt aangepast.

7. Hybride werken in de OR

De OR spreekt de volgende uitgangspunten af:

- De OV wordt zoveel mogelijk een fysieke vergadering.
- Ook de OR-vergadering op de dag van de OV wordt zoveel mogelijk een fysieke vergadering.
- OR-leden kunnen bij alle vergaderingen kiezen of zij fysiek of online aansluiten.
- Voor alle OR-vergaderingen wordt een vergaderruimte met scherm gereserveerd.
- Op vergaderdagen kunnen OR-leden een OR-werkplek reserveren via de AS.

8. Evaluatie en leerpunten OR-scholing

De OR-leden zijn erg tevreden over de inhoud van de scholing. Wel misten OR-leden een teambuilding-activiteit en tijd om onderling over niet-OR-gerelateerde zaken te praten. Het volle programma, 5 dagdelen inhoudelijke scholing verspreid over 2 dagen, maakten het geheel voor sommigen vermoeiend.

Het voornemen is om bij een volgende 2-daagse scholing minder onderwerpen op te nemen in het programma en meer tijd in te ruimen voor teambuilding en ontspanning.


Voor de volgende scholing zal de OR – vanwege de pensionering van Art. 5.1 lid 2 Art. 5.1 lid 2 sub b – een andere trainer in moeten schakelen. De OR wil graag opnieuw een trainer die zich niet te sturend opstelt, maar het initiatief aan de OR laat. Het is belangrijk dat er een klik is met de trainer. Voorafgaand aan de scholing zal er een kennismakingsgesprek met de beoogde trainer plaatsvinden.

Adviezen vanuit de scholing die de OR in de praktijk wil brengen:

- De onderwerpen die door de bestuurder ingebracht worden bij het agendapunt Actualiteit ontvangt de OR voortaan graag voorafgaand aan de vergadering op schrift. Er moet wel enige flexibiliteit zijn om op het laatste moment nieuwe onderwerpen toe te voegen.
- De OR volgt het advies van de trainer om vier keer per jaar een kwartaalverslag op Plek te publiceren, in aanvulling op de vastgestelde verslagen per vergadering. Daarnaast blijft de OR een jaarverslag – per zittingsjaar – publiceren.
- De OR bereidt de OV voor in de OR-vergadering op de dag van de OV, hierbij ligt de nadruk op het per onderwerp vaststellen van het doel van de bespreking in de OV en het aanwijzen van de woordvoerders. Aansluitend op de OV wordt een half uur ingepland om als OR de OV te evalueren en vervolgacties vast te stellen.
- De OR is voornemens de vertrouwenspersoon in eigen OR-vergadering uit te nodigen. Daarnaast zal de OR na de zomervakantie een bespreking inplannen met de vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker. Om kennis te maken en als OR een brede blik te krijgen op het verzuim, verzuimbeleid en de verzuimpreventie binnen het IMG. Dit zou een jaarlijks terugkerend overleg kunnen worden.
- Aan de agendapunten op de OR-agenda zal voortaan een toelichting op het onderwerp en bespreekdoel toegevoegd worden.

9. Gevolgen scenario opendraaien gaskraan

Art. 5.2 lid 1



De OR-leden merken dat het onderwerp leeft in de organisatie. Op veel afdelingen wordt gespeculeerd wat er zou kunnen gebeuren als de kraan weer open gaat. De algehele tendens is dat



het opendraaien van de gaskraan leidt tot meer bevingen en schade. De OR vraagt zich af wat de wetenschappelijke onderbouwing is voor de voorspelling dat het dichtdraaien van de gaskraan snel leidt tot minder bevingen en schade.

Het opendraaien van de gaskraan is een politiek besluit. Als bedrijf is het niet aan het IMG hier iets van te vinden, maar het IMG kan wel anticiperen op de gevolgen voor de mensen in de organisatie.

In het technisch overleg op 25 mei jl. heeft Art. 5:1 lid 1 Art. 5:1 lid 1 Art. 5:1 lid 2 sub e. getoond dat het IMG rekening houdt met onder andere het scenario dat de gaskraan weer opengaat, maar het is nog onduidelijk wat de gevolgen zijn voor de interne organisatie. De OR is benieuwd of er een risico is voor de organisatie en wat het besluit om de gaskraan open te draaien doet met de motivatie van medewerkers. De OR besluit aan Art. 5:1 lid 1 Art. 5:1 lid 1 Art. 5:1 lid 2 sub e. te vragen om de uitgewerkte scenario's aan de OR toe te lichten in een technisch overleg.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	Art. 5:1 lid 2 sub e.
Notulist	:	Art. 5:1 lid 2 sub e.
Vergaderdatum en -tijd	:	23 juni 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
Genodigd	:	

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	Art. 5:1 lid 2	
5 m	2 Vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter vaststelling
15 m	5 Terugkoppeling vanuit de arbocommissie <i>Terugkoppeling over belangrijke thema's in het Arbo-overleg: ziekteverzuim, de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en Arbo Plan van Aanpak. Daarnaast is het belangrijk helder te krijgen hoe het Arbo-overleg en de arbocommissie zich tot elkaar verhouden evenals wat de rol van de AS in beiden is.</i>	Art. 5:1 lid 2 sub e. / Art. 5:1 lid 2	Ter informatie Ter vaststelling
15 m	6 Bepalingen OR-verkiezingen in het OR-reglement <i>Om te borgen dat tijdens de verkiezingen in 2023 geen onduidelijkheid kan ontstaan over wie wel/niet stemgerechtigd/verkiezbaar is binnen het IMG, zal de OR de bewoordingen in het OR-reglement voor kiesgerechtigde en stemgerechtigde medewerkers aanpassen/herformuleren.</i>	Allen	Besluitvormend
30 m	7 Voorbereiden Overlegvergadering 30.06.22 <i>Agendapunten: 7.1 Meten productie t.b.v. sturing 7.2 Bureau Bijzonder Onderzoek en interne fraude 7.3 Evaluatie Commissie Bijzondere Situaties 7.4 Update Personeelsschouw en pilots 7.5 Signalen vanuit de organisatie 7.6 Organisatie en besturing</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Vergaderschema in de zomermaanden <i>De OR besluit hoe het vergaderschema in juli en augustus er uit komt te zien.</i>	Allen	Besluitvormend
10 m	9 Inloopspreekuur OR in de zomermaanden <i>De OR besluit of/op welke wijze het inloopspreekuur doorgang vindt in juli en augustus.</i>	Allen	Besluitvormend
5 m	10 Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:

Notulist:

Vergaderdatum en -tijd:

Locatie:

Aanwezig:

Afwezig:

Art. 5:1 lid 2 Art. 5:1 lid 2 su
Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid Art. 5:1 lid 2

23 juni 2022, 10.00 – 11.30 uur

Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11/via Teams

Art. 5:1 lid 2 sub e.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Na afronding van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), zal een **medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)** uitgezet worden binnen de organisatie. De OR zal betrokken zijn bij de opzet van het MTO en inspraak hebben op de vragenlijst.
- Art. 5:1 lid 2 sub i
 [Redacted text] Duidelijk **onkostenbeleid** over wat wel niet mag lijkt te ontbreken binnen het IMG. De OR wil graag weten welke afspraken hieromtrent zijn binnen de organisatie. In het verlengde daarvan is de OR benieuwd naar de uitgaven binnen het project Uniformiteit. De OR zal in de OV vragen stellen hierover bij het agendapunt Actualiteit.
- De namen van de OR-leden die zich beschikbaar hebben gesteld voor de interviews in het kader van het project "**Organisatie en besturing**" zijn doorgegeven aan de bestuurder.
- Aan de OR is gevraagd zitting te nemen in de **adviescommissie Manager Bedrijfsvoering**. De OR waardeert de vraag, maar ziet af van deelname aan de commissie. De OR zal de bestuurder adviseren een medewerker van de afdeling te laten deelnemen aan de commissie.
- De schriftelijke terugkoppeling van het laatste **informeel overleg** wordt erg gewaardeerd. De ambtelijk secretaris (AS) zal voortaan direct na het overleg een samne versturen.
- Verschillende OR-leden hebben hun manager gevraagd naar diens ervaringen met het aanvragen van scholingen. Niet iedere manager ervaart problemen, maar voor verschillende teammanagers is onduidelijk hoe de procedure loopt en wanneer een **scholingsaanvraag** via een inkooporder loopt. De OR vraagt zich af of er een maximumbedrag voor een scholing per medewerker per jaar vastgesteld is en of gekeken wordt of er overlap zit in de opleidingen die organisatiebreed worden gevolgd. De OR zal dit onderwerp in de OV aankaarten bij het agendapunt Actualiteit en aankondigen dat een brief volgt.



- Ingekomen stukken:
 - o De bestuurder heeft gereageerd op het advies van de OR over het VOB Regiebureau – Informatievoorziening. Het VOB wordt vandaag besproken in het DGO. De OR ontvangt t.z.t. de planning en het definitieve besluit.
 - o De agenda's voor het MT-overleg van 21 juni en bestuursvergadering van 23 juni.
 - o Bericht dat de postafhandeling niet wordt uitbesteed, maar wel anders wordt ingericht. Mogelijk zal het IMG de postbehandeling geheel in eigen beheer nemen.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 79, 171 t/m 174, 176, 177, 179 en 180 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

Nieuwe actie n.a.v. de actielijst:

De OR zal schriftelijk nogmaals onder de aandacht brengen dat er grote behoefte is aan een totaaloverzicht van alle openstaande vacatures binnen het IMG.

5. Terugkoppeling vanuit de arbocommissie

De arbocommissie meldt dat er in de afgelopen periode gesproken is over:

- de sluiting van de 7^e etage vanwege een incident met neerdwarrelende stofdeeltjes. Dit incident wordt nader onderzocht. Gedurende het onderzoek blijft de etage gesloten. Deze en andere (bijna-)ongevallen moeten binnen drie werkdagen gemeld worden bij de Arbeidsinspectie. Bekendheid van de deze verplichting is een aandachtspunt.
- Op de 5^e etage blijft de temperatuur erg hoog, ook nu de werkzaamheden zijn afgerond.
- In de parkeergarage zijn nieuwe laadpalen geplaatst. De laadpalen zijn primair bestemd voor de dienstauto's van de Belastingdienst, het is onduidelijk of andere medewerkers de laadpalen ook kunnen gebruiken.
- De RI&E is afgerond en er wordt gewerkt aan een Arbo Plan van Aanpak, waarin omschreven staat welke vervolgacties het IMG zal oppakken. Urgente zaken worden direct al opgepakt. De Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) is niet meegenomen in de RI&E. De organisatie zet zich ten volle in om dit te herstellen.
- Pas als het Plan van Aanpak gereed is zal de RI&E organisatiebreed gedeeld worden.
- De RI&E en het daaruit volgende Plan van Aanpak vragen een grote tijdsinvestering van de preventiemedewerker. De arbocommissie houdt oog voor de aanbeveling uit de RI&E om het aantal uren voor de preventiemedewerker uit te breiden.
- De arbocommissie zal in het najaar kennismaken met de nieuwe bedrijfsmaatschappelijk werker.
- Het ziekteverzuim blijft hoog, daarin volgt het IMG de landelijke trend. De arbocommissie heeft in het laatste Arbo-overleg nogmaals aangegeven graag meer duiding en context te willen bij de verzuimcijfers. Art. 5 1 lid 2 Art. 5 1 lid 2 sub e is daarop gevraagd een analyse te maken van het verzuim en deze toe te lichten in het Arbo-overleg.

De arbocommissie is een commissie van de Ondernemingsraad en neemt in die hoedanigheid deel aan het Arbo-overleg. Andere deelnemers aan het Arbo-overleg zijn de Specialist P&O, de preventiemedewerker en een vertegenwoordiger vanuit de afdeling Facilitair. De positie/rol van de AS binnen de arbocommissie en het Arbo-overleg is nog enigszins onduidelijk. De OR zal in de volgende OR-vergadering een besluit nemen of de AS als lid van de arbocommissie deelneemt aan de inhoudelijke discussie binnen het Arbo-overleg of dat de AS zich alleen uitspreekt over procedurele en wet-technische aspecten. Een vervolgvraag die voorligt is of de OR ook niet-gekozen collega's een plaats wil bieden binnen de arbocommissie.

6. Bepalingen OR-verkiezingen in het OR-reglement

Om te borgen dat tijdens de verkiezingen in 2023 geen onduidelijkheid kan ontstaan over wie wel/niet stemgerechtigd/verkiezbaar is binnen het IMG, zal de OR de bewoordingen in het OR-reglement voor kiesgerechtigde en stemgerechtigde medewerkers aanpassen/herformuleren. De verkiezingscommissie zal hiervoor een uitgewerkt voorstel voorbereiden, wat in de volgende OR-vergadering aan de OR voorgelegd zal worden.



7. Voorbereiden Overlegvergadering 30.06.22

Meten productie t.b.v. sturing

In de toegezonden memo ontbreekt een verklaring waarom deze sturingsinformatie nodig is en wat het oplevert. Daarnaast is onduidelijk of, en zo ja door wie, een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitgevoerd is. De OR zou graag het onderzoeksrapport ontvangen.

In de memo staat dat de gewenste informatie eerder al uit BAS werd gehaald en dat daarom instemming van de OR niet vereist is. Het is onduidelijk of er destijds instemming is gevraagd aan de medezeggenschap. De OR IMG bestond toen nog niet. De OR-voorzitter informeert bij de OR RVO of destijds aan hen een instemmingsverzoek is voorgelegd en zo ja, waar de instemming op gegeven is.

In de OV zal de OR bovenstaande punten inbrengen.

Bureau Bijzonder Onderzoek en interne fraude

Het blijkt dat het antwoord op alle vragen van de OR ten aanzien van de rechten en plichten van medewerkers te vinden is in de cao. Voor de volledigheid was een verwijzing naar de cao in de notitie handig geweest. Het is binnen het IMG niet altijd duidelijk waar informatie te vinden is en wanneer IMG rijksbeleid volgt of eigen beleid ontwikkelt.

Evaluatie Commissie Bijzondere Situaties

De evaluatie is nog niet afgerond. De OR wacht af welke informatie gedeeld wordt.

Update Personeelsschouw en pilots

De pilots worden uitgezet binnen verschillende afdelingen om te onderzoeken hoe en of de standaard methodiek, die beschikbaar is via P-direct, werkt.

Afgelopen week is de werkgroep Mens in Ontwikkeling bijeengekomen. Zij houden zich ook bezig met de Personeelsschouw. Zowel de strategie als een overkoepelende beeld van kennis en kunde binnen de organisatie ontbreken waardoor het lastig is om bepaalde zaken in kaarten te brengen.

8. Vergaderschema in de zomermaanden

De OR besluit de vergaderingen door te laten lopen in de zomermaanden.

9. Inloopspreekuur in de zomermaanden

In de maanden juli en augustus vervalt het fysieke inloopspreekuur, het online spreekuur loopt gewoon door. De AS stelt een nieuw rooster op tot begin september.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.



Agenda OV-Vergadering

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub e
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	30 juni 2022, 10.00 – 12.00 uur
Locatie	:	Cascade, vergaderruimte 4.3.02
Genodigd	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1 lid 2 sub e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1 lid 2 sub e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
10 m	4 Kennismaking met 5.1 lid 2 sub e, Programmadirecteur	Allen	Ter kennismaking
5 m	5 Vaststellen OV-verslagen 31.03.22, 11.05.22 en 25.05.22 en verslag artikel 24 overleg 20.04.22	Allen	Ter vaststelling
5 m	6 Actie-/besluitenlijst	5.1 lid 2 sub e	Ter vaststelling
10 m	7 Meten productie t.b.v. sturing <i>Een aantal productieafdelingen wil graag weer inzicht hebben in individuele stuurcijfers. Het IMG heeft zich door een extern bureau laten adviseren over het gebruik van deze stuurinformatie gerelateerd aan de AVG en het instemmingsrecht van de OR.</i>	5.1 lid 2 sub e	Ter bespreking
10 m	8 Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO) en interne fraude <i>Bespreking van de schriftelijke reactie van de bestuurder op vragen van de OR over hoe het IMG omgaat met vermoedens van interne fraude.</i>	5.1 lid 2 sub e	Ter bespreking
10 m	9 Evaluatie Commissie Bijzondere Situaties (CBS) <i>Update aan de OR over de evaluatie van CBS.</i>	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
10 m	10 Update Personeelsschouw en pilots <i>Voorafgaand aan de personeelsschouw die later dit jaar organisatiebreed zal plaatsvinden zijn binnen een aantal afdelingen pilots opgezet.</i>	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie
10 m	11 Organisatie en besturing 5.1 lid 2 sub e <i>sluit (ovb) aan om een procesmatige toelichting te geven op hoe het IMG dit project wil gaan vormgeven.</i>	5.1 lid 2 sub e	Ter informatie



10 m	12	Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen over wat niet goed loopt in de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	12	Sluiting	5.1 lid 2 sub	



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter	:	5.1 lid 2 sub e
Notulist	:	5.1 lid 2 sub e
Vergaderdatum en -tijd	:	30 juni 2022, 11.00 – 13.00 uur
Locatie	:	Cascade, Vergaderruimte 4.3.02
Aanwezig	:	Directeur: 5.1 lid 2 sub e Specialist P&O: 5.1 lid 2 sub e OR: 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e, 5.1 lid 2 sub e
Afwezig	:	5.1 lid 2 sub e en 5.1 lid 2 sub e

1. Opening

5.1 lid 2 sub e zit de vergadering voor en opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit

- Per 1 september zal 5.1 lid 2 sub e het IMG verlaten; zij gaat als afdelingshoofd Herstel Kindertoeslagen de overstap maken naar het ministerie van Financiën/DG Toeslagen.
- De voorzitter en secretaris van de OR zijn informeel geïnformeerd over het voorstel om kleine organisatiewijzigingen te verzamelen in een zgn. "veeg OB".
- Fout in **weekcijfers**: er waren te hoge cijfers gepubliceerd. Inmiddels zijn de cijfers aangepast.
- De **parlementaire enquête** is deze week van start gegaan. De emoties lopen zo nu en dan hoog op en de schadeafhandeling komt er niet al te goed van af. 5.1 lid 2 sub e betreurt het eenzijdige beeld dat er geschetst wordt: er gaan dingen fout, maar de nuance ontbreekt en informatie is niet altijd volledig. Zo werd er gemeld dat er ongeveer 20.000 openstaande schademeldingen liggen, maar er wordt niet bijgezegd dat het hier om wisselende dossiers gaat.
- De OR informeert naar het **onkostenbeleid** binnen het IMG, vanuit de achterban zijn hierover vragen gesteld aan de OR. Binnen het IMG is vastgesteld onkostenbeleid. Er zijn tevens contracten met hotels afgesloten om te kosten te drukken. Hotelovernachtingen van externen worden niet bekostigd door het IMG, deze kosten zijn verrekend in hun tarief.
- De OR meldt dat zowel bij medewerkers als bij managers onduidelijkheid is over het **scholingsbeleid**, op welke wijze en onder welke voorwaarden medewerkers een opleiding kunnen aanvragen. 5.1 lid 2 sub e geeft aan dat hij dit signaal ook heeft ontvangen en dat het onderwerp geagendeerd zal worden in het MT. De OR zal zijn vragen schriftelijk nazenden.
- Tijdens het adviestraject voor het **VOB Regiebureau** zijn vooruitlopend op het advies al een aantal vacatures uitgezet. De OR informeert wat de gevolgen voor de aangenomen medewerkers zouden zijn als het VOB toch geen doorgang had gevonden. 5.1 lid 2 sub e meldt dat nieuwe collega's tijdens het sollicitatietraject al worden geïnformeerd over de fase waarin een adviesaanvraag zich bevindt en wat de mogelijke gevolgen kunnen zijn. Daarnaast is in veel gevallen de aanstelling van een nieuwe medewerker nog steeds nodig, ook als een organisatiewijziging niet doorgaat. De werkzaamheden blijven, al worden deze mogelijk op een andere manier ingericht/anders gepositioneerd.

4. Kennismaking met 5.1 lid 2 sub e, Programmadirecteur

5.1 lid 2 sub e versterkt voor de duur van een jaar het MT als Programmadirecteur, waarbij hij namens het MT het eerste aanspreekpunt is voor diverse projecten/programma's binnen het IMG. Eerder was hij al betrokken bij het IMG (toen nog TCMG) als hoofdverantwoordelijke voor ICT, bij de opstart van de productie en de inrichting van het Regiebureau. En later als projectleider bij VES.

Als programmadirecteur zal hij in eerste instantie de verantwoordelijkheid op zich nemen voor:

- Duurzaam Herstel
- Indirecte Effecten van Diepe Bodemdaling (IEDB)
- Onverklaarbare verschillen
- Doorontwikkeling van de fysieke schade afhandeling
- Ontwikkeling naar 1-loket, zonder dat het IMG de totaalregie op zich neemt.

De OR merkt op dat intensievere samenwerking met NCG ook een risico kan zijn voor het IMG. De procedures voor versterken bij het NCG duren over het algemeen aanzienlijk veel langer dan het uitkeren van schadevergoedingen vanuit het IMG. 5.1 lid 2 sub e is zich bewust van deze verschillende termijnen, de insteek is dan ook om duidelijk te communiceren naar aanvragers en hen de keus te laten om beide trajecten gelijktijdig te laten lopen of het IMG eerder uit te laten keren.

5. Vaststellen OV-verslagen 31.03.22, 11.05.22 en 25.05.22 en verslag artikel 24 overleg
Alle verslagen zijn vastgesteld.

6. Actie-/besluitenlijst

Acties 51 en 166 zijn afgerond. De actielijst wordt aangepast.

7. Meten productie t.b.v. sturing

Een aantal afdelingen wil weer dezelfde mogelijkheden hebben om stuurinformatie te gebruiken als voor de invoering van MIRA. 5.1 lid 2 sub i

5.1 lid 2 sub i

Gezien het belang dat zorgvuldig wordt omgegaan met de (persoons)gegevens van medewerkers wil de OR dit traject open en transparant insteken; de OR is van mening dat het IMG een volledig nieuwe regeling op moet stellen, waarin alle aspecten aan bod komen. Aangezien er geen oude regeling is, hoort hier ook een instemmingstraject voor de complete nieuwe regeling bij. In aanvulling daarop wil de OR dat een Data Protection Impact Assessment (DPIA) plaatsvindt om in kaart te brengen met welke doelen gegevens worden opgeslagen en gedeeld, met wie de gegevens worden gedeeld, waar de gegevens voor gebruikt worden en wat de impact is voor de medewerkers.

De wens en druk vanuit de organisatie om dit snel te realiseren is groot. De OR begrijpt deze wens, maar vindt het belangrijk dit traject zorgvuldig in te steken aangezien het om een potentiële inbreuk op de privacy van medewerkers gaat. De OR mist in de toegezonden memo de beargumentatie waarom afdelingen de stuurinformatie nodig hebben en wat het oplevert. De bestuurder antwoordt dat hier in de instemmingsaanvraag aandacht aan besteed zal worden: er zal duidelijk beschreven zijn waarom de afweging is gemaakt om bepaalde gegevens te gebruiken.

5.1 lid 2 sub e zal het MT informeren dat er een instemmingstraject moet worden gestart voor het voornemen om stuurinformatie uit MIRA te halen. De planning is om in de OV op 25 augustus het instemmingsverzoek te bespreken. Om het proces te versnellen zal de OR daarvoor al input geven op het concept-instemmingsverzoek.

De OR zal zijn opmerkingen bij dit onderwerp ook schriftelijk toezenden aan de bestuurder.

8. Bureau Bijzonder Onderzoek (BBO) en interne fraude

5.1 lid 2 sub e heeft de OR schriftelijk laten weten dat de antwoorden op de vragen van de OR over interne fraude te vinden zijn in de cao. Het MT zal de cao, en meer in het bijzonder de rechten en

plichten van medewerkers op het gebied van integriteit die in de cao te vinden zijn, nogmaals onder de aandacht brengen binnen de organisatie.

9. Evaluatie Commissie Bijzondere Situaties (CBS)

Uit de evaluatie van de taken en werkzaamheden van CBS blijkt dat ondanks dat de commissie een bescheiden rol op de achtergrond voor zichzelf heeft gekozen, het werk van CBS bijzonder gewaardeerd wordt. Inmiddels is het aantal casussen sterk aan het teruglopen, maar CBS zal voorlopig zijn huidige rol voortzetten. Voor de toekomst zal CBS zich voorbereiden op een samenvoeging met het interventieteam.

De OR heeft het evaluatierapport reeds ontvangen, **5.1 lid 2 sub e** zal de OR ook de managementsamenvatting toesturen.

10. Update Personeelsschouw en pilots

Binnen een aantal afdelingen hebben pilots plaatsgevonden, waarbij teammanagers samen met P&O-adviseurs hun teams aan de hand van het HR3P model in kaart hebben gebracht. Vandaag vindt het laatste pilot-gesprek plaats. Uit de analyse die hieruit volgt komt een voorstel voor de uitvoering van een organisatiebrede Personeelsschouw. Een andere vervolgstap, die verband houdt met de Strategische Personeelsplanning, is dat verschillende zaken en processen – de strategische agenda, begroting 2023 en 2024 en SPP – in een gezamenlijk proces worden gegoten om te komen tot een kwaliteitsslag in de begrotingen en de strategische personeelsplanning.

De OR informeert of organisatiebreed gedeeld is dat het IMG hiermee bezig is. De bestuurder kan dit niet met zekerheid zeggen. Het MT is wel volledig op de hoogte. Mogelijk zal hierover iets gezegd worden in de Maandstart.

De OR vraagt of de OR een bijdrage kan leveren om het proces te versnellen. **Art. 5:1 lid 2 sub e** geeft aan dat de snelheid er al in zit. Vermoedelijk ligt er ten tijde van de OV op 25 augustus een voorstel voor de organisatiebrede Personeelsschouw.

11. Organisatie en besturing (met **5.1 lid 2 sub e**)

Het project Organisatie en besturing komt voort uit de strategische agenda en heeft zich tot doel gesteld om te onderzoeken in welke mate het IMG als organisatie klaar is voor de toekomst. Door middel van interviews met medewerkers uit alle lagen en groepen van de organisatie probeert de projectgroep een beeld te krijgen van wat wel/niet goed gaat binnen de organisatie, wat moet de organisatie veranderen en wat moet het IMG juist behouden. Hierbij is het ook van belang duidelijk te krijgen wat de stip op de horizon is voor het IMG.

Naast de interviews met medewerkers en dialoogsessies met het MT wil de projectgroep een klankbordgroep (gevormd door medewerkers uit verschillende geledingen) opzetten en nog een schriftelijke uitvraag naar alle medewerkers opstellen. Uit alle informatie die hieruit naar voren komt zal een voorkeursscenario gedestilleerd worden om voor te leggen aan het regieteam (**5.1 lid 2 sub e**, **5.1 lid 2 sub e** en **5.1 lid 2 sub e**). Voor de OR is hierbij een rol als klankbord weggelegd. Het uiteindelijke voorkeursscenario zal nader uitgewerkt worden. De projectgroep hoopt medio december met een eindvoorstel te komen, begin 2023 kunnen dan de vervolgstappen om het besluit te realiseren gezet worden.

Er zijn veel raakvlakken tussen Mens in Ontwikkeling, de strategische agenda en Organisatie en besturing. Ze volgen elkaar op in de tijd, het is dus belangrijk om de projecten goed op elkaar af te stemmen en bij elkaar aan te laten sluiten.

Het valt de OR op dat er binnen het IMG veel gesproken wordt over productiesturing en datagedreven werken. Deze principes zijn niet van toepassing op alle teams en afdelingen binnen het IMG. De OR vraagt ook oog te hebben voor de teams wiens werkzaamheden afwijken van de fysieke schadeafhandeling. **5.1 lid 2 sub e** geeft aan dat de projectgroep duidelijk in het vizier heeft dat er binnen het IMG verschillende typen dienstverlening en diverse regelingen zijn. Het streven is om al deze verschillen goed tot hun recht te laten komen.



De OR informeert op welke wijze de mensen voor de interviews geselecteerd zijn. De projectgroep is gestart met het bevragen van MT-leden en heeft daarna de gesprekken uitgebreid naar andere functies. In alle interviews is de vraag gesteld wie ook geïnterviewd zou moeten worden. Op deze manier is een grote, diverse groep medewerkers benaderd. De komende twee, drie weken worden de interviews afgerond. De klankbordgroepen zullen straks op een vergelijkbare manier worden ingericht.

Art. 5:1 lid 2 sub e zal de sheets bij zijn presentatie doorsturen aan de OR.

12. Signalen vanuit de organisatie

5.1 lid 2 sub i

[Redacted content]

13. Sluiting

De volgende overlegvergadering op 25 augustus zal 5.1 lid 2 sub e vanwege diens vakantie 5.1 lid 2 sub e vervangen. Daarnaast meldt 5.1 lid 2 sub e dat hij het IMG op termijn zal verlaten, zijn opvolger start per 1 september 2022.

De vergadering wordt gesloten.

71.

Actielijst OV

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
70	Beleid/regeling werk-en rusttijden	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?	Art. 5:1 lid 2 e
165	Uitvoeringsmodellen IMG	Art. 5:1 lid 2 sub e deelt slide met de OR	Art. 5:1 lid 2 e
196	Scholingsbeleid	Vragen hierover schriftelijk toezenden aan de bestuurder	OR
197	Stuurinformatie	Opmerkingen bij de memo schriftelijk toezenden aan de bestuurder	OR
198	Interne fraude	medewerkers wijzen op rechten en plichten , vindbaar in cao	Art. 5:1 lid 2 e
199	Commissie Bijzondere Situaties	managementsamenvatting toezenden aan OR	Art. 5:1 lid 2 e
200	Organisatie en besturing	Sheets van Art. 5:1 lid 2 sub e toezenden aan de OR	Art. 5:1 lid 2 e



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
Notulist	:	Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.
Vergaderdatum en -tijd	:	7 juli 2022, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.2.15 Spreekkamer 11
Genodigd	:	

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	Art. 5:1 lid 2 sub e.	
5 m	2 Vaststellen agenda	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	Art. 5:1 lid 2 sub e.	Ter vaststelling
20 m	5 Bepalingen OR-verkiezingen in het OR-reglement <i>Om te borgen dat tijdens de verkiezingen in 2023 geen onduidelijkheid kan ontstaan over wie wel/niet stemgerechtigd/verkiezbaar is binnen het IMG, zal de OR de bewoordingen in het OR-reglement voor kiesgerechtigde en stemgerechtigde medewerkers aanpassen/herformuleren.</i>	Allen	Besluitvormend
10 m	6 Opleidingsbeleid <i>Bij zowel managers als medewerkers is er enige onduidelijkheid over de manier waarop binnen het IMG scholingen aangevraagd moeten worden en welke kaders hiervoor gelden. De OR wil hier schriftelijk aandacht voor vragen bij de bestuurder.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Terugkoppeling werkgroep Mens in Ontwikkeling (MiO) <i>Art. 5:1 lid 2 sub e. en Art. 5:1 lid 2 sub e. koppelen terug aan de OR welke onderwerpen spelen binnen de werkgroep MiO.</i>	Art. 5:1 lid 2 sub e. / Art. 5:1 lid 2 sub e.	Informerend
10 m	8 Terugkoppeling interviews Organisatie en Besturing <i>Een aantal OR-leden is geïnterviewd voor het project Organisatie en Besturing.</i>	Art. 5:1 lid 2 sub e. / Art. 5:1 lid 2 sub e.	Informerend
5 m	9 Sluiting	Art. 5:1 lid 2 sub e.	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter:

Notulist:

Vergaderdatum en -tijd:

Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e.

7 juli 2022, 10.00 – 11.30 uur

Locatie:

Aanwezig:

Art. 5:1 lid 2 sub e.

Afwezig:

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

Aan de agenda worden twee onderwerpen toegevoegd: terugkoppeling van de sollicitatiegesprekken voor de vertrouwenspersoon (agendapunt 9) en signaal vanuit de achterban (agendapunt 10). De gewijzigde agenda wordt vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

- Er zijn geen aanvullingen op de conceptbrief over de stuurinformatie. Deze brief kan verstuurd worden aan de bestuurder.
- Er is een technisch overleg ingepland over de stuurinformatie op 4 augustus. Het toegezegde instemmingsverzoek zal besproken worden in de OV op 25 augustus.
- Op 4 augustus staat ook een OR-vergadering gepland. Art. 5:1 lid 2 sub e en Art. 5:1 lid 2 sub e zijn dan op vakantie, Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. Art. 5:1 lid 2 sub e. zal deze vergadering notuleren.
- Art. 5:1 lid 2 sub e heeft aan Art. 5:1 lid 2 sub e laten weten dat de OR geen opmerkingen/vragen heeft bij de gewijzigde functiebenamingen.
- Aan de OR zou het managementverslag van de Evaluatie van het CBS toegezonden worden. Het lijkt erop dat de OR opnieuw het rapport heeft ontvangen. *NB Het managementverslag was bijgesloten.*
- Vanuit de DOR heeft de OR het onderzoeksrapport "jongeren en hybride werken binnen EZK en LNV" ontvangen.

4. Actie- en Besluitenlijst

Actiepunten 170, 178, 187 t/m 190 en 192 t/m 195 zijn afgerond. De actielijst is bijgewerkt.

Nieuwe actie n.a.v. de actielijst: Medewerkers die in het weekend werken krijgen conform cao uitbetaald volgens een speciaal weekendtarief. Maar als medewerkers deze gewerkte uren compenseren in tijd, dan wordt er geen extra tijd toegekend. De OR zal achterhalen wat hierover in de cao staat en de vraag voorleggen aan Art. 5:1 lid 2 sub e.

5. Bepaling OR-verkiezingen in het OR-reglement.

De OR bespreekt op welke manieren de OR-verkiezingen binnen het IMG georganiseerd kunnen worden en welke opties de voorkeur van de OR hebben, oftewel welke medewerkers deel mogen nemen aan OR-verkiezingen en welke termijnen daarvoor gelden.



De verkiezingscommissie neemt de bevindingen van de OR mee naar de bespreking met Art. 5:1 lid 2 om te toetsen of wat de OR wil conform wetgeving is en op welke wijze dit in het reglement vastgelegd kan worden. Daarna ligt het onderwerp opnieuw ter bespreking voor binnen de OR.

6. Opleidingsbeleid

In de OV heeft de OR gemeld dat er zowel bij managers als bij medewerkers onduidelijkheid is over de manier waarop binnen het IMG scholingen aangevraagd horen te worden. De OR zal schriftelijk vragen stellen over dit onderwerp, waarbij de kernvraag is: heeft het IMG vastgesteld scholingsbeleid? Er zijn geen aanvullingen op de concept brief, deze kan verstuurd worden.

7. Terugkoppeling werkgroep Mens in Ontwikkeling

Actuele onderwerpen binnen de werkgroep zijn: hybride werken, de strategisch personeelsplanning (SPP) en leiderschapontwikkeling en cultuur.

Hybride werken

Er vindt regelmatig overleg plaats over de manier waarop het MT kan monitoren hoe de implementatie van het hybride werken loopt. Het voornemen is om te starten met een nulmeting (dit is een harde eis van de OR) in de vorm van een uitgebreide enquête, waarbij de resultaten ook op afdelingsniveau en per leeftijdsgroep inzichtelijk gemaakt kunnen worden. Na de nulmeting volgen iedere twee à drie maanden tussentijdse metingen om te voortgang te meten.

Binnen MiO is geopperd om de uitkomst van de metingen te koppelen aan de resultaten van de RI&E. De leden van de arbocommissie vragen zich af of dit al gebeurd is, omdat in het Arbo-overleg is afgesproken dat gewacht zou worden met het delen van de uitkomst van de RI&E tot ook het Arbo Plan van Aanpak gereed is. De arbocommissie zal hierover opheldering vragen in het Arbo-overleg.

Strategisch personeelsplanning (SPP)

De pilot voor de personeelsschouw is zo goed als afgerond. P&O is bezig een evaluatie op te stellen en de werkgroep verwacht op korte termijn terugkoppeling te ontvangen. Een personeelsschouw kan op basis van verschillende methoden uitgevoerd worden, in de pilot is gekozen voor de methode HR3P omdat dit beschikbaar is in P-direct. Managers beoordelen hun team en schatten de kansen en beperkingen van hun medewerkers in. De OR vraagt zich af of zonder inbreng van medewerkers een betrouwbare inschatting gemaakt kan worden. In de evaluatie zal dit aspect naar voren moeten komen. Na de evaluatie maakt het IMG een keuze voor de methode voor de organisatiebrede personeelsschouw, waarvoor de OR een instemmingsverzoek zal ontvangen. De OR wil de stand van zaken rond de personeelsschouw graag bespreken in de OV op 25 augustus.

Ontwikkeling leiderschap en cultuur

Dit onderwerp hangt nauw samen met het project 'organisatie en besturing'.

8. Terugkoppeling interviews Organisatie en Besturing

De interviews worden afgenomen door Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e Art. 5:1 lid 2 sub e. Hij probeert in kaart te brengen hoe de organisatie nu is ingericht qua organisatie en besturing en of dit nog steeds aansluit op de dagelijkse praktijk.

Nadat de interviews afgerond zijn, zal er een klankbordgroep ingericht worden waar ook de OR een plek in kan krijgen. De OR vindt het belangrijk dat een dwarsdoorsnede van de organisatie wordt benaderd voor de interviews en de klankbordgroep. De OR zal bij Art. 5:1 lid 2 sub e navragen of ook de kleine afdelingen/teams meegenomen worden.

9. Terugkoppeling procedure 2^e vertrouwenspersoon

Art. 5:1 lid 2 sub e heeft namens de OR zitting genomen in de sollicitatiecommissie voor de 2^e gespreksronde van de procedure voor de interne vertrouwenspersoon. Van de acht sollicitanten



waren toen nog twee geschikte kandidaten over. De OR ontvangt een instemmingsverzoek voor de benoeming van de geselecteerde kandidaat. De formele benoeming is door de SG.

10. Signaal vanuit de achterban

De OR is benaderd door een medewerker met een tijdelijk contract, die al langere tijd in onzekerheid verkeert of hij/zij wel of niet in aanmerking komt voor een vast contract. Hoewel de OR niet kan bemiddelen in dit individuele geval, zal de OR wel het signaal doorgeven dat er binnen de organisatie meer transparantie moet komen over de verlenging van contracten. De OR neemt dit punt mee naar het informeel overleg.

11. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke
133	OR-verkiezingen	Niet gekozen kandidaten betrekken bij OR-werk. Op welke wijze?	Allen
168	Projectgroepen, teams en dwarsverband	i.o.v. ^{Art. 5:1 lid 2 sub e} technisch overleg hierover beleggen	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
175	Aanstelling 2e vertrouwenspersoon	Informereren naar rol MZ binnen EZK	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
181	Zomerborrel	Overleg verplaatsen naar de middag en koppelen aan borrel/etentje	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
183	Vertrouwenspersoon	Uitnodigen in OR-vergadering	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
184	Verzuimbeleid	IMG vertrouwenspersoon, preventiemedewerker, bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker uitnodigen in OR-vergadering	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
185	Toekomstscenario's IMG	^{Art. 5:1 lid 2 sub e} uitnodigen een toelichting te geven op de uitgewerkte alternatieve toekomstscenario's	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
186	Agressie en Geweld	Informereren naar uitvoering beleid en wijze waarop aanbevelingen OR zijn overgenomen	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
191	Arbocommissie	besluit nemen over positie AS	Allen
192	Integriteitsbeleid	Bespreking binnen Serviceloket aankaarten bij afdelingsmanager	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
193	Weekenddiensten	Controleren of weekendtarief ook ingezet kan worden bij tijd voor tijd	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
194	Hybride werken	Uitkomst RI&E koppelen aan nulmeting. Navragen of RI&E rapport al gedeeld is met Mens in Ontwikkeling	arbocommissie
195	Organisatie en besturing	Check of kleine afdelingen/teams ook meegenomen worden bij samenstelling klankbordgroep en interviews	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}
196	Aanstellingsbeleid	Onduidelijkheid over verlenging contracten/omzetting naar vast benoemen in informeel overleg	^{Art. 5:1 lid 2 sub e}

