

Dit is een vorm van co-creatie, wat eveneens onderwerp van gesprek was tijdens de recente medezeggenschapsdag van EZK, die kan leiden tot verbetering voor de organisatie en de medewerkers. **5.1.2e** voegt toe dat de medezeggenschapsdag EZK een waardevolle dag was om aan deel te nemen door met verschillende organisaties en besturen naar onderwerpen te kijken.

De OR complimenteert de directie met de aandacht voor medewerkers na de recente aardbeving in Zeerijp. Het raakt medewerkers ook privé dus dit is belangrijk. Er is een voorstel door de OR gedaan voor de betrokkenheid bij sollicitaties voor nieuwe bestuursleden, directieleden, afdelingsmanagers en de teammanager P&O. Het is prettig dat daar nu helderheid over is. Verder is de OR goed betrokken bij de toekomstverkenning die AEF uitvoert en neemt een afvaardiging deel aan de meedenkgroep. De OR mist nog wel een aantal zaken op het gebied van AI, privacy en opleiding waar advies-/instemmingsrecht op zit.

De samenwerking met **5.1.2e** als adviseur van de directie is prettig. Er is meer overzicht onder andere door de informele actielijst die zij samen met de ambtelijk secretaris van de OR heeft opgesteld.

Henk noemt dat het bestuur de OV-verslagen altijd zorgvuldig leest en er vragen over stelt aan de directie. Het bestuur vindt het belangrijk wat de OR aan de orde stelt zodat daar het gesprek over gevoerd kan worden. De criteria van de OR voor de adviesaanvragen vindt hij een mooi voorbeeld van een pro-actieve OR die verantwoordelijkheid laat zien. Als aandachtspunt geeft hij aan de OR mee om meer aandacht te besteden aan de communicatie richting de achterban. Het is belangrijk dat zij weten wat de OR doet. Als suggestie noemt hij een column in de Gazet. Voor wat betreft de signalen uit de organisatie vindt hij het belangrijk om te kijken of uit individuele zaken rode draden gehaald kunnen worden die opgepakt kunnen worden.

3. Vooruitblik op de komende maanden

Ronald geeft een vooruitblik op het komende halfjaar. De afronding van de IMG-jaarplannen 2026 is in de laatste fase. Volgende week is over deze plannen een overleg met BZK (als eigenaar). De plannen zijn van onderaf opgesteld en bevatten de drie W's – wendbaarheid, weerbaarheid, waarde - die BZK wil terugzien.

Het speerpunt voor volgend jaar is om de voorraad weg te werken. Productie gaat daarbij boven verandering. Het gaat om de voorraden maatwerk causaal, oude zaken, zaken waarbij bewoners nog geen definitieve keuze hebben gemaakt, IEDB en de reguliere flow van herstel. Bij het wegwerken van de voorraad ligt de focus op herstel. Ook bij maatwerk causaal waarbij mensen voor geld kiezen is te zien dat zij dit besteden aan de woning.

De organisatieontwikkeling, waarbij de aanvrager nog meer centraal komt te staan, wordt voortgezet. Op dit moment is de organisatiewijziging nog in de doen-alsof-fase.

De generieke intake loopt vertraging op. De planning was Q1, maar veronderstelde schade levert discussie op. Om te voorkomen dat er teveel vertraging optreedt wordt in het MT gekeken naar prioritering.

Voor de vaste herhaalvergoeding komt in 2026 een nieuwe regeling en voor gedeerd woongenot wordt in 2027 een aanpak geïmplementeerd waarbij het uitgangspunt is die zo eenvoudig mogelijk te houden. Daarbij wordt opgemerkt in de huidige VSO op te nemen dat finaliteit exclusief gedeerd woongenot is.

Naar aanleiding van de beving in Zeerijp op 14 november gekeken hoe dit beleidsmatig opgepakt moet worden. Dit is een traject waarbij zowel directie, bestuur als BZK betrokken zijn.

Tenslotte benoemt hij dat Nathalie Burgers, de opvolger van Regine Doornbosch als directeur schadeherstel Groningen, de portefeuille versterken en perspectief Groningen erbij krijgt. Zij neemt dit over van 5.1.2e

Toekomstverkenning IMG

Het traject voor de toekomstverkenning van IMG is gestart en wordt uitgevoerd door AEF. De OR is hier bij betrokken en heeft onder andere een afvaardiging in de meedenkgroep. De planning is dat AEF in maart value cases gaat presenteren.

Ook NCG is bezig met een toekomstverkenning. Gemerkt wordt dat de OR daar minder betrokken is.

Agenda voor herstel

Dit is een samenwerking tussen de provincie, 5 versterkingsgemeenten, het Rijk, IMG en NCG met als doel samen te werken aan de maatregelen uit Nij Begun die gericht zijn op herstel. De ambitie ligt hoog; zo wil de gedeputeerde van Provinciale Staten onder andere dat langs alle adressen wordt gegaan die nog geen schade hebben gemeld. Dit is voor het IMG op dit moment niet haalbaar in de belasting voor de organisatie. Het IMG zal bijdragen aan deze samenwerking maar blijft wel kritisch op de mogelijkheden.

Tijdens de 2^e kennisdag van een agenda voor herstel is voorgesteld een gezamenlijke onboarding te doen voor nieuwe medewerkers bij IMG en NCG omdat beide organisaties aan de opgave in Groningen werken. Dit zal verder worden uitgewerkt en mogelijk kunnen in de toekomst gemeenten en provincies ook aanhaken. Het doel is kennisuitwisseling en netwerken.

Het wetsvoorstel voor duurzaam herstel wordt gevolgd. Daar zitten ook grondslagen in voor niet-aanvragers. Vervolgens kan gekeken worden of en zo ja hoe dit ingezet kan worden.

Complexe dossiers

Er is veel aandacht voor de complexe dossiers o.a. vanuit de staatssecretaris, maar de focus ligt het komende jaar zoals eerder vermeld op het wegwerken van de voorraad.

IEDB & GEMMA

Het technisch kader is er en op basis daarvan kan beleid ontwikkeld worden zodat dit afgehandeld kan worden. Dit is een grote opgave.

Personele bezetting en belasting

Vanuit de OR wordt opgemerkt dat het een druk jaar was en de OR is benieuwd hoe het komend jaar wordt omgegaan met de personele bezetting. Siebe vertelt dat wordt uitgegaan van de huidige formatie en dat op basis daarvan wordt gekeken wat de mogelijkheden zijn. Dit is ook een onderwerp van bespreking tijdens de heisessie met het MT. Er zijn verschillende modellen om de benodigde bezetting te berekenen en als zaken anders lopen dan gepland kan gekeken naar opschaling of worden ingezet op het oplossen van knelpunten. Als regelingen op hun eind lopen kan ook gekeken worden hoe medewerkers elders ingezet kunnen worden. Volgens het model neemt de werkdruk op het moment niet toe. Daarbij is het ook belangrijk te kijken naar de effecten van de nieuwe organisatiestructuur.

Daarnaast wordt gewerkt aan de strategische personeelsplanning. Dit past bij de toekomstverkenning. Er is voortdurende druk op het IMG vanuit verschillende hoeken en het is zaak daarin soepel mee te bewegen en continue te kijken wat realistisch is om te vragen van medewerkers.

5.1.2e vult aan dat in het P&O jaarplan voor 2026 de strategische personeelsplanning is meegenomen naast arbeidsmarktcommunicatie, duurzame inzetbaarheid en aanpak ziekteverzuim inclusief preventie.

Advies- en instemmingsaanvragen

De instemmingsaanvraag die de OR heeft ontvangen over het eerder sluiten van het kantoor op vrijdag wordt ingetrokken. De OR ontvangt hierover binnenkort een mail.

De kwartiermakersopdrachten zijn volop in ontwikkeling. De uitkomsten hiervan komen, als het personele consequenties heeft, in een vervolg-VOB. Het aantal inrichtingsvraagstukken dat met name bij S&B zit gaat over de inrichting van de clusters, KOT's en ketenregie.

De OR heeft het signaal gekregen dat functies van coördinatoren al worden ingevuld. **5.1.2e** geeft aan dat hier heldere kaders voor zijn die moeten worden nageleefd.

Er zijn plannen voor een norm voor het aantal dagen dat medewerkers op kantoor en thuis werken. Als dit uitgewerkt is zal dit ook leiden tot een instemmingsverzoek.

Verder wordt de OR over het herziene beleid voor duurzaam herstel en de evaluatie na de aardbeving in Zeerijp geïnformeerd.

4. Informeel gesprek

Tijdens het informele deel van de vergadering is gesproken over AI. Daarbij zijn verschillende onderdelen aan de orde gekomen zoals de visie, beleid, toepassing in de organisatie, personele gevolgen, ethische zaken, AI-geletterdheid en de rol van de medezeggenschap.

Afgesproken wordt dat de OR betrokken wordt bij o.a. de taskforce AI die wordt opgericht, AI-geletterdheid en een presentatie krijgt over de stand van zaken rondom AI bij IMG.



Verslag Overlegvergadering (OV)

Voorzitter : Ronald Koch
Notulist : ██████████ 5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd : 16 december 2025, 12.00 – 13.00 uur
Locatie : Zaal 8.7.06
Aanwezig : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
Teammanager P&O: ██████████ 5.1.2e
OR: ██████████ 5.1.2e
██████████ 5.1.2e
██████████ 5.1.2e ██████████ 5.1.2e
Afwezig : ██████████ 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Actualiteit

Vanuit de bestuurder worden de volgende actuele onderwerpen benoemd:

- Afgelopen week was het diner waarin de bestuurders van het IMG en NCG samenkomen om op een informele manier met elkaar zaken te bespreken die spelen. Het diner is als gezellig en informatief ervaren. Er is onder andere gesproken over de toekomstverkenning van het NCG en over de jaarplannen van zowel NCG als IMG.
- Er is een werkbezoek geweest van de Staatssecretaris samen met SG Vincent Roozen. Zij zijn in de provincie geweest en door het IMG en NCG ontvangen. Het bestuur heeft aangegeven dat wanneer het nieuwe kabinet start er vanuit het IMG vooral behoefte is aan rust en stabiliteit zodat verder gegaan kan worden op de ingeslagen weg. Het werkbezoek is goed verlopen.
- Tijdens het werkbezoek van het programma Erkenning en Herstel is afgesproken om informatie met elkaar uit te wisselen om zo ook onze ervaringen mee te nemen in het programma.
- Onlangs heeft een Bouwtop plaatsgevonden met aannemers en architecten in de Nicolaikerk in Appingedam. De aanwezige aannemers waren positief over de samenwerking met het IMG.
- Op 10 december was er een vervolg op de twee eerdere kennisdagen van een Agenda voor Herstel. Hierbij was het IMG goed vertegenwoordigd. Het IMG en de NCG werken nu samen door aan een gezamenlijk on-boarding programma.
- De toekomstverkenning loopt en de interne analyse die AEF heeft gedaan is klaar. De contacten met externe stakeholders zijn gelegd maar hier hebben nog geen gesprekken plaatsgevonden.
- ██████████ 5.1.2e is de nieuwe ██████████ 5.1.2e. Zij start op 1 februari 2026.
- ██████████ 5.1.2e begint in januari 2026 als ██████████ 5.1.2e. Hij is nu nog kwartiermaker van dezelfde afdeling.
- De roadshows die de directie doet i.v.m. de organisatieontwikkeling lopen nog door in 2026. Zodra deze zijn afgerond worden de uitkomsten met de OR gedeeld.
- Door P&O zijn de benodigde zaken opgehaald bij de afdelingen voor de groei-en ontwikkelsessies van de medewerkers. Met het MT is besproken wat/wanneer en hoe dit verder zal worden opgepakt. De verwachting is dat deze sessies in juni 2026 zijn afgerond.
- De cursus integraal management voor managers is bijna afgerond. De laatste cursus staat gepland op 26 januari 2026.

- **5.1.2e** is via de benoemingsprocedure van ABD benoemd tot **5.1.2e** en begint op 1 januari 2026. Hiermee is het hele MT verambtelijk.

Vanuit de OR worden de volgende actuele onderwerpen benoemd:

- De OR heeft de speerpunten en commissies voor het zittingsjaar bepaald. De onderwerpen zijn arbo, personeelszaken, communicatie en IV.
- Het dagelijks bestuur van de OR (en die van de NCG) hebben op 10 december jl. het halfjaarlijkse gesprek met Staatssecretaris Eddie van Marum gehad. Hierbij was ook PSG Mark de Boer van BZK aanwezig. Er is o.a. gesproken over de brief die de OR heeft ontvangen vanuit medewerkers van het IMG die hun zorgen hebben geuit over de nullijn bij de CAO onderhandelingen. De Staatssecretaris was verder benieuwd naar de samenwerking tussen de verschillende partijen vanuit de Agenda naar Herstel. Hierbij heeft het DB aangegeven dat de samenwerking tussen IMG en NCG goed verloopt en dat deze elkaar goed kunnen vinden indien noodzakelijk. Door het DB is ook aangegeven dat er nog verbetering te behalen valt in de samenwerking tussen IMG en gemeenten. Bij een aantal gemeenten gaat dit erg goed en bij anderen is er sprake van terughoudendheid. Het was een prettig gesprek.
- De mail van de DOR EZ en BZK over de juridische toetsing of het IMG wel bij twee DORen zou kunnen aansluiten is binnengekomen. De uitkomst is dat de gekozen praktische werkwijze en de afgesproken evaluatie een prima invulling is.

3. Vaststellen OV-verslag d.d. 10 november

Het verslag van de Overlegvergadering op 10 november 2025 wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Actielijst

De actielijst is bijgewerkt en actueel.

5. Beantwoording OR-vragen op formele reactie WOR-bestuurder VOB Aanpassen organisatiestructuur

De voorzitter heeft aangegeven dat op bepaalde punten verschil van mening zal blijven bestaan over onderwerpen tussen bestuurder en OR maar dat het geen zin heeft dit per mail te blijven uitwisselen. Daar is niemand bij gebaat. De OR zal de onderwerpen waarvan zij vindt dat deze wel een nadere uitwerking behoeven, meenemen naar de werkgroepen die zij heeft ingesteld.

6. Signalen vanuit de organisatie

Er zijn geen signalen genoemd.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Agenda Artikel 24 overleg

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 27 mei 2024, 10.30 – 14.30 uur
 Locatie : Het Oude Raadhuis (voorheen Van Swinderenhuys),
 Zaal Oratielokaal, Oude Boteringestraat 19, Groningen
 Genodigd : Voorzitter bestuur: Henk Korvinus
 Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: 5.1.2e
 OR: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd			Omschrijving	Wie
5 m	10.30 – 10.35	1	Opening en vaststellen agenda	Henk
50 m	10.35 – 11.25	2	Terugblik op de afgelopen 6 maanden: <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking OR en bestuurder 	Allen
20 m	11.25 – 11.45	3	Pauze ivm deelname Ronald aan IMG Live	Allen
45 m	11.45 – 12.30	4	Vooruitblik op de komende 6 maanden: <ul style="list-style-type: none"> • Welke plannen heeft het IMG voor de komende periode? • Komende advies- en instemmingsaanvragen 	Henk/Ronald
30 m	12.30 – 13.00		<i>Lunch</i>	
90 m	13.00 – 14.30	5	Informeel deel SWOT-analyse IMG Tijdens het informele deel gaan we samen een SWOT-analyse opstellen voor het IMG.	Allen
		6	Sluiting	Henk



Verslag Artikel 24 overleg

Voorzitter	:	Henk Korvinus
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	27 mei 2025, 10.30 – 14.30 uur
Locatie	:	Het Oude Raadhuis (voorheen Van Swinderenhuys), Groningen
Aanwezig	:	Voorzitter bestuur: Henk Korvinus Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen Teammanager P&O: 5.1.2e OR: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e (tot en met agendapunt 4) en 5.1.2e

1. Opening en vaststellen agenda

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

2. Terugblik op de afgelopen 6 maanden

Alle aanwezigen geven hun persoonlijke terugblik op de samenwerking van de afgelopen periode en de invulling van de OR-werkzaamheden. De samenwerking wordt in zijn algemeenheid als open en constructief ervaren. Meerdere zaken komen nu echt van de grond.

Met de komst van Ronald als algemeen directeur heeft Henk Korvinus de rol van WOR-bestuurder aan hem gedelegeerd. Daarmee is Henk niet meer aanwezig bij de overlegvergaderingen maar alleen bij het artikel-24-overleg. 5.1.2e neemt de taken van 5.1.2e als 5.1.2e waar. De samenwerking met zowel de OR als de ambtelijk secretaris verloopt prettig en onder andere de invoering van een actielijst voor het informeel overleg geeft veel structuur en overzicht terwijl er ook ruimte blijft voor het informele karakter.

Dit is het laatste artikel-24 overleg in de huidige samenstelling van de OR. Na de verkiezingen in mei treden vijf nieuwe leden toe.

Het afgelopen halfjaar speelden er diverse onderwerpen zoals het opnemen van duurzaam herstel in de lijnorganisatie, de voorbereidingen op de wijziging van de organisatiestructuur, de invulling van mens&organisatie, uitrol van een aantal (aanvullende) regelingen en de overgang van het IMG van EZ/KGG naar BZK. Binnen het arbo-overleg is het protocol agressie en geweld een belangrijk onderwerp en zijn er goede stappen gezet om de doorvertaling naar de praktijk te maken. Het ziekteverzuim is binnen de arbocommissie wel een punt van zorg.

De voorzitter van de OR geeft aan dat duurzaam herstel een adviesaanvraag was waarbij de OR ervoor heeft gekozen een inhoudelijk advies te geven. De toetreding tot de DOR BZK is wettelijk en zal de komende tijd verder worden vormgegeven. De OR is positief over staatssecretaris Van Marum. Het dagelijks bestuur van de OR spreekt hem elk halfjaar samen met het dagelijks bestuur van de OR van NCG. De OR heeft in april een 1-daagse training gevolgd waarin onder andere bedrijfskundige modellen, organisch veranderen van de organisatiestructuur en de SWOT-analyse centraal stonden.



Met de komst van Ronald heeft een wisseling in de directie plaatsgevonden en de OR vindt dat die soepel is verlopen. Ronald kijkt terug op inmiddels 8 intensieve maanden bij het IMG. Het was een drukke periode met de voorgenomen wijziging van de organisatiestructuur, generieke intake en de toekomst van IMG en hij benoemt dat mooie resultaten zijn neergezet zoals ook weergegeven in het jaarverslag. Het IMG is een jonge en flexibele organisatie met veel verschillende stakeholders zowel intern als extern in politiek en maatschappij. Ook Ronald benadrukt het belang van het informele overleg met de OR naast het formele.

De inmiddels meer positieve verhalen in de media over IMG zijn fijn. Het is een omslag voor zowel medewerkers als bewoners. Onder andere de waardering zowel intern als extern voor de AVV is daar een mooi voorbeeld van. Ook de werkbezoeken van de staatssecretaris en de gedeputeerden aan bijvoorbeeld het Team op Maat en het Serviceloket dragen enorm bij. Het IMG is in de externe communicatie over het algemeen terughoudend over mooie stappen en resultaten die bereikt zijn tegelijkertijd mag ook wel gezien worden wat er wordt gedaan.

Bestuursvoorzitter Henk Korvinus vertelt dat hij de rol als WOR-bestuurder met veel vertrouwen heeft overgedragen aan Ronald. Deze overdracht past ook in de rolverdeling tussen bestuur en directie. De bestuursleden lezen de verslagen van de OR altijd en nemen de punten daaruit mee in hun overleggen. Onder andere de punten die de OR heeft benoemd in de adviesroute voor duurzaam herstel zijn meegenomen in het bestuur en ook daar is gekeken hoe verdere stappen hierin gezet kunnen worden. Ronald vult daarop aan dat het inhoudelijk advies van de OR over duurzaam herstel wettelijk was. De beoordelingscriteria voor adviesaanvragen die de OR daarna heeft opgesteld geven een duidelijk kader voor volgende adviesaanvragen.

Ronald licht toe dat per 1 juni de invulling van de functie van bestuurssecretaris wijzigt. Hij zal zelf een meer centrale rol gaan vervullen tussen het bestuur en MT en wordt daarin bijgestaan door **5.1.2e** als bestuurs-/directiesecretaris. **5.1.2e** wordt bestuurlijk strategisch adviseur.

3. Pauze ivm deelname IMG Live

Er wordt een korte pauze ingelast in verband met de deelname van Ronald aan IMG Live.

4. Vooruitblik op de komende maanden

Advies- en instemmingsaanvragen

De voorgenomen wijziging van de organisatiestructuur ligt ter advies bij de OR. Dit traject betekent ook een cultuuromslag binnen de organisatie die tijd kost en waarin het belangrijk is dat alle medewerkers betrokken zijn en blijven. Een onderdeel van de adviesaanvraag zijn de kwartiermakersopdrachten. De uitkomsten van die opdrachten kunnen leiden tot volgende kleinere VOB's. Met het werven van de kwartiermakers wordt na de centrale aftrap in de Euroborg op 5 juni gestart. Verder worden op korte termijn de ABD-procedures gestart voor de werving van de managers Informatievoorziening en Bedrijfsvoering. Met de werving van de managers Strategie en Beleid en Vergoeden wordt gewacht tot na het adviestraject met de OR.

De OR ontvangt op korte termijn de adviesaanvraag over de opdracht voor de toekomstverkenning IMG en een instemmingsverzoek over het sluiten van het pand op vrijdagmiddag om 17.00 uur in plaats van 18.00 uur.



Ronald en Siebe lichten daarnaast toe dat is gesproken over de jaarplancyclus 2026. Onderdelen daarin zijn:

- Plan van aanpak niet-aanvragers waarbij de gegevensuitwisseling een belangrijk onderdeel is. Gekeken zal worden of dit jaar nog een eerste pilot gestart kan worden met niet-aanvragers waarbij de focus ligt op het kerngebied. Het benaderen van niet-aanvragers vraagt ook een nieuwe vorm van dienstverlening en communicatie waarover moet worden nagedacht;
- Advies Raad van State en hoe hieraan opvolging wordt gegeven. In het advies wordt onder meer gesteld af te zien van de regeling duurzaam herstel. Het streven van de ministerraad is voor het zomerreces te bepalen of en zo ja hoe hieraan opvolging wordt gegeven;
- Generieke intake; het plan is hier volgend jaar een eerste start mee te maken.

Daarnaast wordt gewerkt aan regelingen als vaste herhaalvergoeding, verhoogde overlastvergoeding, regeling gedeerd woongenot. Het pallet aan regelingen wordt daarmee nog completer, waarbij het voor het bestuur ook belangrijk is te kijken naar de consistentie tussen regelingen. Vanuit de OR wordt genoemd dat het verplicht stellen van een bouwtechnische keuring bij de verkoop/aankoop van panden in zijn algemeenheid ook een waardevolle toevoeging kan zijn.

Bij alle plannen is de IV-capaciteit een belangrijk aspect. Constellation ligt goed op schema. Op 2 juni is de eerste test waarna op 18 juni de live-gang is. Na Constellation is er weer meer ruimte binnen IV voor volgende projecten.

Bovenstaande stappen passen binnen de Nij Begun maatregelen. Voor het bestuur is een overzicht van deze maatregelen opgesteld en die wordt ook gedeeld met de OR. Daarnaast krijgt de OR de 'bouwen aan herstel' monitor die binnenkort gereed is.

Vanuit de OR wordt benoemd dat het fijn is dat er nieuwe regelingen bij komen, maar ondertussen zijn er ook veel dossiers waarin meldingen zijn gedaan en bewoners vervolgens jaren niks horen. Siebe erkent dit en vertelt dat een aantal grote groepen in beeld zijn. Het betreft

- Pauzedossiers die on hold zijn gezet door bewoners zelf;
- Daadwerkelijk herstel dossiers; deze worden nu gebeld;
- IEDB-dossiers waarin VES een mogelijkheid is staan on-hold.

Voor deze laatste groep is nog geen planning. IEDB is complex en er moet gekeken worden hoe daarmee om te gaan. De verwachting is dat hiervoor binnenkort een oplossing komt. De OR benadrukt dat communicatie hierin ook essentieel is. Het is belangrijk dat medewerkers die de bewoners spreken zoals zaakbegeleiders en medewerkers van het Serviceloket antwoorden kunnen geven. Ook het bestuur vindt het belangrijk dat de losse eindjes worden opgelost en dat er duidelijkheid en consistentie is tussen de regelingen.

Gewerkt wordt aan de agenda voor herstel waarin de samenwerking als 1-overheid centraal staat. Het is een grote opgave waarin zowel herstel, verduurzaming als leefbaarheid een rol spelen. De OR benoemt de zorg of er wel voldoende mensen beschikbaar zijn binnen IMG om binnen herstel de hoeveelheid dossiers te behandelen.



5. Informeel gedeelte

Tijdens het informele gedeelte van het overleg is iedereen in vier groepen uiteen gegaan waarbij elke groep een onderdeel van de SWOT-analyse heeft opgesteld. De onderdelen zijn vervolgens met de gehele groep gedeeld en besproken. Afsproken is de uitkomsten uit te werken en op een later moment een vervolg te geven aan dit onderwerp.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 16 januari 2025, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 4.7.07
 Genodigd : OR: 5.1.2e

Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e en 5.1.2e
 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	Allen	Ter vaststelling
20 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
45 m	5 Adviesaanvraag Organisatie en formatierapport Duurzaam Herstel <i>De OR bespreekt de concept-reactie op de adviesaanvraag. Stuk wordt nagezonden</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	6 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	7 Sluiting	5.1.2e	

Agenda Artikel 24 overleg

Voorzitter : Henk Korvinus
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 november 2025, 10.30 – 14.30 uur
 Locatie : Paviljoen Sterrebos, Helperzoom 3B, Groningen
 Genodigd : Voorzitter bestuur: Henk Korvinus
 Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: 5.1.2e
 OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e
 en 5.1.2e

Tijd			Omschrijving	Wie
5 m	10.30 – 10.35	1	Opening en vaststellen agenda	Henk
55 m	10.35 – 11.30	2	Terugblik op de afgelopen 6 maanden: <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking OR en bestuurder 	Allen
60 m	11.30 – 12.30	3	Vooruitblik op de komende 6 maanden: <ul style="list-style-type: none"> • Welke plannen heeft het IMG voor de komende periode? • Komende advies- en instemmingsaanvragen 	Henk/Ronald
45 m	12.30 – 13.15		<i>Lunch</i>	
75 m	13.15 – 14.30	4	Informeel deel over AI Tijdens het informele deel gaan we met elkaar in gesprek over diverse onderdelen van AI.	Allen
		5	Sluiting	Henk

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen)
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan initiatiefvoorstel van 5.1.2e nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			Tweede initiatiefvoorstel over sociale cohesie is met actie 375 gereed (21-11-24)
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
390	Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			Eind 2024 doet P&O een voorstel aan het MT voor de opvolging van de acties (vertaalslag naar praktijk).
391	Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	wergroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			
392	Gebruik en schoonmaken bekers	Voorstel uitwerken voor aanschaf en schoonmaak (leen)bekers	wergroep duurzaamheid	OR-vergadering	7-11-2024			Afd. facilitaire zaken en de preventiemedewerker bij betrekken (mogelijkheid inzet arbeidsparticipant). Nu geen prioriteit ivm bezetting OR.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	16 januari 2025, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 4.7.07
Aanwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e en
Afwezig met kennisgeving	:	5.1.2e, 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- De OR heeft net als voorgaande jaren een WOO-verzoek ontvangen van Retecool Juridisch. Op verzoek van Ronald Koch heeft de OR EZ en BZK hierover ingelicht omdat voorgaande keren eveneens DOR stukken zijn aangeleverd. De OR en de beleidsadviseur van EZ zijn van mening dat deze stukken niet onder de WOO vallen aangezien deze documenten niet publiek zijn gemaakt binnen IMG. Een eventueel verzoek zou dan aan de DOR gericht moeten worden. De OR heeft het WOO-team van IMG inmiddels verzocht deze stukken niet mee te sturen.
- Het dagelijks bestuur heeft kennis gemaakt met, interim P&O manager, 5.1.2e. Zij neemt tot 1 september 2024 deze functie waar ter vervanging van 5.1.2e die de functie manager bedrijfsvoering waarneemt. 5.1.2e zal aanwezig zijn bij de formele en informele overleggen met de OR. In het kennismakingsgesprek is aangegeven dat de OR hecht aan continuïteit en afgesproken is dat er aan het einde van de interim-periode een zorgvuldige overdracht zal zijn.
- Siebe Keulen wordt per 1 februari 2025 benoemd tot directeur Productie en plaatsvervangend algemeen directeur van het IMG. Hij neemt deze functie al sinds 1 september 2023 waar. De OR is van te voren benaderd over deze benoeming en vindt het fijn dat er met deze benoeming continuïteit is op directieniveau.
- Het referentiekader medezeggenschap (set van rollen die Rijksbreed voorkomen binnen de OR, DOR en GOR Rijk) is via de P&O adviseurs gedeeld met de managers. De OR-leden wordt opgeroepen ook zelf te informeren bij de managers of zij hier van op de hoogte zijn en afspraken te maken in welke mate dit kader wordt meegenomen in het personeelsgesprek.
- De voorzitter, DOR-lid en ambtelijk secretaris van de OR hebben op donderdag 9 januari jl. deelgenomen aan de medezeggenschapsdag van BZK over de taakstelling binnen de overheid. Tijdens deze dag werd een toelichting gegeven op deze taakstelling en vermeld dat die niet van toepassing is op de hersteloperatie Groningen en de AIVD.
- pSG Mark de Boer komt op 16 januari naar het IMG voor een alfabetgesprek. Dit gesprek staat in het teken staan van kennismaking met het IMG en de medewerkers. Medewerkers kunnen zich hiervoor aanmelden via PLEK. De OR-leden hebben zich niet aangemeld, maar zijn benieuwd naar de opkomst en de uitkomsten van het gesprek.
- Bij duurzaam herstel is onduidelijkheid of de lunch gedeclareerd mag worden bij het werken op de locatie Hoogkerk aangezien het een aanlandplek en daarmee dienstreis betreft.



De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:



buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

Er zijn geen updates voor de actie-/besluitenlijst.

5. Adviesaanvraag Organisatie en formatierapport Duurzaam Herstel

De OR bespreekt de concept-reactie op de adviesaanvraag organisatie en formatierapport duurzaam herstel. Eén van de OR-leden heeft daarnaast een alternatieve reactie/route ingediend die eveneens wordt besproken. De hoofdvraag in die reactie is of herstel bij het IMG thuishoort. De meerderheid van de OR-leden is van mening dat dit wel het geval is waarmee deze alternatieve reactie/route niet gevolgd zal worden. De zorgpunten in die reactie over hoge kosten, risico's en eilandvorming worden wel herkend en meegenomen.

De OR is van mening dat de formele stappen voor de adviesaanvraag zijn gevolgd. De aanvraag is besproken in de formele overlegvergadering en de OR is nader geïnformeerd in een technisch overleg. Ook het gevraagde totaalplaatje van de organisatieontwikkeling is geschetst. De OR is door de zaakbegeleiders van DZH benaderd over de inschaling en de ongelijkheid in de waarnemingstoelage. Over de inschaling volgt op 22 januari a.s. een gesprek. Bij dat gesprek is de voorzitter van de OR mede-aanwezig en de OR neemt de uitkomsten mee in de reactie op de adviesaanvraag. De waarnemingstoelage is nogmaals aangekaart in het informele overleg van 14 januari jl. en wordt opgepakt door P&O. In dat informele overleg is als voorlopige planning aangegeven dat de OR verwacht de reactie op de adviesaanvraag eind januari af te ronden.

De OR besluit de concept-reactie op een aantal punten aan te scherpen en toe te voegen of de gekozen hiërarchische structuur de wendbaarheid heeft die geschetst is bij de plannen voor deze afdeling. Verder maakt de OR zich zorgen over de grote rol die de 'bouwers' hebben in het hersteltraject en op het gebied van communicatie. Het IMG is verantwoordelijk voor de regelingen en zou in de lead moeten zijn. Daarnaast is de juridische component volgens de OR te summier opgenomen en blijven er zorgen over de eilandvorming. Met betrekking tot de aanlandplek vindt de OR dat beveiliging in het gebouw en IT-beveiliging onvoldoende op orde zijn en zal worden voorgesteld een werkplanscan te laten doen door de security officers. Deze scan is eveneens van belang voor privacy op persoonsgegevens in het nieuwe volgdoosier (volg je huis) waar mee wordt gewerkt. Tenslotte staat er in de adviesaanvraag dat de BHV door de partijen op de locatie Hoogkerk onderling is geregeld. De OR vindt dat het IMG hier als verantwoordelijk werkgever eveneens een zorgplicht heeft.

Voor de overige adviesaanvragen die gaan volgen voor de afdeling Herstel zal de OR in de reactie benadrukken dat het belangrijk is medewerkers goed mee te nemen. Dit is ook genoemd in het informele overleg van 14 januari jl. In dat overleg is eveneens afgesproken het traject van de huidige adviesaanvraag samen te evalueren.



Vervolg: de concept-reactie wordt aangevuld en aangescherpt met bovenstaande punten en besproken in de volgende OR-vergadering op 28 januari a.s.

6. Evaluatie van het overleg

De OR concludeert dat het overleg prettig, open en constructief is verlopen.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.



Datum:

Betreft: Adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel

Geachte meneer Koch, beste Ronald,

Op 27 november 2024 is op grond van artikel 25 lid 1 onder de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan de Ondernemingsraad IMG (OR) advies gevraagd over het Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel.

Gevolgde procedure

Op 19 december 2024 is in de Overlegvergadering het voorstel besproken en heeft de OR vragen kunnen stellen. In een eerder stadium is tijdens een technisch overleg die mogelijkheid ook geboden. Daarnaast heeft de OR ook inzicht gekregen in de plannen die de organisatie heeft op het gebied van Organisatie en Ontwikkeling/beleid zodat de plannen voor het brengen van Duurzaam Herstel naar de lijn geen puzzelstukje op zich blijft. De OR heeft naar aanleiding van de brief van de zaakbegeleiders DZH extern advies gevraagd waaruit blijkt dat zij geen rechten kunnen ontlenen aan de toeslag die zij hebben ontvangen: er ontstaat een geheel nieuwe situatie met de vorming van een team onder de "poot herstel"

Advies

De OR adviseert de organisatie IMG de volgende maatregelen te treffen voor de invoer van het Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel:

Arbeidsrechtelijk

- Het gesprek met de zaakbegeleiders op 22 januari 2025 over functie en salariëring moet leiden tot een voorstel in de vacaturestelling dat duidelijk en transparant is;
- De waarnemingstoelage die voor 7 zaakbegeleiders in de projectfase van Duurzaam Herstel is verstrekt, dient ook aan de andere 3 te worden verstrekt. Dit om geen ongelijkheid te creëren in de huidige werkzaamheden ;
- De OR vindt dat een onderscheid in medior en senior functies niet gekoppeld zouden moeten worden aan herstelbedragen maar naar complexiteit: een dossier kan ondanks een laag bedrag aan herstel heel complex zijn;
- In de sollicitatieprocedure voor Duurzaam Herstel zijn de daarin reeds werkzame collega's preferente kandidaten gezien de procedure die ze al achter de rug hebben;

Organisatievorm

- We achten de rol van de "bouwers" dusdanig groot dat deze ons inziens ingeperkt dient te worden. IMG loopt risico's op schade aan het imago door bijvoorbeeld kwalitatief niet aan de maat voldoende projecten. Het vastleggen in de contracten met "bouwers" van taken, controle, kwaliteit en garantie, is ons inziens onvoldoende en we zouden graag zien dat de nieuwe afdelingsmanager Herstel deze schade voorkomt door het nemen van extra maatregelen;
- De nieuwe afdelingsmanager Herstel zou de verbinding met andere afdelingen van IMG moeten leggen. Als OR zouden we dit graag uitgewerkt zien: hoe gaat hij dit doen, wat voorkomt dat DZH een "eilandje" in het geheel wordt, hoe wordt de samenwerking vorm gegeven etc.
- De deelname van andere afdelingen zoals Communicatie en BJZS is nu summier verwerkt in het rapport. De OR zou graag zien dat deze uren reel worden weergegeven dus in concrete cijfers die overeenkomen met de werkelijkheid;
- We achten een evaluatiemoment over het rapport over een half jaar reel en verwachten uiterlijk 1 augustus 2025 een terugkoppeling over resultaten etc.
- Ook zouden we graag een planning ontvangen voor 1 maart 2025 over het "overgaan" van de teams AOS, HIN, HEA naar Herstel.



Praktische zaken

- De beveiliging in het pand aan de Eemsgolaan is ons inziens onvoldoende op orde. We constateren het volgende:
 - Er is geen/onvoldoende beveiliging in het gebouw, als voorbeeld: leveranciers kunnen het gebouw zonder moeite betreden en dat levert risico's op met betrekking tot het werken met de laptops;
 - Het werken op de laptops gebeurt door middel van het gebruik maken van de WIFI van de "bouwers".

Graag zien we op dit gebied z.s.m. concrete maatregelen en wordt dit in de Overlegvergadering van februari 2025 teruggekoppeld.

- Alle communicatie over Duurzaam Herstel zou via IMG moeten verlopen. Het kan niet zijn dat een "bouwer" communiceert met de media zonder dat IMG hier van af weet, of geïnformeerd is. Dit zien we graag vastgelegd in de contracten met de "bouwers".

De OR verwacht dat de bestuurder de OR schriftelijk informeert over het definitieve besluit en de gevraagde maatregelen en ontvangt daarbij graag het tijdpad voor het implementeren van de voorgenomen organisatiewijzigingen.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2e

Voorzitter

5.1.2e

Secretaris



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 28 januari 2025, 9.45 – 11.00 uur
 Locatie : Zaal 6.0.08 - Korenbeurs
 Genodigd : OR: 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel <i>De OR bespreekt de concept-reactie op de adviesaanvraag. Stuk wordt nagezonden.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Voorbespreking OV-vergadering d.d. 28-1	Allen	Ter bespreking
5 m	7 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	8 Sluiting	5.1.2e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	28 januari 2025, 9.45 – 11.00 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.08 - Korenbeurs
Aanwezig	:	5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- Naar aanleiding van de onlangs bezochte medezeggenschapsdag BZK over de taakstelling bij de overheid komt de vraag op of IMG ook een bijdrage kan leveren aan de besparing. Groningen blijft buiten de taakstelling, maar de OR zou een oproep kunnen doen aan medewerkers om mogelijkheden van besparingen in processen aan te geven (het zogenaamde 'laaghangend fruit'). Zo wordt onder andere al gewerkt met nieuwe beslistermijnen waardoor wettelijke kosten bij dwangsommen worden bespaard. De OR besluit dit voorstel te benoemen in de Overlegvergadering van 28 januari.
- De OR krijgt signalen dat bij WOG-gesprekken bij medewerkers die verschillende functies uitoefenen niet alle input wordt meegenomen. Verder wordt vaak niet gesproken over toekomstperspectief wat kan leiden tot ongewenste uitstroom. De voorzitter van de OR gaat dit uitwerken in een notitie aan de bestuurder en daarin ook de onderdelen van acties 373 en 391 van de actielijst opnemen.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

De OR bespreekt de volgende updates:

- Actie 373 en 391: de voorzitter van de OR stelt een notitie op waarin deze actiepunten worden meegenomen alsmede het signaal over de WOG-gesprekken zoals besproken onder agendapunt 3.
- Actie 374: Over de autoregeling zal op korte termijn overleg zijn tussen één van de leden van de arbocommissie en de preventiemedewerker.
- Actie 390: De stand van zaken van het protocol agressie en geweld is besproken in het arbo-overleg van 23 januari jl. De preventiemedewerker wil het protocol graag uitrollen, maar de arbocommissie blijft van mening dat dit pas kan gebeuren als de openstaande punten in de vertaalslag naar de praktijk zijn opgelost.
- Actie 392: de OR besluit deze actie van de actielijst te verwijderen omdat er gezien de kleinere samenstelling van de OR nu geen ruimte is voor opvolging. De ambtelijk secretaris zal het onderwerp wel noteren als mogelijk aandachtspunt voor de toekomst.



5. Adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel

De concept-reactie van de OR op de adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel is aangepast naar aanleiding van de vorige OR-vergadering en het gesprek met de zaakbegeleiders op 22 januari jl. Een nieuw aspect dat bij dat gesprek naar voren kwam is dat bij de functiebeschrijving van herstelbegeleider al naar voren is gekeken en is uitgegaan van de toekomstige werkwijze met generieke intake. Aangezien dit nu nog niet de werkwijze is vindt de OR dat er een oplossing moet komen voor de tussenfase.

De volgende stap voor herstel is het invoegen van de afdelingen HIN, HEA en AOS waarbij de OR onder andere in het informele overleg heeft benoemd medewerkers hier tijdig en transparant over te informeren.

Besluit: de OR kan zich vinden in de concept-reactie. De reactie wordt na de overlegvergadering van 28 januari aan de bestuurder gestuurd.

6. Voorbespreking OV-vergadering d.d. 28 januari 2025

Op de agenda van de overlegvergadering staan presentaties over het jaarplan IMG en over de stand van zaken M&O. Daarnaast zal de OR een korte toelichting geven op de reactie op de adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel. Verder besluit de OR de kwaliteit van de WOG-gesprekken en de mogelijkheden tot besparingen zoals benoemd onder agendapunt 3 van deze agenda aan te kaarten.

7. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen)
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan initiatiefvoorstel van 5.1.2e nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			Tweede initiatiefvoorstel over sociale cohesie is met actie 375 gereed (21-11-24)
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Is onderwerp van bespreking in het arbo-overleg
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
390	Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			Eind 2024 doet P&O een voorstel aan het MT voor de opvolging van de acties (vertaalslag naar praktijk).
391	Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	wergroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			
392	Gebruik en schoonmaken bekens	Voorstel uitwerken voor aanschaf en schoonmaak (leen)bekens	wergroep duurzaamheid	OR-vergadering	7-11-2024			Afd. facilitaire zaken en de preventiemedewerker bij betrekken (mogelijkheid inzet arbeidsparticipant). Nu geen prioriteit ivm bezetting OR.



Datum:

Betreft: Adviesaanvraag Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel

Geachte meneer Koch, beste Ronald,

Op 27 november 2024 is op grond van artikel 25 lid 1 onder de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan de Ondernemingsraad IMG (OR) advies gevraagd over het Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel.

Gevolgde procedure

Op 19 december 2024 is in de Overlegvergadering het voorstel besproken en heeft de OR vragen kunnen stellen. In een eerder stadium is tijdens een technisch overleg die mogelijkheid ook geboden. Daarnaast heeft de OR ook inzicht gekregen in de plannen die de organisatie heeft op het gebied van Organisatie en Ontwikkeling/beleid zodat de plannen voor het brengen van Duurzaam Herstel naar de lijn geen puzzelstukje op zich blijft. De OR heeft naar aanleiding van de brief van de zaakbegeleiders DZH extern advies gevraagd waaruit blijkt dat zij geen rechten kunnen ontlenen aan de toeslag die zij hebben ontvangen: er ontstaat een geheel nieuwe situatie met de vorming van een team onder de "poot herstel"

Advies

De OR adviseert de organisatie IMG de volgende maatregelen te treffen voor de invoer van het Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel:

Arbeidsrechtelijk

- Het gesprek met de zaakbegeleiders op 22 januari 2025 over functie en salariëring moet leiden tot een voorstel in de vacaturestelling dat duidelijk en transparant is;
- We constateren dat bij het schrijven van deze adviesaanvraag uit is gegaan van de gewenste situatie (na invoering van de generieke intake) m.b.t. de functie van zaakbegeleider/herstelbegeleider: een IMG traject is afgerond voordat het bij DZH komt. Dit is niet de huidige situatie: een zaakbegeleider pakt ook S-zaken op en doet meer dan beschreven in het profiel. We hebben dus te maken met een overbruggingsperiode, een faseverschil. Hoe wordt deze afstand tussen "soll en ist" opgepakt, hoe lang gaat deze duren en hoe gaan we om met het functieprofiel en de waardering van de zaak-/herstelbegeleiders in de tussenfase?
- De waarnemingstoelage die voor 7 zaakbegeleiders in de projectfase van Duurzaam Herstel is verstrekt, dient ook aan de andere 3 te worden verstrekt. Dit om geen ongelijkheid te creëren in de huidige werkzaamheden ;
- De OR vindt dat een onderscheid in medior en senior functies niet gekoppeld zouden moeten worden aan herstelbedragen maar naar complexiteit: een dossier kan ondanks een laag bedrag aan herstel heel complex zijn;
- In de sollicitatieprocedure voor Duurzaam Herstel zijn de daarin reeds werkzame collega's preferente kandidaten gezien de procedure die ze al achter de rug hebben.

Organisatievorm

- We achten de rol van de "bouwers" dusdanig groot dat deze ons inziens ingeperkt dient te worden. IMG loopt risico's op schade aan het imago door bijvoorbeeld kwalitatief niet aan de maat voldoende projecten. Het vastleggen in de contracten met "bouwers" van taken, controle, kwaliteit en garantie, is ons inziens onvoldoende en we zouden graag zien dat de nieuwe afdelingsmanager Herstel deze schade voorkomt door het nemen van extra maatregelen. Dit is wat de OR betreft de 1^e prioriteit in werkzaamheden van de nieuwe manager. Ook zouden we graag zien dat in de volgende VOB's wordt meegenomen dat IMG altijd in de lead is: het zijn



- regelingen die IMG geacht wordt uit te voeren, het is dan ook logisch dat IMG de verantwoordelijkheid in het geheel neemt;
- De nieuwe afdelingsmanager Herstel zou de verbinding met andere afdelingen van IMG moeten leggen. Als OR zouden we dit graag uitgewerkt zien: hoe gaat hij dit doen, wat voorkomt dat DZH een "eilandje" in het geheel wordt, hoe wordt de samenwerking vorm gegeven etc. We achten de termijn van half maart 2025 redelijk om een toelichting te geven in de OV vergadering van maart;
 - De deelname van andere afdelingen zoals Communicatie en BJZS is nu summier verwerkt in het rapport. De OR zou graag zien dat deze uren reel worden weergegeven dus in concrete cijfers die overeenkomen met de werkelijkheid. Ook missen we hierin uren voor juridische toetsing en besluitvorming, er staan alleen uren voor FEA's vermeld dus we verzoeken ook deze uren in het geheel mee te nemen;
 - We achten een evaluatiemoment over het rapport over een half jaar reel en verwachten uiterlijk 1 augustus 2025 een terugkoppeling over resultaten, afdeling, proces, stappen in het traject etc.
 - Ook zouden we graag voor 1 maart 2025 een planning ontvangen over het "overgaan" van de teams AOS, HIN, HEA naar Herstel. We zouden ook graag zien dat dit naar medewerkers gecommuniceerd wordt bijvoorbeeld via de Nieuwsbrief en Plek, dit maakt het voor hen duidelijker;
 - Er wordt geconstateerd dat de organisatie van Duurzaam Herstel wendbaar moet zijn, dit staat in contrast met de hiërarchische structuur die we in het organogram zien. Hoe moeten we dit zien in de praktische uitwerking?

Praktische zaken

- De beveiliging in het pand aan de Eemsgolaan is ons inziens onvoldoende op orde. We constateren het volgende:
 - Er is geen/onvoldoende beveiliging in het gebouw, als voorbeeld: leveranciers kunnen het gebouw zonder moeite betreden en dat levert risico's op met betrekking tot het werken met de laptops;
 - Het werken op de laptops gebeurt door middel van het gebruik maken van de WIFI van de "bouwers".
 - Zijn er DPIA's opgesteld voor dit pand? We missen bijvoorbeeld de aansprakelijkheid van IMG (BHV) t.a.v. onze eigen medewerkers (zorgplicht). Is er een check geweest door de security/privacy officers van IMG?
 - We constateren dat medewerkers binnen Duurzaam Herstel gebruik maken van een eigen programma "Volg je huis" Dit is geen programma van IMG en kan risico's met zich meebrengen: niet kunnen delen van informatie binnen IMG, toegankelijkheid, beschikbaarheid van interne gegevens in een extern systeem etc. Dit is volgens ons onvoldoende bekeken.

Graag zien we op dit gebied z.s.m. concrete maatregelen en wordt dit in de Overlegvergadering van februari 2025 teruggekoppeld.

- Alle communicatie over Duurzaam Herstel zou via IMG moeten verlopen. Het kan niet zijn dat een "bouwer" communiceert met de media zonder dat IMG hier van af weet, of geïnformeerd is. Dit zien we graag vastgelegd in de contracten met de "bouwers".

Planning

Onderstaand hebben we nogmaals de door ons gevraagde planning op een rijtje gezet:

- Arbeidsrechtelijke zaken oplossen voor aanstelling medewerkers;
- 1^e prioriteit afdelingsmanager herstel: inperken rol bouwers;
- Verbinding met andere afdelingen: OV vergadering eind maart 2025;
- Bijwerken VOB met uren voor Communicatie, BJZS;
- Evaluatie: 1 augustus 2025



- Planning overige Teams naar Herstel: 1 maart 2025
- Terugkoppeling beveiligingsmaatregelen Eemsgolaan: OV vergadering februari 2025

De OR verwacht dat de bestuurder de OR schriftelijk informeert over het definitieve besluit en de gevraagde maatregelen en ontvangt daarbij graag het tijdpad voor het implementeren van de voorgenomen organisatiewijzigingen.

Namens de Ondernemingsraad IMG,

5.1.2e

Voorzitter

5.1.2e

Secretaris



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	4 maart 2025, 9.30 – 11.00 uur
Locatie	:	Cascade 3: A0.003 Boterdiep (9.30 - 10.00 uur) Cascade 3: B0.010 Peizerdiep (10.00 – 11.00 uur)
Genodigd	:	OR: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Nabespreking vergaderingen - Informeel overleg d.d. 13-2 - Extra overlegvergadering d.d. 27-2	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Voorbespreken overlegvergadering d.d. 3-4	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Concept-jaarverslag OR <i>De OR bespreekt het conceptverslag over de periode augustus 2023-augustus 2024</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	8 Vaststellen rooster van aftreden 2025 <i>De OR stelt het definitieve rooster van aftreden vast</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	9 Beoordelingscriteria komende VOB's <i>De OR bespreekt de algemene beoordelingscriteria die zijn geformuleerd voor komende VOB's.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	10 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	11 Sluiting	5.1.2e	

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen)
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan initiatiefvoorstel van 5.1.2e nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	wergroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			Voorzitter OR stelt notitie op (actie 373 en 391)
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
390	Protocol Agressie en Geweld	Het concept protocol agressie en geweld is op een aantal punten niet in lijn met de werkwijze in de praktijk. De OR stuurt hierover een brief aan de bestuurder	arbocommissie	OR-vergadering	4-7-2024			P&O werkt opvolging van de acties (vertaalslag naar praktijk). Komt voorstel aan MT.
391	Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	wergroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			Voorzitter OR stelt notitie op (actie 373 en 391)

Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	4 maart 2025, 9.30 – 11.00 uur
Locatie	:	Cascade 3: A0.003 Boterdiep (9.30 - 10.00 uur) Cascade 3: B0.010 Peizerdiep (10.00 – 11.00 uur)
Aanwezig	:	5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- Bij het Serviceloket is er een evaluatie geweest van de zaterdagsluiting. Hier kwamen geen zaken uit naar voren waardoor deze sluiting niet goed zou zijn geweest. Op de site van de gemeente Midden-Groningen staat echter nog wel dat het Serviceloket ook op zaterdag is geopend. Dit gaat aangegeven worden zodat dit ook aangepast kan worden.
- Doordat er verschillende ruimtes op verdieping 6 van Cascadeplein 10 gereserveerd zijn voor het inwerken van studenten en daarvoor voor het kernteam Daadwerkelijk herstel, is het moeilijk om een plek te krijgen voor de medewerkers die op die dagen juist geacht worden om als team op kantoor te werken op deze verdieping. Is het reserveren dan wel wenselijk? Hiervoor zou een oplossing moeten worden gezocht (Assen is een projectlocatie en zou ingezet kunnen worden hiervoor)
- De maandstarts lijken steeds voller te worden en daardoor lijkt het een haastklus te zijn om alle zaken die besproken moeten worden erdoor te krijgen. Meerdere mensen hebben aangegeven dit niet als prettig te ervaren. De OR zal dit inbrengen als signaal bij de komende OV-vergadering
- Er zijn bij de OR nog steeds vragen over het vacaturebeleid, het moment van plaatsing van vacatures en het aangeven of er een preferente kandidaat is. De werkgroep Personeelszaken gaat dit verder onderzoeken.
- Over de aansluiting van de OR bij DOR EZ of bij de DOR BZK is onduidelijkheid ontstaan omdat er juristen zijn die aangeven dat ook aansluiting bij de DOR van EZ belangrijk is omdat hier over de arbeidsvoorwaarden van het IMG besloten wordt

De OR heeft vandaag niet de inkomende stukken besproken. Door ziekte van de ambtelijk secretaris kon dit niet voorbereid worden

4. Actie-/besluitenlijst

De OR bespreekt de volgende updates:

- Actie 390: De stand van zaken van het protocol agressie en geweld is besproken in het Arbo-overleg van 27 februari jl. Er worden stappen gemaakt door mensen verantwoordelijk te maken voor de aangegeven aandachtspunten. Hierdoor komen we steeds dichterbij een uitvoerbaar Protocol.



5. Nabespreken vergaderingen

Informeel overleg d.d. 13-2

In het informeel overleg is de reactie van de OR op het VOB DZH besproken. De bestuurder komt nog met een schriftelijke reactie.

Extra OV vergadering d.d. 27-2

We hebben in dit overleg een presentatie gekregen over de stand van zaken betreffende de Organisatieontwikkeling. Hierin zijn voor nu nog geen vragen, de presentatie is met ons gedeeld

6. Voorbespreking OV-vergadering d.d. 4 maart 2025

In de actualiteiten zijn een aantal dingen aangegeven welke ingebracht gaan worden bij de OV vergadering. Verder zullen we bespreken dat de OR met algemene beoordelingscriteria komt voor komende VOB's. Ook wordende data gedeeld waarop de OR-verkiezingen zullen plaatsvinden.

7. Concept jaarverslag OR

Het concept jaarverslag is door iedereen doorgenomen en er wordt nog input gegeven door het DOR-lid en dan zal het jaarverslag klaar zijn.

8. Vaststellen rooster van aftreden 2025

Het rooster van aftreden is vastgesteld en er is besloten om 5 vacatures te stellen op het rooster: 2 openstaande vacatures en 3 OR leden. De definitieve lijst zal volgen.

9. Beoordelingscriteria komende VOB's

Er is eerder een document opgesteld en verzonden naar alle OR-leden waar algemene beoordelingscriteria op zijn aangegeven waar de OR en de bestuurder bij de volgende VOB's rekening mee kan houden. Op dit document zijn verder geen aanvullingen en zal daarom gedeeld gaan worden met de bestuurder en gebruikt gaan worden bij de komende VOB's ter toetsing.

10. Evaluatie van het overleg

De OR concludeert dat het overleg prettig, open en constructief is verlopen.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Agenda OV-Vergadering

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

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Openning en vaststellen agenda	Ronald	
20 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag d.d. 28 januari 2025	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Jaarplan IMG 2025 <i>Presentatie door Ronald Koch</i>	Ronald	Ter bespreking
20 m	6 Adviesaanvraag duurzaam herstel <i>Mondelinge toelichting op de reactie op het advies van de OR.</i>	Ronald	Ter bespreking
10 m	7 Signalen vanuit de organisatie (vast agendapunt) <i>OR en bestuurder bespreken signalen uit de organisatie en hoe deze signalen opgepakt kunnen worden.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Sluiting	Ronald	

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Jaarverslag Ondernemingsraad IMG

terugblik op de periode augustus 2023 tot augustus 2024

Vastgesteld: XXX datum

Titel invoegen

door 5.1.2e OR-voorzitter

Inmiddels zijn we al weer een tijdje als "nieuwe" OR aan de slag. Met een aantal ervaren én nieuwe OR-leden hebben we een mix van ervaring uit de organisatie. Helaas zijn niet alle afdelingen vertegenwoordigd maar we hopen dat zij zich roeren als er organisatiewijzigingen op komst zijn. We hebben ook al weer afscheid genomen van een aantal OR leden: 5.1.2e heeft de organisatie verlaten, 5.1.2e is met een studie gestart en voor 5.1.2e wijzigde haar functie, waardoor het lastig te combineren werd. 5.1.2e is toegetreden tot de OR, we hadden nog een kleine reservelijst.

5.1.2e

Als OR hebben we besloten tot de verkiezingen rond de zomer van 2025 door te gaan met 9 leden in plaats van 11. Nieuwe verkiezingen uitschrijven kost een aantal maanden en dat vonden we op dit moment niet raadzaam.

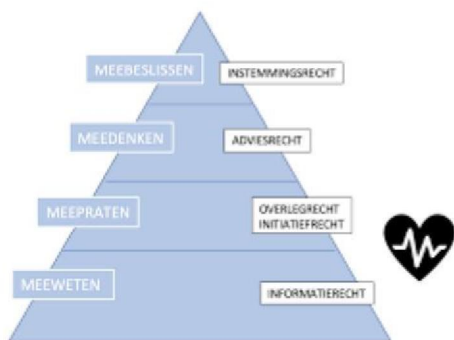
Heel zinvol was een tweedaagse cursus dit voorjaar waarin we als OR leden nader met elkaar kennismaakten maar ook ons zelf beter leerden kennen via de LIFO methode. Als OR leden maak je deel uit van een team, waarin je geacht wordt samen te werken maar we zijn natuurlijk niet allemaal hetzelfde. Wat ook heel waardevol is dat onze collega's 5.1.2e en 5.1.2e van KCDV ons van tijd tot tijd een cursus feedback geven. Elkaar aanspreken is niet direct heel gebruikelijk maar ervaren we wel als een positieve ontwikkeling.

Wat hebben we dan gedaan voor de medewerkers, voor IMG? Binnen de Arbocommissie zijn diverse overleggen geweest over onderwerpen als agressie en geweld, hoe kun je deze signalen nu goed melden. We zijn ook bezig met geweest met de topstructuur voor IMG maar dat was voor ons niet zo spannend, het was logisch ingericht. Voor ons als OR zijn de departementale herschikking (de verhuizing van EZ naar BZK) en Organisatie & Beleid (O&B) interessant. Met betrekking tot wijzigingen in de organisatiestructuur hebben we de bestuurder er op gewezen dat wij graag de hele puzzel zien dus hoe denkt men IMG in te richten in plaats van een stukje te krijgen (bijvoorbeeld de VOB Duurzaam herstel). Voor medewerkers is het belangrijk te zien hoe en waar men terecht komt, wat de toekomstperspectieven zijn maar ook hoe je je eigen ambities kunt verwezenlijken.

Komend jaar komen er tussentijdse verkiezingen aan: de helft van de OR treedt af volgens een rooster en kan deels herkozen worden maar het is ook belangrijk om nieuwe medewerkers binnen de OR te kunnen begroeten. Dus denk je er over misschien is OR werk wel wat voor mij, vraag dan 1 van ons om je meer te vertellen. Niets is zo interessant als de organisatie goed te leren kennen maar ook iets voor medewerkers te kunnen betekenen. We roepen ook met name afdelingen/teams op die nu niet vertegenwoordigd zijn.

Doelstelling Ondernemingsraad

In Nederland vinden we het belangrijk dat medewerkers in een organisatie invloed kunnen uitoefenen als er belangrijke besluiten worden genomen. Om dit te regelen is onder andere de wet op de Ondernemingsraden in het leven geroepen (WOR). Hierin is geregeld dat de Ondernemingsraad (OR), die bestaat uit een vertegenwoordiging van de medewerkers van de organisatie, een rol heeft in het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen. Dit betekent dat de OR mag meedenken over bedrijfseconomische en sociale onderwerpen. Daarbij behartigt de OR belangen van de medewerkers en houdt de belangen van de onderneming in de gaten. Hierbij heeft de OR recht op alle informatie die voor de uitvoering van die taak nodig is. De OR heeft adviesrecht voor belangrijke financiële, economische en organisatorische besluiten en instemmingsrecht voor besluiten die over personele regelingen gaan.



Binnen het IMG betekent dit dat we meedenken over wijzigingen in de organisatiestructuur en in de besturing, huisvesting of bijvoorbeeld de keuze om het Serviceloket op zaterdag te sluiten. Ook personele onderwerpen komen voorbij zoals het protocol agressie en geweld, bedrijfshulpverlening en het klimaat in het pand. Bij alle onderwerpen denken we goed na over de verschillende belangen van iedereen: wat goed is voor de organisatie, voor de aanvragers en wat goed is voor een individuele collega is niet altijd hetzelfde. Daarin moet een zorgvuldige beslissing worden genomen.

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

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

Wij staan voor een open en transparante manier van werken. Niet alleen stimuleren we de bestuurder en het MT om informatie te delen met de organisatie, ook zelf willen we collega's betrekken bij en informeren over het OR-werk. Een belangrijk onderdeel van het uitvoeren van de OR-werkzaamheden is het ophalen en bespreekbaar maken van signalen uit de organisatie. Een OR vertegenwoordigt alle medewerkers dus communicatie met de achterban is belangrijk. In dat kader hebben wij Fika's georganiseerd zodat medewerkers bekend zijn met de OR-leden en voor het ophalen van signalen uit de organisatie. Daarom horen we graag wat er speelt binnen jouw team en afdeling. Je kunt hiervoor persoonlijk contact opnemen met een van de OR-leden of een berichtje sturen naar info@schadedoormijnbouw.nl.

De OR heeft een eigen pagina op Plek waar je de agenda's en verslagen van vergaderingen kunt lezen en instemmings- en adviesaanvragen kunt vinden. Ook staat er informatie over de leden, speerpunten en de verschillende commissies en werkgroepen.



Departementale Ondernemingsraad (DOR)

Via de departementale Ondernemingsraad (DOR) van EZ/KGG kan de OR meedenken en meebeslissen over de departementale uitwerking van Rijksbrede regelingen zoals vergoedingen, sociale veiligheid, specifieke regelingen binnen het Arbobeleid etc. Het IMG heeft één zetel in de DOR die daarnaast bestaat uit vertegenwoordigers van de Ondernemingsraden van RVO, SODM, ACM, NCG en de kerndepartementen EZ en KGG. De DOR vaardigt ook leden af naar de Groepsondernemingsraad Rijk (GOR Rijk). In het nieuwe kabinet is het herstel van Groningen overgegaan naar het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK). Deze departementale herschikking betekent ook dat de OR IMG een zetel krijgt in de DOR van BZK.

Samenstelling Ondernemingsraad

Gedurende het zittingsjaar augustus 2023- augustus 2024 hadden de volgende collega's zitting in de OR.

5.1.2e	Voorzitter	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e	Vicevoorzitter	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e	Secretaris	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e	OR-lid en DOR-lid	- werkzaam bij BJZS
5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij SEH
5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij KCDV
5.1.2e	OR-lid	- werkzaam bij Communicatie

De OR wordt ondersteund door ambtelijk secretaris 5.1.2e

Het dagelijks bestuur van de OR wordt gevormd door de voorzitter, de vicevoorzitter en de secretaris.

Per 1 juli 2024 trad 5.1.2e uit dienst. De daarmee vrijgekomen positie in de OR is ingevuld door 5.1.2e Medio juli 2024 hebben 5.1.2e en 5.1.2e te kennen gegeven hun OR-lidmaatschap te beëindigen. Aangezien deze terugtrekking binnen een jaar na de verkiezingen plaatsvond is het uitschrijven van vervroegde verkiezingen niet noodzakelijk. De overige OR-leden hebben besloten tot de reguliere verkiezingen in 2025 in een kleinere samenstelling verder te gaan. 5.1.2e heeft de functie van secretaris overgenomen en is daarmee toetreden tot het dagelijks bestuur.

5.1.2e

Staad v.l.n.r.: 5.1.2e en 5.1.2e
Zittend v.l.n.r.: 5.1.2e en 5.1.2e

De OR heeft met de arbocommissie één, door middel van een Instellingsbesluit benoemde, vaste commissie. Deze commissie bestaat uit vier leden, waarvan minimaal twee leden zitting moeten hebben in de OR. De arbocommissie geeft in opdracht van de OR of uit eigen beweging advies aan de OR over instemmingsverzoeken op het gebied van de arbeidsomstandigheden, maar ook over ontwikkelingen op het gebied van ziekteverzuim, sociale veiligheid en agressie en geweld.

Werkwijze Ondernemingsraad

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

Daarnaast staat er iedere twee weken op donderdagmiddag een overleg gepland tussen de OR en de directie: dit is afwisselend een formeel en een informeel overleg. In het formele overleg, oftewel de Overlegvergadering (OV), vindt overleg plaats tussen de directie en de voltallige OR. In zijn rol als WOR-bestuurder is ook de voorzitter van het bestuur, Henk Korvinus, aanwezig bij het formele overleg.

In het informele overleg vindt overleg plaats tussen de directie en het Dagelijks Bestuur (DB) van de OR. Bij het formele en informele overleg is ook de teammanager P&O aanwezig.



5.1.2e

Naast de reguliere OR- en OV-vergaderingen stelt artikel 24 van de Wet op de Ondernemingsraden dat de OR twee keer per jaar de algemene gang van zaken bespreekt met de bestuurder en de toezichthouder. Dit betekent bij het IMG dat tijdens dit artikel 24 overleg naast de directie ook de voorzitter van het bestuur, Henk Korvinus, aansluit.

Binnen de OR heeft een wijziging in de samenstelling plaatsgevonden en ook bij de bestuurder is dit het geval. In juli 2024 nam Olivier de Bruijne afscheid van het IMG. Op 1 oktober 2024 is hij opgevolgd door Ronald Koch die per 1 januari 2025 eveneens de rol van WOR-bestuurder overneemt van Henk Korvinus.

Instemmingsverzoeken en adviesaanvragen

In de periode augustus 2023 tot augustus 2024 heeft de OR de volgende instemmingsverzoeken en adviesaanvragen behandeld:

- mei 2024 – Instemmingsverzoek zaterdagsluiting Serviceloket
- juni 2024 – Adviesaanvraag over de nieuwe positionering van de teams van het regiebureau
- juni 2024 – Adviesaanvraag over de Topstructuur van IMG

Daarnaast is de OR akkoord gegaan met het dagelijks sluiten van het Cascadeplein om 18.00 uur in plaats van 19.00 uur. Deze sluitingstijd is conform het Rijksbeleid. De OR heeft hierop akkoord gegeven zonder dat het een formeel verzoek heeft ontvangen.

Belangrijke gebeurtenissen/onderwerpen afgelopen jaar

Organisatie en besturing (O&B)/PEAG/Kabinetsbesluiten

In 2023 heeft de OR het conceptvoorstel voor Organisatie & Besturing (OB&) ontvangen van de programmadirecteur. Een veelomvattend en uitgebreid plan voor een toekomstbestendig en wendbare organisatie. Dit plan omvat het toekomstbestendiger maken van het fysieke schadeproces, het rekenschap geven aan de uitkomsten van de parlementaire enquête over gaswinning in Groningen, het naar het fysieke schadeproces vormgeven van de organisatiestructuur en tenslotte het doorvoeren van al dan niet nodige aanpassingen op het gebied van competentieontwikkelingen voor management en medewerkers (mens & ontwikkeling). De OR heeft destijds te kennen gegeven het doel van O&B te herkennen en te onderschrijven. Tegelijkertijd is het een enorme omslag die alle medewerkers treft. Gezien de impact op collega's heeft de OR besloten om al op het conceptvoorstel een reactie met aanbevelingen te schrijven. Daarnaast lagen er signalen dat er in verschillende lagen van de organisatie twijfels waren over de timing, omvang en inhoud van dit programma.

In deze reactie heeft de OR opgeroepen om de analyse verder uit te diepen en te actualiseren en te verbinden met de inzichten die voortkomen uit PEAG en het MTO, maar ook een kosten-baten analyse toe te voegen, KPI's vast te stellen en het concept van een pilot met multidisciplinaire teams (MDT's) verder uit te werken. Ook heeft de OR verzocht om alternatieven voor het huidige verbetervoorstel op Organisatie en Besturing uit te werken. Hierbij zijn suggesties gedaan voor een alternatief waarin de aanvrager centraal wordt gesteld en niet de regeling, een alternatief voor geografische in plaats van regeling-gebonden MDT's, een voorstel op zo laag mogelijke uitvoeringskosten en kleine organisatie maar ook in kaart te brengen wat het betekent als door wordt gegaan met de huidige wijze waarbij enkel de procesmatige verbeteringen worden doorgevoerd en de Organisatie en Besturing hetzelfde blijft. Door de verschillende opties naast elkaar te zetten is het naar mening van de OR mogelijk een betere keuze te maken.

Rond dezelfde tijd dat gestart is met O&B ontstonden er nieuwe opgaven vanuit de parlementaire enquête en is in overleg tussen de OR en de directie/bestuur besloten PEAG en O&B uit elkaar te trekken, waarbij prioriteit is gegeven aan de implementatie van de kabinetsmaatregelen binnen het programma PEAG. Op inhoud betekende de ontvlechting van PEAG en O&B dat alles wat te maken heeft met uitvoering geven aan de kabinetsmaatregelen en de benodigde IV is ondergebracht binnen PEAG, de toekomstige organisatie- inrichting en het onderdeel mens&organisatie blijven bij O&B.

Departementale herschikking

In het formatieproces van het nieuwe kabinet werd duidelijk dat het herstel van Groningen ondergebracht zou worden bij het ministerie van Binnenlandse Zaken met Eddie van Marum als verantwoordelijk staatssecretaris. Deze departementale herschikking betekent dat het

eigenaarschap van IMG overgaat naar BZK, maar afgesproken is dat de werkorganisatie en daarmee alle arbeidscontracten wel onder RVO blijven vallen. De OR heeft hierover via de DOR EZ/KGG meegesproken. Met betrekking tot de DOR heeft de OR ervoor gekozen om tot 1 januari 2025 volledig aangesloten te blijven bij de DOR EZ om hier alles goed af te ronden. Vanaf 1 januari 2025 zal deze deelname beperkt zijn tot de werkgroep departementale herschikking. Vanaf 1 januari 2025 sluit het IMG waar mogelijk aan bij DOR BZK om hier alvast kennis te maken met de DOR BZK en bekend te raken met de onderwerpen die spelen bij BZK.

Personeelszaken – sociaal beleid

De OR vindt het belangrijk dat medewerkers binnen de organisatie goede doorstroom- en ontwikkelmogelijkheden hebben. Daarbij is een behaald diploma een criterium maar is het minstens zo belangrijk te kijken welk niveau een medewerker behaalt door werkervaring en de ontwikkeling van competenties en vaardigheden. Daarnaast pleit de OR voor een zuiver sollicitatieproces waarbij vacatures en klussen ten allen tijde worden gepubliceerd en niet onderling intern worden ingevuld.

De commissie personeelszaken heeft onder andere gesproken met de IMG Academie over opleidingsmogelijkheden en over de onboarding van nieuwe medewerkers. Met recruiter **5.1.2e** is gesproken over de strategie voor arbeidsmarktcommunicatie en recruitment.

Informatie voorziening richting medewerkers en zichtbaarheid OR

Voor een OR is zichtbaarheid in de organisatie en communicatie met de achterban essentieel. Hier is op verschillende manieren invulling aan gegeven. Zo heeft het dagelijks bestuur zich voorgesteld in een interview in de Gazet en verteld over de speerpunten van de OR in de maandstart van oktober 2023. Tijdens Fika's in zowel Groningen als Assen is onder het genot van een gebakje met medewerkers over wat er speelt en leeft binnen afdelingen. Tijdens de kerstbijeenkomst heeft de OR met de verkiezing IMG'er van het jaar de grootste habbelaar, de sportiefste en meest behulpzame en attente collega in het zonnetje gezet. Ook een prijs voor de collega met de lekkerste traktatie en de mooiste kerstoutfit mocht natuurlijk niet ontbreken.



Om de communicatie met de achterban nog verder te versterken is de OR van plan om langs te gaan bij alle afdelingen. Tijdens dit 'rondje langs de velden' wil de OR graag meer vertellen over de rol van de OR en signalen vanuit de afdelingen ophalen. Het plan is om vervolgens aan elke afdeling een OR-lid te koppelen die als vast aanspreekpunt kan fungeren.

De OR heeft een eigen pagina op PLEK waar agenda's en verslagen van alle vergaderingen alsmede reacties op advies- en instemmingsaanvragen worden gedeeld.

VGWM- commissie (Arbocommissie)

De arbocommissie spreekt elke maand in het arbo-overleg met de preventiemedewerker en een vertegenwoordiging vanuit de facilitaire afdeling over de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken, arbeidsomstandigheden, hybride werken en ziekteverzuim. Periodiek wordt de opvolging van de aanbevelingen uit de RI&E besproken.

In het arbo-overleg is veelvuldig gesproken over het protocol agressie en geweld. Het protocol biedt een handleiding hoe te handelen bij agressie en geweld en geeft eveneens advies ter preventie en over de nazorg. Met de komst van ARO heeft het IMG een systeem waarin medewerkers melding kunnen maken van agressie en geweld. De arbocommissie is van mening dat er een goed protocol ligt maar constateerde dat de geschetste werkwijze in het protocol niet in alle gevallen overeenkwam met de praktijk en dat dit opgelost moet worden alvorens het protocol uitgerold kan worden. Inmiddels worden hierin stappen gezet.

Stakeholdermanagement en gesprekken met EZK

Stakeholdermanagement en de gesprekken met EZK zijn aandachtspunten voor het dagelijks bestuur. De formele en informele overleggen met bestuur en directie zijn open en transparant en ook buiten deze overlegstructuren is er altijd ruimte voor overleg en afstemming. In de relatie met EZK heeft de voorzitter van de OR zitting in het OR-voorzittersoverleg van het ministerie. Niet alles was bij het IMG speelt, speelt overal maar toch zijn er raakvlakken zoals sociale veiligheid, werkdruk en ambtelijk vakmanschap. Daarnaast heeft het dagelijks bestuur regelmatig overleg met plaatsvervangend secretaris generaal Gerdine Keyzer en Esther Pijs, directeur Groningen & Ondergronds. In het gesprek dat de OR op 18 september 2023 had met staatssecretaris Hans Vijlbrief heeft de OR aangegeven het jammer te vinden dat het zolang heeft geduurd voordat hij het IMG bezocht en is gesproken over wat zijn negatieve uitspraken over het IMG in de Tweede Kamer en de media doet met medewerkers. Tevens is verwachtingsmanagement in de communicatie vanuit de politiek benoemd waarbij is meegegeven dat als iets wordt toegezegd er eerst voor te zorgen dat uitvoeringsorganisaties zoals het IMG zich daarop kunnen voorbereiden. In de overgang naar BZK heeft het dagelijks bestuur kennisgemaakt met plaatsvervangend secretaris generaal Mark de Boer en staatssecretaris Eddie van Marum en afgesproken periodiek met elkaar te spreken.

DOR

De DOR-tweedaagse met als thema 'het goede doen voor de samenleving' was dit jaar in Groningen. Naast inhoudelijke workshops en een kennismaking met de ondernemingsraden en bestuurders van IMG, NCG en RDI werd een bezoek gebracht aan het versterkingsgebied.

Scholing OR

In 2023-2023 had de OR meerdere scholingsactiviteiten. Voor de vorming van het team is een 2-daagse gehouden waarin de LIFO-methode (Life Orientations) centraal stond. Deze methode richt zich op hoe gedragsstijlen vormgeven aan je handelen en het contact met anderen. Ben je steunegend of juist beheersend, een echte verbinder of behoudend. Ieder persoon heeft doorgaans een voorkeursgedragsstijl. Het herkennen van deze gedragsstijl bij jezelf en je collega's en ze te combineren draagt bij aan een sterke samenwerken en het optimaal inzetten van het team. Een sterke samenwerking ontstaat eveneens door het geven van feedback aan elkaar. Dit is wat de OR geleerd heeft tijdens de feedback-trainingen die onze collega's 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e verzorgen. Naast deze trainingen nam een aantal OR-leden deel aan congressen zoals OR-live, de OR en de Overheid en de Arbo-dag.

5.1.2e kun jij voor de DOR nog een stu
aanleveren met de belangrijkste zaken?

5.1.2e
02/25/2025 17:00



Toelichting en doel van dit document:

De komende tijd ontvangt de OR diverse adviesaanvragen over organisatiewijzigingen. Om deze op een gestructureerde en uniforme manier af te handelen is dit werkblad opgesteld met algemene beoordelingscriteria om een adviesaanvraag aan te toetsen. De bedoeling is deze criteria ook door te geven aan de bestuurder zodat zij weten wat de OR in een adviesaanvraag verwacht.

Werkblad analyse adviesaanvraag

Overzicht ontvangen informatie:

- 1.
- 2.
- 3.

Aantal overlegvergaderingen:

- 1.
- 2.
- 3.

1. Inhoudelijke analyse van het voorgenomen besluit en onderliggend beleidsplan

Algemene beoordelingscriteria:

1. De huidige en gewenste situatie zijn helder en duidelijk omschreven inclusief een organogram.
2. Er is sprake van een degelijke onderbouwing (argumentatie) waaruit blijkt dat alternatieven zijn onderzocht.
3. Er is geïnventariseerd wat de risico's zijn van de voorgestelde wijziging. Voor de risico's is aangegeven hoe de organisatie dit het beste kan ondervangen (bijv. DPIA).
4. De voorgenomen maatregelen dragen bij aan de gestelde doelen en de continuïteit van de organisatie.
5. Er is een doordacht uitvoerings- en communicatieplan.
6. Medewerkers die het betreffen zijn op de hoogte gesteld van het voorgenomen besluit (hebben o.a. het voorgenomen organisatiebesluit ontvangen) en zij zijn geraadpleegd voor input.
7. De gevolgen voor medewerkers (bijvoorbeeld aantal fte's, wel/geen gevolgen arbeidsrechtelijke positie, wel/geen gevolgen voor de inhoud van het werk) zijn helder en duidelijk omschreven en er zijn maatregelen getroffen om dit goed op te vangen. Er is een ist/soll lijst toegevoegd.
8. Er is een evaluatiemoment ingebouwd waarbij de OR wordt betrokken.

Positief

Interessant

Negatief

Zorgpunt

Wat missen we

Vragen van de OR

2. Aanbevelingen en randvoorwaarden

Aanbevelingen

Randvoorwaarden

3. Evaluatie van de gevolgde procedure (tijdsbestek besluitvorming, wijze van overleg (formeel/informeel), overlegsfeer, wijze van verslaglegging etc.)

Positief/tevreden	Negatief/ontevreden

4. Actieplan

Wat	Wie	Deadline