

## Rooster van aftreden 2025

De zittingsduur van de leden van de ondernemingsraad is vier jaar. Na twee jaar van elke zittingsperiode treedt de helft van de leden af volgens een door de ondernemingsraad tevoren opgesteld rooster van aftreden, met inachtneming van artikel 22. (Artikel 22: In afwijking van artikel 3, lid 1 van dit reglement treedt de helft van de leden van de eerste op grond van dit reglement gekozen ondernemingsraad af wanneer twee jaren van hun zittingstermijn zijn verstreken. De ondernemingsraad wijst zelf tevoren de leden aan die tot deze helft behoren.)

De huidige OR heeft afgesproken dat de zittende leden die herkozen worden zich zullen aanbieden voor de termijn van 2 jaar.

Naam	Start termijn	Tussentijds gestopt	Zitting vorige OR	Rooster van aftreden 2025	Bijzonderheden
5.1.2e	Augustus 2023	Medio juli 2024	-	Deze positie is een vacature	
5.1.2e	Augustus 2023	-	-		
5.1.2e	Augustus 2023	-	Ja		
5.1.2e	Augustus 2023	-	-		Heeft per 25/7/24 de plek van 5.1.2e en daarmee zijn zittingstermijn overgenomen.
5.1.2e	Augustus 2023	-	-		
5.1.2e	Augustus 2023	-	-		
5.1.2e	Augustus 2023	-	-		
5.1.2e	Augustus 2023	Medio juli 2024	-	Deze positie is een vacature	
5.1.2e	Augustus 2023	-	-		
5.1.2e	Augustus 2023	1 juli 2024	-	(zie 5.1.2e)	
5.1.2e	Augustus 2023	-	Ja		
5.1.2e	Augustus 2023	-	Ja		



## Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 20 maart 2025, 10.00 – 11.30 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11 – Helpermolen  
 Genodigd : OR: 5.1.2e  
 5.1.2e en 5.1.2e  
 Afwezig met kennisgeving : -

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
15 m	5 Stand van zaken commissies - <i>Terugkoppeling arbocommissie</i> - <i>Invulling commissies Personeelszaken en Communicatie</i>	Allen	Ter bespreking
20 m	6 VeegOB splitsing teams IV <i>De OR bespreekt de VeegOB over de splitsing van het team Data &amp; Inzicht in twee afzonderlijke teams: Team Data &amp; Inzicht en Team Data &amp; Platformen</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Planningskalender VOB's <i>De OR bespreekt de planningskalender voor de komende VOB's.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	9 Sluiting	5.1.2e	



## Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	20 maart 2025, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e
	:	5.1.2e en 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e en 5.1.2e

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

### 2. Vaststellen agenda

De OR voegt het inventariseren van bespreekpunten voor het informeel overleg op 25 maart a.s. als punt toe en stelt de agenda met deze wijziging vast.

De OR besluit in het informeel overleg het aantal vertrekkende managers te bespreken.

### 3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- De OR heeft van de bestuurder een reactie ontvangen op het OR-advies over Duurzaam Herstel. De OR besluit de ontvangst van deze reactie te bevestigen met een brief. Daarin zal voor de volledigheid worden opgenomen dat het besluit dat genomen is gaat over duurzaam herstel en niet over de gehele afdeling herstel zoals in de reactie van de bestuurder staat. Daarnaast zal de OR aangeven dat het vindt dat naast adviesplichtige zaken ook andere inhoudelijke zaken meegenomen kunnen worden in een advies. Afgesproken is dat de OR en de bestuurder het traject gezamenlijk gaan evalueren.
- In de Overlegvergadering van 28 januari jl. heeft de OR zorgen geuit over de actualiteit van de kennisbank. Dit signaal wordt inmiddels opgepakt door een teammanager van het Serviceloket, maar het aanstaande vertrek van beide teammanagers van die afdeling roept de vraag op in hoeverre dit straks gecontinueerd wordt/prioriteit heeft.
- In de overlegvergaderingen van december en januari jl. is het toekomstperspectief van het IMG aan de orde gekomen. De bestuurder heeft toen toegelicht dat met het bestuur is afgesproken een aantal scenario's uit te werken met een strategie voor de toekomst. Een onderdeel daarvan is een SWOT-analyse en het opzetten van een business case over de toegevoegde waarde van de kennis en kunde van het IMG. De OR is benieuwd naar de status hiervan. Het is belangrijk nu stappen te zetten zodat het IMG geen kansen mist. Het DB zal vragen naar de status in het informeel overleg en bezien of het over dit onderwerp een initiatiefvoorstel zal indienen. **Actie.**
- De OR heeft op 15 april a.s. een 1-daagse training. Tijdens deze training wordt de recente adviesaanvraag besproken. Daarnaast zal de dag in het teken staan van organisatiewijzingen en strategisch beleid.



- Bij de overgang van het IMG naar BZK blijft de deelname van de OR aan de DOR een onderwerp van gesprek. Voor de OR is het belangrijk dat het instemming houdt op personele zaken en die vallen onder de DOR EZ. Tegelijkertijd is deelname aan de DOR BZK ook van belang omdat daar het eigenaarschap ligt en beleidsmatige beslissingen worden genomen. Volledige deelname aan zowel de DOR BZK als EZK is niet behapbaar. Een voorstel dat op tafel ligt is dat de OR deelneemt aan de DOR van BZK en bij de DOR EZK stemrecht houdt op personele zaken. Bij de DOR BZK onthoudt de OR IMG zich van stemmen bij zaken op dit gebied omdat die niet op het IMG van toepassing zijn. Het OR-lid dat het IMG vertegenwoordigt in de DOR geeft aan dat het bij de personele zaken wel belangrijk is om ook de overleggen die eraan voorafgaan te volgen. Een optie die ook is genoemd is om iemand van RVO te vragen het IMG te vertegenwoordigen. De voorzitter van de OR heeft op 21 maart wederom een overleg over het overdrachtsprotocol en heeft over de deelname aan de DOR eveneens contact met de voorzitter van de DOR EZ.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:



buiten verzoek

#### **4. Actie-/besluitenlijst**

Er zijn geen updates voor de actielijst. Een aantal openstaande acties komt aan de orde bij agendapunt 5.

#### **5. Stand van zaken commissies**

##### Arbocommissie

De arbocommissie laat weten dat het protocol agressie en geweld nog steeds onderwerp van gesprek is. Er zijn inmiddels stappen gezet met het instellen van een coördinatieteam. Daarnaast komt binnenkort in het MT een voorstel voor het inregelen van een signaleringsmethode in Mira voor de uitwisseling van informatie over dreigende situaties die zich hebben voorgedaan. Momenteel is er geen systeem om dreigende situaties die bij afdeling A bekend zijn, door te geven aan afdeling B met als mogelijk gevolg dat collega's met burgercontact onnodig in gevaarlijke situaties terechtkomen. Een centraal registratiesysteem heeft een preventieve werking en kan helpen om dit te voorkomen.

Een tweede punt dat de arbocommissie aankaart is het hoge ziekteverzuim binnen IMG. Die kent momenteel een piek door de griepgolf maar is ook zonder de griep erg hoog. Bij langdurig ziekteverzuim is de oorzaak vaak niet werk- maar privé-gerelateerd. De arbocommissie gaat in het volgend arbo-overleg aankaarten dat de werkgever daar wel een rol kan hebben in de vorm van preventie. Het contact tussen manager en medewerkers is hierbij van belang.



Door in gesprek te zijn en samen kijken naar de werk-privé balans en daarin te ondersteunen kan uitval worden voorkomen.

#### Commissie personeelszaken

De commissie personeelszaken bestaat door de kleinere samenstelling van de OR nog maar uit twee leden en op dit moment is er geen ruimte om de acties die op de actielijst staan op te pakken. Overwogen wordt deze actiepunten na de verkiezingen op te pakken als de OR weer op volle sterkte is.

#### Communicatiecommissie

Ook de communicatiecommissie heeft een kleinere samenstelling en is de laatste tijd minder actief geweest. Inmiddels zijn de activiteiten weer opgepakt in de voorbereiding op de communicatie over de verkiezingen en het werven van kandidaten. De OR wordt tijdens een volgende vergadering geïnformeerd over het communicatieplan.

#### **6. VeegOB splitsing teams IV**

De OR bespreekt de VeegOB waarin wordt voorgesteld het team Data & Inzicht te splitsen in twee afzonderlijke teams: Team Data en Inzicht en Team Data en Platformen.

Deze veegOB staat ter bespreking op de agenda van de overlegvergadering op 3 april a.s.

De OR besluit ter voorbereiding op deze vergadering alvast een aantal vragen voor te leggen aan de bestuurder onder andere over de langetermijnvisie en het plan van aanpak voor de verambtelijking.

#### **7. Planningskalender VOB's**

De OR heeft een planningskalender ontvangen vanuit P&O voor de komende VOB's. De planning staat nog niet vast, omdat voor een aantal onderwerpen de bespreking in het DGO nog ingepast moet worden. De vakantieplanning en de verkiezingen zijn ook aandachtspunten. De OR vindt het prettig een dergelijk overzicht te hebben.

#### **8. Evaluatie van het overleg**

De OR kijkt terug op een prettig en efficiënt overleg.

#### **9. 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	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep 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	werkgroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			Voorzitter OR stelt notitie op (actie 373 en 391)

# Adviesnota



Opsteller: 5.1.2e

Vergadering DT  MT  Bestuur  Stuurgroep

Datum vergadering	10-03-2025
Agendapunt <i>Vult secretaris in</i>	
Betreft <i>Onderwerp</i>	Veegob IV: kleine organisatiewijziging splitsing team Data & Inzicht
Doel <i>Besluitvorming of bespreking</i>	Besluitvorming

## Afstemmingsgegevens

Portefeuillehouder	5.1.2e
Betrokken afdelingen	KCDV <input type="checkbox"/> BJZS <input type="checkbox"/> SEH <input type="checkbox"/> Herstel <input type="checkbox"/> Ketenregie <input type="checkbox"/>
Besluitvormingsroute	DT <input checked="" type="checkbox"/> MT <input type="checkbox"/> Bestuur <input type="checkbox"/> OR <input type="checkbox"/>

### Voorgesteld besluit of vragen voor bespreking

Splitsing van het team Data & Inzicht in twee afzonderlijke teams. Team Data & Inzicht en Team Data & Platformen. De data verantwoordelijkheid binnen het primaire proces vereist een aanvullende benadering, op de huidige analytische benadering, die gericht is op dataplatformen, datamanagement en datamodellen. Daarnaast vraagt het huidige team, door de komst van vaste ambtelijke collega's, om meer hr-verantwoordelijkheden van de teammanager.

### Inleiding

#### Waarom dit voorstel, wat ging vooraf, waarom nu?

De voorgestelde splitsing is gericht op de verdere professionalisering van Informatievoorziening (IV) binnen IMG. Het huidige team Data & Inzicht is met 55 FTE aanzienlijk gegroeid, mede door de integratie van Centraal Register IMG (CRI) en de centralisatie van Data Science en AI, inclusief de bijbehorende technische platformen. Daarom is het voorstel om het team Data & Inzicht te splitsen, om de gewenste professionalisering te realiseren.

## Argumenten

**Argumenten nummeren en koppelen aan de beslispunten, het helpt als je de argumentatie start met het woordje 'want'. Begin met het argument, daaronder is ruimte om het toe te lichten.**

- 1 Want de huidige teammanager heeft een te grote span of control. Het team bestaat uit 55FTE, dit is groot ten opzichte van andere teams bij het IMG. Daarnaast zijn er meer vaste ambtelijke collega's binnen het team, wat leidt tot meer hr-verantwoordelijkheden voor de teammanagers.
- 2 Want het is nodig om de afdeling verder te professionaliseren en de datadomeinen van elkaar te scheiden. Binnen het data landschap is er onderscheid te maken tussen rapportages en het fundamentele platform. Door het team op te splitsen, kunnen we het onderscheid in datalandschap beter benadrukken en beide gebieden de specifieke aandacht voor professionalisering geven die ze verdienen.
- 3 Want binnen het datalandschap is er een duidelijk onderscheid tussen rapportages, analyses, data science, ai en data management, operationele data platformen, tactische platformen, cloud infrastructuur. Dit is cruciaal voor de verdere professionalisering en verbetering van datakwaliteit, definities en modellen binnen IMG's primaire processen.

## Kanttekeningen

**Kanttekeningen zijn de risico's of bedreigingen (en die zijn er bijna altijd). Het helpt als je de kanttekeningen met 'maar' begint en in de toelichting aangeeft hoe je dit ondervangt. Door deze rubriek in te vullen, laat je zien dat je het voorstel van alle kanten hebt afgewogen.**

nvt

## Vervolg

**Wat gebeurt er als DT/MT/Bestuur het besluit heeft (over)genomen of het onderwerp is besproken?**

Dan gaat het stuk ter kennisname naar het MT van 19 maart 2025 . Daarna gaat het naar de formele vergadering van de OR op 3 april 2025 en vervolgens komt dit op de agenda van DGO op 22 april 2025. Bij akkoord kan de splitsing geformaliseerd worden.

## Advies Bedrijfsvoering

**Van welk budget gaat de financiering? Zijn er personele consequenties, is er extra werkplek nodig? Stem dit af en plaats het ontvangen advies hier met de naam van de adviseur.**

De medewerkers van het huidige team Data & Inzicht zullen worden verdeeld over de twee nieuwe teams, waarbij ze hun huidige functies en taken behouden. Er is geen sprake van functiewijzigingen of aanpassingen in het takenpakket; alle medewerkers blijven in hun huidige rol.

Meer de functies van de medewerkers Data & Platformen wordt een reactie gegeven. Het is niet mogelijk om de functies van de medewerkers Data & Platformen te wijzigen.

## Advies Communicatie

**Plaats hier het ontvangen advies van Communicatie.**

## Advies Informatievoorziening Product | Data | Privacy | ICT

**Welke inzet is nodig vanuit de IV-ondersteuning? Stem dit af en plaats het ontvangen advies hier met de naam van de adviseur.**

## Bijlagen

**Bijlagen bij deze nota benoemen en toevoegen.**

Veegob IV

# Dynamische (concept) VOB- Kalender

OR

Donderdag 20 maart 2025



Instituut  
Vrijbouwschade  
Breda



De grijze tekst betreft een planning in 'potlood' en vereist nadere afstemming.



Maand	Jaar	VOB / Veeg-OB	OV-vergadering	DGO
December	2024	Organisatie en Formatierapport Duurzaam Herstel Formaliseren	4-3-2025: Bespreken reactie OR (30-1-2025) en WOR-bestuurder (27-2-2025)	dinsdag 22 april 2025 – 13.00 tot 14.30 uur (nog regelen)
Januari	2025	N.v.t.		
Februari	2025	N.v.t.		
Maart	2025	Veeg OB IV	3-4-2025: Vragen over VeegOB IV?	dinsdag 22 april 2025 – 13.00 tot 14.30 uur (nog regelen)
April	2025	VOB Herstel 2 <sup>e</sup> fase? Organisatie en Formatierapport Structuurwijziging O&O Formaliseren		
Mei	2025	VOB O&O Structuurwijziging	8-7-2025: Bespreken VOB O&O Structuurwijziging	Donderdag 15-7-2025– 14.00 – 15.00 uur
Juni	2025	VOB Herstel 3 <sup>e</sup> fase?		
Juli		N.v.t.		
Augustus		N.v.t.		
September	2025	VOB Strategie en Bestuurlijke Zaken?		
Oktober		N.v.t.		
November		N.v.t.		
December	2025	N.v.t.		



## Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 3 april 2025, 10.00 – 11.15 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen  
 Genodigd : OR: 5.1.2e  
 5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e  
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e 5.1.2e (AS)

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
10 m	5 Nabespreking informeel overleg d.d. 25 maart	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Voorbespreking OV-vergadering d.d. 3 april	Allen	Ter bespreking
15 m	7 Communicatieplan verkiezingen OR <i>De OR wordt geïnformeerd over het communicatieplan voor de verkiezingen.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	8 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	9 Sluiting	5.1.2e	



## Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	3 april 2025, 10.00 – 11.15 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.11 - Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e
	:	5.1.2e
	:	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 actualiteiten:

- o Afgelopen dinsdag was er een steekpartij net buiten het Cascadecomplex waarbij een collega van het NCG gewond is geraakt. Fijn dat er gelijk op PLEK een bericht is geplaatst zodat iedereen goed op de hoogte is gebracht.  
Een bericht vanuit de directie van het IMG was naar de mening van de OR ook wenselijk geweest. Dit signaal zal worden afgegeven in de OV vergadering van vanmiddag.
- o In het groot MT zal maandag gesproken gaan worden over de opkomende organisatieveranderingen. Voordat deze veranderingen gecommuniceerd kunnen worden, zou de OR graag een VOB ontvangen. Als je medewerkers eerst informeert, ontstaat de indruk dat de OR akkoord is met de adviesaanvraag. Deze vraag zal vanmiddag in de OV worden gesteld.
- o Een OR-lid gaf aan dat er ondanks de terugloop in werk een vacature op een afdeling is uitgezet en dat hier een preferente kandidaat voor is. In de vacature werd echter niets genoemd over de aanwezigheid van een preferente kandidaat. In de OV vergadering van vanmiddag zal dit signaal worden doorgegeven.
- o Op donderdag 27 maart 2025 hebben de OR van IMG en NCG nader met elkaar kennism gemaakt tijdens een gezamenlijke borrel. Deze ontmoeting was zeer geslaagd en is zeker voor herhaling vatbaar.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek

### 4. Actie- / en besluitenlijst

De OR bespreekt de actie-/besluitenlijst en doet de volgende aanpassingen:

- o De OR besluit actie 373 en 391 over de verkiezingen te tillen;
- o De OR besluit 374 en 390 van de lijst te halen omdat de opvolging hiervan is opgepakt in het arbo-overleg en de punten daar op de actielijst staan.



**5. Nabespreking informeel overleg d.d. 25 maart 2025**

De zaken die besproken zijn tijdens het informeel overleg zijn terug te lezen in de terugkoppeling van het informeel overleg van 25 maart 2025.

**6. Voorbespreking overlegvergadering d.d. 3 april 2025**

Tijdens de overlegvergadering zal de bestuurder een toelichting geven op de veegOB over de splitsing van de teams Data & Inzicht van IV. De OR heeft de vragen over deze veegOB voorafgaand aan de vergadering gedeeld.

**7. Communicatieplan verkiezingen OR**

Het communicatieplan voor de OR-verkiezingen is doorgenomen en op het punt van het geven van presentaties bij team/afdelingsoverleggen is gesproken of dit haalbaar zal zijn. Indien nodig kan ook gekozen worden om de afdelingen die nu nog niet vertegenwoordigd zijn in ieder geval te benaderen, dit is ook al bij bepaalde afdelingen en personen die interesse hebben gedaan. Er is ook aangedragen om door middel van een Lunch en Learn eventueel mensen te benaderen om zo nog meer mensen te motiveren om zich kandidaat te stellen. Indien nodig kan dit ook een goede oplossing zijn om mensen te enthousiasmeren zich kandidaat te stellen.

**8. Evaluatie van het overleg**

Er zijn geen bijzondere zaken hierover te melden.

**9. 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 § 1.2e nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024			Over de verkiezingen tillen?
374	Autoregeling	Bespreken in Arbo-overleg op welke wijze IMG uitvoering geeft aan de rijksbrede autoregeling	arbocommissie	OR-vergadering	18-1-2024			Van deze lijst halen? Dit punt staat ook op de actielijst van het Arbo-overleg
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			§ 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			Van deze lijst halen? Opvolging loopt (via arbo-overleg) en is daar elke vergadering onderwerp van gesprek.
391	Inulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	werkgroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024			Over de verkiezingen tillen?
393	Initiatiefvoorstel toekomst IMG	Bepalen of de OR een initiatiefvoorstel opstelt over de toekomst van IMG	OR	OR-vergadering	20-3-2025			

### Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 4 april 2025, 12.30 – 13.30 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.08 Helpermolen  
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen  
 Teammanager P&O: 5.1.2e  
 OR: 5.1.2e  
 5.1.2e en 5.1.2e  
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2e	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag d.d. 4 maart 2025	Allen	Ter vaststelling
	4 Actie-/besluitenlijst <i>Er zijn geen openstaande acties</i>	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 VeegOB splitsing IV teams Data & Inzicht <i>De VeegOB wordt toegelicht door de bestuurder.</i>	Ronald	Ter bespreking
10 m	6 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	7 Sluiting	5.1.2e	

# Communicatieplan OR-verkiezingen

Onderstaand op hoofdlijnen het communicatieplan voor de OR-verkiezingen. Naast deze communicatiemomenten komt er een verkiezingspagina op PLEK met o.a. lijst van kies- en stemgerechtigde medewerkers, planning en uitleg over hoe het stemmen werkt.

## **Vorbereiding: 1 april t/m 30 april**

Campagne ontwerpen met consistente huisstijl:

- 3 soorten posters in liggend en staand formaat: een met oproep om je kandidaat te stellen, een met 'stel je kandidaat, je hebt nog een paar dagen' en met een oproep om te stemmen.
- Presentatie met uitleg over het werk voor de OR.
- Twee korte video's (max 30 sec) die aansluiten bij de posters voor gebruik op PLEK, maandstart en presentatie.
- Button met 'ik heb gestemd op de OR' voor collega's die gestemd hebben.
- 24 april: Teaser voor verkiezingen in reguliere IMGazet.

## **Kandidaat stellen: 6 mei t/m 4 juni**

- Maandstart mei: Oproep door Ronald **5.1.2e** om je kandidaat te stellen
- 6 mei: Posters op kantoor: stel je kandidaat
- 6 mei: Bericht op PLEK met Video: 30 sec / stel je kandidaat
- 29 mei: Reguliere IMGazet met laatste oproep om je kandidaat te stellen
- 5 juni: Vaststellen kandidatenlijst: bericht op PLEK met lijst
- Gedurende mei: OR-leden geven presentatie bij team/afdelingsoverleggen met oproep om je kandidaat te stellen en uitleg over waarom dat belangrijk is

## **Verkiezingen voorbereiden: 1 juni t/m 25 juni**

25 juni: IMGazet Verkiezingsspecial: voorwoord directeur/voorzitter IMG en OR. Interviews met en foto's van de kandidaten door de redactie. OR levert de inhoudelijke info over het verloop. O

## **Verkiezingen: di 1 t/m do 4 juli**

- 30 juni: Posters op kantoor met Ga nu stemmen!
- 1 juli: Aftrap van de verkiezingen. Verkiezingshokjes en buttons in de maandstart (**5.1.2e** gaat na of de maandstart op deze dag kan). Collega's kunnen in de pauze op kantoor hun stem uitbrengen en krijgen dan een button.
- 4 juli: PLEK bericht: laatste oproep om te stemmen: kan vandaag nog!
- 5 juli: PLEK bericht: voorlopige uitslag. Bezwaartermijn van een week
- In een volgende IMGazet uitslag verkiezingen opnemen.



## Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 17 april 2025, 10.00 – 11.00 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen  
 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
15 m	5 Evaluatie 1 daagse training OR	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Toetsingscriteria VOB's	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	

## 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	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023		
373	Vacature- en scholingsbeleid	Nader uitwerken wat de OR verwacht van de organisatie	werkgroep PZ	OR-vergadering	18-1-2024		Na de OR verkiezing vervolg
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024		5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
391	Invulling vacatures en klussen	Opstellen brief aan bestuurder over invulling van functies en klussen zonder dat daar vacatures voor worden gepubliceerd	werkgroep PZ	OR-vergadering	25-7-2024		Na de OR verkiezing vervolg
393	Initiatiefvoorstel toekomst IMG	Bepalen of de OR een initiatiefvoorstel opstelt over de toekomst van IMG	OR	OR-vergadering	20-3-2025		

**Verslag OR-Vergadering**

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	17 april 2025, 10.00 – 11.15 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.11 – Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e
		5.1.2e
		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 benoemt de volgende actuele onderwerpen:

- In juni komt de nieuwe versie van PLEK online. De OR vraagt zich af in hoeverre medewerkers bij de ontwikkeling en invulling betrokken zijn geweest. Hiervoor is een oproep op PLEK geweest. Daarnaast komt de vraag op of deze vernieuwing adviesplichtig is. De OR concludeert dat dit een uitbreiding is van een bestaand contract en het geen nieuw systeem betreft. Daarmee is het niet adviesplichtig. Een aandachtspunt voor de OR is dat de live-gang en daarmee de tijdelijke onbeschikbaarheid van het intranet in de verkiezingsperiode valt. De verkiezingscommissie houdt hier rekening mee en zal indien nodig andere communicatiemiddelen zoals bijvoorbeeld e-mail gebruiken.
- Afsproken wordt in de communicatie over de verkiezingen en bij het werven van kandidaten de verschillende rollen in de OR nader toe te lichten zodat medewerkers daar een goed beeld bij krijgen. Dit zijn onder andere de rollen in het dagelijks bestuur, DOR en arbocommissie inclusief diverse thema's die de OR kan oppakken zoals bijvoorbeeld duurzaamheid. Dit geeft een breder beeld van de OR-werkzaamheden en mogelijkheden.
- De voorzitter van de OR heeft wederom een overleg gehad over de deelname van de OR IMG aan de DOR. Bij dit overleg waren het dagelijks bestuur van de DOR EZ en beleidsadviseurs medezeggenschap aanwezig. De conclusie van het overleg is dat de bestuurder van IMG, de PSG's van EZ en BZK en de voorzitters van de DOR EZ en OR IMG om tafel gaan om dit gecompliceerde verhaal te bespreken. De OR IMG kan zich nog steeds vinden in het voorstel zoals geformuleerd in het overdrachtsprotocol waar een evaluatie na een jaar onderdeel van is. De praktische uitvoerbaarheid is voor de OR ook een belangrijk punt. De OR besluit om de externe adviseur eveneens om advies te vragen.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek

**4. Actie-/besluitenlijst**

De OR besluit acties 373 en 391 van de actielijst te halen en op te nemen in de overdrachtlijst voor de nieuwe OR.

De OR besluit om actie 393 de komende tijd verder op te pakken en uit te werken.



**5. Evaluatie 1-daagse training OR d.d. 15 april 2025**

De OR kijkt terug op een geslaagde training die veel kennis en tools heeft gegeven voor de uitvoering van de OR-rol. Tijdens de training is onder andere een SWOT-analyse gemaakt voor IMG met het oog op de toekomstverkenning. De OR vindt dit ook een interessant thema om met de bestuurder te bespreken en dit te laten aansluiten bij de opdrachtverstrekking die het IMG wil doen aan een externe partij voor deze verkenning. Een mogelijkheid hiervoor is bijvoorbeeld het informele gedeelte van het artikel-24 overleg dat in mei plaatsvindt.

**6. Toetsingscriteria VOB's**

De OR heeft toetsingscriteria opgesteld voor de beoordeling van toekomstige VOB's. De OR besluit deze criteria op een tweetal punten nog aan te scherpen en ze vervolgens te delen met de bestuurder.

**7. Evaluatie van het overleg**

Er zijn geen bijzonderheden genoemd.

**8. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.

## 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



## Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 8 mei 2025, 10.00 – 11.30 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen  
 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
20 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Organisatieontwikkeling <i>In aanloop naar de VOB wordt de OR gevraagd of een aantal zaken al in gang gezet kan worden. De OR ontvangt hierover een notitie ter toelichting.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	6 Voorbespreking overlegvergadering d.d. 8 mei	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	:	8 mei 2025, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Aanwezig	:	5.1.2e
	:	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 benoemt de volgende actualiteiten:

- o De OR-leden horen wisselende berichten over de personeelsbijeenkomst op 5 juni. Sommige medewerkers vragen zich af waarom het (gedeeltelijk) in eigen tijd is en het belang van de bijeenkomst lijkt niet duidelijk voor iedereen. De OR vindt het belangrijk dat medewerkers deelnemen aan de bijeenkomst, omdat het over inrichting van de organisatiestructuur van IMG gaat en daarmee medewerkers in hun functie raakt. De OR zal dit ook uitdragen en besluit hierover nog een bericht op PLEK te zetten. In dat bericht zal daarnaast het komende proces van de adviesaanvraag en de rol van de OR worden verduidelijkt. Daarnaast besluit de OR om bovengenoemde signalen ook in de overlegvergadering van 8 mei te benoemen. De OR besluit om in de periode na de personeelsbijeenkomst inloopsprekuren te organiseren om medewerkers de gelegenheid te geven om na te praten met de OR en zaken te benoemen die de OR kan meenemen in de beoordeling van de adviesaanvraag.  
**Actie (416).**
- o Op PLEK staat een terugkoppeling van het Groot-MT op 7 april jl. Dit bericht is op een aantal onderdelen al achterhaald. De OR zal dit aangeven in de OV-vergadering en vragen om een eerdere terugkoppeling op dit soort bijeenkomsten.
- o De voorzitter van de OR heeft aan de teammanager van P&O voorgesteld om een toelichting op de OR-werkzaamheden op te nemen in het integraal leiderschapsprogramma. Zij staat hier positief tegenover.
- o In het arbo-overleg worden de verzuimcijfers besproken en die zijn al een lange tijd erg hoog. De arbocommissie denkt dat meer ingezet kan worden op preventie bijvoorbeeld door de inzet van vitaliteitscoaches. Op 22 mei a.s. is het team van O&P Bedrijfszorg aanwezig bij de OR-vergadering en zal de OR dit punt voorleggen.
- o In het voorzittersoverleg van de medezeggenschap EZ/KGG en LVVN kwam naar voren dat de OR van RDI een instemmingsaanvraag heeft ontvangen over het aanpassen van de openingstijden van de Emmasingel naar 08.00 – 17.00 uur. Dit heeft te maken met een tekort aan BHV'ers aan de randen van de dag.



Deze openingstijden zijn ook van invloed op het IMG aangezien de IV-afdeling naar deze locatie verhuist. De voorzitter van de OR IMG heeft bovenstaande info gedeeld met de teammanager facilitair van het IMG die het heeft geagendeerd voor een overleg dat zij vandaag heeft met de betrokken partijen.

- o De discussie over het aansluiten van de OR IMG bij de DOR EZ of BZK loopt nog steeds. Vanmiddag is een overleg gepland tussen de voorzitters van de DOR EZK, DOR BZK, OR EZ, OR RVO en OR IMG, maar vanuit de OR IMG is te kennen gegeven eerst het overleg tussen Ronald Koch en pSG Mark de Boer over dit onderwerp af te wachten. Daarnaast heeft de OR extern advies ingewonnen over dit vraagstuk. De externe adviseur sluit zich aan bij de conclusie van de OR IMG dat de werkwijze zoals voorgesteld in het overdrachtsprotocol een goede praktische oplossing is aangezien een vergelijkbare wettelijke basis ontbreekt. Een soortgelijk situatie doet zich wel voor bij gemeenten als er sprake is van shared services en ook daar wordt een praktische oplossing zoals deze gekozen.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:



#### **4. Actie-/besluitenlijst**

Er zijn geen updates voor de actielijst.

#### **5. Organisatieontwikkeling**

Tijdens het informele overleg van 29 april jl. is gevraagd of de eerdere geplande twee afzonderlijke VOB's voor herstel kunnen worden geïntegreerd in de VOB over het aanpassen van de organisatiestructuur. Daarnaast is het verzoek gekomen om de werving van een teammanager HEA en twee tijdelijke kwartiermakers alvast te starten na de personeelsbijeenkomst van 5 juni.

De OR kan zich vinden in het samenvoegen van de VOB's, maar heeft nog geen advies gegeven op de nieuwe structuur en wil benadrukken dat daaraan voorafgaand geen onomkeerbare stappen worden gezet. De OR zal dit terugkoppelen in de overlegvergadering.

#### **6. Voorbespreking overlegvergadering 8 mei**

De OR bespreekt de planning voor de VOB over het aanpassen van de organisatiestructuur die tijdens de overlegvergadering nader zal worden toegelicht. De OR vindt het prettig dat deze planning is opgesteld en dat eveneens rekening is gehouden met het bijpraten van de nieuwe OR na de verkiezingen. De OR vindt de tijd tussen de ontvangst van de adviesaanvraag, de bespreking in de overlegvergadering en het DGO erg kort en zal dit aankaarten.

Verder besluit de OR in de overlegvergadering de bij agendapunt 3 genoemde signalen over de personeelsbijeenkomst op 5 juni en het bericht op PLEK over het groot-MT te benoemen. Daarnaast zal worden gevraagd naar de stand van zaken van de uitvraag naar een bureau voor de toekomstverkenning van IMG en naar het datalek waarover onlangs berichtgeving op RTV Noord verscheen. De OR heeft inmiddels vernomen dat de betrokken medewerkers gelijk zijn geïnformeerd maar vraagt zich af waarom er op PLEK niet over is gecommuniceerd en medewerkers het via de media moeten vernemen. Ook na het mediabericht had er een update op PLEK gezet kunnen worden dat intern de nodige acties zijn ondernomen.



**7. Evaluatie van het overleg**

De OR kijkt terug op een goede en effectieve vergadering waarin veel zaken zijn besproken.

**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 <b>5.1.2e</b> nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	wergroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			<b>5.1.2e</b> is projectleider voor implementatie regeling
393	Initiatiefvoorstel toekomst IMG	Bepalen of de OR een initiatiefvoorstel opstelt over de toekomst van IMG	OR	OR-vergadering	20-3-2025			OR gaat initiatiefvoorstel opstellen (besluit OR 17-4-25).

## Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Ronald Koch  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 8 mei 2025, 14.00 – 15.30 uur  
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.08 - Korenbeurs  
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen  
 Teammanager P&O: 5.1.2e  
 OR: 5.1.2e  
 5.1.2e en 5.1.2e  
 5.1.2e (agendapunt 5)  
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e

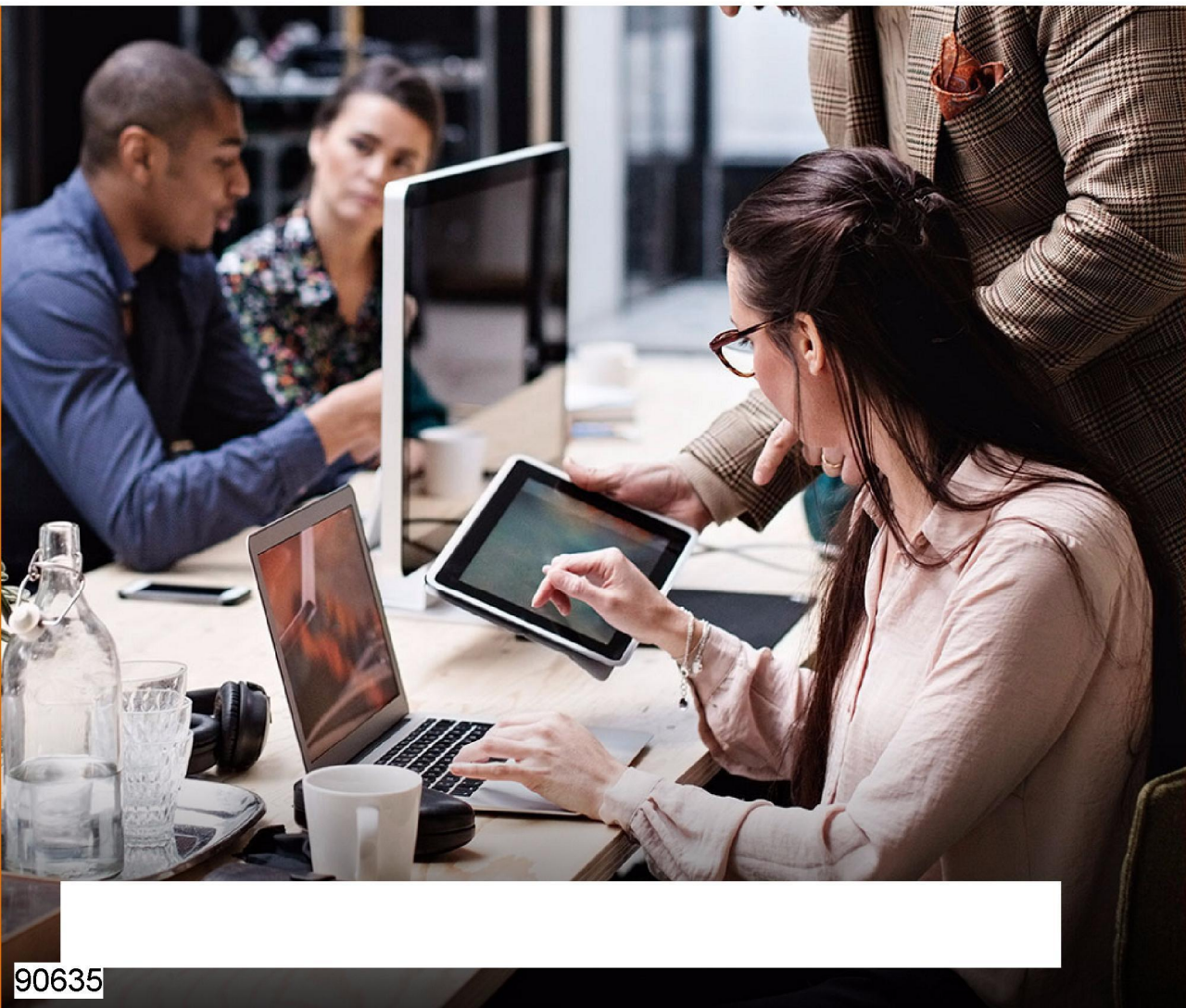
Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Ronald	
15 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag d.d. 3 april 2025	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst <i>Er zijn geen openstaande acties</i>	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Stand van zaken M&O (mens en organisatie) <i>Toelichting door 5.1.2e – geen stukken</i>	5.1.2e	Ter bespreking
20 m	6 VOB Planning 'Aanpassen Organisatiestructuur' <i>Toelichting door 5.1.2e</i>	5.1.2e	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	



## Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e  
 Notulist : 5.1.2e  
 Vergaderdatum en -tijd : 22 mei 2025, 10.00 – 11.30 uur  
 Locatie : Zaal B0.009 Winsumerdiep (Cascade 3)  
 Genodigd : OR: 5.1.2e  
 5.1.2e en 5.1.2e  
 Agendapunt 3: O&P Bedrijfszorg: 5.1.2e  
 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
45 m	3 O&P Bedrijfszorg – Jaarrapportage 2024 IMG Mede-aanwezig team O&P Bedrijfszorg	Allen	Ter bespreking
15 m	4 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	5 Actie-/besluitenlijst	Allen	Ter vaststelling
10 m	6 Voorbespreking artikel 24-overleg d.d. 27 mei	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	



# Bijlage 2 bij Jaarrapportage 2024

Definitiedocument indicatoren  
en categorisering cijfers



# Inleiding

Dit document beschrijft per discipline de indicatoren en categorisering die in de grafieken van onze jaarrapportage zijn gebruikt. Hierdoor willen we verwarring wegnemen, hebben we het allemaal over hetzelfde en wordt het eenvoudiger om de informatie te duiden.

De indicatoren staan beschreven en categorieën gespecificeerd. Er is geen leeswijzer opgenomen wat deze informatie betekent, dat is afhankelijk van de context en aan klantteam om te duiden.

# Uitgangspunten

- Minimaal 15 medewerkers met BMW traject voor verdieping BMW
- Minimaal 150 verzuimspreekuren voor verdieping BA



# P-Direkt informatie

Definities vanuit P-Direkt definitiedocument, versie maart 2023:

**Verzuimpercentage:** De verhouding tussen het totaal van de verzuimde kalenderdagen en de potentieel beschikbare kalenderdagen in de observatieperiode uitgedrukt in een percentage.

**Voortschrijdend jaargemiddelde:** het ziekteverzuimpercentage over de periode van afgelopen twaalf kalendermaanden (selectiemaand- 11 t/m selectiemaand) in de selectiemaand.

**Meldingsfrequentie:** het aantal nieuwe verzuimmeldingen, met een duur van één of meer aaneengesloten dagen, in de selectieperiode gedeeld door het aantal medewerkers. Het aantal geselecteerde perioden is van invloed op de hoogte van de meldingsfrequentie. Voor de jaarrapportage is Meldingsfrequentie (voortschrijdend 12 maanden) gekozen: Meldingsfrequentie over de periode van afgelopen twaalf kalendermaanden (selectiemaand-11 t/m selectiemaand) in de selectiemaand.

**Duurcategorie:** De verhouding tussen het totaal van de verzuimde kalenderdagen in de observatieperiode en de potentieel beschikbare kalenderdagen in de observatieperiode, uitgedrukt in een percentage. In dit percentage worden alleen verzuimgevallen opgenomen waarbij het aantal verzuimde kalenderdagen per verzuimgeval kleiner is dan [de gerapporteerde duurcategorie].

**FTE:** Full time equivalent. Aantal uren bezetting per selectiedatum of ultimo van de observatieperiode gedeeld door 36.

**Aantal medewerkers:** Aantal medewerkers aan het einde van elke maand in de observatieperiode.



# Bedrijfsartsen (1)

Bij BA data wordt altijd gekeken naar huidige populatie. Dit betekent dat medewerkers die inmiddels uitgestroomd zijn, niet worden meegenomen. Bij doorstroom tellen medewerkers mee bij de nieuwe / actuele organisatie, ondanks dat het verzuim / diagnostiek plaatsvond bij de historische organisatie. Dit heeft impact op de cijfers, hoe langer in het verleden hoe meer vertekening.

## *Diagnose*

**Psychisch:** psychische ziektebeelden, afgelopen jaar meest voorkomend Rijksbreed: overwerkt, spanningsklachten, depressie, burn-out en PTSS.

**Bewegingsapparaat:** ziekte aan bewegingsapparaat, waaronder hernia, weke delen, rug- en nekpijn, artrose en knieklachten.

**Luchtwegen:** alle cascodes die vallen onder luchtwegenapparaat, met name (long-)Covid.

**Overig:** Overige diagnostiek, voornamelijk geen ziekte, malaise en vermoeidheid, maar ook hart, bloed, huid, klieren, ziekte tgv zwangerschap, oor, hersenletsel, organen, geslachtsziekten en ogen.

## *Oorzaak*

**Arbeidsgerelateerd:** met name overig arbeidsgebonden factoren, maar ook werkdruk, werk/privé en mentale/psychosociale factoren.

**Niet arbeidsgerelateerd:** voornamelijk niet arbeidsgebonden factoren, maar ook ziekte en privé-ongevallen.

**Onbekend:** met name informatie verzamelen, maar ook onbekend. Oorzaak niet meer vaststelbaar wordt vrijwel nooit gekozen.



# Bedrijfsartsen (2)

## *Verrichtingen*

### **Verzuim**

IZP consult fysiek  
IZP consult telefonisch  
Probleemanalyse fysiek  
Probleemanalyse telefonisch  
Verzuim + 3-gesprek  
Verzuim fysiek  
Verzuim fysiek 30 min  
Verzuim telefonisch  
Verzuim telefonisch 30 min  
Verzuim zonder melding fysiek  
Verzuim zonder melding telefonisch  
WIA consult fysiek  
WIA consult telefonisch

### **Preventief**

AOS + 3-gesprek  
AOS fysiek  
AOS telefonisch

### **Overig**

55+ onderzoek  
Buitenland/gezins -vraag  
Overig  
Overleg  
Overleg werkgever  
Papieren keuring  
PMO  
Second opinion voorbespreking  
SMT

Spoedconsult fysiek  
Spoedconsult telefonisch  
z ERD WGA Eerste consult fysiek  
z ERD WGA Eerste consult telefonisch  
z ERD WGA Huisbezoek  
z ERD WGA Vervolgconsult fysiek  
z ERD ZW Eerste consult fysiek  
z ERD ZW Eerste consult telefonisch  
z ERD ZW Huisbezoek  
z ERD ZW Vervolgconsult fysiek



# Bedrijfsmaatschappelijk werk

**Datum:** alles op basis van datum  
aanmelding

**Categorie hulpvraag:** Eén traject kan  
meerdere hulpvragen bevatten en dus  
zowel in categorie werk als privé meetellen.  
Een traject kan slechts één keer meetellen  
als (initiatiefnemer of verzuim bij)  
aanmelding.

## Privé

Financiële problemen  
Gevolgen stress in privésfeer  
Ingrijpende verlieservaring in de privésfeer  
Mantelzorg  
Relatie- en/of gezinsproblematiek  
Werkbelasting (icm) persoonsgebonden  
factoren

Psychische problematiek (persoonlijk)  
Ingrijpende verlieservaring in de privésfeer  
Verslaving

## Werk

Aangesproken op functioneren  
Agressie op het werk  
Disbalans werk/privé  
Discriminatie op het werk  
Functie niet passend  
Functieverlies  
Hybride werken  
Ingrijpende gebeurtenis op het werk  
Ingrijpende gebeurtenis op het werk  
(gevolg)

Integriteit  
Loopbaanperspectief  
Mobiliteit/outplacement  
Motivatie/ gebrek aan werkplezier  
Ontslagzaken  
Werkbelasting  
Pesten op het werk  
Reorganisatie  
Samenwerken in team  
Seksuele intimidatie  
Stagnatie re-integratie  
Werkrelatie collega  
Werkrelatie leidinggevende  
Zaken rondom ziekte



# Financieel loket

**Datum:** alles op basis van datum  
aanmelding

**Actieve trajecten:** alle trajecten die in  
jaar actief waren. Eén traject kan dus in  
meerdere jaren geteld worden.



# Samen werken aan vergroten van inzetbaarheid en werkplezier

[Website O&P Rijk Bedrijfszorg](#)



[Contactformulier O&P Rijk Bedrijfszorg](#)



Laat ons weten wat je van ons vindt via ons [klanttevredenheidsonderzoek](#) of meld je [compliment, tip of klacht direct](#).



In onze [producten- en dienstencatalogus van 2025](#) krijg je een snelle en complete indruk van al onze diensten. In de catalogus staan links naar onze website met achtergrondinformatie over de diensten. Ook de jaarlijkse [tarievennota \(incl. budgetfinanciering\)](#), het [wijzigingendocument](#) en de [leveringsvoorwaarden](#) vind je handig bij elkaar op [één pagina](#).

## Ontwikkelingen volgen?

Dat kan via LinkedIn: [O&P Rijk | Bedrijfszorg | LinkedIn](#)

En via onze [nieuwsbrief Bedrijfszorg](#)

**Verslag OR-Vergadering**

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	22 mei 2025, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Zaal B0.009 Winsumerdiep
Aanwezig	:	5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e, Agendapunt 3: O&P Bedrijfszorg: 5.1.2e, 5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

**1. Opening**

De voorzitter opent de vergadering.

**2. Vaststellen agenda**

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**3. O&P Bedrijfszorg – Jaarrapportage 2024 IMG**

Het bedrijfszorgteam van O&P Rijk is aanwezig bij de OR-vergadering om een toelichting te geven op hun jaarrapportage 2024 over IMG. Het team bestaat uit 5.1.2e (arbeids- en organisatiedeskundige), 5.1.2e (bedrijfsarts), 5.1.2e (bedrijfsmaatschappelijk werker) en 5.1.2e (re-integratieadviseur).

Vanuit de OR heeft de arbocommissie deze bespreking voorbereid en een aantal vragen voor het team geformuleerd die de leidraad vormen van de bespreking.

In de rapportage is aandacht voor jonge gezinnen en medewerkers in hun eerste baan specifiek benoemd. Bij jonge gezinnen speelt dat zij veel ballen hoog moeten houden. Bij medewerkers in hun eerste baan licht 5.1.2e toe dat hun verantwoordelijkheidsgevoel vaak heel hoog is en ze zich soms nog onvoldoende bewust zijn van hun grenzen. Het is belangrijk dat een organisatie hier oog voor heeft en daarbij zijn bila's belangrijk. Om de bila's goed te kunnen doen is de span of control van belang. Als een manager een hoge werkdruk heeft kan dat ertoe leiden dat medewerkers niet bij ze aankloppen omdat de manager ook al zo druk bezet is. In sommige gevallen speelt ook dat medewerkers met tijdelijke contracten terughoudend zijn om zich uit te spreken. De leden van de arbocommissie lichten toe dat het belang van de bila's een punt is dat ook regelmatig aan de orde komt in het arbo-overleg in combinatie met hoge werkdruk, weinig eigen mandaat en autonomie. Het bedrijfszorgteam herkent dit in de relatie tussen werkdruk versus regeldruk. Het JD-R-model is daarbij een belangrijk instrument. Dit model beschrijft de relatie tussen de taakeisen die een baan stelt aan medewerkers en de hulpbronnen/energiebronnen die daarbij worden geboden. Vertrouwen, uitdaging en verbinding zijn daar onder andere onderdelen van. Vanuit de arbocommissie is aangegeven dat milder-menselijker-makkelijker niet alleen richting de aanvrager gewenst is maar ook richting de medewerkers. Daarbij is de stijl van leidinggeven van belang. Die is nu in veel gevallen erg taakgericht.



Op de vraag van de OR of mantelzorg ook iets is dat steeds meer druk legt op mensen antwoordt het bedrijfszorgteam dat dit het geval is en in elke leeftijdscategorie speelt.

De OR en het bedrijfszorgteam bespreken dat medewerkers bij het IMG zich willen inzetten voor bewoners en ze graag helpen, maar dat het daarbij belangrijk is om de eigen grenzen te bewaken. Er zijn mogelijkheden om ruimte te nemen na bijvoorbeeld een vervelend gesprek of om meldingen te maken van vervelend gedrag maar dit wordt lang niet altijd gedaan. Dit vormt een risico.

De aanbevelingen voor 2025 zijn om, net als in 2024, in te zetten op preventie en vitaliteit. In 2024 heeft **5.1.2e** bijvoorbeeld een workshop verzorgd over werkdruk. Verder kunnen medewerkers ook preventief naar een bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker. De arbocommissie noemt daarnaast nog de inzet van vitaliteitscoaches waarvan zij hebben gezien dat het in andere organisaties tot goede resultaten heeft geleid. Medewerkers hebben zelf ook een rol door tijdig aan de bel te trekken en gebruik te maken van de geboden middelen/mogelijkheden binnen IMG of via de eigen huisarts. Het is een balans tussen goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Dit kan een onderwerp zijn om bij de start van een dienstverband ook te bespreken.

Binnen het IMG is inmiddels frequenter overleg tussen de bedrijfsmaatschappelijk werker, vertrouwenspersonen, de preventiemedewerker, P&O en de directie en wordt het beleid SMT/ziekteverzuim regelmatig in het MT besproken.

Gesproken wordt over de effecten van de komende wijziging van de organisatiestructuur op het ziekteverzuim. Het bedrijfszorgteam benoemt dat dit zowel positief als negatief kan uitpakken.

De OR vraagt zich af wat de criteria zijn voor het bepalen of verzuim wel of niet arbeidsgelateerd is. Bedrijfsarts **5.1.2e** legt uit dat alleen als het verzuim 100% werkgerelateerd is het dit label krijgt. Als het ook een gedeelte privé-omstandigheden bevat is het verzuim privé-gelateerd.

De grafiek 'oorzaak verzuim' bij de bedrijfsarts laat zien dat 85% niet arbeidsgelateerd is en 15% wel terwijl de grafiek 'verdeling hulpvraag werk/privé' bij de bedrijfsmaatschappelijk werker laat zien dat 59% werk is en 41% privé. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de bedrijfsmaatschappelijk werker en de bedrijfsarts een verschillende manier van registratie hebben. Binnenkort wordt deze manier gelijkgetrokken.

De voornaamste oorzaak van het verzuim binnen overheid is psychisch van aard. In zijn algemeenheid is zichtbaar dat daarin de verharding van de maatschappij, ambtenaarsschap in combinatie met de politiek een rol spelen. Het is belangrijk daar aandacht voor te blijven houden in de organisatie.

#### **4. Actualiteit en ingekomen stukken**

De OR bespreekt de volgende actualiteiten:

- In het informeel overleg van 20 mei jl. is aan de OR voorgelegd of de werving van de managers 'bestuur en advies' en 'vergoeden' alvast gestart kan worden na de personeelsbijeenkomst op 5 juni. Ook is gevraagd **5.1.2e** als manager 'herstel' al in positie gezet kan worden voor de overige afdelingen die in de voorgenomen nieuwe organisatiestructuur naar hem overgaan.



De OR gaat niet akkoord met deze beide voorstellen. De OR vindt dat zij eerst de gelegenheid moet krijgen om advies te geven op het voorgenomen besluit alvorens de uitvoering ervan in werking kan worden gezet.

- De deelname van het IMG aan de DOR BZK of EZK blijft onderwerp van gesprek. De DOR EZK heeft een concept-brief opgesteld voor de pSG van EZK waarin zij een werkvorm en een alternatieve tekst voor het overdrachtsprotocol voorstellen. De OR heeft deze tekst voorgelegd aan de externe adviseur. Verder is afgesproken hierover een overleg te plannen tussen de pSG's van EZK en BZK, de voorzitters van de DOR EZK en BZK, Ronald Koch en de voorzitter van de OR van IMG.
- De werving van nieuwe leden voor de OR loopt nog tot 3 juni. Inmiddels hebben zich een aantal medewerkers kandidaat gesteld en zijn er met een aantal geïnteresseerden gesprekken. Bij meer dan 5 kandidaten zijn er verkiezingen op 1, 2 en 3 juli.
- Een OR-lid benoemt dat deze week bleek dat in MIRA zichtbaar is welke medewerker in welk dossier heeft gekeken; dit roept de vraag op of dit mag qua privacy. De OR adviseert dit voor te leggen aan de privacy-officer.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek

#### **5. Actie-/besluitenlijst**

Er zijn geen wijzigingen of updates voor de actielijst.

#### **6. Voorbespreking artikel 24-overleg d.d. 27 mei**

Het artikel-24 overleg bestaat uit een formeel en informeel gedeelte en naast de directie en teammanager P&O is de bestuursvoorzitter Henk Korvinus erbij aanwezig. Het formele gedeelte bestaat uit een terugblik op de samenwerking van het afgelopen halfjaar en een vooruitblik op de komende plannen en aankomende advies- en instemmingsaanvragen. In het informele gedeelte wil de OR graag de SWOT-analyse centraal stellen. De OR heeft onlangs in een training een eerste opzet voor een SWOT-analyse voor het IMG gemaakt die mooie inzichten gaf en wil het opstellen graag herhalen met de bestuurder. Afgesproken wordt om tijdens het artikel 24 overleg in groepen uiteen te gaan om de vier onderdelen van de SWOT te bepalen en de uitkomsten vervolgens centraal met elkaar te bespreken.

#### **7. Evaluatie van het overleg**

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

#### **8. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.



Datum: 15 mei 2025  
Onderwerp: Input arbocommissie op Jaarrapportage O&P Rijk Bedrijfszorg

Tijdens de OR-vergadering van 22 mei 2025 komt het Bedrijfszorgteam van O&P Rijk een toelichting geven op hun jaarrapportage 2024 over IMG.

Het team bestaat uit [5.1.2e] (arbeids- en organisatiedeskundige), [5.1.2e] (bedrijfsarts), [5.1.2e] (bedrijfsmaatschappelijk werker), [5.1.2e] (Re-integratieadviseur).

De arbocommissie heeft ter voorbereiding op deze bespreking een aantal vragen en observaties opgesteld over deze rapportage.

#### Pagina 4 Terugblik

In de vraagstukken klantorganisatie worden twee risicogroepen benoemd; jonge gezinnen en medewerkers in hun eerste baan. Voor de eerste groep is een toelichting opgenomen (veel ballen in de lucht houden). De nadere toelichting op de tweede groep ontbreekt. Wat maakt dat zij een risicogroep vormen?

Het taakgericht leidinggeven wordt hier ook genoemd en het belang van de relatie tussen manager en medewerkers (je medewerker kennen). De arbocommissie heeft dit punt al meerdere keren benoemd in het arbo-overleg. Op een aantal afdelingen ervaart men hoge werkdruk, weinig eigen mandaat en autonomie. Medewerkers durven zich niet uit te spreken. Herkent het bedrijfszorgteam dit?

#### Pagina 7 Duiding cijfers IMG

Het O-verzuim is gelijkblijvend op 40% waarbij wordt opgemerkt dat dit percentage meestal hoger ligt. Is er een verklaring te geven waarom dit bij IMG niet het geval is?

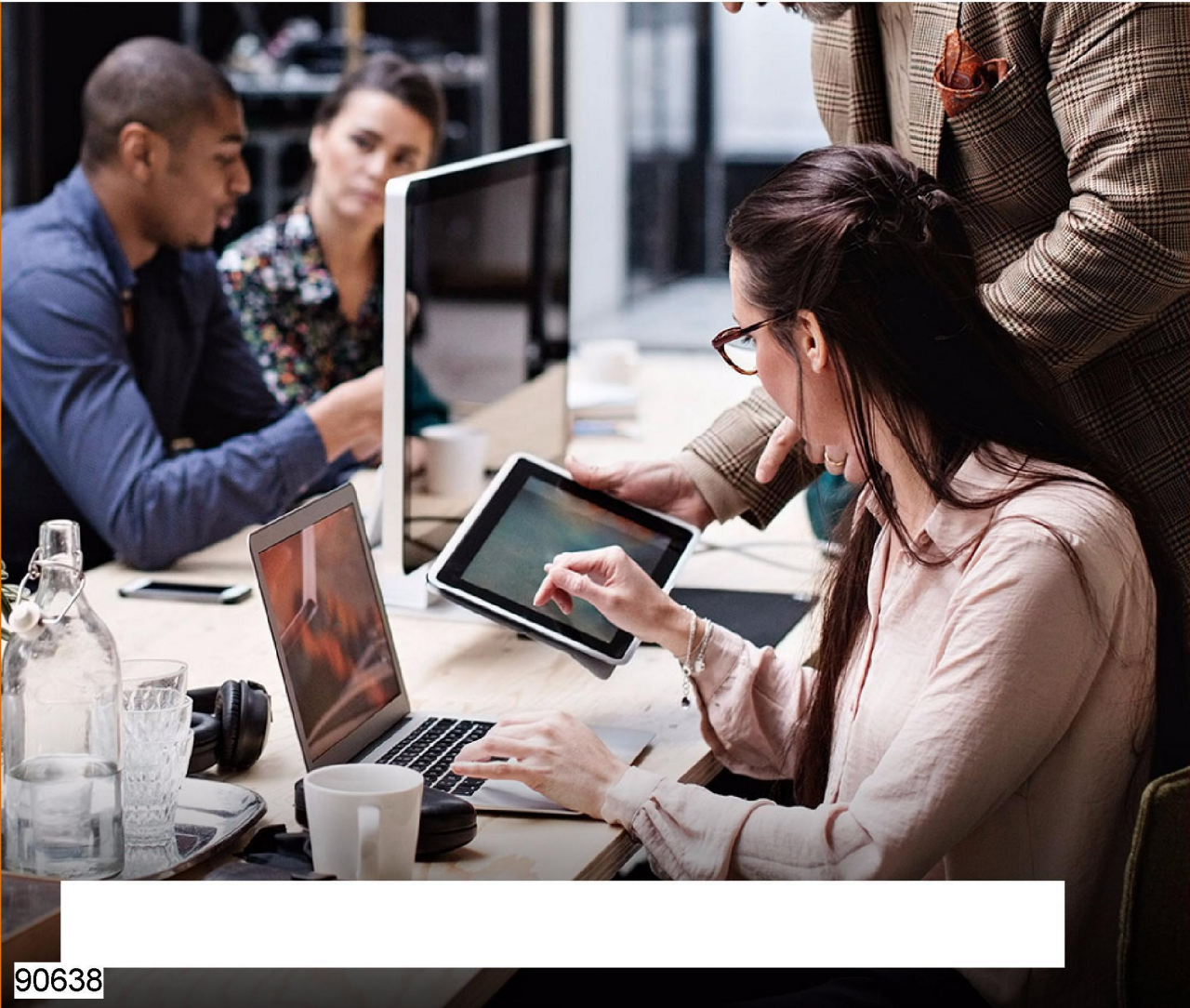
#### Pagina 8: aanbevelingen

- De aanbevelingen voor 2025 verschillen niet wezenlijk van die voor 2024 en de boodschap is ze te continueren. Wat is het effect van de aanbevelingen geweest in 2024 waardoor continueren het advies is? De cijfers laten namelijk nog steeds een stijging in verzuim zien (ook in 2025).
- Welke acties worden er genomen op de risicogroepen? Ziekmelding wordt gezien als een laatste redmiddel maar maakt dit ook dat ziekteverzuim daardoor op sommige afdelingen misschien nu nog wat lager ligt maar straks zal stijgen (en ook langduriger zal zijn) doordat medewerkers te lang doorlopen terwijl het niet goed gaat.
- Tussen afdelingen is veel verschil in belasting: worden er ook afdelingsspecifieke acties ondernomen?
- Het advies is in te zetten op preventie en vitaliteit. Wat betekent dit concreet? Hoe is dit vorm te geven? Welke tools zijn hiervoor. De arbocommissie ziet bijvoorbeeld vitaliteitscoaches als een goed preventief middel.

#### Bijlage 1 cijfers

Grafieken bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk:

- Wat zijn criteria voor het bepalen of verzuim wel/niet arbeidsgerelateerd is?
- De grafiek 'oorzaak verzuim' bij de bedrijfsarts laat zien dat 85% niet arbeidsgerelateerd is en 15% wel terwijl de grafiek 'verdeling hulpvraag werk/privé' bij de bedrijfsmaatschappelijk werker laat zien dat 59% werk is en 41% privé. Wat maakt dat dit zo'n verschil geeft?
- De grafiek 'diagnose verzuim' laat zien dat de voornaamste oorzaak psychisch is (en die stijgt al een paar jaar). Als dit niet werk-gerelateerd is, is er dan een algemeen beeld te schetsen naar de achtergrond hiervan en kan de werkgever een rol spelen in preventie en oplossingen?



# Jaarrapportage 2024

## IMG Instituut Mijnbouwschade Groningen



# Klantteam

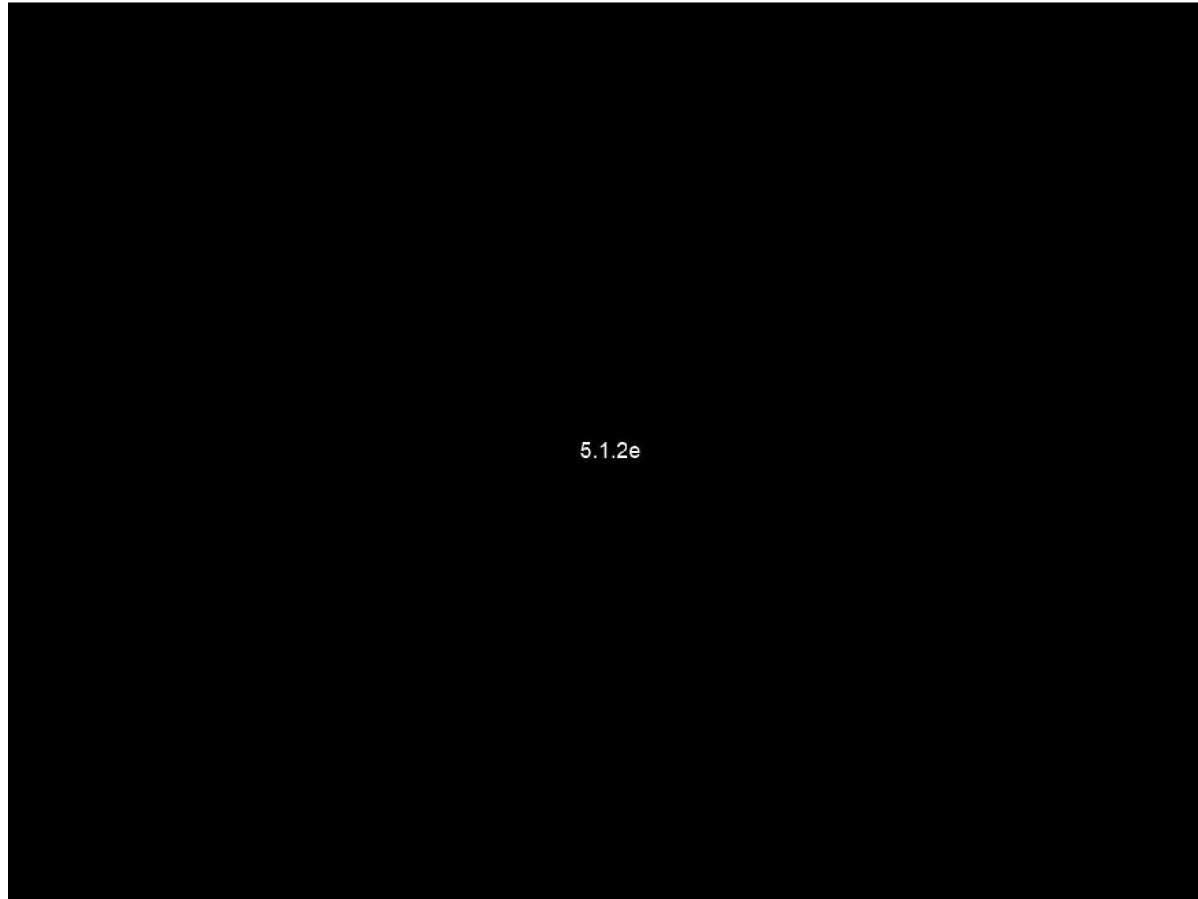
<b>Arbeids- en organisatiedeskundige</b>	5.1.2e
<b>Bedrijfsarts</b>	5.1.2e
<b>Bedrijfsmaatschappelijk werker</b>	5.1.2e
<b>Re-integratieadviseur</b>	5.1.2e
<b>Klantteammanager</b>	5.1.2e



5.1.2e



# Terugblik



5.1.2e



# Terugblik

- **Vraagstukken klantorganisatie:**

In de activiteiten van Bedrijfszorg voor IMG viel in 2024 op dat relatief veel aandacht ging naar twee risicogroepen. Medewerkers met jonge gezinnen en medewerkers in hun eerste baan. In het eerste geval gaat het om medewerkers die in werk en privé 'veel ballen in de lucht houden' in situaties met weinig (waargenomen) regelmogelijkheden. Een ziekmelding wordt gezien als laatste redmiddel. De operationele druk, vertaald naar taakgericht leidinggeven, maakt dat leidinggevenden te weinig aandacht lijken te hebben voor de relatie met medewerkers. Ook in het verslag van 2023 hebben wij deze gevoelige balans aangestipt. Belangrijke knoppen om dit te beïnvloeden zijn vergroten van autonomie en erkenning en waardering. Het betreft specifieke functies binnen IMG. De operationele druk wordt niet in gelijke mate door heel IMG gevoeld.

- **Positieve ontwikkelingen:**

De samenwerking tussen IMG en het klantteam is in 2024 voortgezet en verbeterd. Een voorbeeld is het actualiseren van de RI&E PSA door de preventiemedewerker en A&O deskundige. Met de REA wordt prima samengewerkt bij langdurig verzuim en er zijn korte lijnen met BA en BMW. De BMW wordt steeds beter preventief ingezet en medewerkers weten haar steeds beter rechtstreeks te vinden.



# Duiding: cijfers IMG

- Het verzuim over het kalenderjaar 2024 steeg naar 6,6% (was in 2023 6%).
- De meldingsfrequentie bleef gelijk 1,2 (was in 2023 ook 1,2).
- Het nul-verzuim bleef nagenoeg gelijk 40% (was 39%)
- De verdeling in duurklassen was in 2024 0,8 – 1,3 – 4,1 – 0,5% (in 2023 0,8 – 1,1 – 3,3 – 0,9%). In duurklasse III nam het verzuim toe. Hieruit is de stijging van het verzuimpercentage te verklaren. Verzuim in duurklasse IV, > één jaar, halveerde
- Het arbeidsgerelateerde verzuim is in 2024 15% (was in 2023 ongeveer 12 á 13%)
- Van het verzuim gezien door de bedrijfsarts werd ruim 80% veroorzaakt door psychische klachten. In 2023 (en 2022) was dit 70%.
- 6% van het verzuim werd veroorzaakt door klachten van het bewegingsapparaat en 1% door klachten van de luchtwegen en 10% door overige klachten
- Indien 'werk' de dominante factor is bij verzuim dan gaat dit in alle gevallen om psychische klachten (diagnoses door de bedrijfsarts)
- De bedrijfsarts zag slechts enkele medewerkers preventief



## Duiding: cijfers IMG

- Bij de BMW werden 27 nieuwe trajecten aangemeld (in 2023 34)
- De BMW zag bijna tweederde van de medewerkers preventief.
- De helft van de werkgerelateerde hulpvragen bij BMW betreft balansvragen werk – privé, 30% van de hulpvragen betrof toekomstonzekerheid
- Het initiatief voor de aanmelding bij BMW lag in 41% van de gevallen bij de werknemer. Een duidelijke verschuiving t.o.v. 2023. De leidinggevende nam 44% keer het initiatief. In 2023 waren deze percentages 29% en 35%.



# Duiding: cijfers IMG

Qua trends zien we:

- Een stijgend verzuimpercentage, ongeveer 10%, bij een gelijkblijvende meldingsfrequentie. Dit betekent dat zieke medewerkers langer afwezig zijn.
- Een gelijkblijvend 0-verzuim van 40%; meestal ligt dit percentage boven de 50%
- Vooral een stijging van het verzuim in duurklasse III; 43 – 365 dagen



# Aanbevelingen voor 2025

De aanbevelingen voor 2025 verschillen niet wezenlijk van die voor 2024. Continueren is de hoofdboodschap.

## *Verzuimaanpak*

### 1. Blijvende focus op risicogroepen:

- Kenmerk: ‘veel ballen in de lucht houden’; snel in disbalans; komen terecht in situaties met weinig regelmogelijkheden (ziekmelding laatste redmiddel)
  - Werknemers met jonge gezinnen (levensfase; opbouw gezin)
    - Jonge medewerkers (1<sup>e</sup> baan)

## *Preventie en vitaliteit*

1. Tussen afdelingen is veel verschil in belasting. Bedrijfsvoeringsaspect.
2. Zet in op preventie en vitaliteit en ontwikkel daarbij specifiek beleid gericht op risicogroepen
3. IMG heeft Mirro (zelfhulpmodules op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting) ingekocht. Zet deze ook preventief in. De BMW kan hierbij ondersteunen.



# Aanbevelingen voor 2025

## *Samenwerking*

1. Versterk waar mogelijk de samenwerking tussen lijnmanagement en bedrijfsarts en BMW om verzuim te voorkomen. Vroegsignalerend, vraaggestuurd, demedicaliserend.