



Aanpak en planning (■ = gewijzigd sinds 18-12-2024)

Voorgestelde tijdslijn voor de beoogde organisatieaanpassing

- Op 18 december 2024: MT bespreekt de uitkomsten van het Groot MT
- Tussen 18 december 2024 en 20 januari 2025: bespreken de individuele MT-leden in het afdelings-MT:
 - Wat is er gedaan met jullie inzichten?
 - Waar staan we nu als MT?
 - Wat gaan we op 21 januari 2025 bespreken, en welke input wil je ons daarbij meegeven?
- Op 21 januari 2025: MT bespreekt met elkaar de beoogde organisatie-aanpassing. (Nb. Het streven is om aan het eind van deze bijeenkomst het gehele organogram helder te hebben.)
- Op 3 februari 2025: presentatie aan Groot MT
- Op 19 februari 2025: MT bespreekt de uitkomsten van het Groot MT en de laatste openstaande punten met elkaar
- Parallel aan bovenstaande stappen worden het bestuur en de OR geïnformeerd. Dit gebeurt door de directie. De eerstvolgende bijeenkomst is op 27 februari 2025.
- De aanpassing van organisatiemodel gaat vergezeld van extra aandacht voor leiderschap en gedrag; dit zit in het al lopende project Mens en Organisatie (M&O). In de organisatieverandering is rekening gehouden met het op termijn willen werken met de generieke intake.
- *(Nb. Pas wanneer het gehele organogram helder is kan een planning van de verdere implementatie gemaakt worden!)*



Cascadeplein 10
9726 AD Groningen

Antwoordnummer 3061
8000 WB Zwolle

0800 44 44 111
contact@schadedoormijnbouw.nl

Onderwerp : Adviesaanvraag: Aanpassen Organisatiestructuur
Datum : 26 mei 2025

Beste leden van de Ondernemingsraad,

In overeenstemming met artikel 25, lid 1 sub e, van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) ontvangen wij graag uw advies over het voorgenomen besluit om de organisatiestructuur aan te passen.

Inleiding en aanleiding

Bestuur en directie van het IMG zijn voornemens de organisatiestructuur van het IMG aan te passen. Deze wijziging is noodzakelijk om het IMG toekomstbestendig te maken en in staat te stellen nog efficiënter schadeaanvragen af te handelen. De voorgestelde inrichting draagt bij aan de kanteling van de organisatie van regelingsgericht naar aanvragersgericht werken. De organisatie wordt dusdanig ingericht dat de aanvrager nog meer centraal staat, we de focus verder kunnen leggen op herstel en we onze schadeafhandeling verdergaand milder, makkelijker en menselijker kunnen inrichten.

In de periode 2018-2022 is de organisatie organisch gegroeid, waarbij in grote lijnen dezelfde structuur wordt gehanteerd als bij de start: voor elke discipline (JZ, schade-expertise, klantcontact, communicatie, enz.) wordt een apart organisatieonderdeel ingericht. Hoewel dit veel flexibiliteit oplevert bij het inrichten en implementeren van nieuwe regelingen, ondervindt de organisatie (en in het verlengde hiervan: de aanvragers) steeds meer nadelen. De doorlooptijd van dossiers neemt toe, aanvragers zijn niet tevreden over de afhandeling en schade-uitkeringen kunnen niet op tijd worden afgehandeld.

Daarom is in 2022 onderzocht of de huidige organisatie inrichting nog passend was. Dit is gebeurd door het project Organisatie & Besturing (O&B). Hieruit kwam naar voren dat er verbeteringen noodzakelijk waren. Parallel daaraan vindt de Parlementaire Enquête Aardgaswinning Groningen (PEAG) plaats, waar eveneens diverse bevindingen uit voortvloeien. Op 24 februari 2023 wordt het Rapport Groningers boven gas opgeleverd door de enquêtecommissie. In de kabinetsreactie Nij Begun van 25 april 2025 staan diverse maatregelen gericht op het milder, menselijker en makkelijker maken van de schadeafhandeling. IMG geeft daar invulling aan, door onder andere het verruimen van de vaste



eenmalige schadevergoeding (VES) en het ontwikkelen en implementeren van twee nieuwe regelingen waarbij geen causaliteitsonderzoek meer plaatsvindt, te weten; de aanvullende vaste vergoeding (AVV) en Daadwerkelijk herstel. Meer focus op de aanvrager, het bevorderen van herstel en efficiëntere processen zijn daarbij voor het IMG belangrijk. Om alle stappen en initiatieven verder te ondersteunen en de ingeslagen weg te kunnen vervolgen is een nieuwe organisatiestructuur noodzakelijk.

Voorgenomen besluit

Het bestuur is gevraagd om in te stemmen met Voorlopige Organisatie besluit (VOB) inzake het aanpassen van de organisatiestructuur zoals beschreven en onderbouwd in het bijgevoegde Organisatie en Formatie (O&F) rapport.

Gevolgen onderneming en medewerkers

Het staat vast dat er geen verplichte Van Werk naar Werk-kandidaten worden aangewezen en dat er geen niet-functievolgers zijn. Dit betekent dat alle medewerkers functievolgers zijn. Bij het aanpassen van deze organisatiestructuur worden alleen teams in zijn geheel op een andere plek gepositioneerd. Medewerkers behouden hun huidige functie.

De volgende personele consequenties kunnen ontstaan bij de aanpassing van de organisatiestructuur:

- Teams kunnen geplaatst worden bij een andere afdeling;
- Medewerkers kunnen een nieuwe/andere afdelingsmanager krijgen.

Criteria OR

De OR heeft onlangs acht beoordelingscriteria voor voorgenomen organisatiebesluiten (VOB's) gedeeld met de WOR-bestuurder, die hieronder in lijn met het voorliggende voorgenomen besluit nader zijn uitgewerkt.

1. De huidige en gewenste situatie zijn helder en duidelijk omschreven inclusief een organogram.

De huidige situatie, inclusief organogram, staat helder en duidelijk beschreven in hoofdstuk twee (blz. 9 t/m 10) van het VOB Aanpassen organisatiestructuur. Hetzelfde geldt voor de gewenste situatie in hoofdstuk vier (blz. 14 t/m 18).

2. Er is sprake van een degelijke onderbouwing (argumentatie) waaruit blijkt welke alternatieven zijn onderzocht.

De gevolgde werkwijze staat beschreven in hoofdstuk één (blz. 8). Daar is toegelicht dat er meerdere MT bijeenkomsten hebben plaatsgevonden, dat er gewerkt is met huiswerkopdrachten en dat er input is gevraagd van het teammanagement via de bijeenkomsten van het Groot MT en ook daarbuiten. Hierbij zijn verschillende scenario's, dan wel alternatieven, meegenomen en zorgvuldig afgewogen. Door de huiswerkopdrachten plenair met het MT te bespreken, en deze ter reactie voor te leggen aan het teammanagement, zijn alternatieve scenario's onderzocht. In samenspraak is vervolgens gekomen tot het scenario dat voorligt.



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).

In hoofdstuk één (blz. 8 en 9) staat beschreven dat organisatieontwikkeling noodzakelijk blijft, ook na dit voorgenomen besluit, en dat binnen de afdelingen verder geoptimaliseerd moet worden. Inrichtings- en samenwerkingsvraagstukken die zich daarbij aan (kunnen) dienen zijn vertaald in kwartiermakersopdrachten. Eventuele risico's die voortvloeien uit de aanpassing van de organisatiestructuur zijn zo ondervangen in deze kwartiermakersopdrachten. In hoofdstuk vier (blz. 20) staan de uitgangspunten van de opdrachten benoemd waarmee integraliteit bewaakt wordt.

Daarnaast goed om te benoemen dat enkel de aanpassing van de organisatiestructuur niet zal leiden tot het behalen van het doel om als organisatie de aanvrager continue centraal te stellen, de focus te leggen op herstel en daar op milde, menselijke en makkelijke wijze invulling aan te geven. Het bereiken van dat doel vraagt ook iets van de manier van werken, denken en aansturen. Daarover licht hoofdstuk drie (blz. 14) het cultuurprogramma Mens & Organisatie toe. Tevens vraagt het iets van de wijze waarop IMG de aanvrager bedient. Zodoende wordt in hoofdstuk vier (blz. 16 en 17) de ontwikkeling en implementatie van de generieke intake beschreven. Ten behoeve van het doel, en daarmee ten behoeve van de aanvrager, wordt continue gezocht naar een constructieve samenhang tussen deze drie ontwikkelingen.

4. De voorgenomen maatregelen dragen bij aan de gestelde doelen en de continuïteit van de organisatie.

Ja, want de structuur wordt zodanig aangepast dat het complementair is aan de kernopgave van IMG. Op die manier ondersteunt de nieuwe organisatiestructuur de aanvragersgerichte manier van werken en faciliteert het de verdere professionalisering daarvan. De aanpassingen zijn bedoeld om de aanvrager nu en in de toekomst milder, menselijker en makkelijker en gericht op herstel te kunnen bedienen. We werken, denken en sturen aanvragersgericht en richten de organisatie ook op deze wijze in. Ook ontstaat met de voorgenomen aanpassing meer duidelijkheid voor medewerkers op het gebied van taken en verantwoordelijkheden. Zo wordt vorm gegeven aan de volgende fase in de ontwikkeling van het IMG.

5. Er is een doordacht uitvoerings- en communicatieplan.

De bijlage Planning Organisatieontwikkeling is het uitvoeringsplan. Hierin wordt het proces rondom de aanpassing van de organisatiestructuur beschreven. De stappen in deze planning worden continue besproken met het DT, MT, de OR en het bestuur. Het overall communicatieplan volgt en ondersteunt deze planning. Hierin staat beschreven hoe we de verschillende doelgroepen informeren, consulteren, betrekken en binden. Per fase of mijlpaal wordt de communicatie verder uitgewerkt naar doelgroepen, boodschappen, middelen en middelen. Naast deze plannen is er veel aandacht voor de geluiden uit de organisatie. We luisteren naar de medewerkers. Als het nodig is, sturen we bij. Op deze manier blijven we met de communicatie aansluiten bij de behoeften van de verschillende doelgroepen.



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.

Ja, tijdens de medewerkersbijeenkomst van 5 juni 2025 wordt dit voorgenomen besluit aangekondigd en toegelicht. Daarna wordt dit voorgenomen besluit gepubliceerd op PLEK (Intranet) en kunnen zij dit document raadplegen. De roadshows bij de afdelingen en teams zijn bedoeld om input op te halen, die wordt gebruikt voor de verdere inrichting van de afdelingen. Deze input wordt overhandigd aan de kwartiermakers en/of afdelingsmanagers, zodat zij dit expliciet ontvangen en gebruiken binnen hun opdracht zoals geformuleerd in bijlage Kwartiermakersopdrachten en/of opdracht afdelingsmanagers.

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. Bij het vervallen van arbeidsplaatsen is compensatie verleend. Er is een ist/soll lijst toegevoegd.

In hoofdstuk vijf en hoofdstuk zes (blz. 21 en 22) wordt beschreven dat alle medewerkers functievolgend zijn en dat er geen boventaligheid ontstaat als gevolg van dit voorgenomen besluit. Wel kunnen teams binnen een andere afdeling worden geplaatst, of kunnen medewerkers een nieuwe dan wel andere afdelingsmanager krijgen. De ist/soll situatie is als bijlage bij het VOB gevoegd.

8. Er is een evaluatiemoment ingebouwd waarbij de OR wordt betrokken.

Na een jaar wordt dit voorgenomen besluit om de organisatiestructuur aan te passen geëvalueerd. Daarom wordt deze activiteit opgenomen in de actielijst informeel OR-overleg, daarmee is geborgd dat deze evaluatie daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Naast dit evaluatiemoment blijven we uiteraard continue met elkaar in gesprek over dit organisatieontwikkeltraject.

Verzoek tot advies:

Wij verzoeken de Ondernemingsraad om binnen zes weken haar advies uit te brengen, zodat wij dit kunnen meenemen in onze besluitvorming.

Bij voorbaat dank voor uw medewerking en we zien uw advies met belangstelling tegemoet. Uiteraard spreken we elkaar tussentijds tijdens het technisch overleg, welke zoals afgesproken ten behoeve van dit onderwerp, halverwege juni wordt gepland.

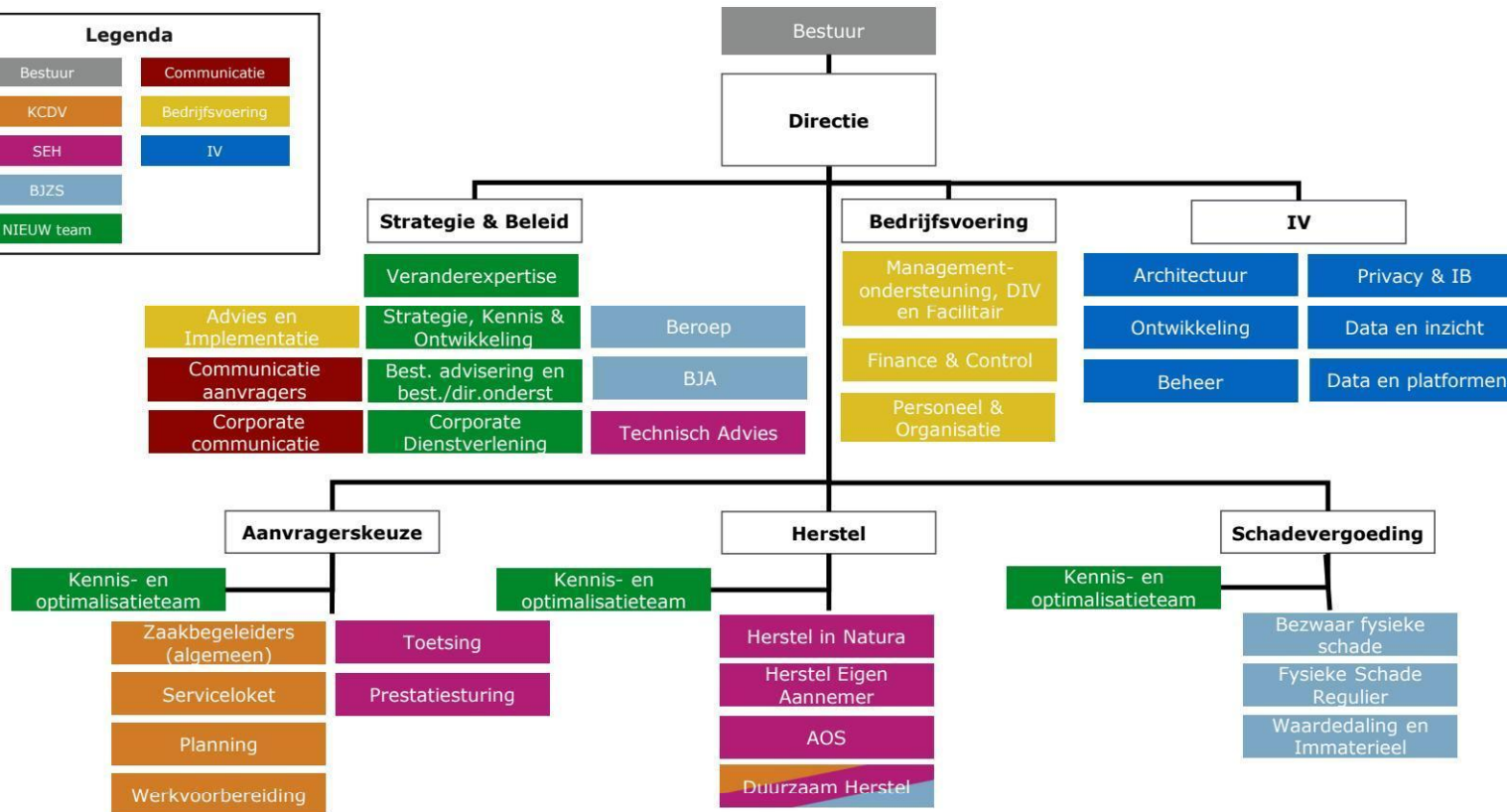
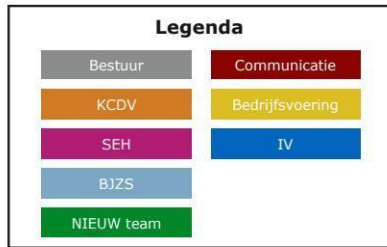
Bijlagen

O&F rapport Aanpassen Organisatiestructuur en de daarbij behorende bijlagen.

5.1.2e

R. (Ronald) Koch
Algemeen Directeur Instituut Mijnbouwschade Groningen

Organogram IMG nieuw



Pagina's zijn geweigerd

1 - 3

5.1.2i



Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Organisatie & Formatierapport

Aanpassen Organisatiestructuur

22 mei 2025

5.1.2e

versie 1.0



Versies

versie	status	titel	datum	auteurs	wijzigingen t.o.v. vorige versie
0.1	Concept	Aanpassen Organisatiestructuur	23-4-2025	5.1.2e	
0.2	Concept	Aanpassen Organisatiestructuur	8-5-2025		Feedback DT 28-4
0.3	Concept	Aanpassen Organisatiestructuur	20-5-2025		Feedback MT 14-5
1.0	Definitief	Aanpassen Organisatiestructuur	22-5-2025		Opmerkingen bestuur 22-5

Versies	2
1.Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Opdracht	5
1.3 Gevolgde werkwijze	5
1.4 Gebruikte documentatie	6
1.5 Opbouw van het rapport	6
2.Huidige situatie	7
2.1 Sturingsmodel	7
2.2 Organogram (huidig)	8
2.3 Functies, formatie en bezetting	8
3.Huidige situatie en ontwikkelingen	9
3.1 Interne ontwikkelingen	9
3.2 Externe factoren	9
3.3 Aanleiding om te veranderen	9
3.4 Succesfactoren en bedreigingen	11
4.Nieuwe organisatie	13
4.1Visie op de organisatie	13
4.2Doelen en resultaten	13
4.3Sturingsmodel	14
4.5Organogram (toekomst)	14
4.6Transitieproces	16
5.Formatie	18
5.1Functies en indeling in het FGR	18
5.2Formatieoverzicht en toelichting	18
5.3Financiële paragraaf	18
6.Personele consequenties	19
Bijlagen:	20
Bijlage 1: Overzicht proces aanpassen organisatiestructuur	20
Bijlage 2: Nieuwe organogram	20
Bijlage 3: Het Veranderverhaal IMG	20
Bijlage 4: Kwartiermakersopdrachten en/of opdracht afdelingsmanagers	21
Bijlage 5: Planning Organisatieontwikkeling	30
Bijlage 6: Was – Wordt lijst	34

1. Inleiding

Het Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) is opgericht als zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) op 1 juli 2020. Het IMG is er zolang er mijnbouwschades in het werkgebied zijn die moeten worden afgehandeld. Tot taak heeft IMG het afhandelen van schade die is ontstaan door beweging van de bodem als gevolg van de aanleg of exploitatie van een mijnbouwwerk ten behoeve van het winnen van gas uit het Groningenveld en de gasopslagen Norg en Grijskerk. Dat doet het IMG door onafhankelijk te besluiten over aanvragen tot vergoeding van schade. Het kan om alle vormen van schade gaan, zoals fysieke schade aan gebouwen en objecten, waardedaling van woningen en niet-woningen, en immateriële schade. Ook handelt het IMG meldingen van mogelijk acuut onveilige situaties (AOS) af. Het IMG is gebonden aan de kaders van de Tijdelijke wet Groningen, het civiele aansprakelijkheids- en schadevergoedingsrecht en de Algemene wet bestuursrecht. De opdracht aan het IMG is om onafhankelijk, rechtvaardig, ruimhartig en voortvarend mijnbouwschade af te handelen.

Kernopgave van het IMG is het afhandelen en zoveel mogelijk daadwerkelijk herstellen van schade, die mensen en gebouwen hebben opgelopen in het effectgebied. Daarbij staan aanvragers centraal en ligt de focus daar waar de impact van de gevolgen van de gaswinning het grootst is. IMG doet dat mild, menselijk, makkelijk, professioneel en deskundig. Zo bouwt IMG mee aan een perspectief voor de regio en zijn inwoners.

In dit VOB volgt de onderbouwing van de wens die IMG heeft om veranderingen in de organisatiestructuur aan te brengen. Ook wordt aangegeven welke veranderingen dat zijn en hoe IMG daartoe wil komen.

Na het vaststellen van dit organisatiebesluit start het daadwerkelijk formeel maken van deze nieuwe organisatiestructuur onder leiding van de directie, afdelingsmanagers en soms eerst een tijdelijke kwartiermaker. Daarom wordt in dit VOB af en toe ook verwezen naar de daarvoor bestemde kwartiermakersopdrachten.

1.1 Aanleiding

Het IMG is in de loop van de jaren gegroeid van 20 naar meer dan 1000 medewerkers. De organisatiestructuur is in 2020 voor het laatst vastgesteld voor de gehele organisatie. In de periode 2022-2025 zijn er wel (kleine) organisatiewijzigingen geweest die geen of weinig personele consequenties hadden. Deze wijzigingen zijn vastgelegd en indien noodzakelijke besproken met de medezeggenschap (OR) en het DGO. De medezeggenschap heeft ervoor gepleit om voor de komende organisatiewijzigingen eerst het totaalbeeld te schetsen. Daarom is dit VOB opgesteld. Doel is om de organisatiestructuur zodanig aan te passen dat het complementair is aan de kernopgave van IMG. Op die manier ondersteunt de nieuwe organisatiestructuur de aanvragersgerichte manier van werken en faciliteert het de verdere professionalisering daarvan.

1.2 Opdracht

De directie heeft de volgende opdracht geformuleerd:

- Kom tot een toekomstbestendige organisatiestructuur die een efficiënte inrichting van het schadeproces ondersteunt.
- Zorg voor een kanteling in de organisatie die niet meer regeling gericht werkt, maar aanvrager gericht. Zorg voor een vertaling van milder, menselijker en makkelijker en leg de focus op herstel.

1.3 Gevolgde werkwijze

In deze paragraaf staan de stappen beschreven die het IMG heeft gevolgd voor het aanpassen van de organisatiestructuur. Na het beschrijven van deze stappen, wordt de methodiek, in dit geval de formeel toegepaste verkorte reorganisatieprocedure, beschreven.

Vanaf oktober 2024 is het MT meerdere malen bijeengekomen. Tijdens iedere stap is vooruitgekeken naar wat nodig is, zijn er besluiten genomen en werden er huiswerkopdrachten verstrekt aan de afdelingsmanagers. Deze huiswerkopdrachten zijn met verschillende teammanagers en medewerkers uitgewerkt. Daarnaast is er doorlopend teruggekoppeld naar de teammanagers. Zij hebben input kunnen leveren, onder andere tijdens Groot MT's, tweemaandelijks overleggen tussen directie, MT en teammanagement. Het resultaat van al deze sessies betreft de inhoud van dit organisatiebesluit. Bijlage 1 geeft een overzicht van dit gehele proces.

Verder zijn de stappen en wensen besproken met het bestuur van het IMG en is de OR gedurende het gehele proces meegenomen en geïnformeerd.

Dit organisatiebesluit betreft het voorstel om de organisatiestructuur te wijzigen in overeenstemming met bijlage 2, het nieuwe organogram.

Belangrijk om op te merken is dat verdere organisatieontwikkeling noodzakelijk blijft, ook na dit organisatiebesluit. Om binnen de verschillende afdelingen straks verder te optimaliseren zijn kwartiermakersopdrachten opgesteld. De afdelingsmanagers en/of kwartiermakers krijgen de opdracht om na dit organisatiebesluit te onderzoeken welke expliciete inrichtings- en samenwerkingsvraagstukken zich voor het eigen organisatieonderdeel aandienen. Materieel starten de afdelingsmanagers dan wel kwartiermakers op 1 september 2025 met de uitvoering van de eigen kwartiermakersopdracht.

In bijlage 4 staan deze kwartiermakersopdrachten beschreven. Zoals in de opdrachten is te lezen loopt de omvang van inrichtings- en samenwerkingsvraagstukken per opdracht sterk uiteen. Indien en voor zover er voor één of meerdere afdelingen een organisatiewijziging volgt uit de uitvoering van de kwartiermakersopdrachten, dan wordt dit een volgende fase middels een apart organisatiebesluit voorgelegd.

Verkorte reorganisatieprocedure

De gevolgde procedure bestaat uit de verkorte reorganisatieprocedure zoals beschreven in het personeelsreglement Ministerie van Economische Zaken (EZ) en Ministerie van Klimaat en Groene Groei (KGG). Bij hoofdstuk 16, op pagina 25, van de Leidraad reorganisaties, staat de verwijzing naar het onderliggende document 'Leidraad Reorganisaties'.

Het IMG past deze procedure toe bij het aanpassen van de organisatiestructuur, omdat op voorhand vaststaat dat er geen verplichte Van Werk naar Werk-kandidaten worden aangewezen en dat er geen niet-functievolgers worden verwacht. Bij het aanpassen van deze organisatiestructuur worden teams op een andere plek gepositioneerd. Dit betekent dat de huidige functies ongewijzigd terugkomen in de nieuwe organisatiestructuur. Daarom zijn alle betrokkene medewerkers functievolgers.

Conform art 25 WOR wordt dit VOB gemaakt en voorgelegd ter advisering aan de OR. Hierna wordt het voorgelegd aan het DGO EZ.

Om de medewerkers, in lijn met dit organisatiebesluit, duidelijk en tijdig te informeren over het aanpassen van de organisatiestructuur is een heldere planning opgesteld (bijlage 5). In juni 2025 worden de medewerkers via een centrale bijeenkomst geïnformeerd over dit voornemen. Het veranderverhaal (bijlage 3) wordt dan met hen gedeeld. Vervolgens staan er voor juni en juli per afdeling roadshows gepland, waarin de afdelingsmanager en teammanagers met medewerkers in gesprek gaan. Insteek is niet om op basis van de roadshows nog aanpassingen te doen aan de organisatiestructuur, tegelijk worden suggesties vanuit medewerkers op deze manier wel gezien, gehoord, serieus genomen, en waar mogelijk een invulling aan gegeven. Na afloop van alle roadshows wordt er via een centraal moment een terugkoppeling door de directie gegeven over de roadshows. Daarna gaan medewerkers hierover binnen hun eigen team in gesprek. Ook sluit de directie dan aan bij verschillende afdelingen en teams om ervaringen te bespreken.

Vanaf september start de formele communicatie. Alle medewerkers krijgen een brief, zij krijgen de mogelijkheid om dit organisatiebesluit via intranet te raadplegen en ten slotte wordt de bedenkingenprocedure gestart.

1.4 Gebruikte documentatie

- Rapport O&B (augustus 2023)
- Bouwen aan Herstel (IMG 2024)
- Veranderverhaal (IMG 2025)
- Mandaatbesluit IMG

1.5 Opbouw van het rapport

Het rapport beschrijft in de volgende hoofdstukken de huidige inrichting van het IMG. Hierna volgt de analyse van de huidige situatie en ontwikkelingen. In het laatste hoofdstuk wordt ingegaan op de nieuwe inrichting van de organisatie.

2. Huidige situatie

Het IMG is een ZBO met vier bestuursleden, bestaande uit een voorzitter en drie leden. De directie, bestaande uit een algemeen directeur en een directeur productie, is verantwoordelijk voor de aansturing van de organisatie. Het bestuur IMG maakt voor de uitvoering van de taakopdracht gebruik van een bureau IMG, dat is gepositioneerd als eigenstandige organisatie binnen de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), een agentschap onder het ministerie van EZ. De medewerkers van het bureau IMG werken onder gezag van het ZBO IMG en hebben een arbeidsovereenkomst bij het RVO. Daarom ligt de werkgeversverantwoordelijkheid bij het RVO. Gelet op de arbeidsovereenkomst en werkgeversverantwoordelijkheid bij RVO, wordt voor de arbeidsvoorwaarden aangesloten bij het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) van EZ. De eigenaarsrol voor het bestuur IMG als zijnde ZBO wordt met ingang van 1 juli 2025 belegd bij de pSG BZK. Het opdrachtgeverschap wordt belegd bij de beleidsdirectie (DSG onder BZK), het bestuur IMG is opdrachtnemer. Op dit moment wordt, vooruitlopend op de officiële overgang van het eigenaarschap van EZ naar BZK, al zo gewerkt.

2.1 Sturingsmodel

Het bureau IMG wordt aangestuurd door een twee hoofdige directie. Een algemeen directeur en een directeur productie. De algemeen directeur is eindverantwoordelijk.

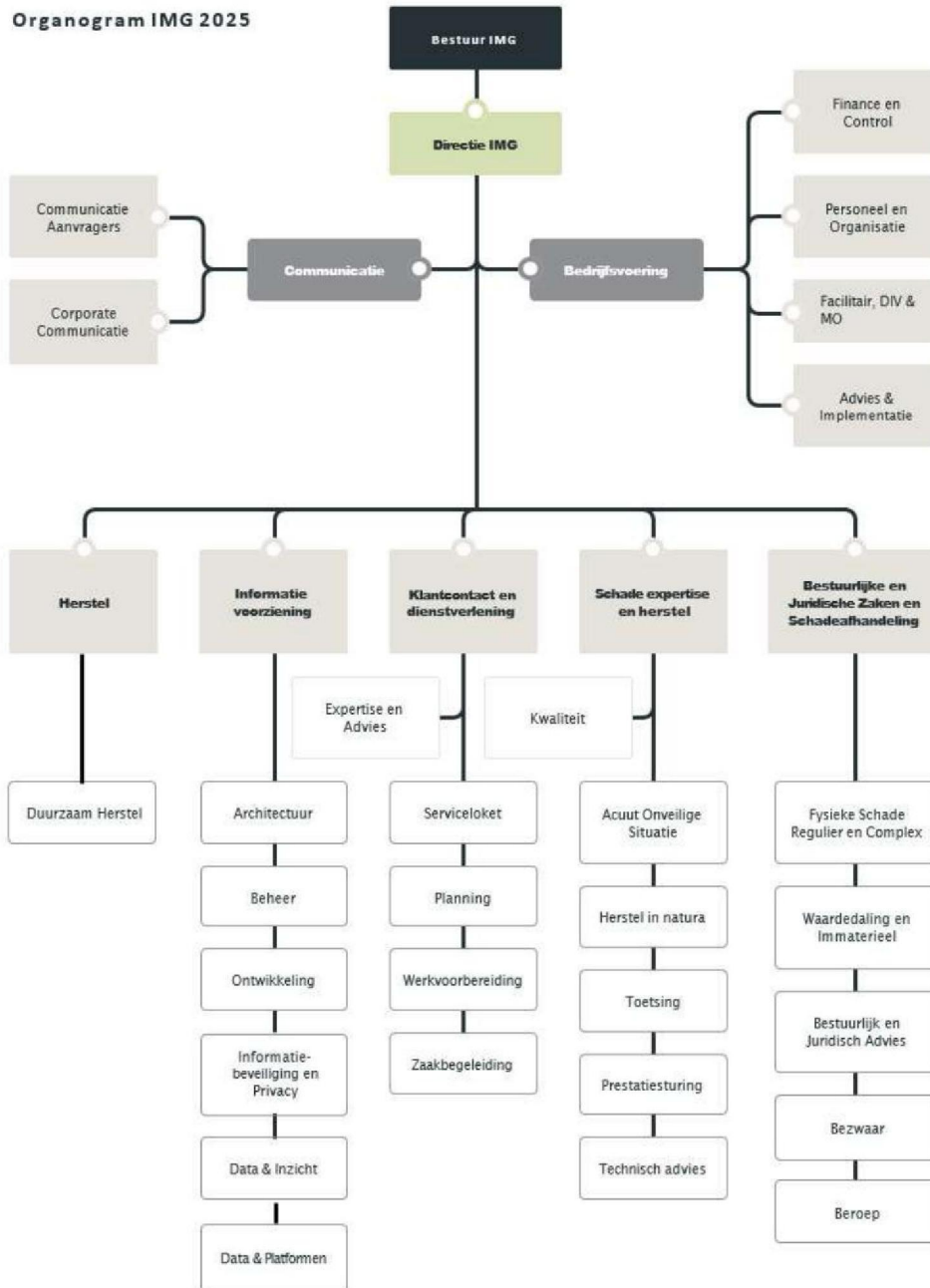
De directie heeft de volgende verantwoordelijkheden:

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

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

De directie stuurt een managementteam aan, bestaande uit de afdelingsmanagers van de afdelingen. De afdelingsmanagers zijn verantwoordelijk voor het aansturen van hun afdelingen die verdeeld zijn in teams. De teams worden aangestuurd door teammanagers.

2.2 Organogram (huidig)



De teams onder de afdeling Klantcontact en -dienstverlening worden alle vier aangestuurd door meerdere teammanagers per team, vanwege de omvang van deze teams en relatie tot een gezonde span of attention. Ditzelfde geldt voor team Fysieke Schade Regulier en Complex in de afdeling BJJ&S.

2.3 Functies, formatie en bezetting

Zie bijgevoegde was – wordt lijst (bijlage 6).

3. Huidige situatie en ontwikkelingen

3.1 Interne ontwikkelingen

Het IMG is op 19 maart 2018 opgericht als Tijdelijke Commissie Mijnbouwschade Groningen (TCMG): een zelfstandig bestuursorgaan dat geheel onafhankelijk en zonder inmenging van de NAM mocht besluiten over aanvragen tot vergoeding van fysieke mijnbouwschade. Dit betrof schade die was en nog zou ontstaan door bodembeweging die het gevolg was van de gaswinning in het Groningenveld en de gasopslag Norg. Deze schade werd beoordeeld aan de hand van het wettelijke bewijsvermoeden, ook wel bekend als 'omgekeerde bewijslast'.

In 2019 komt TCMG voor steeds complexere vraagstukken te staan als het gaat om de beoordeling van de oorzaak van mijnbouwschade. Vanaf dat moment wordt de dienstverlening van de organisatie die het Instituut Mijnbouwschade Groningen is gaan heten, steeds verder uitgebreid. Er komen nieuwe (schade)regelingen bij en vanuit Den Haag wordt de inhoud en het beleid van dan bestaande regelingen op onderdelen herzien. Om uitvoering te kunnen blijven geven aan de diensten en tegelijkertijd alle wijzigingen in het stelsel goed te kunnen verwerken, neemt de omvang van de organisatie toe: van enkele tientallen medewerkers bij de start in 2018 tot meer dan 700 medewerkers begin 2022.

Daarop besluit de directie van het IMG om in 2022 de huidige organisatie inrichting te laten onderzoeken. Dit gebeurt door het project Organisatie & Besturing (O&B).

3.2 Externe factoren

Parallel daaraan vindt de Parlementaire Enquête naar aardgaswinning Groningen (PEAG) plaats, waar eveneens diverse bevindingen uit voortvloeien. Op 24 februari 2023 wordt Rapport Groningers boven gas opgeleverd door de enquêtecommissie. Kabinetsreactie Nij Begun vraagt om het verruimen van de maatregelen op het gebied van schadeafhandeling en geeft aan dat schadeafhandeling 'milder, menselijker en makkelijker moet'. In antwoord daarop is in de missie van IMG om te 'Bouwen aan Herstel' de huidige kernopgave geformuleerd. IMG geeft daar invulling aan door, onder andere, het gedeeltelijk loslaten van het causaliteitsbeginsel, het verruimen van de vaste eenmalige vergoeding (AVV), en de inrichting van daadwerkelijk herstel. Meer focus op de aanvrager en efficiëntere processen staan daarbij voor IMG centraal.

3.3 Aanleiding om te veranderen

Het bestuur IMG geeft in augustus 2023 akkoord op het verder uitwerken van de aanbevelingen uit het project O&B, waaronder het herijken van de huidige organisatiestructuur. Die is, ondanks de groei van de organisatie, namelijk nog grotendeels in de oorspronkelijke staat. Met voor elke discipline (zoals juridische zaken, schade-expertise, klantcontact, communicatie) een apart organisatieonderdeel. Hoewel dit veel flexibiliteit opleverde, leidde het ook tot verkokering. Dat bleek onder meer uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek en een uitgebreide interviewronde onder medewerkers en leidinggevenden. Er was onvoldoende samenwerking tussen teams en afdelingen en regelingen werden te geïsoleerd uitgevoerd. Onduidelijkheid over rollen, taken, functies en aansturinglijnen zorgde voor (te) lange doorlooptijden van dossiers. Aanvragers waren steeds vaker ontevreden over de schadeafhandeling.

De opdracht om schadeafhandeling milder, menselijker en makkelijker te maken wordt daarom gevoeld en omarmd door IMG. Zo is IMG gestart met het persoonlijk en intensief begeleiden van aanvragers bij het maken van keuzes, van aanvraag tot en met beroep. Zelfplannen werd geïntroduceerd, toon en teksten werden persoonlijker, er kwamen meer steunpunten in de regio bij, de website werd aangepast, het aanvragersportaal verbeterd en IMG organiseerde meer bewonersbijeenkomsten. Sinds begin 2025 werken meer dan 1000 betrokken IMG'ers aan de kernopgave. Daarmee is een indrukwekkende beweging richting de aanvrager in gang gezet.

Deze beweging vraagt al enige tijd om een organisatie inrichting die daarbij aansluit. Met een structuur die de beweging ondersteunt, versterkt én toekomstbestendig maakt. Een belangrijke stap daarin is de invoering van de generieke intake: iedere aanvrager start het schadeproces voortaan op dezelfde manier. Daarna begeleidt IMG de aanvrager op basis van de situatie en behoeften bij het maken van een goed geïnformeerde keuze voor daadwerkelijk herstel (zoals Herstel Aannemer IMG of Herstel Eigen Aannemer) of voor een financiële vergoeding (zoals de Vaste Eenmalige Schadevergoeding of Maatwerk).

Om deze nieuwe werkwijze goed te kunnen uitvoeren, worden in de nieuwe organisatiestructuur drie afdelingen opgericht: Aanvragerskeuze, Herstel en Schadevergoeding. Elke afdeling neemt een deel van het fysieke schadeproces voor haar rekening. De vele niet-fysieke regelingen waaraan IMG uitvoering geeft, waarbij te denken valt aan Immateriële Schade, Waardedaling woningen en niet-woningen, Bijzonder Bijkomende Kosten en Financiële en Bouwkundige Bijstand en de portefeuille 'Samenwerking NCG-IMG', behouden hun plaats in één van de drie productieafdelingen. Daarnaast worden drie stafafdelingen gevormd – Strategie en Beleid, Bedrijfsvoering en Informatievoorziening – die het primaire proces én de organisatie als geheel ondersteunen. Met deze inrichting kan IMG zijn aanvragers beter informeren over hun keuzemogelijkheden en hen goed begeleiden in het verdere verloop van het proces. Zo ondersteunt de nieuwe organisatiestructuur bij de uitvoering van de kernopgave.

Jaarplan

In het IMG-jaarplan 2025 staan onderstaande hoofddoelen, ofwel de speerpunten, van het IMG beschreven:

- Dienstverlening, de aanvrager centraal
IMG richt zich steeds meer op de eerste fase van de aanvraag. Daar waar de aanvrager zich oriënteert op de best passende regeling en dan een goed geïnformeerde keuze kan maken. Momenteel wordt in dit kader gewerkt aan de generieke intake, te implementeren in 2026.
- Samenhangend pakket aan maatregelen
De maatregelen naar aanleiding van de parlementaire enquête en kabinetsreactie Nij Begun zijn gericht op het herstellen van schade aan gebouwen, operationaliseren, openstellen en optimaliseren voor alle aanvragers.
- Afhandeling
Adequate afhandeling van schade aan gebouwen en mensen in het kerngebied via het verkorten van doorlooptijden, voorkomen van bezwaar en beroep en het voortvarend oplossen van de meest complexe en langlopende dossiers. Daarbij willen we grip ontwikkelen op onze uitvoeringskosten.

Om deze doelen te bereiken en daarmee de beoogde resultaten te behalen, is het van belang om integraal samen te werken. Om de aanvrager centraal te kunnen zetten, is

het nodig dat afdelingen en medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht. De organisatiestructuur die in dit organisatiebesluit voorligt ondersteunt en faciliteert het behalen van deze organisatiedoelstellingen.

3.4 Succesfactoren en bedreigingen

De voorgestelde wijzigingen zijn nodig voor IMG om de aanvragersgerichte manier van werken verder in te vullen, en daarmee opvolging te geven aan de uitkomst van de parlementaire enquête om schadeafhandeling milder, menselijker en makkelijker te maken.

Indien niet kan worden ingestemd met het voorgestelde organisatie besluit, dan kan IMG de beweging van regeling- naar aanvragersgericht onvoldoende maken doordat de organisatiestructuur daar geen ondersteuning aan biedt. De wensen van de aanvrager staan dan onvoldoende centraal en rollen, taken en functies van afdelingen en teams blijven deels onduidelijk. Deze bestaande nadelen zullen groter worden voor de organisatie, en daarmee ook voor de aanvrager.

Cultuur

Naast structuurwijzigingen is er ook een project gestart Mens en Organisatie. Dit project ondersteunt bij de gewenste cultuur- en gedragsverandering die nodig is om invulling te geven aan aanvragersgericht werken. Het project richt zich op medewerkers en op managers. Voor beide groepen is samen met medewerker en managers een leiderschapsprofiel en een medewerkersprofiel gemaakt. In deze profielen zijn de gewenste vaardigheden en gedragingen opgenomen die helpen de gewenste doelen voor de organisatieverandering te halen; mild, menselijk en makkelijk werken en de aanvrager centraal stellen. Medewerkers worden toegerust op dit profiel waarmee het bestaande dienstverlenende karakter bestendig wordt en tegelijk de nodige aanvragersgerichte manier van werken verder wordt ontwikkeld. Hieronder een voorbeeld van het medewerkersprofiel.

The infographic is titled 'IMG'er van vandaag' and is presented in a light blue and white layout. At the top right, there is a logo for 'Instituut Mijnbouwschade Groningen' featuring a stylized figure. The main content is divided into two columns. The left column is headed 'Vaardigheden' (Skills) and lists six numbered items: 1. Samenwerken, 2. Duidelijkheid, 3. Luisteren, 4. Oplossingsgericht, 5. Onderscheidingsvermogen, and 6. Flexibiliteit. The right column is headed 'Gedragingen' (Behaviors) and lists six bullet points corresponding to the skills, explaining how they manifest in behavior. The text is clear and professional, using a sans-serif font.

IMG'er van vandaag

Vaardigheden

Als IMG'er ontwikkelen wij ons door op de volgende 6 vaardigheden

1. **Samenwerken:** Actief bijdragen aan een positieve en productieve werkomgeving, door open communicatie, respect voor anderen en het delen van kennis en ervaringen.
2. **Duidelijkheid:** Het vermogen zowel mondeling als schriftelijk begrijpelijk te communiceren en begrip te bevorderen.
3. **Luisteren:** Het vermogen om actief te luisteren naar anderen, begrip te tonen voor hun standpunten en behoeften, en hier respectvol op te reageren.
4. **Oplossingsgericht:** Het vermogen om kansen te zien, doortastend problemen op te lossen en nieuwe ideeën te ontwikkelen.
5. **Onderscheidingsvermogen:** Het vermogen om situaties en informatie te analyseren, onderscheid te maken tussen hoofd- en bijzaken en beslissingen te nemen.
6. **Flexibiliteit:** Het vermogen om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, taken en verantwoordelijkheden.

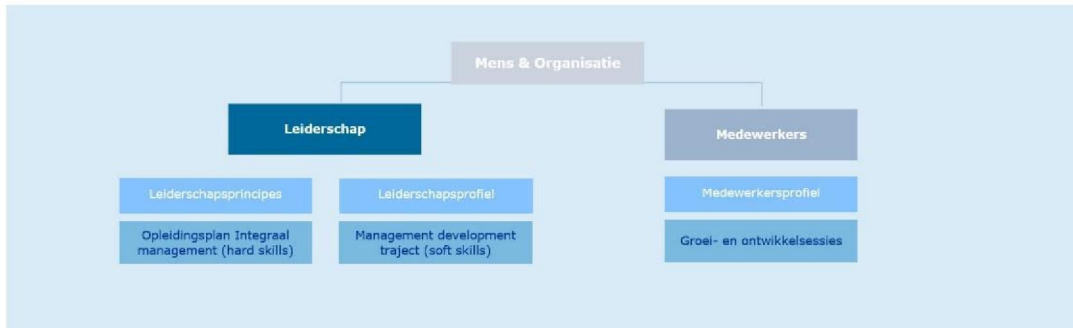
Gedragingen

Deze vaardigheden vertalen zich in gedrag dat we bij elkaar terug willen zien

- Als we **samenwerken** dan betrekken we proactief de juiste mensen, nemen we verantwoordelijkheid voor het gemeenschappelijke doel, en geven we aan waar grenzen liggen. We delen wat goed gaat en waar verbetering mogelijk is.
- Als we **duidelijkheid** tonen dan geven we eerlijk en open aan wat iemand kan verwachten. We maken concrete afspraken en komen deze na.
- Als we **luisteren** dan stellen we onszelf open, tonen we actief interesse in (de situatie van) de ander. Pas als we het hele plaatje compleet hebben, handelen we daarnaar.
- Als we **oplossingsgerichtheid** tonen dan gaan we op zoek naar alle mogelijkheden en bieden we hulp om daar te komen.
- Als we **onderscheidingsvermogen** tonen dan doen we dat door te prioriteren tussen hoofd- en bijzaken om daarop een weloverwogen en uitlegbare beslissing te maken.
- Als we **flexibiliteit** tonen dan bewegen we actief mee in verandering. We reageren en handelen effectief op situaties die anders lopen dan verwacht.

Onderdeel van het project M&O is de invoering van integraal management en een daarbij horend intern opleidingsprogramma. Daarnaast start het gehele management (exclusief

externen) in het najaar van 2025 met een management development traject om hun soft skills verder te ontwikkelen. Zo worden managers ook toegerust om verdere invulling te geven aan een aanvragersgerichte manier van werken en leidinggeven. Zie onderstaand figuur.



Het andere deel van het programma is voor de medewerkers, voor wie groei- en ontwikkelsessies worden geïnitieerd die uitmonden in een per team op maat gemaakt plan. Het doel daarvan is om de vaardigheden en gedragingen uit het medewerkersprofiel te ontwikkelen op het eigen functieniveau.

4. Nieuwe organisatie

4.1 Visie op de organisatie

De leidraad voor ons doen en laten, en daarmee de visie van het IMG, is het individuele en fundamentele recht van Groningers en Drenten op veiligheid en herstel van de schade én het recht van kinderen om zich te ontplooiën. Ook heeft het IMG steeds oog voor de fysieke omgeving, de cultureel historische identiteit en de sociale samenhang in het gebied. De primaire taak is het herstellen en vergoeden van fysieke schade. Samen met andere organisaties draagt het IMG daarnaast bij aan het herstel van sociale, psychische en immateriële schade. De plicht wordt gevoeld om deze kennis vast te leggen, te verdiepen en te delen met andere instellingen en organisaties die zich met schadeherstel bezighouden. Vanzelfsprekend is en blijft de kernopgave leidend en is kennisdeling een belangrijke, maar wel secundaire opdracht.

4.2 Doelen en resultaten

Wat willen we veranderen?

IMG wil graag een aantal structuurverbeteringen in de huidige organisatie-inrichting doorvoeren. Door de jaren heen is de organisatie organisch gegroeid en groter geworden; er zijn gelijksoortige functies op verschillende plekken in de organisatie ontstaan, en soms zijn voor dezelfde functies verschillende functieprofielen gebruikt. Ook zijn rollen, taken en verantwoordelijkheden niet altijd even goed beschreven. Dit willen we graag aanpakken. We willen een organisatie die eenvoudiger en meer integraal is ingericht en waarbij vanuit de aanvrager wordt gedacht. Nu ons primaire proces relatief stabiel is, doordat de meeste PEAG-maatregelen operationeel vorm hebben gekregen in een nieuwe of verruimde schaderegeling, ontstaat er ruimte om dit aan te pakken.

Welk doel willen we bereiken?

Het doel van de organisatieaanpassing is tweeledig. Enerzijds zijn de aanpassingen bedoeld om de aanvrager nu en in de toekomst beter en sneller te kunnen bedienen. We werken, denken en sturen aanvragersgericht en richten de organisatie ook op deze wijze in. Deze werkwijze wordt ondersteund door de ontwikkeling en implementatie van de generieke intake. Zo zet IMG de doorgaande lijn van regeling gericht werken naar aanvragersgericht werken steeds verder door.

Anderzijds betekent de voorgenomen aanpassing dat er meer duidelijkheid ontstaat voor medewerkers; wie is verantwoordelijk voor welk gedeelte van de (inmiddels complexe) schadeketen. We verduidelijken rollen, taken en verantwoordelijkheden: van afdelingen, teams én functionarissen. De ambitie is om in de toekomst gelijksoortige functies rondom de change ook op een vergelijkbare manier te organiseren in de organisatie.

Door onze organisatie en werkwijze aan te passen, geven we samen vorm aan de volgende fase in de ontwikkeling van het IMG.

Zo zetten we de aanvrager centraal, geven we invulling aan milder, menselijker en makkelijker en bevorderen we het herstellen van woningen in Groningen en Noord-Drenthe.

4.3 Sturingsmodel

Het sturingsmodel blijft ongewijzigd.

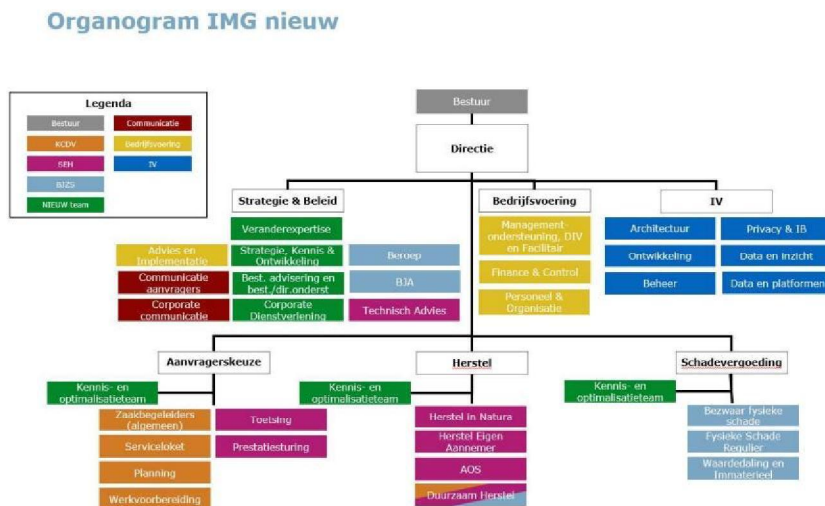
Het bureau van het IMG blijven we aansturen met een tweehoofdige directie. Er komen zes afdelingsmanagers voor de afdelingen; Strategie & beleid, Bedrijfsvoering, IV, Aanvragerskeuze, Herstel en Schadevergoeding. Binnen deze afdelingen worden teams aangestuurd door teammanagers.

De aansturing wordt gesplitst tussen primaire en ondersteunende processen. Dit betekent concreet dat één directeur (directeur productie) hiërarchisch en functioneel verantwoordelijk zal zijn voor de productiezijde (Aanvragerskeuze, Herstel en Schadevergoeding) en één directeur (algemeen directeur) voor de verschillende stafdiensten (Strategie & beleid, IV en Bedrijfsvoering). De algemeen directeur is eindverantwoordelijk.

De verwachting is dat de verdere verandering die IMG wil doormaken met ondersteuning van dit organisatiemodel te realiseren is. Dit door de verbeterde verdeling en inrichtingen van de afdelingen, hernieuwde afspraken tussen het bestuur IMG en de directie, en door het invoeren van integraal management. Aanvullend zet IMG met het project Mens en Organisatie in op de gewenste gedragsverandering.

4.5 Organogram (toekomst)

Het organogram gaat er als volgt uit zien (zie ook bijlage 2).



Instituut
Mijnbouwschade
Groningen

IMG gaat werken met drie productieafdelingen en drie stafafdelingen. In deze weergave is de organisatie gekanteld en niet meer ingericht op basis van regelingen maar op basis van een centrale positie van en voor de aanvrager. De generieke intake valt geheel in de afdeling Aanvragerskeuze. Op basis van alle relevante informatie die de aanvrager hierin vooraf krijgt, kan die een weloverwogen keuze maken tussen het daadwerkelijk herstellen van de schade (afdeling Herstel) of een financiële vergoeding ter compensatie van de schade (afdeling Schadevergoeding). Als de aanvrager een keuze heeft gemaakt

gaat het dossier door naar de betreffende afdeling, Herstel dan wel Schadevergoeding. De positionering van Ketenregie is daarbij onderdeel van de kwartiermakersopdracht.

Met de oprichting van een afdeling Strategie en Beleid centraliseren we de teams die de gehele productie ondersteunen. Zo is er meer overzicht en wordt er eenduidig richting de productieafdelingen gewerkt, geadviseerd en ondersteuning geboden. Ook komt de oprichting van deze afdeling tegemoet aan de ingezette wijziging met betrekking tot de verdeling tussen het bestuur en de directie. In deze afdeling wordt het bestuur en directie geadviseerd over strategie en beleid en is kennis, changecapaciteit en stakeholdermanagement gecentraliseerd. Daardoor kan hier eenvoudiger op worden gestuurd.

Alle productieafdelingen krijgen een kennis- en optimalisatieteam (KOT) die helpt om binnen de eigen afdeling wijzigingen en optimalisaties door te voeren. Doordat kennis en expertise die nodig is voor integraal management binnen de eigen afdeling wordt gepositioneerd, ondersteunt het kennis- en optimalisatieteam managers in hun integrale rol. Tot slot dragen deze teams bij aan een goede verbinding tussen de run en de change. Door het centraal positioneren van de veranderexpertise wordt meer eenduidigheid in het changeproces verkregen.

Binnen de nieuwe structuur is meer helderheid over de taken, rollen en bevoegdheden van de verschillende afdelingen. Ook worden dezelfde functies zoveel mogelijk bij elkaar gebracht. Tegelijk blijft doorontwikkeling nodig. Daarvoor worden kwartiermakers met kwartiermakeropdrachten aangesteld. Door uitvoering te geven aan deze opdrachten wordt het organisatie-model op afdelingsniveau verder doorontwikkeld. Gezien de omvang van een aantal opdracht is het niet uit te sluiten dat er personele consequenties verbonden zijn aan de doorontwikkeling. Als dat in deze volgende fase het geval blijkt, dan wordt dat uitgewerkt in een volgend VOB.

De afdelingen in het kort

Strategie & Beleid

Het opstellen van beleid met betrekking tot de afhandeling van schade, het bewaken van de juridische kaders waarbinnen het IMG zijn taak uitvoert, het geven van bestuurlijk advies aan het bestuur IMG en aan de organisatie. Het ondersteunen en bevorderen van, alsmede advisering over, de communicatie en dienstverlening van het IMG, als ook de uitvoering en productie daarvan. De ontwikkeling en het beheer van de uitvoeringsprocessen en -systemen, alsmede de sturing, coördinatie en regie op de voortgang van de verschillende schadeprocessen die worden uitgevoerd, waarbij de continuïteit is gewaarborgd. Staat opgesteld voor de behandeling van beroepsprocedures.

Bedrijfsvoering

Binnen de diverse vakgebieden, waaronder Financiën, P&O en Facilitair, ondersteuning van en advisering aan het IMG voor wat betreft alle bedrijfsvoeringstaken. De afdeling stelt op dit terrein kaders vast voor de organisatie en beoogt bij te dragen aan een financieel rechtmatige, doelmatige en gezonde organisatie.

Informatievoorziening

Innovatie, ontwikkeling, uitvoering en beheer van de totale informatievoorziening en de daarbij horende IT-voorzieningen binnen het IMG, waaronder de computerprogrammatuur voor alle regelingen die het IMG uitvoert, en het privacy- en informatiebeveiligingsbeleid. In de nieuwe organisatiestructuur is IV als stafafdeling

gepositioneerd, ten opzichte van de productieafdeling die het was in de oude structuur. Het betreft enkel een verplaatsing, binnen de structuur van de afdeling vinden geen wijzigingen plaats.

Aanvragerskeuze

Voert de klantcontacten en –dienstverlening in het hele proces van aanvraag tot besluit uit, waarbij de menselijke maat en de verbinding tussen aanvrager en IMG voorop staan, alsmede de volgende taken: het inwinnen en registreren van gegevens die nodig zijn voor de behandeling van een aanvraag, het inplannen van door deskundigen af te leggen schade-inspecties, het beantwoorden van klantvragen en het begeleiden van de aanvrager tijdens het gehele aanvraagproces op milde, menselijke en makkelijke wijze.

Afdeling Herstel

Behandelt aanvragen en neemt besluiten die gaan over het daadwerkelijk herstellen van schade. Door een eigen aannemer of door een aannemer van het IMG. En zorgt voor de ondersteuning van aanvragers gedurende dit hele proces. Beoordeelt en verzorgt het veiligstellen van acuut onveilige situaties. Middels een eerder VOB, zonder personele consequenties, is de eerste oprichting van Herstel d.m.v. het team Duurzaam Herstel geformaliseerd. Daarom wordt deze afdelingsmanager vooruitlopend op dit besluit materieel in staat gesteld om de continuïteit van deze afdeling te waarborgen. Dit gaat expliciet om het inregelen van de bevoegdheden voor de reeds in dienst zijnde afdelingsmanager Herstel.

Afdeling Schadevergoeding

Behandelt aanvragen en neemt de besluiten die gaan over het financieel vergoeden van geleden fysieke schade, immateriële schade dan wel financiële vergoeding op het gebied van waardedaling woningen en niet-woningen, bijzonder bijkomende kosten, en financiële en bouwkundige bijstand. Verzorgt administratie rondom ingebrekestellingen, herzieningen en terugvordering. Behandelt zienswijzen ingediend door aanvragers, en staat opgesteld voor het behandelen van bezwaarprocedures. De ondersteuning van de aanvragers komt vanuit de afdeling Aanvragerskeuze.

4.6 Transitieproces

Na het vaststellen van dit organisatiebesluit start het transitieproces. Zie hiervoor ook de bijgevoegde VOB-planning (bijlage 5).

Medewerkers formeel informeren

De eerste stap is het formeel informeren van de medewerkers via een brief in september 2025. Daarna volgt de bedenkingenprocedure en zodra die is afgerond kunnen de medewerkers in overeenstemming met het organogram administratief overgeplaatst worden in zowel de financiële als ook de personele systemen. Daarmee staat de nieuwe organisatiestructuur in de formele zin.

Kwartiermakers

Dat is het vertrekpunt om de nieuwe organisatiestructuur ook materieel werkend te krijgen. De afdelingshoofden en/of kwartiermakers gaan aan de slag met de kwartiermakersopdracht die voor hen klaarligt (bijlage 4) met ingang van 1 september 2025. De omvang daarvan varieert per afdeling. Daar waar de doorontwikkeling van de afdeling om een organisatiewijziging vraagt, dan wordt daarvoor een nieuw organisatiebesluit opgesteld. Dat betreft de volgende fase waaraan in hoofdstuk 4.5 ook werd gerefereerd.

Iedere kwartiermakersopdracht bevat dezelfde uitgangspunten, waardoor de gewenste integraliteit geborgd is:

- De kwartiermaker houdt zich aan de uitgangspunten die in het programma O&B zijn vastgesteld m.b.t. de topstructuur, de leiderschapsprincipes en het aantal managementlagen;
- Het door het MT op 19 februari 2025 vastgestelde organogram wordt niet gewijzigd. Dit betekent dat de gekozen teamstructuur gehandhaafd dient te worden. Uitzondering hierop vormen de nieuw in te richten teams 'Veranderexpertise' (nu onderdeel van A&I), 'Strategie, Kennis & Ontwikkeling', 'Corporate Dienstverlening' en 'Bestuurlijke advisering en bestuurs-/directieondersteuning', waarbij aan de kwartiermaker gevraagd wordt hier met een voorstel te komen (zie opdracht);
- De opdracht wordt uitgevoerd in afstemming met andere kwartiermakers. Gemaakte afspraken worden onderling geborgd, bijvoorbeeld door vastlegging middels een e-mail;
- Er mag door de organisatiewijziging geen boventaligheid optreden;
- Alle huidige medewerkers (peildatum 1 maart 2025) komen met hun huidige functie terug in het organogram. Er kunnen wel nieuwe functies ontstaan (vacatures).

Coördinatie transitieproces

De coördinatie op het transitieproces blijft gelijk aan de coördinatie op dit organisatiebesluit. Namelijk de coördinatie wordt uitgevoerd vanuit Bedrijfsvoering. De directie is opdrachtgever en besluiten worden in het MT genomen.

5. Formatie

5.1 Functies en indeling in het FGR

Zie bijgevoegde was- wordt lijst (bijlage 6). De functies en benodigde formatie blijven gelijk. Teams van de huidige organisatie worden omgehangen naar de nieuwe afdelingen. Voor nieuwe teams geldt dat nieuwe functies die hier in toekomst ontstaan als vacatures worden uitgezet conform het W&S-beleid.

5.2 Formatieoverzicht en toelichting

Zie bijgevoegde was- wordt lijst. De functies en benodigde formatie blijven gelijk. Teams van de huidige organisatie worden omgehangen naar de nieuwe afdelingen.

5.3 Financiële paragraaf

Niet van toepassing. Alle medewerkers komen terug in de nieuwe organisatiestructuur. Eventuele extra formatieplaatsen worden meegenomen in de reguliere jaarlijkse begrotingscyclus, gelet op het feit dat deze niet ontstaan als gevolg van de voorgenomen structuuraanpassing.

6. Personele consequenties

Het staat vast dat er geen verplichte Van Werk naar Werk-kandidaten worden aangewezen en dat er geen niet-functievolgers zijn. Dit betekent dat alle medewerkers functievolgers zijn. Immers bij het aanpassen van deze organisatiestructuur worden alle teams op een andere plek gepositioneerd.

De medewerkers houden hun huidige functie.

De volgende personele consequenties kunnen ontstaan bij de aanpassing van de organisatiestructuur:

- Teams kunnen geplaatst worden bij een andere afdeling;
- Medewerkers kunnen een nieuwe/andere leidinggevende krijgen.

Bijlagen:

Bijlage 1: Overzicht proces aanpassen organisatiestructuur

Deze bijlage wordt als apart pdf-bestand toegevoegd.

Bijlage 2: Nieuwe organogram

Deze bijlage wordt als apart pdf-bestand toegevoegd.

Bijlage 3: Het Veranderverhaal IMG

Deze bijlage wordt als apart pdf-bestand toegevoegd.

Bijlage 4: Kwartiermakersopdrachten en/of opdracht afdelingsmanagers

Opdracht kwartiermaker Strategie en Beleid	
Opdrachtgever	Ronald Koch
Opdrachtnemer	n.n.t.b.
<i>Uitgangspunten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • De kwartiermaker houdt zich aan de uitgangspunten die in het programma O&B zijn vastgesteld m.b.t. de topstructuur, de leiderschapsprincipes en het aantal managementlagen. • De kwartiermaker bouwt samen met zijn/haar team aan de nieuwe afdeling, rekening houdend met de andere afdelingen binnen de organisatie waarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden helder belegd zijn. • Draagt zorg voor het integraal laten aansluiten van (werk)processen/afdelingen op elkaar. • Het door het MT op 19 februari 2025 vastgestelde organogram wordt niet gewijzigd. Dit betekent dat de gekozen teamstructuur gehandhaafd dient te worden. Uitzondering hierop vormen de nieuw in te richten teams 'Veranderexpertise' (nu onderdeel van A&I), 'Strategie, Kennis & Ontwikkeling', 'Corporate Dienstverlening' en 'Bestuurlijke advisering en bestuurs-/ directieondersteuning', waarbij aan de kwartiermaker gevraagd wordt hier met een voorstel te komen (zie opdracht). • De opdracht wordt uitgevoerd in afstemming met andere kwartiermakers/afdelingsmanagers. Gemaakte afspraken worden onderling geborgd, bijvoorbeeld door vastlegging middels een e-mail. • Er mag door de organisatiewijziging geen boventaligheid optreden. • Alle huidige medewerkers (peildatum 1 maart 2025) komen met hun huidige functie terug in het organogram. Er kunnen wel nieuwe functies ontstaan (vacatures). 	
<i>Opdracht</i>	
<p>Kom met een plan van aanpak met daarin opgenomen, benodigde tijd, middelen en expertise om te komen tot een uitgewerkt voorstel.</p> <p>Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling Strategie en Beleid, waarin wordt uitgewerkt uit welke teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention; Neem in het voorstel o.a. mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van een afdelingsvisie voor Strategie en Beleid, in samenhang van de andere afdelingen en de organisatiefilosofie/besturingsfilosofie, inclusief een visie op kennisdeling en het agenderen en initiëren van vraagstukken; • In hoeveel teams de werkzaamheden van Strategie, kennis en ontwikkeling, Veranderexpertise, bestuurlijke advisering en besturen dir. Ondersteuning en Corporate dienstverlening moeten worden ondergebracht; 	

- Hoe het cluster dat zich bezighoudt met strategieontwikkeling wordt ingericht;
- Op welke wijze Beroep in de toekomst dient te worden ingericht;
- Welke functies binnen A&I moeten worden ondergebracht. Gebruik hierbij het voorstel over het changeproces en de rollen en daarbij horende taken en verantwoordelijkheden die zijn afgesproken;
- De ontvlechting A&I in team A&I en team 'Veranderexpertise', waarin de domeinmanagers en business consultants worden ondergebracht;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. governance op de 'change organisatie' a.d.h.v. onze (concept) governance platen;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. de inrichting van de Kennis en Optimalisatie teams in de afdeling;
- Hoe de oriëntatiefase bij corporate dienstverlening wordt ondergebracht, en daarmee ook expliciet de strategische dienstverlening en het ontwerpen en ontwikkelen van klantreizen;
- In lijn met de transitie van een regeling- naar een aanvragersgerichte organisatie, de dienstverlening binnen de (strategische) beleidskaders door ontwikkelen, inclusief houding en gedrag;
- Onderzoek de toekomstige taken en verantwoordelijkheden van het cluster Ketenregie, mede in relatie tot huidige en toekomstige ontwikkelingen en elders in de organisatie belegde taken;
- Onderzoek de relatie van BJA, Ketenregie en Technisch Advies met de lijn en met de domeinen en overige stafafdelingen;
- Onderzoek welke werkzaamheden van BJA, Ketenregie en Technisch Advies binnen S&B georganiseerd worden, en welke in de lijn;
- Een verbeterde werkwijze van projectmanagement. Betrek hierbij de uitwerkingen van domeinmanagement; Houdt hierbij rekening met de nog op te stellen visie op opdrachtgeverschap/opdrachtnemerschap, kwaliteitszorg, ketensturing (voor alle regelingen: fysieke schade en herstel, immaterieel en waardedaling).

Opdracht afdelingsmanager Aanvragerskeuze	
Opdrachtgever	Siebe Keulen
Opdrachtnemer	5.1.2e
<i>Uitgangspunten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • De afdelingsmanager houdt zich aan de uitgangspunten die in het programma O&B zijn vastgesteld m.b.t. de topstructuur, de leiderschapsprincipes en het aantal managementlagen. • De afdelingsmanager bouwt samen met zijn/haar team aan de nieuwe afdeling, rekening houdend met de andere afdelingen binnen de organisatie waarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden helder belegd zijn. • Draagt zorg voor het integraal laten aansluiten van (werk)processen/afdelingen op elkaar. • Het door het MT op 19 februari 2025 vastgestelde organogram wordt niet gewijzigd. Dit betekent dat de gekozen teamstructuur gehandhaafd dient te worden. Uitzondering hierop vormen de nieuw in te richten teams 'Veranderexpertise' (nu onderdeel van A&I), 'Strategie, Kennis & Ontwikkeling', 'Corporate Dienstverlening' en 'Bestuurlijke advisering en bestuurs-/ directieondersteuning', waarbij aan de kwartiermaker gevraagd wordt hier met een voorstel te komen (zie opdracht). • De opdracht wordt uitgevoerd in afstemming met andere kwartiermakers/afdelingsmanagers. Gemaakte afspraken worden onderling geborgd, bijvoorbeeld door vastlegging middels een e-mail. • Er mag door de organisatiewijziging geen boventaligheid optreden. • Alle huidige medewerkers (peildatum 1 maart 2025) komen met hun huidige functie terug in het organogram. Er kunnen wel nieuwe functies ontstaan (vacatures). 	
<i>Opdracht</i>	
<p>Kom met een plan van aanpak met daarin opgenomen, benodigde tijd, middelen en expertise om te komen tot een uitgewerkt voorstel.</p> <p>Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling Strategie en Beleid, waarin wordt uitgewerkt uit welke teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention; Neem in het voorstel o.a. mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van een afdelingsvisie voor Aanvragerskeuze, in samenhang van de andere afdelingen en de organisatiefilosofie/besturingsfilosofie; • Onderzoek de mogelijke integratie en samenhang van de teams 'Prestatiesturing' en 'Toetsing'. In dit voorstel wordt in elk geval meegenomen dat (1) er een analyse dient plaats te vinden op het gehele proces waar beide teams onderdeel van uitmaken; en (2) onderzocht moet worden hoe de taken en verantwoordelijkheden van dit al dan niet geïntegreerde team zich in de toekomst verhouden tot de taken en verantwoordelijkheden die in brede zin tot contractmanagement behoren. Houdt hierbij rekening met het reeds opgestarte project 'Toekomstige rol Toetsing'; 	

- Kom samen met de kwartiermaker van Schadevergoeding met een advies hoe om te gaan met werkvoorbereiding en primaire besluitvorming van waardedaling, conform werkwijze Fysieke schade, IMS en Waardedaling;
- Op welke wijze de toekomstige governance binnen de afdeling moet worden ingericht, gelet op de omvang van de afdeling, en de span of control van de afdelingsmanager;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. governance op de 'change organisatie' a.d.h.v. onze (concept) governance platen;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. de inrichting van de Kennis en Optimalisatie teams in de afdeling;
- Hoe de medewerkers belast met aanvragerscommunicatie op een zorgvuldige wijze worden ondergebracht bij S&B (in samenwerking met de kwartiermaker S&B);
- Hoe Expertise en Advies wordt ontvlochten en de functionarissen in overleg met de kwartiermaker van S&B worden ondergebracht bij onder meer Advies en Implementatie en het in te richten team 'Veranderexpertise', waarin de domeinmanagers en business consultants worden ondergebracht;
- Hoe en op welke wijze het KOT voor Aanvragerskeuze wordt ingericht en welke functionarissen hierin zijn ondergebracht.(i.o.m. de kwartiermakers voor Schadevergoeding en Herstel);
- Expliciteren dat oriëntatie en (generiek) intake twee nieuwe stappen in het hoofdproces van IMG zijn die moeten worden ingericht in de afdeling met impact op de organisatie (werkprocessen, sturing, IV, functies/rollen, etc.).

Opdracht kwartiermaker Schadevergoeding	
Opdrachtgever	Siebe Keulen
Opdrachtnemer	n.t.b. > gesprekken hierover worden gevoerd
<i>Uitgangspunten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • De kwartiermaker houdt zich aan de uitgangspunten die in het programma O&B zijn vastgesteld m.b.t. de topstructuur, de leiderschapsprincipes en het aantal managementlagen. • De kwartiermaker bouwt samen met zijn/haar team aan de nieuwe afdeling, rekening houdend met de andere afdelingen binnen de organisatie waarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden helder belegd zijn. • Draagt zorg voor het integraal laten aansluiten van (werk)processen/afdelingen op elkaar. • Het door het MT op 19 februari 2025 vastgestelde organogram wordt niet gewijzigd. Dit betekent dat de gekozen teamstructuur gehandhaafd dient te worden. Uitzondering hierop vormen de nieuw in te richten teams 'Veranderexpertise' (nu onderdeel van A&I), 'Strategie, Kennis & Ontwikkeling', 'Corporate Dienstverlening' en 'Bestuurlijke advisering en bestuurs-/ directieondersteuning', waarbij aan de kwartiermaker gevraagd wordt hier met een voorstel te komen (zie opdracht). 	

- De opdracht wordt uitgevoerd in afstemming met andere kwartiermakers. Gemaakte afspraken worden onderling geborgd, bijvoorbeeld door vastlegging middels een e-mail.
- Er mag door de organisatiewijziging geen boventaligheid optreden.
- Alle huidige medewerkers (peildatum 1 maart 2025) komen met hun huidige functie terug in het organogram. Er kunnen wel nieuwe functies ontstaan (vacatures).

Opdracht

Kom met een plan van aanpak met daarin opgenomen, benodigde tijd, middelen en expertise om te komen tot een uitgewerkt voorstel.

Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling Schadevergoeding, waarin wordt uitgewerkt uit welke teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention;

Neem in het voorstel o.a. mee:

- Kom met een plan van aanpak met daarin opgenomen, benodigde tijd, middelen en expertise om te komen tot een uitgewerkt voorstel;
- Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling Schadevergoeding, waarin wordt uitgewerkt uit welke werkzaamheden, teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention;
- Onderzoek in hoeverre het huidige bezwaarteam (voor fysieke schade) geïntegreerd kan worden in het team dat de zienswijzes primair fysieke schade primair behandelt, al dan niet op een gelijk(soortig)e wijze als de teams voor niet-fysieke schade, waarin bezwaar reeds geïntegreerd is;
- Onderzoek i.s.m. de kwartiermaker S&B hoe onder welke voorwaarden de teams Beroep, BJA en cluster Ketenregie bij S&B kan worden ondergebracht;
- Onderzoek en doe een voorstel (i.o.m. de kwartiermakers voor Aanvragerskeuze en Herstel) op welke wijze het KOT voor Schadevergoeding wordt ingericht en welke functionarissen hierin zijn ondergebracht;
- In afstemming met S&B kijken waar ketenregie gepositioneerd moet worden;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. governance op de 'change organisatie' a.d.h.v. onze (concept) governance platen;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. de inrichting van de Kennis en Optimalisatie teams in de afdeling.

Opdracht afdelingsmanager Herstel	
Opdrachtgever	Siebe Keulen
Opdrachtnemer	5.1.2e
<i>Uitgangspunten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • De afdelingsmanager houdt zich aan de uitgangspunten die in het programma O&B zijn vastgesteld m.b.t. de topstructuur, de leiderschapsprincipes en het aantal managementlagen. • De afdelingsmanager bouwt samen met zijn/haar team aan de nieuwe afdeling, rekening houdend met de andere afdelingen binnen de organisatie waarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden helder belegd zijn. • Draagt zorg voor het integraal laten aansluiten van (werk)processen/afdelingen op elkaar. • Het door het MT op 19 februari 2025 vastgestelde organogram wordt niet gewijzigd. Dit betekent dat de gekozen teamstructuur gehandhaafd dient te worden. Uitzondering hierop vormen de nieuw in te richten teams 'Veranderexpertise' (nu onderdeel van A&I), 'Strategie, Kennis & Ontwikkeling', 'Corporate Dienstverlening' en 'Bestuurlijke advisering en bestuurs-/ directieondersteuning', waarbij aan de kwartiermaker gevraagd wordt hier met een voorstel te komen (zie opdracht). • De opdracht wordt uitgevoerd in afstemming met andere kwartiermakers/afdelingsmanagers. Gemaakte afspraken worden onderling geborgd, bijvoorbeeld door vastlegging middels een e-mail. • Er mag door de organisatiewijziging geen boventaligheid optreden. • Alle huidige medewerkers (peildatum 1 maart 2025) komen met hun huidige functie terug in het organogram. Er kunnen wel nieuwe functies ontstaan (vacatures). 	
<i>Opdracht</i>	
<p>Kom met een plan van aanpak met daarin opgenomen, benodigde tijd, middelen en expertise om te komen tot een uitgewerkt voorstel.</p> <p>Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling Strategie en Beleid, waarin wordt uitgewerkt uit welke teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention; Neem in het voorstel o.a. mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling Herstellen, waarin wordt uitgewerkt uit welke teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention; • Onderzoek en doe een voorstel (i.o.m. de kwartiermakers voor Aanvragerskeuze en Schadevergoeding) op welke wijze het KOT voor Herstel wordt ingericht en welke functionarissen hierin zijn ondergebracht; • Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. governance op de 'change organisatie' a.d.h.v. onze (concept) governance platen; <p>Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. de inrichting van de Kennis en Optimalisatie teams in de afdeling.</p>	

Opdracht afdelingsmanager Bedrijfsvoering	
Opdrachtgever	Ronald Koch
Opdrachtnemer	n.t.b. de sollicitatieprocedure ABD loopt
<i>Uitgangspunten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • De afdelingsmanager houdt zich aan de uitgangspunten die in het programma O&B zijn vastgesteld m.b.t. de topstructuur, de leiderschapsprincipes en het aantal managementlagen. • De afdelingsmanager bouwt samen met zijn/haar team aan de nieuwe afdeling, rekening houdend met de andere afdelingen binnen de organisatie waarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden helder belegd zijn. • Draagt zorg voor het integraal laten aansluiten van (werk)processen/afdelingen op elkaar. • Het door het MT op 19 februari 2025 vastgestelde organogram wordt niet gewijzigd. Dit betekent dat de gekozen teamstructuur gehandhaafd dient te worden. Uitzondering hierop vormen de nieuw in te richten teams 'Veranderexpertise' (nu onderdeel van A&I), 'Strategie, Kennis & Ontwikkeling', 'Corporate Dienstverlening' en 'Bestuurlijke advisering en bestuurs-/ directieondersteuning', waarbij aan de kwartiermaker gevraagd wordt hier met een voorstel te komen (zie opdracht). • De opdracht wordt uitgevoerd in afstemming met andere kwartiermakers/afdelingsmanagers. Gemaakte afspraken worden onderling geborgd, bijvoorbeeld door vastlegging middels een e-mail. • Er mag door de organisatiewijziging geen boventaligheid optreden. • Alle huidige medewerkers (peildatum 1 maart 2025) komen met hun huidige functie terug in het organogram. Er kunnen wel nieuwe functies ontstaan (vacatures). 	
<i>Opdracht</i>	
<p>Kom met een plan van aanpak met daarin opgenomen, benodigde tijd, middelen en expertise om te komen tot een uitgewerkt voorstel.</p> <p>Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling Strategie en Beleid, waarin wordt uitgewerkt uit welke teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention; Neem in het voorstel o.a. mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kom tot een uitgewerkt voorstel op welke wijze de werkzaamheden en functionarissen van 'team Kwaliteit' (behorend tot F&C) worden overgedragen aan de lijnorganisatie. Stem dit af met de kwartiermakers van Aanvragen, Herstel en Schadevergoeding; • Zorg dat in het voorstel over het changeproces en de rollen en daarbij horende taken en verantwoordelijkheden de aanpassingen zijn gedaan conform de MT afspraken van 19 februari 2025 en draag dit voorstel over aan de kwartiermaker S&B; 	

- Draag in overleg met de kwartiermaker S&B het team A&I over naar daar afdeling;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. governance op de 'change organisatie' a.d.h.v. onze (concept) governance platen;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. de inrichting van de Kennis en Optimalisatie teams in de afdeling.

Opdracht afdelingsmanager IV	
Opdrachtgever	Ronald Koch
Opdrachtnemer	n.t.b. de sollicitatieprocedure ABD loopt
<i>Uitgangspunten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • De afdelingsmanager houdt zich aan de uitgangspunten die in het programma O&B zijn vastgesteld m.b.t. de topstructuur, de leiderschapsprincipes en het aantal managementlagen. • De afdelingsmanager bouwt samen met zijn/haar team aan de nieuwe afdeling, rekening houdend met de andere afdelingen binnen de organisatie waarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden helder belegd zijn. • Draagt zorg voor het integraal laten aansluiten van (werk)processen/afdelingen op elkaar. • Het door het MT op 19 februari 2025 vastgestelde organogram wordt niet gewijzigd. Dit betekent dat de gekozen teamstructuur gehandhaafd dient te worden. Uitzondering hierop vormen de nieuw in te richten teams 'Veranderexpertise' (nu onderdeel van A&I), 'Strategie, Kennis & Ontwikkeling', 'Corporate Dienstverlening' en 'Bestuurlijke advisering en bestuurs-/ directieondersteuning', waarbij aan de kwartiermaker gevraagd wordt hier met een voorstel te komen (zie opdracht). • De opdracht wordt uitgevoerd in afstemming met andere kwartiermakers/afdelingsmanagers. Gemaakte afspraken worden onderling geborgd, bijvoorbeeld door vastlegging middels een e-mail. • Er mag door de organisatiewijziging geen boventaligheid optreden. • Alle huidige medewerkers (peildatum 1 maart 2025) komen met hun huidige functie terug in het organogram. Er kunnen wel nieuwe functies ontstaan (vacatures). 	
<i>Opdracht</i>	
<p>Kom met een plan van aanpak met daarin opgenomen, benodigde tijd, middelen en expertise om te komen tot een uitgewerkt voorstel.</p> <p>Kom tot een uitgewerkt voorstel voor de afdeling IV, waarin wordt uitgewerkt uit welke teams, functies en fte's de afdeling bestaat. Ga bij het aantal teams uit van de kaders voor de span of attention;</p> <p>Neem in het voorstel o.a. mee:</p>	

- Kom tot een voorstel waarin is uitgewerkt in hoeverre de ontwikkelorganisatie van IV is aangesloten op de voorgestelde change-organisatie van de overige afdelingen. Betrek in dit voorstel in elk geval het changevoorstel en de diverse uitwerkingen van domeinmanagement;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. governance op de 'change organisatie' a.d.h.v. onze (concept) governance platen;
- Benodigde afstemming met domein- en productmanagement t.a.v. de inrichting van de Kennis en Optimalisatie teams in de afdeling;

Bijlage 5: Planning Organisatieontwikkeling

Week	Datum / Periode	Wat	Hoe
9	27-2-2025	Voorbereiding medewerkers informeren	- OR: Toelichting organisatieontwikkeling
11	14-3-2025		- DGO: Aankondiging organisatieontwikkeling
15	7-4-2025		- Groot-MT: Veranderverhaal definitief maken en eigen maken, plus toelichting op de vervolgstappen organisatieontwikkeling
15	10-4-2025		- Bestuur: Verdiepingssessie
16	16-4-2025		- Regulier MT-overleg: Start organisatieontwikkeling (Veranderverhaal, kwartiermakersopdrachten, VOB-planning, verambtelijken afdelingsmanagement)
18	28-4-2024	1) Opleveren PowerPoint t.b.v. de roadshows (= plan organisatieontwikkeling: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten) 2) Opleveren Voorgenomen organisatiebesluit (inclusief: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten)	Beide documenten ter bespreking aanbieden bij het DT.
18	1-5-2025	Terugblik op Verdiepingssessie 10-4-2025 + bestuur meenemen in DT van 28-4-2025	Bestuursvergadering: Bestuursleden bijpraten en meenemen in het proces (m.b.v. deze VOB planning).
20	12-5-2025	Aankondigen organisatieontwikkeling bij Mark de Boer (plv secretaris-generaal BZK) en Regine Doornbos (Directeur Schadeherstel BZK)	Driehoeksoverleg IMG: Informeren over de besluitvormingsroute VOB (ONF Rapport) 'Aanpassen Organisatiestructuur'

20	14-5-2025	1) Opleveren PowerPoint t.b.v. de roadshows (= plan organisatieontwikkeling: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten) 2) Opleveren Voorgenomen organisatiebesluit (inclusief: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten)	Beide documenten ter voorlopige besluitvorming aanbieden bij het MT.
21	22-5-2025	Opleveren Voorgenomen organisatiebesluit (inclusief: veranderverhaal, organogram en kwartiermakersopdrachten) + Adviesaanvraag OR	Het VOB 'Aanpassen Organisatiestructuur' ter besluitvorming aanbieden bij het Bestuur.
22	28-5-2025	Adviesaanvraag versturen aan OR	VOB, inclusief begeleidende brief aanbieden bij de OR.
22	28-5-2025	Adviesaanvraag doorsturen naar DGO (t.a.v. de voorzitter G.M. (Gerdine) Keijzer-Baldé).	VOB, inclusief adviesaanvraag OR, aanbieden bij het DGO.
23	5-6-2025	Medewerkers informeren + gezellige middag.	Een fysieke medewerkersbijeenkomst op een leuke locatie organiseren, met als doel: een gezellige middag. Uiteraard wordt het bestuur ook uitgenodigd.
23+	Vanaf week 5-6-2025	Napraten over de aankondiging van de organisatieontwikkeling	Afdelingsmanagers en teammanagers gaan napraten met medewerkers over de aankondiging organisatieontwikkeling tijdens bestaande teambijeenkomsten.
25	19-6-2025	Technisch Overleg	Een verdiepingssessie over de adviesaanvraag VOB 'Aanpassen Organisatiestructuur'.
24	juni 2025	Medewerkers informeel informeren De afdelingsmanager en teammanagers verzorgen roadshows bij hun eigen afdelingen, hierbij sluit men zoveel als mogelijk aan bij bestaande afdelings- en teamoverleggen.	Juni: Roadshows, afdelingen informeren m.b.v. PowerPoint.

27	30-6-2025	Opbrengst roadshows bespreken	DT: Input terugkoppelen: rode draden identificeren + opmaat naar terugkoppelmoment communicatiemoment Maandstart of IMG Live.
28	9-7-2025	Opbrengst roadshows bespreken	MT: Input terugkoppelen: rode draden identificeren + opmaat naar terugkoppelmoment communicatiemoment Maandstart of IMG Live.
28	Juli	Opbrengst roadshows terugkoppelen	IMG Maandstart of IMG Live (of een aparte sessie plannen): terugkoppeling roadshows.
28	8-7-2025	VOB en Adviesaanvraag OR agenderen voor Formeel Overleg (OV)	Het VOB en de adviesaanvraag bespreken.
29	15-7-2025	VOB en Adviesaanvraag OR agenderen voor DGO (afhankelijk van akkoord OR > daarna DGO)	Het VOB en de adviesaanvraag bespreken.
30/31	24-7-2025 Kan zodra het DGO een positief advies heeft gegeven > waarschijnlijk juli	Vaststellen organisatiebesluit	Het Bestuur stelt het VOB vast na behandeling in het DGO.
31 /32	+/- 1-8-2025	Organisatiebesluit is vastgesteld:	Start uitvoering + Bedenkingenprocedure conform de leidraad Reorganisatie 2024 EZK
<p><i>De planning vanaf dit punt betreft een 'potlood' schets. Per 15-5-2025 is er een samenwerkingsgroep geformeerd tussen P&O en FP&C, die de uitvoering van dit organisatiebesluit gaan realiseren. Zij werken onderstaande planning gedetailleerd uit en stemmen dit af met het DT.</i></p>			
	September / oktober <i>De samenwerkingsgroep 'uitvoering' maakt een tijdpad inrichting nieuwe organisatiestructuur volgt nog > = under construction</i>	Medewerkers formeel informeren	September: Via de mail deze organisatiewijziging aankondigen, inclusief verwijzing naar het formele VOB; Medewerkers een mail/brief sturen, inclusief verwijzing naar de bedenkingenprocedure.

			Bericht op PLEK plaatsen, met verwijzing naar het vastgestelde VOB
33	Volgt na vaststellen VOB door Bestuur	Besluit organisatie, mandaat, volmacht en machtiging van het Instituut Mijnbouwschade Groningen actualiseren naar 2025	Intern afstemmen en via de lijn afwickelen.
+/- 34	N.t.b.	De nieuwe OR bijpraten over de organisatieontwikkeling 'Aanpassen Organisatiestructuur'	In afstemming met de OR dit plannen tijdens een OV-vergadering.
35	25-8-2025 (direct na de zomervakantie)	Inrichten Interne commissie tbv de bedenkingen (meenemen in VOB welke procedure wordt gevolgd.)	P&O richt de commissie op.
36+	1-9-2025 (start) <i>Direct na de zomervakantie vanwege capaciteit + volledigheid van gegevens P-direkt.</i>	Brief voorbereiden voor alle ambtelijke medewerkers door P&O (op basis van was-woordt lijst)	(kan niet te vroeg ivm bron gegevens P-direkt (adreswijzigingen, uit dienst etc.)
40	1-10-2025	Brief/mail "Voorgenomen plaatsing functievolger bij toepassen verkorte procedure" dagtekening 1 oktober '25 Doelgroep: alle ambtelijke medewerkers, brief/mail sturen 30 september 2025 Bedenkingentermijn loopt 14 dagen (geen werkdagen)	2025 (datum dagtekening) Einde bedenkingentermijn 15 oktober 2025
42		Geen reactie op brief/voorstel dan is het voorstel definitief.	15 oktober 2025
40/41		Medewerker heeft bedenkingen tegen het voorstel.	
45	3-11-2025	Interne commissie behandelt bedenkingen, uitnodigen medewerkers, verslaglegging en besluit. Doorlooptijd van de behandeling van de bedenkingen is acht weken.	3 november 2025 (of zoveel eerder)

49	01-12-2025	Bedenkingen procedure afgerond	
		Opschortende werking kan van toepassing zijn, net als bij volledige reorganisatie cf Leidraad	<i>Toepassen conform Leidraad.</i>
		Komen werknemer en werkgever niet uit de bedenkingprocedure dan RABA cf Leidraad	<i>Toepassen conform Leidraad en CAO Rijk.</i>
01	1-1-2026	Start nieuwe organisatie (de big bang)	<i>De administratieve 'big bang' is per 1-1-2026. In afstemming met de OR wordt aangestuurd om tussen 1-9-2025 en 1-1-2026 materieel (aansturing en bevoegdheden) al conform de nieuwe organisatiestructuur te gaan werken.</i>

Bijlage 6: Was – Wordt lijst

Deze bijlage wordt als apart excel-bestand toegevoegd.

Dit is een uitgave van:

Organisatie en Personeel Rijk| Organisatieadvies
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag

Meer weten?

Kijk op <http://www.oprijk.nl/>



Agenda extra OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 17 juni 2025, 15.00 – 16.00 uur
 Locatie : Zaal 6.2.02
 Genodigd : OR: 5.1.2e
 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e en 5.1.2e
 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
10 m	1 Opening en check-in	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
40 m	3 Adviesaanvraag 'Aanpassen organisatiestructuur' <i>De OR bespreekt de adviesaanvraag over de aanpassing van de organisatiestructuur aan de hand van de eerder vastgestelde beoordelingscriteria en bereidt de vragen voor het technisch overleg over deze aanvraag op 19 juni a.s. voor.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	5 Sluiting	5.1.2e	