



Op 23 september a.s. nemen de nieuwe OR-leden deel aan een WOR-training die wordt georganiseerd door het bureau medezeggenschap van EZ/KGG. Verder neemt een aantal OR-leden deel aan het OR-live congres op 8 oktober a.s.

6. Signalen uit de organisatie

De OR heeft de laatste tijd meerdere signalen ontvangen uit de organisatie. Deze signalen variëren van werkdruk, privé-werkbalans tot ongewenst gedrag/integriteit. Wat opvalt is dat onduidelijk is voor medewerkers waar zij terecht kunnen met dit soort signalen of klachten. Op Stek is hierover informatie opgenomen maar dat is te beperkt en bevat geen concreet stappenplan. Verder merkt de OR dat medewerkers bang zijn om zich uit te spreken bijvoorbeeld omdat dit gevolgen kan hebben voor hun aanstelling.

De OR besluit in de Overlegvergadering de signalen en de onduidelijkheid over de te volgen stappen te benoemen en te vragen naar de procedure die gevolgd wordt bij opvolging van dit soort signalen en klachten. Verder is de vraag in hoeverre deze onderwerpen onderdeel zijn van het integraal management traject en of managers gecoacht worden in omgaan met dit soort onderwerpen en ze te voorkomen.

Daarnaast zal wederom aandacht worden gevraagd voor de doorvertaling van de 3 M's (milder, menselijker, makkelijker) naar de medewerkers. Hoe vertaalt deze werkwijze ten aanzien van de aanvrager zich naar de manier waarop het werk wordt uitgevoerd en doelstellingen worden bepaald.

7. Voorbespreking Overlegvergadering d.d. 11 september 2025

Voorafgaand aan de Overlegvergadering is een welkom/afscheid-moment gepland voor de nieuwe en vertrekkende OR-leden. Verder staan de adviesaanvraag over de organisatiewijziging en de signalen vanuit de organisatie op de agenda. Bij de signalen uit de organisatie zal de OR hetgeen besproken onder agendapunt 6 aankaarten. De OR zal daarnaast vragen naar de exitgesprekken zoals genoemd onder actualiteit (agendapunt 3) en de bestuurder informeren over de invulling van de functies binnen de OR zoals wordt vastgesteld onder agendapunt 8.

8. Invulling functies OR

Met de nieuwe samenstelling van de OR na de verkiezingen worden ook de functies opnieuw verdeeld. Het gaat om het dagelijks bestuur, DOR-vertegenwoordiging en de arbocommissie. De OR-leden hebben de afgelopen periode kunnen aangeven of zij zich beschikbaar willen stellen voor deze functies. Bij meerdere kandidaten wordt er gestemd.

Dit heeft geleid tot de volgende benoemingen:

Dagelijks bestuur:

Voorzitter: 5.1.2e

Vice-voorzitter: 5.1.2e

Secretaris: 5.1.2e

DOR-vertegenwoordiging

EZK: 5.1.2e

BZK: 5.1.2e

Zij vervangen elkaar daarin onderling.

Arbocommissie

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

9. Evaluatie van het overleg

De OR kijkt terug op een efficiënt overleg waarin veel zaken zijn besproken.

10. 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			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			5.1.2e is projectleider voor implementatie regeling
395	Bericht medewerker op Stek met signaal dat het bij IMG beter kan - uitvoering voelt zich niet gehoord	De OR gaat een bericht plaatsen over de start van de nieuwe OR en daarin ook oproepen met signalen bij de OR te komen. Daarnaast wordt de plaats van het bericht uitgenodigd voor een gesprek.	5.1.2e	OR-vergadering	7-8-2025	14-aug	Gereed	
396	Invulling functies OR	Alle OR leden geven aan of zij zich beschikbaar stellen voor functies in het DB, DOR of Arbo zodat op 11 september de benoeming kan plaatsvinden	Allen	OR-vergadering	7-8-2025	2-sep	OR 11-9	
397	Reactie op brief bestuurder n.a.v. advies OR op organisatiewijziging	De OR gaat een reactie geven op de brief van de bestuurder n.a.v. het advies van de OR over de organisatiewijziging, omdat het vindt dat niet alle aanbevelingen en vragen voldoende zijn beantwoord.	5.1.2e	OR-vergadering	7-8-2025	3-sep	Loopt	

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 11 september 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Zaal 6.0.08 - Korenbeurs
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: 5.1.2e
 OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en
 5.1.2e, 5.1.2e
 Eerste halfuur: 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
30 m	Welkom en afscheid <i>Het eerste halfuur van de vergadering nemen we afscheid van de vertrekkende OR-leden 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e en is er tijd voor de kennismaking met de nieuwe OR-leden 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e.</i>	Allen	
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag d.d. 8 juli 2025 en verslag artikel 24-overleg d.d. 27 mei 2025	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Adviesaanvraag organisatiewijziging <i>In verband met de nieuwe samenstelling van de OR bespreken de OR en bestuurder in een korte terugblik het traject tot nu toe (advies OR, reactie bestuurder en opvolging aanbevelingen) en het vervolg.</i>	Allen	Ter bespreking
15 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	

Kandidaten OR-functies per september 2025

Functie	Kandidaten eerste keuze	Kandidaten tweede keuze	Kandidaten derde keuze
Voorzitter	5.1.2e		
Vicevoorzitter	5.1.2e	5.1.2e 5.1.2e	
Secretaris	5.1.2e		
DOR-vertegenwoordiger BZK	5.1.2e	5.1.2e (naast of in plaats van 1e keuze) 5.1.2e	5.1.2e (en/of EZ/KGG)
DOR-vertegenwoordiger EZ/KGG	5.1.2e	5.1.2e 5.1.2e	5.1.2e (en/of BZK)
Arbo-commissie	5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e	5.1.2e (naast of in plaats van 1 ^e keuze)	5.1.2e

5.1.2e en 5.1.2e stellen zich niet kandidaat voor deze functies.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 25 september 2025, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
 Genodigd : OR: 5.1.2e
 5.1.2e
 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e en
 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e en 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en check-in	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
25 m	5 Terugkoppeling informeel overleg d.d. 23 september 2025	DB	Ter bespreking
25 m	6 Vervolg Adviesaanvraag organisatiewijziging <i>De OR bespreekt of en welke reactie het wil geven op de reactie van de bestuurder n.a.v. het advies van de OR.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Zienswijze zetelaantal DOR EZ/KGG <i>De Departementale Ondernemingsraad (DOR) van EZ/KGG werkt aan een herziening van zijn reglement. Belangrijk artikel in het reglement betreft het aantal leden dat elk van de ondernemingsraden in de DOR afvaardigt en het aantal plaatsvervangers. De OR wordt gevraagd zijn zienswijze hierop te geven.</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	:	25 september, 10.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Vergaderruimte 6.0.11 - Helpermolen
Aanwezig	:	OR: 5.1.2e
		5.1.2e 5.1.2e
		5.1.2e
Afwezig	:	5.1.2e

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Vaststellen agenda

De OR besluit de invulling van de OR-agenda toe te voegen als agendapunt. Daarmee wordt de agenda vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende onderwerpen:

- Er is een vacature opengesteld voor de werving van een bestuurslid en aan de OR is gevraagd deel te nemen aan de sollicitatiegesprekken. Dat de OR een rol heeft in deze werving en die van de directieleden is in lijn met de Wet op de Ondernemingsraden (art. 30), maar er is geen eenduidig beleid of dit in de vorm van sollicitatiegesprekken of draagvlakgesprekken is. Ook bij het werven van afdelingsmanager wordt de OR soms wel betrokken en andere keren niet. De OR vindt het wel belangrijk om betrokken te zijn met name in de verambtelijking en het profiel van leidinggevenden dat aan moet sluiten bij de organisatieontwikkelingen (mens&ontwikkeling). De OR spreekt af een voorstel te maken voor de bestuurder over de betrokkenheid van de OR bij de werving en selectie voor deze functies en dit ter bespreking voor te leggen in een overlegvergadering. **Actie(398)**
- De nieuwe OR-leden hebben een WOR-training gevolgd die georganiseerd was door Bureau Medezeggenschap van EZ/KGG. Helaas voldeed deze training niet aan de verwachting. Afgesproken wordt dat de voorzitter van de OR dit gaat terugkoppelen aan de voorzitter van de DOR. De ambtelijk secretaris van de OR zal kijken of de nieuwe leden alsnog een andere (online) WOR training kunnen volgen via bijvoorbeeld de vaste opleider SBI Formaat. **Actie(399)**
- In november zijn de Medezeggenschapsdagen van zowel EZ/KGG (13 november) als BZK (17 november). EZ/KGG heeft het dagelijks bestuur, ambtelijk secretaris en DOR-vertegenwoordigers uitgenodigd en voor het middagprogramma eveneens de bestuurders en hun adviseurs. Of zij gaan deelnemen wordt nog afgestemd maar aangezien een groot deel van de OR afwezig is worden de OR- en OV-vergaderingen die gepland staan op die dag verplaatst. De ambtelijk secretaris gaat informeren wie uitgenodigd zijn voor de dag bij BZK. **Actie(400)**

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst



De actielijst wordt doorgenomen. Actie 396 over de invulling van de functies binnen de OR is gereed. Actie 397 staat op de agenda van dit overleg.

5. Invulling OR-agenda

Dit punt is toegevoegd aan de agenda van dit overleg. Besproken wordt hoe de OR-agenda tot stand komt. De voorzitter licht toe dat de agenda een aantal vaste punten kent zoals de check-in, actualiteit en de evaluatie van het overleg. Daarnaast komen voor- en nabesprekingen van (in)formele overleggen op de agenda. De agenda wordt verder per keer bekeken. Alle OR-leden kunnen tot een week voor de vergadering punten aandragen bij de ambtelijk secretaris. In sommige gevallen worden over onderwerpen extra overleggen of bijvoorbeeld technische overleggen gepland.

Opgemerkt wordt dat de OR- en OV-vergadering in het huidige vergaderschema op dezelfde dag gepland zijn. Dit maakt het een intensieve vergaderdag en het geeft niet altijd ruimte om punten voor actualiteit/signalen uit de organisatie voor de OV-vergadering breder voor te bereiden en te onderbouwen met stukken. Tegelijkertijd is het voor anderen ook belangrijk dat er ruimte blijft om zaken gelijk te benoemen.

De bredere onderbouwing bij onderwerpen en wellicht het doen van initiatiefvoorstellen is ook iets dat weer opgepakt kan worden als de speerpunten en de daarbij behorende commissies vastgesteld zijn. De OR gaat dit doen tijdens de cursusdag op 20 november a.s.

6. Terugkoppeling informeel overleg d.d. 23 september 2025

De voorzitter van de OR geeft een korte terugkoppeling op het informeel overleg. Er is onder andere gesproken over het proces rondom adviesaanvragen waaronder die met betrekking tot de organisatiewijziging en over de signalen uit de organisatie.

Voor de invulling van het informele gedeelte van het artikel-24 overleg is besproken AI als thema te nemen. In een eerder artikel-24 overleg is hier een algemene toelichting op gegeven maar inmiddels heeft IMG verdere stappen gezet in de toepassing. Vanuit de OR wordt benadrukt dat bij de implementatie van AI de medezeggenschap eveneens een formele rol heeft.

7. Vervolg adviesaanvraag organisatiewijziging

In juli heeft de bestuurder een reactie gegeven op het advies van de OR over de organisatiewijziging. De OR heeft naar aanleiding van deze reactie nog een aantal vragen en punten ter verduidelijking. In het informele overleg is afgesproken dat de OR dit inventariseert en deelt met de bestuurder zodat het in de Overlegvergadering van 14 oktober a.s. besproken kan worden.

Afgesproken wordt dat de OR-leden uiterlijk 2 oktober a.s. hun input naar de ambtelijk secretaris sturen zodat zij dit kan bundelen en meesturen met de vergaderstukken. Dit is onderdeel van actiepunt 397 van de actielijst.

8. Zienswijze zetelaantal DOR EZ/KGG

De Departementale Ondernemingsraad (DOR) van EZ/KGG is bezig met een herziening van het reglement. Een belangrijk artikel in dit reglement is het aantal leden dat elk van de ondernemingsraden in de DOR afvaardigt. In het huidige reglement is dit gebaseerd op het aantal medewerkers dat een organisatie heeft.

De OR wordt gevraagd om een besluit te nemen over een tekstwijziging in een bepaling in het reglement en een zienswijze te geven op het aantal leden dat elke ondernemingsraad afvaardigt naar de DOR en het aantal plaatsvervangers. De deadline voor dit verzoek is 30 september a.s.

De OR IMG gaat akkoord met het voorstel van de DOR om de tekst 'elke ondernemingsraad wijst ten hoogste één plaatsvervanger aan' te wijzigen in 'iedere ondernemingsraad wijst in ieder geval één plaatsvervanger aan'.



Met betrekking tot de zienswijze vraagt de OR zich af of het nodig is dat het aantal leden naar rato van het aantal medewerkers wordt bepaald. Dit leidt er bijvoorbeeld toe dat de OR RVO zes zetels heeft in de DOR terwijl de meeste andere organisaties maar één zetel hebben. Het kan er ook toe leiden dat het dagelijks bestuur wordt gevormd door één organisatie. Verder vraagt de OR zich af hoe deze verdeling zich verhoudt tot het stemmen. De ambtelijk secretaris zal dit nagaan in het reglement.

De OR spreekt af dat de voorzitter en ambtelijk secretaris op basis van bovenstaande punten een concept-zienswijze opstellen en die delen met de OR. Verder zullen zij daarin opnemen dat de voorgestelde tekstwijziging akkoord is. **Actie(401)**

9. Evaluatie van het overleg

Dit agendapunt is niet aan de orde gekomen.

10. 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			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			
396	Invulling functies OR	Alle OR leden geven aan of zij zich beschikbaar stellen voor functies in het DB, DOR of Arbo zodat op 11 september de benoeming kan plaatsvinden	Allen	OR-vergadering	7-8-2025	2-sep	Gereed	
397	Reactie op brief bestuurder n.a.v. advies OR op organisatiewijziging	De OR gaat een reactie geven op de brief van de bestuurder n.a.v. het advies van de OR over de organisatiewijziging, omdat het vindt dat niet alle aanbevelingen en vragen voldoende zijn beantwoord.	5.1.2e	OR-vergadering	7-8-2025	3-sep	Loopt	

Veranderverhaal IMG

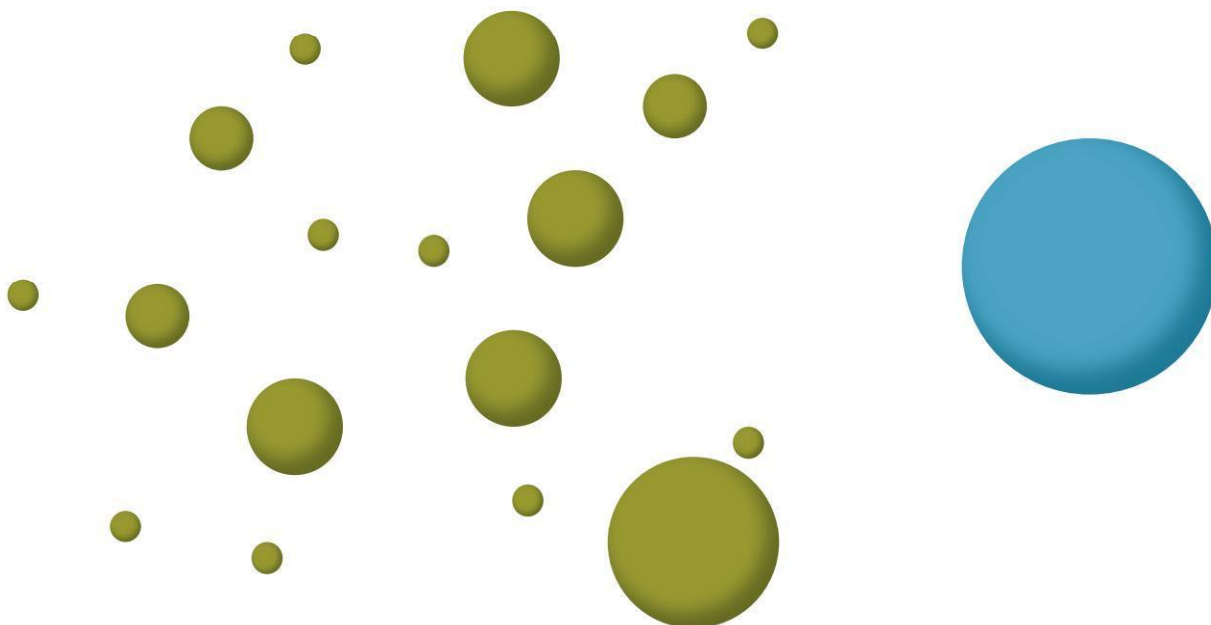
Hier, in het hart van het noorden, is het landschap geraakt, zijn huizen beschadigd en is het vertrouwen beproefd. Deze huizen zijn meer dan gebouwen. Het zijn diepe wortels en herinneringen. Wie daaraan rukt, rammelt aan levens. Jarenlang moesten bewoners zelf aantonen dat de gaswinning de schade aan hun woningen en aan henzelf veroorzaakte.

Individuele gedupeerden stonden in ellenlange procedures tegenover topadvocaten van de Zuidas. Procedures die vaak ingrijpender waren dan de scheuren in hun huis.

Op 31 januari 2018 maakte minister Wiebes (Economische Zaken en Klimaat) hier een einde aan door de schadeafhandeling onder 'publieke regie' te brengen. Hij besloot tot oprichting van de Tijdelijke Commissie Mijnbouwschade Groningen (TCMG) die als bestuursorgaan geheel onafhankelijk en zonder inmenging van de NAM kon besluiten over aanvragen voor vergoeding van fysieke mijnbouwschade. Schade ontstaan door bodembeweging als gevolg van de gaswinning in het Groningenveld en de gasopslag Norg (en later ook de gasopslag Grijpskerk). Schade die we beoordelen aan de hand van het wettelijke bewijsvermoeden, ook wel bekend als 'omgekeerde bewijslast'.

Pionieren

In korte tijd bouwden we aan een uitvoeringsorganisatie. Een groep van zo'n vijftig pioniers werkte bijna dag en nacht om op 19 maart 2018 een loket, een website en zaakbegeleiders paraat te hebben. Hoewel een grote stormloop uitbleef, lag er wel een erfenis van ruim 12.500 oude schademeldingen uit de tijd van de NAM en het Centrum Veilig Wonen (CVW) om onze tanden in te zetten. Met een minimale infrastructuur, slechts twintig onafhankelijke deskundigen en een gebrekkig ICT-systeem, was van een vliegende start geen sprake. Aan het eind van het jaar bleven de gewenste resultaten achter en barstte een storm van kritiek los. Toch was dit het begin van iets groots. De inzet van deze collega's is bepalend geweest voor waar we nu staan.





Explosieve groei

In 2019 stelden we de grenzen vast van het effectgebied waarbinnen het bewijsvermoeden geldt. Met de Stuwmeerregeling handelden we in één klap het grootste deel van de openstaande aanvragen af. Dit zorgde ervoor dat de discussie over ons enigszins verstomde. In de jaren die volgden werden we het Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG), kwamen er nieuwe (schade)regelingen en herzag Den Haag de inhoud en het beleid van bestaande regelingen op onderdelen. De organisatie groeide snel en het werk werd complexer. Begin 2022 telden we ruim 700 medewerkers. Geen pioniers meer, maar even betrokken als de medewerkers van het eerste uur. Collega's die zelf vaak ook te maken hebben (gehad) met mijnbouwschade. Werken bij het IMG is voor velen dan ook meer dan gewoon een baan.

Waarom het anders moet

Bij de groei van onze organisatie bleven we in grote lijnen vasthouden aan de oorspronkelijke structuur. Voor elke discipline (juridische zaken, schade-expertise, klantcontact, communicatie, enz.) richtten we een apart organisatieonderdeel op. Hoewel dit veel flexibiliteit opleverde, leidde het ook tot verkokering. Dat bleek onder meer uit het medewerkertevredenheidsonderzoek en een uitgebreide interviewronde onder medewerkers en leidinggevenden. Er was onvoldoende samenwerking tussen teams en afdelingen en we voerden regelingen te geïsoleerd uit. Onduidelijkheid over rollen, taken, functies en aansturinglijnen zorgde voor (te) lange doorlooptijden van dossiers. Aanvragers waren steeds vaker ontevreden over onze schade-afhandeling.

Parlementaire enquête

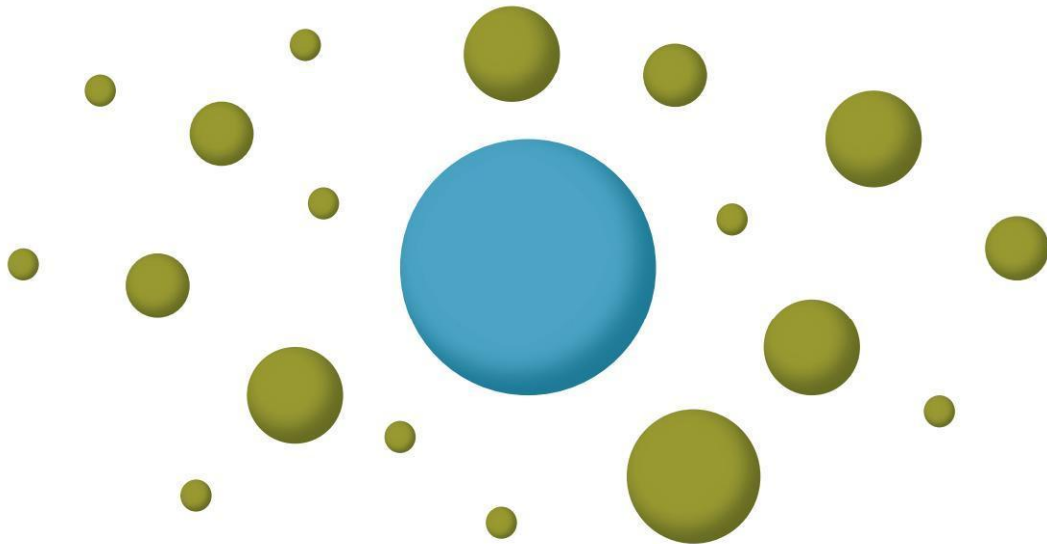
In dezelfde periode concludeerde de parlementaire enquêtecommissie aardgaswinning Groningen dat de belangen van de Groningers stelselmatig waren genegeerd bij de gaswinning in hun provincie. Het kabinet verruimde de kaders en regelingen én gaf aan dat de schadeafhandeling 'milder, menselijker en makkelijker' moest. In onze missie 'Bouwen aan herstel' gaven we nieuwe woorden aan onze kernopgave: *het afhandelen en zo veel mogelijk daadwerkelijk herstellen van schade die mensen en gebouwen oplopen en hebben opgelopen, in het effectgebied. Daarbij staan aanvragers centraal en ligt de focus op waar de impact van de gevolgen van de gaswinning het grootst is. Wij doen dat mild, menselijk en makkelijk, professioneel en deskundig. Zo bouwen we mee aan een perspectief voor de regio en zijn inwoners.*

Milder, menselijker en makkelijker

Afdelingen en medewerkers omarmden deze opdracht en gingen met de drie m's aan de slag. We begonnen aanvragers persoonlijk en intensief te begeleiden bij het maken van keuzes, van aanvraag tot en met beroep. We introduceerden zelfplannen, onze toon en teksten werden persoonlijker, steunpunten schoten als paddenstoelen uit de grond, we pasten de website aan, verbeterden het aanvragersportaal en organiseerden meer bewonersbijeenkomsten. Begin 2025 werken we inmiddels met meer dan 1000 betrokken IMG'ers aan onze kernopgave. We hebben een indrukwekkende beweging richting de aanvrager in gang gezet.

Toekomstvast

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 begeleiden we hem of haar op basis van de situatie en behoeften bij het maken van een goed geïnformeerde keuze voor herstel (zoals Herstel in Natura of Herstel Eigen Aannemer) of voor een financiële vergoeding (zoals de Vaste Eenmalige Schadevergoeding of Maatwerk).



Passende structuur

Om deze nieuwe werkwijze goed te kunnen uitvoeren, richten we drie afdelingen op: Aanvragerskeuze, Herstel en Schadevergoeding. Elke afdeling neemt een deel van het fysieke schadeproces voor haar rekening. Daarnaast vormen we drie stafafdelingen – Strategie en Beleid, Bedrijfsvoering en Informatievoorziening – die het primaire proces én de organisatie als geheel ondersteunen. Met deze inrichting kunnen we aanvragers beter informeren over hun keuzemogelijkheden en hen goed begeleiden in het verdere verloop van het proces.

Samenwerking, regie en eigenaarschap

We maken rollen, taken en verantwoordelijkheden helderder, zorgen voor betere samenwerking tussen teams en geven leidinggevenden ruimte om integraal te sturen. We ondersteunen medewerkers en leidinggevenden in het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn om écht mild, menselijk en makkelijk te kunnen werken. Mandaat komt lager in de organisatie te liggen. Zo ontstaat meer ruimte voor samenwerking, regie en eigenaarschap. En natuurlijk met de aanvrager als start- en eindpunt van ons doen en laten. Samen bouwen we aan herstel – onze gezamenlijke missie.

Tot slot

We ontwikkelen door en veranderen de organisatie om de uitdagingen van nu en morgen het hoofd te bieden. We laten een verkenning uitvoeren naar hoe we onze specifieke kennis en kunde ook in de toekomst kunnen borgen. Dat doen we voor mensen die geconfronteerd zijn met iets waar ze niet om vroegen. We zijn er voor iedereen: van de zelfredzamen die met vertrouwen een aanvraag doen, tot de onzichtbare inwoner die aarzelt. We helpen door te luisteren, te begrijpen en op te lossen. Eenvoudig van begin tot eind: mild, makkelijk en menselijk.

En vergeet niet: wij zijn ook zij – bewoners, burens, vrienden en familie. Veelal geraakt door hetzelfde, zorgen wij dat we samen verder gaan. Zonder ‘pien of zurgen’.

Mailwisseling n.a.v. Adviesaanvraag Aanpassen Organisatiestructuur

5.1.2e (vz OR) <> Ronald Koch (algemeen directeur)

Ter bevordering van de interpretatie van het advies van de ondernemingsraad, als reactie op de ingediende adviesaanvraag betreffende de voorgestelde aanpassing van de organisatiestructuur voor het DGO-overleg van 15 juli 2025, kunt u hieronder de correspondentie tussen 5.1.2e (voorzitter OR) en Ronald Koch (algemeen directeur) raadplegen. Zie onderaan in rood het definitieve advies van de OR en daarboven in chronologische volgorde de mailwisseling van vrijdag 11 juli t/m maandag 14 juli 2025.

Vrijdag 11 juli 2025

Beste 5.1.2e

Hartelijk dank voor het advies van de OR op onze recente adviesaanvraag inzake het VOB aanpassing organisatiestructuur. Tijdens de OV-vergadering op 8 juli hebben jullie aangegeven dat jullie je kunnen vinden in de door ons ingeslagen weg. Echter, bij het lezen van jullie schriftelijke advies ontstonden er bij mij enkele vragen over de interpretatie ervan, omdat het niet geheel overeenkwam met de signalen die ik eerder van jullie had ontvangen.

Om deze onduidelijkheden weg te nemen, hebben we vanmiddag twee keer telefonisch contact gehad. Tijdens deze gesprekken heb jij bevestigd dat het niet de bedoeling is om het advies als een negatief advies te lezen en dat we kunnen doorgaan op de ingeslagen weg. Dat is heel fijn.

We hebben een aantal belangrijke onderwerpen besproken die ik graag, op sommige punten nog aangevuld met relevante informatie, hieronder weergeef:

- 1. Overplaatsing van medewerkers:** Medewerkers zullen qua team niet twee keer worden overgeplaatst. In eerste instantie worden hele teams in de nieuwe structuur geplaatst. Alle medewerkers blijven in eerste instantie in hetzelfde team hetzelfde doen en slechts een beperkt aantal teams gaat naar een andere afdeling. We hebben vanuit de roadshows gemerkt dat medewerkers de nieuwe organisatiestructuur logisch vinden en graag in de nieuwe opzet willen gaan werken. Medewerkers ontvangen over de ophanging van hun team in de nieuwe organisatiestructuur in oktober een brief en zij kunnen dan hun eventuele bedenkingen daartegen kenbaar maken.
- 2. Kwartiermakeropdrachten:** Voor een zeer beperkt aantal medewerkers, wij verwachten circa 50, kan een overplaatsing naar een ander team in dezelfde of soms in een andere afdeling aan de orde zijn zodra de kwartiermakeropdrachten zijn afgerond (eind 2025). We verwachten dat het zwaartepunt ligt bij medewerkers uit de teams BJA, TTA en A&I. Ik

vind het belangrijk dat medewerkers actief worden betrokken bij de uitwerking van de kwartiermakeropdrachten om tot een goede, logische en gedragen toedeling aan teams te komen en zo verrassingen te voorkomen. Zodra duidelijk is naar welke teams de circa 50 medewerkers gaan en zeker per 1 januari 2026 (zie hierna) zullen de medewerkers, in afwachting van de formele besluitvorming via vervolg-VOB's (Q1-Q2 2026), zoveel mogelijk al (mee)werken in de teams waarin ze terecht gaan komen.

3. **Vervolg-VOB's:** We streven ernaar om de administratieve aanpassing per 1 januari 2026 in lijn met het Organisatie en Formatie (O&F) rapport door te voeren, om het lopende boekjaar goed af te sluiten in de huidige structuur en de nieuwe structuur in een nieuw boekjaar te starten. De kwartiermakersopdrachten starten na een positief besluit op het O&F rapport en kunnen leiden tot vervolg-VOB's voor bepaalde afdelingen. We zullen de OR gedurende het hele traject uiteraard blijven informeren en meenemen.
4. **Vacatures in nieuwe Teams:** Er zullen naar verwachting vacatures ontstaan in de nieuw te vormen teams, waarop medewerkers kunnen solliciteren. Hier is dus geen sprake van overplaatsing van medewerkers.

In onze 2 telefoongesprekken heb jij aangegeven dat de OR de invoering van de nieuwe organisatiestructuur met inachtnaam van een aantal in jullie brief genoemde aandachtspunten steunt en er geen bezwaar tegen heeft dat deze per 1 januari 2026 ingaat. De zorg zit in de medewerkers die via een vervolg-VOB nog naar een ander team gaan en voor wie het dus niet logisch is dat zij gaan meedoen aan allerlei activiteiten van het team waarin ze in eerste instantie terecht komen. Zoals hierboven aangegeven gaat het om een zeer beperkt aantal medewerkers (circa 50) die door de kwartiermakers volop zullen worden betrokken bij de verdere uitwerking. Voor sommige van die medewerkers zoals de bestuurlijke adviseurs die nu nog zijn ondergebracht bij BJA is overigens al duidelijk waar zij naartoe gaan, in dit geval het cluster Bestuurlijke advisering en bestuurs- en directieondersteuning. En zoals ook hierboven aangegeven zullen de desbetreffende medewerkers gedurende de uitvoering van de kwartiermakersopdrachten en zeker per 1 januari 2026, in afwachting van de formele besluitvorming via vervolg-VOB's (Q1-Q2 2026), zoveel mogelijk al (mee)werken in de teams waarin ze terecht gaan komen.

I.v.m. de DGO-vergadering van a.s. dinsdag hebben wij afgesproken dat ik z.s.m. a.s. maandag een reactie kan verwachten op deze mail in de zin dat jullie bevestigen dat we kunnen doorgaan op de ingeslagen weg. Dat waardeer ik zeer. Zoals ook afgesproken verspreid jij deze mail vanavond nog onder alle OR-leden.

Uiteraard volgt er nog een officiële reactie van mijn kant, waarin ik ook op jullie aandachtspunten/aanbevelingen zal ingaan.

Zoals gezegd zijn **5.1.2e** en ik a.s. maandag beschikbaar voor een toelichting op bovenstaande.

Voor nu een heel goed weekend toegewenst.

Hartelijke groeten,

Ronald Koch

Zondag 13 juli 2025

Dag **5.1.2e**

Ik zat nog even na te denken over jullie advies en mijn reactie. Het onderwerp houdt me behoorlijk bezig. (-;

Ik heb aanvullend nog wat relevante punten.

Als het gaat om de circa 50 medewerkers die na de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur nog naar een ander team in dezelfde en soms een andere afdeling gaan, is het goed om te weten dat een deel externe inhuur is. Met name bij de teams TTA en A&I zit zoals denk ik wel bekend veel externe inhuur.

Als jullie het in jullie advies hebben over meer ruimte en tijd nemen, doelen jullie wellicht op onze aankondiging dat we per 1 oktober materieel al zoveel mogelijk conform de nieuwe organisatiestructuur willen gaan werken, vooruitlopend op de formele implementatie per 1 januari 2026. En dan zou je inderdaad de situatie krijgen dat je bij een aantal teams alvast als team in de nieuwe constellatie gaat werken terwijl je weet dat een aantal medewerkers naar een ander team gaat.

Dat betreft zoals eerder aangegeven echter een beperkt aantal teams, met name BJA, TTA en A&I. En weet dus dat de kwartiermakers hier aandacht voor zullen hebben en rekening mee zullen houden in de periode oktober - december 2025 en zeker ook vanaf 1 januari 2026. Ik weet overigens al dat bijvoorbeeld de teammanager van BJA hierover nu al in gesprek is met zijn medewerkers. En bij dit team is het zoals al eerder aangegeven voor een aantal medewerkers al langere tijd duidelijk dat zij naar een ander team gaan wat overigens ook hun wens is (de bestuurlijke adviseurs).

Voorgaande was volgens mij ook wat jullie aangaven in de OV-vergadering van 8 juli. Daarbij gaven jullie ook aan dat dit punt, het niet meteen per 1 oktober materieel alvast starten, jullie belangrijkste punt is naast 3 wat minder belangrijke punten. En jullie gaven aan dat jullie positief staan t.o.v. de

voorgestelde aanpassing van de organisatiestructuur. Er werd zelfs nog gezegd dat het gezien het samen doorlopen traject gek zou zijn als dat niet zo zou zijn. Ik denk dus dat het niet jullie bedoeling is om negatief te adviseren over dit VOB, maar als je jullie advies op dit punt strikt interpreteert staat er dat eerst de vervolg-VOB's formeel helemaal moeten zijn afgedaan voordat we over kunnen gaan naar de nieuwe organisatiestructuur. En dan zit je effectief in Q1-Q2 2026. Dan zou je heel veel momentum en draagvlak verliezen is onze inschatting. Sinds de medewerkersbijeenkomst op 5 juni en vanuit de roadshows merken we dat medewerkers nu graag in de nieuwe organisatiestructuur aan de slag willen.

Tot zover weer.

Indien een nadere toelichting gewenst is morgen, laat het weten.

Hartelijke groeten,

Ronald Koch

Maandag 14 juli 2025

Goedemiddag Ronald,

N.a.v. jouw telefoontjes en mailtjes over onze beantwoording van de adviesaanvraag O&B, hebben wij vanmorgen met een deel van de OR overlegd over de verwarring die bij jullie is ontstaan n.a.v. onze brief van 11 juli 2025.

Als OR willen wij het volgende nog verduidelijken:

- **Wat de OR IMG betreft kan IMG het organisatiemodel met de 6 afdelingen implementeren. Hierbij hoeft niet gewacht te worden tot 1 januari 2026.** Wel verwachten wij naderhand VOB's over de invulling van de afdelingen met name bij Strategie &Beleid en Uitvoering. Dit als de opdrachten van de kwartiermakers afgerond zijn dus in Q1/Q2. We verwachten hier ook aandacht van kwartiermakers voor de grootte van staf versus uitvoering zoals weergegeven in onze brief van 11 juli 2025;
- T.a.v. medewerkers die 2x zich zouden moeten verplaatsen in de organisatie: je geeft weer dat het niet zoveel medewerkers betreft maar we vinden het wel belangrijk dat:
 - o Ze goed geïnformeerd of betrokken worden bij de definitieve plaatsing, dit werkt ons inziens alleen als bij een gesprek met hen (met manager of kwartiermaker) van te voren tijdig wordt aangekondigd waar het gesprek over gaat zodat ze ook de tijd hebben om na te denken over hun werkzaamheden en waar dat in hun ogen thuis hoort binnen de organisatie;

- Om dit te borgen zou wat ons betreft van 2 a 3 medewerkers van een team kunnen worden gevraagd of zij moeite hebben met het eventueel veranderen van team per 1 januari 2026 : als voorbeeld nu bij BJA blijven maar per januari overgaan naar de uitvoering met een andere manager, idem voor TTA en A&I. Dit is wat ons betreft snel te realiseren en als deze personen geen moeite hebben nogmaals per januari te veranderen, dan houden wij de aanpassing per 1 oktober 2025 ook niet tegen. Wel merken we in dit kader dat ambities en een loopbaan voor medewerkers belangrijk zijn. Als je functie van Strategie en Beleid naar de uitvoering gaat, moet dit niet inhouden dat je niet meer kunt promoveren of dat je niet meer terug kunt naar Strategie & Beleid in een andere functie als blijkt dat dat beter passend is etc. M.a.w. het moet geen negatieve gevolgen hebben. Het uitvragen van de 2 a 3 personen zou wat de OR betreft ook zoveel mogelijk moeten gebeuren bij de medewerkers waarvan voorzien wordt dat ze gaan verplaatsen zoals bijvoorbeeld Team op Maat leden, technici naar de uitvoering etc. Als jullie dit als een goede optie zien, dan horen we graag een terugkoppeling.

We hopen dat zo het 1 en ander verduidelijkt wordt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

Voorzitter Ondernemingsraad IMG

Maandag 14 juli 2025

Beste 5.1.2e

Dank voor jullie verduidelijkende mail. Ik ben blij te horen dat we kunnen doorgaan op de ingeslagen weg. We gaan nu het nieuwe organisatiemodel met de zes afdelingen verder ontwikkelen en formaliseren. Morgen gaan we dan ook volgens planning naar het DGO.

Hieronder ga ik kort in op jullie punten en uiteraard ontvangen jullie zoals eerder aangegeven nog een officiële reactie op jullie advies.

Vervolg VOB's

Aandachtspunt OR:

Wij verwachten naderhand VOB's over de invulling van de afdelingen met name bij Strategie & Beleid en Uitvoering. Dit als de opdrachten van de

kwartiermakers afgerond zijn dus in Q1/Q2. We verwachten hier ook aandacht van kwartiermakers voor de grootte van staf versus uitvoering zoals weergegeven in onze brief van 11 juli 2025.

Reactie: Zoals eerder aangegeven is dit zeker de bedoeling. Als er organisatorische wijzigingen komen n.a.v. de afgeronde kwartiermakersopdrachten wordt daarvoor uiteraard een vervolg-VOB gemaakt. Deze volgt de reguliere weg.

Medewerkers

Aandachtspunt OR: Medewerkers moeten goed geïnformeerd of betrokken worden bij de definitieve plaatsing, dit werkt onzes inziens alleen als bij een gesprek met hen (met manager of kwartiermaker) van tevoren tijdig wordt aangekondigd waar het gesprek over gaat zodat ze ook de tijd hebben om na te denken over hun werkzaamheden en waar dat in hun ogen thuishoort binnen de organisatie.

Reactie: Zoals ik eerder in mijn mail van vrijdag heb laten weten, vind ik het erg belangrijk dat medewerkers actief betrokken worden bij de uitwerking van de kwartiermakersopdrachten. Dit betekent ook meedenken over de plaatsing van teams en medewerkers. Ik verwacht dat de kwartiermakers in hun plan van aanpak expliciet aangeven hoe zij de medewerkers hierbij gaan betrekken en ik zal daarop sturen.

Aandachtspunt OR: Om het betrekken van medewerkers te borgen zou wat ons betreft van 2 à 3 medewerkers van een team kunnen worden gevraagd of zij moeite hebben met het eventueel veranderen van team per 1 januari 2026: als voorbeeld nu bij BJA blijven maar per januari overgaan naar de uitvoering met een andere manager, idem voor TTA en A&I. Dit is wat ons betreft snel te realiseren en als deze personen geen moeite hebben nogmaals per januari te veranderen, dan houden wij de aanpassing per 1 oktober 2025 ook niet tegen.

Reactie: Om bovenstaande aandachtspunt te borgen hebben we in de aanpak roadshows opgenomen waarvan we de rode draden verzamelen en deze worden uiteraard gedeeld met de OR. Naar verwachting worden deze in september 2025 opgeleverd. Aanvullend hierop gaan Siebe en ik na de zomer nog bij de afdelingen / teams langs om input op te halen. Hierbij wil ik alvast enkele rode draden delen die bekend zijn: 1) Team A&I > logische indeling, staan open voor verandering & zijn nieuwsgierig, willen graag betrokken worden bij de uitvoering van de kwartiermakersopdracht van S&B en willen graag met hem in gesprek ook over wat dit persoonlijk betekent. 2) Team BJA > Vragen die er zijn gaan over wat de KOT's precies inhouden en waar komt Ketenregie terecht.

Mijn conclusie is daarom dat de gesprekken met 2 à 3 medewerkers zoals jullie voorstellen waarschijnlijk onvoldoende impact zal hebben, daarom wil ik juist met alle medewerkers in gesprek via de kwartiermakers(opdrachten), zodat er een gedragen plan aanpak ontstaat. Maar over de precieze aanpak en jullie

voorstel ga ik graag met jullie in gesprek. Ik snap jullie zorg en wil deze ook serieus nemen.

Naast bovenstaande is er ook nog een formele route, waarin de medewerkers de gelegenheid krijgen om hun bedenkingen kenbaar te maken.

Aandachtspunt OR: Ambities en een loopbaan zijn voor medewerkers belangrijk. Als je functie van Strategie en Beleid naar de uitvoering gaat, moet dit niet inhouden dat je niet meer kunt promoveren of dat je niet meer terug kunt naar Strategie & Beleid in een andere functie als blijkt dat dat beter passend is etc. M.a.w. het moet geen negatieve gevolgen hebben. Het uitvragen van de 2 a 3 personen zou wat de OR betreft ook zoveel mogelijk moeten gebeuren bij de medewerkers waarvan voorzien wordt dat ze gaan verplaatsen zoals bijvoorbeeld Team op Maat leden, technici naar de uitvoering etc. Als jullie dit als een goede optie zien, dan horen we graag een terugkoppeling

Reactie: Ik wil benadrukken dat ik schrik van het beeld dat er blijkbaar bestaat dat een functie in de staf beter voor je loopbaan is dan in de uitvoering. Dit is pertinent niet het geval, met elkaar zijn we het IMG, we kunnen niet zonder elkaar. Iedereen heeft gelijke kansen en rechten als het gaat om ambities en loopbaanwensen, dus het maakt niet uit voor welk team of afdeling je werkt. Uiteraard geldt wel dat je voor een nieuwe functie, die iemand eventueel ambieert, wel over de juiste competenties en vaardigheden moet beschikken.

Met vertrouwen kijk ik uit naar de volgende stappen in dit traject.

Met vriendelijke groet,

Ronald Koch



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	14 oktober 2025, 9.30 – 11.00 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.11 Helpermolen
Genodigd	:	OR: [redacted] 5.1.2e, [redacted] 5.1.2e, [redacted] 5.1.2e en [redacted] 5.1.2e
Afwezig met kennisgeving	:	[redacted] 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
20 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken - <i>Afstemmen deelname medezeggenschapsdagen</i> - <i>Doorgroeimogelijkheden medewerkers</i> - <i>Terugkoppeling OR-live</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
15 m	5 Terugkoppeling vergaderingen DOR EZ/KGG <i>Mondelinge terugkoppeling van het interne DOR-overleg en de artikel-24-vergadering.</i>	5.1.2e en 5.1.2e	Ter bespreking
20 m	6 Voorbespreking OV-vergadering 14 oktober a.s. <i>De OR bespreekt de Overlegvergadering van 14 oktober voor. Op de OV-agenda staat de bespreking van de vragen van de OR over de organisatiewijziging.</i> <i>Suggesties voor punten actualiteit/signalen organisatie: Exitgesprekken, stand van zaken toekomstverkenning, plan van aanpak verdere verambtelijking management, wat is beleid bij IMG deelname aan demonstraties – goed ambtenaarschap</i>	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	



Datum: 17 september 2025
Onderwerp: Zienswijze zetelaantal DOR EZ/KGG

Aanleiding

De Departementale Ondernemingsraad (DOR) van EZ/KGG is bezig met een herziening van zijn reglement. Belangrijk artikel in het reglement betreft het aantal leden dat elk van de ondernemingsraden in de DOR afvaardigt.

Huidige situatie

In het huidige reglement is de verdeling van de leden gebaseerd op het aantal medewerkers (met een arbeidsovereenkomst bij de onderneming): voor elke 500 medewerkers 1 lid en met een maximum van 1/3 van het totaal aantal leden (artikel 2.1). Dat levert de volgende verdeling van 18 leden op (artikel 2.2):

Organisatie	Aantal medewerkers	Aantal leden
OR RVO	6266	6
OR kerndepartement	2380	4
OR Dictu	1064	2
OR ACM	787	1
OR IMG	555	1
OR RDI	473	1
OR SodM	196	1
OR CPB	162	1
OR NEa	141	1

In het huidige reglement is tevens bepaald dat elke ondernemingsraad ten hoogste één plaatsvervanger kan aanwijzen (artikel 2.3).

Voorstel en verzoek zienswijze

Het voorstel is om in het reglement de bepaling dat elke ondernemingsraad ten hoogste één plaatsvervanger kan aanwijzen te wijzigen in: iedere ondernemingsraad wijst in ieder geval één plaatsvervanger aan.

Verder vraagt de DOR in het kader van de herziening van het reglement aan iedere ondernemingsraad zijn zienswijze over de volgende twee zaken:

1. Wat is de zienswijze van de ondernemingsraad met betrekking tot het aantal leden dat hij afvaardigt naar de DOR EZ/KGG?
2. Wat is de zienswijze van de ondernemingsraad met betrekking tot het aantal plaatsvervangers?

De DOR ontvangt deze zienswijze van de OR graag vóór 30 september 2025, zodat het meegenomen kan worden bij de bespreking van dit onderwerp in het interne overleg van de DOR op 2 oktober a.s.



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	14 oktober 2025, 9.30 – 11.00 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.08 Helpermolen
Aanwezig	:	OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 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. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- De OR heeft op 13 november een medezeggenschap dag van EZ/KGG en op 17 november van BZK. Afsproken wordt dat namens de OR het dagelijks bestuur, de DOR-vertegenwoordigers en de ambtelijk secretaris deelnemen.
- Het punt over doorgroeimogelijkheden van medewerkers (o.a. Hbo-diploma) gaat worden neergelegd bij de vermoedelijke werkgroep personeelszaken. Er wordt besloten dat er voor de Trainingsdag van de OR op 20-11 2025 iedereen per mail al een lijst kan doorgeven via de algemene mailbox van de OR aan welke werkgroepen er gedacht wordt om binnen deze OR mee te gaan werken. Afsproken wordt dat de secretaris een lijst rondstuurt met werkgroepen die in de vorige OR waren. **Actie(402)**.
- Terugkoppeling OR-live: over het algemeen is de dag als positief ervaren, vooral de workshops over AI waren interessant en goed. Vanuit OR-live zijn verschillende handige boekjes en/of andere informatie meegenomen deze worden in een map in de OR-mailbox geplaatst.
- 3 jarenplan Dienstverlening: dit plan ligt binnenkort ter besluitvorming voor bij het MT. De OR zou graag, zodra het document definitief is, zich laten informeren door de makers van dit plan. **Actie(403)**.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:



buiten verzoek



4. Actie-/besluitenlijst

De actielijst is bijgewerkt en bij de opmerkingen is alles aangepast naar de huidige status.

5. Terugkoppeling DOR-vergaderingen EZ/KGG

In de vergadering is o.a. gesproken over mensgericht leiderschap en welke competenties daarbij horen. Dit is in onze organisatie nu natuurlijk ook een relevant punt en zeer interessant om te volgen hoe hierover vanuit de DOR over gedacht wordt.

De DOR heeft ACM als vertegenwoordiger binnen GOR-rijk gekozen.

Over de zienswijze van de afgevaardigden vanuit elke OR naar de DOR is verder nog geen besluit genomen.

Verder is er gesproken en uitleg gegeven over lidmaatschap bij een vakbond, de signalen die bij een OR binnenkomen en waar de OR verder niets mee kan kunnen misschien wel opgepakt worden door een vakbond.

6. Voorbespreking OV-vergadering d.d. 14 oktober 2025

De overlegvergadering staat met name in het teken van een beantwoording van de vragen die de OR heeft gesteld n.a.v. de reactie van de bestuurder op het advies van de OR op de organisatiewijziging én de stand van zaken, planning en communicatie rond de organisatiewijziging. Daarnaast besluit de OR nog een aantal zaken te willen inbrengen/vragen in de overlegvergadering:

- Wat wordt er bedoeld met de cultuurverandering waarover vaak gesproken wordt?
- Kan de planning die nu wordt gebruikt tussen DT en OR over de Implementatie van het aanpassen van de organisatiestructuur breder gedeeld worden zodat de medewerkers beter geïnformeerd zijn?
- Wat is de stand van zaken rond de toekomstverkenning?
- Wat is het vervolg van de verambtelijking binnen de organisatie? Eerst de afdelingsmanagers volgen dan nu de teammanagers?
- Wat is het beleid van IMG over het deelnemen aan demonstraties? Kan hierover meer informatie voor de medewerkers komen?
- Hoe en wanneer wordt opvolging gegeven aan signalen die de OR geeft? Heeft de bestuurder hier nog dingen nodig van de OR?

Zaken als het vacaturebeleid en doorgroeimogelijkheden waarover is gesproken in dit overleg zullen worden opgepakt door de vermoedelijke werkgroep personeelszaken.

7. Evaluatie van het overleg.

Er zijn geen bijzonderheden genoemd.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst OR

nr	onderwerp	omschrijving	verantwoordelijke	Overleg	datum	deadline	status	opmerkingen
352	Plan van Aanpak MTO	Bij collega's informeren hoe zij de sessies over de MTO-resultaten hebben ervaren/hoe hier navolging aan wordt gegeven binnen het team	Allen	OR-vergadering	9-11-2023			Inventarisatie door middel van mailing, rondje langs de velden of uitvraag in eigen teams (dan voorbereiden met concrete vragen)
364	Initiatiefvoorstellen	Bepalen of/hoe OR uitvoering gaat geven aan initiatiefvoorstel van 5.1.2c nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			
397	Reactie op brief bestuurder n.a.v. advies OR op organisatiewijziging	De OR gaat een reactie geven op de brief van de bestuurder n.a.v. het advies van de OR over de organisatiewijziging, omdat het vindt dat niet alle aanbevelingen en vragen voldoende zijn beantwoord.	VZ en AS	OR-vergadering	7-8-2025	3-sep		OR-leden hebben input geleverd. Overzicht met vragen staat op de agenda van het formele overleg Loopt op 14 oktober.
398	Betrokkenheid OR bij werving bestuursleden, directie en managers	De OR gaat een voorstel doen aan de bestuurder voor de betrokkenheid van de OR bij de werving van bestuursleden, directie- en MT-leden in de vorm van sollicitatie- of draagvlakgesprekken. Op dit moment is hiervoor geen eenduidig beleid.	VZ en AS	OR-vergadering	25-9-2025			
399	WOR Training nieuwe OR-leden	Organiseren WOR-training voor de nieuwe OR-leden	AS	OR-vergadering	25-9-2025			Bureau Medezeggenschap EZ/KGG heeft aangeboden een training te verzorgen.
400	Medezeggenschapsdagen	Informeren naar programma medezeggenschapsdag BZK en verplaatsen OR en OV-vergadering ivm dag bij EZ/KGG op 13 november	AS	OR-vergadering	25-9-2025			Vergaderingen zijn verzet. Voor BZK is gehele OR uitgenodigd. Nog af te stemmen wie gaan.
401	Zienswijze zetels DOR	Het verzoek van de DOR is besproken in de OR-vergadering. Er wordt een reactie voorbereid en voor akkoord rondgestuurd binnen de RO	VZ en AS	OR-vergadering	25-9-2025		Gereed	Zienswijze is op 29-9 ingediend.



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 30 oktober 2025, 10.00 – 11.30 uur
 Locatie : Zaal 6.0.08 - Helpermolen
 Genodigd : OR: 5.1.2e (via Teams), 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : -

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en check-in	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken - Bepalen afvaardiging OR meedenkgroep AEF - Positie ambtelijk secretaris in organisatiestructuur - Bepalen afvaardiging OR sollicitaties afd. managers	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
20 m	5 Terugkoppeling vergaderingen - Arbo-overleg d.d. 16 oktober - DOR (juridisch advies)	Allen	Ter bespreking
10 m	6 Verwachtingen trainingsdag OR 20-11 Op 3 november heeft het DB een voorbespreking met de trainer van SBI over deze training. De OR-leden wordt verzocht hier input voor te geven.	Allen	Ter bespreking
10 m	7 Voorbespreking informeel overleg d.d. 30-10	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Voorbespreken/bepalen agenda formeel overleg d.d. 10 november	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
10	10 Sluiting	5.1.2e	

Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : Ronald Koch
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 14 oktober 2025 14.00 – 15.30 uur
 Locatie : Zaal 6.0.08 - Korenbeurs
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: 5.1.2e
 OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en
 Afwezig met kennisgeving : 5.1.2e, 5.1.2e

Tijd	Omschrijving	Wie	Doel
5 m	1 Opening en vaststellen agenda	Ronald	
20 m	2 Actualiteit	Allen	Ter bespreking
5 m	3 Vaststellen OV-verslag d.d. 11 september 2025	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
30 m	5 Vragen OR n.a.v. reactie bestuurder op advies OR organisatiewijziging + stand van zaken, planning en communicatie <i>De vragen van de OR zijn bijgevoegd. Stand van zaken, planning en communicatie wordt mondeling toegelicht.</i>	Allen	Ter bespreking
15 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	Ronald	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
Notulist : 5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd : 30 oktober 2025, 10.00 – 11.30 uur
Locatie : Zaal 6.0.08 Helpmolen
Aanwezig : OR: 5.1.2e (via Teams), 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 OR besluit de afhandeling van klachten en meldingen toe te voegen (bij agendapunt 7) en stelt de agenda hiermee vast.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- De OR heeft een anonieme mail ontvangen. Aangezien de mail anoniem is, is het voor de OR lastig om dit signaal verder te brengen. Afgesproken wordt dat de voorzitter en de vicevoorzitter van de OR een reactie opstellen waarin zij dit aangeven en de afzender vragen zich bekend te maken bij de OR zodat vervolgens in alle vertrouwelijkheid een gesprek gevoerd kan worden.
- Een OR-lid uit zorgen over de bezetting binnen domeinmanagement waar diverse collega's door persoonlijke omstandigheden zijn uitgevallen. Afgesproken wordt deze zorg te delen in het informeel overleg op 30 oktober.
- De OR heeft wederom signalen dat bij doorgroeimogelijkheden sterk wordt gekeken naar het diploma. Bij vragen hierover aan P&O wordt vaak verwezen naar het FGR en het vereiste opleidingsniveau dat daar staat genoemd maar opgedane competenties zijn hierbij ook van belang. Door middel van een competentiescan kan bepaald worden of een medewerker het benodigde niveau heeft. Als dit niet het geval is zouden medewerkers in gesprek met hun managers een plan van aanpak kunnen maken om wel tot dit niveau te komen. Doorgroeimogelijkheden is een onderwerp voor een eventuele commissie personeelszaken binnen de OR. Tijdens de trainingsdag van de OR op 20 november worden deze commissies vastgesteld. Tijdens het vorige zittingsjaar was personeelszaken ook een speerpunt en is over dit onderwerp onder andere gesproken met de recruiter.
- De OR vaardigt twee leden af om deel te nemen aan de meedenkgroep voor de toekomstverkenning van IMG.
- De OR heeft twee leden aangewezen voor de sollicitatiegesprekken met de kandidaten voor de functies afdelingsmanager schadevergoeding en afdelingsmanager strategie en beleid.
- Over de positie van de ambtelijk secretaris van de OR in de nieuwe organisatiestructuur is door zowel de voorzitter van de OR als de ambtelijk secretaris een bedenking ingediend bij de bedenkingencommissie.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek



4. Actie-/besluitenlijst

De actielijst wordt doorgenomen en bijgewerkt. Actie 399 en 402 zijn gereed.

Actie 397

De vragen van de OR over de organisatiewijziging zijn besproken in de OV-vergadering van 14 oktober jl. De OR ontvangt nog een schriftelijke beantwoording

Actie 398

De OR heeft een voorstel gedaan voor de betrokkenheid bij de werving van bestuursleden, directie en managers en ontvangt hierop een schriftelijke reactie van de bestuurder.

5. Terugkoppeling Arbo- en DOR-vergaderingen

Het arbo-overleg was het eerste overleg in de nieuwe samenstelling en stond met name in het teken van kennismaking en het bespreken van lopende punten.

Vanuit de DOR zijn er geen bijzonderheden. Afgesproken wordt dat de voorzitter van de OR het juridisch advies over de DOR-deelname van het IMG aan zowel BZK als EZK gaat opvragen.

Actie(404).

6. Verwachtingen trainingsdag OR 20 november a.s

De OR heeft op 20 november een trainingsdag gepland. Deze dag staat in het teken van teambuilding en het bepalen van speerpunten en commissies. Diverse OR-leden hebben al concept-speerpunten aangeleverd. Daarnaast stelt een OR-lid voor om voor de OR een missie en visie te bepalen en daar speerpunten aan te koppelen. Afgesproken wordt dat iedereen ter voorbereiding op 20 november nadenkt over deze missie en visie zodat dit tijdens de trainingsdag besproken kan worden.

Het dagelijks bestuur heeft op 3 november een voorbespreking met de trainer over de invulling van de dag en neemt bovenstaande punten daarin mee.

7. Voorbespreking informeel overleg d.d. 30 oktober 2025

De OR spreekt af tijdens het informeel overleg de volgende punten te noemen:

- Ontvangst anonieme mail met zorgen over cultuur en leiderschap;
- Situatie domeinmanagement;
- Rol OR bij aanpassen/vaststellen beleid hybride werken.

Het agendapunt rondom melding en afhandeling van klachten is toegevoegd aan deze OR-agenda. De OR besluit hier naar te vragen in het informeel overleg. Wat is het proces bij klachten, hoe verloopt de afhandeling en hoe wordt opvolging gegeven in de vorm van nazorg.

8. Voorbespreken/bepalen agenda formeel overleg d.d. 10 november 2025

De OR gaat akkoord met de concept-agenda voor het formeel overleg op 10 november a.s.

9. Evaluatie van het overleg

Het was een effectieve vergadering die ook via Teams goed te volgen was. Een OR-lid merkt op dat in een eerder overleg is genoemd dat in MIRA zichtbaar is welke medewerker een dossier heeft ingezien. Dit is neergelegd bij de privacy officer maar er is geen reactie op ontvangen. Inmiddels zijn de namen niet meer zichtbaar maar afgesproken wordt dat de AS alsnog na zal gaan wat hier heeft gespeeld.

10. 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 5.1.2c nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
389	Mandaatregeling	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			
397	Reactie op brief bestuurder n.a.v. advies OR op organisatiewijziging	De OR gaat een reactie geven op de brief van de bestuurder n.a.v. het advies van de OR over de organisatiewijziging, omdat het vindt dat niet alle aanbevelingen en vragen voldoende zijn beantwoord.	VZ en AS	OR-vergadering	7-8-2025	3-sep	Loopt	OR-leden hebben input geleverd. Overzicht met vragen is besproken in het formele overleg op 14 oktober. Schriftelijke beantwoording volgt.
398	Betrokkenheid OR bij werving bestuursleden, directie en managers	De OR gaat een voorstel doen aan de bestuurder voor de betrokkenheid van de OR bij de werving van bestuursleden, directie- en MT-leden in de vorm van sollicitatie- of draagvlakgesprekken. Op dit moment is hiervoor geen eenduidig beleid.	VZ en AS	OR-vergadering	25-9-2025		Loopt	
399	WOR Training nieuwe OR-leden	Organiseren WOR-training voor de nieuwe OR-leden	AS	OR-vergadering	25-9-2025			Bureau Medezeggenschap EZ/KGG heeft aangeboden een training te verzorgen.
402	Werkgroepen OR	De OR leden geven ter voorbereiding op de trainingsdag op 20 november door welke speerpunten/werkgroepen zij voorzien. De secretaris stuurt een overzicht met de vorige werkgroepen door.	Allen + secretaris	OR-vergadering	14-10-2025			
403	Driejarenplan Dientverlening	Na besluitvorming in MT agenderen voor OR zodat makers van document OR kunnen informeren	AS	OR-vergadering	14-10-2025			

Concept Agenda OV-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
 Notulist : 5.1.2e
 Vergaderdatum en -tijd : 10 november 2025 9.00 – 10.30 uur
 Locatie : Zaal 6.0.06 - Martinitoren
 Genodigd : Directie: Ronald Koch, Siebe Keulen
 Teammanager P&O: 5.1.2e
 OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en
 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e
 Afwezig met kennisgeving : -

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. 14 oktober 2025	Allen	Ter vaststelling
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
25 m	5 Integriteit (inclusief omgaan met demonstraties) <i>Mondelinge toelichting en dialoog met 5.1.2e 5.1.2e - integriteitscoördinator.</i>	Allen	Ter bespreking
25 m	6 Groei en ontwikkelsessies <i>Mondelinge toelichting door 5.1.2e</i>	Allen	Ter bespreking
5 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	5.1.2e	



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	18 november 2025, 15.00 – 16.30 uur
Locatie	:	Zaal B0.008 - Hoendiep (Cascade 3) + 5.1.2e via Teams
Genodigd	:	OR: 5.1.2e, 5.1.2e, 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 check-in	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 Terugkoppeling Medezeggenschapsdagen EZK en BZK <i>De deelnemers geven een mondelinge terugkoppeling over deze dagen.</i>	DB+DOR-leden	Ter bespreking
10 m	6 Voorstel samenwerking OR NCG <i>Mondelinge toelichting door 5.1.2e</i>	5.1.2e	Ter bespreking
10 m	7 Voorbespreking gesprek OR IMG en OR NCG met Staatssecretaris Van Marum op 10-12 <i>De OR-leden worden verzocht onderwerpen aan te dragen voor dit gesprek.</i>	Allen	Ter bespreking
10 m	8 Voorbespreken artikel 24-overleg d.d. 25 november a.s. <i>De OR bespreekt dit overleg voor aan de hand van de concept-agenda.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	9 Voorbespreken OR-vergadering 27 november a.s. inzake integriteit <i>Op 27 november sluiten 5.1.2e en 5.1.2e aan bij de OR vergadering als vervolg op de presentatie over integriteit in de OV-vergadering van 10 november (zie bijlage). De OR-leden worden verzocht punten aan te dragen die zij willen bespreken in dit overleg.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	10 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	11 Sluiting	5.1.2e	



Verslag OR-Vergadering

Voorzitter : 5.1.2e
Notulist : 5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd : 18 november 2025, 15.00 – 16.30 uur
Locatie : Zaal B0.008 - Hoendiep (Cascade 3)
Aanwezig : OR: 5.1.2e
5.1.2e (via Teams), 5.1.2e
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 agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Actualiteit en ingekomen stukken

De OR bespreekt de volgende actuele onderwerpen:

- De OR heeft een signaal ontvangen van een groep medewerkers waarin zij hun zorgen uiten over de nullijn die wordt gehanteerd bij de CAO-onderhandelingen. De OR heeft geen rol in deze onderhandelingen maar heeft zoals verzocht het signaal gedeeld met de bestuurder en zal dit ook delen met de PSG (via de DOR) en de staatssecretaris.
- De aandacht voor de medewerkers na de beving van Zeerijp van 14 november wordt erg gewaardeerd.

De OR heeft de volgende ingekomen stukken ontvangen:

buiten verzoek

4. Actie-/besluitenlijst

De actielijst wordt doorgenomen. Alle acties lopen.

5. Terugkoppeling Medezeggenschapsdagen EZK en BZK

Op de medezeggenschapsdag van EZK zijn een aantal thema's in groepjes besproken. Het ging o.a. over hoe om te gaan met signalen van/over 1 persoon, emoties en over de communicatie richting de achterban van OR/DOR. Alle punten waarover afspraken zijn gemaakt met de bestuurders komen te staan in de Verklaring van Amersfoort.

Op de medezeggenschapsdag van BZK ging het over AI (en de medezeggenschap) en hoe ermee om te gaan. De vraag hierbij is: wat is de visie op het gebruik van AI en waarvoor gaat het ingezet worden. Het Rijk is al bezig met een pilot over Vlam AI om zo zelf een gesloten AI-tool te hebben. Belangrijk is dat de gebruikers zich bewust zijn van de gevaren van AI en niet blind vertrouwen op een antwoord wat uit AI komt. Een cursus AI geletterdheid is al verplicht maar beleid is nog niet zichtbaar.



6. Voorstel samenwerking OR NCG

Een OR-lid stelt voor om opnieuw een kennismaking te organiseren met de OR van de NCG. Bij ons en bij de OR van het NCG zijn onlangs nieuwe OR leden verkozen en het is goed om deze ook kennis te laten maken met elkaar. Het OR lid en de ambtelijk secretaris gaan kijken hoe deze kennismaking vormgegeven kan worden. De wens is er om de kennismaking in januari te laten plaatsvinden.

7. Voorbespreking gesprek OR IMG en NCG met Staatssecretaris Van Marum op 10-12

Afgesproken wordt om de punten die OR leden besproken willen hebben aan te leveren via een Excel-document welke gedeeld wordt door de ambtelijk secretaris.

8. Voorbespreking artikel 24-overleg d.d. 25 november a.s.

De voorzitter geeft aan dat er in dit overleg sowieso de vraag aan alle OR leden zal worden gesteld wat we van de samenwerking in de afgelopen 6 maanden vonden. Het is handig om hier alvast over na te denken. Voor de rest zal er een vooruitblik komen vanuit de bestuurder om zo inzicht te krijgen in de komende advies-en instemmingsaanvragen. Verder zal er in het informele deel met elkaar gesproken worden over AI en het gebruik daarvan binnen het IMG.

9. Voorbespreking OR-vergadering 27 november a.s. inzake integriteit

De OR gaat n.a.v. de eerdere presentatie van de integriteitscoördinator nogmaals met hem in gesprek. De OR leden wordt gevraagd om de vragen die er zijn aan te leveren in een Excel document welke gedeeld wordt door de ambtelijk secretaris.

10. Evaluatie van het overleg

Er zijn geen bijzonderheden genoemd.

11. 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 5.1.2c nav artikel 24 overleg over Perspectief op de arbeidsmarkt	werkgroep PZ	OR-vergadering	7-12-2023			
389	Mandaatregeling						
	Evaluatie implementatie nieuwe mandaatregeling	Allen	OR-vergadering	4-7-2024			
	De OR gaat een reactie geven op de brief van de bestuurder n.a.v. het advies van de OR over de organisatiewijziging, omdat het vindt dat niet alle aanbevelingen en vragen voldoende zijn beantwoord.	VZ en AS	OR-vergadering	7-8-2025	3-sep		OR-leden hebben input geleverd. Overzicht met vragen is besproken in het formele overleg op 14 Loopt oktober. Schriftelijke beantwoording volgt.
	De OR gaat een voorstel doen aan de bestuurder voor de betrokkenheid van de OR bij de werving van bestuursleden, directie- en MT-leden in de vorm van sollicitatie- of draagvlakgesprekken. Op dit moment is hiervoor geen eenduidig beleid.	VZ en AS	OR-vergadering	25-9-2025			Voorstel is verstuurd. Bestuurder komt met Loopt schriftelijke reactie.
398	Betrokkenheid OR bij werving bestuursleden, directie en managers						
	Na besluitvorming in MT agenderen voor OR zodat makers van document OR kunnen informeren	AS	OR-vergadering	14-10-2025			
403	Driejarenplan Dienstverlening						
	Opvragen juridisch advies over deelname IMG aan DOR EZK + BZK op bij DOR EZK.	VZ	OR-vergadering	30-10-2025			Advies is opgevraagd maar blijkt nog niet gereed.
404	Juridisch advies deelname IMG DOR						

Concept Agenda Artikel 24 overleg

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

Ter info: we hebben 5.1.2e gevraagd of zij deze dag langs kan komen om foto's te maken. Bij voorkeur voorafgaand aan het overleg groepsfoto's van de hele OR en het DB en tijdens de vergadering een paar 'actie' foto's. Deze kunnen we dan gebruiken voor Stek, jaarverslag etc. Aanvangstijd verandert daardoor misschien naar 10.00 uur voor de OR-leden.

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

Integriteit

“Het verkennen van het grijze gebied”

OV-overleg

Datum: 10-11-2025

Instituut
Mijnbouwschade
Groningen



Agenda



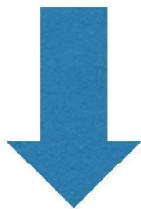
- 1. Integriteitscoördinator IMG**
- 2. Het grijze gebied**
- 3. Meldlandschap**
- 4. IPI**
- 5. Ambtelijk activisme**
- 6. Acties binnen Integriteit**

Integriteitscoördinator IMG



- **Wat hoort er bij deze rol?**

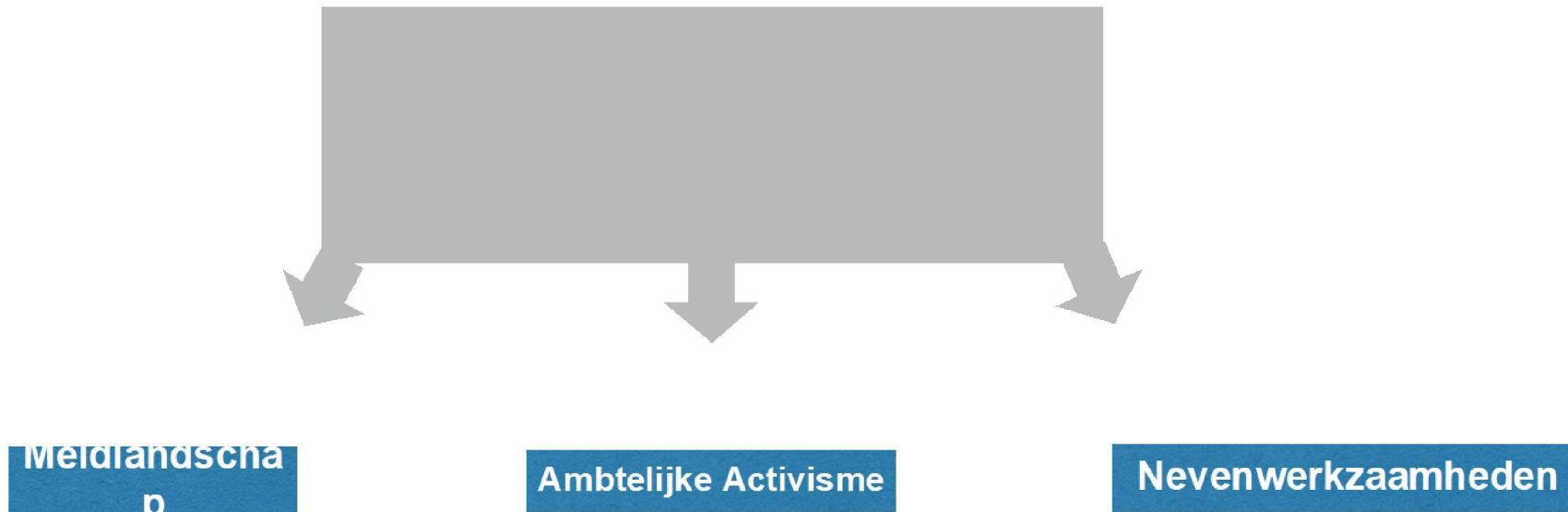
- Administratie & registratie van incidenten
- Aanspreekpunt
- Coördineren van de afhandeling van meldingen
- Contacten met kerndepartement EZ
- Informatievoorziening



- Opleidingsdag P&O (Integraal Management) 22 sept



Het 'grijze gebied'



Meldlandschap



- Er zijn diverse meldloketten beschikbaar voor integriteitssignalen. Hierbij maken we onderscheid tussen **intern** en **extern** melden.
- **Voor intern melden kun je terecht bij;**
 - Leidinggevende
 - Vertrouwenspersoon
 - Integriteitscoördinator IMG
 - Integriteitscoördinator EZ (Klokkenluidersregeling)
- **Voor extern melden kun je (o.a.) terecht bij;**
 - Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (KCOO; Rijksbreed)
 - Integriteitscommissie Rijk
 - Personeelsraadgever (arbeidsgeschillen)
 - Huis voor Klokkenluiders



Hoe handelt IMG meldingen af?

- Conform **IPI**: Interne Procedure voor Integriteitssignalen (Rijksbreed)
- Duidelijkheid over **taken** en **verantwoordelijkheden** van actoren;
Adviseren, Begeleiden, Onderzoeken
- Centraal **waardeoordeel** in samenspraak met **EZ**
- N.b. Leidinggevende in principe het eerste **aanspreekpunt**



De procedure

De IPI is (beknopt) opgedeeld in 4 fases;

- **1. Voorfase;** oriëntatie melder → ontvangen melding → registreren melding
- **2. Kwalificatiefase;** “onderzoekswaardigheid” → drie-overleg CIC, BVA en DIC → vervolgstappen
- **3. Onderzoeksfase;** persoonsgericht feitenonderzoek **i.o.v. (p)SG**, informeren betrokkene, opstellen rapport, bepalen maatregelen. Coördinatie door BVA.
- **4. Afrondingsfase;** onderzoekscommissie legt **onderzoeksrapport** voor aan de **(p)SG**. Bij instemming **adviseert** de integriteitscoördinator de eigen directie over een op te leggen **maatregelen**.



Ambtelijk activisme

- **Richtlijn voor leidinggevenden:** *'Het voeren van een gesprek over ambtelijk activisme'*
- **Uitingen op sociale media**
 - Afstand tot beleidsterrein?
 - Persoonlijke titel
 - Voorbeeld: verkiezingsuitslag
- **Deelname aan protestacties**
 - Afstand tot beleidsterrein?
 - Strafbare feiten
 - Voorbeeld: protestmars
- **Bottom-line:** blijf in gesprek.



Vervolg

- **Week van de integriteit** (17-21 nov)
 - Interview
 - Rijksbreed aanbod
 - Dilemma-dinsdag (GIR-app)
- **Publiceren IPI-brochures**
- **Aanbieden dilemmasessies**
- **Verbeteren van STEK-info**



Apple



Android





Vragen?



Agenda OR-Vergadering

Voorzitter	:	5.1.2e
Notulist	:	5.1.2e
Vergaderdatum en -tijd	:	11 december 2025, 9.00 – 11.30 uur
Locatie	:	Zaal 6.0.11 – Helpermolen
Genodigd	:	OR: 5.1.2e
		5.1.2e
		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 check-in	5.1.2e	
5 m	2 Vaststellen agenda	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	3 Actualiteit en ingekomen stukken	Allen	Ter bespreking
5 m	4 Actie-/besluitenlijst	5.1.2e	Ter vaststelling
10 m	5 Nabespreking gesprek Staatsecretaris Van Marum d.d. 10 december jl. <i>Het DB geeft een mondelinge terugkoppeling</i>	DB	Ter bespreking
15 m	6 Beantwoording OR-vragen op formele reactie WOR-bestuurder (VOB Aanpassen Organisatiestructuur) <i>De OR bespreekt de ontvangen beantwoording van de vragen die de OR heeft gesteld naar aanleiding van de formele reactie van de WOR-bestuurder.</i>	Allen	Ter bespreking
15 m	7 Voorbespreking OV-vergadering d.d. 16 december a.s. <i>Agenda en stukken worden op 9-12 verstuurd.</i>	Allen	Ter bespreking
80 m	8 Bepalen OR-speerpunten en vaststellen commissies <i>De OR stelt de speerpunten en de bijbehorende commissies vast. De OR-leden worden verzocht dit voor te bereiden zoals toegelicht in bijgaand memo.</i>	Allen	Ter bespreking
5 m	9 Evaluatie van het overleg <i>Evaluatie van het overleg: sfeer, vergadertechniek, effectiviteit, de inhoud en genomen besluiten.</i>	Allen	Ter bespreking
	10 Sluiting	5.1.2e	