



Ministerie van Buitenlandse Zaken

# Sociaal Jaarverslag 2011

oli Washington Dubai Rome Jakarta Lima Londen Stockholm Moskou New York Addis Abeba New York Singapore Seoel Hong Kong Frankfurt Am Main Karac



# **Sociaal Jaarverslag 2011**



# Inhoudsopgave

## Voorwoord

### 1 Algemeen

- 1.1 Organisatie
- 1.2 Ontwikkelingen
- 1.3 Personele uitgaven

### 2 Ambtenaren

- 2.1 Personeelsbezetting
- 2.2 In- en uitdiensttredingen
- 2.3 Plaatsingsproces en loopbaan
- 2.4 Diversiteitsbeleid
- 2.5 Ontwikkelen en opleiden
- 2.6 Partner- en kindbeleid
- 2.7 Arbeidsomstandigheden
- 2.8 Honoraire consuls

| 3 |

### 3 Lokale werknemers

### 4 Arbeidsvoorwaarden en integriteit

- 4.1 Arbeidsvoorwaarden
- 4.2 Integriteit

### 5 De organisatie

- Organogram
- Politieke en ambtelijke leiding
- Directies en dienstonderdelen
- Ambassades
- Beroepsconsulaire posten
- Posten bij internationale volkenrechtelijke organisaties
- Andere vertegenwoordigingen



## Voorwoord

### ‘Ontwikkelingen’

Het jaar 2011 was een jaar waarin aansluiting op de nieuwe politieke en economische verhoudingen en de hervormingen vorm heeft gekregen, zowel op het ministerie als in het postennetwerk. Daarnaast maakten we ons op voor de komende bezuinigingen.

Voor het ministerie zijn vier projecten uitgedacht: de scheiding van beleid en uitvoering, de bundeling van de thema’s veiligheid, stabiliteit en mensenrechten, het herpositioneren van de strategische functie en bezuinigingen op staf en algemene kosten..

Er vond een herpositionering van het postennetwerk plaats, zo werden de posten in Yaoundé en Asmara gesloten; Barcelona, Quito en Montevideo bereidden zich voor op spoedige sluiting. De posten Lusaka, Ouagadougou, Managua, La Paz en Guatemala blijven nog tot 2014 open, maar ook daar begonnen afgelopen jaar de voorbereidingen op sluiting. Er werden ambassadeurs benoemd voor Panama en Juba en BZ is met de Chinese autoriteiten in gesprek over het openen van een consulaat-generaal in West-China.

151

In 2011 is door velen hard gewerkt aan de oprichting van Regionale Service Centra (RSO’s) om met name financiële en consulaire processen beter en efficiënter te laten verlopen. Het RSO voor Noord-Amerika en het Caribisch gebied en het RSO Zuidelijk Afrika konden daardoor per 1 januari 2012 van start gaan. Andere zullen snel volgen.

Bovengenoemde ontwikkelingen vragen veel van de organisatie en er wordt steeds meer gevraagd van de medewerkers van BZ. Het is daarom van essentieel belang om een meerjarig personeelsbeleid te hebben dat strategisch vooruitkijkt, gestuurd door de meerjarige beleidsdoelstellingen van onze organisatie. De strategische personeelsplanning moet in de periode 2012 tot 2015 leiden tot een betere afstemming en benutting van de aanwezige capaciteit en kwaliteit bij BZ.

Daarnaast zijn instrumenten zoals in-, door- en uitstroombesluit nog belangrijker geworden. De notitie uitstroombesluit kwam tot stand in 2011 en wij zijn gestart met het werven van jonge academici met een aanstelling voor 7 jaar en een bijbehorend ontwikkeltraject. Dit alles om onze organisatie de flexibiliteit en wendbaarheid te geven om in te kunnen spelen op de actualiteit. De reeds bestaande instrumenten zoals de loopbaanindicatie, de gesprekscyclus en het leiderschapsprogramma zullen onverminderd een centrale rol spelen bij de ontwikkeling van onze medewerkers.

Voor de lokale werknemers werd een nieuwe markersystematiek vastgesteld per 1 januari 2012. Deze zal ertoe leiden dat de stijging van hun lonen enigszins wordt gematigd en de uit de loononderzoeken voortvloeiende beheerslasten worden beperkt.

Voor het eerst vulden afgelopen oktober bijna drieduizend BZ medewerkers een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) in. Het MTO zal elk jaar worden gehouden. De directeuren, ambassadeurs en medewerkers gaan aan de slag met thema's die uit het MTO naar voren zijn gekomen en die specifiek binnen de directie of post spelen. De departementsleiding gaat aan de slag met thema's die binnen heel BZ extra aandacht nodig hebben.

| 6 |

Het komende jaar zal weer het nodige vragen van ons allen. "Het nieuwe werken" biedt daarbij kansen om het werken nog effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken. Dit vereist een integrale aanpak waarin de componenten ICT, huisvesting en personeel en organisatie elkaar versterken om nieuwe werkwijzen mogelijk te maken die het primaire proces optimaal faciliteren. Er is in 2011 een start gemaakt met een aantal pilots bij verschillende directies. De uitkomsten van deze pilots worden in 2012 nader uitgewerkt in een organisatie breed plan van aanpak.

De wereld om ons heen is voortdurend in beweging, dat vraagt om een organisatie die ook steeds op zoek zal moeten gaan naar kansen en mogelijkheden. Een organisatie waar medewerkers constant worden geprikkeld om bezig te zijn met hun ontwikkeling en klaar staan om in een sfeer van samenwerken en collegialiteit te werken aan een nog succesvollere organisatie.

**Hermien van Triest**  
*Hoofddirecteur Personeel en Organisatie*





1

# Algemeen

## 1.1 Organisatie

Het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) werkt in binnen- en buitenland voor de belangen van Nederland en Nederlanders. Door het leggen en onderhouden van de juiste verbindingen tussen mensen, informatie en organisaties leveren de medewerkers die werkzaam zijn bij het ministerie een bijdrage aan de veiligheid, welvaart en vrijheid in Nederland, in Europa en in de wereld, nu en in de toekomst. Met een compacte en moderne organisatie streeft het ministerie ernaar om de Nederlandse belangen optimaal te bedienen en flexibel in te spelen op de Nederlandse en mondiale ontwikkelingen. Het ministerie opereert zowel vanuit het departement in Den Haag als vanuit ruim 150 ambassades, permanente vertegenwoordigingen, beroepsconsulaten en andere vertegenwoordigingen verspreid over de hele wereld (posten). Het brede takenpakket wordt uitgevoerd door een divers personeelsbestand. Het bestaat uit verschillende medewerkers namelijk ambtenaren, honorair consuls, lokale werknemers, verkiezingswaarnemers, uitzendkrachten, consultants, stagiaires, alsmede medewerkers die bij het ministerie werkzaam zijn via andere departementen.

191

## 1.2 Ontwikkelingen

### Personeelsbeleid

Het jaar 2011 stond met name in het teken van de nieuwe, rijksbreed opgelegde hervormingen en bezuinigingen. De Hoofddirectie Personeel en Organisatie (HDPO) is op vele manieren betrokken bij de uitvoering van die hervormingen en bezuinigingen. Zo is HDPO actief betrokken bij de voorbereidende stappen tot oprichting van een Shared Service Center Buitenland, het Meerjarige Strategische Plan (MJSP) voor bedrijfsvoering en de regionalisering (concentratie van bedrijfsvoeringstaken in Regionale Service Organisaties).

Een projectteam heeft begin 2011 veel voorstellen voor aanpassing van het plaatsingsproces aan de departementsleiding voorgelegd. De secretaris-generaal heeft een aantal van die voorstellen in september 2011 ter visie voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

Om een compact, modern en flexibel ministerie te zijn én te blijven is een eerste stap gezet in de ontwikkeling van een instrumentarium voor

strategische personeelsplanning waarmee de organisatie de komende jaren gerichter kan sturen op in-, door- en uitstroom van ambtenaren. Het doel hiervan is ook op de middellange termijn een goede aansluiting tussen personeelsbehoefte en personeelsbeschikbaarheid (kwalitatief en kwantitatief) te kunnen waarborgen.

HDPO heeft in dit kader voorstellen gepresenteerd voor een zorgvuldige aanpak van het uitstroombesluit in de komende jaren, vanuit de gedachte dat een actieve benadering nodig is om kwalitatieve en kwantitatieve knelpunten in een krimpende organisatie goed te kunnen adresseren.

Om het werken effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker, is in 2011 verder gewerkt aan het vormgeven van een integrale aanpak van de diverse componenten op het vlak van P&O, ICT en huisvesting in het kader van het project “Het Nieuwe Werken”. HDPO is in samenwerking met een aantal directies gestart met diverse pilots.

| 10 | In het najaar van 2011 is voor de eerste keer een medewerkerstevredenheids-onderzoek (MTO) gehouden. Het is de bedoeling dat het MTO een jaarlijks terugkerend onderzoek is. De diverse organisatieonderdelen gaan actief aan de slag met de uitkomsten.

Al enige tijd wordt op rijksniveau gewerkt aan het Functiegebouw Rijk. De doelstelling van dit rijksproject is om meer standaardisatie aan te brengen in de honderden functies die binnen het Rijk gebruikt worden. HDPO heeft in 2011 gewerkt aan de BZ brede implicaties van dit project met het oog op invoering in 2012.

Tot slot is in het najaar van 2011 ingestemd met een gewijzigde aanpak van het loononderzoek voor lokaal personeel dat vanaf 1 januari 2012 zijn beslag zal krijgen. Als gevolg van de aangepaste markersystematiek voor het lokaal personeel zal sprake zijn van een significante loonmatiging.

### **Bezuinigingen**

In het regeerakkoord is vastgelegd dat er 18 miljard moet worden bezuinigd. BZ heeft daarin hervormingen en een bezuiniging van 74 miljoen op personeel en materieel als opdracht meegekregen. Daarnaast zijn er aanzienlijke hervormingen voor ontwikkelingssamenwerking (van 0,8 naar 0,7% BNP in 2015) en buitenlands beleid.

Centraal bij de uiteindelijke invulling van al die hervormingen en bezuinigingen staat de vraag hoe BZ eruit ziet in 2015. En welke organisatie en mensen we daarbij nodig hebben. Er zijn diverse deelprojecten gestart, verdeeld over vier clusters. Deze moeten invulling geven aan de hervormingen en bezuinigingen van 74 miljoen euro.

Het eerste cluster, onder leiding van de SG richt zich op de *samenhang en regie van BZ in 2015 én op Den Haag*. Denk hierbij aan het meerjarig personeelsplan, de stroomlijning van ministerie en directies en bezuiniging op vrijwillige bijdragen.

Het tweede cluster, onder leiding van plvDGPZ en PlvDGIS, behelst de herziening van het *postennet*. Hierbij gaat het om het openen en sluiten van posten en investering in economische diplomatie en modernisering van het postennet.

Cluster drie, onder leiding van DGCB, focust op *bedrijfsvoering en consulaire* en omvat onder meer de versterking van de consulaire functie en versobering van de arbeidsvoorwaarden van het postennet.

Het vierde cluster, onder leiding van DGIS, gaat over het OS-beleid. Dit vierde cluster is sterk gericht op de verandering conform de focusbrief en het intensiveren en professionaliseren van *ontwikkelingssamenwerking*.

| 11 |

### Sluiten en openen posten

In 2011 is in het kader van de hervorming van het postennetwerk besloten in de periode 2011-2015 tien posten te sluiten en drie posten te openen. Eind 2011 zijn twee posten, te weten Asmara en Yaoundé, gesloten. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen om begin 2012 de posten Quito, Montevideo en Barcelona te sluiten. Het 'plan van aanpak sluiting post', waar alle betrokken directies op het departement aan meewerken, vormt de leidraad bij het sluitingsproces. De regiodirectie vervult een coördinerende rol bij het sluitingsproces, daarbij ondersteund door een werkgroep (de WOSP) waarin alle ondersteunende directies vertegenwoordigd zijn. HDPO is leidend voor wat betreft het opstellen van het Sociaal Plan voor het lokaal personeel, de relevante ressortwijziging en de fasering van overplaatsingen van uitgezonden staf. Nieuwe vertegenwoordigingen in Juba en Panama zijn in september van start gegaan. Op dit moment worden voorbereidingen getroffen voor de opening van een consulaat-generaal in West-China.

### Regionalisering

Ook in 2011 is door het projectteam regionalisering, in nauwe samenwerking met vele directies en de in oprichting zijnde RSO's, hard gewerkt aan voorbereidingen om te komen tot formalisering van de RSO's. Voor de twee RSO's die per 1 januari 2012 formeel zijn opgericht (Noord-Amerika en Caribisch gebied en Zuidelijk Afrika), zijn in de loop van het jaar sociale plannen vastgesteld voor lokaal personeel dat geraakt wordt door de regionalisering. Ook is de nieuwe formatie van de front office posten en de RSO's vastgesteld, zijn de normprofielen voor de gewijzigde functies tot stand gekomen en is de bezetting geëffectueerd van zowel uitgezonden als lokaal personeel. Begin 2012 wordt besluitvorming verwacht over de oprichting van RSO China, RSO West-Europa, RSO Azië en RSO Zuid- en Midden-Amerika.

### 1.3 Personele uitgaven

| 12 |

De personele uitgaven waren in 2011 per saldo ongeveer 1% hoger dan in 2009.

Door het uitblijven van een CAO-akkoord voor de sector Rijk waren er in 2011 geen nieuwe loonontwikkelingen. De uitgaven voor salarissen van ambtenaren op het departement en de posten zijn gedaald. Dit is toe te schrijven aan een in 2011 voortgezette daling van de bezetting, zowel op het departement als op de posten. De daling van de bezetting is het resultaat van het gevoerde personeelsbeleid, zoals dat elders in dit sociaal jaarverslag nader is beschreven.

In het postennet was sprake van prijsstijgingen en een ongunstige koersontwikkeling van de euro ten opzichte van met name de US dollar. De uitgaven voor salarissen van lokaal in dienst genomen medewerkers stegen fors, ondanks een eind 2011 ingezette daling van de bezetting als gevolg van sluiting van posten. Loonstijgingen op grond van de loonaanpassingssystematiek en de koersontwikkeling van de euro zorgden voor een toename met ruim 9%. Om deze stijging te matigen is met ingang van 1 januari 2012 de loonvaststellingsystematiek aangepast.

<b>Financiële kerngegevens personele uitgaven</b> (in miljoenen Euro's)					
	2011	2010	2009	mutatie in 2011	mutatie in 2010
Salarissen medewerkers op het departement <sup>1</sup>	120,0	122,6	124,9	-2,1%	-1,8%
Salarissen uitgezonden medewerkers <sup>1</sup>	96,9	99,9	100,5	-3,0%	-0,6%
Salarissen lokaal in dienst genomen medewerkers <sup>1</sup>	98,6	90,2	87,5	9,3%	3,1%
DBZV 2007 en andere vergoedingen <sup>2</sup>	76,6	75,0	75,7	2,1%	-1,0%
Uitkeringen voormalig personeel	2,8	2,7	2,7	2,5%	2,1%
Bedrijfsvoering posten	22,8	22,2	25,5	2,6%	-12,9%
Opleidingen	5,1	5,9	5,5	-14,1%	6,7%
Overige (o.a. werving & selectie, Arbo, subsidies)	4,8	5,1	5,2	-5,0%	-1,3%
<b>Totaal</b>	<b>427,7</b>	<b>423,6</b>	<b>427,4</b>	<b>1,0%</b>	<b>-0,9%</b>

<sup>1</sup> inclusief sociale lasten en pensioenpremies

<sup>2</sup> exclusief de kosten van de fiscale eindheffing over de krachtens het Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningsstelsel 2007 betaalde buitenlandvergoedingen

2

## Ambtenaren

## 2.1 Personeelsbestand

De in 2010 ingezette daling van het totale personeelsbestand heeft zich in 2011 voortgezet.

Het aantal ambtenaren in actieve dienst van BZ daalde met 121 naar 2725 (exclusief ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof). Dat is iets minder dan de daling in 2010. Het aantal lokale medewerkers in dienst van BZ daalde in 2011 met 76 naar 2093. Het is voor het eerst sinds 2008 dat een dergelijke daling te zien is.

Samenstelling personeelsbestand ambtenaren exclusief ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof			
Schaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
4	8	1	9
5	0	3	3
6	5	139	144
7	13	158	171
8	80	196	276
9	68	113	181
10	121	120	241
11	187	164	351
12	231	196	427
13	237	165	402
14	146	62	208
15	93	26	119
16	68	18	86
17	55	7	62
18	23	3	26
19	16	3	19
<b>totaal</b>	<b>1.351</b>	<b>1.374</b>	<b>2.725</b>
	50%	50%	



Personeelsbestand ambtenaren en lokale werknemers			
	Plaatsing in Nederland	Plaatsing in het buitenland	Totaal
Ambtenaren BZ, werkzaam bij BZ	1.647	996	2.643
Ambtenaren BZ, gedetacheerd buiten BZ	54	28	82
Ambtenaren BZ, totaal	1.701	1.024	2.725
Ambtenaren vakdepartementen, gedetacheerd bij BZ *)	43	23	66
Lokale werknemers BZ en vakdepartementen	0	2.321	2.321
Ambtenaren en lokale werknemers BZ en vakdepartementen	1.744	3.368	5.112

\*) exclusief vak attachés

| 16 |

Ontwikkeling personeelsbestand (aantal ambtenaren en lokale werknemers)					
	2011	2010	2009	2008	2007
Ambtenaren BZ en vakdepartementen	2.791	2.909	3.072	3.151	3.177
Lokale werknemers BZ en vakdepartementen	2.321	2.407	2.359	2.283	2.276
	5.112	5.316	5.431	5.434	5.453

## 2.2 In- en uitdiensttredingen

### Uitstroom

In 2011 verlieten 169 ambtenaren de organisatie. Binnen de reguliere formatie (d.w.z. detacheringen, rijkstrainees en non-actief personeel niet meegerekend) vormden vertrekkende beleidsmedewerkers (51) de meerderheid, gevolgd door medewerkers in specialistische functies (31). Onder de vertrekkende medewerkers waren 108 mannen en 61 vrouwen.

Bij de redenen voor vertrek valt op dat het aantal medewerkers dat vervroegd met pensioen ging steeg t.o.v. 2010 (71 in 2011; 58 in 2010), evenals het aantal medewerkers dat op eigen verzoek met ontslag ging (35 in 2011; 22 in 2010). In 2011 werd aan 32 medewerkers een vertrekstimulering toegekend in het kader van Sociaal Flankerend Beleid 2008-2012.

### Instroom

Er stroomden in 2011 56 ambtenaren in. De instroombeperking die in 2008 werd ingezet is daarmee gecontinueerd. Veruit de meeste instroom vond plaats in de beleidsstroom: 34 medewerkers. Er stroomden 10 medewerkers in specialistische functies en 12 medewerkers in overige functies in. De toename in het aantal specialistische functies is in vergelijking tot 2010 groot. Dit heeft te maken met sterke inzet op politieke prioriteiten van dit kabinet. In de beheerstream werd dit jaar niemand geworven. Aan de instroomkant heeft BZ ingezet op verjonging vanwege de hoge gemiddelde leeftijd van de ambtenaren. Van de 56 nieuwe medewerkers zijn er 39 jonger dan 35 jaar.

Belangrijkste wijziging ten aanzien van het instroombeleid betreft de werving en aanstelling van startende beleidsmedewerkers. Met instemming van de ondernemingsraad is besloten om de komende twee jaar startende beleidsmedewerkers een leer/werktraject van zeven jaar aan te bieden. De tijdelijke aanstelling loopt na zeven jaar van rechtswege af. Alsdan zal worden besloten welke van de startende beleidsmedewerkers in aanmerking komen voor een vaste aanstelling. Deze beslissing wordt gebaseerd op de personele behoefte die de organisatie op dat moment heeft en op de persoonlijke kwaliteiten van betrokkenen. Tevens zijn de eisen voor werving aangepast, waarbij de werkervaringseis is komen te vervallen. Dit jaar zag BZ een toename van het aantal sollicitanten van 663 in 2010 naar 928 in 2011. Het selectietraject zal in januari 2012 worden afgerond met de aanstelling van 20 startende beleidsmedewerkers op het departement, 5 meer dan voorgaande jaren.

Het aantal studenten dat stage liep bij BZ is in 2011 opnieuw gestegen. Waren er in 2009 en 2010 respectievelijk 383 en 418 stages, in 2011 steeg dit aantal tot 429 stages. De stages werden niet alleen mogelijk gemaakt voor WO studenten (393). Ook studenten in het MBO- (5) en HBO-onderwijs (31) kregen de mogelijkheid om (internationale) ervaring op te doen bij BZ. Net als in voorgaande jaren maakten meer vrouwen gebruik van deze stagemogelijkheden (249) dan mannen (180). Er waren 63 stagiair(e)s van allochtone afkomst, 20 meer dan vorig jaar. Deze groep is verdeeld in 23 mannen en 40 vrouwen. Er waren 285 stages in het buitenland en 144 stages op het departement in Nederland.

Op het gebied van de combinatie werk- en leerervaringplekken heeft BZ in 2011 in samenwerking met de Universiteit van Nijmegen wederom zes post-doccers in de gelegenheid gesteld om hun Advanced Master-opleiding 'Ontwikkelingsstudies' te combineren met werkervaring bij dit ministerie. Daarnaast heeft BZ een juristentraineeprogramma en een talentraineeprogramma. Beide programma's bevinden zich in het tweede jaar en worden in 2012 geëvalueerd.

BZ neemt actief deel aan Rijksbrede opleidingstrajecten. Juristen van de Academie voor Overheidsjuristen kunnen een stage van twee maanden volgen bij de Directie Juridische Zaken of de Permanente Vertegenwoordiging bij de Europese Unie in Brussel. In 2011 maakten 11 juristen hiervan gebruik. Ook faciliteert BZ detacheringen voor het Financial Traineeprogramma (4), het BOFEB programma (2), het Audittraineeprogramma (4) en het Rijkstraineeprogramma (55). BZ heeft zelf 3 Rijkstrainees in 2011 aangenomen en zal in 2012 inzetten op 2 Rijkstrainees.

| 18 |

In 2011 heeft BZ 23 Korte Missie deskundigen uitgezonden op verzoek van verschillende internationale organisaties en in het kader van het fragiele staten beleid. Dit zijn er 6 minder dan vorig jaar. Aan de andere kant werden meer contracten verlengd, namelijk 47 (in 2010 was dit 41). In 2010 bedroeg het totale veldbestand gemiddeld 47 deskundigen. Het bestand van kandidaten voor civiele missies is middels een intensief wervingstraject aangepast aan de nieuwe politieke prioriteiten. Het totale bestand bestaat nu uit 271 deskundigen waaronder 66 nieuwe experts.

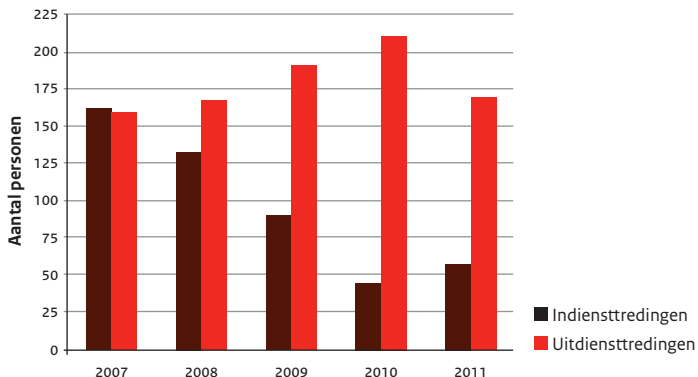
Voor verkiezingswaarnemingsmissies namens de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE), de Europese Unie (EU) en de Raad van Europa (RvE) werden in 2011 20 lange termijn en 32 korte termijn waarnemers uitgezonden. Dit waren in 2010 respectievelijk 19 lange termijn waarnemers en 48 korte termijn waarnemers. Begin 2012 wordt ook het bestand van de verkiezingswaarnemers opgeschoond middels een wervingsronde. Doel is om meer verkiezingswaarnemers te werven met ervaring gericht op missies die in 2012 zullen plaatsvinden. Daarnaast zal het aantal in het bestand op te nemen waarnemers worden verkleind om uitzendingsmogelijkheden en daarmee het opdoen van relevante ervaring te bevorderen.

Beide bovengenoemde wervingstrajecten maken onderdeel uit van een reorganisatieproces waarbij het doel is meer strategische uitzendingen van Nederlandse experts bij internationale organisaties te faciliteren.

BZ maakt tevens gebruik van tijdelijke inhuurcontracten. Deze medewerkers worden over het algemeen ingezet in geval van langdurige ziekte, zwangerschapsverlof of piekbelasting. In 2011 werden er 58 nieuwe uitzendcontracten afgesloten. Dit is een afname in vergelijking met 2010. Toen werden er 86 nieuwe uitzendcontracten afgesloten. Daar staat tegenover dat in 2011 veel meer contracten werden verlengd (161). Dat waren er in 2010 slechts 45.

Instroom en uitstroom van ambtenaren					
	2011	2010	2009	2008	2007
Indiensttredingen	56	43	89	131	161
Uitdiensttredingen	169	210	189	165	158
Mutatie onbezoldigd buitengewoon verlof	8	2	-15	-2	-1
Verschil	-121	-169	-85	-32	4

In- en uitstroom 2007-2011



<b>In en uit dienst getreden ambtenaren naar stroom</b>						
<b>Stroom</b>	<b>in dienst 2011</b>	<b>uit dienst 2011</b>	<b>mutatie 2011</b>	<b>in dienst 2010</b>	<b>uit dienst 2010</b>	<b>mutatie 2010</b>
Beheer-consulair	0	7	-7	1	6	-5
Beheer-consulair beleid	0	0	0	0	1	-1
Beheer-consulair management	0	6	-6	0	3	-3
Beleid	28	41	-13	24	44	-20
Beleid management	0	4	-4	0	0	0
Beleid specialistisch	6	10	-4	3	4	-1
Beleid specialistisch management	0	0	0	0	1	-1
Management	0	7	-7	2	9	-7
Ondersteunend	0	6	-6	0	21	-21
Ondersteunend beheer-consulair	0	1	-1	0	0	0
Ondersteunend specialistisch	0	0	0	0	1	-1
Specialistisch	9	31	-22	4	21	-17
Specialistisch management	1	3	-2	0	1	-1
Niet ingedeeld *	12	53	-41	9	98	-89
<b>Totaal</b>	<b>56</b>	<b>169</b>	<b>-113</b>	<b>43</b>	<b>210</b>	<b>-167</b>

\* Personeel buiten reguliere formatie (o.a. detacheringen, rijkstrainees, non-actief personeel)

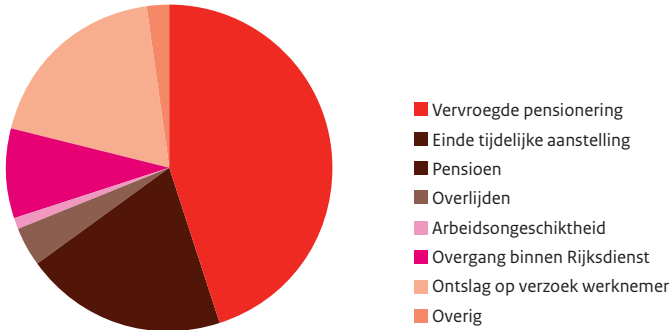
<b>In dienst getreden ambtenaren naar schaal</b>					
<b>Schaal</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>	<b>2007</b>
1 t/m 5	0	0	1	7	23
6 t/m 9	0	4	9	22	37
10 en 11	39	26	55	76	76
12 t/m 14	15	11	19	25	24
15 t/m 19	2	2	5	1	1
<b>Totaal</b>	<b>56</b>	<b>43</b>	<b>89</b>	<b>131</b>	<b>161</b>

In dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal						
Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
1 t/m 9	0	1	0	3	0	4
10 en 11	20	11	19	15	39	26
12 en hoger	9	7	8	6	17	13
<b>Totaal</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>56</b>	<b>43</b>

Uit dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal						
Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
1 t/m 9	32	36	19	35	51	71
10 en 11	23	33	24	23	47	56
12 en hoger	53	65	18	18	71	83
<b>Totaal</b>	<b>108</b>	<b>134</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>169</b>	<b>210</b>

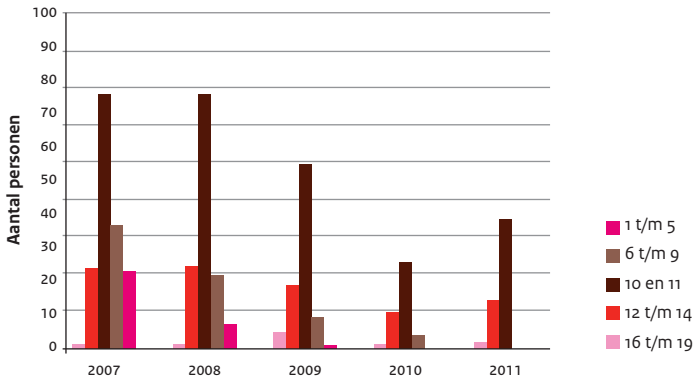
Reden van uitdiensttreding						
Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Vervroegde pensionering	57	50	14	8	71	58
Einde tijdelijke aanstelling	17	36	17	27	34	63
Pensioen	0	2	0	0	0	2
Overlijden	5	1	1	5	6	6
Arbeidsongeschiktheid	0	0	3	5	3	5
Overgang binnen Rijksdienst	12	28	4	14	16	42
Ontslag op verzoek werknemer	16	8	19	14	35	22
Overig	1	9	3	3	4	12
<b>Totaal</b>	<b>108</b>	<b>134</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>169</b>	<b>210</b>

### Uitdienststredingen in 2011 naar reden



### Indienststredingen per salariscategorie

| 22 |



## 2.3 Plaatsingsproces en loopbaanbeleid

### Leiderschapsprogramma

In het kader van ronde 2011 hebben 29 deelnemers deelgenomen aan de preselectie voor het Leiderschapstraject in de beleidsstroom. Van deze deelnemers werden 19 personen tot de Leiderschapspool toegelaten. Vier medewerkers werden nu nog niet geschikt bevonden, 4 personen werden geheel niet geschikt bevonden en 2 medewerkers hebben zich uit de selectie teruggetrokken.

### Overplaatsingsronde 2011

Aan de overplaatsingsronde 2011 namen 535 ambtenaren deel. Tijdens het plaatsingsproces liep dat aantal terug. Onder meer door plaatsing op T-FBS-functies, 6 ambtenaren die op hun verzoek onbetaald verlof kregen en 14 ambtenaren aan wie op eigen verzoek ontslag werd verleend waarbij het 7 keer om een FPU-aanvraag ging. Vijf ronde deelnemers besloten over te stappen naar een andere werkgever. Het trieste feit deed zich voor dat 2 collega's overleden. Eind mei 2011 waren van de 495 overgebleven deelnemers 400 personen geplaatst op een structurele functie of belast met een taakopdracht. De meeste van de overige deelnemers werden daarna alsnog geplaatst dan wel belast met een taakopdracht.

Het aantal plaatsingen op voorkeur lag op 51%. Het percentage van de afgelopen zes jaar laat een relatief stabiel percentage zien dat schommelt tussen de 45 en 59%. Het beeld voor de ronde 2011 (51%) past in deze reeks; dit percentage is bijvoorbeeld hoger dan dat van de 2 voorafgaande overplaatsingsrondes (2010: 45% en 2009: 48%).

| 23 |

Ook de ronde 2011 werd gekenmerkt door een beperkte bevorderingsruimte. Het percentage bevorderingen lag in de ronde 2011 gelijk aan het percentage van de ronde 2010 (12%). Van de 400 geplaatste deelnemers zijn er 49 bevorderd waarvan 21 mannen en 28 vrouwen. Op een passende functie op een lager schaalniveau werden 89 deelnemers geplaatst (met behoud van salarisschaal), waarvan 42 op voorkeur. De overigen werden op hun eigen schaalniveau geplaatst.

In 2011 werden 186 personen geplaatst via een T-FBS. Daarbij zijn 53 personen bevorderd (28%), waarvan 19 mannen en 34 vrouwen.

Op het niveau van de Commissie Personeelsbeleid I (Cpb-I) - de topfuncties binnen BZ - deden 33 ambtenaren mee aan ronde 2011. Er waren 31 Cpb-I-functies beschikbaar. Vijf vrouwen en twee mannen werden voor het eerst in aanmerking gebracht voor een dergelijke functie. Op de 31 functies zijn 10 vrouwen geplaatst en zijn 15 kandidaten bevorderd (7 vrouwen en 8 mannen).

### Gesprekscyclus

In 2011 is de beoordelingssystematiek – na een overgangperiode in 2010 - vervangen door de nieuwe gesprekscyclus waarin jaarlijkse functionerings-gesprekken plaats vinden en een beoordeling nog slechts op verzoek van de



ambtenaar of in bijzondere gevallen. Er heeft een intensief opleidingsprogramma plaats gevonden voor zowel lijnchefs als medewerkers, naast het instrument van e-learning. De opleiding gesprekscyclus (start- en functioneringsgesprekken en persoonlijk ontwikkelplan) kon zelfstandig gevolgd worden, maar ook als vast onderdeel van de leiderschapstrainingen.

### Loopbaanindicatie

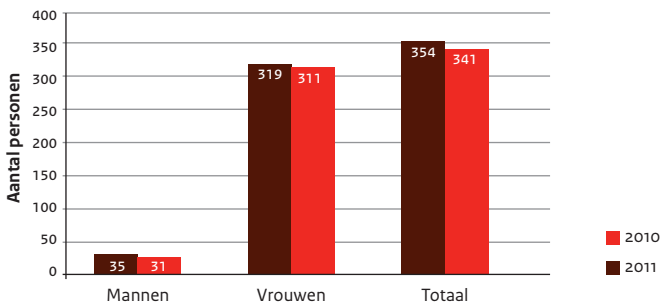
In 2010 is in het kader van de Actualisering van het Personeelsbeleid een start gemaakt met het invoeren van de loopbaanindicatie. Medewerkers die 5-7 jaar in dienst zijn bij BZ worden uitgenodigd om met hun PMA dit traject te doorlopen dat uitmondt in een indicatie betreffende hun loopbaanmogelijkheden voor de komende 5-10 jaar. De loopbaanindicatie wordt opgenomen in het personeelsdossier. In 2011 werden 15 loopbaanindicaties uitgevoerd en afgerond.

| 24 |

### Deeltijdwerk

Het aantal ambtenaren dat in deeltijd werkt is licht gedaald. Deeltijd op de posten blijft in de regel niet toegestaan vanwege de zeer hoge kosten die dat voor de dienst met zich brengt. Wel is het in beginsel mogelijk om op een post ouderschapsverlof te genieten.

#### Deeltijdwerk



Deeltijdwerk per schaal en geslacht						
	2011			2010		
Schaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 t/m 5	0	2	2	0	3	3
6 t/m 9	6	167	173	7	169	176
10 en 11	9	54	63	7	55	62
12 en hoger	15	88	103	21	92	113
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>311</b>	<b>341</b>	<b>35</b>	<b>319</b>	<b>354</b>
	2,22%	22,63%	12,51%	2,44%	22,58%	12,44%

Deeltijdwerk per aantal uren en geslacht						
	2011			2010		
Werktijd per week	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
t/m 18 uur	1	37	38	3	41	44
19 t/m 35 uur	29	274	303	32	278	310
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>311</b>	<b>341</b>	<b>35</b>	<b>319</b>	<b>354</b>

### Detacheringen

Detacheringen zijn voor veel ambtenaren een regulier onderdeel van hun BZ-carrière. In 2011 waren 82 ambtenaren in Nederland of het buitenland gedetacheerd. Meestal gebeurt dat in de vorm van een reguliere plaatsing, maar in een aantal gevallen op basis van onbezoldigd buitengewoon verlof. Uitgangspunt bij een detachering in het buitenland is dat de arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerden gelijk zijn aan die van collega's met een reguliere plaatsing op een post op de desbetreffende standplaats mits de inlenende organisatie daarmee instemt.

In 2011 hebben de eerste medewerkers deelgenomen aan de pilot Interdepartementale Uitwisseling binnen de Internationale Functie. Daaraan deden zes ministeries mee: BZ, BZK, IenM, VenJ, SZW en OCW. BZ heeft in dit kader vijf functies kunnen aanbieden aan beleidsmedewerkers van andere ministeries en zelf twee medewerkers elders gedetacheerd voor een periode van twee jaar. Aangezien de eerste ervaringen met de pilot positief zijn, wordt het project vervolgd met een nieuwe uitwisselingsronde in het voorjaar van 2012.

<b>Detacheringen binnenland 2011</b>	
Dienst Koninklijk Huis	6
Instituut Clingendael	2
KNVB	1
Ministerie van Algemene Zaken	6
Ministerie van Algemene Zaken (Aruba)	1
Ministerie van Algemene Zaken (Curaçao)	1
Ministerie van Algemene Zaken (St. Maarten)	1
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	9
Ministerie van Defensie	3
Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie	17
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	1
Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap	1
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	2
Ministerie van Veiligheid en Justitie	2
Stichting Internationale Culturele Activiteiten (SICA)	1
<b>Totaal</b>	<b>54</b>

Detacheringen buitenland 2011	
EDEO	8
EU Delegatie	2
Europees Parlement	1
Europese Commissie	4
IFC	1
Ministerie van Buitenlandse Zaken (België)	1
Ministerie van Buitenlandse Zaken (Duitsland)	2
Ministerie van Defensie (Spanje)	1
Ministerie van Veiligheid en Justitie	1
NAVO	2
OVSE	1
VN	4
<b>Totaal</b>	<b>28</b>

Ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof van lange duur						
Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Volgen uitgezonden partner	4	3	20	17	24	20
Functie bij internationale organisatie	11	11	3	1	14	12
Politieke functie	2	1	1	1	3	2
Persoonlijk belang	2	0	3	4	5	4
<b>Totaal</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>46</b>	<b>38</b>

## 2.4 Diversiteitsbeleid

### Algemeen

Eind 2011 is door het SG/DG-beraad het diversiteitsbeleid vastgesteld. Het beleidsplan is geschreven op basis van de uitkomsten van de Diversity and Inclusiveness Scan, de evaluatie van het beleid 'Organisatie in Balans', gesprekken met deskundigen en studie van beleidsdocumenten en onderzoeksrapporten m.b.t. diversiteit.

Terwijl het bestaande beleid 'Organisatie in Balans' vooral gericht was op het verhogen van het aantal vrouwen in hogere functies heeft het nieuwe beleid een breder ambitieniveau. In de te ondernemen activiteiten wordt veel aandacht geschonken aan integratie van diversiteit in alle aspecten van het personeelsbeleid en van de organisatiecultuur. Verder wordt er in het nieuwe beleid aandacht besteed aan meer doelgroepen. Behalve op vrouwen zal het nieuwe beleid zich nu ook richten op bi-culturele, oudere en jongere medewerkers en medewerkers met een fysieke beperking. Veel aandacht zal uitgaan naar bewustwording, communicatie, coaching en training. De rol van leidinggevendenden krijgt meer nadruk. Personeelsprocessen worden doorgelicht en meer 'diversity-proof' gemaakt.

| 28 |

Werk maken van diversiteit betreft een diepte-investering die zich op termijn terugverdient. Daarbij moet gedacht worden aan het aantrekken en behouden van medewerkers uit verschillende bevolkingsgroepen in een krimpende arbeidsmarkt, effectiever werken door divers samengestelde teams en meer arbeidssatisfactie voor groepen voor wie de specifieke BZ-omgeving nu soms minder passend is.

### Culturele achtergrond

BZ wil graag het aandeel medewerkers met een bi-culturele achtergrond verhogen, maar de cijfers tonen aan dat er sinds 2007 sprake is van een lichte terugval. Bij het Rijk is die trend juist omgekeerd. De dalende trend bij BZ kan veroorzaakt worden door lagere instroom van bi-culturelen of door hogere uitstroom. Cijfers daarover zijn echter niet beschikbaar. In 2012 wordt onderzoek verricht naar uitstroom van bi-culturele medewerkers en naar de redenen daarvoor. Tevens wordt een streefcijfer ingesteld voor het aantal bi-culturele medewerkers in 2015 en wordt bijzondere aandacht besteed aan waardevrije werving, plaatsingen en talentmanagement.

Percentage niet-westers allochtonen bij BZ en bij het Rijk (2006-1e helft 2011)		
Jaar	BZ	Rijk
2006	8,0	7,4
2007	8,5	7,9
2008	8,1	8,2
2009	7,9	8,4
2010	7,7	8,3
2011 (1e helft)	7,7	8,3

Bi-culturele medewerkers zijn in de hogere salarisschalen ondervertegenwoordigd, maar BZ doet het wat dat betreft vanaf schaal 6 wel beter dan de andere departementen.

Percentage niet-westers allochtonen per salarisschaal bij BZ (1e helft 2011)		
Salarisschaal	BZ	Rijk
1-2	-	12,1
3-5	5,9	14,9
6-8	15,5	11,6
9-11	7,7	6,2
12-14	4,6	3,2
15 en hoger	3,5	1,4
Totaal	7,7	8,3

In het kader van het ambassadeurschap diversiteit van de SG vond een themalunch plaats waaraan circa 15 bi-culturele medewerkers van verschillende departementen deelnamen. Er werd stilgestaan bij de vraag waarom er maar in beperkte mate sprake is van een divers personeelsbestand binnen de Rijksoverheid. BZ faciliteerde tevens een drukbezochte netwerkbijeenkomst van het Multicultureel Netwerk Rijk (MNR) waarbij de SG het welkomstwoord uitsprak. Voorbereidingen werden getroffen voor de uitwisseling van ervaringen m.b.t. culturele diversiteit tussen de Gemeente Rotterdam en BZ.

### Geslacht

Het percentage vrouwen is in vrijwel alle schalen iets gestegen t.o.v. 2010. Het totale percentage vrouwen nam ook iets toe. Onder mannen was de uitstroom in 2010 veel groter dan onder vrouwen (68% vs. 32%).

Schaal	Mannen		Vrouwen	
	2011	2010	2011	2010
4	89%	92%	11%	8%
5	0%	0%	100%	100%
6	3%	6%	97%	94%
7	8%	11%	92%	89%
8	29%	32%	71%	68%
9	38%	39%	62%	61%
10	50%	52%	50%	48%
11	53%	54%	47%	46%
12	54%	54%	46%	46%
13	59%	60%	41%	40%
14	70%	71%	30%	29%
15	78%	81%	22%	19%
16	79%	81%	21%	19%
17	89%	87%	11%	13%
18	88%	86%	12%	14%
19	84%	89%	16%	11%
Totaal	49,6%	50,4%	50,4%	49,6%

| 30 |

In 2011 is weer bewust gestreefd naar het vergroten van het aantal vrouwelijke medewerkers in de schalen vanaf 14. Dit heeft een positief effect gehad. Het percentage vrouwen in schaal 14-19 steeg van 21,4% (2010) tot 22,9% (2011), maar hun aantal blijft daarmee nog wel sterk achter bij het aantal mannen. Dat heeft ertoe geleid dat bij benoemingen het voorkeursbeleid voor vrouwen in de schalen 14 en hoger gehandhaafd blijft. Het streefpercentage voor 2015 is 30%.

In 2011 zijn 8 vrouwelijke ambassadeurs benoemd. In 2010 waren dat er 5. Het totaal aantal vrouwelijke ambassadeurs bedraagt nu: 21 (16,3%); in 2010 waren dat er 23 (17,8%). De teruggang wordt verklaard doordat niet alle vrouwelijke ambassadeurs zijn herbenoemd, sommige zijn benoemd tot CG, andere tot Plv CdP. Ook is een vrouwelijke ambassadeur overleden.

<b>Vrouwen in hoge functies</b> in aantallen, exclusief onbezoldigd buitengewoon verlof						
Schaal	Aantal functies 2011	Bekleed door vrouwen 2011	in %	Aantal functies 2010	Bekleed door vrouwen 2010	in %
13	316	129	41%	312	131	42%
14	170	57	34%	175	52	30%
15	99	19	19%	100	19	19%
16	58	11	19%	56	10	18%
17	45	8	18%	45	8	18%
18	16	2	13%	18	2	11%
19	16	3	19%	14	2	14%
<b>Totaal</b>	<b>720</b>	<b>229</b>	<b>32%</b>	<b>720</b>	<b>224</b>	<b>31%</b>

In het kader van het cross-mentoring programma waren er in 2011 8 mentees bij BZ die begeleid werden door mentoren van buiten BZ (in 2010 waren dat er 5) en begeleidden 7 BZ mentoren mentees buiten BZ (in 2010 waren dat er 5).

In 2011 volgden 43 medewerkers, waarvan 61% vrouw, een coachingstraject. In de voorgaande jaren waren de percentages vrouwen: 48% (2008), 53% (2009) en 61% (2010).

### Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van BZ-medewerkers is in 2011 met bijna een half jaar gestegen tot 47 jaar:

	2010	2011	Stijging
Mannen	49,62	49,92	0,30
Vrouwen	44,42	45,18	0,76
<b>Totaal</b>	<b>47,04</b>	<b>47,53</b>	<b>0,49</b>

Deze stijging wordt veroorzaakt door de beperking van de instroom. Om een evenwichtiger samengesteld personeelsbestand te krijgen is er de komende jaren toch ruimte om minimaal 80 jongeren te werven. Tevens is door de afschaffing van de werkervaringseis de gemiddelde leeftijd van deelnemers aan de startopleiding voor jonge diplomaten met twee jaar omlaag gegaan.



Veel oudere werknemers (babyboomers) gaan de komende jaren met pensioen en zullen vervangen worden door jongeren.

<b>Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw</b> in percentages, exclusief onbezoldigd buitengewoon verlof					
Leeftijdsgroep	2011	2010	2009	2008	2007
t/m 29	3%	3%	5%	5%	6%
30 t/m 39	19%	21%	23%	25%	27%
40 t/m 49	35%	33%	33%	32%	31%
50 t/m 59	31%	30%	29%	28%	29%
60+	13%	12%	11%	9%	7%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

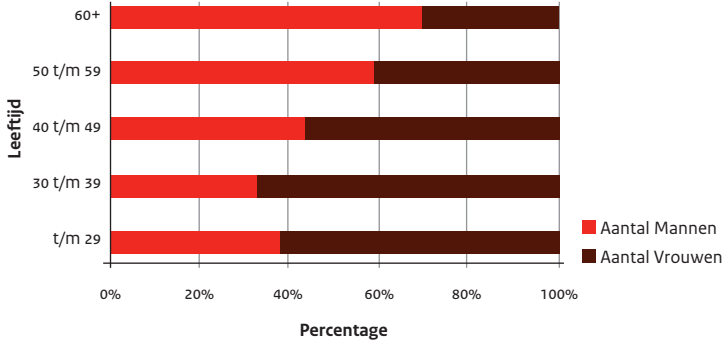
| 32 |

<b>Aantal mannen en vrouwen per leeftijdscategorie</b> In aantallen en percentages, exclusief onbezoldigd buitengewoon verlof						
Leeftijdsgroep	Aantal Mannen	percentage	Aantal Vrouwen	percentage	Aantal Totaal 2011	Aantal Totaal 2010
t/m 29	30	38%	49	62%	79	95
30 t/m 39	171	33%	345	67%	516	593
40 t/m 49	414	44%	530	56%	944	949
50 t/m 59	491	59%	342	41%	833	863
60 t/m 64	243	69%	107	31%	350	343
65+	2	67%	1	33%	3	3
<b>Totaal</b>	<b>1.351</b>	<b>50%</b>	<b>1.374</b>	<b>50%</b>	<b>2.725</b>	<b>2.846</b>

De cijfers wijzen uit dat het percentage medewerkers van 50 jaar en ouder inmiddels 44% bedraagt, terwijl dat in 2007 nog 36% was. Het percentage medewerkers onder de 30 jaar bedraagt 3%. In 2007 was dat nog 6%.

Het percentage vrouwelijke medewerkers onder de 30 jaar is hoger (73%) dan het percentage mannen (27%), terwijl het percentage mannelijke medewerkers boven de 50 jaar hoger (64%) is dan het percentage vrouwen (36%).

### Leeftijdsgroepen



## 1.5 Ontwikkelen en opleiden

In Ontwikkelen en Opleiden is een duidelijke trend naar meer maatwerk en (team-)ontwikkelen zichtbaar. Over het algemeen is er minder deelgenomen aan klassikale generieke trainingen. In 2011 is de laatste inhaalslag gemaakt in het kader van het leiderschapsprogramma.

Er zijn veel activiteiten rond het thema 'ontwikkelen' georganiseerd. Heel zichtbaar zijn de activiteiten op het gebied van talentontwikkeling. Daarnaast zijn er op verzoek van verschillende directies workshops, teamsessies en maatwerk trainingsprogramma's uitgevoerd. Er is een toenemende vraag naar structurele ondersteuning bij verandertrajecten, zoals Regionalisering.

In navolging van de Attaché Cursus is er op verzoek van de Strategische CoRIA gestart met het ontwikkelen van een Opleiding Ambtenaar Internationaal Beleid. Deze opleiding is bedoeld voor rijksambtenaren die maximaal drie jaar ervaring hebben met internationaal beleid. De uitvoering van de eerste leergang start in januari 2012. Daarnaast blijft er een aantal plaatsen in de Basisopleiding Beleidsmedewerker BZ beschikbaar voor deelnemers van andere departementen. In 2011 hebben 17 nieuw geworven BZ ambtenaren en 5 ambtenaren van andere departementen aan deze opleiding deelgenomen.

Opleidingen	2007		2008		2009		2010		2011	
	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.
Archief	4	44	4	31	4	60	6	52	7	48
Automatisering	8	74	9	54	9	40	15	46	11	48
Beleidsmatig	17	201	16	184	28	165	24	224	22	154
Beveiliging/(pers)veiligheid	20	154	18	158	17	85	13	97	19	75
Consulair	9	106	8	98	8	102	11	137	17	154
Financieel/Bedrijfsvoering	18	229	26	225	22	120	24	250	26	207
Interculturele Vaardigheden	11	44	1	30	1	20	1	11	1	14
Management/Leiderschapsprogramma	14	140	8	213	24	134	47	571	39	299
Reguleren Talenklassen	2	238	2	250	2	230	2	310	2	212
Talen Individueel	nvt	**	nvt	169	nvt	200	nvt	155	nvt	142
Communicatieve Vaardigheden	26	156	8	100	10	75	6	53	9	52
Persoonlijke Effectiviteit	26	136	23	111	25	85	23	153	18	135
Basisopleiding Beleidsmedewerkers BZ	1	21	1	20	1	20	1	20	1	17
<b>Totaal</b>	<b>156</b>	<b>1543</b>	<b>124</b>	<b>1643</b>	<b>151</b>	<b>1336</b>	<b>173</b>	<b>2079</b>	<b>172</b>	<b>1562</b>

\*\* aantallen niet bekend

BZ speelt een actieve rol bij het verder vormgeven van de interdepartementale samenwerking. Naast deelname aan het Interdepartementaal Platform Opleidingen levert BZ een bijdrage aan activiteiten van het Expertisecentrum Leren en Ontwikkelen. In samenwerking met EL&I is een start gemaakt om het curriculum voor economische diplomatie aan te passen.

Op dit moment heeft ongeveer 30% van de BZ-ers wel eens gebruik gemaakt van het leerportaalBZ ([www.leerportaalbz.nl](http://www.leerportaalbz.nl)). Hierin staan alle e-learning-activiteiten van BZ. Begin 2012 zal de huidige catalogus worden geïntegreerd met het LeerportaalBZ waardoor de drempel om e-learningactiviteiten te volgen verder wordt verlaagd. In 2011 zijn naast FEZ en HDPO ook DCM en DGIS e-learning via het leerportaalBZ gaan aanbieden.

## 2.6 Partner- en kinderbeleid

Nederland wordt steeds meer een tweeverdiener maatschappij. Het is de norm geworden dat iedereen opgevoed en opgeleid wordt om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en om financieel onafhankelijk door het leven te gaan. De maatschappij is hierop ook steeds meer ingericht.

| 35 |

Deze ontwikkeling is bepalend in de aanpak van het bureau Partners en Kinderen om de mobiliteit van ambtenaren en hun partners te bevorderen. Steeds vaker zijn partners alleen bereid om de in het buitenland geplaatste ambtenaar te volgen, als zij een mogelijkheid zien om hun kansen op de arbeidsmarkt te behouden tijdens de uitzending maar zeker bij terugkeer in Nederland. Informatie over werkmogelijkheden op de standplaats, het studiefonds partners, bilaterale afspraken met andere landen en het uitbouwen van netwerken met organisaties die partners hierin op weg kunnen helpen bieden hierbij ondersteuning en zijn in 2011 verder ontwikkeld. Het afgelopen jaar is tweemaal de training ‘ Aan het werk in Nederland ’ aangeboden. Hieraan hebben 27 partners van BZ medewerkers deelgenomen. In aanvulling op deze training worden er ook loopbaantrajecten op maat voor partners gefaciliteerd.

De voorbereidingscursus voor eerste uitzending die jaarlijks in mei plaats vindt was ook in 2011 succesvol. Wederom heeft hieraan een groot aantal partners van vak attachés deelgenomen.

In 2011 hebben 48 partners uit het Studiefonds een tegemoetkoming ontvangen en waren 89 partners bezig met een opleiding waaraan door dit fonds een bijdrage wordt geleverd. Actieve deelname aan het netwerk van Global Connection neemt ook toe en inmiddels hebben 38 posten een PK-contactpersoon benoemd.

Voor kinderen van medewerkers is ook in 2011 in nauwe samenwerking met de posten veel aandacht uitgegaan naar voorlichting en informatie over scholingsmogelijkheden.

## 2.7 Vitaliteit en gezondheid

### Algemeen

Goede arbeidsomstandigheden, met de zorg voor het personeel zowel in fysiek als in mentaal opzicht, staan bij BZ centraal. In 2011 heeft dit uitgemond in het voor de eerste keer houden van een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek met daarin bijzondere aandacht voor de Psychosociale Arbeidsbelasting. De uitkomsten hiervan zullen in 2012 de basis vormen voor leidinggevendenden om extra begeleiding te geven aan hun medewerkers.

| 36 |

Ook BedrijfsMaatschappelijkWerk heeft een duidelijke plek op de sociale kaart van BZ gekregen met een laagdrempelige toegang om zoveel mogelijk preventieve hulp te verlenen.

Nadruk is komen te liggen op gezondheid als onderdeel van integrale veiligheid op de posten. Natuurrampen (Fukushima), luchtverontreiniging, veilig water, medische voorzieningen op de posten zijn onderwerpen die meer aandacht vragen en krijgen.

Het verzuim is nagenoeg op hetzelfde niveau gebleven als in 2010. Deze handhaving van het verzuimpercentage is bereikt ondanks de forse bezuinigingen, reorganisaties en personeels reductie door versterkte aandacht van leidinggevendenden voor verzuim en een strakkere sturing vanuit HDPO op het langdurig verzuim.

	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	Verzuim per (%)	Verzuim per (%)	Meldings frequentie	Meldings frequentie	Nulverzuim %	Nulverzuim %
BZ TOTAAL	3,51	3,45	1,23	1,2	45,6	42,21
POSTEN	1,63	1,72	0,84	0,9	54,69	51,07
DGES	3,83	4,11	1,41	1,28	35,12	34,08
DGIS	4,99	4,36	1,69	1,41	33,84	35,76
DGIS\DGPZ	4,59	5,69	1,58	1,29	29,94	37,03
DGPZ	3,59	3,21	1,31	1,54	28,72	30,64
DGCB	5,14	4,92	1,48	1,5	36,61	32,8

### Hiv/aids personeelsbeleid BZ

Het hiv/aids personeelsbeleid richt zich op uitgezonden ambtenaren, lokale werknemers en huispersoneel van uitgezonden ambtenaren alsmede de gezinsleden van betrokkenen. De omvang van de doelgroep bedraagt bij benadering 5000 personen. Iedere post waar het beleid in 2004 van kracht is geworden, heeft contracten met één of meer betrouwbare lokale klinieken gesloten. Op de posten waar het beleid daarna van kracht is geworden, is de selectie van dergelijke klinieken afgerond en hebben – op basis van vrijwilligheid - test- en voorlichtingssessies plaatsgevonden. In oktober 2011 heeft in Kiev ter bevordering van het draagvlak een bijeenkomst plaatsgevonden van HDPO en PharmAccess met vertegenwoordigers van de posten in Oost Europa waar het hiv/aids personeelsbeleid van kracht is. Voor de betrokken posten is tijdens die bijeenkomst een plan van aanpak voor 2012 opgesteld. Punt van voortdurende aandacht van alle betrokkenen wereldwijd is goede registratie van de doelgroep en het waarborgen van anonimiteit. Ultimo 2010 ontvingen 52 personen medische hulp. In 2012 wordt besloten over de wijze waarop het hiv/aids personeelsbeleid wordt voortgezet.

| 37 |

### Klachten ongewenste omgangsvormen

BZ acht het van groot belang dat alle medewerkers bij BZ werkzaam kunnen zijn in een veilige en prettige werkomgeving waarin zij met respect worden behandeld door hun boven-, neven- en ondergeschikten. Waar nodig worden dan ook adequate maatregelen getroffen ter voorkoming en

bestrijding van ongewenste omgangsvormen. In 2011 is één klacht ingediend op grond van de Regeling ongewenste omgangsvormen BZ. Deze klacht is evenals een klacht daterend uit 2010 gegrond verklaard.

## **2.8 Honoraire consuls**

De honoraire consuls vormen een belangrijk onderdeel van het wereldwijde postennet. In 2011 waren er 323 consulaten met een honorair consul aan het hoofd. Door hun grondige kennis van de lokale omstandigheden en hun brede netwerken zijn zij van onschatbare waarde voor het ministerie van Buitenlandse Zaken. De honoraire consuls vervullen hun onbezoldigde ambt als nevenfunctie. Zij dragen onder meer zorg voor de promotie van economische en culturele relaties voor Nederland, daarnaast verrichten zij consulaire werkzaamheden. Sedert 2009 zijn circa 50 van de consulaten uitgerust met biometrie apparatuur benodigd voor de uitgifte van reisdocumenten en visa.





3

## Lokale werknemers

In 2011 zijn voor alle posten verkorte loononderzoeken uitgevoerd ten behoeve van de jaarlijkse vaststelling van de lonen. De meeste loonschalen zijn eind 2011 vastgesteld. Enkele loonschalen wachten nog op advies van het medezeggenschapsorgaan van de betreffende post en de overeenstemming met de vakbonden in het GO/BZ. In 2011 zijn van de medezeggenschapsorganen acht negatieve adviezen ontvangen over de voorgestelde loonschalen. De meeste negatieve adviezen hadden betrekking op het - naar de mening van de werknemers - te lage aanpassingspercentage van de lonen gezien t.o.v. de inflatie in het betreffende land. Uiteindelijk heeft in alle gevallen het GO/BZ ingestemd met de door HDPO voorgestelde loonschalen.

In 2011 is verdere voortgang geboekt met het vaststellen van postuitwerkingen voor onbepaalde tijd. Eind 2011 waren er nog 17 landen die nog een postuitwerking voor bepaalde tijd hebben. Voor alle 17 landen is inmiddels óf een eerste concept óf een definitief concept voor een nieuwe postuitwerking naar de betreffende posten gezonden. Verder zijn er in 2011 ruim 40 wijzigingsvoorstellen ingediend voor de vastgestelde postuitwerkingen voor onbepaalde tijd.

| 41 |

In 2011 is het onderzoek afgerond naar alternatieven voor het loononderzoek onder de markers op de standplaats (westerse ambassades, internationale volkenrechtelijke organisaties, bedrijven en eventueel lokale overheid). Uiteindelijk is besloten het markersstelsel te handhaven. Maar wel in gewijzigde vorm vanwege de financiële taakstelling waartoe het kabinet heeft besloten en de noodzaak tot vermindering van de beheerlast. De Rechtspositieregeling lokaal in dienst genomen werknemers 2005 (Rlok 2005) is daartoe met ingang van 1 januari 2012 gewijzigd ten aanzien van de wijze waarop de arbeidsvoorwaarden van lokaal aangenomen personeel worden vastgesteld. Hun arbeidsvoorwaarden worden voortaan afgestemd op de arbeidsvoorwaarden van vijf vaste markers: de vertegenwoordigingen op de betreffende standplaats van de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Canada en de Europese Unie. Voorzien is in een overgangsregeling voor de zittende werknemers indien hun loon per 1 januari 2012 op basis van de nieuwe systematiek op een lager niveau wordt vastgesteld. Hun oude loon blijft dan gehandhaafd totdat door toekomstige loonaanpassingen en het toekennen van loonnummers het loonniveau van de nieuwe markers bereikt is. Eerst dan zullen weer loonsverhogingen toegekend worden. Het nieuw in dienst te nemen personeel zal wel direct

op het lagere niveau ingeschaald worden.

In 2011 is nieuw beleid bekend gemaakt met betrekking tot het aangaan van contracten voor (on)bepaalde tijd. Het uitgangspunt is dat er nog slechts contracten voor bepaalde tijd (tot een maximum van zeven jaar) afgesloten worden tenzij dwingende bepalingen van lokaal arbeidsrecht dit niet toelaten. In dat laatste geval kan HDPO een uitzondering maken op de hoofdregel.

In 2011 zijn vanwege de beoogde sluiting van posten, de RSO-ontwikkelingen en de inkrimping van posten diverse sociale plannen vastgesteld in overeenstemming met het GO/BZ. Als basis hiervoor werd het in 2010, in overeenstemming met het GO/BZ, vastgestelde model sociaal plan gebruikt.

| 42 |

In 2010 is een werkgroep gestart met een integrale evaluatie van de Rrlok 2005. Op basis van de bevindingen zal begin 2012 een voorstel voor een aantal wijzigingen worden voorbereid. Ingrijpende wijzigingen worden niet voorzien.

Aantallen lokale werknemers	2011	2010	2009	2008
Ministerie van Buitenlandse Zaken	2093	2169	2156	2057
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	23	24	25	27
Ministerie van Defensie	27	31	30	30
Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie	79	82	85	105
Ministerie van Financiën	6	6	5	6
Ministerie van Veiligheid en Justitie	9	11	8	9
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	2	2	3	3
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	4	4	0	4
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	6	6	6	6
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	2	2	3	4
Pensioen- en Uitkeringsraad	0	4	5	5
Radboud Universiteit Nijmegen	9	8	7	0
Rijksuniversiteit Groningen	0	1	1	8
Sociale Verzekeringsbank	22	19	20	19
Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA)	39	41	32	0
Overige	0	0	4	0
<b>Totaal</b>	<b>2321</b>	<b>2410</b>	<b>2390</b>	<b>2283</b>

# 4

## Arbeidsvoorwaarden en integriteit

## 4.1 Arbeidsvoorwaarden

### CAO

In het najaar van 2010 zijn de onderhandelingen tussen de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de vakbonden over een nieuwe CAO per 1 januari 2011 van start gegaan. Voorzien werd dat deze een moeizaam verloop zouden hebben vanwege het besluit van het toen net aangetreden kabinet om de ambtenarensalarissen gedurende twee jaar te bevriezen. Dit als gevolg van de financiële positie zoals die voor het Rijk is ontstaan door de economische crisis. In de eerste helft van 2011 werd duidelijk dat partijen niet nader tot elkaar konden komen. Het overleg lag ultimo 2011 feitelijk stil en de kans op een doorbraak die partijen snel weer aan de onderhandelingstafel brengt, is klein.

### Sociaal Flankerend Beleid

In 2011 is tussen BZK en de vakbonden uitvoerig gesproken over verlenging van het flankerend beleid per 1 januari 2012. Partijen konden het niet eens worden. Hierop heeft BZK met de andere ministeries afgesproken het tot 1 januari 2012 geldende flankerend beleid als kader voor toekomstig flankerend beleid te blijven benutten totdat met de vakbonden alsnog een nieuw beleid is afgesproken. Nagenoeg alle maatregelen kunnen daartoe nog steeds worden toegepast. Belangrijk verschil is wel dat de werkgever veel meer ruimte heeft gekregen om maatregelen alleen toe te passen indien het dienstbelang daarmee daadwerkelijk wordt gediend. De SG heeft aangegeven ook in de komende jaren binnen BZ een ruimhartig flankerend beleid na te streven teneinde nadelige gevolgen van de nieuwe taakstellingen – en met name gedwongen ontslag – zoveel mogelijk te voorkomen. De notitie “Sociaal Flankerend Beleid BZ vanaf 2012” gaat hierop nader in. Deze is eind 2011 op Rijksportaal gepubliceerd.

| 45 |

In 2011 kon voor het laatst gebruik worden gemaakt van de tijdelijke maatregelen zoals die tussen BZK en de vakbonden in 2008 waren overeengekomen in het Besluit Sociaal Flankerend Beleid sector Rijk 2008-2012. Dit besluit diende om de personele gevolgen van de voor die periode opgelegde taakstellingen binnen de Rijksdienst zo goed mogelijk te ondervangen.

In 2011 is in 46 gevallen toepassing gegeven aan verschillende maatregelen. Zoals een vergoeding voor opleidingskosten ter ondersteuning van het

vinden van werk buiten de rijksdienst, outplacement en toekenning van een stimuleringspremie van maximaal een jaarsalaris bij ontslag op eigen verzoek.

### **Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel 2007 (DBZV 2007)**

Eind 2011 is met de vakbonden in het GO/BZ gesproken over de wijze waarop het DBZV 2007 in het kader van de financiële taakstelling zal worden versoerd. Die versoering zal worden gerealiseerd door de reisklasse van de twaalf maandelijkse verlofreis van businessclass terug te brengen naar economyclass. Daarnaast zal bezuinigd worden op het postbudget voor de actieve representatie en huisvesting. Het wijzigingsvoorstel voor aanpassing van de reisklasse zal begin 2012 ter instemming aan de vakbonden in het GO/BZ worden voorgelegd.

### **Doorwerken na 65 jaar**

| 46 |

Sinds september 2009 hebben alle Rijksambtenaren het recht op voortzetting van hun aanstelling na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Ambtenaren kunnen hiertoe een verzoek indienen binnen 6 tot 3 maanden vóór hun 65ste verjaardag. Dit verzoek kan niet meer op grond van dienstbelang worden afgewezen. Op 31 december 2011 had BZ 3 ambtenaren van 65 jaar of ouder in dienst. Bij doorwerken na 65 jaar kan men niet profiteren van een beduidend hoger ouderdomspensioen dankzij de zogenaamde Vendrikmaatregel. De Vendrikmaatregel geldt voor mensen die zijn geboren vóór 1950 en sinds 1 april 1997 onafgebroken deelnemer zijn aan het ABP.

### **Oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ**

Sinds 1 januari 2008 geeft de Regeling oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ aan uitgezonden ambtenaren aanspraak op een belastbare tegemoetkoming in de door hen of hun op de standplaats verblijvende partner gemaakte kosten voor een oudedagsvoorziening die voorziet in een uitkering op naam van de partner op of na het bereiken van de 60-jarige leeftijd van die partner. De tegemoetkoming bedraagt 200% van de op of na 1 januari 2008 gemaakte kosten tot ten hoogste € 2.081,- per jaar. De tegemoetkoming stelt de partner in staat om zelfstandig een oudedagsvoorziening op te bouwen. In 2011 ontvingen 262 ambtenaren deze tegemoetkoming.

### **Bewust belonen**

In december 2011 is door de SG een herziene Leidraad bewust belonen BZ vastgesteld. Directe aanleiding voor herziening van de leidraad was het door de minister van BZK vastgestelde Beleidskader Extra Beloningen voor de sector Rijk. Doelstellingen van dit beleidskader zijn:

- het maximeren in hoogte en aantal van extra beloningen
- het evenredig verdelen van extra beloningen over de schaalcategorieën
- meer inzicht verkrijgen in de motieven voor het verstrekken van extra beloningen.

De Leidraad Bewust Belonen BZ is in overeenstemming gebracht met het BZK-beleidskader.

In 2011 was, evenals in 2010, het percentage eenmalige toeslagen lager dan het in het BZK beleidskader vastgestelde maximum van 25%. Het percentage ambtenaren in de schaalcategorie 1 t/m 5 dat een eenmalige toeslag ontving was relatief hoog. Maar dit betrof slechts vijf toekenningen, verdeeld over drie directies, binnen de geringe bezetting in deze categorie. Het aantal toekenningen in de schaalcategorie 15 en hoger is opnieuw relatief laag. Het uitgangspunt dat (in beginsel) maximaal een maandsalaris kan worden toegekend, is in acht genomen. In een beperkt aantal gevallen is een periodieke toeslag of een extra periodiek toegekend.

Vanwege een dienstreis naar Afghanistan, Irak of Somalië hebben 47 medewerkers een eenmalige toeslag ontvangen vanwege de bijzondere omstandigheden ter plekke.

| 47 |

### **Medezeggenschapsregeling posten BZ**

De Medezeggenschapsregeling posten BZ is op verzoek van een aantal Chefs de Poste en medezeggenschapsorganen zodanig aangepast dat Chefs de Poste en medezeggenschapsorganen voortaan in onderling overleg en met instemming van de SG de medezeggenschap ter plaatse meer kunnen afstemmen op hun gezamenlijke wensen terzake. Bijvoorbeeld om een gezamenlijke postraad voor alle posten in één land op te richten.

### **Georganiseerd Overleg**

In 2011 werd drie keer door de SG formeel overleg gevoerd met de vakbonden in het GO/BZ en vond meer dan tien keer informeel overleg plaats tussen HDPO en het GO/BZ. Daarnaast werden veelvuldig schriftelijke consultatieprocedures gevolgd.



In het overleg met het GO/BZ kwamen onder andere aan de orde: de wijziging van de Regeling Bezoldiging BZ, de wijziging van de Medezeggenschapsregeling posten BZ, de taakstelling en heroverwegingen, het sociaal flankerend beleid, het plaatsingsproces, de wijziging van het aanstellingsbeleid, het nieuwe reisbeleid, de herpositionering van het CBI, de positie van BZ-ambtenaren in het Caribisch gebied, het Functiegebouw Rijk, de administratieve gevolgen van het in- en uitschrijven uit de gemeentelijke basisadministratie, het woonlandbeginsel, de wijziging van de Regeling BHV-toelage BZ, ongevallen tijdens dienstreizen, de wijziging van de Rrlok 2005, de inflatiemaatregel betreffende lokale medewerkers, de voorgenomen sluiting van posten en de voorgenomen oprichting van RSO's en daarbij behorende sociale plannen voor lokale werknemers, de wijziging van de loonvaststellingssystematiek voor lokale medewerkers en de vaststelling en wijziging van vele postuitwerkingen en loonschalen ten behoeve van lokale werknemers.

| 48 |

### **Bezwaar en beroep**

In 2011 zijn bij de Commissie van Bezwaar DBZ 121 bezwaarschriften ingediend door BZ-medewerkers, waarvan 19 door lokale werknemers. Verder werd 1 bezwaarschrift door een werknemer van het KLPD ingediend en 1 bezwaarschrift door een medewerker van het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie. Het totale aantal bezwaarschriften is hoger dan in 2010 (117) en 2009 (110).

Van de 123 in 2011 ingediende bezwaarschriften zijn er 34 ingetrokken, onder meer nadat het bestreden besluit nader was toegelicht of aan het bezwaar geheel of gedeeltelijk tegemoet was gekomen. De Commissie van Bezwaar DBZ adviseerde inzake de overige bezwaarschriften 10 maal tot niet-ontvanke-lijk verklaring, 36 maal tot ongegrondverklaring en 12 maal tot gehele of gedeeltelijke gegrondverklaring. De SG besliste in bijna alle gevallen overeenkomstig de adviezen. De overige 36 zaken zijn nog in behandeling.

De bezwaren waren gericht tegen besluiten betreffende plaatsing en verkorting of verlenging van de plaatsing (36), financiële vergoedingen (26), ontslag (11), arbeidsvoorwaarden voor lokale werknemers (5), woon-werk- verkeer (5), schorsing (5), suppletie oudedagsvoorziening (4), ter beschik- king houding (4), beoordeling (3), studiefaciliteiten (2), sollicitatie (2), bezoldiging (2), gratificaties (2) en overige zaken (16).

Tegen de beslissingen die in 2011 naar aanleiding van bezwaren zijn genomen, zijn 14 BZ-medewerkers, waarvan 2 lokale medewerkers en 1 werknemer van het KLPD, in beroep gegaan bij de rechtbank. Ook ging 1 medewerker in hoger beroep. Eenmaal is een beroep ingetrokken. De rechtbanken hebben in 2011 3 uitspraken gedaan betreffende BZ-medewerkers waarbij het beroep ongegrond is verklaard en 3 maal is een voorlopige voorziening afgewezen. Twee lokale medewerkers zijn naar de rechtbank gegaan waarop deze zich onbevoegd verklaard heeft. De Centrale Raad van Beroep heeft 1 hoger beroep van een ambtenaar gegrond verklaard.

### **Ambtelijke status**

In 2011 is door de Tweede Kamerleden Koşer Kaya en Van Hijum een initiatief wetsvoorstel ingediend. Bij aanvaarding van dit voorstel door het Parlement zal aan de ambtelijke status, zoals vormgegeven in het bestuursrechtelijke ambtenarenrecht, een einde komen. Hoewel het begrip “ambtenaar” gehandhaafd blijft voor overheidswerknemers, wordt het Burgerlijk Wetboek uitgangspunt voor de vormgeving van de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Er is dan geen verschil met de arbeidsverhouding van werkgevers en werknemers in het bedrijfsleven. Ambtenaren worden dan niet meer eenzijdig aangesteld maar zijn werkzaam op basis van een tweezijdige arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Dit initiatief sluit aan bij de plannen van het kabinet dat bij zijn aantreden in 2010 aangaf de ambtelijke status vorm te willen geven langs de regels van het arbeidsrecht uit het Burgerlijke Wetboek.

| 49 |

In de loop van 2012 zal duidelijk worden of dit voorstel kans van slagen heeft en zo ja wanneer de veranderingen in werking treden. Aanvaarding van het voorstel zal betekenen dat BZ in overeenstemming met het GO/BZ de vele arbeidsvoorwaardelijke regelingen zal moeten aanpassen die gelden voor de ambtenaren, de honoraire consuls en degenen die voor korte missies worden uitgezonden en wellicht ook voor de lokale werknemers.

## **4.2 Integriteit**

### **Integriteit**

Binnen de BZ-organisatie bestaat voortdurend aandacht voor integriteitsprocessen. Ook in 2011 is tijdens de introductiedagen voor nieuwe mede-

werkers “het integriteitsbewustzijn” bijgebracht door de Centrale Coördinator Integriteit. In 2012 zal worden bezien welke aanvullende maatregelen nodig zijn om het integriteitsbewustzijn actief te houden, mede na analysering van de uitkomsten van het in 2011 gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek, de rapportage Integriteitsaudit en de door VCI uitgevoerde integriteitsonderzoeken.

Ultimo 2011 stonden 71 ambtenaren geregistreerd met in totaal 84 nevenwerkzaamheden. Er zijn door de SG en de DG's geen nevenwerkzaamheden gemeld die de belangen van de dienst kunnen raken.

### **Disciplinaire straffen**

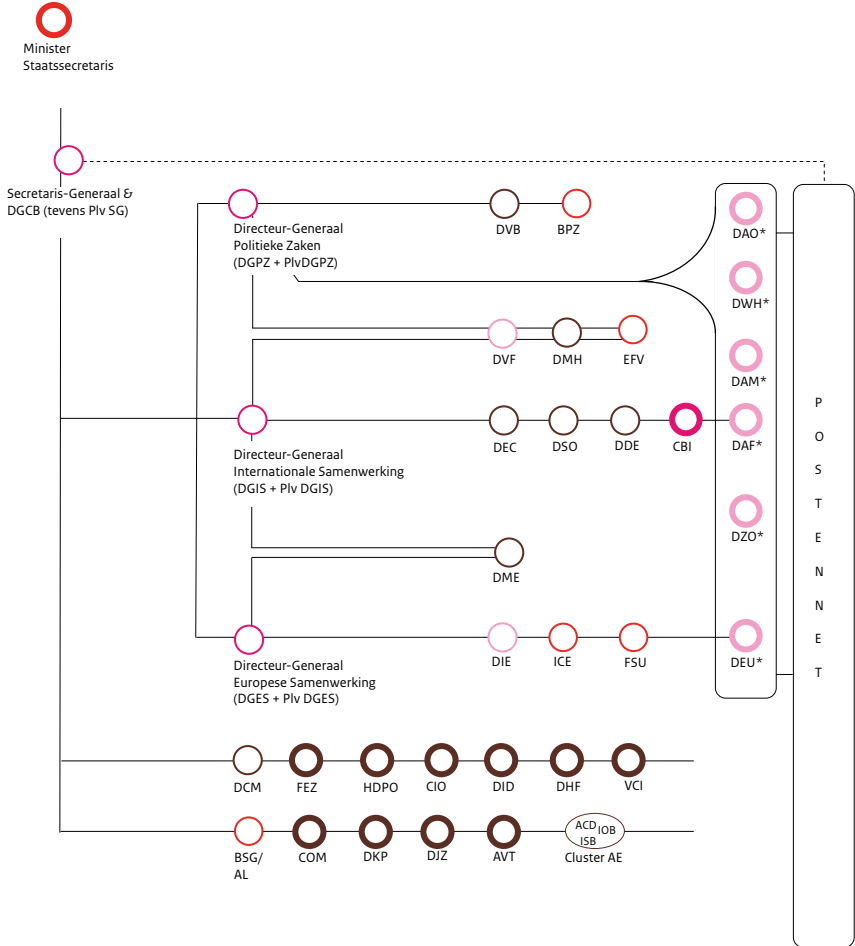
In 2011 werden aan zeventien personeelsleden (acht ambtenaren en negen lokale werknemers) achttien disciplinaire straffen opgelegd. Het betrof twee keer een schriftelijke berisping, zeven keer een salarismaatregel en negen keer ontslag. Aan één ambtenaar werd twee keer een salarismaatregel opgelegd voor twee los van elkaar staande gevallen van plichtsverzuim.



# 5

## De Organisatie

Organigram  
Ministerie van Buitenlandse Zaken



Gebruikte symbolen



**voetnoten:** \* de regiodirecties werken geïntegreerd samen ten behoeve van alle bewindspersonen

**Politieke en Ambtelijke leiding**

Minister van Buitenlandse Zaken *Uri Rosenthal*  
Staatssecretaris van Buitenlandse Zaken *Ben Knapen*

SG Secretaris-Generaal, *Ed Kronenburg*  
DGCB Directeur-Generaal Consulaire Zaken  
& Bedrijfsvoering (tevens plv SG), *Monique van Daalen*  
DGES Directeur-Generaal Europese Samenwerking, *Robert de Groot*  
DGIS Directeur-Generaal Internationale Samenwerking, *Joke Brandt*  
DGPZ Directeur-Generaal Politieke Zaken, *Karel van Oostrom*

**Directies en Dienstonderdelen**

ACD	Accountantsdienst
AE cluster	Cluster Audit en Evaluatie
AVT	Directie Vertalingen
BPZ	Bureau Politieke Zaken
BSG/AL	Bureau Secretaris-Generaal/Algemene Leiding
CBI	Centrum tot Bevordering van de Import
CIO	CIO-Office
COM	Directie Communicatie
DAF	Directie Sub-Sahara Afrika
DAM	Directie Noord-Afrika en Midden-Oosten
DAO	Directie Azië en Oceanië
DCM	Directie Consulaire Zaken en Migratiebeleid
DDE	Directie Duurzame Economische Ontwikkeling
DID	Directie Informatie Diensten
DEC	Directie Effectiviteit en Coherentie
DHF	Directie Huisvesting en Facilitaire Zaken
DIE	Directie Integratie Europa
DJZ	Directie Juridische Zaken
DKP	Directie Kabinet en Protocol
DME	Directie Milieu, Water, Klimaat en Energie
DMH	Directie Mensenrechten, Goed bestuur en Humanitaire hulp
DSO	Directie Sociale Ontwikkeling
DVB	Directie Veiligheidsbeleid
DVF	Directie Verenigde Naties en Internationale Financiële Instellingen
DWH	Directie Westelijk Halfmond
DEU	Directie Europa
EFV	Eenheid Fragile staten en Vredesopbouw
FEZ	Directie Financieel Economische Zaken
FSU	Forward Strategy Unit
HDPO	Hoofddirectie Personeel en Organisatie
ICE	Eenheid Internationaal Cultuurbeleid
IOB	Inspectie Ontwikkelingssamenwerking en Beleidsevaluatie
ISB	Inspectie en Evaluatie Bedrijfsvoering
VCI	Directie Veiligheid, Crisisbeheersing en Integriteit



**Ambassades**

Abu Dhabi, <i>Verenigde Arabische Emiraten</i>	Harare, <i>Zimbabwe</i>
Abuja, <i>Nigeria</i>	Havanna, <i>Cuba</i>
Accra, <i>Ghana</i>	Helsinki, <i>Finland</i>
Addis Abeba, <i>Ethiopië</i>	Islamabad, <i>Pakistan</i>
Algiers, <i>Algerije</i>	Jakarta, <i>Indonesië</i>
Amman, <i>Jordanië</i>	Juba, <i>Zuid Soedan</i>
Ankara, <i>Turkije</i>	Kaboei, <i>Afghanistan</i>
Astana, <i>Kazachstan</i>	Kampala, <i>Oeganda</i>
Athene, <i>Griekenland</i>	Khartoem, <i>Soedan</i>
Bagdad, <i>Irak</i>	Kiev, <i>Oekraïne</i>
Bakoe, <i>Azerbeidjan</i>	Kigali, <i>Rwanda</i>
Bamako, <i>Mali</i>	Kinshasa, <i>Democratische Republiek Congo</i>
Bangkok, <i>Thailand</i>	Koeweit, <i>Koeweit</i>
Beiroet, <i>Libanon</i>	Kopenhagen, <i>Denemarken</i>
Belgrado, <i>Servië &amp; Montenegro</i>	Kuala Lumpur, <i>Maleisië</i>
Berlijn, <i>Duitsland</i>	La Paz, <i>Bolivia</i>
Bern, <i>Zwitserland</i>	Lima, <i>Peru</i>
Boedapest, <i>Hongarije</i>	Lissabon, <i>Portugal</i>
Boekarest, <i>Roemenië</i>	Ljubljana, <i>Slovenië</i>
Bogotá, <i>Colombia</i>	Londen, <i>Verenigd Koninkrijk</i>
Brasilia, <i>Brazilië</i>	Luanda, <i>Angola</i>
Bratislava, <i>Slowakije</i>	Lusaka, <i>Zambia</i>
Brussel, <i>België</i>	Luxemburg, <i>Luxemburg</i>
Buenos Aires, <i>Argentinië</i>	Madrid, <i>Spanje</i>
Cairo, <i>Egypte</i>	Managua, <i>Nicaragua</i>
Canberra, <i>Australië</i>	Manilla, <i>Filipijnen</i>
Caracas, <i>Venezuela</i>	Maputo, <i>Mozambique</i>
Colombo, <i>Sri Lanka</i>	Mexico, <i>Mexico</i>
Cotonou, <i>Benin</i>	Montevideo, <i>Uruguay</i>
Dakar, <i>Senegal</i>	Moskou, <i>Rusland</i>
Damascus, <i>Syrië</i>	Muscat, <i>Oman</i>
Dar es Salaam, <i>Tanzania</i>	Nairobi, <i>Kenia</i>
Dhaka, <i>Bangladesh</i>	New Delhi, <i>India</i>
Doha, <i>Qatar</i>	Nicosia, <i>Cyprus</i>
Dublin, <i>Ierland</i>	Oslo, <i>Noorwegen</i>
Guatemala, <i>Guatamala</i>	Ottawa, <i>Canada</i>
Hanoi, <i>Vietnam</i>	

Ouagadougou, *Burkina Faso*  
Panama-Stad, *Panama*  
Paramaribo, *Suriname*  
Parijs, *Frankrijk*  
Peking, *China*  
Port of Spain, *Trinidad en Tobago*  
Praag, *Tsjechië*  
Pretoria, *Zuid-Afrika*  
Pristina, *Kosovo*  
Quito, *Ecuador*  
Rabat, *Marokko*  
Riga, *Letland*  
Riyad, *Saudi-Arabië*  
Rome, *Italië*  
San José, *Costa Rica*  
Sana'a, *Jemen*  
Santiago, *Chili*  
Santo Domingo, *Dominicaanse Republiek*  
Sarajevo, *Bosnië-Herzegovina*  
Seoul, *Zuid-Korea*  
Singapore, *Singapore*  
Skopje, *Macedonië*  
Sofia, *Bulgarije*  
Stockholm, *Zweden*  
Tallinn, *Estland*  
Tbilisi, *Georgië*  
Teheran, *Iran*  
Tel Aviv, *Israël*  
Tirana, *Albanië*  
Tokio, *Japan*  
Tripoli, *Libië*  
Tunis, *Tunesië*  
Valletta, *Malta*  
Vaticaanstad, *Italië* (ambassade bij de Heilige Stoel te Rome)  
Vilnius, *Litouwen*  
Warschau, *Polen*

Washington, *Verenigde Staten van Amerika*  
Wellington, *Nieuw Zeeland*  
Wenen, *Oostenrijk*  
Zagreb, *Kroatië*

**Totaal: 115**

### **Consulaten-generaal**

Antwerpen, *België*  
Barcelona, *Spanje*  
Chicago, *Verenigde Staten van Amerika*  
Dubai, *Verenigde Arabische Emiraten*  
Düsseldorf, *Duitsland*  
Guangzhou, *China*  
Ho Chi Minh Stad, *Vietnam*  
Hongkong, *China*  
Istanboel, *Turkije*  
Kaapstad, *Zuid-Afrika*  
Miami, *Verenigde Staten van Amerika*  
Milaan, *Italië*  
Mumbai, *India*  
München, *Duitsland*  
New York, *Verenigde Staten van Amerika*  
Osaka-Kobe, *Japan*  
Rio de Janeiro, *Brazilië*  
San Francisco, *Verenigde Staten van Amerika*  
Sao Paulo, *Brazilië*  
Shanghai, *China*  
St. Petersburg, *Rusland*  
Sydney, *Australië*  
Toronto, *Canada*  
Vancouver, *Canada*

**Totaal: 24**

**Posten bij internationale volkenrechtelijke organisaties**

Abuja (PV ECOWAS\*), Nigeria  
Addis Abeba (PV African Union\*), Ethiopië  
Bangkok (PV ESCAP\*), Thailand  
Brussel (PV NAVO), België  
Brussel (PV EU, PV WEU\*), België  
Den Haag (PV OPCW), Nederland  
Genève (PV VN, WTO\* en andere internationale organisaties\*), Zwitserland  
Genève (Delegatie Ontwapening), Zwitserland  
Pretoria (PV SADC\*), Zuid Afrika  
Londen (PV IMO\*), Verenigd Koninkrijk  
Madrid (PV WTO\*), Spanje  
Nairobi (PV UNEP\*, Habitat\*), Kenia  
New York (PV VN), Verenigde Staten  
Parijs (PV OESO), Frankrijk  
Parijs (PV UNESCO), Frankrijk  
Rome (PV FAO, WFP\*, IFAD\*), Italië  
Straatsburg (PV Raad van Europa), Frankrijk  
Wenen (PV VN, IAEA\*, UNIDO\*), Oostenrijk  
Wenen (PV OVSE), Oostenrijk

| 58 |

PV= Permanente Vertegenwoordiging  
\* ondergebracht bij een ambassade of binnen een PV

**Totaal: 19**

**Andere vertegenwoordigingen**

Almaty (ambassadekantoor), *Kazachstan*  
Bujumbura (ambassadekantoor), *Burundi*  
Juba (Joint Donor Office), *Soedan*  
Ramallah (Vertegenwoordiging bij de Palestijnse Autoriteit), *Palestijnse Gebieden*  
Jeruzalem (Nederlands Informatiekantoor), *Israël*

**Totaal: 5**

Verder zijn er 323 consulaten onder leiding van een honorair consul



Deze brochure is een uitgave van:  
Ministerie van Buitenlandse Zaken  
Hoofddirectie Personeel en Organisatie  
Postbus 20061 | 2500 EB Den Haag  
[www.minbuza.nl](http://www.minbuza.nl)  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Algemene coördinatie: Andrea van Wijck  
Eindredactie: Paul Keij

Opmaak: vijfkeerblauw | Rijswijk  
Foto omslag: Lies Horstman  
Druk: vijfkeerblauw | Rijswijk

© Buitenlandse Zaken | maart 2012

Bratislava Los Angeles Boekarest Athene Singapore Ankara Bratislava Tunis Luxemburg Zagreb Montreal Sofia Sydney Santiago De Chile Londen Düsseldorf Athene

Deze brochure is een uitgave van:  
Het ministerie van Buitenlandse Zaken  
Postbus 20061 | 2500 EB Den Haag  
© Buitenlandse Zaken | maart 2012

12BUZ284132|N