

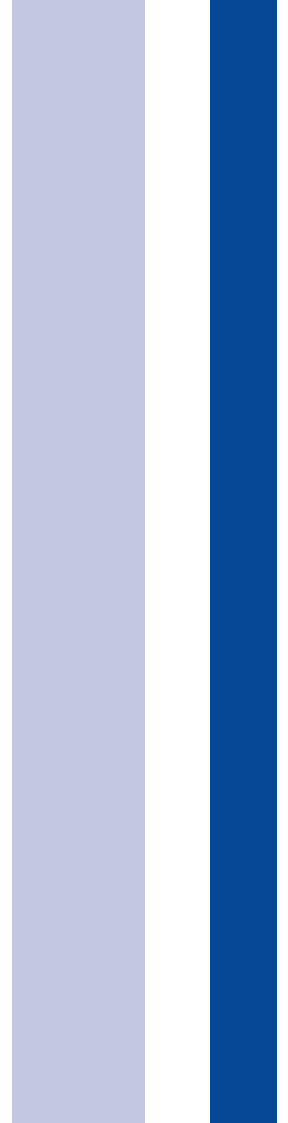
# Sociaal jaarverslag 2007



Buitenlandse  
Zaken



# Sociaal jaarverslag 2007



*Uitgave* Ministerie van Buitenlandse Zaken  
Afdeling Hoofddirectie Personeel en Organisatie  
Redactie Paul Keij, David Korthals Altes  
Bestelcode BZDR6630/N  
[www.minbuza.nl](http://www.minbuza.nl)  
april 2008

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>	<b>Lokale werknemers</b>	<b>31</b>
<b>Algemeen</b>	<b>6</b>	<b>Arbeidsvoorwaarden en integriteit</b>	<b>34</b>
1. Organisatie	6	1. Arbeidsvoorwaarden	34
2. Ontwikkelingen	6	2. Integriteit	38
3. Personele uitgaven	8		
<b>Ambtenaren</b>	<b>9</b>	<b>De Organisatie</b>	<b>39</b>
1. Personeelsbezetting	9	• Organogram	39
2. In- en uitdiensttredingen	10	• Politieke en ambtelijke leiding	40
3. Plaatsingsproces en loopbaanbeleid	15	• Bijzondere functies	41
4. Diversiteitsbeleid	21	• Directies en Dienstonderdelen	41
5. Ontwikkelen en opleiden	25	• Ambassades	46
6. Partner- en kinderbeleid	27	• Beroepsconsulaire posten	48
7. Gezondheid	28	• Posten bij internationale organisaties	49
8. Honoraire consuls	30	• Andere vertegenwoordigingen	50

# Voorwoord

Voor u ligt het Sociaal jaarverslag 2007. Het jaar waarin wij een nieuw kabinet hebben gekregen, Balkenende IV. Dit kabinet heeft besloten dat er bij de rijksoverheid 12.600 fte moeten worden ingeleverd. Om de taakstelling voor BZ vorm te geven is besloten een DG Taakstelling te benoemen. Deze kreeg als opdracht een plan van aanpak op te stellen voor de departementsleiding: ‘kleiner en beter’. ‘Kleiner’ slaat op het inleveren van 391 fte. Tien jaar na de Herijking wordt de gelegenheid te baat genomen het ministerie opnieuw te ‘ijken’.

Het kabinet heeft tevens besloten om veel van de ondersteunende diensten van de ministeries centraal te gaan organiseren in de vorm van een rijksdienst voor de bedrijfsvoering. Dat heeft ook gevolgen voor die dienstonderdelen van Buitenlandse Zaken.

In 2007 is het DBZV vervangen. Daarbij zijn naast kleine wetstechnische ook inhoudelijke wijzigingen aangebracht. Zoals de wijziging dat ook partners die zonder erkende reden niet met de medewerker zijn meegereisd naar de standplaats, aanspraak hebben op een jaarlijkse gezinshereniging. Bovendien heeft per 1 januari 2008 de medewerker wiens partner wel is meegereisd naar de standplaats aanspraak op een bijdrage van 2000 euro bruto per jaar in een zelf getroffen oudedagsvoorziening voor de partner. De vergoeding voor tertiair onderwijs van kinderen is vervallen.

Er is overeenstemming bereikt met de Belastingdienst en het ministerie van Financiën over de fiscale behandeling van de buitenlandvergoedingen. Voor de medewerker heeft dit geen gevolgen, de hoogte van de buitenlandvergoedingen is niet gewijzigd. Er is overeengekomen over welk deel van de vergoedingen met terugwerkende kracht tot 2001 belasting is verschuldigd. De belasting zal door de werkgever via een eindheffing worden afgedragen.

In 2007 is een selectieprocedure geïntroduceerd voor diegenen die in aanmerking willen komen voor een Cpb-I functie. Deze procedure is weer een stap in het brede MD-beleid. Getoetst wordt of men voldoet aan het BZ managementprofiel dat aangeeft wat binnen onze organisatie van leidinggevend wordt verwacht. Het gaat hier om functies van zelfstandig leidinggevend op niveau 15 en hoger. Er zal ook extra aandacht komen voor het zittend management onder andere door middel van het aanbieden van ontwikkelassessments, managementopleidingen en coachingstrajecten. In 2008 zal ook het MD voor beheer worden ontwikkeld.

Naast het actueel maken van de notitie loopbaanbeleid is er een start gemaakt voor een leeftijdbewust personeelsbeleid. In 2008 wordt er een onderzoek uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de aard en omvang van de groep oudere medewerkers en de instrumenten die wij in het kader van dit onderwerp kunnen inzetten. Het gaat immers om het actief inzetten van medewerkers ongeacht hun leeftijd. Het zal onderdeel moeten uitmaken van een diversiteitsbeleid bij BZ, waarvan naast extra aandacht voor de doorstroom van vrouwen ook multiculturele diversiteit een onderdeel uitmaakt.

Buitenlandse Zaken heeft weer veel gepresteerd dankzij de grote inzet van alle medewerkers. Onze collega's weten in crisisgebieden, bijvoorbeeld als politiek adviseur in Kandhahar, onze organisatie uitstekend te vertegenwoordigen. Het slapen in een container is voor hen ook nieuw en bijzonder. Zij doen dit met veel flexibiliteit. Een kenmerk dat je nodig hebt, wil je in onze organisatie wereldwijd inzetbaar zijn van chauffeur tot bestuurder. Samen kunnen wij onze organisatie verder ontwikkelen tot een organisatie waar wij trots op zijn en waar het leuk is om te werken, of dat nu op het departement is of op één van onze posten. Daaraan blijven werken blijft een uitdaging. Laten wij deze uitdaging ook voor 2008 met zijn allen aannemen.

Wij blijven in ontwikkeling!

Hermien van Triest

# Algemeen

## 1. Organisatie

Het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) coördineert het buitenlands beleid van Nederland en voert dit uit. Dit gebeurt zowel vanuit de ruim 150 posten in het buitenland als vanuit het departement in Den Haag. Ook de ongeveer 340 honoraire consuls vervullen hierbij een belangrijke taak. De hoofdpunten van het Nederlands buitenlands beleid zijn: versterking van de internationale rechtsorde, eerbiediging van mensenrechten, grotere veiligheid en stabiliteit, betere Europese samenwerking, duurzame armoedebestrijding, sociale ontwikkeling, bescherming van het internationaal milieu, beschermen van welzijn en veiligheid van Nederlanders in het buitenland, regulering van het personenverkeer en het promoten van de Nederlandse cultuur. Op al deze terreinen is BZ wereldwijd thuis, 24 uur per dag. Behalve het takenpakket is ook het personeelsbestand van BZ zeer divers. Het omvat onder meer ambtenaren, honoraire consuls, lokale werkne-

mers, verkiezingswaarnemers, uitzendkrachten, consultants en stagiaires. Daarnaast zijn op de posten vele ambtenaren en lokale werknemers van andere ministeries werkzaam.

## 2. Ontwikkelingen

Als gevolg van de taakstelling waartoe de ministerraad heeft besloten in het kader van de Operatie Vernieuwing Rijksdienst zal BZ vóór 1 januari 2012 in totaal 391 fte's moeten inleveren van de 3287 fte's. Op 15 juni 2007 is de DG Taakstelling begonnen met de uitwerking van het Plan van aanpak taakstelling BZ dat aan de ministerraad werd aangeboden. Als belangrijke uitgangspunten zijn onder meer geformuleerd het behoud van het geïntegreerd karakter van BZ, het optimaliseren van de beleidsinhoudelijke en coördinerende taken van BZ, het inbouwen van meer flexibiliteit in de organisatie, het met name reduceren van de ondersteunende dienst, het voorkomen van gedwongen ontslag en goed sociaal flankerend beleid. Dit alles onder het motto 'kleiner én beter'. Naar verwachting zal medio 2008 concrete besluitvorming plaatsvinden.

In 2007 heeft een drietal reorganisaties plaatsgevonden te weten bij DMV, CFD en de IPKD. Daarnaast is begin 2007 SPL opgehouden te bestaan.

DMV kende twee afdelingen, CU en BP, die beide taken hadden op het vlak van beheerondersteuning. In de praktijk bleek er echter sprake te zijn van overlappingsen en versnipperde werkzaamheden, met als gevolg stroef functionerende processen. Daarom is overgegaan tot integratie van deze afdelingen. Dit zal eind 2008 worden geëvalueerd als onderdeel van de evaluatie reorganisatie financiële functies.

De werkzaamheden op het gebied van postverwerking, koeriersdienst, reproductie en magazijnbeheer zijn mede door automatisering en technische veranderingen de laatste jaren sterk veranderd. Een reorganisatie was noodzakelijk om de werkprocessen en organisatie aan te passen aan deze ontwikkelingen. In juli 2007 kreeg deze reorganisatie zijn beslag met de inrichting van de CFD-eenheid Logistieke Diensten. Daarmee is de keuze gemaakt voor multi-inzetbaarheid van de medewerkers. Hierdoor kan er niet alleen efficiënter worden gewerkt, maar is er

voor de medewerkers ook meer afwisseling gekomen in hun werkzaamheden.

De Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) is een interdepartementaal samenwerkingsverband van aanvankelijk 5 en uiteindelijk 13 departementen. In 2005 werd bij het ministerie van BZK de Werkmaatschappij opgericht, met als doel onderdak en ondersteuning te bieden aan interdepartementale initiatieven en bedrijfseenheden op het gebied van bedrijfsvoering. Een reorganisatie was noodzakelijk om de IPKD als zelfstandige organisatie naar de Werkmaatschappij over te kunnen laten gaan. Deze reorganisatie werd eind 2007 afgerond, waarna de IPKD met ingang van 1 januari 2008 onderdeel van de Werkmaatschappij kon worden.

Als onderdeel van de rijksbrede tendens om de adviesfunctie in de lijn te beleggen in plaats van in aparte adviesorganen is per 1 februari 2007 de Strategische Planningseenheid (SPL) opgeheven. In plaats daarvan werd een wetenschappelijk raadsadviseur benoemd die als taak heeft strategische vraagstukken te agenderen en fora te creëren van externe en interne deskundigen (uit



de lijn) om deze vraagstukken te doordenken en in het beleid te integreren.

### 3. Personele uitgaven

De personele uitgaven waren in 2007 per saldo 4,2% hoger dan in 2006.

De salarissen van de ambtenaren stegen als gevolg van de CAO-afspraken. De salarissen van lokaal in dienst genomen werknemers stegen als gevolg van loonaanpassingen op basis van loononderzoeken, mondiale inflatie en wisselkoersontwikkelingen. Ook de bezetting nam licht toe.

#### Financiële kerngegevens personele uitgaven (in miljoenen euro's)

	2007	2006	2005
Salarissen ambtenaren op het departement 1)	116,7	111,6	114,8
Salarissen uitgezonden ambtenaren 1)	89,9	85,0	88,6
Salarissen lokaal in dienst genomen werknemers 1)	79,6	72,5	69,4
Buitenlandvergoedingen en andere vergoedingen 2)	73,3	76,3	72,8
Uitkeringen voormalige ambtenaren	3,2	3,6	3,8
Bedrijfsvoering posten	23,4	21,3	20,4
Opleidingen	4,7	4,2	4,4
Overige (o.a. werving en arbo)	5,0	4,7	4,8
<b>Totaal</b>	<b>395,8</b>	<b>379,4</b>	<b>379,1</b>

1) Inclusief sociale lasten en pensioenpremies

2) Exclusief de kosten van de fiscale eindheffing over de krachtens het Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel 2007 betaalde buitenlandvergoedingen

# Ambtenaren

## 1. Personeelsbezetting

In de personeelsbezetting zijn in 2007 geen belangrijke wijzigingen opgetreden. Het aantal ambtenaren in actieve dienst van BZ steeg met 4 tot 3136.

Het aantal lokale werknemers in dienst van BZ en andere ministeries steeg met 25 tot 2276.

### Samenstelling totale bezetting (ambtenaren)

	Plaatsing in Nederland	Plaatsing in het buiten- land	Totaal
Ambtenaren BZ, werkzaam bij BZ	1.878	1.166	3.044
Ambtenaren BZ, gedetacheerd	57	35	92
	1.935	1.201	3.136
Ambtenaren vakdepartementen, gedetacheerd bij BZ	25	21	46
<b>Totaal</b>	<b>1.955</b>	<b>1.222</b>	<b>3.177</b>

### Ontwikkeling personeelsbezetting (ambtenaren en lokale werknemers)

	2007	2006	2005	2004	2003
Ambtenaren	3.177	3.178	3.151	3.225	3.293
Lokale werknemers 1)	2.276	2.251	2.244	2.026	2.011
	<b>5.453</b>	<b>5.429</b>	<b>5.395</b>	<b>5.251</b>	<b>5.304</b>

1) Met ingang van 2005 zijn ook de lokale werknemers van andere ministeries vermeld

## 2. In- en uitdiensttredingen

In 2007 traden 161 ambtenaren in dienst. Van hen werden er 56 in de beleidsector ingezet, 70 in de beheersector en 35 in de secretariael/ administratieve sector. Er waren 158 uitdiensttredingen.

In april 2007 ging wederom de Basisopleiding voor 21 nieuwe beleidsmedewerkers van start bij de Haagse Campus van de Universiteit van Leiden (het zogenaamde “klasje”). Deze groep bestond uit 9 vrouwen en 12 mannen. Bij het samenstellen van de groep is met name aandacht besteed aan de opbouw van veelzijdige deskundigheid en opleidingsachtergrond, afgestemd op de behoeften van het ministerie.

Ook vond een clusterwerving plaats voor 19 beheersmedewerkers. Na het volgen van een uitgebreid opleidingsprogramma konden 14 medewerkers direct op een post aan de slag en 5 op het departement.

Het goed positioneren van BZ als een aantrekkelijke werkgever is belangrijk gelet op de

krapper wordende arbeidsmarkt. Het arbeidsmarktcommunicatiebeleid van BZ werd in 2007 voor het eerst door het interdepartementale expertisecentrum arbeidsmarktcommunicatie (EC/AMC) geregisseerd. De opvattingen die BZ heeft over de wervingsuitingen kwamen echter niet altijd overeen met die van het EC/AMC, waardoor het specifieke karakter van het wereldwijd werken bij BZ onvoldoende uit de verf dreigde te komen. Daarom werd de werving voor het klasje in 2007 nog grotendeels door BZ zelf verzorgd en werd met het EC/AMC overlegd over de wijze waarop BZ een eigen koers kan varen met inachtneming van de uitgangspunten die de concerngedachte van het Rijk momenteel kenmerken. Dit overleg wordt in 2008 voortgezet.

Het stagebeleid werd per 1 januari 2007 geactualiseerd mede naar aanleiding van aangescherpte fiscale regelgeving. BZ bleek opnieuw een populaire stageverlener. In 2007 liepen 320 studenten van diverse opleidingen en studierichtingen een stage van 6 weken tot 6 maanden op één van afdelingen en posten van BZ.

Ook werd weer een groot beroep gedaan op Nederlandse deskundigen en verkiezingswaarnemers. In 2007 heeft BZ 30 Korte Missie deskundigen uitgezonden op verzoek van diverse

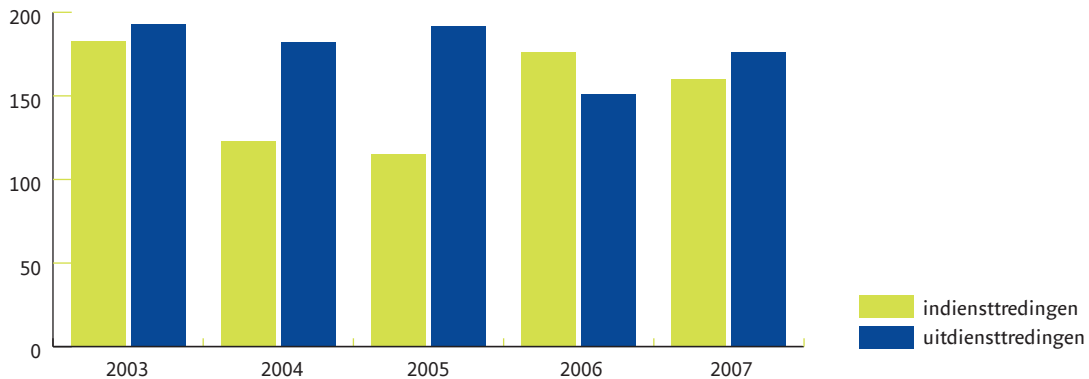
internationale organisaties. Voor verkiezingswaarnemingsmissies namens de OVSE, EU en RvE werden in 2007 28 lange termijn en 76 korte termijn waarnemers uitgezonden.

### Instroom en uitstroom van ambtenaren

	2007	2006	2005	2004	2003
Indiensttredingen	161	176	115	123	183
Uitdiensttredingen	158	151	192	182	193
Mutatie onbezoldigd buitengewoon verlof	-1	8			
<b>Verskil</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>-77</b>	<b>-59</b>	<b>-10</b>

Uitstroom in 2003 is inclusief verzelfstandiging SNV

### In- en uitstroom 2003-2007



[↑ naar inhoudsopgave](#)

### In dienst getreden ambtenaren naar functie

<b>Functie</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
Secretarieel (administratief) medewerkers	35	29	34	36
Beheersmedewerkers (financieel/juridisch/consulair/archief)	70	84	42	15
Beleidsmedewerkers	56	63	39	72
<b>Totaal</b>	<b>161</b>	<b>176</b>	<b>115</b>	<b>123</b>

### In dienst getreden ambtenaren naar schaal

<b>Schaal</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
1 t/m 5	23	16	26	19
6 t/m 9	37	39	21	44
10 en 11	76	92	51	39
12 t/m 14	24	29	15	16
15 t/m 20	1	0	2	5
<b>Totaal</b>	<b>161</b>	<b>176</b>	<b>115</b>	<b>123</b>

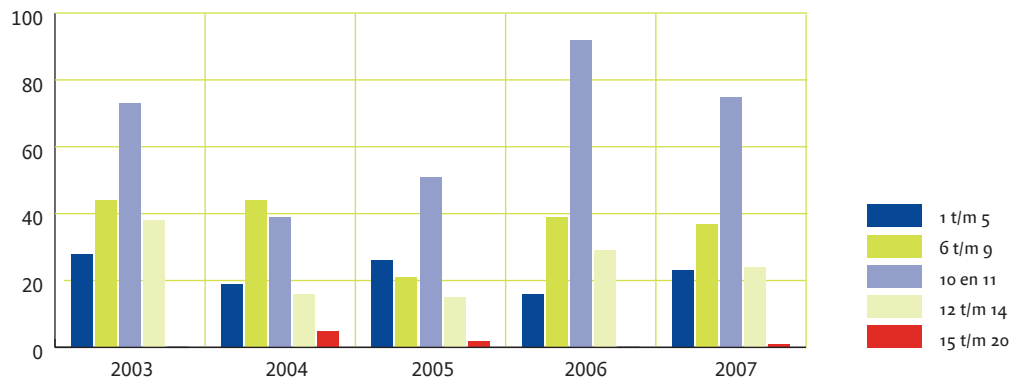
### In dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal

Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
1 t/m 5	4	1	19	15	23	16
6 t/m 9	13	11	24	28	37	39
10 en 11	42	43	34	49	76	92
12 en hoger	14	19	11	10	25	29
<b>Totaal</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>88</b>	<b>102</b>	<b>161</b>	<b>176</b>

### Uit dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal

Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
1 t/m 5	1	2	8	9	9	11
6 t/m 9	5	8	34	34	39	42
10 en 11	36	20	28	23	64	43
12 en hoger	32	42	14	13	46	55
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>79</b>	<b>158</b>	<b>151</b>

## In dienst getreden personeelsleden naar schaal

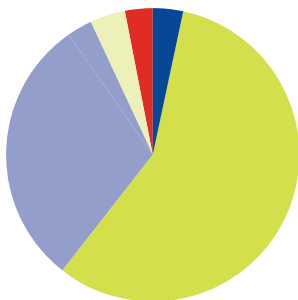


## Reden van uitdiensttreding

Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Vervroegde pensionering	6	6	0	2	6	8
Einde tijdelijke aanstelling	20	14	26	18	46	32
Pensioen	6	14	0	2	6	16
Overlijden	2	6	3	5	5	11
Arbeidsongeschiktheid	0	1	0	1	0	2
Overig	40	31	55	51	95	82
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>79</b>	<b>158</b>	<b>151</b>

[↑ naar inhoudsopgave](#)

## Uitdiensttredingen in 2007 naar reden



### 3. Plaatsingsproces en loopbaan

Aan de overplaatsingsronde 2007 namen 654 ambtenaren deel. Op 27 april 2007 waren 468 van de 548 overgebleven deelnemers geplaatst op een structurele functie. De meesten van de overige deelnemers werden daarna alsnog geplaatst. Het aantal plaatsingen op voorkeur lag evenals in 2006 op 52%. Over de meeste plaatsingen die niet op voorkeur van de medewerker en/of lijnchef waren, werd vrij snel overeenstemming bereikt met de betrokkenen.

Nadrukkelijk werd aandacht besteed aan het belang van afwisseling in plaatsingen op het departement en op een post, doorstroom van vrouwen naar de schalen 13 t/m 20 en vervulling van vacatures op zogenaamde hardship-posten met geschikte kandidaten.

Van de 468 geplaatste deelnemers zijn er 114 bevorderd, 272 op hetzelfde niveau geplaatst en 82 op een passende functie op lager schaalniveau (met behoud van salarisschaal).

Er hebben 48 deelnemers uit ronde 2007 meege-



daan aan de preselectie voor het MD-traject in de beleidsstroom. Van deze kandidaten zijn er 26 (7 vrouwelijke en 19 mannelijke) tot de MD-pool toegelaten. 11 kandidaten (6 vrouwelijke en 5 mannelijke) werden nog niet geschikt bevonden. De 11 overige kandidaten (1 vrouwelijke en 10 mannelijke) werden afgewezen.

In 2007 is een selectieprocedure geïntroduceerd voor degenen die in aanmerking willen komen voor een Cpb-I-functie in overplaatsingsronde 2008. Deze procedure is vergelijkbaar met de MD-selectie in de beleidsstroom. Getoetst wordt

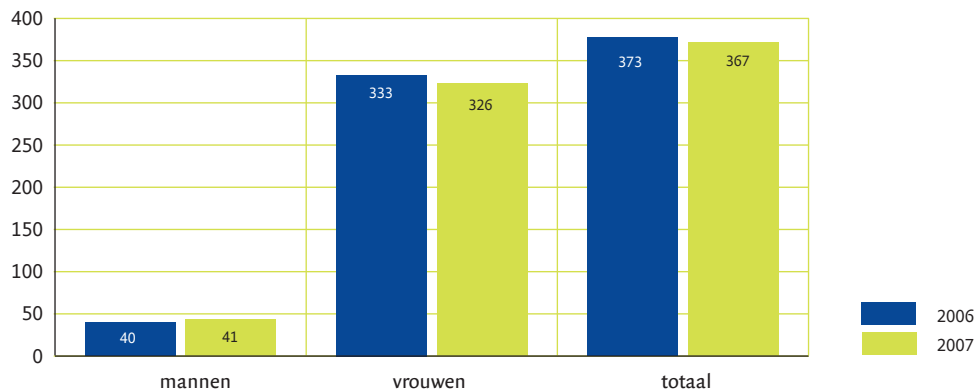
of men voldoet aan het BZ-managementprofiel dat aangeeft wat binnen de BZ-organisatie van leidinggevend wordt verwacht aangevuld met de competentie 'Impact'. Bezien wordt of men geschikt is voor functies van zelfstandig leidinggevende op niveau 16 en hoger. Aanvankelijk gingen 30 deelnemers uit ronde 2007 op voor een assessment. Hiervan trokken 3 kandidaten zich terug uit de ronde. 27 deelnemers werden voorgesteld aan de Cpb-I. Daarvan kregen 8 deelnemers het oordeel "geschikt", 7 "nog niet geschikt" en 12 "ongeschikt".

### Beoordelingen per salarisschaal

in aantallen en percentages

Schaal	Aantal beoordelingen	Bezetting	Percentage
1 t/m 5	43	111	39%
6 t/m 9	315	921	34%
10 en 11	291	719	40%
12 t/m 14	354	1.045	34%
15 en hoger	69	340	20%
<b>Totaal</b>	<b>1.072</b>	<b>3.136</b>	<b>34%</b>

## Deeltijdwerk in aantal personen



## Deeltijdwerk per schaal

Schaal	2007			2006		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 t/m 5	1	23	24	1	28	29
6 t/m 9	7	165	172	4	165	169
10 en 11	11	66	77	10	63	73
12 en hoger	22	72	94	25	77	102
<b>Totaal</b>	<b>41</b>	<b>326</b>	<b>367</b>	<b>40</b>	<b>333</b>	<b>373</b>

## Deeltijdwerk per aantal uren

Werktijd per week	2007			2006		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
t/m 18 uur	5	59	64	5	56	61
19 t/m 35 uur	36	267	303	35	277	312
<b>Totaal</b>	<b>41</b>	<b>326</b>	<b>367</b>	<b>40</b>	<b>333</b>	<b>373</b>

## Ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof van lange duur

Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal
	2007	2006	2007	2006	
Volgen uitgezonden partner	6	4	27	28	33
Functie bij internationale organisatie	8	7	2	3	10
Politieke functie	1	2	3	2	4
Persoonlijk belang	0	0	6	8	6
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>53</b>

## Detacheringen binnenland

Kabinet der Koningin	2	Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu	1
Dienst Koninklijk Huis	5	Clingendael	1
Permanente Hof van Arbitrage	1	Gemeente Den Haag	1
Tweede Kamer	4	Amsterdam Wereld Boekenstad	1
Ministerie van Algemene Zaken	8	SICA	1
Ministerie van Binnenlandse Zaken en koninklijke relaties	11	SNV	1
Ministerie van Defensie	1	ABN	1
Ministerie van Economische Zaken	7	Heineken	1
Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit	4	ECOZA	1
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	2	Shell	1
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	1	<b>Totaal</b>	<b>57</b>

## Detacheringen buitenland

Berlijn, ministerie van Buitenlandse Zaken	2	Londen, EBRD	1
Brussel, Europese Commissie	7	New York, VN	5
Brussel, ministerie van Buitenlandse Zaken	1	Parijs, ENA	2
Brussel, Fortis	1	Parijs, ministerie van Buitenlandse Zaken	1
Buenos Aires, ATS	1	Rome, NATO Defence College	1
Genève, UNAIDS	1	Sarajevo, OHR/EUSR	1
Genève, WIPO	1	Washington, Wereldbank	4
Hanoi, UNHCR	1	Washington, WRI	1
Jeruzalem, Midden-Oosten Kwartet	1		
Khartoum, Wereldbank	1		
Lissabon, ministerie van Buitenlandse Zaken	1		
Ljubljana, ministerie van Buitenlandse Zaken	1		
		<b>Totaal</b>	<b>35</b>

## 4. Diversiteitsbeleid

### Algemeen

Ook in 2007 was de basis voor het beleid ten aanzien van diversiteit het in 2005 door het S/DG Beraad goedgekeurde het plan van aanpak Organisatie In Balans.

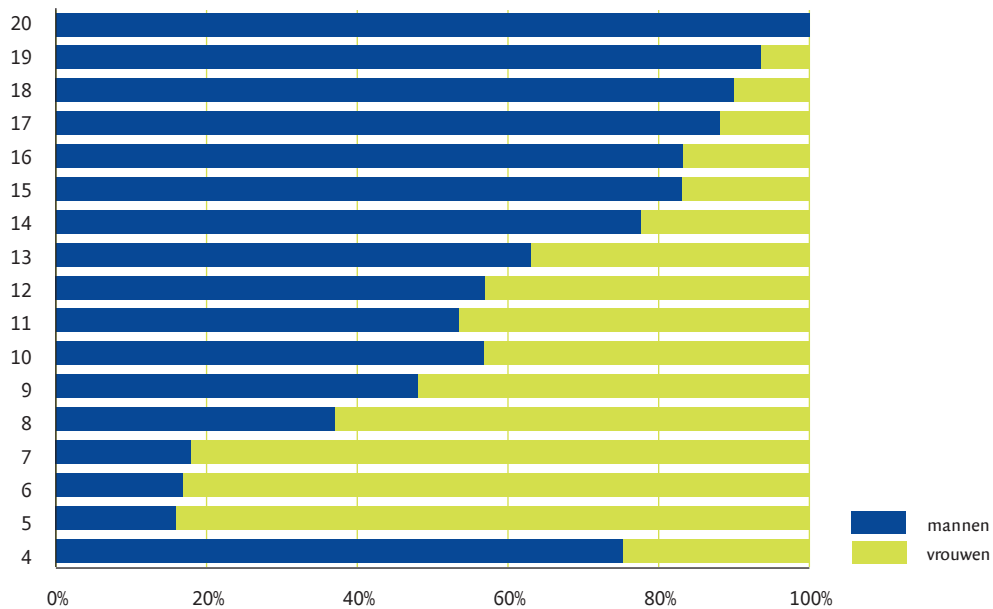
In 2007 is Rijksbreed een verbreding van het thema diversiteit ingezet: naast genderdiversiteit (doorstroom van vrouwen) is ook multiculturele diversiteit en leeftijdbewust personeelsbeleid hoog op de agenda gezet. Voor de Rijksoverheid is één van de kerndoelstellingen het vergroten van het aandeel allochtone medewerkers in beleid en management.

### Doorstroom van vrouwen

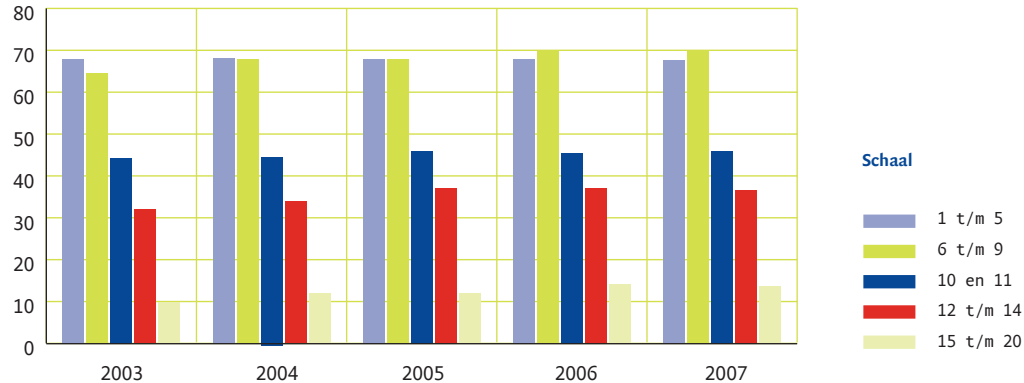
Het streven is om in 2010 bij BZ op niveau schaal 14 en hoger 25% vrouwen geplaatst te hebben. Daartoe is in 2007 bij doorstroom naar hogere functies bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan een vrouw. In de schalen 12 tot en met 19 is een derde van de deelnemende vrouwen bevorderd. Bij de mannelijke deelnemers was dit een vijfde. Ook zijn er trainingen georganiseerd voor vrouwen

op het gebied van het ontwikkelen van leiderschap en ‘zichtbaarheid’, zijn er mogelijkheden gecreëerd om ouderschapsverlof op een post te genieten en is de betrokkenheid van het lijnmanagement bij diversiteit vergroot.

## Verhouding mannen en vrouwen per schaal



## Percentage vrouwen per salariscategorie



### Leeftijdbewust personeelsbeleid

Eind 2007 is een begin gemaakt met het oppakken van het thema leeftijdbewust personeelsbeleid. Belangrijkste aandachtspunt is het actief inzetten van werknemers van 55 jaar en ouder binnen BZ, zodat zij zowel voor henzelf als voor de organisatie een effectieve en zinvolle bijdrage

kunnen blijven leveren aan de doelstellingen van BZ. In 2008 wordt een onderzoek uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de aard en omvang van de problematiek en de instrumenten die BZ in het kader van leeftijdbewust personeelsbeleid kan inzetten

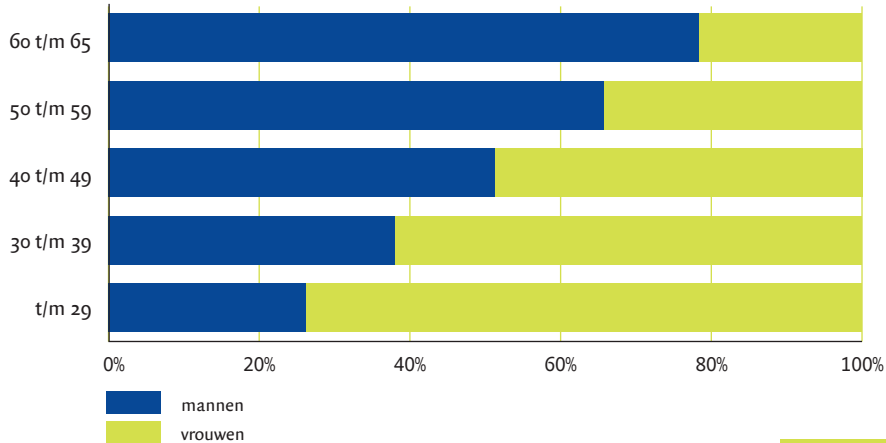


## Ontwikkeling van de leeftijdopbouw

in percentages, exclusief onbezoldigd buitengewoon verlof

Leeftijdsgroep	2007	2006	2005	2004	2003
t/m 29	6%	7%	7%	7%	8%
30 t/m 39	27%	28%	30%	31%	31%
40 t/m 49	31%	30%	31%	30%	29%
50 t/m 59	29%	29%	28%	28%	28%
60 t/m 65	7%	5%	4%	4%	4%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Leeftijdsgroepen



## Vergroting van multiculturele diversiteit

HDPO heeft in het voorjaar 2007 een onderzoek uitgevoerd naar de beleving bij allochtone BZ-ambtenaren en van het management inzake de multiculturele personele diversiteit binnen BZ. De belangrijkste conclusie was dat er geen grote knelpunten worden ervaren op dit gebied. De aandacht voor verschillen in communicatie tussen de allochtone en autochtone BZ-medewerkers en de bewustwording van het lijnmanagement over het onderwerp zullen wel worden vergroot. Ook zullen de instrumenten bij instroom en doorstroom meer ‘multicultureel divers-bestendig’ worden gemaakt.

## 5. Ontwikkelen en opleiden

De ontwikkeling van BZ-ambtenaren wordt onder meer ondersteund door hen deel te laten nemen aan opleidingen, intervisie of coaching. Het jaarlijkse opleidingsaanbod is in 2007 geconsolideerd t.o.v. 2006. Er vond één uitvoering plaats van de Basisopleiding Beleidsmedewerkers Buitenlandse Zaken. Ruim twintig nieuwe beleidsmedewerkers werden tijdens deze twaalf

weken durende opleiding voorbereid op hun eerste plaatsing bij BZ. Ook de studiefaciliteiten regeling mag zich verheugen over een groeiende belangstelling. Bij de financiële en bedrijfsvoeringsopleidingen is een verdergaande trend te zien v.w.b. de inzet van e-learning.

Het rijksbrede Human Resource Ontwikkel en Expertisecentrum (OC/EC) waarin ook BZ participeert maakte in 2007 een moeizame start door maar ontwikkelt zich inmiddels in positieve zin. Aan de notitie ‘De leerpraktijk bij BZ’ is in 2007 verder invulling gegeven en de trend van meer ontwikkelen en minder opleiden is in gang gezet. Er is gestart met een onderzoek naar werkplekleren, er is taalbeleid geformuleerd en er is een begin gemaakt met het verbeteren van het opleidingsaanbod.

Intervisie en coaching hebben binnen BZ inmiddels een vaste plek verworven als middel om te ontwikkelen. In 2007 zijn weer nieuwe groepen met een interne intervisiebegeleider van start gegaan.

## Reguliere opleidingen

	Uitvoeringen	Deelnemers
Archivering	4	44
Automatisering	8	74
Beleidsmatig BZ/EZ/OS	17	201
Beveiliging/persoonlijke veiligheid	20	154
Consulair op departement	9	106
Consulair overige trainingen	*)	558
Financieel/bedrijfsvoering	18	229
Interculturele vaardigheden	11	44
Management	11	104
Communicatieve vaardigheden	26	156
Persoonlijke effectiviteit	26	136
Interdepartementaal via OC/EC		238
Basisopleiding Beleidsmedewerkers BZ	1	21
Management Leergang	3	36

\*) i.h.k. regionale conferenties

## 6. Partner- en kinderbeleid

HDPO heeft in 2007 een vervolgonderzoek laten doen naar de mogelijkheden om het voor partners en afhankelijke kinderen aantrekkelijker te maken om de in het buitenland geplaatste ambtenaar te volgen. In 2008 zal worden bezien of de hieruit voortvloeiende aanbevelingen kunnen worden geïmplementeerd in het personeelsbeleid.

Ook in 2007 werd weer aandacht besteed aan het in kaart brengen van de werkgelegenheid voor de partner op de standplaats en het afsluiten van memoranda of understandings (MoU) dan wel verdragen voor het verder faciliteren hiervan. Inmiddels zijn met 24 landen MoU's en met 12 landen verdragen gesloten die het mogelijk maken dat partners ondanks hun immuniteiten op de standplaats kunnen werken. Verder is het mogelijk om in 29 EU/EER-landen te werken

Uit het Studiefonds Partners hebben in 2007 45 partners een financiële bijdrage van maximaal € 2.000,- per studiejaar ontvangen in de kosten van hun Nederlandse of buitenlandse studie,

training of cursus gericht op bevordering van hun positie op de arbeidsmarkt of hun persoonlijke ontwikkeling.

Sinds 2007 is het mogelijk om met behoud van Nederlandse studiefinanciering in het buitenland te studeren mits men in de daaraan voorafgaande zes jaar ten minste drie jaar in Nederland heeft gewoond. Dankzij tijdig overleg van HDPO met het ministerie van OCW is in dat kader bepaald dat kinderen van uitgezonden ambtenaren tijdens de uitzending geacht worden in Nederland te hebben gewoond. Ook zij kunnen dus voor meeneembare studiefinanciering in aanmerking komen.

Veel aandacht is in 2007 besteed aan een betere communicatie met de doelgroep. Zo is er een nieuwe website [www.mfa.nl/pk](http://www.mfa.nl/pk) gerealiseerd, is er speciaal voor BZ een katern in het magazine van Global Connection gekomen, is er een eigen BZ-page op de website van Global Connection gekomen en is er een aantal presentaties gehouden bij andere ministeries.

## 7. Gezondheid

Na een aantal jaren van daling van het ziekteverzuimpercentage, is er in 2007 bij BZ een stijging te zien ondanks de toenemende inzet van leidinggevenden op dit vlak. Het ziekteverzuimpercentage steeg van 2,81% in 2006 naar 3,37% in 2007. De meldingsfrequentie van 1,3 % bleef min of meer gelijk.

Op het departement is het verzuimpercentage gestegen van 3,93% in 2006 naar 4,55% in 2007. Op de posten steeg het verzuim van 1,07% in 2006 naar 1,58% in 2007. Deze verzuimpercentages zijn inclusief het verzuim langer dan een jaar. Uitgezonden medewerkers op posten worden bij langdurige ziekte naar Nederland overgeplaatst waardoor het verzuim niet meer op het percentages van de post, maar op dat van het departement drukt.

Het verzuim bij BZ wordt in belangrijke mate gekenmerkt door frequent verzuim. Het hogere verzuim onder vrouwen is een punt van aandacht dat verder onderzocht zal worden. Ook wordt er

in de komende jaren aandacht besteed aan de vitaliteit van de medewerkers. In het kader van de toenemende vergrijzing en ontgroening en de taakstelling, wordt bezien hoe de medewerkers gezond, gemotiveerd en productief gehouden kunnen worden en gezorgd kan worden dat ze open blijven staan voor veranderingen.

## Ziekteverzuimpercentages

	Mannen 2007	Vrouwen 2007	Totaal <sup>1</sup>
S/PlvS-sector	3,45	6,47	4,75
DGIS-sector	2,83	3,23	3,03
DGES-sector	3,27	6,78	5,10
DGRC-sector	2,18	5,54	4,12
DGPZ-sector	1,31	6,33	3,42
DGPZ en DGIS	2,98	3,81	3,45
Departement	3,16	6,06	4,55
Posten uitgezonden personeel	1,18	2,08	1,58
<b>Totaal ministerie</b>	<b>2,33</b>	<b>4,57</b>	<b>3,37</b>

<sup>1</sup> Percentages inclusief verzuim langer dan een jaar, exclusief zwangerschapsverlof/bevallingsverlof

## 8. Honoraire consuls

De honoraire consuls vormen een belangrijk onderdeel van het wereldwijde postennet. Wereldwijd zijn er 340 consulaten met een honorair consul aan het hoofd. Nederland bezit één van de meest uitgebreide netwerken van honoraire consuls ter wereld. Zij vervullen hun onbezoldigde ambt doorgaans als nevenfunctie. Het merendeel van de honoraire consuls is actief in commerciële beroepen. Zij dragen onder meer zorg voor consulaire activiteiten, begeleiding van gedetineerden en promotie van economische en culturele relaties.

Van de honoraire consuls heeft ongeveer een kwart de Nederlandse nationaliteit en is ongeveer tien procent vrouw.

Onder leiding van DGRC werd de Gids voor de Honoraire Consul herzien. De nieuwe gids is in mei 2007 verzonden aan alle honoraire consuls. Deze gids bevat veel praktische informatie die de honoraire consuls behulpzaam is bij de uitvoering van hun taken. Tevens is voor de honoraire consuls een informatieve website opgezet.

# Lokale werknemers

Het merendeel van de op de posten werkzame medewerkers is in dienst op basis van een arbeids-overeenkomst naar burgerlijk recht: de lokaal in dienstgenomen werknemers. Hun arbeidsvoorwaarden worden per post vastgesteld in een postuitwerking overeenkomstig het arbeidsvoorwaardenpakket voor lokale werknemers van andere ambassades en van internationale bedrijven op de standplaats.

In 2007 werkten 2276 lokale werknemers op de posten, waarvan 2101 in dienst van BZ en 175 in dienst van andere departementen en andere organisaties.

In 2007 is goede voortgang geboekt met het wegwerken van de achterstanden bij het uitvoeren van verkorte en uitgebreide loononderzoeken en het overeenkomstig de Rrlok 2005 vaststellen van postuitwerkingen voor onbepaalde tijd.

Een vereenvoudiging van de verkorte en uitgebreide loononderzoeken is doorgevoerd. De vraagstel-

ling aan de markers is verbeterd en waar mogelijk kon door de post volstaan worden met het bij de markers opvragen van een loonschaal. Door deze aanpak is de verwachting dat per 1 januari 2010 alle posten beschikken over een juist loongebouw voor het lokaal personeel en een postuitwerking voor onbepaalde tijd. De werklast van de posten zal hierdoor sterk verminderen.

Bijna alle beslissingen betreffende lokale werknemers worden genomen door de chefs de poste. Ook het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden verschillen sterk per post vanwege de sterk uiteenlopende lokale regels en gebruiken. Vandaar dat daaromtrent in dit sociaal jaarverslag niet veel kan worden vermeld.



## Indeling naar geslacht en loonschaal

### Loonschaal

	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 (waker, tuinman, schoonmaker, catering)	129	125	254
2 (bode, sr. med. beveiliging)	45	8	53
3 (facilitair med., chauffeur)	310	6	316
4 (receptionist, telefonist, sr. facilitair med.)	59	75	134
5 (secretaresse, archivaris)	32	126	158
6 (sr. secretaresse, sr. archivaris, consulaire med.)	74	337	411
7 (vertaler, fin. medewerker, sr. consulaire med.)	106	398	504
8 (assistent PCZ, assistent EA, sr. med EZ/PCZ)	87	172	259
9 (beleidsmed.)	66	74	140
10 (sr. beleidsmed.)	22	25	47
<b>Totaal</b>	<b>930</b>	<b>1346</b>	<b>2276</b>

## Werkgever

Ministerie van Buitenlandse Zaken	2101
Ministerie van Defensie	28
Ministerie van Economische Zaken	28
Ministerie van Financiën	6
Ministerie van Justitie	10
Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit	53
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	3
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	4
Ministerie van Verkeer en Waterstaat	5
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	3
Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu	1
Pensioen- en Uitkeringsraad	6
Rijksuniversiteit Groningen	8
Sociale Verzekeringsbank	20
<b>Totaal</b>	<b>2276</b>

# Arbeidsvoorwaarden en integriteit

## 1. Arbeidsvoorwaarden

### CAO

In mei 2007 kwamen de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de centrales van overheidspersoneel een nieuwe Arbeidsvoorwaardenovereenkomst voor de sector Rijk overeen. Deze kent een looptijd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2010.

De nominale eindejaarsuitkering van € 91,25 per maand is komen te vervallen. Vervolgens zijn de salarissen per 1 januari 2007 verhoogd met € 91,25 per maand en daarna met 2,3%. Per 1 april 2008 en 1 april 2009 volgen nog salarisverhogingen met ieder 2%.

De procentuele eindejaarsuitkering is per 1 december 2006 verhoogd naar 2,8% en per 1 december 2007 naar 4% van het jaarloon. Per 1 december 2008 volgt nog een verhoging naar 5,4% en per 1 december 2009 naar 8,3% waarna ook rijksambtenaren een volledige 13<sup>e</sup> maand hebben.

### DBZV 2007

Op 1 maart 2007 is het Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel (DBZV) vervangen door het DBZV 2007. Daarbij zijn naast vele kleine wettelijke en inhoudelijke wijzigingen ook enkele grotere inhoudelijke wijzigingen aangebracht in het stelsel van buitenlandvergoedingen. Zo is de vergoeding voor tertiair onderwijs van kinderen vervallen en is per 1 januari 2008 de aanspraak op hardshipuren beperkt. In het kader van de partnerproblematiek is besloten dat ook partners die zonder erkende reden niet met de ambtenaar zijn meegereisd naar de standplaats aanspraak hebben op een jaarlijkse gezinsherenigingsreis. En dat per 1 januari 2008 de ambtenaar wiens partner wel is meegereisd naar de standplaats aanspraak heeft op een bijdrage van € 2000,- bruto per jaar in een zelf getroffen oudedagsvoorziening voor de partner.

### Fiscalisering buitenlandvergoedingen

Eind 2007 is door HDPO overeenstemming bereikt met de Belastingdienst en het ministerie van

Financiën over de fiscale behandeling van de buitenlandvergoedingen. Overeengekomen is over welk deel van die vergoedingen belasting is verschuldigd met terugwerkende kracht tot 1 januari 2001. En dat die belasting door de werkgever via eindheffing zal worden afgedragen.

Voor de ambtenaar heeft dit geen gevolgen: de hoogte van de buitenlandvergoedingen is niet gewijzigd en over deze vergoedingen hoeft hij ook in de toekomst geen belasting af te dragen.

### **Kinderopvang**

Op grond van de Wet kinderopvang kunnen ouders met ingang van 2007 een verhoogde kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst ontvangen en krijgen zij geen werkgeversbijdrage meer. Omdat deze wet niet van toepassing is op uitgezonden ambtenaren heeft de minister van BZK op voorspraak van BZ de Regeling werkgeversbijdrage kinderopvang uitgezonden rijkspersoneel vastgesteld. Deze geeft aanspraak op een (belaste) werkgeversbijdrage bij gebruik van een kindercentrum dat naar mening van de chef de poste verantwoorde kinderopvang biedt. In 2007 maakte een tiental ambtenaren gebruik van deze regeling.

### **38 en 40 uur**

Eind 2006 konden medewerkers ervoor kiezen om hun arbeidsduur te vermeerderen naar 38 of 40 uur voor de resterende duur van hun plaatsing met een maximaal van vier jaar. Begin 2007 maakten 605 ambtenaren gebruik van deze mogelijkheid. Begin 2008 waren dat er nog 511. Gelet op de taakstelling kan de mogelijkheid om te opteren voor een arbeidsduur van 38 of 40 uur niet meer worden geboden.

### **Gratificaties**

De rijksoverheid kent een aantal vormen van individuele extra beloningen. Bij BZ wordt met name gebruik gemaakt van gratificaties. Aan 786 ambtenaren werd een gratificatie toegekend: 413 aan mannen en 373 aan vrouwen. De totale uitgaven aan gratificaties bedroegen in 2007 € 2.183.017.

Schaal	Aantal	Percentage van de groep
1 t/m 6	54	20%
7 t/m 10	264	26%
11 t/m 14	409	27%
15 en hoger	59	17%

### Hiv/aids-personeelsbeleid

Sinds 2004 is op achttien posten in Afrika hiv/aids-personeelsbeleid geïmplementeerd. Dit beleid richt zich op ambassademedewerkers en hun gezinsleden en het huispersoneel van uitgezonden ambtenaren en hun gezinsleden. De omvang van de doelgroep bedraagt ongeveer 3500 personen.

Het beleid omvat onder meer voorlichting en preventie en - behalve voor uitgezonden ambtenaren - een behandelprogramma. De posten hebben hiertoe contracten met betrouwbare lokale klinieken gesloten. Ongeveer 35 personen ontvangen medische hulp. Punt van aandacht van alle betrokkenen is het waarborgen van anonimiteit. Alle betrokken posten hebben inmiddels voorlichtings- en testbijeentkomsten georganiseerd. Naar aanleiding van het in 2007 gepresenteerde evaluatierapport is besloten per 1 januari 2009

wijzigingen aan te brengen in het hiv/aids-personeelsbeleid. Daardoor zal beter kunnen worden ingespeeld op de lokale omstandigheden. Ook zal het beleid op meer posten worden ingevoerd.

### Georganiseerd Overleg

In 2007 werd drie keer formeel overleg gevoerd met het Georganiseerd Overleg bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (GO/BZ) en vond veelvuldig technisch overleg plaats. Daarnaast werd ook diverse keren een schriftelijke consultatieprocedure gevolgd.

In het overleg met de centrales kwamen onder andere aan de orde: het DBZV 2007, de voorgenomen uitbesteding van beheer van persoonsgegevens (PPR-outsourcing), wijzigingen van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken, de Taakstelling, de bezuinigingen op het huisvestingsbudget van de posten, enkele grote reor-

ganisaties, ouderschapsverlof op de posten, het overleg met de Belastingdienst en het ministerie van Financiën over de fiscalisering van de buitenlandvergoedingen, de regels voor de ronde 2008, doorwerken na 65 jaar, de voorgenomen Regeling oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ, de werking van het Besluit uitkeringen ongevallen, de Beleidsregels vergoeding actieve representatie 2008, het loonvaststellings-instrumentarium voor lokale werknemers en de vaststelling en wijziging van vele postuitwerkingen en loononderzoeken ten behoeve van lokale werknemers.

### **Bezwaar en beroep**

In 2007 zijn 132 bezwaarschriften ingediend bij de Commissie van Bezwaar DBZ, waarvan 15 door lokale werknemers. Dat is beduidend minder dan in 2006 (185) en meer dan in 2005 (110).

In 2007 zijn 27 bezwaarschriften ingetrokken. De Commissie van Bezwaar DBZ adviseerde 43 maal tot niet-ontvankelijkverklaring van een bezwaar, 92 maal tot ongegrondverklaring en 5 maal tot gehele of gedeeltelijke gegrondverklaring. S besliste in bijna alle gevallen overeenkomstig de adviezen.

De bezwaren waren in hoofdzaak gericht tegen besluiten betreffende financiële vergoedingen (48), plaatsingen en verkorting of verlenging van plaatsingen (25), beoordelingen (9), functiewaarderingen (12), overheveling van verlofuren (6), weigeringen tot toelating tot de MD-pool en de Cpb-I-pool (6), disciplinaire straffen (4) en ontslag (2).

Tegen de beslissingen die S in 2007 naar aanleiding van bezwaren heeft genomen, zijn vier medewerkers in beroep gegaan bij de rechter. In 2007 zijn drie beroepen door de rechter ongegrond verklaard en één niet-ontvankelijk. Eén beroep is door betrokkene ingetrokken. Tegen een rechterlijk oordeel is drie maal hoger beroep aangetekend.

### **Klachten ongewenste omgangsvormen**

In 2007 zijn negen klachten ingediend inzake ongewenste omgangsvormen door ambtenaren en lokale werknemers van BZ. De klachten hebben betrekking op onheuse bejegening, seksuele intimidatie, intimidatie, opdringerig gedrag, discriminatie en pesterijen.

## 2. Integriteit

In 2007 heeft een actualiteitscontrole plaatsgevonden van de op basis van de Regeling nevenwerkzaamheden DBZ geregistreeerde nevenwerkzaamheden. Ultimo 2007 stonden 71 ambtenaren geregistreerd met in totaal 97 nevenwerkzaamheden.

Met verwijzing naar de in het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken opgenomen openbaarmakingsbepaling betreffende door S en de DG's gemelde nevenwerkzaamheden kan worden gemeld dat van mevrouw R.V.M. Jones-Bos (DGRC) drie nevenwerkzaamheden zijn geregistreerd, die als aanvaardbaar werden beoordeeld. Te weten:

- het bestuurslidmaatschap van het Nederlands Genootschap voor Internationale Zaken;
- het lidmaatschap van de Maatschappelijke Adviesraad van de Rechtenfaculteit van de Universiteit van Tilburg;
- het lidmaatschap van de Raad van Toezicht van het Leids Universitair Medisch Centrum.

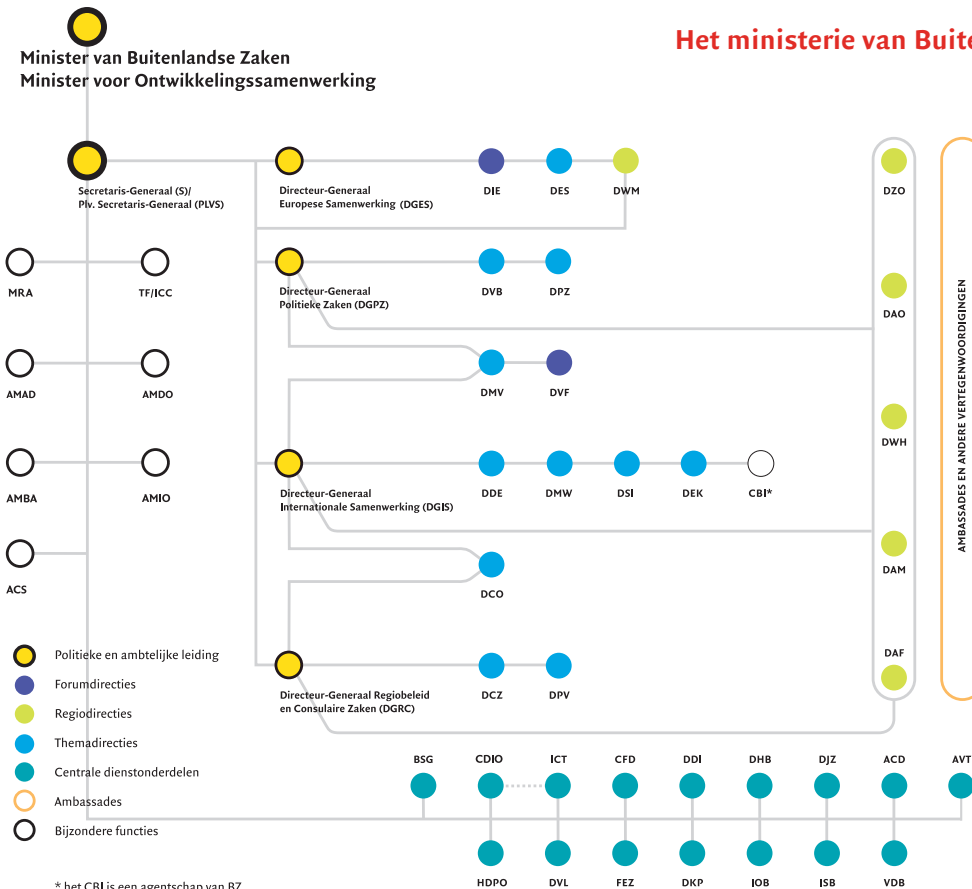
Tijdens de introductiedagen voor nieuwe medewerkers is in drie sessies “het integriteitsgevoel” bijgebracht.

In 2007 werden aan tien personeelsleden (twee ambtenaren en acht lokale werknemers) in totaal elf disciplinaire straffen opgelegd. Het betrof twee keer een schriftelijke berisping, twee keer een salarismaatregel en zeven keer ontslag.

Sinds de ingebruikneming in 2007 van het rijksbrede systeem voor registratie van individuele schendingen bestaat binnen BZ een gestructureerd inzicht in integriteitschendingen en is het eenvoudiger statistische informatie te verschaffen.

# De organisatie

## Het ministerie van Buitenlandse Zaken



\* het CBI is een agentschap van BZ



## Politieke en ambtelijke leiding

Minister van Buitenlandse Zaken

*Maxime Verhagen*

Minister voor Ontwikkelingssamenwerking

*Bert Koenders*

Staatssecretaris voor Europese Zaken

*Frans Timmermans*

Plv. DGPZ *Wim Geerts*

DGRC Directeur-generaal Regiobeleid  
en Consulaire Zaken

*Renée Jones-Bos*

Plv. DGRC *Jan Henneman*

S Secretaris-generaal

*Philip (Flip) de Heer (tot 01-10-2007)*

Plv. S Plaatsvervangend secretaris-generaal

*(Vanaf 01-10-2007: Waarnemend  
secretaris-generaal)*

*Fons Stoelinga*

DGES Directeur-generaal Europese  
Samenwerking

*Ian de Jong*

Plv. DGES *Maijanne de Kwaasteniet*

DGIS Directeur-generaal Internationale  
Samenwerking

*Ruud Treffers*

Plv. DGIS *Joke Brandt*

DGPZ Directeur-generaal Politieke Zaken

*Pieter de Gooijer*

## Bijzondere Functies

ACS	Ambassadeur Internationale Culturele Samenwerking <i>Jan Henneman</i>
AMAD	Ambassadeur in Algemene Dienst <i>Ed Craanen</i>
AMBA	Ambassadeur Aids aangelegenheden <i>Paul Bekkers</i>
AMDO	Ambassadeur Duurzame Ontwikkeling <i>Ton Boon von Ochssee</i>
AMIO	Ambassadeur voor Internationale Organisaties <i>Ron Muyzert</i>
MRA	Mensenrechtenambassadeur <i>Arjan Hamburger</i>
TF/ICC	Task Force Internationaal Strafhof <i>Paul Wilke</i>

## Directies en Dienstonderdelen

ACD	Accountantsdienst
AVT	Directie Vertalingen
BSG	Bureau Secretaris-Generaal
CBI	Centrum tot Bevordering van Import uit Ontwikkelingslanden
CDIO	Centrale Dienst Informatiseringsontwikkeling
CFD	Centrale Facilitaire Dienst
DAF	Directie Sub-Sahara Afrika
DAM	Directie Noord-Afrika en Midden- Oosten
DAO	Directie Azië en Oceanië
DCO	Directie Culturele Samenwerking, Onderwijs en Onderzoek
DCZ	Directie Consulaire Zaken
DDE	Directie Duurzame Economische Ontwikkeling
DDI	Dienst Documentaire Informatievoorziening
DEK	Directie Effectiviteit en Kwaliteit
DES	Directie Economische Samenwerking
DHB	Directie Huisvesting Buitenland
DIE	Directie Integratie Europa

DJZ	Directie Juridische Zaken	ICT	Informatie en
DKP	Directie Kabinet en Protocol		Communicatietechnologie
DMV	Directie Mensenrechten en Vredesopbouw	IOB	Inspectie Ontwikkelingssamen- werking en Beleidsevaluatie
DMW	Directie Milieu en Water	ISB	Inspectie en Evaluatie Bedrijfsvoering
DPV	Directie Personenverkeer, Migratie en Vreemdelingenzaken	VDB	Veiligheidsdienst Buitenlandse Zaken
DPZ	Directie Politieke Zaken		
DSI	Directie Sociale en Institutionele Ontwikkeling		
DVB	Directie Veiligheidsbeleid		
DVF	Directie Verenigde Naties en Internationale Financiële Instellingen		
DVL	Directie Voorlichting en Communicatie		
DWH	Directie Westelijk Halfrond		
DWM	Directie West- en Midden-Europa		
DZO	Directie Zuidoost- en Oost-Europa		
FEZ	Centrale Directie Financieel- Economische Zaken		
HDPO	Hoofddirectie Personeel en Organisatie		





- Ambassades
- ▲ Beroepsconsulaire posten
- ★ Posten bij internationale organisaties
- ☆ Andere vertegenwoordigingen



## Ambassades



Abu Dhabi, Verenigde Arabische Emiraten

Abuja, Nigeria

Accra, Ghana

Addis Abeba, Ethiopië

Algiers, Algerije

Amman, Jordanië

Ankara, Turkije

Asmara, Eritrea

Astana, Kazachstan

Athene, Griekenland

Bagdad, Irak

Bamako, Mali

Bangkok, Thailand

Beiroet, Libanon

Belgrado, Servië & Montenegro

Berlijn, Duitsland

Bern, Zwitserland

Boedapest, Hongarije

Boekarest, Roemenië

Bogotá, Colombia

Brasilia, Brazilië

Bratislava, Slowakije

Brussel, België

Buenos Aires, Argentinië

Cairo, Egypte

Canberra, Australië

Caracas, Venezuela

Colombo, Sri Lanka

Cotonou, Benin

Dakar, Senegal

Damascus, Syrië

Dar es Salaam, Tanzania

Dhaka, Bangladesh

Doha, Qatar

Dublin, Ierland

Guatemala, Guatemala

Hanoi, Vietnam

Harare, Zimbabwe

Havanna, Cuba

Helsinki, Finland

Islamabad, Pakistan

Jakarta, Indonesië

Kaboel, Afghanistan

Kampala, Oeganda

Khartoem, Soedan

Kiev, Oekraïne

Kigali, Rwanda  
Kinshasa, Democratische  
Republiek Congo  
Kuala Lumpur, Maleisië  
Koeweit, Koeweit  
Kopenhagen, Denemarken  
La Paz, Bolivia  
Lima, Peru  
Lissabon, Portugal  
Ljubljana, Slovenië  
Londen, Verenigd Koninkrijk  
Luanda, Angola  
Lusaka, Zambia  
Luxemburg, Luxemburg  
Madrid, Spanje  
Managua, Nicaragua  
Manilla, Filipijnen  
Maputo, Mozambique  
Mexico, Mexico  
Montevideo, Uruguay  
Moskou, Rusland  
Muscat, Oman  
Nairobi, Kenia

New Dehli, India  
Nicosia, Cyprus  
Oslo, Noorwegen  
Ottawa, Canada  
Ouagadougou, Burkina Faso  
Paramaribo, Suriname  
Parijs, Frankrijk  
Peking, China  
Port of Spain, Trinidad en Tobago  
Praag, Tsjechië  
Pretoria, Zuid-Afrika  
Quito, Ecuador  
Rabat, Marokko  
Riga, Letland  
Riyad, Saudi-Arabië  
Rome, Italië  
Sana'a, Jemen  
San José, Costa Rica  
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*  
Yaoundé, *Kameroen*  
Zagreb, *Kroatië*  
**Totaal: 111**

## Beroepsconsulaire Posten



Antwerpen (CG), *België*  
Barcelona (CG), *Spanje*  
Chicago (CG), *Verenigde Staten van Amerika*  
Dubai (CG), *Verenigde Arabische Emiraten*  
Düsseldorf (CG), *Duitsland*  
Frankfurt a/d Main (CG), *Duitsland*  
Guangzhou (CG), *China*  
Hamburg (CG), *Duitsland*  
Ho Chi Minh Stad (CG), *Vietnam*  
Hongkong (CG), *China*  
Istanboel (CG), *Turkije*  
Kaapstad (CG), *Zuid-Afrika*  
Los Angeles (CG), *Verenigde Staten van Amerika*  
Miami (CG), *Verenigde Staten van Amerika*  
Milaan (CG), *Italië*  
Montreal (CG), *Canada*  
Mumbai (CG), *India*  
München (CG), *Duitsland*  
New York (CG), *Verenigde Staten van Amerika*  
Osaka-Kobe (CG), *Japan*  
Rio de Janeiro (CG), *Brazilië*  
Sao Paulo (CG), *Brazilië*  
Shanghai (CG), *China*

St. Petersburg (CG), Rusland  
Sydney (CG), Australië  
Toronto (CG), Canada  
Vancouver (CG), Canada

**Totaal: 27**

## Posten bij internationale organisaties



Abuja (PV Ecowas) \*, Nigeria  
Addis Abeba (PV African Union) \*, Ethiopië  
Bangkok (PV ESCAP) \*, Thailand  
Brussel (PV NAVO, WEU), België  
Brussel (PV EU), België  
Den Haag (PV OPCW), Nederland  
Genève (PV VN en andere internationale organisaties), Zwitserland  
Genève (Delegatie Ontwapening), Zwitserland  
Harare (PV SADC) \*, Zimbabwe  
Londen (PV IMO) \*, Verenigd Koninkrijk  
Madrid (PV Wereld Toerisme Organisatie) \*, Spanje  
Nairobi (PV UNEP, Habitat) \*, Kenia  
New York (PV VN), Verenigde Staten van Amerika  
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

**Totaal: 19**

---

\* = ondergebracht bij de ambassade

## Andere vertegenwoordigingen



Almaty (ambassadekantoor), Kazachstan

Bujumbura (ambassadekantoor), Burundi

Juba (Joint Donor Office), Soedan

Pristina (ambassadekantoor), Servië & Montenegro

Ramallah (Vertegenwoordiging bij de Palestijnse Autoriteit), Palestijnse Gebieden

**Totaal: 5**

## Verder zijn er 340 consulaten onder leiding van een honorair consul

CG = consulaat-generaal

PV = permanente vertegenwoordiging

[www.minbuza.nl](http://www.minbuza.nl)

Ministerie van Buitenlandse Zaken  
Postbus 20061  
2500 EB Den Haag

april 2008

