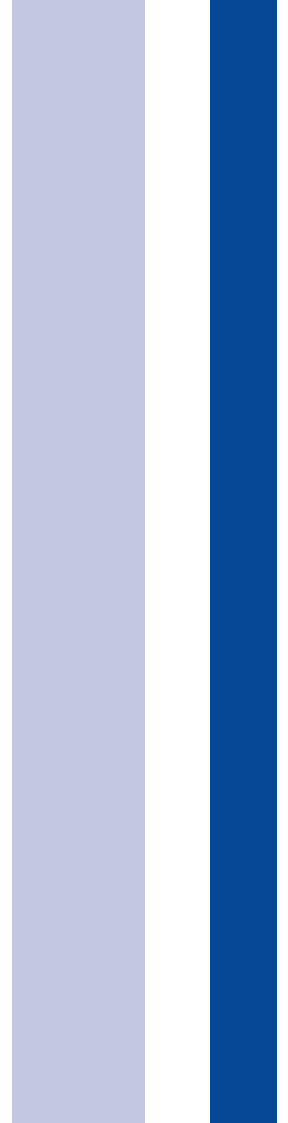


Sociaal Jaarverslag 2008



Buitenlandse
Zaken

Sociaal Jaarverslag 2008



Uitgave Ministerie van Buitenlandse Zaken
Beleidsafdeling Hoofddirectie Personeel en Organisatie
Redactie Paul Keij, David Korthals Altes
Bestelcode BZDR6656/N
www.minbuza.nl
mei 2009

Inhoudsopgave

Voorwoord	4	Lokale werknemers	35
Algemeen	6	Arbeidsvoorwaarden en integriteit	38
1. Organisatie	6	1. Arbeidsvoorwaarden	38
2. Ontwikkelingen	6	2. Integriteit	44
3. Personele uitgaven	7		
Ambtenaren	9	De Organisatie	45
1. Personeelsbezetting	9	• Organogram	45
2. In- en uitdiensttredingen	12	• Politieke en ambtelijke leiding	46
3. Plaatsingsproces en loopbaanbeleid	18	• Bijzondere functies	47
4. Diversiteitsbeleid	25	• Directies en Dienstonderdelen	47
5. Ontwikkelen en opleiden	30	• Ambassades	52
6. Partner- en kinderbeleid	32	• Beroepsconsulaire posten	54
7. Gezondheid	32	• Posten bij internationale organisaties	55
8. Honoraire consuls	34	• Andere vertegenwoordigingen	56

Voorwoord

Onze organisatie heeft zich in 2008 goed gepositioneerd als aantrekkelijke werkgever. In het Intermediair imago onderzoek scoort BZ bij de categorie ministeries de eerste plaats. In de sector non-profit een tweede plaats. In Company, een zakenblad dat voorziet in een onafhankelijk onderzoek naar organisaties, maakte in november 2008 bekend dat BZ de eerste plaats heeft verworven op het gebied van medewerkertevredenheid binnen de gehele rijksoverheid. Resultaten waar wij trots op kunnen zijn. De aantrekkelijkheid van BZ heeft veel te maken met de internationale dimensie. De wisselende functies in binnen- en buitenland en op verschillende beleidsterreinen spreken velen binnen en buiten BZ aan.

Intern kenmerkte het jaar 2008 zich door veel discussie over de taakstelling. Een stuurgroep onder leiding van DGRC heeft een voorgenomen besluit taakstelling opgeleverd. Dit plan is geaccordeerd door de bewindspersonen en de departementsleiding. Het motto is “kleiner en beter”. Er is een DG Taakstelling aangesteld om dit plan te implementeren. BZ zal efficiënter en slagvaardiger worden ingericht om beter te kunnen reageren op de snel veranderende omgeving. In de loop van 2009 zullen diverse reorganisaties hun beslag krijgen.

In december 2008 is door het S/DG-beraad een notitie inzake actualisering van het personeelsbeleid goedgekeurd. Onderwerpen zoals het plaatsingsproces, een loopbaanindicatie voor alle medewerkers, programma's voor talentontwikkeling, leiderschap en versterken van expertise, flexibilisering, personeelsbeleid voor lokale medewerkers en verantwoordelijkheidsverdeling in het gehele personeelsbeleid maken onderdeel uit van deze notitie. De toekomstige eisen die aan de organisatie gesteld worden vereisen deze aanpassingen. Leiderschap en persoonlijke ontwikkeling spelen daarin een belangrijke rol. Hoe kunnen wij nog beter onze talenten ontwikkelen? Onze organisatie moet toegerust zijn op de toekomst en kunnen beschikken over excellente medewerkers op de juiste plaats. Daarnaast willen we ook de duidelijkheid vergroten naar de medewerkers over hun loopbaan en wat zij van de organisatie kunnen verwachten.

Arbo-beleid is een belangrijk aandachtsgebied van BZ. Een beleid waarbij de brede terreinen van de arbeidsomstandigheden, de zorg voor het personeel en het psychosociale welzijn van de medewerkers centraal staan. De aandacht in 2009 zal vooral uit gaan naar het frequent verzuim, beleid voor psychosociale arbeidsbelasting en naar Arbo-beleid op de posten.

Ook in 2008 heeft BZ weer laten zien een organisatie te zijn waar veel talent aanwezig is en waar medewerkers werken die zich vol enthousiasme inzetten voor de organisatie. Een organisatie die volop in beweging is met een grote diversiteit in het personeelsbestand. En een organisatie met vraag naar een flexibele inzet van haar medewerkers opdat zij snel kan inspelen op de actualiteit waar ook ter wereld. Dat is de uitdaging waar wij voor staan en tevens de kracht van de organisatie.

Hermien van Triest
Hoofddirecteur Personeel en Organisatie

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

2. Ontwikkelingen

BZ heeft als taakstelling een reductie van 391 fte's per 1 januari 2012 opgedragen gekregen. In mei heeft in de vorm van een Voorgenomen Besluit besluitvorming plaatsgevonden langs welke lijnen deze taakstelling gerealiseerd gaat worden. BZ zal op onderdelen logischer, efficiënter en slagvaardiger worden ingericht om beter toegerust te zijn op een veranderende omgeving, zowel in de beleids- als in de ondersteunende sector. Voor de implementatie van het Voorgenomen Besluit is de Taakgroep Taakstelling ingericht. In de loop van 2009 zullen de meeste reorganisaties hun beslag krijgen.

Los van de taakstelling heeft in 2008 een aantal reorganisaties plaatsgevonden.

Om de dienstverlening aan de klant beter,

flexibeler en professioneler te maken, is bij de Centrale Facilitaire Dienst (CFD) een brede front-office ingericht (CFD/FO). In de frontoffice zijn de visum- en servicebalie, de telefooncentrale, de receptie en de toegangspassenuitgifte belegd. De Coördinatie Eenheid Biometrie (CEB) is ingericht als tijdelijke projectorganisatie voor de introductie van biometrie en biometrische toepassingen binnen de consulaire keten. BZ is als uitvoerder betrokken bij de introductie van de afname van biometrische kenmerken. De beleidsinhoudelijke verantwoordelijkheid is belegd bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en het ministerie van Justitie.

Om de viering in 2009 van 400 jaar relaties tussen Nederland en Amerika te organiseren en coördineren is een projectteam gevormd. Omdat Nederland een belangrijke bijdrage wil leveren aan de veiligheid en ontwikkeling in een aantal fragiele staten is de Eenheid Fragiliteit en Vredesopbouw (EFV) opgericht. Fragiele staten zijn ontwikkelingslanden die te kampen hebben met grote tegenstellingen door macht en welvaartsverdeling en die geleid hebben tot een mix

van politieke en gewapende interne conflicten, etnische verdeeldheid en grote onveiligheid voor de bevolking. In het kader van de oprichting van EFV is de Directie Mensenrechten, Humanitaire Hulp en Vredesopbouw (DMV) gewijzigd in Directie Mensenrechten, Goed Bestuur en Humanitaire Hulp (DMH).

3. Personele uitgaven

De personele uitgaven waren in 2008 per saldo 3,3% hoger dan 2007.

De salarissen voor ambtenaren, zowel op het departement als op de posten, stegen als gevolg van CAO-afspraken.

De salarissen van lokaal in dienst genomen medewerkers van BZ en andere organisaties stegen als gevolg van loonaanpassingen op basis van lokale loononderzoeken en vanwege wisselkoersontwikkelingen. Ook de bezetting nam licht toe.

Financiële kerngegevens personele uitgaven (in miljoenen euro's)

	2008	2007	2006
Salarissen ambtenaren op het departement ¹⁾	121,3	111,6	111,6
Salarissen uitgezonden ambtenaren ¹⁾	94,4	89,9	85,0
Salarissen lokaal in dienst genomen werknemers ¹⁾	81,5	79,6	72,5
Buitenlandvergoedingen en andere vergoedingen ²⁾	76,6	73,3	76,3
Uitkeringen voormalige ambtenaren	2,8	3,2	3,6
Bedrijfsvoering posten	22,3	23,4	21,3
Opleidingen	4,7	4,7	4,2
Overige (o.a. werving en arbo)	5,0	5,0	4,7
Totaal	408,7	395,8	379,4

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 2008 geen belangrijke wijzigingen opgetreden. Het aantal ambtenaren in actieve dienst van BZ daalde met 32 tot 3100.

Het aantal lokale werknemers in dienst van BZ en andere ministeries steeg met 7 tot 2283.

Samenstelling totale bezetting (ambtenaren)

	Plaatsing in Nederland	Plaatsing in het buiten- land	Totaal
Ambtenaren BZ, werkzaam bij BZ	1.841	1.163	3.004
Ambtenaren BZ, gedetacheerd buiten BZ	61	35	96
Ambtenaren BZ, totaal	1.902	1.198	3.100
Ambtenaren vakdepartementen, gedetacheerd bij BZ	27	24	51

Ontwikkeling personeelsbezetting (ambtenaren en lokale werknemers)

	2008	2007	2006	2005	2004
Ambtenaren BZ	3.151	3.177	3.178	3.151	3.225
Lokale werknemers BZ en vakdepartementen	2.283	2.276	2.251	2.244	2.026
Totaal	5.434	5.453	5.429	5.395	5.251

Personeelsbezetting (ambtenaren)

(exclusief ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof)

Aantal ambtenaren per sector

Schaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
4	18	7	25
5	6	41	47
6	24	158	182
7	37	182	219
8	112	199	311
9	88	122	210
10	146	110	256
11	236	207	443
12	261	205	466
13	250	154	404
14	148	53	201
15	113	24	137
16	68	13	81
17	64	8	72
18	20	5	25
>18	20	1	21
Totaal	1.611	1.489	3.100
	52%	48%	

Sector	Mannen	Vrouwen	Totaal
DGES	53	52	105
DGIS	88	90	178
DGIS/DGPZ ¹⁾	53	69	122
DGIS/DGRC ²⁾	19	29	48
DGPZ	31	23	54
DGRC	144	199	343
S/PLVS	506	440	946
Overig departement ³⁾	64	42	106
Posten ⁴⁾	653	545	1.198
Totaal	1.611	1.489	3.100

¹⁾ DMV, DVF en EFV vallen onder twee sectoren, namelijk DGIS en DGPZ

²⁾ DCO valt onder twee sectoren, namelijk DGIS en DGRC

³⁾ Inclusief detacheringen binnenland

⁴⁾ Inclusief detacheringen buitenland

Aantal uitgezonden ambtenaren van andere werkgevers op de posten

Werkgever	Aantal
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	13
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties /AIVD	7
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties /KLPD	23
Ministerie van Defensie	144
Ministerie van Economische Zaken	34
Ministerie van Financiën	6
Ministerie van Financiën/Belastingdienst	3
Ministerie van Financiën/Douane	2
Ministerie van Justitie	6
Ministerie van Justitie/IND	11
Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit	64
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	8
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	3
Ministerie van Verkeer en Waterstaat	9
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	6
Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer	6
Rijksuniversiteit Groningen	3
Sociale Verzekeringsban	4
Totaal	352

2. In- en uitdiensttredingen

Voor het eerst sinds 2005 vertrokken bij BZ meer ambtenaren (165) dan er in dienst kwamen (131). Van de nieuw ingestroomde medewerkers werden 76 medewerkers ingezet als beleidsmedewerker, 34 medewerkers in de beheerssector en 21 als secretariael/administratief medewerker. Het aantal medewerkers dat met vervroegd pensioen (FPU) is gegaan is licht gestegen tot 12 (was 6 in 2007). Maar dit aantal zou zeker hoger zijn geweest indien de zogenaamde Vendrikmaatregel niet zou hebben bestaan. Door deze maatregel leidt het doorwerken tot bijna 65 jaar namelijk tot een veel hoger ouderdomspensioen.

BZ heeft zich ook in 2008 goed kunnen positioneren als aantrekkelijke werkgever. In het Intermediair imago onderzoek scoort BZ binnen de categorie ministeries de eerste plaats. In de branche non-profit een tweede plaats en in de totale ranking van alle werkgevers in Nederland staat BZ op een achttiende plaats (als eerste overheidsinstantie). InCompany, een zakenblad dat voorziet in onafhankelijk onderzoek naar

organisaties, maakte in november 2008 bekend dat BZ de eerste plaats heeft verworven op gebied van medewerkertevredenheid binnen de gehele rijksoverheid.

In 2008 werden 385 studenten in staat gesteld een stage te lopen bij BZ: 236 vrouwen en 149 mannen. In 2008 werd het interdepartementaal stageservicepunt (SSP) opgericht. Geïnteresseerde studenten kunnen op de website van “Werken bij het Rijk” een CV achterlaten en de ministeries kunnen op deze website stageplaatsen aanbieden. BZ biedt geen stageplaatsen aan bij het stageservicepunt omdat het stagebeleid van BZ vanuit de vraag wordt vormgegeven. Iedereen die stage wil lopen bij BZ (op het departement of een buitenlandse post) krijgt deze kans, mits begeleiding en een werkplek kan worden gegarandeerd door de post of afdeling. Wel registreert het stageservicepunt ook voor BZ het aantal allochtone, autochtone, mannelijke en vrouwelijke stagiaires in opdracht van de minister van BZK. Van de 236 vrouwelijke stagiaires bij BZ hadden 24 een allochtone en 195 een autochtone achtergrond (17 vermeldden hun afkomst niet). Van alle man-

nelijke BZ-stagiaires hadden 15 een allochtone en 119 een autochtone achtergrond (6 vermeldden hun afkomst niet).

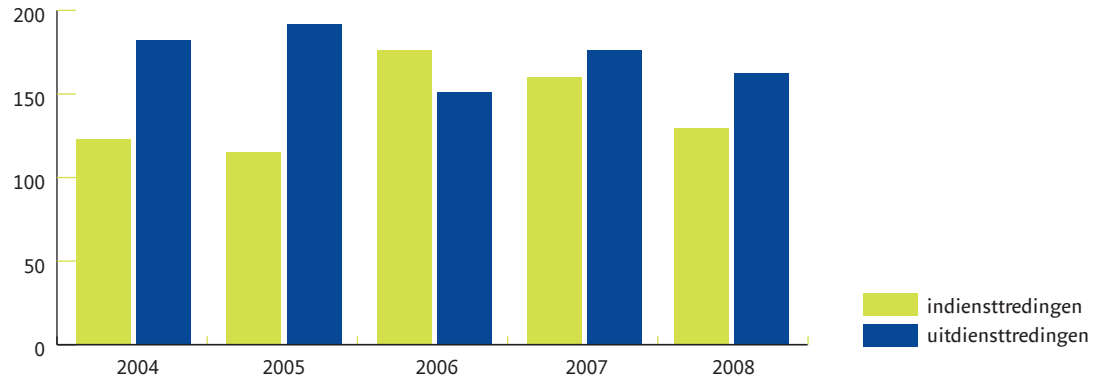
In 2008 heeft BZ 22 nieuwe Korte Missie deskundigen uitgezonden op verzoek van verschillende

internationale organisaties. Voor verkiezingswaarnemingsmissies namens de OVSE, EU en RvE werden in 2008 26 lange termijn en 57 korte termijn waarnemers uitgezonden.

Instroom en uitstroom van ambtenaren

	2008	2007	2006	2005	2004
Indiensttredingen	131	161	176	115	123
Uitdiensttredingen	165	158	151	192	182
Mutatie onbezoldigd buitengewoon verlof	-2	-1	8		
Vershil	-32	4	17	-77	-59

In- en uitstroom 2004-2008



[↑ naar inhoudsopgave](#)

In dienst getreden ambtenaren naar loopbaanstroom

Loopbaanstroom	2008	2007	2006	2005
Secretarieel (administratief) medewerkers	21	35	29	34
Beheersmedewerkers (financieel/juridisch/consulair/archief)	34	70	84	42
Beleidsmedewerkers	76	56	63	39
	_____	_____	_____	_____
Totaal	131	161	176	115

In dienst getreden ambtenaren naar schaal

Schaal	2008	2007	2006	2005	2004
1 t/m 5	7	23	16	26	19
6 t/m 9	22	37	39	21	44
10 en 11	26	76	92	51	39
12 t/m 14	25	24	29	15	16
15 en hoger	1	1	0	2	5
	_____	_____	_____	_____	_____
Totaal	131	161	176	115	123

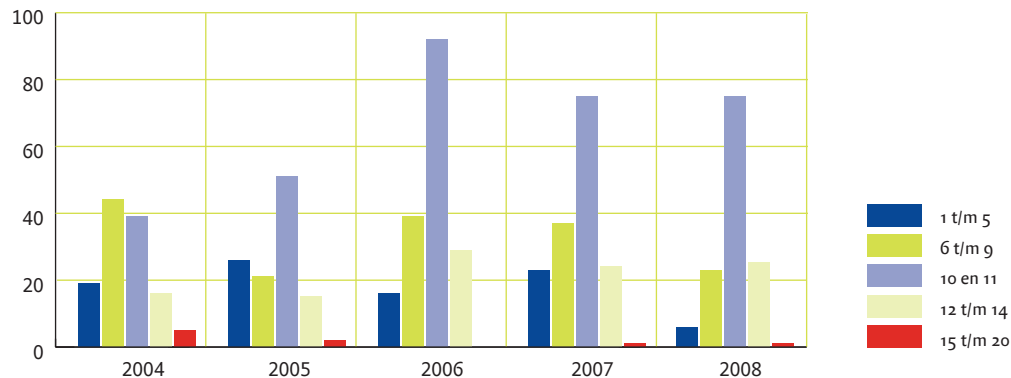
In dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal

Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
1 t/m 5	0	4	7	19	7	23
6 t/m 9	4	13	18	24	22	37
10 en 11	30	42	46	34	76	76
12 en hoger	10	14	16	11	26	25
Totaal	44	73	87	88	131	161

Uit dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal

Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
1 t/m 5	8	1	4	8	12	9
6 t/m 9	12	5	23	34	35	39
10 en 11	22	36	41	28	63	64
12 en hoger	36	32	19	14	55	46
Totaal	78	74	87	84	165	158

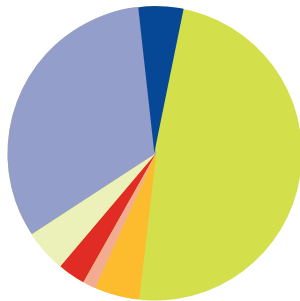
Indiensttredingen naar schaal



Reden van uitdiensttreding

Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Vervroegde pensionering	9	6	3	0	12	6
Einde tijdelijke aanstelling	14	20	30	26	44	46
Pensioen	7	6	4	0	11	6
Overlijden	5	2	0	3	5	5
Arbeidsongeschiktheid	0	0	1	0	1	0
Overgang binnen Rijksdienst	10		2		12	
Overig	33	40	47	55	80	95

Uitdiensttredingen in 2008 naar reden



- Vervroegde pensionering
- Overig
- Einde tijdelijke aanstelling
- Pensioen
- Overlijden
- Arbeidsongeschiktheid
- Overgang binnen Rijksdienst

3. Plaatsingsproces en loopbaan

De overplaatsingsronde 2008

Aan de overplaatsingsronde 2008 namen 645 ambtenaren deel. Tijdens het plaatsingsproces liep dat aantal terug, onder meer door plaatsing op T-FBS-functies en detachering. Op 29 mei 2008 waren 545 van de 592 overgebleven deelnemers geplaatst op een structurele functie. De meeste van de overige deelnemers werden daarna alsnog geplaatst.

Het aantal plaatsingen op voorkeur lag op 59%. Deze score past in het beeld dat de laatste jaren is ontstaan. 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 en hoger en vervulling van vacatures op zogenaamde hardship-posten. Bijzondere aandacht werd geschonken aan kandidaten met plaatsingen in Afghanistan, Irak en Juba.

Van de geplaatste deelnemers zijn er 104 bevorderd en 107 geplaatst op een passende functie op lager schaalniveau (met behoud van salarisschaal). De overigen werden op hetzelfde niveau geplaatst.

Er hebben 30 deelnemers uit ronde 2008 meegegaan met de preselectie voor het MD-traject in de beleidsstroom. Van deze kandidaten zijn er 17 (4 vrouwelijke en 13 mannelijke) tot de MD-pool toegelaten. En 7 kandidaten (6 vrouwen en 1 mannelijke) werden nog niet geschikt bevonden. De 6 overige kandidaten (1 vrouwelijke en 5 mannelijke) werden niet geschikt bevonden.

In 2008 is een selectieprocedure geïntroduceerd voor degenen die in aanmerking willen komen voor een Cpb-I functie in de eerstvolgende overplaatsingsronde. 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 leidinggevendens wordt verwacht aangevuld met de competentie 'Impact'.

Bezien wordt of men geschikt is voor functies van zelfstandig leidinggevende op niveau 16 en hoger. Voor deze selectieprocedure hebben zich in 2008 30 medewerkers aangemeld. Daarvan zijn er 8 (6 mannen en 2 vrouwen) toegelaten en konden er uiteindelijk 6 daadwerkelijk op een Cpb-I-functie geplaatst worden.

Beoordelingen

Teneinde het optimaal functioneren van de organisatie en de medewerkers te bevorderen, zijn ook in 2008 met bijna alle medewerkers functioneringsgesprekken gevoerd. Ook werd weer over vele medewerkers een beoordeling opgesteld.

Beoordelingen per schaal

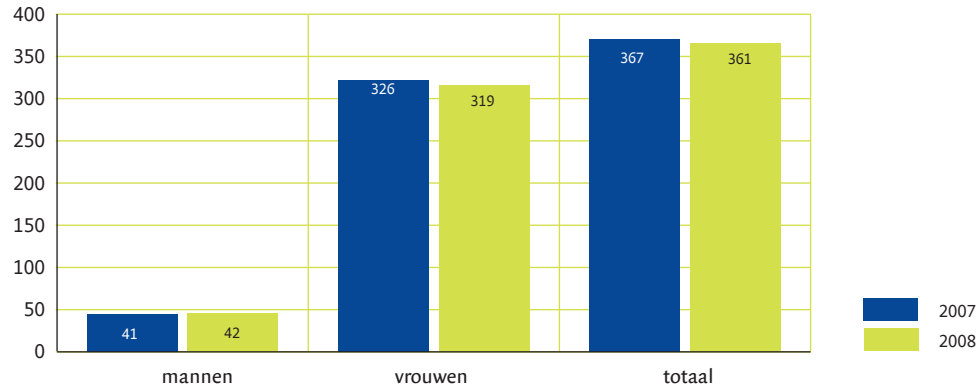
in aantallen en percentages

Schaal	Aantal beoordelingen	Bezetting	Percentage
1 t/m 5	31	72	43%
6 t/m 9	339	922	37%
10 en 11	264	699	38%
12 t/m 14	376	1.071	35%
15 en hoger	44	336	13%
Totaal	1.054	3.100	34%

Deeltijdwerk

Het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt, is nagenoeg ongewijzigd gebleven: bijna 12%. Deeltijd op de posten is in de regel niet toegestaan vanwege de zeer hoge kosten die dat voor de dienst met zich zou brengen. Wel is het in beginsel mogelijk op een post ouderschapsverlof te genieten.

Deeltijdwerk in aantal personen



Deeltijdwerk op het departement

Deeltijdwerk per schaal en geslacht

Schaal	2008			2007		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 t/m 5	1	15	16	1	23	24
6 t/m 9	7	164	171	7	165	172
10 en 11	8	61	69	11	66	77
12 en hoger	26	79	105	22	72	94
Totaal	42	319	361	41	326	367
	2,61%	21,42%	11,65%	2,42%	22,52%	11,91%

Deeltijdwerk per aantal uren en geslacht

Werktijd per week	2008			2007		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
t/m 18 uur	5	48	53	5	59	64
19 t/m 35	37	271	308	36	267	303
Totaal	42	319	361	41	326	367

Detacheringen

Detacheringen vormen voor veel medewerkers een regulier onderdeel van hun loopbaan bij BZ. In 2008 werden 96 ambtenaren in Nederland of in het buitenland gedetacheerd. Meestal geschiedt dat in de vorm van een reguliere plaatsing. In een aantal gevallen echter op basis van onbezoldigd buitengewoon verlof.

Uitgangspunt is dat de arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerden gelijkwaardig zijn aan die van collega's met een reguliere plaatsing op de desbetreffende standplaats mits de inlenende organisatie daarmee instemt.

Ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof van lange duur

Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Volgen uitgezonden partner	5	6	27	27	33	33
Functie bij internationale organisatie	11	8	2	2	13	10
Politieke functie	0	1	2	3	2	4
Persoonlijk belang	2	0	2	6	4	6
Totaal	18	15	33	38	51	53

Detacheringen binnenland

Kabinet der Koningin	1	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	1
Dienst Koninklijk Huis	5	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	1
Permanente Hof van Arbitrage	1	Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer	2
Tweede Kamer	3	Clingendael	2
Raad van State	1	Gemeente Den Haag	1
Ministerie van Algemene Zaken	8	Gemeente Amsterdam	1
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	10	SICA	1
Ministerie van Defensie	1	SID	1
Ministerie van Economische Zaken	13	ABN	1
Ministerie van Justitie	5	Shell	1
Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit	2		
		Totaal	61

Detacheringen buitenland

Addis Abeba, EU-vertegenwoordiging	1	Londen, ministerie van Buitenlandse Zaken	1
Berlijn, ministerie van Buitenlandse Zaken	2	New York, VN	3
Brussel, Europese Commissie	6	Parijs, ENA	1
Brussel, ministerie van Buitenlandse Zaken	1	Parijs, ministerie van Buitenlandse Zaken	1
Brussel, Fortis	1	Parijs, Wereldbank	1
Buenos Aires, ATS	1	Praag, ministerie van Buitenlandse Zaken	1
Genève, UNAIDS	1	Sarajevo, OHR/EUSR	1
Genève, WIPO	1	Taipei, NTIO	1
Hanoi, UNDP	1	Tirana, OVSE	1
Jeruzalem, Midden-Oosten Kwartet	1	Washington, Wereldbank	4
Johannesburg, IFC	1	Washington, WRI	1
Khartoum, Wereldbank	1		
Londen, EBRD	1		
		Totaal	35

[↑ naar inhoudsopgave](#)

4. Diversiteitsbeleid

Algemeen

In 2008 heeft BZ onderzoek gedaan naar de behoefte aan bicultureel en leeftijdsbewust personeelsbeleid in de organisatie. Het onderzoek wijst uit dat de medewerkers op kwaliteit willen worden beoordeeld en niet op hun culturele achtergrond of leeftijd.

Doorstroom van vrouwen

In 2005 werd het actieplan Organisatie in Balans (OIB) opgesteld teneinde de regeringsdoelstelling te kunnen realiseren om 20-30% van de functies vanaf schaal 15 door vrouwen te hebben bezet in 2010. Te weten 30% vrouwen in schaal 15-17 op het departement, 25% vrouwen in schaal 18-19 op het departement en 20% vrouwen in schaal 15-19 op de posten. In het plan van aanpak van BZ is destijds besloten ook de functies op schaal 13 en 14 te betrekken bij de streefcijfers. Omdat BZ een loopbaandienst is waardoor instroom op hoger niveau slechts beperkt plaatsvindt, zal het aandeel van vrouwen in de hogere schalen namelijk groten-deels komen van vrouwen die nu op schaal 13 en 14 zitten.

De belangrijkste maatregel om de discrepantie tussen bezetting door mannen en vrouwen weg te werken, is bij vervulling van vacatures bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan vrouwen. Daarnaast worden factoren die de doorstroom van vrouwen kunnen belemmeren zo veel mogelijk weggenomen. Het faciliteren van deeltijdwerk, het besluit in 2007 om ouderschapsverlof ook op posten mogelijk te maken, het lidmaatschap van de secretaris-generaal van het 'Ambassadeursnetwerk Doorbreken glazen plafond', het faciliterend partnerbeleid, de aandacht van PMA's voor het onderwerp tijdens P&O-gesprekken en de aandacht voor diversiteit in managementcursussen voor leidinggeven zijn enkele voorbeelden hiervan.

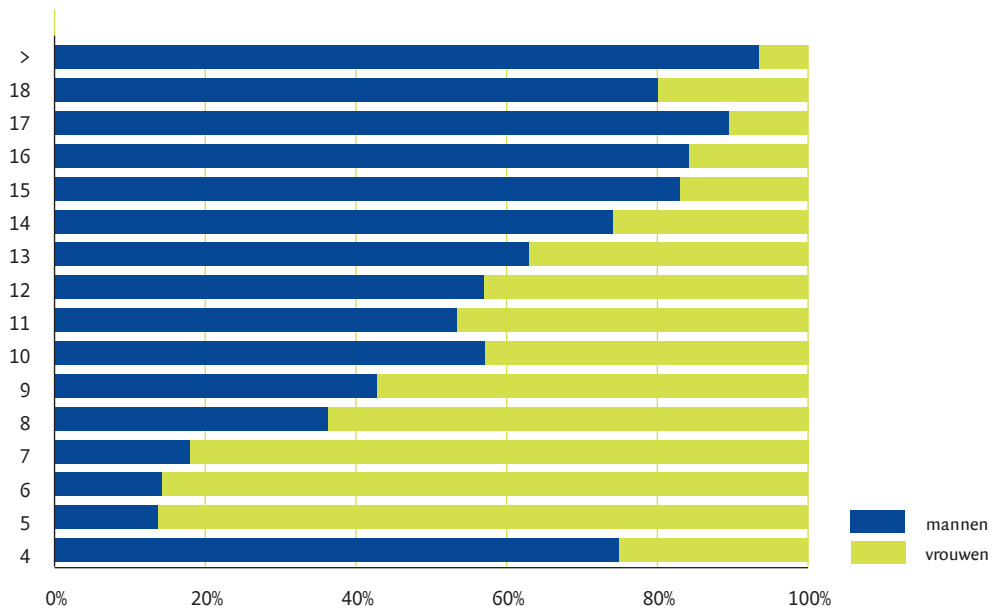
In najaar 2008 werd een tussenrapportage opgesteld waaruit blijkt dat BZ belangrijke vorderingen heeft gemaakt. Het aannamebeleid zoals gevoerd sinds 2005 heeft geresulteerd in nagenoeg gelijke aantallen mannen en vrouwen in de functies van beleidsmedewerker en senior beleidsmedewerker. Op schaal 13 en schaal 14 zal de doelstelling voor 2010 naar verwachting bereikt worden (schaal

13: 50% op het departement en 35% op de posten; schaal 14: 35% op het departement en 25% op de posten). Het aantal vrouwen op functies vanaf schaal 15 is inmiddels ook al verdubbeld van 25 naar 51. Maar ondanks de grote inspanningen zal BZ meer tijd nodig zal hebben dan tot 2010 om alle doelstellingen te halen. Dit vanwege het feit dat topfunctio-

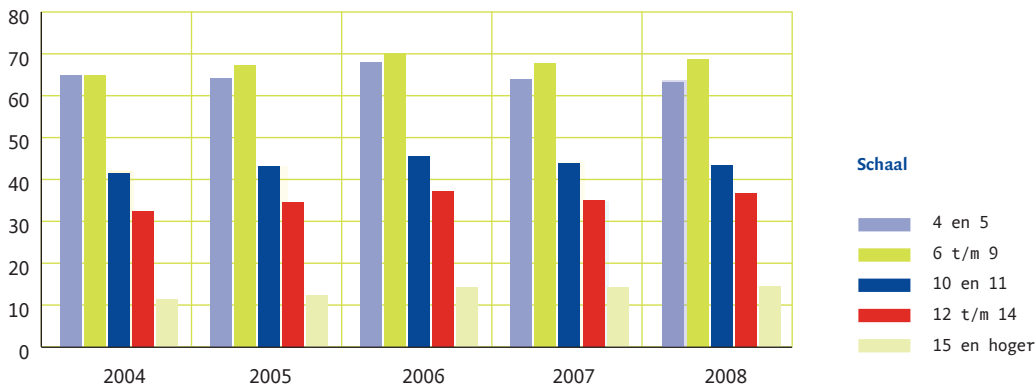
narissen bij BZ opgroeien vanuit de eigen organisatie en sinds 2005 nog niet één overplaatsingscyclus van 4 jaar is verstreken. Daar komt bij dat de doorstroom momenteel sterk beperkt wordt door de taakstelling en de geringe uitstroom in hoge schalen (door pensioenering of anderszins).

Schaal	Totaal aantal functies	Functies in 2005 door vrouwen bekleed	Functies in 2008 door vrouwen bekleed	Verschil 2005-2008	Streefcijfer 2010	Verschil 2008-2010
13	413	67	146	79	183	37
14	200	32	57	25	63	6
15	143	12	26	14	35	9
16	82	8	13	5	20	15
17	74	3	7	4	10	3
18	30	1	4	3	6	2
>18	22	1	1	-	5	4

Verhouding mannen en vrouwen per schaal



Percentage vrouwen per salariscategorie



Vergroting van biculturele diversiteit

BZ staat met een percentage van 8,1% medewerkers met een biculturele achtergrond interdepartementaal op de vierde plaats. Hoewel de instroom van dergelijke medewerkers toeneemt, stijgt het percentage niet evenredig als gevolg van een relatief hoge uitstroom. Ook interdepartementaal is dit het geval. De focus van het beleid ligt dan ook op het achterhalen en wegnemen van de oorzaken voor die relatief hoge uitstroom. Dit jaar is voor het eerst de definitie van het CBS gebruikt om de percentages vast te stellen: medewerkers van wie vader of moeder geboren is in

Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is inmiddels gestegen tot 46 jaar. In 2008 heeft BZ een onderzoek gedaan naar de behoefte aan leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ruim 1600 medewerkers vanaf 45 jaar hebben gereageerd, een bijzonder hoge respons. De conclusie was dat niet zozeer de leeftijd, als wel de levensfase invloed heeft op het verloop van de loopbaan.

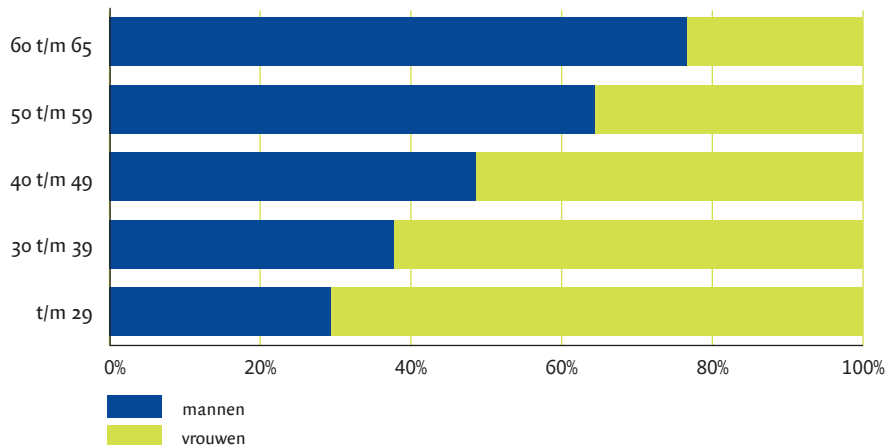
[↑ naar inhoudsopgave](#)

Ontwikkeling van de leeftijdopbouw

in percentages, exclusief onbezoldigd buitengewoon verlof

Leeftijdsgroep	2008	2007	2006	2005	2004
t/m 29	5%	6%	7%	7%	7%
30 t/m 39	25%	27%	28%	30%	31%
40 t/m 49	32%	31%	30%	31%	29%
50 t/m 59	28%	29%	29%	28%	28%
60 t/m 65	9%	7%	5%	4%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Leeftijdsgroepen



5. Ontwikkelen en opleiden

De ontwikkeling van BZ-ambtenaren wordt onder meer ondersteund door hen deel te laten nemen aan opleidingen, intervisie of coaching. Medio 2008 is de nieuwe digitale catalogus gelanceerd (www.leerpraktijkbz.nl). Via deze catalogus hebben de medewerkers op jaarbasis circa 1000 aanmeldingen verricht. Ook de studiefaciliteitenregeling mag zich verheugen over een groeiende belangstelling.

Het jaarlijkse opleidingsaanbod is in 2008 t.o.v. 2007 met 30% gereduceerd waar het reguliere uitvoeringen betrof. Daarentegen is het aantal maatwerktrajecten voor individuele medewerkers sterk toegenomen, conform de trend van minder leren en meer ontwikkelen die in 2007 is ingezet. Bij de financiële en bedrijfsvoeringsopleidingen is een verdergaande trend te zien v.w.b. de inzet van e-learning.

Waar noodzakelijk zijn opleidingen, trainingen en leertrajecten als cluster aanbesteed en is de uitvoering hiervan vastgelegd middels

raamovereenkomsten met de aanbieders. Zo is in 2008 de uitvoering van de Basisopleiding Beleidsmedewerkers BZ opnieuw aanbesteed en gegund aan Campus Den Haag van de Universiteit Leiden voor de periode 2009–2013. Er vond in 2008 één uitvoering plaats van de Basisopleiding Beleidsmedewerkers BZ. Negentien nieuwe beleidsmedewerkers werden tijdens deze twaalf weken durende opleiding voorbereid op hun eerste plaatsing bij BZ. Op 1 april werd de aftrap gedaan op de Campus Den Haag. Het overgrote deel vond een eerste werkplek op het departement terwijl één beleidsmedewerker na de opleiding naar een ambassade werd uitgezonden.

De dienstverlening van het rijksbrede Human Resource Ontwikkel en Expertisecentrum (OC/EC) waarin ook BZ participeert, is in 2008 iets verbeterd maar de kwaliteit is nog niet op het gewenste niveau. Juist op het belangrijke thema “taalonderwijs” worden nog teveel kandidaten teleurgesteld. Er wordt gekeken naar mogelijkheden om het taalonderwijs in een andere vorm aan te bieden.

Reguliere opleidingen 2008

	Aantal uitvoeringen	Aantal deelnemers
Archivering	4	31
Automatisering	9	54
Beleidsmatig BZ/EZ/OS	16	184
Beveiliging/persoonlijke veiligheid	18	158
Consulair op het departement	8	98
Financieel/bedrijfsvoering	26	225
Interculturele vaardigheden	1	30
Management Development/Leidinggeven	8	213
Communicatieve vaardigheden	8	100
Persoonlijke effectiviteit	23	111
Interdepartementaal via OC/EC en ECLM	23	66
Basisopleiding Beleidsmedewerkers BZ	1	19
Talen, via OC/EC	2	250
Taalopleidingen individueel		169
Totaal	147	1708

6. Partner- en kinderbeleid

Naar aanleiding van een vervolgonderzoek over de mobiliteit van partners dat in 2007 werd afgerond, heeft het bureau Partners en Kinderen zich in 2008 geconcentreerd op de bekendheid van het bureau, van zijn diensten en van de diverse informatiemiddelen waarover het bureau beschikt. Als gevolg daarvan raadplegen steeds meer partners en medewerkers de website www.mfa.nl/pk. Ook het gebruik van het internet-netwerk van Global Connection is in 2008 met 35% toegenomen.

Het bureau startte in 2008 met twee cursussen. In mei de partnerdag ter voorbereiding op een eerste uitzending. En in oktober de terugkomdag om de overgang van expatleven naar een normaal Nederlands leven te ondersteunen. Hiernaast zijn er twee thuisfrontdagen voor familieleden van diplomaten in crisisgebieden georganiseerd. In totaal hebben 88 partners en familieleden deelgenomen aan de cursussen van het bureau.

Het aantal aanvragen voor het ‘studiefonds partners’ groeide gestaag: 71 partners hebben een aanvraag ingediend in 2008. Van hen hebben 46 een tegemoetkoming gekregen. Vier partners hebben een loopbaanbegeleiding aangevraagd en twee zijn aan het promoveren met financiële ondersteuning van het bureau.

Een aanvang is gemaakt met het verduidelijken van de criteria die worden gehanteerd bij het bepalen van de internationale scholen die kunnen worden aangemerkt als erkende instelling in de zin van het DBZV 2007. Alleen de kosten van het volgen van onderwijs aan dergelijke scholen wordt door BZ vergoed. Duidelijkheid zal in 2009 worden geschapen.

7. Gezondheid

Ziekteverzuim

De verzuimcijfers over 2008 geven een wisselend beeld. Het ziekteverzuimpercentage van BZ steeg opnieuw heel licht van 3,37% in 2007 naar 3,39% in 2008. Dit ondanks de toenemende aandacht voor het onderwerp van leidinggeevenden.

Op het departement is het verzuimpercentage licht gestegen van 4,55% in 2007 naar 4,79% in 2008. Het ziekteverzuim in de DGES-sector is gedaald (van 5,10% in 2007 naar 3,05% in 2008) maar de overige sectoren vertonen een stijging.

Op de posten bleef het verzuimpercentage min of meer gelijk (1,58% in 2007 naar 1,57% in 2008).

De hier genoemde verzuimpercentages zijn inclusief het verzuim langer dan een jaar. Uitgezonden medewerkers op posten worden bij langdurig ziekte naar Nederland overgeplaatst waardoor het verzuim niet meer op het percentage van de post, maar op dat van het departement drukt.

De meldingsfrequentie daalde iets van 1,3% in 2007, naar 1,26% in 2008. Rijksbreed¹ vertoont BZ het hoogste percentage nulverzuimers. In 2007 48,15% en in 2008 48,20%.

Het frequent verzuim (3 of meer ziekmeldingen per half jaar of 5 per jaar) blijft een punt van aandacht. Dit verzuim kan het beste worden aangepakt door gedragsbeïnvloeding van de medewerkers. In 2009 zullen daartoe veel leidinggeevenden de cursus “management van verzuim” volgen. Daarnaast zal er nog meer bekendheid worden gegeven aan het verzuimbeleid.

¹ Bron: benchmark ziekteverzuim Sector Rijk 2008- Expertisecentrum Arbeid en Gezondheid

Verzuimpercentages

	Mannen 2008	Vrouwen 2008	Totaal ¹
S/PLvS-sector	3,64	6,88	5,06
DGIS-sector	3,38	3,25	3,32
DGES-sector	1,65	4,45	3,05
DGRC-sector	2,24	6,72	4,81
DGPZ-sector	3,21	4,37	3,67
DGPZ en DGIS	4,04	4,99	4,59
Departement	3,31	6,39	4,79
Posten	1,27	1,92	1,57
Totaal BZ	2,39	4,50	3,39

Hiv/aidspersoneelsbeleid

In 2004 is een start gemaakt met de invoering van hiv/aidspersoneelsbeleid op 18 posten in Afrika. Dit beleid richt zich op uitgezonden en lokale medewerkers van posten, hun gezinsleden alsmede het huispersoneel en hun gezinsleden. Dit betreft ongeveer 350 personen. Het beleid behelst voorlichting en preventie van de hele doelgroep alsmede medische behandeling

van lokale medewerkers en huispersoneel alsmede hun gezinsleden. Iedere post heeft daartoe contracten met één of meer betrouwbare lokale klinieken gesloten. Momenteel ontvangen 40 personen medische hulp.

Goede registratie van de doelgroep en het waarborgen van anonimiteit blijven aandachtspunten. Naar aanleiding van het in 2007 aan HDPO gepresenteerde evaluatierapport is besloten per 1 janu-

¹ Percentages inclusief verzuim langer dan een jaar, exclusief zwangerschapsverlof/bevallingsverlof.

ari 2009 een aantal wijzigingen aan te brengen in het hiv/aids personeelsbeleid. Door de voorgestelde wijzigingen kan beter worden ingespeeld op de lokale omstandigheden zodat maatwerk wordt geleverd. De posten krijgen een grotere verantwoordelijkheid in de uitvoering van het beleid. De rol van de externe partner wordt adviserend. Ook zal het nieuwe hiv/aids personeelsbeleid op meer posten worden ingevoerd.

8. Honoraire consuls

De honoraire consuls vormen een belangrijk onderdeel van het wereldwijde postennet. Wereldwijd zijn er ongeveer 340 consulaten met een honorair consul aan het hoofd. Nederland bezit één van de meest uitgebreide netwerken van honoraire consuls ter wereld. De honoraire consuls vervullen hun onbezoldigde ambt doorgaans als nevenfunctie. Het merendeel van hen 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.

In 2008 zijn alle honoraire consuls door de beroepsposten ingelicht over de implementatie in 2009 van biometrie conform richtlijnen van de Europese Unie. Uiteindelijk zijn 40 consulaten aangewezen voor uitgifte van reisdocumenten en visa na implementatie van biometrie. Bij de besluitvorming hierover is onder meer rekening gehouden met beveiliging van het consulaat, het aantal uitgiftes per jaar en het economische belang voor Nederland.

Lokale werknemers

In 2008 is verdere voortgang geboekt met betrekking tot het afronden van de uitgebreide loononderzoeken en het vaststellen van postuitwerkingen voor onbepaalde tijd. Voor 60 landen heeft dit inmiddels plaatsgevonden (in 2005: 6 afgerond, in 2006: 9, in 2007: 13 en in 2008: 32).

Daarnaast zijn in 2008 voor 10 landen de onderzoeken afgerond en is een concept van de nieuwe postuitwerking aan de posten aangeboden. Deze zijn inmiddels begin 2009 met instemming van het centrales voor overheids personeel (het GO/

BZ) vastgesteld. De verwachting is dat ook de overige 42 posten eind 2009 of begin 2010 zullen beschikken over een nieuwe postuitwerking voor onbepaalde tijd.

Het aantal lokale werknemers in dienst van BZ en andere organisaties steeg licht: van 2276 naar 2283. Bij BZ daalde het aantal van 2080 in 2007 tot 2057 in 2008. Bij de andere organisaties steeg het aantal echter in die periode van 196 tot 226, met name bij het ministerie van Economische Zaken.

Indeling naar geslacht en loonschaal

Loonschaal

	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 (waker, tuinman, schoonmaker, catering)	122	120	242
2 (bode, sr. med. beveiliging)	46	6	52
3 (facilitair med., chauffeur)	291	5	296
4 (receptionist, telefonist, sr. facilitair med.)	69	74	143
5 (secretaresse, archivaris)	37	111	148
6 (sr. secretaresse, sr. archivaris, consulaire med.)	80	367	447
7 (vertaler, fin. medewerker, sr. consulaire med.)	111	400	511
8 (assistent PCZ, assistent EA, sr. med EZ/PCZ)	74	169	243
9 (beleidsmed.)	74	77	151
10 (sr. beleidsmed.)	24	26	50
Totaal	928	1355	2283

Werkgever

Ministerie van Buitenlandse Zaken	2057
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	27
Ministerie van Defensie	30
Ministerie van Economische Zaken	47
Ministerie van Financiën	6
Ministerie van Justitie	9
Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit	58
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	4
Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer	1
Pensioen- en Uitkeringsraad	5
Rijksuniversiteit Groningen	8
Sociale Verzekeringsbank	19

Totaal

2283

Arbeidsvoorwaarden en integriteit

1. Arbeidsvoorwaarden

CAO

Op grond van de in 2007 afgesloten Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk voor de periode 2007-2010 zijn met ingang van 1 april 2008 de salarissen met 2% verhoogd. Ook per 1 april 2009 vindt een salarisverhoging van 2% plaats. De eindejaarsuitkering is per 1 december 2008 verhoogd naar 5,4% van het jaarsalaris (was 4%). Per 1 december 2009 volgt nog een verhoging naar 8,3%; ook rijksambtenaren hebben dan een volledige 13e maand.

Sociaal Flankerend Beleid

De minister van BZK en de vakbonden zijn op 19 maart 2008 maatregelen overeengekomen waarmee de personele gevolgen van de taakstelling binnen de Rijksdienst adequaat onderaan de haak kunnen worden. Dit zogenaamde Sociaal Flankerend Beleid geldt voor de periode van 2008 tot 2012. Het maakt onderscheid in 3 fases van organisatieveranderingen met voor elke

latere fase een ruimer pakket maatregelen.

Op 19 november 2008 is hieraan voor BZ nadere invulling gegeven met de notitie “Sociaal Flankerend Beleid bij BZ tot 1 januari 2012”. Daarbij is aangegeven dat een uiterste inspanning zal worden geleverd om gedwongen ontslagen te voorkomen. Daarbij is vermeld dat een verhoogde mobiliteit van alle medewerkers, ook extern, onontbeerlijk is om de nadelige gevolgen van de taakstelling voor het personeel tot een minimum te beperken. Om dit te stimuleren is besloten om op alle BZ-ambtenaren het voor fase 2 bestemde ruimere pakket flankerende maatregelen van toepassing te laten zijn met uitzondering van de voorrangpositie bij vacatures bij andere ministeries.

Medewerkers kunnen met vragen over de taakstelling terecht bij hun leidinggevenden en hun PMA. Voor een periode van drie jaar wordt in 2009 bij HDPO een Coördinator Mobiliteitsbeleid aangesteld. Deze zal onder meer worden belast met het adequaat bieden van ondersteuning bij mobiliteit richting andere (overheids)werkgevers en verte-

genwoordigen van BZ in het interdepartementale overleg aan-gaande interdepartementaal mobiliteitsbeleid (o.a. met de MobiliteitsOrganisatie en het A&O-fonds).

Dienst Buitenlandse zaken

Voorzieningstelsel 2007

Per 1 juli 2008 is het aantal zones van het DBZV 2007 met 3 verhoogd tot 15. Hierdoor kan bij het bepalen van de hoogte van de buitenlandvergoeding beter rekening worden gehouden met de extreem zware leef- en werkomstandigheden op standplaatsen als Bagdad en Kabul.

Een voorstel tot een aantal andere wijzigingen van DBZV 2007 is aan het GO/BZ voorgelegd. Begin 2009 zijn de wijzigingen vastgesteld. Het betreft een nieuwe regeling betreffende:

- verruiming van de regels inzake vergoeding van intermaatskosten in combinatie met onderwijskosten ingaande 1 maart 2007
- vergoeding van visumkosten die het gevolg zijn van een plaatsing bij een post of een gezinshereniging ingaande 1 maart 2007
- vergoeding van kosten van schoolboeken bij het volgen van internationaal secundair onderwijs

ingaaende schooljaar 2008-2009

- verhuizingen ingaande 1 januari 2009
- verruiming van de termijn waarbinnen een gezinsherenigingsreis moet worden gemaakt tot 12 maanden ingaande februari 2009.

Oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ

Vanaf 1 januari 2008 geldt de Regeling oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ. De ambtenaar kan op grond daarvan aanspraak maken op een belastbare tegemoetkoming in de door hem of zijn partner gemaakte kosten voor een oudedagsvoorziening die voorziet in een uitkering op naam van de partner op of na het bereiken van de 65-jarige leeftijd van die partner. In april 2009 is deze leeftijd met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 verlaagd naar 60 jaar.

Aanspraak op de tegemoetkoming bestaat over een kalenderjaar waarin de uitgezonden ambtenaar ten minste drie maanden aanspraak heeft op verhoging van zijn standplaatstoelage met een partnerdeel. De hoogte van de tegemoetkoming bedraagt 200% van de op of na 1 januari 2008 gemaakte kosten tot ten hoogste € 2.040,- per jaar (dit bedrag wordt

Schaal	Aantal gratificaties	Bezetting	Percentage
1 t/m 5	54	72	33%
6 t/m 9	252	922	27%
10 en 11	197	699	28%
12 t/m 14	305	1.071	29%
15 en hoger	68	336	20%
Totaal	846	3.100	27%

telkens aangepast aan de algemene salarisaanpassingen voor rijksambtenaren).

De tegemoetkoming stelt de partner in staat om zelfstandig een oudedagsvoorziening op te bouwen, veelal in aanvulling op de AOW-verzekering. Bijvoorbeeld door banksparen, een lijfrentepolis of een levensverzekering. Bepalend daarbij is dat de voorziening uitsluitend recht geeft op een uitkering aan de partner op of na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar van de partner.

Bewust belonen

Ook in 2008 is ongeveer een kwart van de ambtenaren in aanmerking gekomen voor een extra beloning. Veelal vanwege het leveren van een bijzondere prestatie. Soms ook vanwege arbeidsmarktoverwe-

gingen of het werken onder bijzondere omstandigheden.

In een beperkt aantal gevallen betrof het een structurele beloning, bijvoorbeeld in de vorm van een extra periodiek. Doorgaans echter een gratificatie (een zogenaamde eenmalige toeslag).

Toeslag bij dienstreizen naar Afghanistan en Irak

BZ-ambtenaren die een dienstreis ondernemen naar Afghanistan of Irak hebben met ingang van 1 januari 2008 recht gekregen op een eenmalige toeslag van € 450,- bruto bij een verblijf aldaar van een week of korter. Dit bedrag wordt verhoogd met € 225,- bruto voor elke week of deel van een week dat het verblijf langer duurt. Dit besluit is genomen

omdat de werkomstandigheden in die landen bijzonder zwaar en gevaarlijk zijn. Bij een substantiële verbetering van de situatie in genoemde landen zal deze regeling worden beëindigd. Bij een ernstige verslechtering van de veiligheidssituatie in andere landen zal overwogen worden deze regeling ook daar toe te passen.

Verhoging bedragen Besluit uitkeringen ongevallen

Bij het Besluit uitkeringen ongevallen is in 1999 bepaald welke uitkeringen worden toegekend bij blijvende invaliditeit of overlijden van BZ-ambtenaren en hun partners en kinderen voor zover dat het gevolg is van risico's en omstandigheden die samenhangen met een dienstreis of een plaatsing in het buitenland (zoals bomaanslagen en natuurrampen).

In juli 2008 zijn de uitkeringen substantieel verhoogd. Ze bedragen nu bij blijvende invaliditeit van de ambtenaar maximaal € 170.625 en bij diens overlijden € 85.312; deze bedragen worden ingeval van molest verhoogd met € 85.312. Voor de partner en kinderen gelden veelal lagere bedragen. Dit zijn netto bedragen. Indien een ongeval of ziekte het gevolg is van een rechtstreeks met de uitvoering van de functie verband houdende bijzonder gevaarlijke situatie óf BZ in gebreke is

gebleven, bijvoorbeeld door in onvoldoende mate voor beveiliging zorg te dragen, zal de ambtenaar al zijn materiële en immateriële schade op BZ kunnen verhalen; dus ook indien die voornoemde bedragen te boven gaat.

Het Verbond van Verzekeraars heeft overigens schriftelijk bevestigd dat bijna alle Nederlandse verzekeraars geen uitsluiting hanteren in het geval een diplomaat in oorlogsgebied komt te overlijden.

Georganiseerd Overleg

In 2008 werd drie keer formeel overleg gevoerd met het Georganiseerd Overleg bij BZ (GO/BZ) en vond ongeveer tien keer technisch overleg plaats met de interne leden van het GO/BZ, een enkele keer samen met vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad. Daarnaast werd in verband met gewenste voortgang van zaken ook diverse keren een stilzwijgende schriftelijke consultatieprocedure gevolgd.

In het overleg met de centrales kwamen onder andere aan de orde: de aanpassingen van het DBZV 2007, de wijziging van het Besluit uitkeringen ongevallen, de toelage bij dienstreizen naar Afghanistan en Irak, de Regeling oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ, de bezuinigingen op het huisvestings-

budget van de posten, de Taakstelling en het hierbij behorende sociaal flankerend beleid, de regels voor de overplaatsingsronde 2009, het loonvaststellingsinstrumentarium voor lokale werknemers en de vaststelling en wijziging van vele postuitwerkingen ten behoeve van lokaal indienstgenomen werknemers.

Bezwaar en beroep

In 2008 zijn 93 bezwaarschriften ingediend bij de Commissie van Bezwaar DBZ door BZ-medewerkers, waarvan 20 door lokale werknemers. Verder werden 5 bezwaarschriften van werknemers van het ministerie van Defensie behandeld en 1 bezwaar van een bij BZ gedetacheerde werknemer. Het totale aantal bezwaarschriften was beduidend minder dan in 2007 (132) en in 2006 (185). In 2008 zijn 35 door BZ-medewerkers ingediende bezwaarschriften ingetrokken. De Commissie van Bezwaar DBZ adviseerde inzake door BZ-medewerkers ingediende bezwaarschriften 5 maal tot niet-ontvankelijkverklaring, 22 maal tot ongegrondverklaring, 9 maal tot gehele of gedeeltelijke gegrondverklaring en 1 maal tot gedeeltelijk ongegrond/gedeeltelijk niet-

ontvankelijkverklaring. De SG besliste in bijna alle gevallen overeenkomstig de adviezen.

De bezwaren waren in hoofdzaak gericht tegen besluiten betreffende financiële vergoedingen (41), plaatsingen en verkorting of verlenging van plaatsingen (16), weigeringen tot toelating tot de MD-pool en de Cpb-I-pool (5), ontslagbesluiten (5) beoordelingen (5), overheveling van verlofuren (3), disciplinaire straffen (3) en functiewaarderingen (3). Tegen de beslissingen die in 2008 naar aanleiding van bezwaren zijn genomen, zijn in 2008 vier BZ-medewerkers in beroep gegaan bij de rechtbank. De rechtbank heeft in 2008 vijf uitspraken gedaan betreffende BZ-medewerkers waarbij één beroep ongegrond is verklaard, één niet-ontvankelijk, twee gegrond en één voorlopige voorziening is toegewezen. De Centrale Raad heeft het hoger beroep van BZ-medewerkers in 2008 eenmaal niet-ontvankelijk en tweemaal ongegrond verklaard.

Klachten ongewenste omgangsvormen

De vertrouwenspersonen integriteit en de bedrijfsartsen werden in 2008 herhaaldelijk benaderd vanwege ongewenste omgangsvormen als intimidatie en ongewenste toenaderingen. Tegen drie

ambtenaren werden formele klachten ingediend op grond van de Regeling ongewenste omgangsvormen BZ. Ook op andere wijze kwamen signalen binnen inzake ongewenste omgangsvormen. Indien daartoe aanleiding bleek, werden adequate maatregelen getroffen waaronder eenmaal disciplinair ontslag. Het wordt immers van groot belang geacht 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.

2. Integriteit

Algemeen

In 2008 heeft wederom een actualiteitscontrole plaatsgevonden van de op basis van de Regeling nevenwerkzaamheden DBZ geregistreerde nevenwerkzaamheden. Ultimo 2008 stonden 89 ambtenaren geregistreerd met in totaal 115 nevenwerkzaamheden. Van de SG en de DG's waren ultimo 2008 geen nevenwerkzaamheden geregistreerd die op grond van artikel 69, derde lid, van het RDBZ dienen te worden openbaar gemaakt. Tot 17 juli 2008 stonden drie nevenwerkzaamheden geregistreerd van mevrouw R.V.M. Jones-Bos

(oud-DGRC); deze nevenwerkzaamheden zijn conform de vermelding in het sociaal jaarverslag 2008.

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

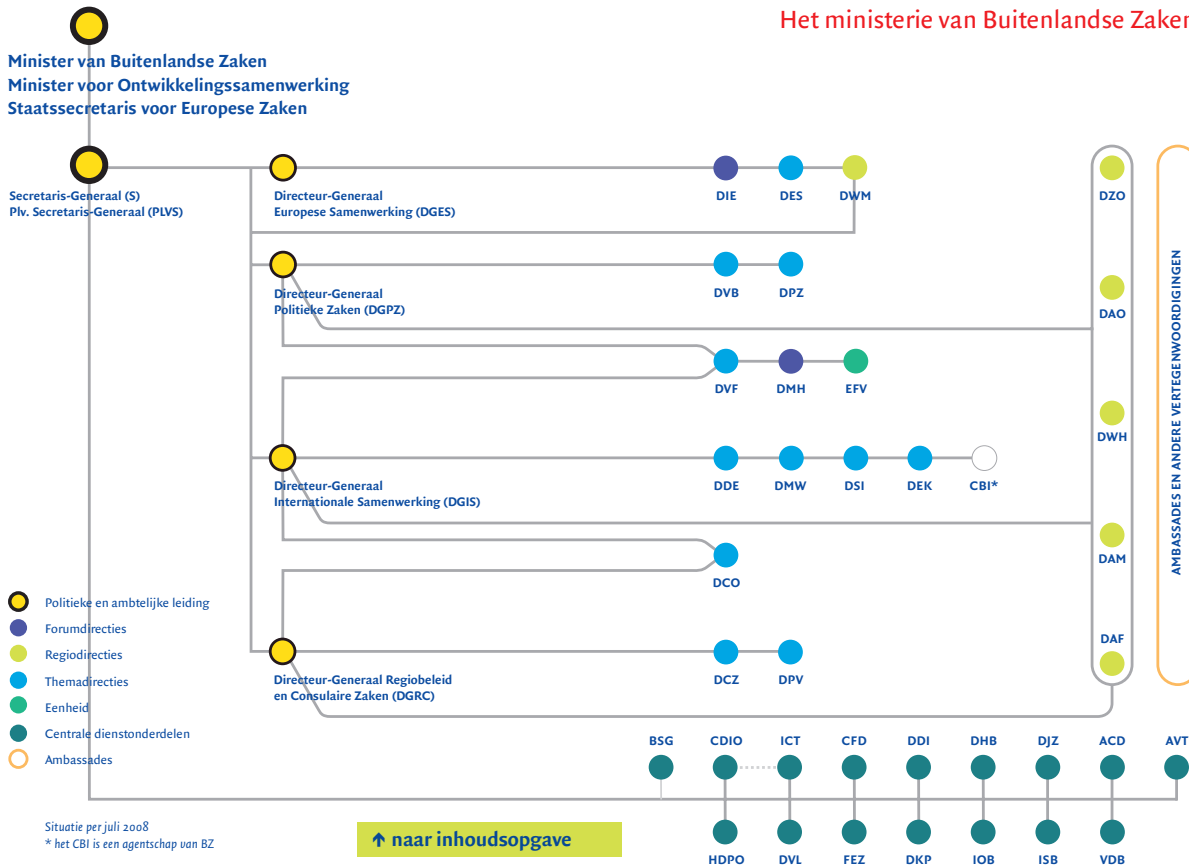
Door het ministerie van BZK is voor departementaal gebruik een registratiesysteem van integriteitschendingen ontwikkeld waarin individuele schendingen (anoniem) kunnen worden opgenomen. Helaas is het systeem al kort na de ingebruikneming off-line gegaan. Daardoor is het beoogde tweeledige doel, te weten een gestructureerd inzicht in integriteitschendingen verschaffen en het eenvoudiger kunnen aanleveren van statistische informatie, nog niet gerealiseerd.

Disciplinaire straffen

In 2008 werden aan zestien personeelsleden (drie ambtenaren en dertien lokale werknemers) zeventien disciplinaire straffen opgelegd. Het betrof drie keer een schriftelijke berisping, één keer het niet toekennen van een hoger loonnummer en dertien keer ontslag. Eén lokale werknemer kreeg twee disciplinaire straffen.

De organisatie

Het ministerie van Buitenlandse Zaken



Politieke en ambtelijke leiding

Minister van Buitenlandse Zaken

Maxime Verhagen

Minister voor Ontwikkelingssamenwerking

Bert Koenders

Staatssecretaris voor Europese Zaken

Frans Timmermans

S	Secretaris-generaal <i>Ed Kronenburg</i>	DGPZ	Directeur-generaal Politieke Zaken <i>Pieter de Gooijer</i>
Plv. S	Plaatsvervangend secretaris-generaal <i>Fons Stoelinga</i>	Plv. DGPZ	Tot 22-08-2008: <i>Wim Geerts</i> Per 15-09-2008: <i>Robert de Groot</i>
DGES	Directeur-generaal Europese Samenwerking <i>Ian de Jong</i>	DGRC	Directeur-generaal Regiobeleid en Consulaire Zaken Tot 01-07-2008: <i>Renée Jones-Bos</i>
Plv. DGES	<i>Marjanne de Kwaasteniet</i>	Plv. DGRC	<i>Jan Henneman</i>
DGIS	Directeur-generaal Internationale Samenwerking Tot 01-11-2008: <i>Ruud Treffers</i> Per 15-11-2008: <i>Joke Brandt</i>		
Plv. DGIS	Tot 01-11-2008: <i>Joke Brandt</i> Per 01-11-2008: <i>wnd DGIS: Aart Jacobi</i>		

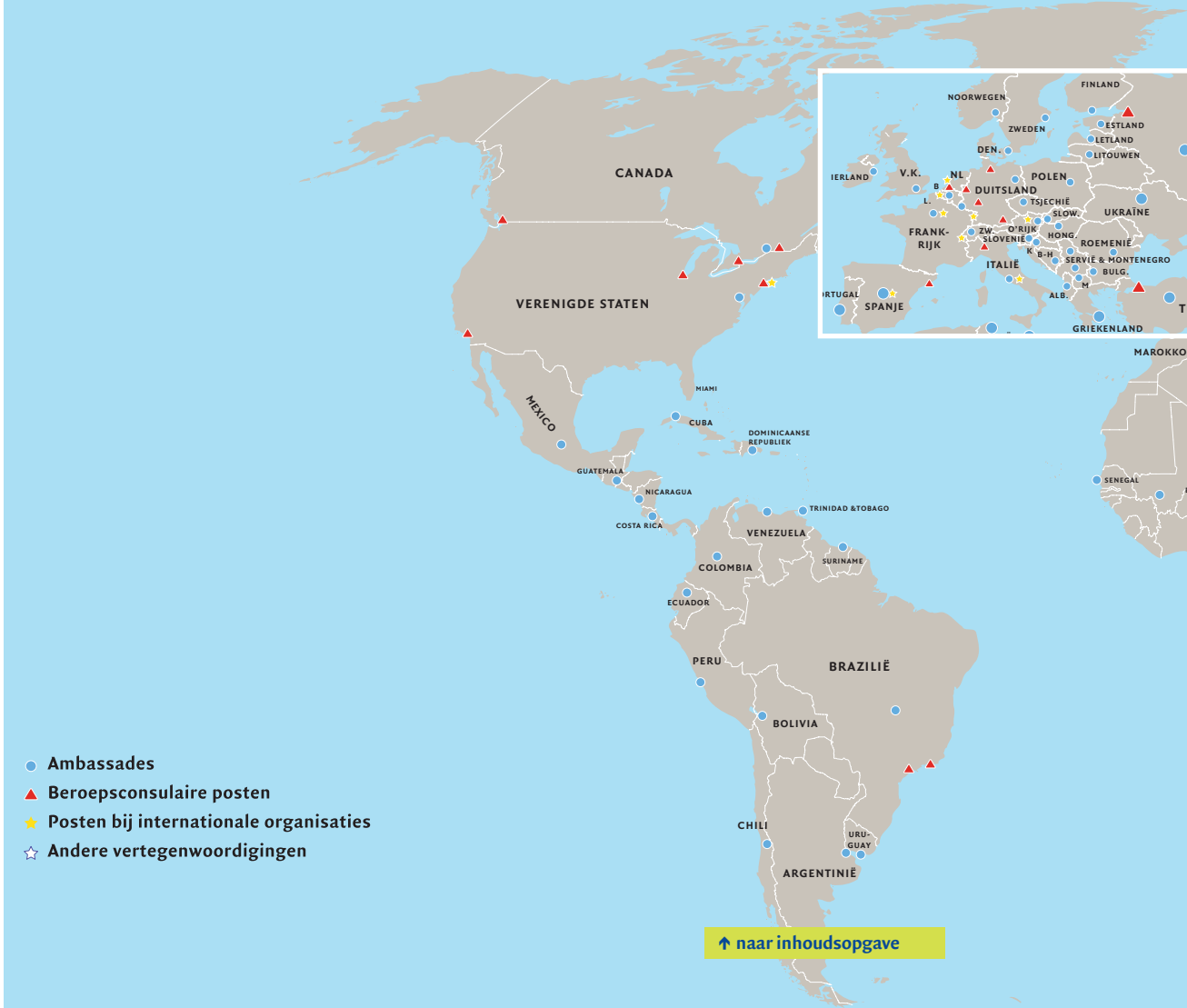
Bijzondere Functies

ACS	Ambassadeur Internationale Culturele Samenwerking Tot 07-10-2008: <i>Jan Henneman</i> Per 08-10-2008: <i>Margriet Leemhuis</i>
AMBA	Ambassadeur Aids aangelegenheden <i>Paul Bekkers</i>
AMDG	Ambassadeur voor Millennium Development Goals (per 08-10-2008) <i>Stella Ronner-Grubacic</i>
AMDO	Ambassadeur Duurzame Ontwikkeling (tot 01-07-2008) <i>Ton Boon von Ochssee</i>
AMIO	Ambassadeur voor Internationale Organisaties <i>Ron Muzert</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 Communicatietechnologie
DKP	Directie Kabinet en Protocol		
DMH	Directie Mensenrechten, Goed bestuur en Humanitaire Hulp	IOB	Inspectie Ontwikkelingssamen- werking en Beleidsevaluatie
DMW	Directie Milieu en Water	ISB	Inspectie en Evaluatie
DPV	Directie Personenverkeer, Migratie en Vreemdelingenzaken	VDB	Bedrijfsvoering 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



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

Kabool, 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
Pristina, Kosovo
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: 112

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
Kaaopstad (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), België
Brussel (PV EU), België
Brussel (PV WEU), 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

Ramallah (Vertegenwoordiging bij de Palestijnse Autoriteit), Palestijnse Gebieden

Totaal: 4

Verder zijn er 340 consulaten onder leiding van een honorair consul

CG = consulaat-generaal

PV = permanente vertegenwoordiging

www.minbuza.nl

Ministerie van Buitenlandse Zaken
Postbus 20061
2500 EB Den Haag

mei 2009