



Ministerie van Buitenlandse Zaken

Sociaal Jaarverslag 2013

Abu Dhabi Colombo Copenhagen London Luanda San José Sana'a Zagreb Abuja Chongqing Cotonou Ljubljana Luxembourg San Francisco Santiago De Chile



Sociaal Jaarverslag 2013

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1 Algemeen	8
1.1 Organisatie	9
1.2 Ontwikkelingen	9
1.3 Personele uitgaven	16
2 Ambtenaren	18
2.1 Personeelsbezetting	19
2.2 In- en uitdiensttredingen	21
2.3 Plaatsingsproces en loopbaanbeleid	27
2.4 Diversiteitsbeleid	32
2.5 Ontwikkelen en opleiden	37
2.6 Partner- en kindbeleid	40
2.7 Arbeidsomstandigheden en gezondheid	42
2.8 Honoraire consuls	44
3 Lokaal aangenomen medewerkers	46
4 Arbeidsvoorwaarden en integriteit	52
4.1 Arbeidsvoorwaarden ambtenaren	53
4.2 Integriteit	61
5 De organisatie	64
Organogram	65
Politieke en ambtelijke leiding	66
Directies en dienstonderdelen	67
Ambassades	68
Consulaten-generaal	71
Permanente vertegenwoordigingen (PV's)	72
Accreditaties bij internationale organisaties	73
Andere vertegenwoordigingen	74
Regionale Service Organisaties (RSO's)	74
Consulaten	74



Voorwoord

‘Aanpakken!’

In de zomer van 2013 heeft minister Timmermans in de Kamerbrief *Voor Nederland, wereldwijd* de kaders geschetst voor de modernisering van onze diplomatie. Hierbij is rekening gehouden met veranderingen in de internationale context, de beleidskeuzes van het kabinet Rutte II, de hervormingsagenda van de rijksdienst en de bezuinigingen die BZ moet uitvoeren. Deze uitgangspunten zijn bepalend geweest voor de missie van BZ: in 2016 zijn we toonaangevend in de diplomatie, met een flexibele netwerkorganisatie waar iedereen graag mee samenwerkt.

Dat betekent voor ons allemaal aanpakken, letterlijk en figuurlijk. Heel BZ heeft dan ook bijgedragen aan het Plan van Aanpak, waarin staat welke modernisering en hervormingen nodig zijn om deze missie te laten slagen. De leden van het SG/DG-beraad dragen de verantwoordelijkheid voor de in totaal 17 deelprojecten. De uitvoering is belegd bij verschillende projectleiders. Een team ‘modernisering’ onder leiding van Edmond Wellenstein monitort het proces, biedt waar nodig een helpende hand en helpt de onderlinge samenhang te bewaken.

151

De vernieuwing van het personeelsbeleid van BZ is één van de randvoorwaarden voor het slagen van onze moderniseringsagenda. Eind 2013 aanvaardde het SG/DG-Beraad de hoofdlijnennotitie *Hervorming Personeelsbeleid*. Daarmee geven we in 12 deelprojecten richting aan de manier waarop we de best gekwalificeerde medewerkers willen inzetten op de wisselende actuele behoeften van de internationale functie. De deelprojecten variëren van het ontwikkelen van e-learningmodules tot het intensiveren van strategische personeelsplanning. En van het vergroten van flexibiliteit in onze organisatie tot het bevorderen van goed gebruik van de gesprekscyclus.

Ook hebben we in 2013 flink de handen uit de mouwen gestoken voor intensievere samenwerking met onze collega-departementen. De reeds eerder ingezette rijksbrede samenwerking is in het afgelopen jaar verder geconcretiseerd door een intensivering van de Compacte Rijksdienst-



projecten. Wij namen het voortouw door een eigen Shared Service Organisatie (3W) op te richten. 3W levert voor alle ministeries producten en diensten ter ondersteuning van diegenen die voor de Nederlandse overheid in het buitenland werken, reizen en verblijven. 3W beleefde in 2013 een feestelijke opening. Daarnaast zetten we stappen in het centraliseren van interne bedrijfsvoeringsprocessen: de directie Bedrijfsvoering ging in september 2013 van start. We mochten in 2012 al 120 collega's van het DG Buitenlandse Economische Betrekkingen verwelkomen. Op 1 mei 2013 traden zij ook formeel in dienst van BZ. Hiermee gaven we samen verder uitvoering aan de kabinetswens om buitenlandse handel en ontwikkelings-samenwerking beter te integreren. Daarnaast troffen we afgelopen jaar alle voorbereidingen voor onze aansluiting op P-Direkt (de SSO voor rijksbrede personeelsadministratie). Dankzij alle inspanningen verliep de aansluiting op 6 januari 2014 vrijwel naadloos. Tot slot gaven we concreter invulling aan de samenwerking van BZ met de Algemene Bestuursdienst (ABD). Arthur Docters van Leeuwen heeft, op verzoek van de ministers Timmermans en Blok, een advies geschreven dat hiervoor praktische handvatten biedt. Dit advies is in september 2013 door beide ministers overgenomen en is een sterke basis gebleken voor goede afspraken met de ABD over wederzijdse uitwisseling. In lijn hiermee gingen de voorbereidingen voor de topbenoemingen in 2014 van start.

| 6 |

De gevolgen van het kabinet Rutte I worden nu voor ons allemaal zichtbaar en voelbaar. Vooral op de posten hebben de bezuinigingen in 2013 gaten geslagen. Door ontwikkelingen op het gebied van regionalisering, digitalisering en financiële en consulaire taken, zijn bovendien functies verdwenen en veranderde de visie op de benodigde kennis op deze terreinen. Dit is zichtbaar in de cijfers: het aantal medewerkers (de bezetting) is verder teruggelopen, ondanks het feit dat we nog steeds jonge collega's laten instromen (met name op schaal 11). Hiermee wordt de trend die sinds 2008 is ingezet, gecontinueerd. De impact van deze veranderingen op de medewerkers is groot. We proberen dat proces zo zorgvuldig mogelijk te begeleiden.

We zetten in 2013 nadrukkelijk onze inspanningen voort om meer vrouwen in hogere functies te benoemen. In 2013 werden 50 functies op zogenaamd Cpb-I niveau bekleed door vrouwen (22,9%). In totaal werden 13 vrouwen benoemd tot ambassadeur (33%). Het percentage niet-westerse biculturele



ambtenaren bij BZ ligt op iets minder dan 8%. We investeerden daarom in verschillende activiteiten die culturele diversiteit moeten bevorderen. Het benutten van de kracht van diversiteit stond ook centraal in onze inzet om de 'One Team' visie op posten uit te dragen. Twintig lokaal aangenomen medewerkers kwamen in de zomer van 2013 bijeen in Den Haag om hun observaties hierover te uiten en aanbevelingen te doen. Door de bezuinigingen zijn veel formatieplaatsen voor uitgezonden collega's geschrapt, waardoor we voor het welslagen van onze missie in toenemende mate leunen op lokaal aangenomen medewerkers. Het is dan ook in ons aller belang dat wij in deze categorie medewerkers op dezelfde wijze investeren als we dat voor de overige categorieën doen. 'One Team' heeft ook betrekking op samenwerking op de posten met attachés van andere departementen.

Kortom, we hebben in 2013, samen met al onze medewerkers en partners in Den Haag en ver daarbuiten, een goede en solide basis gelegd voor een gedegen aanpak van de modernisering van BZ. In 2014 gaan we ervoor zorgen dat we het momentum vasthouden en het aanpakken omzetten in doorpakken. Zo kunnen we de missie realiseren die BZ zichzelf tot doel heeft gesteld.

Ines Coppoolse
Hoofddirecteur Personeel en Organisatie

1

Algemeen



1.1 Organisatie

Het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) maakt ons Koninkrijk veiliger en welvarender en steunt Nederlanders in het buitenland. Samen met onze partners zetten wij ons in voor een rechtvaardige wereld. We hebben de ambitie om in 2016 toonaangevend in de diplomatie te zijn. Bovendien willen we in 2016 een flexibele netwerkorganisatie zijn, waarmee iedereen graag samenwerkt. Onze medewerkers werken vanuit de kernkwaliteiten van BZ: samenwerken, verantwoordelijkheid nemen en resultaten behalen.

Onze medewerkers werken vanuit het departement in Den Haag en zijn actief op circa 150 posten verspreid over de hele wereld. Ook zijn enkele tientallen van onze medewerkers op strategische functies gedetacheerd bij internationale organisaties. Het postennetwerk bevat onder meer ambassades, permanente vertegenwoordigingen bij internationale organisaties en consulaten-generaal. Ons medewerkersbestand is heel divers: het bestaat onder meer uit ambtenaren, lokaal aangenomen medewerkers, honoraire consuls, verkiezingswaarnemers, uitzendkrachten, consultants, stagiaires en ambtenaren die bij het departement en de posten gedetacheerd zijn door andere ministeries.

| 9 |

1.2 Ontwikkelingen

Hervormingen en bezuinigingen

Hervormingen en bezuinigingen Modernisering Diplomatie 2014-2016

In 2013 zijn de hervormingen en bezuinigingen bij BZ die voortvloeien uit het Regeerakkoord Rutte II verder uitgewerkt in twee kernstukken. Dat zijn de Kamerbrief *Voor Nederland, wereldwijd; Samen werken aan toonaangevende diplomatie* en het daarop gebaseerde *Plan van Aanpak Modernisering Diplomatie; Hervormingen en bezuinigingen BZ 2014-2016*. Daarmee geven we invulling aan de rijksbrede opdracht om Nederland met maximale slagkracht buiten de landsgrenzen te laten optreden. Dat wordt gerealiseerd met minder middelen in een wereld die snel verandert. In 2016 wil BZ een toonaangevende, flexibele netwerkorganisatie zijn, waarmee iedereen graag samenwerkt. Dat vraagt om nieuwe beleidskeuzes, een efficiëntere werkwijze en investeringen in kennisverdieping en kennisbehoud. Maar het vereist ook een verandering van gedrag en werkwijze. Met meer accent op samenwer-



king, resultaten behalen en verantwoordelijkheid nemen; de drie kernwaarden van BZ. De hervorming van het personeelsbeleid is bij dit alles cruciaal.

Compacte Rijksdienst

In 2013 gaven we de Compacte Rijksdienst concreet verder vorm met het rijksbrede dienstencentrum voor het buitenland, WereldWijd Werken (3W). 3W ging in april 2013 van start en biedt één loket voor medewerkers van alle ministeries die naar het buitenland worden uitgezonden. BZ is de eigenaar van deze rijksbrede Shared Service Organisatie (SSO). Een deel van de medewerkers van onder meer HDPO, DHF en DCM ging in 2013 over naar 3W.

Ook lanceerden we in 2013 als eerste departement een pilot voor gecentraliseerde bedrijfsgeneeskundige dienstverlening. Dat doen we in samenwerking met het Expertise Centrum Organisatieontwikkeling en Personeel van het ministerie van BZK (EC O&P).

| 10 |

In september 2013 ging de nieuwe directie Bedrijfsvoering (DBV) officieel van start. DBV verzorgt de integrale sturing van de bedrijfsvoeringsprocessen die nu voor een belangrijk deel zijn uitbesteed aan 3W en aan andere rijksbrede SSO's. DBV draagt onder andere zorg voor facilitaire dienstverlening, huisvesting en dienstvervoer. Ook zorgt DBV voor advisering over projecten zoals Het Nieuwe Werken (HNW) en komende reorganisaties in het kader van de modernisering van de diplomatie. De directie Huisvesting en Facilitaire zaken (DHF) is grotendeels opgegaan in 3W, het andere deel is ondergebracht in DBV.

Verder konden we de voorbereidingen voor de aansluiting van BZ op P-Direkt succesvol afronden. P-Direkt is het rijkscentrum voor geautomatiseerde administratieve afhandeling van personele processen. De aansluiting per 6 januari 2014 verliep goed.

Tot slot intensiveerden we onze samenwerking met het EC O&P. Meer van onze medewerkers kregen van het EC O&P begeleiding bij hun loopbaanoriëntatie. We werkten ook intensiever met het EC O&P samen op het gebied van leren en ontwikkelen en het faciliteren van teamsessies, bijvoorbeeld voor de follow-up van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).



Sluiten en openen posten

In 2011 besloot het kabinet om het postennet te hervormen. Onderdeel daarvan was het sluiten van tien posten en het openen van drie nieuwe posten in de periode tot 2015. Na onze posten in Asmara, Yaoundé, Quito en Montevideo in 2011 en 2012, sloten we in 2013 ook onze posten in Ouagadougou, Guatemala-stad, Lusaka, Managua en La Paz. We vormden het consulaat-generaal in Barcelona in 2012 om tot een honorair consulaat. In 2011 kwamen er twee nieuwe posten bij: Panama en Juba. Het honorair consulaat in Lagos werd eind 2013 een ambassadekantoor. Het ambassadekantoor in Bujumbura vormden we in 2012 om tot een ambassade. En in 2013 werd de oprichting van een consulaat-generaal voor West-China in Chongqing een feit. Om de economische samenwerking met Birma te ondersteunen, openden we in Yangon in 2013 een Nederlands handelskantoor, als onderdeel van ambassade Bangkok.

Kleine posten

Het postennet bestaat voor een steeds groter deel uit kleine posten. Dit zijn posten met maximaal 2 uitgezonden BZ-beleidsmedewerkers, 2 attachés en 17 formatieplaatsen (inclusief lokaal aangenomen medewerkers). Ook kleine posten moeten adequaat kunnen opereren. In 2012 keurde de departementsleiding daartoe ruim 60 aanbevelingen goed, die in 2013 grotendeels zijn geïmplementeerd. Doel is de kleine posten op bedrijfsmatig niveau zoveel mogelijk te ontlasten. Ook proberen we op beleidsterrein het takenpakket zo nodig te beperken.

| 11 |

Regionalisering

In 2013 formaliseerden we de laatste 3 Regionale Service Organisaties (RSO's): RSO Noordelijk Afrika, RSO Midden-Oosten en RSO Oost-Europa. Het RSO China werd samengevoegd met RSO Azië. Er is nu een netwerk van 8 RSO's. Bij elke oprichting van een RSO is een sociaal plan vastgesteld voor lokaal aangenomen medewerkers die door die oprichting werden geraakt. Eind 2013 begon de auditdienst van de rijksoverheid (ADR) met een evaluatie van het RSO-netwerk. De resultaten daarvan zijn in voorjaar 2014 bekend gemaakt.

DGBEB en Concordaat

Als gevolg van het Regeerakkoord Rutte II is het takenpakket van BZ uitgebreid met het bevorderen van buitenlandse economische



betrekkingen. Al in eind 2012 gingen 120 medewerkers van het ministerie van Economische Zaken (EZ) fysiek over naar het nieuwe directoraat-generaal Buitenlandse Economische Betrekkingen bij BZ (DGBEB). Zij kwamen per 1 mei 2013 ook formeel juridisch in dienst van BZ. Administratief kwamen zij per 6 januari 2014 bij BZ in dienst omdat wij pas op die datum volledig gebruikt maakten van P-Direkt. Daardoor konden zij niet worden meegenomen in de overzichten en tabellen in voorliggend jaarverslag die met gebruikmaking van de geautomatiseerde BZ-systemen zijn gegenereerd. Eind 2013 gingen de ondernemingsraden van BZ en EZ onder voorwaarden akkoord met een aanpassing van het Concordaat dat de samenwerking en de uitwisseling van ambtenaren tussen BZ en EZ nader regelt.

Samenwerking met ABD

In 2013 besloten we om naar aanleiding van het Regeerakkoord Rutte II de uitwisseling van topfunctionarissen tussen BZ en de Algemene Bestuursdienst (ABD) verder uit te breiden. Daarmee willen we het internationaal opereren van de rijksoverheid als geheel verbeteren. Het uitgangspunt daarbij is dat kwaliteit leidend is bij het plaatsen van medewerkers. Een voorwaarde is dat alle departementen die aan de uitwisseling deelnemen, vergelijkbare functies ook voor BZ'ers openstellen. De uitwisseling begint in 2014 met vijf ministeries: Economische Zaken, Financiën, Infrastructuur & Milieu, Veiligheid & Justitie en Defensie. Op termijn willen we 20% van onze topfuncties laten vervullen door niet-BZ'ers. Een gelijk aantal topfuncties wordt dan binnen de rijksdienst vervuld door BZ'ers.

Scheiding beheer en uitvoering

In 2013 is aan ABDTOPConsult gevraagd onderzoek te doen naar een verdere stroomlijning van beleid en uitvoering bij BZ. Dit als uitvloeisel van de moderniseringsagenda. In de loop van 2014 wordt duidelijk welke mogelijkheden hierin voor BZ besloten liggen en welke eventuele veranderingen dit met zich brengt voor organisatie en personeel.



Personeelsbeleid

Hervormingen Personeelsbeleid 2014-2016

De *Hoofddlijnennotitie Personeelsbeleid* zet uiteen hoe het nieuwe personeelsbeleid de modernisering van de diplomatie zal ondersteunen. Na goedkeuring door het SG/DG-beraad werkten we deze notitie verder uit in een hervormingsagenda personeelsbeleid die onderdeel is van het overkoepelende *Plan van Aanpak Modernisering Diplomatie*. Een aantal hierin genoemde hervormingstrajecten was bij het verschijnen van het *Plan van Aanpak Modernisering Diplomatie* al in gang gezet. Met de overige trajecten gingen we inmiddels aan de slag. We betrekken leidinggevendenden, medewerkers en de ondernemingsraad (OR) hier nauw bij.

De hervorming van het personeelsbeleid zet in op vier deelgebieden:

- 1 Kwaliteit: inzet en ontwikkeling van de best gekwalificeerde medewerker met een onderscheidend profiel, op basis van strategische personeelsplanning, loopbaanbeleid en talentontwikkeling.
- 2 Flexibiliteit: flexibel werken en een flexibele inzet van medewerkers. Dit vereist een gedifferentieerde en flexibele opbouw van formatie en bezetting, waarbij de interne en externe arbeidsmarkt optimaal wordt benut. Dit op basis van een andere visie op onze *human resources*.
- 3 Samenwerken: goed en aantrekkelijk werkgeverschap. BZ als sterk merk op de arbeidsmarkt met een stimulerende werkomgeving voor medewerkers in een inclusieve werkcultuur, waarin divers talent tot zijn recht komt.
- 4 Netwerk: BZ als gewaardeerde gesprekspartner binnen de rijksbrede internationale functie.

| 13 |

Het Nieuwe Werken (HNW)

2013 was een bewogen jaar voor HNW. Om BZ bekend te maken met HNW, mede geleid op de verhuizing naar de Rijnstraat in 2016, breidden we het programmateam HNW uit en stelden we een programmaplan tot en met 2016 vast. In 2013 verbouwden we de 2^e en de 8^e verdieping van het departementsgebouw volgens de principes van HNW. Met de verbouwing van de 4^e en 7^e verdieping is een begin gemaakt. De begeleiding van leidinggevendenden en individuele medewerkers werd in 2013 geïntensiveerd. Met drie drukbezochte workshops besteedde het HNW-team ook extra aandacht aan de werk-privébalans van medewerkers. Interdepartementaal is een nieuw



streefbeeld Tijd-, Plaats- en Apparaatonaafhankelijk Werken (TPAW) voor 2015 vastgesteld onder voorzitterschap van BZ. Ook kwamen de projectleiders van HNW van de verschillende ministeries regelmatig bij elkaar om ervaringen uit te wisselen. In november vond de landelijke HNW-week plaats. Vele medewerkers volgden toen workshops en lezingen zowel op BZ als bij andere (rijks) organisaties en bedrijven. Ook experimenteerde een aantal BZ'ers met 'een week zonder kantoor'. De geleerde lessen deelden we onder meer via Yammer.

Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning is nauw gekoppeld aan het P-instrumentarium en de hervormingsagenda. In de eerste plaats vormen we ons een beeld van wat we nu en in de toekomst nodig hebben in termen van aantallen medewerkers en hun kennis, vaardigheden en competenties. Dat zetten we vervolgens af tegen wat we in huis hebben. Dat maakt het mogelijk beter te anticiperen. En om met gerichte maatregelen op het vlak van in-, door- en uitstroom een bijdrage te leveren aan een BZ waarin professionaliteit leidend is.

De strategische personeelsplanning stond in 2013 vooral in het teken van het verder in kaart brengen van de personele consequenties van de ontwikkelingen in het financiële en consulaire domein. Dit leidde onder andere tot een *Handreiking financiële functie* die medewerkers inzicht biedt in hoe je je binnen en buiten het financiële domein kunt ontwikkelen. Ook werkten we verder aan de ontwikkeling van een BZ-breed toepasbare systematiek voor strategische personeelsplanning.

Gesprekscyclus

Een goed uitgevoerde gesprekscyclus is essentieel voor het in kaart brengen van de aanwezige kennis en kwaliteiten van medewerkers. In 2013 zetten we de in 2010 geïntroduceerde gesprekscyclus voort. Daarin vinden jaarlijkse functioneringsgesprekken plaats en geven we een formele beoordeling nog slechts op verzoek van de ambtenaar of in bijzondere gevallen. Er was e-learning beschikbaar en ook in het leiderschapstraject besteedden we aandacht aan de gesprekscyclus. Toch bleef het aantal gevoerde gesprekken achter bij de doelstelling van ten minste één per jaar, met name in de hogere functies. En bleek opnieuw dat de leidinggevend en medewerkers vaak niet toekwamen aan concrete afspraken over te behalen resultaten en de ontwikkeling van de medewerker. Ook waren de verslagen van de



gesprekken vaak nog te oppervlakkig. Teneinde de frequentie van de start- en functioneringsgesprekken te verhogen en de kwaliteit van de gesprekken en de verslagen daarvan te verbeteren, legden we in 2013 aan de OR een aantal voorstellen voor. Het overleg daarover met de OR wordt in 2014 voortgezet.

MTO

In mei 2013 namen veel van onze ambtenaren en lokaal aangenomen medewerkers deel aan het tweede Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Het responspercentage bedroeg 63% (MTO 2011: 56%). Het MTO 2011 had laten zien dat werkstress, gebrekkige communicatie, integriteit en het ontbreken van een duidelijke missie en visie van BZ de belangrijkste aandachtspunten waren. Daar werkten we in 2012 en 2013 hard aan, dat blijkt ook uit de resultaten van het MTO 2013. De directies en posten die werkstress actief hadden opgepakt, lieten betere scores zien. Ook bleek de nieuwe Gedragscode Integriteit BZ *Eerst denken dan doen* goed bekend. Datzelfde gold voor de nieuwe missie, visie en kernwaarden van BZ. Vergeleken met 2011 waren we positiever over de bedrijfscommunicatie en minder kritisch over de communicatie over onze loopbaan. Er waren echter ook minder goede scores. Werkstress blijft een probleem: we nemen weinig pauzes en zijn nog vermoeider na een werkdag dan in 2011. We kennen het integriteitsbeleid, maar de praktijk blijft weerbarstig. Ook schort er het één en ander aan de efficiëntie van ons werk en de communicatie op de werkvloer. En we hebben een werkcultuur die een aantal medewerkers voorzichtig maakt hun nek uit te steken. En dat in een tijd van ingrijpende hervormingen waarin flexibiliteit en innovatief handelen juist cruciaal zijn. Eind 2013 stemde het SG/DG-beraad in met een nieuw BZ-breed MTO-actieplan voor 2014/2015, waarin verbetering op deze punten centraal staat. Het derde MTO staat gepland voor voorjaar 2015.

| 15 |

Kwantitatieve en kwalitatieve frictie

Onderdeel van het *Plan van Aanpak Modernisering Diplomatie* is een traject om BZ-medewerkers te begeleiden naar nieuw werk buiten BZ. Een groeiend aantal medewerkers toonde in 2013 belangstelling voor verkenning van mogelijkheden tot vrijwillige uitstroom. Dit vertaalde zich in de deelname door 50 medewerkers (in 2012: 16) aan trajecten en trainingen op het gebied van loopbaan- en arbeidsmarktorientatie bij verschillende externe organisaties. Het EC O&P voerde begin 2013 verkennende gesprekken over



toekomstige loopbaanmogelijkheden met alle geïnteresseerde archiefmedewerkers. Met 32 archiefmedewerkers maakten we inmiddels afspraken voor het volgen van een *EVC/EVP-traject* (Erkenning Verworven Competenties/ Ervaringsprofiel) via EC O&P, met het oog op de verbetering van hun arbeidsmarktpositie.

HDPO begeleidde in 2013 15 functioneringstrajecten voor medewerkers die in de categorie kwalitatieve frictie vallen. Drie van deze functioneringstrajecten mondden uit in een onvrijwillig ontslag op grond van ongeschiktheid voor voortzetting van de loopbaan bij BZ. Drie andere functioneringstrajecten verliepen op een positieve wijze en resulteerden voor deze medewerkers in een definitieve nieuwe plaatsing. De andere trajecten waren aan het eind van 2013 nog niet afgerond.

1.3 Personele uitgaven

| 16 |

Door het uitblijven van een CAO-akkoord voor de sector Rijk waren er in 2013 weer geen nieuwe loonontwikkelingen. De sociale werkgeverslasten stegen wel door de hogere pensioenpremies. Per saldo daalden de personele uitgaven in 2013 met 2,8%.

Bezetting

Het aantal ambtenaren in dienst van BZ daalde in 2013. De bezetting in het buitenland daalde met 85 personen, het aantal ambtenaren op het departement steeg daarentegen met 31 personen. Hierbij zijn buiten beschouwing gehouden de 120 ambtenaren van DGBEB die van het ministerie van EZ overkwamen naar BZ per 1 mei 2013. Zij zijn qua aantallen en kosten niet in dit jaarverslag opgenomen, aangezien zij om administratieve redenen tot 1 januari 2014 in de salarisadministratie van EZ bleven. De bezetting van het lokaal aangenomen personeel daalde in 2013 met 92 personen. Onder meer als gevolg van sluiting van posten en digitalisering van de archieffunctie. De loonkostenontwikkeling van de lokaal aangenomen medewerkers wordt, naast de daling van de bezetting, als altijd beïnvloed door de loonaanpassingssystematiek op basis van markers en door koersontwikkelingen, in het bijzonder die van de US Dollar.



Financiële kerngegevens personele uitgaven (in miljoenen EURO's)					
	2013	2012	2011	Mutatie in 2013	Mutatie in 2012
Loonkosten medewerkers op het departement ¹⁾	128,0	124,8	120,0	2,5%	4,0%
Loonkosten uitgezonden medewerkers ¹⁾	88,6	91,8	96,9	-3,5%	-5,3%
Loonkosten lokaal aangenomen medewerkers ¹⁾	85,9	97,9	98,6	-12,2%	-0,7%
Buitenlandvergoedingen ²⁾	72,9	74,8	76,6	-2,5%	-2,4%
Uitkeringen voormalig personeel	1,2	1,5	2,8	-20,2%	-46,0%
Bedrijfsvoering posten / RSO's	23,3	21,9	22,8	6,3%	-4,0%
Opleidingen	4,5	4,1	5,1	8,2%	-18,5%
Overige (o.a. werving & selectie, Arbo, loopbaan & mobiliteit)	3,7	2,9	4,8	27,1%	-40,5%
Totaal	408,0	419,7	427,7	-2,8%	-1,9%

1) inclusief sociale lasten en pensioen premies, exclusief loonkosten DGBEB

2) grotendeels gebaseerd op het DBZV 2007 (Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel 2007), exclusief de kosten van de fiscale eindheffing

2

Ambtenaren



2.1 Personeelsbezetting

Het aantal ambtenaren in actieve dienst daalde met 54 naar 2590 (exclusief ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof). De ambtenaren van DGBEB zijn in het overzicht niet meegenomen omdat zij tot 1 januari 2014 in de salarisadministratie van EZ bleven opgenomen.

Personeelsbezetting (ambtenaren) exclusief ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof en DGBEB-ambtenaren			
Schaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
4	8	0	8
5	0	1	1
6	4	110	114
7	11	142	153
8	65	177	242
9	64	115	179
10	99	116	215
11	175	175	350
12	231	194	425
13	233	171	404
14	138	59	197
15	97	28	125
16	51	18	69
17	59	10	69
18	16	4	20
19	17	2	19
Totaal	1.268	1.322	2.590
In %	49,0%	51,0%	

Het aantal lokaal aangenomen medewerkers van alle ministeries gezamenlijk daalde in 2013 met 92 naar 2164. Het aantal lokaal aangenomen medewerkers in dienst van BZ daalde met 82 naar 1937.



Personeelsbestand (ambtenaren en lokaal aangenomen medewerkers)			
	Plaatsing in Nederland	Plaatsing in het buitenland ¹	Totaal
Ambtenaren BZ, werkzaam bij BZ *)	1.606	881	2.487
Ambtenaren BZ, gedetacheerd buiten BZ*)	53	50	103
Ambtenaren BZ, totaal*)	1.659	931	2.590
Ambtenaren vakdepartementen, gedetacheerd bij BZ **)	69	34	103
Lokaal aangenomen medewerkers BZ en vakdepartementen ***)		2.164	2.164
Ambtenaren BZ en vakdepartementen	1.728	3.129	4.857

¹ inclusief Caribisch Nederland

*) exclusief DGBEB-ambtenaren

**) exclusief vakattachés

***) waarvan 234 van andere ministeries en organisaties

Ontwikkeling personeelsbestand (aantal ambtenaren en lokaal aangenomen medewerkers)					
	2013	2012	2011	2010	2009
Ambtenaren BZ en vakdepartementen	2.693	2.730	2.791	2.909	3.072
Lokaal aangenomen medewerkers BZ en vakdepartementen	2.164	2.256	2.321	2.407	2.359
Totaal	4.857	4.986	5.112	5.316	5.431



2.2 In- en uitdiensttredingen

Uitstroom

In 2013 stroomden meer BZ-ambtenaren uit (136) dan er in dienst kwamen (74). Dat is een continuering van de trend die in 2008 is ingezet. Er was in 2013 wel sprake van een daling van het verschil tussen de instroom en de uitstroom (2012: -81 en 2013: -54). De reden hiervoor ligt in het hogere aantal BZ-medewerkers dat in 2012 overging naar andere onderdelen van de rijksdienst.

De uitstroom vloeide voort uit:

- pensionering (8)
- vervroegde pensionering (71)
- een verzoek van de ambtenaar (25)
- overgang naar een ander onderdeel van de rijksdienst (3)
- einde tijdelijke aanstelling (23)
- overlijden (1)
- arbeidsongeschiktheid (4)
- overig (1).

| 21 |

Instroom

Ook in 2013 realiseerden we de meeste instroom in algemene beleidsfuncties, namelijk 50 medewerkers. Het aantal nieuwe medewerkers op specialistische functies daalde licht (van 25 in 2012 naar 20 in 2013). Instroom in de ondersteunende functies beperkte zich tot 4 nieuwe medewerkers. Van de 74 nieuwe medewerkers kregen 7 een vast dienstverband. Dat betrof specialisten, waaronder ook een aantal voormalig ingehuurd medewerkers in het ICT-domein. De overige 67 nieuwe medewerkers kregen een tijdelijk dienstverband variërend van 6 maanden tot 7 jaar. Dit in het kader van ons beleid om de verhouding flexibele medewerkers ten opzichte van de vaste medewerkers te laten groeien. Van de 74 nieuwe medewerkers waren er 49 jonger dan 35 jaar.

Basisopleiding Beleidsmedewerker BZ (BBBZ)

In januari 2013 namen we 18 startende beleidsmedewerkers aan voor het zogenaamde (diplomaten)klasje. Hun gemiddelde leeftijd lag rond de 26 jaar. Zij kregen voor een werk- en ontwikkeltraject een tijdelijk dienstverband van 7 jaar aangeboden met ingang van 1 april 2013, overeenkomstig de



daarover met de OR gemaakte afspraken. De toestroom van belangstellenden voor deze jaarlijkse werving was opnieuw groot. In augustus 2013 meldden zich 950 sollicitanten. Dit is meer dan in 2012 (847). We rondde het selectietraject in januari 2014 af.

Stages, traineeships en werk- en leerervaringsplekken

In 2013 liepen 566 studenten stage bij BZ. In 2009 waren dat er nog 383. Het betreft 532 stages van WO-studenten, 33 van HBO-studenten en 1 van een MBO-student. Net als in voorgaande jaren maakten meer vrouwen (333) gebruik van deze stagemogelijkheden dan mannen (233). Er waren 391 stages in het buitenland en 175 stages bij het departement en het CBI in Nederland.

Op het gebied van de combinatie van werk- en ontwikkelplekken werkten we samen met de Universiteit van Nijmegen. We stelden 6 kandidaten in de gelegenheid om hun Advanced Master-opleiding *Ontwikkelingsstudies* te combineren met werkervaring bij dit ministerie. Daarnaast boden we een juristentraineeprogramma (2 trainees) en participeerden we in het traineeprogramma *Beroepsopleiding Financieel-Economisch Beleidsmedewerker (BOFEB)* (2 trainees). In 2013 zijn 3 trainees opgenomen vanuit het *Rijks-traineeprogramma*. In verband met de verplichting om rijkstrainees bij goed functioneren een vaste aanstelling aan te bieden, zal BZ deelname aan dat programma opschorten per 2014. Wel blijven we de mogelijkheid bieden aan rijkstrainees van andere departementen om bij BZ te worden gedetacheerd. Van andere ministeries deden 53 rijkstrainees gedurende een deel van 2013 een detachering bij BZ.

We waren ook actief betrokken bij andere rijksbrede opleidingstrajecten. Juristen van de Academie voor Overheidsjuristen konden een stage van 2 maanden volgen bij DJZ (directie Juridische Zaken). In 2013 maakten 9 juristen hiervan gebruik. Via het *Financial Traineeprogramma* van het ministerie van Financiën ontvingen we 2 trainees. Daarnaast faciliteerden we de detachering van 3 trainees van de gemeente Amsterdam en 16 trainees van vakattachés.



Civiele experts

Op verzoek van verschillende internationale organisaties zonden we 18 nieuwe civiele experts uit in het kader van het fragiele statenbeleid. Dit zijn er 7 minder dan vorig jaar. Aan de andere kant verlengden we 31 contracten. Het totale bestand civiele experts en potentiële civiele experts bestaat nu uit 223 deskundigen.

Verkiezingswaarnemingsmissies

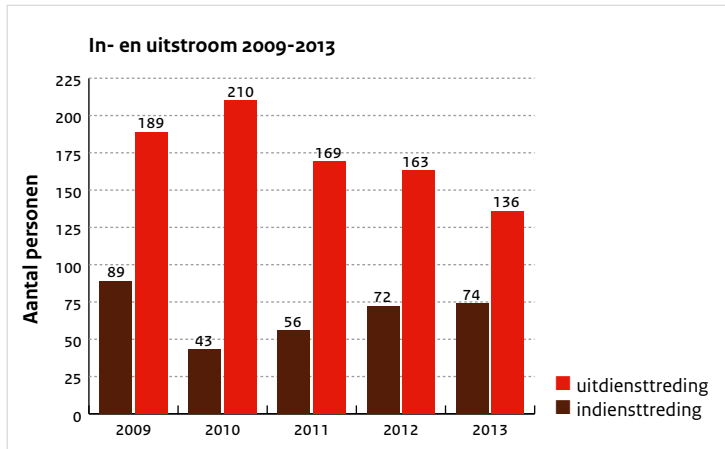
Voor verkiezingswaarnemingsmissies namens de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE), de Europese Unie (EU) en de Raad van Europa (RvE) zonden we 22 lange termijn en 41 korte termijn waarnemers uit. In 2012 zonden we 14 lange termijn en 42 korte termijn waarnemers uit.

Tijdelijke inhuur

Op 31 december 2013 waren er 112 ICT'ers tijdelijk ingehuurd. Daarnaast maakten we gebruik van tijdelijke inhuurcontracten voor onder meer vervanging wegens langdurige ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij piekbelasting. Op 31 december 2013 waren dat er 121, vooral op het niveau van schaal 6 (management ondersteuning) en schaal 10 en 11 (onderzoeks- en beleidsmedewerkers).



Instroom en uitstroom van ambtenaren exclusief DGBEB-ambtenaren					
	2013	2012	2011	2010	2009
Indiensttredingen	74	72	56	43	89
Uitdiensttredingen	136	163	169	210	189
Mutatie onbezoldigd buiten- gewoon verlof	-8	-10	8	2	-15
Vershil	-54	-81	-121	-169	-85



| 24 |

In dienst getreden ambtenaren naar schaal					
Schaal	2013	2012	2011	2010	2009
1 t/m 5	1	0	0	0	1
6 t/m 9	3	1	0	4	9
10 en 11	50	43	39	26	55
12 t/m14	16	25	15	11	19
15 t/m19	4	3	2	2	5
Totaal	74	72	56	43	89



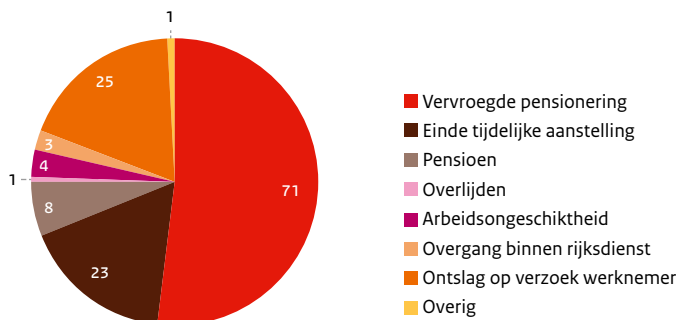
In dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal						
	Mannen		Vrouwen		Totaal	
Schaal	2013	2012	2013	2012	2013	2012
1 t/m 9	1	1	3	0	4	1
10 en 11	21	18	29	25	50	43
12 en hoger	13	17	7	11	20	28
Totaal	35	36	39	36	74	72

Uit dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal						
	Mannen		Vrouwen		Totaal	
Schaal	2013	2012	2013	2012	2013	2012
1 t/m 9	6	13	25	29	31	42
10 en 11	19	22	12	20	31	42
12 en hoger	54	52	20	27	74	79
Totaal	79	87	57	76	136	163

Reden van uitdiensttreding						
	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Vervroegde pensionering	50	45	21	19	71	64
Einde tijdelijke aanstelling	11	12	12	14	23	26
Pensioen	3	2	5	3	8	5
Overlijden	1	2	0	1	1	3
Arbeidsongeschiktheid	1	0	3	2	4	2
Overgang binnen rijksdienst	0	15	3	14	3	29
Ontslag op eigen verzoek	13	10	12	22	25	32
Overig	0	1	1	1	1	2
Totaal	79	87	57	76	136	163

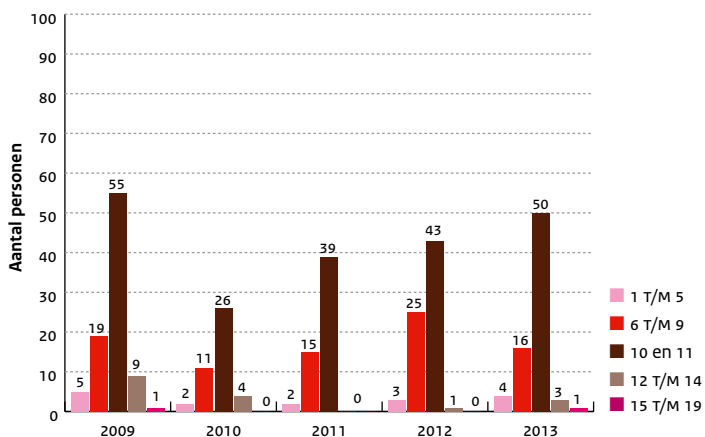


Uitdiensttredingen in 2013 naar reden



| 26 |

Indiensttredingen per salariscategorie





2.3 Plaatsingsproces en loopbaanbeleid

Leiderschapstraject

In 2013 nodigden we 22 medewerkers (10 vrouwen, 12 mannen) uit voor de selectie van het leiderschapstraject in de beleidsstroom. Hiervan zijn er 13 tot de leiderschapspool toegelaten (5 vrouwen en 8 mannen). Zeven medewerkers (3 vrouwen en 4 mannen) werden niet geschikt bevonden, 1 medewerker nog niet geschikt en 1 medewerker trok zich uit de selectie terug. Van de 18 medewerkers die we in 2012 toelieten tot de leiderschapspool - en die vervolgens deelnamen aan overplaatsingsronde 2013 - plaatsten we er 8 in een leidinggevende functie op schaal 14.

Overplaatsingsronde 2013

Door voortgaande bezuinigingen en hervormingen, regionalisering en digitalisering, nam het aantal functies af en nam de onzekerheid bij medewerkers toe. Dat leidde onder meer tot een merkbaar grotere flexibiliteit bij medewerkers en een hogere acceptatiegraad van plaatsingen die niet op voorkeur waren. Dat zien we onder meer aan het aantal ingediende bezwaren tegen plaatsingsbesluiten. Dat daalde van 12 in 2011 naar 4 in 2012 en 2 in 2013.

| 27 |

Aan de overplaatsingsronde 2013 namen 526 ambtenaren deel, die bij elkaar 2972 plaatsingsvoorkeuren opgaven. In bijna een derde van de gevallen bleken medewerkers ongeschikt te zijn voor hun voorkeursposities. Tijdens het plaatsingsproces liep het aantal deelnemers terug door onder meer plaatsingen op T-FBS-functies (functies die buiten het kader van de jaarlijkse overplaatsingsronde zijn bekendgesteld). Eind april 2013 was voor 63 van de 468 overgebleven deelnemers nog geen nieuwe functie geïdentificeerd. Hiervan beschouwde HDPO er 27 als moeilijk plaatsbaar, bijvoorbeeld omdat het veranderde BZ hun kennis en ervaring niet langer nodig heeft en omdat zij moeilijk kunnen worden omgeschoold. Of omdat terzake van hun competenties sprake is van structurele ontwikkelpunten. Dit wordt ook wel 'kwalitatieve frictie' genoemd. Het aantal plaatsingen op voorkeur lag evenals in de voorgaande jaren rond de 50%. Als we het aantal plaatsingen op functies uit de T-FBS-publicaties meenemen, is dat percentage 58%. T-FBS-plaatsingen zijn per definitie plaatsingen op voorkeur omdat kandidaten op basis van vrijwilligheid reageren.



Medewerkers op hardshipposten hadden een voorrangstatus (hardshipzone 13) of voorkeurstatus (hardshipzones 14 en 15). Daarvan deden er 48 mee aan ronde 2013, waarvan 28 een voorkeursplaatsing kregen (58%). Dat percentage is lager dan in andere rondes omdat veel van deze medewerkers hun belangstellingsregistratie niet volgens de regels of niet realistisch hadden gedaan. Het matchen op kwaliteit en een goede afwisseling van plaatsingen op posten en departement waren voor zowel HDPO als de Commissie Personeelsbeleid II (Cpb-II) belangrijke uitgangspunten voor ronde 2013. Genoemde voorkeur- en voorrangsregel stond dat in de weg. Daarom is die regel - met instemming van de OR - per oktober 2013 afgeschaft voor nieuwe plaatsingen op hardshipposten.

| 28 |

De ronde van 2013 kende een beperkte bevorderingsruimte. Maar het percentage bevorderingen lag met 19% van de deelnemers iets hoger dan dat van ronde 2012 (17%). Van de 360 geplaatste deelnemers, bevorderden we er 67. Van de deelnemers in de beleidsstroom bevorderden we 32% van de vrouwen en 22% van de mannen. In de beheerstroom lag die verhouding andersom met 10% bevorderde mannen en 3% bevorderde vrouwen. We plaatsten 69 deelnemers op een passende functie op een lager schaalniveau met behoud van hun salarisschaal. Daarvan plaatsten we er 36 op hun voorkeur en 26 na overleg met hun instemming. De overige deelnemers plaatsten we op hun eigen schaalniveau. Daarnaast werden in 2013 64 medewerkers bevorderd via een T-FBS.

Op het niveau van de Commissie Personeelsbeleid I (Cpb-I) - de topfuncties binnen BZ - deden 77 ambtenaren mee aan ronde 2013. Negen vrouwen en 24 mannen kwamen voor het eerst in aanmerking voor een dergelijke functie. Er waren 59 Cpb-I-functies beschikbaar. We bevorderden 11 van hen (7 vrouwen, 4 mannen). In totaal plaatsten we 16 vrouwen op deze topfuncties.

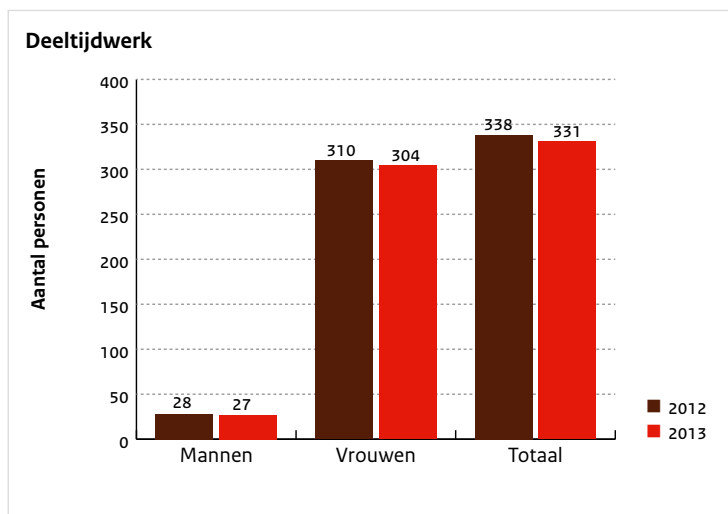
Deeltijdwerk

Het aantal ambtenaren dat op het departement in deeltijd werkt, daalde licht tot 331 (2012: 338). Verreweg de meeste deeltijdwerkers zijn vrouwen (304). Deeltijd op de posten blijft niet toegestaan vanwege de zeer hoge kosten die dat voor de dienst met zich brengt. Wel is het in beginsel mogelijk om op een post ouderschapsverlof te genieten gedurende maximaal één dag per week.



Deeltijdwerk op het departement per schaal en geslacht						
	2013			2012		
Schaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 t/m 9	4	155	159	5	168	173
10 en 11	8	57	65	8	55	63
12 en hoger	15	92	107	15	87	102
Totaal	27	304	331	28	310	338
In %	2,13%	23,00%	12,78%	2,14%	23,20%	12,78%

Deeltijdwerk op het departement per aantal uren en geslacht						
	2013			2012		
Werktijd per week	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 t/m 18 uur	2	29	31	1	36	37
19 t/m 35 uur	25	275	300	27	274	301
Totaal	27	304	331	28	310	338





Detacheringen

Detacheringen zijn voor veel BZ-ambtenaren een regulier onderdeel van hun loopbaan. In 2013 detacheerden we 103 van hen in Nederland of het buitenland. Meestal in de vorm van een reguliere plaatsing, maar in een aantal gevallen op basis van onbezoldigd buitengewoon verlof. Uitgangspunt bij een detachering in het buitenland is dat de arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerden gelijk zijn aan die van collega's met een reguliere plaatsing op een post op de desbetreffende standplaats, mits de inlenende organisatie daarmee instemt.

Detacheringen op 31 december 2013	
Binnenland	Aantal
Dienst Koninklijk Huis	6
Gemeente Haarlemmermeer	3
Instituut Clingendael	2
Kabinet van de Koning	2
Ministerie van Algemene Zaken	6
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	6
Ministerie van Defensie	3
Ministerie van Economische Zaken	11
Ministerie van Financiën	2
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	2
Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap	3
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	2
Ministerie van Veiligheid en Justitie	2
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	1
Rabobank	1
Shell	1
Totaal	53



Detacheringen op 31 december 2013	
Buitenland	Aantal
African Development Bank	2
Asian Development Bank	1
Benelux Economische Unie	1
Ecole Nationale d'Administration	1
EDEO	19
EU Delegatie	4
European Bank for Reconstruction and Development	1
Extractive Industries Transparency Initiative	1
Global Partnership for Education	1
Inter-American Development Bank	1
International Finance Cooperation	1
Jeruzalem Kwartet	1
Ministerie van Algemene Zaken (Aruba)	1
Ministerie van Algemene Zaken (Curaçao)	1
Ministerie van Algemene Zaken (Sint Maarten)	1
Ministerie van Buitenlandse Zaken (België)	1
Ministerie van Buitenlandse Zaken (Duitsland)	2
Ministerie van Buitenlandse Zaken (Luxemburg)	1
Ministerie van Defensie (Spanje)	1
NAVO	4
Verenigde Naties	1
Wereldbank	1
WHO	1
World Resources Institute	1
Totaal	50



Buitengewoon onbezoldigd verlof

We beeëindigden in 2013 van 11 medewerkers het langdurig onbezoldigd buitengewoon verlof; 2 van hen gingen uit dienst en 9 zijn weer in actieve dienst getreden. Aan 3 andere ambtenaren werd in 2013 onbezoldigd buitengewoon verlof toegekend, waardoor het aantal in 2013 per saldo met 8 afnam.

Ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof van lange duur						
Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Volgen uitgezonden partner	1	3	16	18	17	21
Functie bij internationale organisatie	1	2	2	1	3	3
Politieke functie	5	5	2	3	7	8
Persoonlijk belang	0	1	1	3	1	4
Totaal	7	11	21	25	28	36

| 32 |

2.4 Diversiteitsbeleid

Ons diversiteitsbeleid sluit aan bij de verandering van gedrag en werkwijze die we nastreven als onderdeel van de modernisering van de diplomatie. Met een zogenaamde inclusieve werkcultuur wordt divers talent herkend, erkend en benut. Met een divers samengesteld team dat als één team opereert, komen we tot betere resultaten, behouden we een frisse blik en blijven we innovatieve ideeën genereren. We hanteren een brede definitie voor diversiteit: niet alleen naar geslacht, maar ook onder meer naar herkomst, leeftijd en eventuele (fysieke) beperking.

Culturele achtergrond

We streven ernaar om in ons personeelsbestand een afspiegeling te zijn van de maatschappij. Dat geldt ook voor ons aantal niet-westerse biculturele ambtenaren. We hebben juist door ons internationale karakter behoefte aan een cultureel divers personeelsbestand. Medewerkers met een culturele achtergrond beheersen vaak de taal van hun tweede thuisland veel beter dan is aan te leren. Kennis van taal, cultuur en maatschappij maakt het



gemakkelijker om een brug te slaan naar en verbinding te leggen met andere culturen.

Medio 2013 bedroeg het percentage niet-westerse biculturele BZ-ambtenaren 7,7%. Dit is een lichte teruggang in vergelijking met 2012 (7,9%). Het percentage niet-westerse biculturele BZ-ambtenaren is, net als bij de rest van het Rijk, oververtegenwoordigd in de lagere schalen (<8%). Maar we hebben heel weinig van dergelijke functies. We kennen echter ten opzichte van de andere departementen een hoger percentage niet-westerse biculturele ambtenaren werkzaam in de hogere salarisschalen (>9%). In de eerste helft van 2013 haalden we het streefcijfer voor 2015 van 5% voor het aandeel van niet-westerse biculturele BZ-ambtenaren in schalen 12-14 (medio 2013: 5,1%); het streefcijfer van 4% vanaf schaal 15 nog niet (medio 2013: 3%).

Percentage niet-westerse biculturele ambtenaren bij BZ en bij het Rijk (2008-2013)		
Jaar	BZ	Rijk
2008	8,1	8,2
2009	7,9	8,4
2010	7,7	8,3
2011	7,8	8,3
2012	7,9	8,5
2013 (eerste helft)	7,7	8,6

| 33 |

Percentage niet-westerse biculturele ambtenaren per salarisschaal bij BZ en bij het Rijk (medio 2013)		
Schaal	BZ	Rijk
1 - 5	0	15,6
6 - 8	15,7	12,3
9 - 11	7,8	6,5
12-14	5,1	3,6
15 en hoger	3	1,4
Totaal	7,7	8,6



In 2012 was van de instromers 6,7% bicultureel (2011: 6,9%) en van de uitstromers 3,7% (2011: 5,7%). De cijfers over heel 2013 zijn pas later in 2014 beschikbaar.

In 2013 faciliteerden we, net als in 2011 en 2012, een aantal activiteiten van het Multicultureel Netwerk Rijk (MNR) en ondersteunden we deze organisatie ook financieel.

Geslacht

We hebben iets meer vrouwen dan mannen (51%) in dienst (in 2012: 50,5%). Tot en met schaal 10 is het percentage vrouwen hoger dan het percentage mannen.

In 2013 namen we additionele maatregelen om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te bevorderen en de rijksbrede streefcijfers te behalen. Dat laatste houdt in dat in 2017 30% van de functies in de schalen 15 t/m 19 vervuld moet zijn door een vrouw. Verder hanteren we ook een streefcijfer van 35% voor vrouwen in functies in schaal 14 in 2017, de 'kweekvijver' voor de hogere functies.

Na een relatief mager resultaat van de doorstroom van vrouwen in 2012 (schaal 14: 31%, schalen 15 t/m 19: 17,6%) maakten we in 2013 een inhaalslag (schaal 14: 32%, schalen 15 t/m 19: 20,7%). Het zal ook in de komende jaren nog een behoorlijke inspanning vergen om de doelstellingen te behalen en daarmee het aandeel vrouwen dat een functie vervult in genoemde salarisschalen te vergroten. De jaarlijkse monitoring van de streefcijfers is daarom aangescherpt.

Eind 2013 werden van de 218 Cpb-I-functies, 50 functies bekleed door vrouwen (22,9%). In 2013 benoemden we 13 vrouwen tot ambassadeur, van de in totaal 39 benoemingen (33%). In 2012 waren dat er 5. In totaal zijn nu 31 vrouwen eindverantwoordelijk voor een zelfstandige post. Hiervan vervullen 26 vrouwen de functie van ambassadeur (versus 91 mannen).

Via cursussen in herkennen van divers talent en onbevooroordeeld selecteren, workshops in het kader van talentontwikkeling en evenementen die in het teken stonden van diversiteit, werkten we ook in 2013 actief aan bewustwording en *empowerment*. Drie vrouwen namen deel aan een individuele opleiding gericht op vrouwelijk leiderschap en zichtbaarheid.



Daarnaast bestond de mogelijkheid tot deelname aan het *Cross Mentoring-programma*, dat vrouwen koppelt aan een senior manager uit onze of een andere organisatie. Het aantal deelnemers aan dit programma steeg substantieel. In 2013 koppelden we 11 BZ-vrouwen aan een mentor afkomstig uit een andere organisatie (2012: 8 BZ-vrouwen) en koppelden we 9 BZ-medewerkers als mentor aan een vrouw werkzaam in een andere organisatie (2012: 5 BZ-mentoren).

We ondertekenden in 2013 het *charter Talent naar de Top*, om zo het belang dat we hechten aan man/vrouw-diversiteit te benadrukken. Dit charter is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen VNO-NCW, de FNV, de SER, vertegenwoordigers van bedrijven en de ministeries van OCW en EZ. Het richt zich op alle werkgevers. De ondertekenaars van het charter verplichten zich inzicht te geven in hoe zij een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de top willen bereiken.

Vrouwen in hoge functies exclusief DGBEB en onbezoldigd buitengewoon verlof						
Schaal	Aantal functies in 2013	Bekleed door vrouwen in 2013	In %	Aantal functies in 2012	Bekleed door vrouwen in 2012	In %
13	302	129	43%	307	129	42%
14	157	50	32%	150	47	31%
15	99	22	22%	95	17	18%
16	61	15	25%	59	12	20%
17	38	4	11%	40	5	13%
18	14	3	21%	12	3	25%
19	10	2	20%	15	2	13%
Totaal	681	225	33%	678	215	32%

Leeftijd

In 2013 was onze gemiddelde leeftijd nagenoeg gelijk aan 2012, namelijk 48 jaar. Het percentage medewerkers van 50 jaar en ouder bedraagt nu 46% (2012: 45%). Het percentage medewerkers onder de 30 jaar bedraagt slechts 3%. In 2009 was dat nog 5%. Het percentage vrouwelijke medewerkers onder de 30 jaar is hoger dan het percentage mannelijke medewerkers



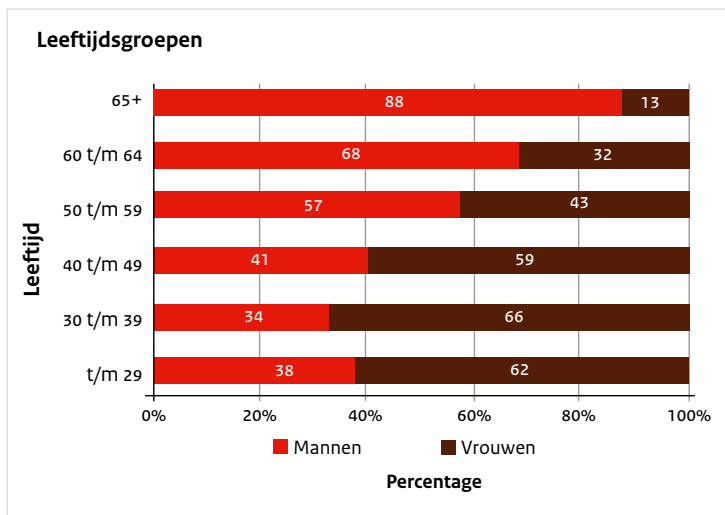
(62%, in 2012: 59%), terwijl mannen met 60,5% in de meerderheid zijn in de leeftijdsgroep van 50 en ouder (2012: 61,6%).

Gemiddelde leeftijd in jaren, exclusief DGBEB en onbezoldigd buitengewoon verlof			
	2013	2012	Mutatie
Man	50,48	50,35	0,3%
Vrouw	46,06	45,77	0,6%
Totaal	48,23	48,04	0,4%

Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw in percentages, exclusief DGBEB en onbezoldigd buitengewoon verlof					
Leeftijdsgroep	2013	2012	2011	2010	2009
t/m 29	3%	3%	3%	3%	5%
30 t/m 39	16%	17%	19%	21%	23%
40 t/m 49	35%	35%	35%	33%	33%
50 t/m 59	32%	31%	31%	30%	29%
60+	14%	14%	13%	12%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

| 36 |

Aantal mannen en vrouwen per leeftijdscategorie exclusief DGBEB en onbezoldigd buitengewoon verlof						
Leeftijds- groep	Aantal Mannen	Percentage	Aantal Vrouwen	Percentage	Aantal Totaal 2013	Aantal Totaal 2012
t/m 29	33	38%	53	62%	86	75
30 t/m 39	139	34%	264	66%	403	446
40 t/m 49	372	41%	533	59%	905	925
50 t/m 59	474	57%	356	43%	830	831
60 t/m 64	243	68%	115	32%	358	360
65+	7	88%	1	13%	8	7
Totaal	1.268	49%	1.322	51%	2.590	2.644



Medewerkers met een (fysieke) beperking en een afstand tot de arbeidsmarkt

In 2013 gaven we verder invulling aan het streven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een functie te bieden. Het rijksbreed vastgestelde quotum van 1% van het aantal fte op het departement was 16. Bij BZ was in 2013 een 15-tal medewerkers werkzaam die WIA-, WSW- of WAJONG-gerechtigd zijn. Hiermee is het quotum bijna gehaald.

2.5 Ontwikkelen en opleiden

Ontwikkelen en opleiden is meer dan alleen het aanbieden van trainingen. De ervaring leert dat 70% van het leren gebeurt op de werkplek, 20% door middel van feedback, intervisie en coaching en 10% door middel van opleidingen. De behoefte aan klassikale trainingen neemt geleidelijk af, hiervoor in de plaats neemt de vraag naar teaminterventies en maatwerk toe. Vooral door het ontwikkelen en aanbieden van (Engelstalige) e-learning zetten we sterker in op het leeraanbod voor ambtenaren en lokaal aangenomen medewerkers op de posten. Waar mogelijk stelden we het leeraanbod ook open voor deelname vanuit andere departementen en andere Europese lidstaten.



E-learning

Op het gebied van e-learning hebben we in 2013 activiteiten verder geïntensiveerd. Dit varieerde van ontwikkeling van nieuwe beleidscursussen tot een online talent-coachingsprogramma. Ook boden we enkele workshops en trainingen aan via webcam.

Interdepartementaal

De tweede leergang van de *Opleiding Ambtenaar Internationaal Beleid* (OAIB) startte in het najaar van 2013 met 45 deelnemers. Deze opleiding, in 2011 ontwikkeld op verzoek van de Strategische CoRIA (Coördinatiecommissie Internationale Aangelegenheden), is bedoeld voor rijksambtenaren die maximaal 3 jaar ervaring hebben met internationaal beleid. Aan de *Basisopleiding Beleidsmedewerker BZ* (BBBZ) namen in 2013 18 nieuw geworven BZ-ambtenaren en 7 ambtenaren van andere departementen deel. Naast de BBBZ en de OAIB boden we 5 reguliere opleidingen aan, die samen met andere departementen zijn ingekocht. Onder meer de training *Oriëntatie op Europa* en de training *Projectmatig Werken* (individueel en voor teams).

| 38 |

Professionalisering in Europees verband (EDP)

In mei 2013 ronden we de 13^e editie van het *Europese Diplomatieke Programma* (EDP) af en in oktober startte de 14^e editie. EDEO coördineert dit programma, dat bestaat uit 4 modules verspreid over 8 maanden. Aan de 13^e editie namen 2 BZ-beleidsmedewerkers deel. Aan de 14^e editie nemen 3 beleidsmedewerkers van BZ deel.

Leiderschap/organisatieverandering

Aan het *Leiderschapsonwikkelingsprogramma* namen in 2013 ongeveer 100 personen (inclusief hoger management) deel, verdeeld over 7 leiderschapstrainingen waarin het accent ligt op invulling van een rol als leider en manager in een context van organisatieverandering en HNW. De aanbesteding voor een vernieuwd *Leiderschapsonwikkelingsprogramma* wordt medio april 2014 afgerond.

We trainden in 2013 de medewerkers van de RSO's met oog op de nieuwe werkwijze en samenwerkingsrelaties.

In mei 2013 startte een omvangrijk opleidingsprogramma om de medewerkers en het management van DID/DA optimaal te equiperen voor de nieuwe organisatie van het digitaal archief. Dit programma loopt door tot medio 2015.



Talen

Voor de zes hoofdtalen organiseerden we weer taalklassen in Den Haag. In het kader van de overplaatsing volgden 140 BZ-medewerkers een intensieve maatwerk taaltraining.

Lokaal aangenomen medewerkers op posten hebben we een pilot cursus Engelse taal aangeboden waaraan 75 medewerkers deelnamen. Verder boden we hen een basistraining *Nederlandse Taal en Cultuur* aan.

Thematisch

HDPO en DCM leidden 20 nieuwe medewerkers op voor het Crisis Telefoon Team (CTT). Zij stelden oefeningen op en voerden deze uit voor alle leden van het CTT. Er is gestart met de ontwikkeling van een crisistraining voor (plv) chefs de poste.

In het kader van strategische personeelsplanning maakte HDPO samen met FEZ een aanvang met het actualiseren van het ontwikkelplan voor de financiële functie.

| 39 |

Individuele scholing en ontwikkeling

In 2013 volgden 33 medewerkers een coachingstraject en kenden we 88 individuele scholingsaanvragen toe. Binnen het reguliere opleidingsaanbod zijn de cursussen sociale media toegevoegd.



2.6 Partner- en kindbeleid

Het welbevinden van het gezin tijdens de plaatsing in het buitenland is essentieel voor het welslagen van de plaatsing. Een goede terugkeer naar Nederland is daarmee onlosmakelijk verbonden. We investeren dan ook veel in onderwijs voor de kinderen en in partnerondersteuning. In september 2013 is het bureau Partners en Kinderen van HDPO overgegaan naar 3W. 3W en HDPO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering van het partner- en kindbeleid.

Enquête

In 2013 liet HDPO een enquête uitvoeren over de behoefte aan partnerondersteuning. Onderzocht is of de partners bekend zijn met het aanbod aan partnerondersteuning, hoe ze die waarderen en waar nog behoefte aan is. Naar aanleiding van de uitkomsten van deze enquête is het *Studiefonds* omgezet naar het fonds *Professionele Ontwikkeling Partners* dat kan worden ingezet voor professionalisering in bredere zin. Ook is de informatievoorziening aangepast en verder gedigitaliseerd. In 2013 maakten we een start om de informatievoorziening op rijksportaal up-to-date te maken en op één plek te ontsluiten in de vorm van rijksportaal 3W. Op basis van de uitkomsten van de enquête is besloten om de website als rechtstreeks informatiekanal voor de partners in stand te houden. Het abonnement op *Global Connection* is per 1 januari 2014 omgezet van papier naar digitaal.

MoU's

In een brainstormsessie met partners spraken we uitgebreid over de enquête en follow-up daarvan en benoemden we prioriteiten. Naast goede en toegankelijke informatievoorziening betrof dit het belang van werkmogelijkheden voor partners in het land van plaatsing. Mede daarom investeerden we in 2013 zeer intensief in het onderwerp *Werken voor partners met diplomatieke status in het ontvangende land*. HDPO stelde voor dit onderwerp een half jaar één ambtenaar beschikbaar die samen met de regiodirecties en de posten veel aandacht heeft gegeven aan dit thema. Hierbij lag de nadruk op het starten van nieuwe onderhandelingen met andere landen of het vlot trekken van al lopende onderhandelingen. Ook organiseerde HDPO een bijeenkomst waaraan delegaties van ministeries van Buitenlandse Zaken van 15 landen deelnamen. Inzet was het delen van ervaringen, bespreken van knelpunten, uitwisseling van *good practices* en een



veel nauwere samenwerking tussen landen. Het doel is met zoveel mogelijk landen bilaterale MoU's en verdragen af te sluiten die het werken van partners in die landen met behoud van strafrechtelijke immuniteit mogelijk maakt. Op dit moment heeft Nederland 34 van dergelijke MoU's en 12 verdragen gesloten. Mede dankzij de EU/EER-verdragen kunnen partners in 69 landen op de standplaats werken met behoud van strafrechtelijke immuniteit. In de landen waarmee (nog) geen MoU of verdrag is gesloten, mogen partners géén betaald werk verrichten wanneer de lokale autoriteiten dat alleen toestaan nadat door BZ de strafrechtelijke immuniteit van de partner wordt opgeheven. De secretaris-generaal verleent dergelijke opheffingen niet.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

In 2013 is verder gegaan op de in 2012 ingeslagen weg, van het uitdragen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en partner voor een geslaagde plaatsing. Dit komt tot uiting in voorlichtingsbijeenkomsten waaraan in 2013 werd toegevoegd de *Voorlichtingsbijeenkomst ter oriëntatie op een functie op een non-family (hoog risico) post*.

| 41 |

Naast de groepsbijeenkomsten en -cursussen, voerden we ook veel persoonlijke gesprekken, in de oriënterende, voorbereidende en daadwerkelijke plaatsingsfase. In deze gesprekken besteden we vooral aandacht aan de zaken die je moet regelen voor vertrek en bij terugkeer en tijdens plaatsing. Maar ook uitleg over de ondersteuning waarvan de partner gebruik kan maken.

Professionele ontwikkeling

Er is aan 57 partners een tegemoetkoming *Professionele ontwikkeling partners* verstrekt. De verruimde toepassingsmogelijkheden leidden ertoe dat we meer aanvragen konden goedkeuren. Daarmee werd beter aangesloten bij de behoefte van de partners aan investering in hun mobiliteit met het oog op uiteindelijke terugkeer op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op het gebied van onderwijs is in 2013 ingezet op behoud van de activiteiten van de stichting Nederlands Onderwijs in het Buitenland (NOB). Hoewel flink gekort is op de subsidie aan het NOB, is het gelukt om de kwaliteitsbewaking door Stichting NOB in stand te houden.

De posten zijn sinds 2013 zelf verantwoordelijk voor het actueel houden van de lijst met scholen die in aanmerking komen voor vergoeding. Zij doen dit op basis van criteria, opgesteld door HDPO. Van de mogelijkheid om



persoonlijk advies te krijgen over scholingsmogelijkheden werd weer veel gebruik gemaakt.

Er is voor 3 partners en 1 kind gebruik gemaakt van de verkorte procedure voor het verkrijgen van een machtiging voor voorlopig verblijf (MVV).

2.7 Arbeidsomstandigheden en gezondheid

We dragen als werkgever de verantwoordelijkheid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers in hun werkrelatie. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij op hun eigen niveau een bijdrage leveren aan een gemeenschappelijk klimaat van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Als werkgever dragen we onder meer zorg voor een actief Arbobeleid door:

- het aanbieden van een toegankelijke en integrale bedrijfsgeneeskundige dienstverlening voor binnen- en buitenland voor alle ambtenaren. In 2013 is na aanbesteding een contract afgesloten met KLM Health Services voor het uitvoeren van buitenlandkeuringen, voorlichting en vaccinaties. Ook is na aanbesteding een contract gesloten met Eurocross voor de acute medische evacuaties en de 24/7 acute zorg in het buitenland. We zijn als eerste ministerie gestart met een pilot voor een rijksbrede bedrijfsgeneeskundige dienst die begeleiding van de medewerkers in Nederland voor haar rekening neemt;
- een goed ingerichte bedrijfsvoering en regulatie van bedrijfsprocessen, mede op basis van de wettelijke verplichtingen die gelden in Nederland, aangevuld met eventuele lokale wetgeving op de posten;
- in samenwerking met medewerkers en leidinggevenden te komen tot een goed ontwikkeld risicobewustzijn;
- het voeren van een pro-actief beleid op de volgende onderdelen:
 - ziekteverzuim (deze wordt in 2014 gereviseerd);
 - preventie van klachten als gevolg van onder meer werkdruk, psychosociale arbeidsbelasting of beeldschermwerk (inventarisatie door middel van de *Risico-Inventarisatie en Evaluatie op het gebied van Psychosociale Arbeidsbelasting* en daarop volgend een plan van aanpak);
 - preventie gericht op risico's die samenhangen met werken buiten Nederland, onder andere het niveau van gezondheidszorgvoorzieningen, luchtverontreiniging, traumatische ervaringen, infectieziekten en hoogteziekte;
 - preventie gericht op duurzame inzetbaarheid.



We stelden in 2013 een protocol vast dat de zorg intensiveert voor de medewerkers die naar hoog-risicoposten worden uitgezonden. In 2014 krijgen alle medewerkers bovendien toegang tot de online *Gezondheidsrisicotest* van Stichting Novo Health, met praktisch toepasbare tips over hun gezondheid.

Het verzuimpercentage voor onze ambtenaren was in 2013 opnieuw laag met 3,09% (bij een landelijk gemiddelde van 4,5%). De meldingsfrequentie was bij ons opnieuw 1,1 hetgeen overeenkomt met de landelijke frequentie.

HIV/AIDS-personeelsbeleid BZ

In 2004 maakten we een start met de invoering van het HIV/AIDS-personeelsbeleid op 18 posten in Afrika. Eind 2013 gold het beleid voor 26 landen. Dit beleid richt zich op ambtenaren, lokaal aangenomen medewerkers, huispersoneel van ambtenaren en de gezinsleden van deze groepen. Op ambtenaren en hun gezinsleden is het beleid slechts van toepassing voor zover het voorlichting en preventie betreft, aangezien zij zich voor zorg en behandeling voldoende kunnen verzekeren onder een Nederlandse ziektekostenverzekering. De andere doelgroepen komen ook in aanmerking voor een zorg- en behandelprogramma als blijkt dat er geen lokale ziektekostenverzekering is die hen adequate zorg biedt en vergoedt. De omvang van de doelgroep bedroeg eind 2013 ongeveer 5250 personen, waarvan er 53 medische hulp ontvingen.

| 43 |

Sinds 2009 zijn de chefs de poste verantwoordelijk voor de uitvoering van het specifieke beleid voor hun post. De rol van externe partner PharmAccess is om de posten, 3W en HDPO te adviseren.

Punt van blijvende aandacht is het waarborgen van de anonimiteit van de leden van de doelgroepen. Ook in 2014 en 2015 zal het HIV/AIDS-personeelsbeleid in de huidige vorm worden voortgezet. Sinds eind 2013 is de uitvoering van het programma bij 3W ondergebracht. Om na de sluiting van een post de voortzetting van de medische behandeling van een ex-medewerker te garanderen, maakte PharmAccess lokaal sluitende afspraken.

Klachten ongewenste omgangsvormen

We achten het van groot belang dat alle medewerkers werkzaam kunnen zijn in een veilige en prettige werkomgeving, waarin zij met respect worden



behandeld door hun boven-, neven- en ondergeschikten. Waar nodig treffen we dan ook adequate maatregelen ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen. In 2013 zijn 2 klachten ingediend op grond van de *Regeling ongewenste omgangsvormen BZ*.

2.8 Honoraire consuls

De honoraire consuls vormen een belangrijk onderdeel van het wereldwijde postennet. Zij vervullen hun onbezoldigde ambt als nevenfunctie. Zij zorgen onder meer voor de promotie van economische en culturele relaties van Nederland. Ook verrichten zij consulaire werkzaamheden. Door hun grondige kennis van de lokale omstandigheden en hun brede netwerken zijn zij voor ons van onschatbare waarde.

In 2013 waren er 303 consulaten met een honorair consul aan het hoofd. Het aantal consulaten bleef ten opzichte van 2012 nagenoeg hetzelfde. In 2013 stopten 11 honoraire consuls met hun werkzaamheden en werden 19 nieuwe benoemd. Er is een aantal nieuwe consulaten geopend, mede als gevolg van het sluiten van diverse ambassades. Daar staan ook weer sluitingen van consulaten tegenover. Dit is vooral gerelateerd aan de belangen die in een bepaald land of regio spelen.



3

Lokaal aangenomen medewerkers



Visie en Actieplan 'One Team' op de posten

In 2013 hebben we de visie op de samenwerking tussen lokaal aangenomen en uitgezonden medewerkers herijkt. We onderschrijven in de hernieuwde visie het grote belang van goede samenwerking en afstemming tussen deze groepen medewerkers als 'One Team' op de post. Kerngedachte is dat de posten (nog) meer als één team gaan functioneren, waarin lokaal aangenomen medewerkers een even belangrijke rol spelen als uitgezonden medewerkers. Daarbij gaat het onder meer om de manier waarop lokaal aangenomen medewerkers binnen de posten worden ingezet (grotere verantwoordelijkheid, bredere en flexibeler inzetbaarheid), grotere betrokkenheid van hen bij de BZ-organisatie en verbetering van loopbaan- en opleidingsmogelijkheden.

De urgentie om de visie te herijken kwam met name voort uit onze sterk veranderende organisatiecontext. Na vaststelling van het *Beleidskader Lokaal Personeel* in 2008, is het aantal lokaal aangenomen medewerkers dat op de posten werkt in relatieve zin sterk toegenomen. Bij ongewijzigd beleid bestaat de bezetting van het postennet in 2016 voor 70% uit lokaal aangenomen medewerkers. Behalve deze kwantitatieve verschuiving, signaleerden we ook een kwalitatieve ontwikkeling. We vragen meer zelfstandigheid van lokaal aangenomen medewerkers en beleggen bij hen steeds meer verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Dit past ook in de weg die we hebben ingezet om een moderne en flexibele netwerkorganisatie te worden. De inzet en netwerken van lokaal aangenomen medewerkers stellen ons mede in staat om de belangen van Nederland uit te dragen en te realiseren.

| 47 |

De hernieuwde visie heeft mede vorm gekregen dankzij een conferentie die in juni 2013 op initiatief van HDPO plaatsvond, waaraan 20 lokaal aangenomen medewerkers, VCI, vertrouwenspersonen, de integriteitscoördinator, HDPO, de OR en de vakbonden in het Georganiseerd Overleg bij BZ (GO/BZ) hebben deelgenomen. De conferentie leverde tevens de bouwstenen voor het *Actieplan One Team* dat een set aan voornemens en activiteiten bevat die richting geven aan de realisatie van de visie op samenwerking tussen uitgezonden en lokaal aangenomen medewerkers. Een dergelijke conferentie zal opnieuw plaatsvinden in 2015.

Het SG/DG-beraad stemde in oktober 2013 in met het visiedocument en het



actieplan. Hierbij zegde het SG/DG-beraad toe aandacht te zullen besteden aan het thema *One Team* tijdens de ambassadeursconferentie 2014. Daarnaast werd ingestemd met het advies om lokaal aangenomen medewerkers altijd als informant te betrekken bij de beoordeling van het functioneren van chefs de poste. Het actieplan leidde ook tot een versoepeling van het beleid over de duur van dienstverbanden van lokaal aangenomen medewerkers. Hierdoor wordt het voor hen mogelijk om binnen de post of andere posten in hetzelfde land van functie te wisselen met behoud van hun arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het principe dat nieuwe dienstverbanden in beginsel tijdelijk zijn, wordt gehandhaafd. Het actieplan voorziet daarnaast in activiteiten die meer bekendheid geven aan de rol en activiteiten van de vertrouwenspersoon en de integriteitscoördinator. Ook wordt er in bevestigd dat veel meer voor lokaal aangenomen medewerkers belangrijke informatie voortaan ook in het Engels beschikbaar komt.

Loononderzoeken

| 48 |

In 2013 zijn voor 83 landen concept-loonschalen aan de chefs de poste verstuurd ter raadpleging van hun medezeggenschapsorgaan. De medezeggenschapsorganen van 58 landen adviseerden in 2013 positief over de nieuwe loonschalen per 1 januari 2013. Van 7 posten werd een negatief advies ontvangen en van 18 posten was eind 2013 nog geen reactie ontvangen. In 2013 zijn in overeenstemming met de vakbonden in het GO/BZ uiteindelijk voor 53 landen de loonschalen per 1 januari 2013 vastgesteld. Voor de overige landen zal dat in voorjaar 2014 gebeuren. Ons streven om alle loonschalen in 2013 vast te stellen, konden we dus helaas niet realiseren. Vooral doordat nog veel loonschalen voor 2012 moesten worden vastgesteld en het nieuwe geautomatiseerde berekeningsformulier pas begin 2013 beschikbaar kwam en de gegevens uit het oude berekeningsformulier handmatig moesten worden overgezet. Het verzoek aan de chefs de poste om de markers om hun loongegevens te vragen, kon daardoor pas in mei/juni 2013 worden verzonden. De verwachting is dat dit proces vanaf 2014 veel sneller zal verlopen.

Eind 2013 werd een begin gemaakt met de met het GO/BZ afgesproken evaluatie van per 1 januari 2012 geïntroduceerde nieuwe markersystematiek. We stelden in overeenstemming met het GO/BZ de *terms of reference* voor de evaluatie vast. Het eindrapport zal begin 2014 klaar zijn. We spraken in dat kader met het GO/BZ af dat het vaststellen van de loonschalen per 1 januari



2014 op basis van de huidige regelgeving zal plaatsvinden, met dien verstande dat de voor 2012 en 2013 vastgestelde tijdelijke inflatiemaatregel ook nog in 2014 zal worden toegepast. Als de evaluatie leidt tot aanpassing van de markersystematiek, zal dat dus pas gevolgen hebben voor de loonschalen per 1 januari 2015.

Vaststelling van postuitwerkingen

Het proces rondom het wijzigen en vaststellen van postuitwerkingen met alle specifieke arbeidsvoorwaarden per land is voor zowel de posten, HDPO, RSO's als 3W complex en tijdrovend. In 2013 zetten HDPO en 3W extra menskracht in om de achterstanden die in de loop der tijd waren ontstaan, in te lopen. In 2013 stelden we 3 nieuwe postuitwerkingen voor onbepaalde tijd vast. Eind 2013 moest nog voor 10 landen een nieuwe postuitwerking voor onbepaalde tijd worden vastgesteld en waren nog 16 verzoeken tot wijziging van een postuitwerking in behandeling.

Afkoop suppletie

We hebben actief ingezet op de afkoop van opgebouwde rechten op suppletie voor ouderdom, arbeidsongeschiktheid of nabestaanden van (voormalig) medewerkers van gesloten of met sluiting bedreigde posten. Deze actie richtte zich in de eerste plaats op ambassades die in 2013 hun deuren gingen sluiten (Guatemala, La Paz, Lusaka, Managua en Ouagadougou) of tijdelijk sloten (Damascus). Na de sluiting van een ambassade kunnen we namelijk de loonontwikkeling bij de markers in het betreffende land niet meer bijhouden, waardoor de vaststelling van suppleties in de toekomst niet meer kan plaatsvinden op de gebruikelijke wijze. Daarom hebben we er uit oogpunt van goed werkgeverschap en in overeenstemming met het GO/BZ voor gekozen om de betrokken (voormalig) medewerkers in plaats van een periodieke suppletie in de toekomst, bij de sluiting van een post een eenmalige afkoopsom aan te bieden.

| 49 |

Bureau Lokale Medewerkers naar 3W

In augustus 2013 is het bureau Lokale Medewerkers overgeheveld van HDPO naar 3W. De juridische advisering over de toepassing van alle rechtspositionele regelingen betreffende lokaal aangenomen medewerkers wordt voortaan door 3W verzorgd. HDPO blijft verantwoordelijk voor beleid, regelgeving, overleg met het GO/BZ en toepassing van hardheidsclausules voor deze medewerkers.



P-Direkt

BZ is per 6 januari 2014 aangesloten op de dienstverlening van P-Direkt. Voor lokaal aangenomen medewerkers is een basisadministratie ingericht in P-Direkt. Op die manier behouden zij toegang tot systemen als e-mail en rijksportaal.

Aangezien P-Direkt alleen is gericht op de arbeidsvoorwaarden van Nederlandse ambtenaren in de sector Rijk, kunnen lokaal aangenomen medewerkers niet de rol krijgen van 'medewerker' in het zelfbedieningsportaal. Zij kunnen wel de rol van 'manager' en van 'HRO-Verzuim' krijgen in het portaal.

Voor de lokaal aangenomen medewerkers zijn *factsheets* beschikbaar gesteld waarin staat wat de aansluiting bij P-Direkt voor hen betekent.

In de loop van 2014 starten we een project om de personeelsdossiers van de lokaal aangenomen medewerkers te digitaliseren en op te nemen in P-Direkt.



4

Arbeidsvoorwaarden en integriteit



4.1 Arbeidsvoorwaarden ambtenaren

Nullijn

Evenals in 2011 en 2012 is in 2013 voor de sector Rijk geen cao-overleg gevoerd. De onder het eerste kabinet Rutte ingezette nullijn voor rijksambtenaren heeft daarmee een vervolg gekregen. Ook in 2014 is een salarisverhoging niet te verwachten.

Van Werk Naar Werk (VWNW) beleid

Op 11 april 2013 is in het Sectoroverleg Rijk afgesproken om de regels voor reorganisaties tijdelijk ingrijpend te wijzigen: het Van Werk Naar Werk beleid. In december 2013 is de regelgeving hieraan aangepast voor de periode van 15 april 2013 tot 1 januari 2016.

Kern van het VWNW-beleid is om de medewerker die zijn functie verliest professioneel te begeleiden naar ander werk. Deze medewerker is dan verplichte VWNW-kandidaat. Net als onder de oude regels wordt gedurende een termijn van 18 maanden binnen alle ministeries intensief gezocht naar ander werk. Nieuw is dat voortaan ook wordt gezocht bij andere bij het pensioenfonds ABP aangesloten werkgevers dan ministeries. Anders dan onder de oude regels dreigt aan het einde van deze termijn echter geen reorganisatieontslag: VWNW-kandidaat en werkgever blijven ook na die termijn zich inspannen om ander werk te vinden.

| 53 |

Belangrijk nieuw element is de wijze waarop overtolligheid wordt bepaald. Niet meer volgens het principe *last in first out* maar volgens het afspiegelingsbeginsel. In de leeftijdsgroepen 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 jaar tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder wordt op basis van het aantal jaren dat de medewerker deelnemer is bij het ABP, uitgemaakt wie als overtollig moet worden aangemerkt. Daarmee wordt bereikt dat de leeftijdsopbouw na afronding van een reorganisatie gelijk blijft.

Het VWNW-beleid kent vele voorzieningen voor vrijwillige VWNW-kandidaten (zij die dreigen hun functie te verliezen) en verplichte VWNW-kandidaten (zij die hun functie daadwerkelijk hebben verloren). Omdat BZ een loopbaandienst is, wordt de overplaatsbare BZ-medewerker bij opheffing van zijn functie of bij overtolligheid in beginsel niet aangewezen



als verplichte VWNW-kandidaat maar ter beschikking gehouden. Aanwijzing als verplichte VWNW-kandidaat vindt wel plaats indien:

- HDPO verwacht dat de medewerker binnen BZ niet herplaatst kan worden, of
- de medewerker daar zelf om verzoekt.

Niet-overplaatsbare medewerkers worden wel altijd aangewezen als verplichte VWNW-kandidaat bij verlies van hun functie.

De VWNW-begeleiding begint met een onderzoek naar de wensen en ontwikkelmogelijkheden van de medewerker om van daaruit de mogelijkheden te kunnen verkennen naar een andere passende functie. Voor BZ zal het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (EC O&P, onderdeel van BZK) dit onderzoek uitvoeren. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt een VWNW-plan opgesteld door de medewerker en HDPO, waarin de acties en faciliteiten zijn opgenomen waarmee de begeleiding naar ander werk wordt uitgevoerd.

| 54 |

Nieuw in het VWNW-beleid is dat vrijwillige en verplichte VWNW-kandidaten die worden geplaatst in een functie die lager is gewaardeerd dan hun laatstelijk vervulde functie, in de regel moeten worden ingedeeld in de lagere salarisschaal die bij die functie hoort. Hij/zij ontvangt dan 2 jaar een salarisgarantie en daarna jaarlijks op eigen verzoek een salarissuppletie waarmee het salaris wordt aangevuld tot het niveau vóór die plaatsing.

Alle voorzieningen en de activiteiten tot het vinden van ander passend werk kunnen worden uitgeruild voor een stimuleringspremie. De VWNW-kandidaat die op eigen verzoek met ontslag gaat, ontvangt in dat geval een aantal maandsalarissen dat afhankelijk is van het aantal deelnemersjaren bij het ABP:

- 4 maandsalarissen bij minder dan 10 deelnemersjaren;
- 8 maandsalarissen bij 10 tot 20 deelnemersjaren;
- 12 maandsalarissen bij 20 tot 30 deelnemersjaren;
- 24 maandsalarissen bij meer dan 30 deelnemersjaren.

De premie bedraagt maximaal € 75.000. Indien echter de som van 12 maandsalarissen verhoogd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering van de VWNW-kandidaat hoger is dan € 75.000, bedraagt de premie maximaal 12 maandsalarissen verhoogd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.



De stimuleringspremie kan worden uitgeruild met een periode van bezoldigd buitengewoon verlof. Een regeling daartoe is eind 2013 voorgelegd aan het GO/BZ die daarmee in februari 2014 instemde.

In 2013 werden geen vrijwillige of verplichte VWNW-kandidaten aangewezen.

De OR is gevraagd in te stemmen met een outplacementtraject. Dat voorziet erin dat medewerkers op hun verzoek ontslag wordt verleend onder toekenning van een stimuleringspremie waarna zij voor 3 jaar in dienst treden bij een organisatie die hen door middel van detacheringen zal trachten aan een nieuwe vaste werkkring te helpen. In februari 2014 stemde de OR hiermee in waarna het traject voor aanbesteding aan een externe dienstverlener van start ging.

De voorzieningen en faciliteiten voor VWNW-kandidaten, waaronder de stimuleringspremie, kunnen ook van toepassing zijn voor overige medewerkers die zich als remplaçant aanmelden, indien met hun vrijwillig ontslag een bijdrage wordt geleverd aan de taakstelling. HDPO behandelde in dat kader in 2013 29 verzoeken tot toekenning van een financiële stimulans voor vrijwillige uitstroom en ging met 28 van deze aanvragen akkoord.

| 55 |

Harmonisering arbeidsvoorwaarden

In het Sectoroverleg Rijk zijn afspraken gemaakt over harmonisatie per 1 januari 2014 van rijksbreed gebruikte regelingen inzake representatiekostenvergoeding, studiefaciliteiten en bedrijfshulpverlening (BHV). En regelingen die de uitvoeringspraktijk vereenvoudigen, zoals het moment van stopzetten van compensatieverlof bij ziekte en de berekeningswijze van een ambtsjubileum. Verschillen tussen departementen worden hiermee opgeheven en de uitvoering voor P-Direkt wordt vergemakkelijkt. Er waren geen bijzondere omstandigheden die aanleiding gaven om voor BZ uitzonderingen te maken.

Tot 2014 kende ieder ministerie een BHV-regeling. De nieuwe regels vanaf 2014 voorzien in één rijksbrede vergoedingsregeling. De vergoedingen voor de BHV'ers bij BZ zullen als gevolg van deze wijziging per 1 januari 2014 in alle gevallen stijgen.



Op grond van het *Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel* kon aan medewerkers op het departement een vergoeding worden gegeven voor representatiekosten. Onder intrekking van dit besluit is per 1 januari 2014 rijksbreed bepaald welke vergoeding SG's, DG's en directeuren ontvangen. De ministeries hebben de ruimte gekregen om een lijst met functies vast te stellen die eveneens aanspraak geven op een representatiekostenvergoeding. Bij ons is dat op zodanige wijze gedaan dat de nieuwe regeling maar voor een beperkt aantal medewerkers substantiële gevolgen heeft.

De rijksbrede regeling *Studiefaciliteiten* is per 1 januari 2014 uitgebreid met meer verlofmogelijkheden. Voor studies die volledig worden vergoed, wordt voortaan een vergoeding voor reis- en verblijfkosten toegekend overeenkomstig het *Reisbesluit binnenland* of het *Reisbesluit buitenland* waarbij voor treinreizen het tarief van 2^e klasse wordt vergoed. Verder is het begrip 'studiekosten' gedefinieerd, zodat rijksbreed zoveel mogelijk dezelfde vergoedingen zullen plaatsvinden.

| 56 |

Afkoop verlofstuwmeren

Per 2003 zijn we gestopt met het onbeperkt overboeken van niet-genoten verlofuren naar volgende jaren. De op dat moment opgebouwde verloftegoeden werden behouden als zogenaamd Restantverlof 2002. Mede vanwege onze volledige aansluiting op de dienstverlening van P-Direkt per 6 januari 2014, is in overeenstemming met het GO/BZ de *Regeling afbouw vakantiestuwmeren BZ 2013* vastgesteld. Deze voorziet in een volledige afbouw van het Restantverlof 2002. De ongeveer 300 medewerkers die nog over een dergelijk verlof beschikten (met een totaal van ongeveer 23.000 verlofuren), konden tot 1 oktober 2013 een verzoek indienen om die verlofuren af te kopen. Als medewerkers daarvan geen gebruik maakten, konden zij ultimo 2013 ten hoogste 72 van die uren overhevelen naar 2014. Per 1 januari 2015 vervallen al die uren die dan nog niet zijn afgekocht of opgenomen. Van de mogelijkheid tot afkoop maakten 94 medewerkers gebruik, waarbij zij in totaal 9.597 uren afkochten.

Ambtelijke status

Het wetsvoorstel van de toenmalige Tweede Kamerleden Koşer Kaya en Van Hijum tot afschaffing van de ambtelijke status, is in 2012 in een eerste termijn behandeld in de Tweede Kamer. Met dit voorstel wordt bewerkstelligd dat over enkele jaren ook op ambtenaren het arbeidsrecht volgens het



Burgerlijk Wetboek van toepassing zal zijn. Uitzonderingen worden gemaakt voor politie- en defensieambtenaren. Op 4 februari 2014 heeft de Tweede Kamer met het wetsvoorstel ingestemd.

Doorwerken na 65 jaar

Sinds 2009 hebben alle rijksambtenaren het recht op voortzetting van hun aanstelling na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Zij moeten daartoe wel een verzoek indienen binnen 6 tot 3 maanden voorafgaand aan het bereiken van die leeftijd. Dit verzoek kan echter niet op grond van dienstbelang worden afgewezen. Naar verwachting vervalt in 2014 de verplichting om een tijdig dergelijk verzoek in te dienen. Maar wordt dan wel bepaald dat de ambtenaar na het bereiken van de leeftijd van 70 jaar alleen mag doorwerken indien hij daartoe (jaarlijks) medisch is goedgekeurd.

Eind 2013 hadden we 8 ambtenaren van 65 jaar of ouder in dienst (7 mannen en 1 vrouw).

| 57 |

Bij doorwerken na 65 jaar kan men niet profiteren van de zogenaamde Vendrik-maatregel. Die maatregel geldt voor mensen die zijn geboren vóór 1950 en sinds 1 april 1997 onafgebroken deelnemer zijn van het ABP-pensioen. Indien zij voor hun pensioengerechtigde leeftijd met FPU-ontslag gaan, worden al hun niet genoten FPU-aanspraken overgeheveld naar hun aanspraken op ouderdomspensioen, hetgeen tot een beduidend hoger ouderdomspensioen kan leiden. In 2014 komt de laatste groep medewerkers, geboren in 1949, nog in aanmerking voor FPU en daarmee voor de Vendrik-maatregel.

ABP-pensioen

Vanwege de zwakke financiële positie van het ABP-fonds heeft het ABP-bestuur besloten in 2014 de pensioenen opnieuw niet te indexeren. Dit betekent voor gepensioneerde en actieve deelnemers dat de pensioenen respectievelijk de opbouw daarvan niet worden aangepast aan de algemene salarisontwikkeling binnen de overheid. Dit is al enige jaren een feit, waarmee het verlies aan indexering circa 10% bedraagt.

De financiële positie van het ABP-fonds leidde er ook toe dat het ABP-bestuur per 1 april 2013 een korting op de pensioenaanspraken heeft doorgevoerd van 0,5% en heeft aangekondigd ook per 1 april 2014 een korting te voorzien. Toen eind 2013 de dekkingsgraad weer was gestegen tot



105,9%, besloot het ABP-bestuur de korting van 1 april 2013 ongedaan te maken en de aangekondigde korting van 1 april 2014 niet door te voeren.

In 2013 werd tussen de sociale partners bij het ABP een pensioenakkoord bereikt. Aanleiding hiertoe was de wetswijziging die pensioenfondsen vanaf 2014 voorschrijft dat wordt uitgegaan van een pensioenleeftijd van 67 jaar. Achterliggende gedachte is dat mensen langer leven en daarom langer doorwerken en langer pensioen kunnen opbouwen. Daarom gaat de jaarlijkse pensioenopbouw terug van 2,05% naar 1,95% van het inkomen. Hierdoor daalt de premie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen per 1 januari 2014 van 25,4% naar 21,6% (inclusief 3 procent herstellpremie). Mede door een wijziging in de verdeling van de werkgevers- en werknemerspremie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioenen FPU stijgt het netto salaris in 2014 met circa 2%.

Verdere wetgeving is in voorbereiding die het pensioenstelsel in Nederland als geheel meer bestendig moet maken tegen financiële crises. Onderdeel daarvan vormt het verder beperken van de pensioenopbouw vanwege de gestegen levenskansen tot 1,875% met ingang van 2015. Dan zal de pensioenregeling van het ABP opnieuw worden aangepast.

| 58 |

Bezwaar en beroep

In 2013 zijn bij de Commissie van Bezwaar DBZ 97 bezwaarschriften ingediend door BZ-medewerkers, waarvan 23 door lokaal aangenomen medewerkers. Verder werd 1 bezwaarschrift door een werknemer van het KLPD ingediend. Dit aantal is beduidend lager dan in 2012 (272 waarvan 178 tegen de indeling in het FunctieGebouw Rijk) en 2011 (123). Van deze 98 bezwaarschriften zijn er 22 ingetrokken, onder meer nadat het bestreden besluit nader was toegelicht of aan het bezwaar geheel of gedeeltelijk tegemoet was gekomen. De Commissie van Bezwaar DBZ adviseerde over de overige bezwaarschriften 34 maal tot ongegrondverklaring, 11 maal tot niet-ontvankelijkverklaring, 9 maal tot gehele of gedeeltelijke grondverklaring en 2 maal tot gedeeltelijk ongegrond/niet-ontvankelijkverklaring. De overige 20 zaken waren op 1 januari 2014 nog in behandeling. De (plv) SG besliste in bijna alle gevallen volgens de adviezen. De bezwaren waren gericht tegen besluiten over de plaatsing en verkorting of verlenging van de plaatsing (28), financiële vergoedingen (14), ontslag (9), suppletie oudedagsvoorziening (8), salarisschaal (6), schorsing (4),



verlofberekening (4), wereldwijde overplaatsbaarheid (4), functiewaardering (3), ter beschikking houding (2), bezoldiging (2), leiderschapsbe-raadoordeel (2), ingebrekestelling (2) en overige zaken (10).

In 2013 is 8 keer beroep ingesteld en 1 keer hoger beroep. De rechtbanken hebben in 2013 4 keer een beroep ongegrond, 1 keer gegrond en 1 keer gedeeltelijk gegrond/gedeeltelijk ongegrond verklaard. De Centrale Raad van Beroep heeft in 2013 1 keer een hoger beroep ongegrond verklaard. Per 1 september 2013 behandelen de juridisch medewerkers van 3W de bezwaren van lokaal aangenomen medewerkers en de bezwaren van ambtenaren over besluiten die door 3W werden voorbereid, zoals de toepassing van het *Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel 2007* (DBZV 2007). De overige zaken blijven behandeld worden door de juridisch medewerkers van HDPO. Alle beslissingen op bezwaar blijven door de (plv) SG persoonlijk genomen worden.

Modernisering van DBZV 2007 en huurbeleid

| 59 |

Met als doel het DBZV 2007 meer in lijn te brengen met de huidige tijdgeest, is een werkgroep aan de slag die in de loop van 2014 voorstellen formuleert om deze regeling te moderniseren. Met name wordt gezien hoe in het DBZV 2007 meer rekening kan worden gehouden met de carrière van de partner, of besparingen mogelijk zijn op internationaal onderwijs in Nederland mede gelet op de toename van tweetalig onderwijs in Nederland en in hoeverre harmonisatie met de buitenlandvergoedingenstelsels van BZK, Defensie en de Rechterlijke Macht mogelijk is vanuit de gedachte 'één Rijk één regeling'. Daarnaast bereidt een werkgroep nieuw beleid voor inzake de huur van woningen voor uitgezonden ambtenaren in het licht van de moderne diplomatie en de opgelegde bezuinigen. Het streven is om het nieuwe huurbeleid met ingang van 1 januari 2015 in te voeren.

Oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ

Sinds 1 januari 2008 geeft de *Regeling oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ* aan uitgezonden ambtenaren aanspraak op een belastbare tegemoetkoming in de kosten voor een oudedagsvoorziening voor hun op de standplaats verblijvende partner. De tegemoetkoming bedroeg in 2013 ten hoogste € 2.081 bruto per kalenderjaar. Deze is de partner behulpzaam bij het zelfstandig opbouwen van een oudedagsvoorziening. In 2013 is de tegemoetkoming 189 keer uitbetaald. Aan deze regeling werd door HDPO



en 3W regelmatig aandacht besteed, onder andere bij voorlichtingsbijeenkomsten voor ambtenaren en hun partners die voor de eerste keer naar het buitenland worden uitgezonden. De enquête in 2013 over het partnerbeleid wees uit dat veel ambtenaren en partners deze tegemoetkoming belangrijk vinden. Met het GO/BZ is afgesproken bij de voorgenomen modernisering van het DBZV 2007 te bezien of de tegemoetkoming verhoogd kan worden.

Georganiseerd Overleg

In 2013 voerde de SG 4 keer formeel overleg met de vakbonden in het GO/BZ en vond 13 keer technisch overleg plaats van HDPO/AR met het GO/BZ. Daarnaast werden in verband met de gewenste voortgang van zaken zoals gebruikelijk ook veelvuldig schriftelijke consultatieprocedures gevolgd. Met de vakbonden werd in het verslagjaar veel en uitgebreid gesproken over de omstandigheden van lokaal aangenomen medewerkers. Steeds kwamen de resultaten van voorgestelde nieuwe loonschalen en andere wijzigingen van postuitwerkingen aan de orde tijdens het overleg na een negatief advies of na het onthouden van advies door de lokale medezeggenschapsorganen.

| 60 |

Tijdens de conferentie in juni met 20 lokaal aangenomen medewerkers en vertegenwoordigers van onder meer HDPO, het GO/BZ en de OR zijn onder meer afspraken gemaakt over een verbetering van de bekendmaking van de verslagen van besprekingen van de SG en HDPO met het GO/BZ.

Op verzoek van het GO/BZ werden het sociaal plan RSO Oost-Europa en bij herhaling de digitaliseringsontwikkelingen op de posten aan de orde gesteld. Door het verschuiven van werkzaamheden tussen posten onderling (regionalisering) en het daarmee verdwijnen van werkzaamheden, voor lokaal aangenomen medewerkers in het bijzonder. Ook is gesproken over de arbeidsvoorwaarden van lokaal aangenomen medewerkers in Havana; een bijzondere groep omdat deze medewerkers niet bij BZ in dienst zijn, maar wel van BZ aanvullende arbeidsvoorwaarden genieten.

Daarnaast kwamen in het formeel overleg onder andere aan de orde: de hervormingen en bezuinigingen, het VWNW-beleid, de overgang van DGBEB van EZ naar BZ, de overplaatsingsronde 2013, de *Regeling afbouw vakantiestuwmeren BZ 2013*, de modernisering van de diplomatie en de wijziging van het RDBZ in verband met harmonisering van enige arbeidsvoorwaarden.



Ter verduidelijking van de relatie tussen het GO/BZ, de OR en de medezeggenschap op de posten, hebben we de notitie *Georganiseerd Overleg en Medezeggenschap bij BZ* gepubliceerd.

Bewust belonen

In 2013 kregen 23,34% van de BZ-ambtenaren een eenmalige toeslag, vooral voor uitstekend functioneren. Daarnaast hebben 25 medewerkers een eenmalige toeslag ontvangen voor een dienstreis naar Afghanistan, Irak of Somalië. Het percentage toegekende eenmalige toeslagen komt daarmee op 24,28% en is daarmee evenals in voorgaande jaren lager dan de richtlijn voor de sector Rijk van maximaal 25%. Slechts in een zeer beperkt aantal gevallen bedroeg de eenmalige toeslag op jaarbasis meer dan een maandsalaris.

Voor de schaalcategorieën 6 t/m 10 en 11 t/m 14 is sprake van een evenredige verdeling. In de schaalcategorie 1 t/m 5 is aan 1 medewerker een eenmalige toeslag toegekend, bij een bezetting van slechts 10 medewerkers verdeeld over meerdere dienstonderdelen. Het aantal toekenningen in de schaalcategorie 15 en hoger was in 2013 opnieuw relatief laag met 14,05%. Het aantal toekenningen van een periodieke toeslag of een extra periodiek bleef ook in 2013 beperkt.

| 61 |

Schaal	Eenmalige toeslagen	Bezetting	Percentage
1 - 5	1	10	10,00%
6 - 10	221	933	23,69%
11- 14	378	1.402	26,96%
15+	42	299	14,05%
Totaal	642	2.644	24,28%

4.2 Integriteit

Ook besteedden we in 2013 weer veel aandacht aan integriteit gezien de positie van onze organisatie in de samenleving. De gedragscode integriteit van BZ *Eerst denken dan doen* speelde hierbij een belangrijke rol. Zo stelden we in 2013 tijdens introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers het integriteitsbewustzijn aan de orde. Ook stonden we tijdens de conferentie met 20 lokaal aangenomen medewerkers in juni uitvoerig stil bij dit onderwerp samen met de beide vertrouwenspersonen integriteit, mevrouw



M. Alhadeff en de heer S.M. Cowan. Deze vertrouwenspersonen zijn door alle BZ-medewerkers vertrouwelijk te benaderen over alle soorten van integriteitsonderwerpen, waaronder ongewenste omgangsvormen. Op veel posten zijn ook lokale vertrouwenspersonen actief. In iedere organisatie bevinden zich helaas medewerkers die de gedragsregels op integriteitsgebied niet volledig naleven. Bij vermeende aantasting van integriteit stellen we altijd een onderzoek in en bij geconstateerde integriteitsschendingen volgen altijd passende maatregelen. In 2013 legden we aan 7 personeelsleden (4 ambtenaren en 3 lokaal aangenomen medewerkers) disciplinaire straffen op. Het betrof 2 keer een salarismaatregel en 5 keer ontslag.

Eind 2013 stonden 88 ambtenaren geregistreerd met in totaal 117 nevenwerkzaamheden. Met verwijzing naar de openbaarmakingsbepaling in het RDBZ over nevenwerkzaamheden die door de SG en de DG's zijn gemeld, zijn van de volgende ambtenaren nevenwerkzaamheden geregistreerd, die als aanvaardbaar zijn beoordeeld:

- mevrouw R.V.M. Jones-Bos (SG): adviseur van de Roosevelt Stichting en Directeur van de Koninklijke Hollandse Maatschappij der Wetenschappen;
- de heer R. Swartbol (DGIS): lid van de Raad van Advies van het Nexus Instituut.



5

De organisatie



Politieke en ambtelijke leiding

Minister van Buitenlandse Zaken

Frans Timmermans

Minister voor Buitenlandse Handel
en Ontwikkelingssamenwerking

Lilianne Ploumen

SG Secretaris-Generaal, *Renée Jones-Bos*

DGCB Plaatsvervangend Secretaris-Generaal, *Monique van Daalen* tot
30 juni 2013

PSG Plaatsvervangend Secretaris-Generaal, *Ronald van Roeden* sinds
1 juli 2013

DGES Directeur-Generaal Europese Samenwerking, *Robert de Groot*

DGIS Directeur-Generaal Internationale Samenwerking, *Rob Swartbol*

DGPZ Directeur-Generaal Politieke Zaken, *Karel van Oosterom* tot
8 juli 2013

Sinds 8 juli 2013 *Wim Geerts*

DGBEB Directeur-Generaal Buitenlandse Economische Betrekkingen,
Simon Smits



Directies en dienstonderdelen

AVT	Directie Vertalingen
BIS	Bureau Internationale Samenwerking
BPZ	Bureau Politieke Zaken
BSG/AL	Bureau Secretaris-Generaal/Algemene Leiding
CBI	Centrum tot Bevordering van de Import uit ontwikkelingslanden
CIO	Chief Information Officer-office
COM	Directie Communicatie
DAF	Directie Sub-Sahara Afrika
DAM	Directie Noord-Afrika en Midden-Oosten
DAO	Directie Azië en Oceanië
DBV	Directie Bedrijfsvoering
DCM	Directie Consulaire Zaken en Migratiebeleid
DDE	Directie Duurzame Economische Ontwikkeling
DEU	Directie Europa
DID	Directie Informatiediensten
DIE	Directie Integratie Europa
DIO	Directie Internationaal Ondernemen
DJZ	Directie Juridische Zaken
DKP	Directie Kabinet en Protocol
DME	Directie Milieu, Water, Klimaat en Energie
DMM	Directie Multilaterale Organisaties en Mensenrechten
DSH	Directie Stabiliteit en Humanitaire Hulp
DSO	Directie Sociale Ontwikkeling
DVB	Directie Veiligheidsbeleid
DWH	Directie Westelijk Halfrond
EDT	Directie Economische Diplomatie en Transitie
ESA	Eenheid Strategische Advisering
FEZ	Directie Financieel Economische Zaken
HDPO	Hoofddirectie Personeel en Organisatie
ICE	Eenheid Internationaal Cultuurbeleid
IMH	Directie Internationale Marktordening en Handelspolitiek
IOB	Inspectie Ontwikkelingssamenwerking en Beleidsevaluatie
ISB	Inspectie Signalering en Begeleiding
NCIF	Nationaal Coördinator Internationale Functies
VCI	Directie Veiligheid, Crisisbeheersing en Integriteit
3W	WereldWijd Werken



Ambassades

Abu Dhabi	Verenigde Arabische Emiraten
Abuja	Nigeria
Accra	Ghana
Addis Abeba	Ethiopië
Algiers	Algerije
Amman	Jordanië
Ankara	Turkije
Astana	Kazachstan
Athene	Griekenland
Bagdad	Irak
Bakoe	Azerbeidjan
Bamako	Mali
Bangkok	Thailand
Beiroet	Libanon
Belgrado	Servië en Montenegro
Berlijn	Duitsland
Bern	Zwitserland
Boedapest	Hongarije
Boekarest	Roemenië
Bogota	Colombia
Brasilia	Brazilië
Bratislava	Slowakije
Brussel	België
Buenos Aires	Argentinië
Bujumbura	Burundi
Caïro	Egypte
Canberra	Australië
Caracas	Venezuela
Colombo	Sri Lanka
Cotonou	Benin



Dakar	Senegal
Damascus <i>tijdelijk gesloten per 20 maart 2012</i>	Syrië
Dar es Salaam	Tanzania
Dhaka	Bangladesh
Doha	Qatar
Dublin	Ierland
Guatemala <i>gesloten 1 juli 2013</i>	Guatemala
Hanoi	Vietnam
Harare	Zimbabwe
Havanna	Cuba
Helsinki	Finland
Islamabad	Pakistan
Jakarta	Indonesië
Juba	Zuid-Soedan
Kaboel	Afghanistan
Kampala	Oeganda
Khartoum	Soedan
Kiev	Oekraïne
Kigali	Rwanda
Kinshasa	Democratische Republiek Congo
Koeweit	Koeweit
Kopenhagen	Denemarken
Kuala Lumpur	Maleisië
La Paz <i>gesloten 31 december 2013</i>	Bolivia
Lima	Peru
Lissabon	Portugal
Ljubljana	Slovenië
Londen	Verenigd Koninkrijk
Luanda	Angola
Lusaka <i>gesloten 1 juli 2013</i>	Zambia



Luxemburg	Luxemburg
Madrid	Spanje
Managua <i>gesloten 31 december 2013</i>	Nicaragua
Manilla	Filipijnen
Maputo	Mozambique
Mexico	Mexico
Moskou	Rusland
Muscat	Oman
Nairobi	Kenia
New Delhi	India
Nicosia	Cyprus
Oslo	Noorwegen
Ottawa	Canada
Ouagadougou <i>gesloten 1 juni 2013</i>	Burkina Faso
Panama-stad	Panama
Paramaribo	Suriname
Parijs	Frankrijk
Peking	China
Port of Spain	Trinidad en Tobago
Praag	Tsjechië
Pretoria	Zuid-Afrika
Pristina	Kosovo
Rabat	Marokko
Riga	Letland
Riyadh	Saudi-Arabië
Rome	Italië
San Jose	Costa Rica
Sana'a	Jemen
Santiago de Chile	Chili
Santo Domingo	Dominicaanse Republiek
Sarajevo	Bosnië-Herzegovina



Seoul	Zuid-Korea
Singapore	Singapore
Skopje	Macedonië
Sofia	Bulgarije
Stockholm	Zweden
Tallinn	Estland
Tblisi	Georgië
Teheran	Iran
Tel Aviv	Israël
Tirana	Albanië
Tokio	Japan
Tripoli	Libië
Tunis	Tunesië
Valetta	Malta
Vilnius	Litouwen
Warschau	Polen
Washington	Verenigde Staten van Amerika
Wellington	Nieuw Zeeland
Wenen	Oostenrijk
Zagreb	Kroatië
Totaal: 111	

Consulaten-generaal

Antwerpen	België
Chicago	Verenigde Staten van Amerika
Chongqing	China
Dubai	Verenigde Arabische Emiraten
Düsseldorf	Duitsland
Guangzhou	China
Ho Chi Minh Stad	Vietnam
Hong Kong	China



Istanboel	Turkije
Kaapstad	Zuid-Afrika
Miami	Verenigde Staten van Amerika
Milaan	Italië
Mumbai	India
München	Duitsland
New York	Verenigde Staten van Amerika
Osaka	Japan
Rio de Janeiro	Brazilië
San Francisco	Verenigde Staten van Amerika
Sao Paulo	Brazilië
Shanghai	China
Sint Petersburg	Rusland
Sydney	Australië
Toronto	Canada
Vancouver	Canada
Totaal: 24	

Permanente vertegenwoordigingen (PV's)

PV EU te Brussel (België)
PV FAO te Rome (Italië)
PV NAVO te Brussel (België)
PV VN te New York (Verenigde Staten)
PV VN te Genève (Zwitserland)
PV Raad van Europa te Straatsburg (Frankrijk)
PV OPCW bij ministerie van Buitenlandse Zaken in Den Haag (Nederland)
Totaal: 7



Accreditaties bij internationale organisaties, ondergebracht bij ambassade of PV

African Union te Addis Abeba (Ethiopië)
ASEAN te Jakarta (Indonesië)
CARICOM te Port of Spain (Trinidad en Tobago)
COMESA te Harare (Zimbabwe) <i>per 01 juli 2013 (was eerst te Lusaka/Zambia)</i>
Conference on Disarmament bij PV VN, Genève (Zwitserland)
ESCAP te Bangkok (Thailand)
EAC te Dar es Salaam (Tanzania)
ECOWAS te Abuja (Nigeria)
Habitat te Nairobi (Kenia)
IAEA te Wenen (Oostenrijk)
ICC bij PV OPCW, Den Haag (Nederland)
IFAD bij PV FAO, Rome (Italië)
IMO te Londen (Verenigd Koninkrijk)
IOM bij PV VN, Genève (Zwitserland)
League of Arab States te Caïro (Egypte)
OAS te Washington (Verenigde Staten)
OESO te Parijs (Frankrijk) <i>per zomer 2013 (was eerst eigenstandig)</i>
OVSE te Wenen (Oostenrijk) <i>per zomer 2013 (was eerst eigenstandig)</i>
Internationale Rode Kruis bij PV VN, Genève (Zwitserland)
SADC te Pretoria (Zuid-Afrika)
UNECA te Addis Abeba (Ethiopië)
UNEP te Nairobi (Kenia)
UNESCO te Parijs (Frankrijk)
UNIDO te Wenen (Oostenrijk)
UNRWA te Ramallah (Palestijnse Gebieden)
VN te Wenen (Oostenrijk)
WFP bij PV FAO, Rome (Italië)
World Tourism Organisation te Madrid (Spanje)
World Trade Organisation bij PV VN, Genève (Zwitserland)

Totaal: 29



Andere vertegenwoordigingen

Heilige Stoel/Vaticaanstad, aparte ambassadeur, *per zomer 2013 bij ambassade te Rome (Italië)*

Jeruzalem (Israël), Nederlands Informatiekantoor

Lagos (Nigeria) *per 1 december 2013 ambassadekantoor, was een honorair consulaat*

Ramallah (Palestijnse Gebieden), Vertegenwoordiging bij de Palestijnse Autoriteit

Taipei (Taiwan) Netherlands Trade and Investment Office

Totaal: 5

Regionale Service Organisaties (RSO's)

RSO Azië	Maleisië
RSO Midden Oosten	Jordanië
RSO Noord-Amerika en Caribisch Gebied	Verenigde Staten van Amerika
RSO Noordelijk Afrika	Ghana
RSO Oost Europa	Tsjechië
RSO West Europa	Nederland
RSO Zuidelijk Afrika	Zuid-Afrika
RSO Zuid en Midden-Amerika	Chili

Totaal: 8

Consulaten

Er zijn **303** consulaten onder leiding van een honorair consul.





Deze brochure is een uitgave van:
Ministerie van Buitenlandse Zaken
Hoofddirectie Personeel en Organisatie
Postbus 20061 | 2500 EB Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Algemene coördinatie: Isabel Halvax
Eindredactie: Paul Keij

Opmaak: vijfkeerblauw | Rijswijk
Druk: vijfkeerblauw | Rijswijk
Foto omslag: Aad Meijer

© Buitenlandse Zaken | april 2014



PanamaCityTallinnTiranaBeirutBernHelsinkiIslamabadNicosiaOttawaTbilisiTheHagueBelgradeBerlinHoChiMinhCityHongKongOsloTehranTelAviv

Deze brochure is een uitgave van:
Het ministerie van Buitenlandse Zaken
Postbus 20061 | 2500 EB Den Haag
© Buitenlandse Zaken | april 2014

14BUZ623303|N