**Verslag van de 91ste ALV op 15 juni 2022**

**AGENDA**

**Locatie: van 12.30 – 13.30 uur**

1. Opening en goedkeuring [**notulen**](https://www.vdbz.nl/actueel/verslag-alv-27-januari-2020) van de 90ste  Algemene Ledenvergadering
2. Financieel jaaroverzicht 2021
3. Wijzigingen Bestuur
4. Rapportage wgav/wgpb
5. Rapportage van de OR
6. WVTTK

Er waren 26 deelnemers fysiek en 31 digitaal aanwezig bij de ALV, en er zijn 31 lastgevingen ontvangen.

**1. Opening en goedkeuring notulen van de 90ste Algemene Ledenvergadering**

De voorzitter, Job van Den Berg, heet iedereen in de zaal en online welkom en opent de vergadering. Aantal presentaties en hij is vooral benieuwd naar de zorgen van de leden. Ziet uit naar vruchtbare discussies. Dankt nadrukkelijk welkome betrokkenheid en goede adviezen van Raad van Advies het afgelopen jaar.

Maakt zich zorgen over de problematiek van het gebouw, de sterke onderbezetting waar BZ mee te maken en vraagt aandacht voor de lastige positie HDPO, met een beperkte doorzettingsmacht. Job ziet uit naar langverwachte evaluatie over de kanteling P-besluit en stelt dat HDPO meer in haar kracht moet worden gezet. Daarnaast zijn er ook nadrukkelijk lichtpunten: uitbreiding posten en departement (300+ nieuwe collega’s), stapeling taken bij directies wordt erkend en er worden stappen ondernomen om hier verbeteringen voor aan te brengen. VDBZ staat er verder goed voor en zal zich ook komend jaar voor alle collega’s op het departement, posten en elders blijven inzetten.

Er zijn geen opmerkingen over de notulen, waarop de notulen worden goedgekeurd.

**2. Financieel jaaroverzicht 2021**

De voorzitter geeft penningmeester, Jochem Andriessen, het woord. In 2021 zijn de inkomsten positief met een saldo EUR € 7.858,87. Trend: financiële armslag neemt langzaam af, met name door vertrek oudere leden en instroom jongere leden die evenwel minder contributie betalen dan oudere leden. Aantal leden verminderde bovendien van 850 naar 820. Advertenties zijn door je jaren heen ook afgenomen. Op dit moment wil alleen OOM graag blijven adverteren. VDBZ heeft zich ten doel gesteld om voor komend jaar meer advertentie-inkomsten te genereren. Een andere kostenpost is de CCOOP-contributie: bijdrage is afgebouwd en stopgezet. VDBZ acht lidmaatschap van de CCOOP echter van belang en betaalt contributie uit eigen zak.

Verder is het secretariaat teruggegaan naar 1 medewerker, hetgeen een flinke kostenbesparing heeft opgeleverd. De werkdruk op het secretariaat ligt mede hierdoor echter wel hoog, hetgeen goed gemonitord zal blijven worden.

Het komend jaar wordt fors geïnvesteerd in de VDBZ-website. Dit zal de grootste kostenpost zijn voor de begroting van 2022, maar ook een grote verbetering betekenen omdat we eindelijk met een geïntegreerd systeem kunnen gaan werken. Daarnaast wil VDBZ flink investeren in de eigen zichtbaarheid, waardoor dit ook een relatief grote kostenpost zal zijn dit jaar.

De Kascommissie heeft alle stukken gezien en gecheckt. Bij monde van Roy Kenkel worden de stukken namens de Kascommissie goedgekeurd.

De penningmeester vraagt de ALV om **decharge** te verlenen over het jaar 2021. Deze wordt verleend, er zijn geen nadere opmerkingen of vragen vanuit de leden. Met dank aan de kascommissie!

**3. Wijzigingen bestuur**

Afscheid van Merel de Coninck, die graag terugkeert na afloop van haar EDEO-detachering. Ook aan Freek Vossenaar veel dank voor zijn jarenlange inzet. Tegelijkertijd een warm welkom aan Jochem Andriessen, onze nieuwe penningmeester. De wijzigingen in het bestuur worden door de vergadering goedgekeurd en aldus vastgesteld.

Binnen de Raad van Advies (RvA) hebben ook een aantal veranderingen plaatsgevonden. Nathalie Olijslager heeft Dewi de Weerd vervangen als voorzitter. Dewi heeft aangegeven wel graag lid van de RvA te blijven, waar we heel blij mee zijn. Marcel de Vink en Maryem van den Heuvel zijn vertrokken en we danken hen nadrukkelijk voor hun inzet, adviezen en waardevolle bijdrage aan het reilen en zeilen van VDBZ. Ten slotte is ook Mira Woldberg toegetreden tot de RvA: welkom!

**4. Rapportage WGAV/WGPB**

De voorzitter van de werkgroep Arbeidsvoorwaarden (WGAV), Kees Cath, geeft aan dat VDBZ weer heeft geadviseerd over tientallen kleine en enkele grotere casussen en arbeidsconflicten. Bij de grote dossiers ging het om thuiswerken onder Corona, vergroening van het DBVZ/ACRU, het hybride werken, thuiswerkvergoedingen voor het personeel, de (arbeids)-positie van jonge medewerkers, en problemen met organisaties buiten BZ zoals banken door nieuwe strengere Europese anti-witwasregels. Ook concrete juridische producten opgeleverd, bijvoorbeeld advies over de juridische gevolgen van de nieuwe overdrachtsbelasting voor collega’s van het ministerie. Rode draad moet volgens VDBZ de menselijke maat zijn. Dit vraagt om *mens*elijkheid en *maat*werk in oplossingen om het doorgeslagen efficiëntie denken van onze organisatie te keren: iets wat goedkoper leek, bleek duurkoop en veel problemen van organisatie zijn verschoven naar medewerker: minder MO’ers, extra administratie bij banken, het regelen van thuiswerkplek etc.

Oordeel over het hybride werken is… hybride: goede Rijksbrede vergoedingen voor thuiswerken en insteek bestuurder om verantwoordelijkheid over hybride werken laag in de lijn te leggen acht VDBZ positief. Dat lokaal personeel echter expliciet werd uitgesloten is betreurenswaardig. Samen met de LASC is vergeefs geprobeerd hier iets aan te veranderen. VDBZ is ook nog steeds negatief over het pand: “*We zijn er. Alleen niet op de Rijnstraat.*” Zou een passendere slogan voor de Ambassadeursconferentie zijn geweest. Er moet een lange-termijn perspectief voor de huisvesting komen: alle BZ’ers in één pand en af van wurgcontract FMH af. VDBZ zal druk blijven opvoeren en het gesprek met de bestuurder intensiveren.

*Banken, belastingdienst en sociale verzekeringsbank*

De logistiek en administratie rondom plaatsingen in het buitenland alleen maar moeilijker te worden. Te vaak beschouwt de organisatie problemen die het gevolg zijn van een plaatsing als de verantwoordelijkheid van de medewerker. Ook hier het VDBZ pleidooi dat de menselijke maat moet worden teruggebracht en dat de organisatie hier een ondersteunende rol in neemt. Hetzelfde geldt voor de problemen die collega’s hebben met de sociale verzekeringsbank of belastingdienst.

*BDZV/ACRU*

Met succes hebben we ten slotte gepleit voor meer flexibel inzetbare tickets R&R en de uitbreiding van de regelingen. Ook hebben we de uitbreiding van treinreizen ondersteund. De huidige ACRU echter verloopt in 2024. VDBZ zal blijven pleiten voor een meer uitgebreide regeling en passende compensatie voor groepen die erop achter uit gegaan zijn, zoals collega’s die alleen naar het buitenland gaan. Suggesties welkom!

**Werkgroep Personeelsbeleid (WGP)**

*Anker voor leden*

De voorzitter van de Werkgroep personeelsbeleid (WPG), Rogier van der Pluijm, gaf aan dat afgelopen jaar veel kleine vragen en ca. 10 wat grotere cases afgehandeld. VDBZ ziet daarbij in voorkomende gevallen zuinige interpretaties door de werkgever van het personeelsreglement en te weinig de menselijke kant bij handhaven van kaders. WGP blijft beschikbaar voor VDBZ-leden met p-vragen waarvoor zij niet terecht kunnen of willen bij hun leidinggevende of HDPO.

*Betere aansluiting bij achterban*

VDBZ is divers en het is een uitdaging om 6.000 directeuren HDPO goed te vertegenwoordigen. Konden dat niet zonder het VDBZ P-Panel: vooral rondom de doorstroom- en instroomdiscussie was hun input zeer waardevol. Het blijft verder lastig collega’s uit beheer en/of ondersteuning actief te betrekken bij de werkgroep. Geïnteresseerde collega’s zijn zeer welkom!

*Zichtbaarheid VDBZ*

Door Corona waren fysieke events niet mogelijk. Maar andere initiatieven waren succesvol: dankzij het VDBZ Mentorprogramma zijn bijvoorbeeld 70 nieuwe BZ’ers gekoppeld aan 50 ervaren collega’s. Ook dit jaar weer werving voor het programma: nieuwe mentoren/mentee’s welkom!

*P-thema's*

Dankzij inzet VDBZ in GO en OR op doorstroom geen plaatsingen van minimaal 4 jaar en is extra plaatsingsmoment in het jaar gecreëerd, zodat deel van vacatures nu ook in winter kan worden vervuld. VDBZ keerde zich tègen gedwongen plaatsingen en vòòr voldoende capaciteit HDPO. Op instroom steun uitgesproken voor ambitie om collega’s op vaste formatieplaats zoveel mogelijk vast contract. Tegelijkertijd opgeroepen coherente oplossingen voor vacaturevervulling, met ook aandacht voor instroom op lagere schalen.

Blij met intern-IBBZ en daarnaast gepleit voor behoud IBBZ-traject voldoende aantrekkelijk en onderscheidend, inclusief buitenplaatsingen. VDBZ heeft daarnaast twijfels geuit bij werven van specialisten aan voet. Doorstroom hogerop blijft aandachtspunt: eerlijke gesprek en duidelijk verwachtingenmanagement zijn essentieel: niet iedereen die instroomt bij BZ wordt directeur of ambassadeur. Wel van belang dat er dan andere perspectieven worden geboden.

N.a.v. diversiteitsbrief heeft VDBZ gepleit voor aandacht voor D&I over hele spectrum: niet alleen man/vrouw. Daarnaast aandacht voor goed voorbeeldgedrag, te beginnen bij bestuursraad. De 1 BZ-visie is daarbij goede eerste stap, maar gaat om implementatie.  
  
Voor komend jaar zal aandacht VDBZ blijven uitgaan naar instroom (vele vacatures), doorstroom (extra aandacht voor collega’s in IP/PP) en diversiteit/inclusie (CTF kan transparanter en extra instroom biedt BZ-breed extra kansen). Zorgvuldigheid essentieel, goede ondersteuning HDPO onontbeerlijk.

**5. Rapportage van de OR**

De voorzitter van de OR, Hester Jonkman, koppelt terug over de werkzaamheden in 2021, waarbij er uiteraard veel overlap was met waar de WGAV en WGPB over rapporteerden.

Met betrekking tot het gebouw wordt goed samengewerkt met bestuurder, maar situatie blijft onverminderd zorgelijk. Op gebied van P-zaken verloopt de samenwerking stroever door, naar indruk OR, verschil interpretatie organisatiebelang. In de OR bestaat gevoel van minder vertrouwensbasis in de samenwerking en dat informatie onvoldoende of veel te laat met OR wordt gedeeld en verschil in interpretatie van gemaakte afspraken, zoals bv de winterronde. Het gesprek over de basis van de samenwerking is de komende tijd een prioriteit van de OR.

Voor de OR belangrijke thema’s komende tijd zijn evaluatie P-beleid (de kanteling mag ter discussie) en talentmanagement (belang loopbaanpaden voor iedereen: van ondersteuning tot beleid). Andere belangrijke zaken zijn werkdruk en stapeling taken, zowel in beleid als in de ondersteuning. En het partnerbeleid moet echt naar 21e eeuw.

Ten slotte oproep aan VDBZ-leden om vinger op te steken voor de OR (zowel nieuwe voorzitter als andere rollen): vragen en aanmeldingen welkom.

**5. WVTTK**

* Gebouw: wat zijn ideeën hoe en waar dan wel?

Job geeft aan dat BZ voorlopig nog wel tijd in het gebouw zit en merkt dat de BR het hoofd in schoot lijkt te hebben gelegd. De Bestuurder dient evenwel toch actie te ondernemen. Praktische problemen (vergaderingen, bijeenkomsten, kosten voor aanpassingen etc) zijn dermate groot, dat actie nu nodig is en blijft.

* Waar staan we met CAO?

Onderhandelingen lopen nog, waarbij VDBZ pleit voor “meer geld erbij”. Dit leidde tot verbeteringen voor families, maar dat ook tot verslechteringen op hogere schalen en singles.

* Zorgen mbt de PEP/witwas-problematiek, zowel voor uitgezonden BZers als collega’s in NL

Job heeft veel contact met bestuurder hierover, die probleem nadrukkelijk op netvlies heeft. Zullen aandacht blijven vragen voor deze problematiek bij Bestuurder.

* Corona: de mogelijkheden/bewegingsruimte collega’s in Azië zijn nog steeds beperkt. Nu de situatie in Europa al een tijd lang verbeterd is, moeten we voorkomen dat de problematiek elders in de wereld van het netvlies verdwijnt.
* Ook werd gepleit ook voor continue aandacht op het terrein van een veilige werkomgeving en Daarnaast om meer maatwerk voor collega’s die huisdieren die moeten verhuizen van en naar het buitenland.

Job erkent het belang om de coronaproblematiek in Azië op tafel te houden. Hij wijst ook op het feit dat het MTO (zowel departement als posten) aanleiding blijft geven tot zorg. Al deze onderwerpen staan goed op netvlies en er zijn ook positieve ontwikkelingen op met name het laatste: posten en directies pakken de aandachtspunten van de MTO’s goed op en krijgen hierin ook steun vanuit de organisatie waar dat nodig is.

* Evaluatie personeelsbeleid. Kanteling heeft veel veranderingen gebracht en lang niet allemaal ten goede.

Job geeft aan dat ook VDBZ wacht op de evaluatie en hierover een constructief-kritische dialoog met de Bestuurder wil aangaan.

* Proces rondom DGPZ-benoeming schadelijk en mede veroorzaakt door ontbreken van krachtig HDPO. Discussie n.a.v. diversiteitsbrief wordt gevoerd met belangengroepen die ieder deelbelang vertegenwoordigen, maar met welk mandaat. En SG heeft erkend dat in 1BZ-visie vakattachés ontbreken.
* D&I: Job roept personen die zich zorgen maken of anderszins hun visie willen delen met BZ op om dit actief aan VDBZ te laten weten. VDBZ is op dit terrein goed aangehaakt via de verschillende belangengroepen en eigen kanalen en wil zich nadrukkelijk op dit terrein blijven inzetten.

**6. Sluiting**

De voorzitter dankt alle leden voor hun online aanwezigheid en benadrukt nog eens dat input van onze leden belangrijk is en vraagt contact op te nemen met het bestuur als er wat speelt.