**Verslag van de 93ste ALV op 1 februari 2024**

**AGENDA**

**Locatie: Ministerie van Buitenlandse Zaken, Rijnstraat 8, Den Haag  
Tijdstip: van 16.00 – 17.00 uur**

1. Opening en goedkeuring notulen van de 92ste Algemene Ledenvergadering
2. Wijzigingen Bestuur
3. Rapportage WGAV
4. Rapportage van de OR
5. WGPB - discussie excellente diplomatie. Document bijgevoegd.
6. Discussie over ambtelijke professionaliteit en tegenspraak
7. WVTTK

Er waren 31 deelnemers fysiek en 19 digitaal aanwezig bij de ALV, en er zijn 46 lastgevingen ontvangen.

**1. Opening en goedkeuring notulen van de 92ste Algemene Ledenvergadering**

De voorzitter a.i., Elbrich Algra, heet iedereen in de zaal en online welkom en opent de vergadering. Er zijn geen opmerkingen over de notulen van de 92ste ALV, waarop de notulen worden goedgekeurd.

**2. Wijzigingen Bestuur**

De voorzitter a.i. Elbrich Algra draagt het voorzitterschap over aan de nieuwe voorzitter Rob Anderson (DIE-CPK). De voorzitter dankt Elbrich Algra voor het waarnemen de afgelopen periode. De voorzitter kondigt aan dat Alle Dornhout de Raad van Advies verlaat en dankt hem voor zijn inzet. Ook verwelkomt de voorzitter Gabriëlle Metz (DAM) en Erwin Sluiter (BAG) als nieuwe algemeen bestuursleden van het VDBZ-bestuur.

De voorzitter informeert de vergadering dat het ledenaantal van de vereniging per 1 januari 2024 814 leden betreft, de financiën van de vereniging op orde zijn en kondigt aan dat tijdens de volgende ALV aankomende zomer het financieel jaarverslag zal worden gepresenteerd.

**3. Rapportage Werkgroep arbeidsvoorwaarden (WGAV)**

De covoorzitter van de WGAV, Daan Elders, benoemt een aantal van de kwesties t.a.v. plaatsbaarheid van personeel op die meest recent met de bestuurder zijn besproken, zoals het al dan niet naar buiten gaan, huurbudget als ook de partnerproblematiek. Ook de noodzaak voor het sneller handelen door de bestuurder op kwesties omtrent de RDW en als dienstverlening banken, wordt regelmatig aangekaart.

De WGAV heeft op 6 december een bijeenkomst over pensioenen georganiseerd met een goede opkomst. VDBZ overweegt een aparte bijeenkomst voor jongere collega’s te organiseren om de tot nog toe beperkte deelname uit deze doelgroep te trachten te vergroten.

De covoorzitter wijst op de lopende herziening ACRU. Volgend contact met het Rijk en andere vakbonden over start nieuwe CAO komende week voorzien. Reguliere updates volgen via de VDBZ-nieuwsbrief.

Een lid vraagt aandacht voor de nieuwe regeling opkoopbescherming van de Gemeente Den Haag, waarbij woningen met een WOZ-waarde onder de 340.000 EUR niet mogen worden verhuurd. Wellicht kan een diplomatieke clausule worden verkend? VDBZ bevestigt deze kwestie op de radar te hebben en dit op te zullen volgen met de bestuurder en HDPN. Een optie zou ook kunnen zijn Gemeente Den Haag direct aan te schrijven.

**4. Rapportage van de OR**

Voorzitter van de OR, Bert de Wilde, geeft een toelichting over het reguliere contact dat de OR had met de bestuurder de afgelopen periode. Hij benoemt het beeld van een organisatie enorm in beweging. Regulier overleg vindt allereerst plaats over ambtelijke professionaliteit waar veel mee wordt gedaan. Ook de overplaatsbaarheid van medewerkers staat hoog op de agenda: hoe overplaatsbaar is de organisatie nog over tien jaar kijkend naar onder meer veranderingen in wet- en regelgeving? Diversiteit en inclusie blijft een prioriteit waarbij voortgang dient te blijven geboekt, o.a. middels recente sessie tijdens CdP-conferentie.

De voorzitter spreekt de hoop uit dat de vertraagde ADR-evaluatie over de evaluatie van het personeelsbeleid nu snel komt. Daarbij benoemt de voorzitter de wetswijziging op transparantie en anonimiteit bij werving en selectie die 13 februari voorzien is en dient bij te dragen aan gelijke kansen bij werving en selectie.

De voorzitter benadrukt het belang van een breed deelnemersveld tijdens de volgende OR-verkiezingen volgend jaar. De 15 zetels van VDBZ zijn uiteraard positief. Tegelijk is diversiteit en opties bij verkiezingen van groot belang voor allen.

De voorzitter nodigt de leden uit waar gewenst ook andere thema’s aan te dragen die zij door de VDBZ/OR graag zien worden behandeld.

**5. Werkgroep Personeelsbeleid (WGP) – Excellente diplomatie (document bijgevoegd)**

De voorzitter van de Werkgroep personeelsbeleid, Elbrich Algra, licht het visiestuk excellente diplomatie toe met een aantal highlights en verwijst naar het vooraf gedeelde stuk zelf voor het volledige beeld. Prioritaire thema’s t.b.v. excellente diplomatie zijn volgens VDBZ onder meer werving en selectie, opleiding, goed werkgeverschap, uitdragen diplomatie als vak, inzet op detacheringen over de grens, aantrekkelijkheid buitenplaatsing en het leren van andere diplomatieke diensten. Hieruit volgt een breed scala aan doelstellingen waaronder een optimale inzet van de menskracht binnen de organisatie met randvoorwaarden ten aanzien van kwesties als de functionaliteit van het gebouw, functioneren van IT en het geven van eerlijke feedback.

De voorzitter stelt dat hieruit volgt dat VDBZ bovenal wil inzetten op kwesties als het prioriteren van talenkennis, prioriteren van de lang bestaande wens van de organisatie om verschillende loopbanen te creëren, evalueren of de verbreding van de IBBZ-selectie daadwerkelijk heeft opgeleverd wat hierbij beoogd was, de aantrekkelijkheid van BZ als werkgever, inzoomen op competenties van de diplomaat, verplicht stellen van 360-graden feedback, de poststage van beheermedewerkers, de herziening van CTF en een goed functionerend HDPO. Het serieus nemen van de evaluatie P-beleid is bij dit laatste punt nu allereerst aan de orde.

Aanwezige leden verzoeken de VDBZ allereerst zich te concentreren op wat wel zou moeten en niet zo zeer wat niet en benadrukken dat leden graag meedenken over de veranderingen op de genoemde thema’s. Ten tweede wordt benadrukt het bestaande gevoel van urgentie over te dragen, gezien de evaluatie P-beleid reeds driemaal is uitgesteld en implementatie nu lijkt uit te komen op de ronde van 2025. Ook werd het belang van Rijksbrede detacheringen onderstreept, ondanks dat dit spanningen met zich meebrengt gezien de huidige regelgeving geen terugkeergarantie maar wel drie interne sollicitaties in een jaar biedt. Leden verzoeken ook in te zoomen op het Rijksbreed gelijktrekken van functioneringssystemen in beleid en implementatie, waarbij verantwoordelijkheden en verwachtingen in de praktijk nu niet gelijk zijn. Ook wordt gewezen op de meerwaarde van Rijksbrede (en internationale) thematische loopbanen zoals experts op cyberveiligheid.

Leden benadrukken verder het belang van flexibiliteit in intern werven, zodat bijvoorbeeld een sprongbevordering op een beheersfunctie met langere BZ-ervaring wel kan worden toegekend gezien bij extern werven op het gevraagde niveau vooralsnog BZ-expertise ontbreekt. Daarbij zou een sprongbevordering ook volwaardig te zijn en niet enkel op waarnemende basis. Leden onderschrijven het belang van prioriteren van talenkennis binnen onze diplomatieke dienst en wijzen op de meerwaarde die door de VS wordt gecreëerd met ruimte voor een jaar taaltraining in aanloop naar een plaatsing. Ook het leren van andere diplomatieke diensten wordt herkend, bijvoorbeeld ontwikkelingen als opzetten van directie sancties laten aansluiten op andere diensten. De vraag is evenwel ook om welke diensten het dan zou moeten gaan. Leden verzoeken gedetailleerde inzet op de modernisering van het MD-traject toe te voegen. VDBZ dient mee te denken over ons beeld van modern leiderschap; welke competenties vallen daaronder; aansluiting op huidige tijd?

De voorzitter WGP rondt de discussie P-beleid af door leden uit te nodigen de VDBZ te blijven voeden hierop.

**6. Discussie over ambtelijke professionaliteit en tegenspraak**

De voorzitter opent deze eerste uitwisseling met de leden over ambtelijke professionaliteit met de erkenning dat de organisatie vol in beweging is op dit punt. Voor VDBZ is loyale tegenspraak cruciaal met de volgende uitgangspunten:

1) We moeten met elkaar in dialoog blijven;

2) Maximale ruimte zoeken om die dialoog binnen BZ met elkaar te voeren;

3) Maximale ruimte geven om het met elkaar oneens te kunnen zijn;

4) Tegelijk altijd met respect voor de ander en het bewustzijn dat we elkaar heel moeten laten;

5) Zeer veel waardering voor de mensen die op dagelijkse basis adviseren;

6) Wij mogen en moeten erop vertrouwen dat zij dit goed en professioneel doen;

7) Wij moeten ons ervan bewust zijn dat zij hun werk veilig moeten kunnen blijven doen;

8) Er zijn duidelijke grenzen aan hoe wij onze meningsverschillen uiten;

Lekken is absoluut een rode lijn;

9) Het is belangrijk dat medewerkers ook op eigen verantwoordelijkheid worden gewezen om processen binnen de eigen organisatie te weten: zowel de NL lijn op een inhoudelijke kwestie zelf, processen als ook de opties die bestaan om bezwaar te maken.

De voorzitter wijst tot slot op de gedeelde visie van MP tijdens het notadebat vorige week als ook van M tijdens diens optreden in Nieuwsuur recent. De voorzitter opent de vloer met de vraag hoe leden naar deze discussie kijken als ook de rol die VDBZ hierin dient te vervullen.

Leden wijzen op het feit dat het naast ambtelijke professionaliteit bovenal ook een kwestie van een veilige werkomgeving gaat en wijzen op de schokgolf die door de organisatie gaat door het lekken van stukken. VDBZ dient de bestuurder erop te wijzen dat represailles alleen niet werken, er dient opgetreden te worden, en dat er iets met deze schokgolf dient te worden gedaan. Een lid benadrukt dat het niet alleen om lekken gaat, gezien er ook onjuiste informatie is ‘gelekt’.

Een lid vraagt of en waar er onduidelijkheid is over het adviseren van de ambtelijke leiding. Ook wordt gewezen op het belang te erkennen dat ambtelijk vakmanschap een veel breder begrip is dan alleen de huidige Gaza-crisis. Een lid roept VDBZ op feeling te houden met (juiste) inschattingen die de bestuursraad maakt bij nieuwe crises, daar kan VDBZ aan bijdragen.

Leden wijzen op het belang van het organiseren van loyale tegenspraak, mede langs lijn bij andere departementen. Ook volgt een oproep aan VDBZ naar buiten treden namens een groep mensen die zich niet gehoord voelt door de bestuursraad. Onder deze groep leeft de onvrede dat een andere groep, onterecht ook uit hun naam, een grens over is gegaan en de aanpak van de bestuursraad (aanbod binnenlopen bij DG werkt niet) onvoldoende is. Maak inzichtelijk hoe en waarom ambtelijk adviseren zo is vormgegeven zoals het nu is.

Leden wijzen op de Handreiking Ambtenaar en Grondrechten dat inzichtelijk maakt wat wel en niet kan. Bij vragen dient de directe leidinggevende bevraagd te worden en te kunnen worden. Daarnaast volgt de suggestie moreel beraad zoals andere departement(en) dit kennen te institutionaliseren.

De voorzitter dankt leden voor de open discussie en bevestigt allen gehoord te heden. De voorzitter zegt toe deze input mee te nemen in kennismakingsgesprekken die hij op dit moment voert. Tot slot wijst de voorzitter op het heldere kader dat de Gedragscode Integriteit Rijk schetst, het belang van het gesprek aan te blijven gaan over wat wel en niet kan op basis van deze gedragscode en zegt toe te zullen blijven benadrukken de bestuurder gebruik te maken van de bestaande expertise binnenshuis over hoe deze kwestie aan te blijven gaan.

1. **WVTTK**

Geen verdere punten.

1. **Sluiting**

De voorzitter Rob Anderson meldt dat de volgende ALV in de zomer van 2024 is voorzien, dankt de leden voor hun deelname en verklaart de vergadering gesloten.