

MINISTERIE VAN DEFENSIE

**Contouren van het Flexibel Personeels Systeem
bij Defensie**

JUNI 2006

1 Inleiding

In dit document worden de contouren van het flexibel personeelssysteem bij de krijgsmacht geschetst. Tevens bevat het document nadere informatie over de verdere implementatie van FPS en het voorziene overgangsbeleid. Vertrekpunt bij deze notitie vormen de Visiebrief van 29 augustus 2005 over het nieuwe personeelssysteem bij Defensie en de daarop volgende beantwoording van kamervragen die 13 oktober 2005 aan de Tweede Kamer is aangeboden.

In de Visiebrief en de beantwoording van kamervragen over het nieuwe flexibele personeelssysteem (FPS) worden de doelstellingen van FPS uiteengezet. Als eerste wordt met de introductie van FPS een verjonging van het personeelsbestand beoogd in relatie tot het uitvoeren en kunnen voortzetten van de operationele taken van de krijgsmacht. Tevens moet FPS de mogelijkheid bieden om de personele kosten verbonden aan de uitvoering van de defensietaken beter te beheersen. Door gericht te sturen op een betere verhouding tussen personeel in de lagere rangen en personeel op de hogere functieniveaus kan een beperking van de instroom in de UKW worden gerealiseerd. Met deze doelstellingen als uitgangspunt moet het nieuwe personeelssysteem de mogelijkheid bieden door middel van sturing de organisatie te vullen met de juiste personeelsleden op de juiste plek. Daarvoor zijn de sturingsinstrumenten benodigd, zoals die in de Visiebrief zijn toegelicht.

De centrale belegging van de sturing en monitoring is een vereiste om de defensieonderdelen in de gelegenheid te stellen de inrichting en de vulling van hun respectievelijke organisatie binnen de financiële mogelijkheden te kunnen realiseren. Los van de hierboven gewenste doelstellingen moet FPS zodanig van opzet zijn dat personeel voor langere tijd wordt gebonden en de mogelijkheden vindt om zich te kunnen ontplooien en te ontwikkelen.

In dit document wordt ingegaan op het toekomstperspectief van de krijgsmacht, de eisen die het operationele proces aan FPS stelt en de inrichtingseisen en nadere uitwerking van FPS. Dit document vormt daarmee deels een aanvulling op, deels een verdere verfijning van het Defensie migratieplan waarover de Kamer in februari 2005 is geïnformeerd (kamerstuk 29 800 X, nr. 62) en over de voortgang waarvan de Kamer sindsdien elk kwartaal wordt gerapporteerd. Het migratietraject zal onverminderd worden doorgezet, maar met FPS zal de komende jaren stapsgewijs ook aan de verdere inrichting van de organisatie en de daarbij te hanteren uitgangspunten vorm worden gegeven.

Zoals hierboven is aangegeven, richt de vernieuwing van het personeelssysteem zich vanuit organisatieperspectief op de introductie van enerzijds de mogelijkheden tot sturing van het functiebestand en anderzijds de mogelijkheden om het personeelsbestand daar naar in te richten. De sturing van het functiebestand betreft zowel militaire als burgerfuncties, terwijl bij de inrichting van het personeelsbestand in beginsel alleen het militair personeel in beschouwing wordt genomen. Gelet hierop zal de focus in dit document liggen op het militair personeel. Voor de militairen moet de nadruk komen te liggen op behoud van een aantrekkelijk toekomstperspectief. Belangrijke voorwaarde hiertoe wordt gevormd door de mogelijkheden om eigen talent te ontwikkelen en daarmee

invloed te kunnen uitoefenen op de eigen loopbaanmogelijkheden. Om dit te realiseren zal er sprake zijn van een versterking van het opleidings- en loopbaanbeleid. Ook thans is er al een breed scala van personeelsinstrumenten voor handen. In het nieuwe personeelssysteem zal er binnen de huidige budgettaire kaders sprake zijn van intensivering of accentverschuiving.

Het nieuwe personeelssysteem is op basis van de Visiebrief op verschillende onderdelen verder uitgewerkt en wordt in het najaar met de centrales van overheidspersoneel besproken. In dit document zijn de contouren van die uitwerking opgenomen. Aan het slot van dit document wordt ingegaan op het implementatie- en communicatietraject. Ook zal duidelijkheid worden gegeven over de positie van het 'zittend' personeel bij de invoering van FPS.

2 Toekomstperspectief van de krijgsmacht

De visie op de toekomst van de krijgsmacht ligt besloten in de Prinsjesdagbrief en de Personeelsbrief van september 2003. In de actualiseringsbrief, die u op 2 juni jl. heeft ontvangen, is deze visie geactualiseerd, nadat dit voor de zeestrijdkrachten al was gedaan in de Marinestudie 2005. De Prinsjesdagbrief 2003 vormde bij deze actualisering nadrukkelijk het uitgangspunt. Wel hebben zich sinds 2003 nieuwe ontwikkelingen voorgedaan en hebben eerder onderkende ontwikkelingen zich sterker doorgezet dan drie jaar geleden kon worden voorzien. Zo is sprake is van een verbreding van de inzet van de krijgsmacht, waarbij het in de praktijk steeds vaker om méér gaat dan de inzet van militaire eenheden bij crisisbeheersingsoperaties, en van de toenemende complexiteit van crisisbeheersingsoperaties. Ook is gebleken dat onze militaire bijdragen aan crisisbeheersingsoperaties in de regel naar gelang van de taak worden samengesteld uit verschillende delen van de krijgsmacht. Voorts wordt herhaaldelijk een beroep op de krijgsmacht gedaan om relatief kleinschalige, maar niet minder belangrijke bijdragen te leveren aan civiele missies en politiemissies. Het gaat hierbij vaak om de inzet van schaars kaderpersoneel.

In de actualiseringsbrief wordt de toekomst van de krijgsmacht geschetst aan de hand van zes defensiebrede ontwikkelingsrichtingen, die ook van belang zijn voor de inrichting van FPS:

a. De uitvoering van complexe operaties op grote afstand van Nederland

Er is sprake van mondialisering van de inzet van de krijgsmacht. Militairen kunnen zowel dichtbij huis als ver van onze landsgrenzen worden ingezet. Bovendien hebben operationele ervaringen duidelijk gemaakt dat operaties complexer worden. Dit houdt onder meer in dat de omstandigheden waaronder militairen optreden zwaarder worden omdat tegenstanders irreguliere strijdmethodes hanteren. Het onderscheid tussen operaties laag en hoog in het geweldsspectrum vervaagt. Onze militairen moeten soms gelijktijdig hulp kunnen verlenen, de veiligheid waarborgen en gerichte gevechtsacties uitvoeren. Ook is er bij veel missies een scala van specialismen nodig.

b. Van eiland naar archipel

In het belang van een meer geïntegreerde aanpak wil Defensie de komende jaren verder werken aan de operationalisering en verdere uitwerking van de interdepartementale samenwerking die afgelopen jaren tot stand is gebracht. Het gaat daarbij onder meer om de samenwerking met civiele autoriteiten bij de nationale veiligheid en met Ontwikkelingssamenwerking. Op nationaal niveau zal de krijgsmacht in nauwe samenwerking met politie en hulpdiensten worden ingezet om de veiligheid van de Nederlandse burger te waarborgen. Dit moet worden vertaald in specifieke aanvullende competenties waaraan Nederlandse militairen moeten voldoen. Een andere belangrijke ontwikkeling is de groeiende samenwerking tussen Defensie en Ontwikkelings-samenwerking in het kader van een geïntegreerde aanpak.

c. Van krijgsmachtdeel naar krijgsmachtbreed

De gezamenlijkheid en de eensgezindheid van alle onderdelen van Defensie staan voorop. Het operationele vermogen tot gezamenlijk optreden is immers van wezenlijk belang voor moderne krijgsmachten. De dwarsverbanden tussen eenheden van verschillende krijgsmacht delen worden steeds hechter, ook dieper in de organisatie. De afgelopen jaren zijn forse stappen in deze richting gezet. De hiermee gepaard gaande cultuuromslag wordt breed gesteund, al zal er een evenwicht moeten blijven met de eveneens noodzakelijke eigen identiteit van de defensieonderdelen. Naast de organisatorische 'verpaarsing' zal de komende jaren het modulaire karakter van de krijgsmacht worden versterkt. Er bestaat namelijk geen standaardrecept voor de inzet van militaire eenheden. Dreigingen, risico's en omstandigheden kunnen snel veranderen en vragen om flexibel maatwerk.

d. Inlichtingen

Het belang van actuele inlichtingen is de afgelopen jaren verder toegenomen. De toenemende complexiteit van operaties en de mondialisering van de inzet van de krijgsmacht stellen bovendien hogere eisen aan de inlichtingenvoorziening. Deze ontwikkelingen vergen een versterking van de volledige inlichtingenketen bij Defensie.

e. Van technologie naar informatie en innovatie

Ons land wil beschikken over een technologisch hoogwaardige krijgsmacht, die samen met de krijgsmachten van onze belangrijkste bondgenoten kan optreden. De ontwikkeling van *Network Enabled Capabilities* zal de komende jaren belangrijke gevolgen hebben voor het optreden van Nederlandse militairen. Zo moeten zij in toenemende mate kunnen omgaan met hoogwaardige technologie en in staat zijn op te treden in operationele netwerken.

f. Van functies naar de mensen die het doen

Defensie wil de komende jaren blijven investeren in de kwaliteit van het defensiepersoneel. Voor het burgerpersoneel zal binnen de huidige budgettaire kaders het mobiliteitsbeleid en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers worden geïntensiveerd. Wat het militaire personeel betreft zal de komende jaren veel aandacht uitgaan naar de invoering van het flexibele personeelssysteem, waarop in deze contourennota nader wordt ingegaan. Ook opleidingen vragen nadrukkelijk aandacht. Zo stelt het brede en veelzijdige optreden van de krijgsmacht in bepaalde functiegebieden steeds hogere eisen aan de individuele vaardigheden van militairen.

3 Eisen van het operationele proces aan FPS

FPS moet een wisselende inzet van de krijgsmacht mogelijk maken. Vooral de operationele eenheden zullen continu uitzendingen moeten verzorgen. Hiertoe moet de individuele militair een professional zijn. Daarnaast is het van belang dat de uitzendbelasting door het personeel kan worden opgevangen en verwerkt. Het merendeel van de personeelsleden die worden uitgezonden moet relatief jong en in de kracht van hun leven zijn om de fysieke belasting van de uitzendingen te kunnen opvangen. Ook moet er sprake zijn van een thuissituatie waarin deze belasting relatief gemakkelijk kan worden opgevangen. Dit vereist een zorgvuldige sturing van de personeelsopbouw en van het functietoewijzingsproces met passende arbeid- en zorgvoorzieningen. Dit is bijvoorbeeld mogelijk door bij toename van de sociale belasting van de militair, onder meer ten gevolge van gezinsvorming, een lagere frequentie van uitzendingen of voldoende recuperatiemogelijkheden tussen de uitzendingen te hanteren.

De kenmerken van missies (korte reactietijd, uiteenlopend van karakter en zich voltrekkend binnen een internationale context) stellen hoge eisen aan de krijgsmacht en ook aan de eigenschappen van militairen. Deze eigenschappen bepalen in hoge mate het succes van de missie. Thans beschikken Nederlandse militairen reeds in belangrijke mate over deze eigenschappen, maar deze zullen zowel bij de werving en selectie als ook tijdens de noodzakelijke missiegerichte opleidingen, geïntensiveerd aandacht moeten krijgen. Deze eigenschappen vormen bouwstenen voor de gewenste professionaliteit. Om hiervan maximaal gebruik te kunnen maken, zullen deze hun vertaling moeten krijgen in eisen, die aan individuele militairen worden gesteld.

4 Eisen waaraan FPS moet voldoen

Aan het feit dat eenheden en individuen van de krijgsmacht regelmatig uitgezonden zijn, kunnen de volgende kenmerken worden ontleend waaraan FPS moet voldoen:

- 1. De inrichting van de uit te zenden eenheden, de daarvoor in te zetten middelen en ondersteunende processen zijn bepalend voor de opzet van het personeelssysteem. Het personeelssysteem moet derhalve aansluiten op de inrichtingseisen van een moderne, flexibele, snel uitzendbare en professionele krijgsmacht en daarbij zorgdragen voor een gevulde krijgsmacht met kwalitatief goed toegeruste en gemotiveerde personeelsleden.*
- 2. Het personeelssysteem moet zowel voldoen aan de kwalitatieve en kwantitatieve eisen van de krijgsmacht als appelleren aan de wensen en ambities van de individuele personeelsleden. Dit vereist een personeelssysteem, waarin zowel de noodzakelijke flexibiliteit in de vulling wordt gegarandeerd als wordt voldaan aan de behoefte van de individuele militair ten aanzien van diens ontwikkeling en vorming. Dit betekent dat:*

- a. *het personeelssysteem zorgt voor een optimale interne doorstroom waarbij behoud en ontwikkeling van de militair centraal staan, onder meer door het bieden van een loopbaanperspectief bij goed functioneren;*
 - b. *het personeelssysteem er tevens voor zorgt dat door de opgebouwde kennis en werkervaring en de gevolgde opleidingen defensiemedewerkers hun carrière op het moment dat dat opportuun is buiten Defensie kunnen voortzetten; ook het aanbieden van passende opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling met het oog op het vinden van werk buiten defensie draagt hiertoe bij;*
 - c. *het personeelssysteem moet gebruik kunnen maken van een geavanceerd opleidingssysteem, waarmee snel kan worden ingespeeld op de van missie tot missie verschillende eisen, maar ook op de persoonlijke ontwikkelingsprofielen;*
 - d. *het personeelssysteem moet de uitzenddruk, zowel kwantitatief als kwalitatief, beheersbaar houden.*
3. *Het personeelssysteem draagt er toe bij dat defensiemedewerkers een meerwaarde opbouwen die tijdens het verblijf in de krijgsmacht is verkregen en die hen aantrekkelijk maakt voor civiele werkgevers.*
 4. *Het personeelssysteem versterkt de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever ("bij Defensie ga je met plezier werken en ga je tevreden weg").*
 5. *Het personeelssysteem dient gestalte te krijgen binnen de uitgangspunten van een betaalbare en uitzendbare krijgsmacht en past binnen de huidige vastgestelde budgettaire kaders.*

5 Nadere uitwerking van FPS

1. *Het voor de taakuitvoering vastgestelde samenstel van functies in de defensieorganisatie vertaalt zich in inrichtingseisen waar het gaat om de formatieve opbouw. FPS in zijn vormgeving richt zich vervolgens naar deze inrichtingseisen*

Toelichting:

Zoals in de inleiding is aangegeven moet FPS de mogelijkheid bieden door middel van sturing de organisatie te vullen met de juiste personeelsleden op de juiste plek. Dit is nodig om zorg te dragen voor een goede uitvoering van de aan defensie opgedragen taken.

In dat licht bezien zijn bij de invoering van FPS uitgangspunt de inrichtingseisen die zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin worden gesteld aan het functiebestand van de defensie-organisatie.

Met ingang van 1 januari 2007 zullen de omvang van de defensie-organisatie, de personele sterkte en het bijbehorende financiële kader met elkaar in overeenstemming zijn gebracht, althans in kwantitatieve zin. In kwalitatieve zin is er daarentegen vooralsnog sprake van een onevenwichtige opbouw van het voorziene personeelsbestand. Dit is een gevolg van de ontwikkelingen van de afgelopen jaren, zoals een structurele overvulling van personeel op de hogere functieniveaus, een te korte initiële aanstellingsduur en een te grote instroom in de UKW-regeling. Eind van dit jaar zal de kwalitatieve mismatch van het personeelsbestand in beeld zijn gebracht. Vanaf 1 januari 2007 wordt stapsgewijs met behulp van de in de MAW opgenomen sturingsinstrumenten gekomen tot het opheffen van de kwalitatieve onevenwichtigheid in het personeelsbestand.

2. FPS baseert zich op 'talent' ontwikkeling en op basis daarvan wordt permanent geïnvesteerd in de loopbaan van de militair

Toelichting:

FPS baseert zich op talentontwikkeling en daarmee richt het systeem zich op het brengen naar een kwalitatief hoger niveau van de medewerker. Dit vereist respect voor het aanbod en de notie dat voor verschillende functies verschillende talenten benodigd zijn. Defensie gaat uit van aanwezig talent: iedereen heeft kwaliteiten en talenten en stelt zich pro-actief op in de ontwikkeling hiervan. Hierdoor wordt geanticipeerd op het maken van keuzes. Defensie biedt de talenten van zijn personeelsleden perspectief door een actieve ontwikkeling ervan, tot uitdrukking komend in de erkenning van de verworven competenties. Op deze manier gaat de defensieorganisatie pro-actief om met talent.

De loopbaanontwikkeling van de militair in het kader van FPS ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Fase 1: de periode van de start van de loopbaan tot en met de duur van de dienverplichting; in deze periode krijgt de militair zijn initiële opleiding en vervult hij zijn eerste operationele functie(s). Hierbij zal mogelijk sprake zal zijn van een afgebakend loopbaanpatroon. De focus is gericht op het huidige functioneren en het toekomstige functioneren binnen het eigen vakgebied.

Fase 2: deze periode begint na afloop van de dienverplichting en duurt tot en met de beslissing over het al dan niet doorstromen naar de hogere functieniveaus. In fase 2 richt de organisatie zich primair op het behoud en ontwikkeling van de militair door onder meer het bieden van loopbaanperspectief bij goed functioneren. Er bestaat in deze fase in het algemeen een grotere keuzevrijheid voor vervolgfuncties. Secundair wordt geïnvesteerd in opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling van de militair. Ook hier is maatwerk geboden. Dit betekent dat zorgvuldig zal worden gekeken naar de capaciteiten en wensen van de militair. De verschillende opleidingsmogelijkheden zullen daarop worden afgestemd. In deze fase wordt ook gericht gekeken naar de mogelijkheid om talenten verder te ontwikkelen. Begeleiding is een vereiste. Deze begeleiding kenmerkt zich door het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen, coaching en advisering waar het gaat om ten aanzien van de loopbaan te maken keuzes.

Aan het einde van fase 2 wordt - afhankelijk van zowel de wensen van het betrokken personeelslid als van de organisatie - uiterlijk rond de leeftijd van 35 jaar bepaald of de militair zijn loopbaan kan voortzetten dan wel dat er sprake is van een vervolgtraject op de civiele arbeidsmarkt. Het feitelijk uitstroommoment varieert per loopbaanspoor. Een groot deel van het militair personeel stroomt al eerder op jongere leeftijd uit. In die gevallen waar met name specialisme en ervaring zich koppelen in langere trajecten kan het uitstroommoment enige jaren later liggen dan 35 jaar. Per defensieonderdeel zal gelet op de aard van de taakstelling en inzet worden gedifferentieerd waar het gaat om het keuze- en selectiemoment.

Fase 3: dit is de periode na de beslissing over het al dan niet voortzetten van de loopbaan bij Defensie. Indien de militair zijn loopbaan niet kan vervolgen bij Defensie dan krijgt hij in fase 3 begeleiding en bemiddeling met het oog op een vinden van werk op de civiele arbeidsmarkt. Komt een militair wel in aanmerking voor een volgend functieniveau binnen defensie dan wordt in overleg met betrokkene een loopbaantraject vastgesteld dat in beginsel doorloopt tot het militair leeftijdsontslag.

In het kader van FPS zal worden geïnvesteerd in een modernisering van het loopbaanbeleid. Om militairen te binden voor langere tijd is het van belang dat ze zich kunnen ontplooiën en ontwikkelen. Binnen het systeem krijgt de militair daarbij meer keuzemogelijkheden om zijn loopbaan zelf in te richten. Ook wordt de loopbaan ondersteund door een breed scala van opleidingen. Het gaat hier niet alleen om functie- en loopbaanopleidingen, maar ook om opleidingen die gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling. Op deze wijze wordt de militair in staat gesteld te investeren in zijn loopbaan binnen Defensie dan wel buiten Defensie bij het vinden van een baan op de civiele arbeidsmarkt. In de op 24 mei jl. aan de Tweede Kamer verzonden nota over het integrale opleidingsbeleid voor militair personeel wordt hierop uitvoerig ingegaan. Het personeels-systeem kan de meerwaarde van de militair daarmee tot uitdrukking brengen. Meerwaarde die gestalte moet krijgen in de wijze waarop Defensie als werkgever omgaat met haar personeel. Daarmee zal personeel, ook in de moeilijk te vervullen categorieën, voor de organisatie worden behouden.

Voor gespecialiseerde categorieën militair personeel met een zeer schaarse deskundigheid en ervaring, zoals bijvoorbeeld vliegers, verkeersleiders en specialistisch medisch personeel, kunnen afwijkende loopbaanpatronen gelden. Deze personeelsleden volgen doorgaans intensieve langdurige opleidingen, voordat zij toekomen aan de feitelijke functievervulling. Ook kan het in dit kader gaan om personeel op functies waarvoor een ruime ervaringsopbouw noodzakelijk is. Met het oog op het behoud van de kennis en ervaring die dit personeel in dit vakgebied heeft opgedaan, wordt er naar gestreefd deze schaarse categorieën zo lang mogelijk voor Defensie te behouden, onder meer door het bieden van een uitdagend loopbaanperspectief en het toepassen van bindingsinstrumenten. Daarnaast zal een deel van dit personeel al in een vroeg stadium voor een langere periode aan defensie worden gebonden.

Deze systematiek vereist, los van de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker, een professioneel en toegesneden loopbaanbegeleidingorganisatie. Hierbij is tevens een rol voor de lijnfunctionarissen weggelegd, vooral op het gebied van coaching en begeleiding. De rol van zowel de lijn als de begeleidingsorganisatie is van cruciaal belang op met name de keuzemomenten waar het gaat om vervolgspraken in de loopbaan, de overgang naar een ander functieniveau of de keuze over doorstroom naar een functie buiten defensie. Hierbij ontstaat een zorgvuldig samenspel tussen de militair, de lijn en de loopbaanbegeleider.

3. Alle personeelsleden hebben een dienstverband waarvan de duur wordt bepaald door enerzijds de keuze en de geschiktheid van de militair en anderzijds de organisatiebehoefte in relatie tot de gewenste personeelsopbouw

Toelichting:

Er zijn verschillen mogelijk in de duur van het dienstverband. In de functieervulling worden keuzemomenten ingebouwd die bepalend zijn voor de uiteindelijke duur van het dienstverband bij Defensie. Uiterlijk rond de leeftijd van 35 jaar wordt de keuze gemaakt of er sprake kan zijn van een verder functioneren bij defensie of dat de loopbaan wordt voortgezet buiten defensie.

4. FPS ondersteunt de opbouw van meerwaarde ten aanzien van militairen tijdens hun verblijf in de krijgsmacht, waardoor zij aantrekkelijk zijn voor civiele werkgevers.

Toelichting:

Defensiepersoneel ontwikkelt een zodanige meerwaarde dat het bij het (moeten) verlaten van de defensieorganisatie beschikt over meer kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt dan leeftijdgenoten met een civiele loopbaan. Hiervoor zijn vooral van betekenis:

- de opgebouwde levenservaring
- de persoonlijkheidsvorming
- het kunnen werken onder moeilijke omstandigheden
- ervaring met dag- en nachtritmes
- mentale weerbaarheid
- het gedisciplineerd en onder gezag kunnen werken
- het besef van normen en waarden
- de gevolgde en gecertificeerde opleidingen en
- de ontwikkelde (ook elders verkregen) competenties.

Loopbaanontwikkeling wordt niet direct gekoppeld aan anciënniteit, maar aan prestaties op functies, ervaringsopbouw, competentieontwikkeling en opleiding. Hierdoor worden personeelsleden in staat gesteld een volgende functie binnen of buiten Defensie te gaan vervullen.

Als het gaat om het vervullen van functies buiten Defensie stelt defensie nu al opleidingsfaciliteiten en andere instrumenten ter beschikking van militairen die terugkeren

naar de civiele arbeidsmarkt. Defensie maakt het mogelijk dat daartoe opleidingen gedurende diensttijd kunnen worden gevolgd. Daarnaast wordt nu reeds gezorgd voor de financiering van deze opleidingen.

Ook in het kader van FPS wordt geïnvesteerd in opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling van de militair met het oog op het vinden van werk buiten defensie. Hier is maatwerk geboden. Dit betekent dat zorgvuldig zal worden gekeken naar de capaciteiten en wensen van de militair in relatie tot de arbeidsmarktpositie. Het betreft hier onder meer de opgebouwde werkervaring en de gevolgde opleidingen gedurende de militaire loopbaan. De verschillende opleidingsmogelijkheden gericht op het vinden van een baan buiten defensie zullen daarop worden afgestemd.

5. FPS is een systeem dat ook instroom op latere leeftijd mogelijk maakt

Toelichting:

Het personeelssysteem richt zich primair op instroom van militairen op jonge leeftijd die door het volgen van interne opleidingen en het vervullen van functies gereed worden gemaakt voor uitzending. Maar FPS sluit niet uit dat ook instroom op latere leeftijd op grond van kwantitatieve en kwalitatieve vullingoverwegingen mogelijk is. Zo wordt onder andere herintreding voor zowel mannen als vrouwen mogelijk gemaakt. Dit is niet alleen afhankelijk van een basisniveau maar juist van de mogelijkheid om op een bepaald functieniveau het werk te kunnen hervatten. Van belang blijft steeds een beoordeling van het functieniveau, dat - al dan niet versterkt met elders verkregen competenties - voldoende moet zijn om op het juiste niveau te kunnen instromen.

6. Opleidingen vormen een integraal deel van FPS.

Toelichting:

In een op talent gerichte organisatie staan opleidingen centraal. Dit heeft zowel consequenties voor het benodigde opleidingsbudget als voor de aard en inhoud van opleidingsinstituten waar de opleidingen gegeven worden. Ook de samenwerking tussen opleidingsinstituten binnen en buiten defensie is daarbij van belang. Bij de inrichting van het systeem worden noodzakelijke opleidingsmomenten gekoppeld aan het vereiste functioneringsniveau. Hierbij kunnen zowel functie- als niveauopleidingen gevolgd worden. Steeds zal sprake zijn van drie soorten opleidingen:

1. opleidingen die zich primair richten op de te vervullen functie-inhoud (functieopleidingen),
2. opleidingen die zich richten op het niveau van het functioneren en de daarbij behorende competenties (loopbaanopleidingen) en
3. opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling van de militair.

7. De grenzen tussen operationele commando's vervagen.

Toelichting:

In het kader van FPS wordt (tijdelijke) doorstroom naar overeenkomstige functiegroepen binnen een ander operationeel commando mogelijk. Plaatsing op een dergelijke functie kan hetzij worden benut om aanvullende ervaring op te doen, hetzij als het vervullen van een reguliere vervolgfunctie. Deze wijze van werken brengt enerzijds flexibiliteit in de kwantitatieve en kwalitatieve vulling van de defensie-organisatie en anderzijds biedt het meer mogelijkheden voor diversiteit in de loopbaanpatronen.

6. Positie van het zittend BBT- en BOT personeel dat op 1 april 2007 in dienst is

Voor BBT- en BOT-militairen die op 1 april 2007 in dienst zijn van Defensie, wordt overgangsrecht tot stand gebracht. Centraal staat hier de vraag hoe de positie van zittend BBT- en BOT personeel vanaf 1 april 2007 wordt in het nieuwe systeem.

Voor het BBT-personeel geldt als hoofdregel dat de bestaande BBT-aanstelling wordt uitgediend en dat op grond van de combinatie van organisatieoverwegingen en persoonlijke voorkeur BBT-ers in aanmerking kunnen komen voor een aanstelling bij de krijgsmacht in het nieuwe personeelssysteem. Naar mate de BBT-er de leeftijd van 30 tot 35 jaar nadert wordt in dit kader de mogelijke geschiktheid voor een overgang naar de hogere functieniveaus meegewogen. Besluiten betreffende verlenging van BBT-aanstellingen die in de periode tot 1 april 2007 worden genomen, zullen worden gerespecteerd.

Voor BOT-personeel is uitgangspunt dat de aanstelling wordt omgezet in een aanstelling bij de krijgsmacht waarbij de indeling bij het eigen krijgsmachtdeel ongewijzigd blijft. Daarmee worden voor hen de verschillende instrumenten van FPS van toepassing, zoals loopbaanbegeleiding en opleidingsmogelijkheden. Voor de huidige BOT-ers zijn de selectie- en keuzemomenten rond de leeftijd van 35 jaar niet van toepassing.

7. Implementatietraject ten aanzien van FPS

Voor de invoering van FPS zal het volgende implementatietraject worden gehanteerd:

- na de zomer vindt naar verwachting het parlementaire overleg plaats over de MAW-wijziging met daarbij duidelijkheid over de werking van de sturingsinstrumenten; in de brief 'de stand van zaken onderhandelingen met vakbonden over het nieuwe personeelsbeleid' (TK 30 300X nr. 99) is aangegeven dat de MAW-wijziging 23 mei jl. is aangeboden aan de Raad van State voor advies; tevens worden voor 1 januari 2007 in overleg met de centrales van overheidspersoneel afspraken gemaakt over de rechtspositionele kaders en het implementatietraject

- 1 januari 2007: vaststelling van de inrichtingseisen voor het functiebestand in kwantitatieve zin; eind van dit jaar zal de kwalitatieve mismatch van het personeelsbestand in beeld zijn gebracht; vanaf 1 januari 2007 wordt stapsgewijs met behulp van de in de

MAW opgenomen sturingsinstrumenten gekomen tot het opheffen van de kwalitatieve onevenwichtigheid in het personeelsbestand.

- vanaf 1 januari 2007: start van het proces van de gefaseerde invoering van FPS
- per 1 april 2007: start van nieuw instromend personeel met een aanstelling bij de krijgsmacht ; met het oog hierop zal vanaf november 2006 de wervingscommunicatie worden aangepast
- per 1 april 2007: uitvoering wordt gegeven aan het overgangsbeleid voor het zittend personeel (zie voorgaand paragraaf 6)
- vanaf medio 2007: verdieping van de personeelsinstrumenten toegesneden op het gedachtegoed van FPS waarbij onder meer wordt gedacht intensivering van de loopbaanbegeleiding, meer maatwerk bij het aanbieden van opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling en nadere vormgeving van het leeftijdsbewust personeelsbeleid.

8. Tot slot

Met de invoering van het nieuwe personeelssysteem worden het ambitieniveau, de taken, de organisatieopbouw en de personele vulling met elkaar in overeenstemming gebracht. Daartoe worden inrichtingseisen en personeelsinstrumenten ontwikkeld en aangepast om de personele vulling kwantitatief en kwalitatief te realiseren. De deels aanwezige personeelsinstrumenten worden meer gericht toegepast dan voorheen ten aanzien van loopbaanontwikkeling, doelgroepenbenadering en het leggen van personele zwaartepunten. Dat betekent dat er vooral sprake is van een verschuiving in de accenten van de toepassing van instrumenten.

Eén van de uitgangspunten bij de invoering van FPS is dat het systeem moet bijdragen aan het betaalbaar houden van de krijgsmacht. Dit betekent concreet dat de huidige omvang van de personele exploitatie uitgangspunt is en dat intensiveringen die voortvloeien uit FPS, bijvoorbeeld op het gebied van loopbaanbegeleiding, gecompenseerd worden door dalingen in de gemiddelde loonkosten als gevolg van een andere opbouw van het personeelsbestand. De inspanningen met betrekking tot de terugleiding van militairen naar de arbeidsmarkt worden gedekt uit de eerder voor de employability van BBT'ers beschikbaar gestelde gelden. Als zodanig zullen de kosten van FPS dan ook binnen de financiële kaders blijven. Ten slotte moet de invoering van FPS leiden tot een beheerste ontwikkeling van de kosten van de UKW.

Inmiddels is gelijktijdig met het verzenden van dit document aan de Tweede Kamer het defensiepersoneel geïnformeerd over FPS en het voor hen geldende overgangsregime. Tevens zijn de centrales van overheidspersoneel op de hoogte gesteld van dit document.