

# DE VIJF W'S VAN HET FLEXIBEL PERSONEELSSYSTEEM

**DEFENSIE GAAT OVER OP HET FLEXIBEL PERSONEELSSYSTEEM. EEN NIEUW PERSONEELSBELEID DAT ER VOOR MOET ZORGEN DAT BINNEN DE KRIJGSMACHT DE JUISTE PERSOON OP HET JUISTE MOMENT OP DE JUISTE PLAATS ZIT. HET WIE, WAT, WAAR, WANNEER EN WAAROM VAN HET FPS OP EEN RIJTJE.**

**WAAROM** eigenlijk een nieuw personeelssysteem?

Defensie is in de afgelopen jaren omgevormd tot een flexibele, snel uitzendbare en professionele krijgsmacht. Dat vraagt ook om een personeelsbeleid dat snel kan inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Bijvoorbeeld op het gebied van de vulling van eenheden of de samenstelling van het personeelsbestand.

**WAT** zijn de belangrijkste kenmerken van het FPS?

Het FPS moet ervoor zorgen dat de krijgsmacht kan beschikken over goed opgeleid en gemotiveerd personeel en dat de samenstelling van het personeelsbestand past bij de taken die de samenleving aan Defensie oplegt. Dat betekent dat er fors wordt geïnvesteerd in de opleiding en ontwikkeling van de individuele militair, onder andere door het bieden van meer loopbaanperspectief bij goed functioneren. Met andere woorden: talent krijgt een kans. Een modern opleidingssysteem moet er bovendien voor zorgen dat snel kan worden ingespeeld op de eisen die de verschillende missies met zich meebrengen, maar ook op de persoonlijke ontwikkelingsprofielen.

Met de invoering van het FPS behoort de vanzelfsprekendheid van een levenslange carrière bij Defensie tot het verleden. Voor

nieuwe militairen geldt dat zij voortaan te maken krijgen met een aantal keuzemomenten: één na de dienverplichting (dat moment bestaat nu natuurlijk ook al) en één rond de leeftijd van 35 jaar. -Militair en krijgsmacht maken dan samen de keuze: doorstromen binnen Defensie of uitstromen naar de arbeidsmarkt.

Wie na één van de keuzemomenten uitstroomt naar de arbeidsmarkt, doet dat overigens wel met een rugzak vol aan ervaring en kennis. Om ervoor te zorgen dat die meerwaarde ook voor andere werkgevers zichtbaar wordt, wordt hard gewerkt aan de certificering van de defensieopleidingen.

Een ander belangrijk kenmerk van het FPS is dat militairen voortaan worden aangesteld bij de krijgsmacht en niet meer bij een krijgsmachtdeel. Samen met een aantal andere sturingsinstrumenten als bijvoorbeeld het instellen van een maximum aantal militairen per rang, kan zo snel worden

ingegrepen in de samenstelling van het personeelsbestand van eenheden als de situatie daarom vraagt. Maar het biedt bijvoorbeeld ook meer carrièremogelijkheden omdat het veel makkelijker wordt om functies te vervullen bij een ander krijgsmachtdeel.

**WIE** heeft de invoering van het FPS gevolgen?

Eigenlijk voor iedereen, al zijn de gevolgen niet voor iedereen hetzelfde. Nieuwe militairen die vanaf 1 januari 2008 instromen, krijgen automatisch een aanstelling bij de krijgsmacht. Van militairen die voor 31 december 2007 zijn aangesteld voor onbepaalde tijd (BOT-ers) wordt de aanstelling bijvoorbeeld wel omgezet naar een aanstelling bij de krijgsmacht, maar voor hen gelden de sturingsinstrumenten en de keuzemomenten niet. Datzelfde geldt overigens voor BBT-ers met een BOT-toezegging.

BBT-ers wiens contract in 2007 afloopt, kunnen nog een verlenging aanvragen die loopt tot na 1 januari 2008 of een verlenging tot en met 31 december 2007 met aansluitend een aanstelling bij de Krijgsmacht. Bij die laatste mogelijkheid zijn de regels van het FPS wel van toepassing. BBT-ers van wie het contract afloopt na 1 januari 2008 kunnen hun tijdelijke aanstelling niet verlengen, maar zij kunnen wel een verzoek indienen voor een aanstelling bij de Krijgsmacht vanaf 1 januari 2008 of direct na de BBT-aanstelling.

Wat de gevolgen ook zijn, één ding is in ieder geval duidelijk: de invoering van het FPS verandert niets aan de zekerheid van een baan van de huidige militairen. Zij profiteren overigens wel van de voordelen van het FPS, zoals een betere invulling van de loopbaanbegeleiding en meer opleidingsmogelijkheden.

**WANNEER** wordt het FPS eigenlijk ingevoerd?

Aanvankelijk was de invoering van FPS gepland voor medio 2007. Omdat het wetsvoorstel dat voor de invoering nodig is, wat later werd behandeld in de Tweede Kamer, is de invoering definitief verschoven naar 1 januari 2008.

De invoering van het Flexibel Personeelssysteem wordt voorbereid door het Projectteam FPS van de Hoofddirectie Personeel. Natuurlijk zijn ook de bonden nauw betrokken bij de invoering van het FPS.

**WAAR** vind ik meer informatie over het nieuwe Flexibele Personeelssysteem?

Meer informatie over het Flexibel Personeelssysteem is te vinden op de intranetsite van het Personeelscommando (bereikbaar via de homepage van de landmacht). Daarnaast worden er de komende tijd op eider onderdeel voorlichtingsessies over het FPS gegeven.

