

Vergaderjaar 2019–2020

35 300 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2020

Nr. 12

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 oktober 2019

Tijdens het algemeen overleg Personeel van 11 september jl. (Kamerstuk 35 300 X, nr. 6) heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over de *pilot* cyberreservisten waarbij in het selectieproces wordt afgeweken van de fysieke eisen die regulier gelden voor een aanstelling als militair. Ik ga in op de uitgangspunten die gelden, het aanstellingstraject en de eerste resultaten.

Uitgangspunten afwijkende eisen

Defensie heeft steeds meer behoefte aan cyberprofessionals: burgermedewerkers, beroepsmilitairen en reservisten. Op grond van het humanitair oorlogsrecht (HOR) mogen alleen militairen deelnemen aan het gevecht. In, of vanuit, Nederland beschikken alleen militairen en de politie over geweldsbevoegdheden. Het inzetten van burgermedewerkers voor het verrichten van geweldshandelingen is niet toegestaan; daarvoor zijn beroepsmilitairen of reservisten nodig. Een aantal cyberactiviteiten valt ook onder het verrichten van geweldshandelingen.

Om meer cyberreservisten te kunnen werven is op 6 november 2018 de *pilot* cyberreservisten gestart. Defensie organiseert meerdere malen per jaar zogenoemde *Matching-days (M-days)* met als doel geschikte cyberreservisten te identificeren. Daarbij worden ook kandidaten benaderd die (gedeeltelijk) vrijgesteld moeten worden van bepaalde fysieke en medische eisen zoals opgenomen in de CDS-aanwijzing «Gereedstelling individuele militairen». Dit zijn de kandidaten die

uiteindelijk worden ingedeeld in de categorie «niet uitzendbaar, maar wel inzetbaar.»¹

Aanstellingstraject

Defensie organiseert zo'n negen keer per jaar de hierboven genoemde *M-days*. Kandidaten voor deze dagen worden grotendeels via het eigen netwerk van cyberprofessionals geworven. Daarnaast zoekt Defensie actief contact met het bedrijfsleven voor potentiële kandidaten. Wanneer een kandidaat interesse toont, wordt op basis van zijn of haar Curriculum Vitae (CV) een korte matchingsprocedure gestart. Zodra er vanuit Defensie interesse is in de kandidaat wordt deze gevraagd een (online) persoonlijkheidsvragenlijst in te vullen en voorafgaand aan de *M-day* een cyberinhoudelijke toets af te leggen. Vervolgens wordt de kandidaat uitgenodigd voor een *M-day*.

Tijdens deze dag worden sollicitanten op basis van diverse testen, (groeps)opdrachten en interviews geselecteerd voor een functie als cyberreservist. Per *M-day* zijn er maximaal vijftien kandidaten aanwezig waarvan er afgelopen jaar steeds zo'n tien het aanstellingstraject verder konden vervolgen. Sollicitanten die na een *M-day* niet over de gevraagde competenties blijken te beschikken en daardoor niet in aanmerking komen voor een functie als cyberreservist, kunnen desgewenst het reguliere aanstellings- selectie- en keuringstraject voor andere (reservisten)functies volgen.

Sollicitanten waarvan op *M-day* is vastgesteld dat zij over voldoende potentie beschikken voor een cyberreservistenfunctie, wordt de keuze geboden tussen het reguliere aanstellingstraject of het afwijkende traject. Kiezen zij voor het laatste dan worden ze zonder verdere medische of sportieve keuring, na afgifte van een Verklaring Geen Bezwaar (VGB), aangesteld als niet-uitzendbare reservist. Sollicitanten die voor de reguliere procedure kiezen, doorlopen in twee dagen het keuringstraject bij het Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL). Bij een positieve uitslag van deze testen worden deze sollicitanten aangesteld, na afgifte van een VGB, als reservist zonder inzetbeperkingen. Sollicitanten die in dit vervolgetraject uitvallen, kunnen alsnog worden aangesteld als niet-uitzendbare cyberreservist.

Eerste resultaten

De *pilot* loopt inmiddels bijna een jaar en de eerste resultaten zijn positief. Bij aanvang van de *pilot* beschikte Defensie over dertig cyberreservisten. Inmiddels zijn er 72 daadwerkelijk aangesteld (waarvan negen met de bijzondere aanstellingsvorm wel inzetbaar maar niet-uitzendbaar). Daarnaast zijn er 48 aspirant cyberreservisten (waarvan er negen de aangepaste procedure hebben doorlopen) die al geselecteerd zijn en nog wachten op aanstelling. De in totaal achttien niet-uitzendbare (aspirant)cyberreservisten zijn door hun specifieke kennis en ervaring belangrijk voor de cybercapaciteit van Defensie. Voor de eerstvolgende *M-days* hebben zich op dit moment 22 kandidaten gemeld. Deze *pilot* loopt tot eind 2020.

¹ Deze categorie cyberreservisten:

- 1) is, in beginsel, niet uitzendbaar;
- 2) vervult de taken vanuit Nederland of vanuit bondgenootschappelijk grondgebied;
- 3) wordt niet ingezet in situaties waarbij de Arbeidswetgeving buiten werking is gesteld;
- 4) zal geen handelingen met vuur- of steekwapens cq explosieven uitvoeren;
- 5) moet, indien deze ingezet wil worden in missies waarbij te verwachten valt dat er fysieke handelingen (patrouilles, gevechtshandelingen, verplaatsingen (te voet en per vervoermiddel) moeten worden uitgevoerd, aan de reguliere keuringseisen en alle bepalingen van de CDS A-700/1 «Gereedstelling Individuele Militairen» voldoen.

Op dat moment zal een eindevaluatie worden opgesteld met daarin conclusies en aanbevelingen voor een vervolgtraject. Ik zal uw Kamer daarover informeren.

De Staatssecretaris van Defensie,
B. Visser