

P.H. de Vries – brigade-generaal der cavalerie*

U herinnert zich dat nog wel, dat u vanaf het moment dat u militair werd u moest verantwoorden over uw motivatie. Voor velen is het een traumatische herinnering. Slechts een enkeling had daarover een min of meer coherente opvatting. Sommige ijzervreters in de dop hadden het over: 'de verdediging tegenover het rode gevaar' of – afhankelijk van hun politiek-religieuze opvatting – 'tegen de anti-christ'. De meesten kwamen niet verder dan: 'fijn om met mensen om te gaan' of 'een leuk, avontuurlijk bestaan' of 'een sportieve baan vol afwisseling'.

Om van het gezeur af te zijn ontwikkelde men al gauw een antenne om te bepalen welke platitude het meest in de smaak zou vallen bij de vragensteller en welke dus tot de minste problemen leidde. Het mijden van risico zat er dus al vlot in.

Dan komt de opleiding. Ook daarin leren we spelenderwijs dat opvallen tegen je wordt gebruikt. 'Wie heeft er een rijbewijs? Akkoord dan heb jij latrinecorvee!' Dus de volgende keer kijk je wel uit. Bij de sportlessen vooral niet te hard je best doen, want dan wordt je extra afgeknepen. Achterblijven is ook niet verstandig, want ook dan volgt extra afknijpen. Dus lekker hangen in de middenmoot, desnoods met de handrem erop, is het recept voor een ongestoord verblijf.

* De auteur is werkzaam bij de Landmachtstaf.

Het mijden van risico werd verder gestimuleerd door de willekeur in het toepassen van de krijgstucht die in het verleden opgeld deed. Ook de toepassing van het beoordelingssysteem door commandanten bevorderde het mijden van risico verder. Het systeem van blokbevordering, waarbij je met normaal (dat wil zeggen: vooral onopvallend) functioneren tegelijk met je hele jaargang tot de volgende rang werd verheven, was al evenmin een aanmoediging voor initiatief en creativiteit. Het enige gevaar dat je daarbij liep, was in negatieve zin op te vallen waardoor je niet voor bevordering 'meegenomen' zou kunnen worden.

Niet opvallen, was dus het blijvende devies. En mochten er dingen spaak lopen, was het zaak je goed te hebben ingedekt. Daar komt dan nog eens bij de vertrouwde, typisch Nederlandse opvatting: 'doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg'. Kortom, zowel maatschappelijk als organisatorisch was het volstrekt geaccepteerd vooral niet met het hoofd boven het maaiveld uit te komen. Dat toch doen, was om moeilijkheden vragen. Ik herinner mij nog de uitspraak tijdens een oefening, waarbij naar aanleiding van een bijzondere prestatie werd opgemerkt: 'Deze jongen heeft talent. Die zal dus wel moeilijkheden krijgen'.

Gelukkig is alles veranderd! De krijgstucht biedt nauwelijks nog ruimte voor willekeur.

Risico



De subjectieve persoonsbeoordeling is verdwenen en daarvoor in de plaats is een zakelijke beoordeling van de functie vervulling gekomen. De blokbevordering is van de baan: promotie vindt alleen nog plaats op basis van individuele meritis en plaatsing op functie. Ook maatschappelijk gezien is nivelleren een vies woord geworden.

Kortom, eindelijk is er ruimte voor initiatief, voor creativiteit, voor het nemen van je verantwoordelijkheid, voor een modern en open functioneren waarbij zowel de organisatie als het individu alleen maar baat heeft!

Maar waarom zien we dat dan niet gebeuren? Waarom is risico mijden, met alles wat daarbij hoort, nog steeds zo wijd verbreid? Waarom is het nu niet allemaal veel beter geworden? Omdat zoiets nu eenmaal niet vanzelf gaat! Elke verandering moet op gang worden gebracht: niets gaat vanzelf.

En wie moet dat duwtje dan geven? Juist, die dus! En die doen het niet. En waarom doen ze dat niet? Omdat ze niet weten hoe dat moet! Ze hebben geen idee! Sterker nog, ze werken tegen. Want ze zeggen wel dat het anders moet, maar zelf blijven ze het precies zo doen als ze het altijd al hebben gedaan. Ze gaan niet voor de creatieveling met frisse ideeën. Ze geven initiatieven niet de ruimte. Ze gaan niet achter hun mensen staan als die vergissingen begaan.

Welnee, ze gaan voor de vertrouwde grijze muizen, die zichzelf en hun bazen indekken, die alles doen zoals zij het ook zouden hebben gedaan. Daarom gebeurt er niets.

Maar wie zijn die 'ze' dan? Wel, dat is vast een verrassing: dat zijn wij zelf. Wij moeten dat duwtje geven. Wij moeten niet alleen in woord, maar vooral ook in gebaar laten zien dat het niet alleen anders kan, maar ook anders moet! Pas dan en alleen dan hebben we de kans dat de andere risicomijders aan het denken worden gezet en misschien ook eens wat gewaagds willen doen. En als ze dan niet meteen hun neus stoten hebben we de kans dat ze het nog eens een keertje doen en nog eens en nog eens. En op een gegeven moment – maar dat duurt echt eventjes – gaat het misschien vanzelf, en dan zijn we er.

Want in een omgeving die zo vaak, zo snel verandert kan je niet stil in een hoekje blijven zitten; dan leg je het af! In een turbulente omgeving moet je inspelen op de ontwikkelingen of beter nog: ze voor zijn. Dan maak je het! Niet als individu, maar als organisatie; en dat willen we toch! Maar daarvoor heb je dus wel kerels nodig die willen veranderen, die hun nek willen uitsteken, die boven het maai-veld uit willen komen. Die moet je dus niet uit de macht der gewoonte afhakken. Neen, het is even slikken, maar doe het toch maar: wens ze succes, stimuleer ze en sta achter ze als het een keertje niet helemaal goed gaat.

TEGGENWICHT