

‘Extreme makeover’

dr. M.F.J. Houben – luitenant-kolonel der Mariniers*

Om de verschillende generaties te duiden wordt gebruik gemaakt van labels. Zo zitten de '68-ers inmiddels op het generaals/admiraalspluche, is de 'generatie nix' tot het middenkader doorgedrongen en is de 'Nintendo generatie', vernoemd naar de populaire gameboy waarop computerspelletjes worden gespeeld, in dienst gekomen. De nieuwe generatie is zeker ook een internetgeneratie, en wellicht ook de eerste waarvoor een mobiele telefoon een standaard-attribuut is. Verder is kenmerkend dat de hedendaagse jeugd over veel geld beschikt. En over vrije tijd. Die twee zaken zorgen ervoor dat de jeugd een belangrijke *target population* is voor een groot aantal marketeers.

Een andere invalshoek is dat de Nederlandse jeugd ook uit Nederlandse burgers bestaat. Deze hangen in meer of mindere mate de Nederlandse burgerlijke moraal aan. Hoewel 'de burger' natuurlijk niet bestaat, is het wel mogelijk om een aantal saillante kenmerken te identificeren van die burgerlijke cultuur. De burger van vandaag is een calculerende burger; een veeleisende burger (veel rechten en minder plichten); een mondige en assertieve burger; een materialistische burger. Vroeg John F. Kennedy nog in zijn inaugurele rede van 1961 aan zijn landgenoten *'Ask not what your country can do for you, ask what you can do for your country'*, anno 2010 is de situatie sterk gewijzigd. Dienstbaarheid lijkt, ondanks de politieke retoriek, een ouderwets begrip te zijn geworden.

Individualisering is het tegenovergestelde van collectiviteit. De onderschikking van het

individu aan het collectief is een zeer belangrijk uitgangspunt voor het functioneren van de krijgsmacht. Nu Defensie geconfronteerd wordt met de situatie waarin mensen hun eigen levensverhaal wensen te schrijven en organisaties en instellingen gebruiken om daar invulling aan te geven, dringt de volgende vraag zich op: zijn er grenzen aan de individualisering?

Een belangwekkende ontwikkeling is de keuze voor de 'people point/people soft' aanpak in het personeelsbeleid. Deze aanpak doet een appèl op het individuele verantwoordelijkheidsgevoel van werknemers. Anderzijds zou een onbedoeld neveneffect kunnen zijn dat werknemers worden 'ge-decollectiveerd': personeelszorg gaat voortaan op individuele aanvraag. Er is dus een spanningsveld. Enerzijds is er beleid dat de migratie nastreeft van verantwoordelijkheden van de hiërarchieke lijn naar het individu (bijvoorbeeld de vaccinatiestatus, verlof opnemen), anderzijds heeft de organisatie te maken met de mogelijk negatieve gevolgen van individualisering waartegen de organisatie zich moet wapenen. Kan het zo zijn dat er ergens – voor Defensie – een kritische grens is wat betreft de graad van individualisering van haar werknemers? Bijvoorbeeld als het individu steeds meer moeite krijgt met de onderschikking aan het collectief?

Als die kritische grens zou worden overschreden, liegen de gevolgen er niet om: de binding die de primaire groep bijeenhoudt wordt losser. Daardoor functioneert de groep, als groep, minder. Dit komt doordat het individu in steeds mindere mate zijn eigen individualiteit wenst op te geven voor de groep, zich dienstbaar wenst te maken aan die groep. Het gevolg is

* Op deze plaats vindt u afwisselend een bijdrage van kolonel (KL) Frans Matser en luitenant-kolonel der mariniers Marc Houben.

dat de coherentie van de eenheid en de zorg voor elkaar afnemen tot een niveau waarbij de taakuitvoering op de wijze die Defensie voorstaat in het gedrang zou kunnen komen. Recente operaties laten echter zien dat het bij Defensie goed zit met de primaire groep, en dat die kritische grens voorlopig niet in zicht is.

Defensie als leverancier van 'events'

Het geloof in de maakbaarheid van het bestaan is een vage echo van de existentialisten uit de jaren zestig en zeventig. De radicale keuzevrijheid die Jean-Paul Sartre propageerde is aan het begin van de 21-ste eeuw werkelijkheid geworden. We hebben een bijna onbeperkte keuzevrijheid: 'Ben jij dat?' vraagt de reclame van Mont Blanc.

Mensen associëren zich veel gemakkelijker met producten, diensten en organisaties, vaak meer op basis van nut dan op basis van ideologie of merktrouw. Kreten als 'succes is een keuze' en 'zo heb ik het geweld' refereren aan keuzepatronen. Ze zijn niet hol of bombastisch maar realiteit. De vermeende maakbaarheid van het bestaan refereert ook aan die keuzepatronen. Een gemaakt bestaan is een gekozen bestaan. Omdat Defensie een *total institution* is, is de maakbaarheid van een bestaan in de context van Defensie bijna onmogelijk. Met andere woorden: 'Jij kiest voor Defensie, en vanaf dan kiest Defensie voor jou'.

Het leven in West-Europa is sterk gereguleerd en gecontroleerd; risico's zijn minimaal en zoveel mogelijk afgedekt door de verzekering. De drang naar 'verheugd leven' (Freek de Jonge) is evenwel sterker aanwezig naarmate de regulering toeneemt. De populariteit van avontuurlijke reizen, survivaltrainingen en extreme sporten illustreren dit. Deze trend is reeds ingezet in de jaren tachtig van de vorige eeuw, en wordt in hoge mate bepaald door een zucht naar avontuur, *events* en zelfs een door kicks gedreven instelling.

Een event is een gebeurtenis die afwijkt van de routinematige, dagelijkse gang van zaken. Het is te vergelijken met wat in een *sitcom* een *cliffhanger* wordt genoemd, een gebeurtenis

die de kijker bindt en zorgt dat hij volgende week weer het toestel aanzet. Sommige levens verlopen van event naar event, en een levensverhaal bestaat uit een aaneenschakeling of verzameling events. De zucht naar events is ook kenmerkend voor de huidige tijd. Een biografie wordt beschouwd als een aaneenschakeling van events. De waarde van een leven wordt gemeten in de kwaliteit (lees: heftigheid) van de events. Er is een toenemende zucht naar het extreme: *extreme events*, *extreme sports*, *extreme cars*, *extreme makeovers*, enzovoort. Het is juist vanwege deze zucht naar het extreme, dat Defensie aantrekkelijk is. Als organisatie is zij immers ingericht om extreme dingen te doen. In het extreme schuilt voor de *thrill seeker* een grote aantrekkingskracht.

In dit opzicht kan een militair, als werknemer en calculerende burger, ook worden beschouwd als de consument van zijn eigen organisatie. Hij gebruikt een organisatie als middel om een eigen, individuele biografie te realiseren. In die zin wordt de organisatie door het individu 'verbruikt'. Als het nut van de organisatie om die individuele biografie te realiseren voorbij is, is het gedaan met de loyaliteit. De krijgsmacht is voor sommigen een aantrekkelijke organisatie vanwege het feit dat zij grossiert in *adventure*, *thrills and extreme events*.

Personeelsbeleid

Alle veranderingen op personeelsgebied van de afgelopen jaren in acht nemend, kan de conclusie niet anders zijn dan dat zich bij Defensie een extreme makeover van het personeelsbeleid aan het voltrekken is. Interessant maar weinig relevant is de vraag of deze verandering *by design* dan wel *by accident* is: ze is noodzakelijk. Indicatief voor die nieuwe koers om in te spelen op de wensen en eisen van een nieuwe generatie is de betrokkenheid van Defensie bij de 'stoerste opleiding ooit': de richting Veiligheid en Vakmanschap aan de regionale opleidingscentra. Het personeelsbeleid zal nooit af zijn, maar het tijdperk van de (al dan niet gepimpte) *peoplepointer* is begonnen! ■