

Zo wijd de wereld strekt: Hoe wordt een jongeman tot een marinier ‘gemaakt’?

Een onderzoek naar de basisopleiding tot marinier.



Ada van Arnhem
adavanarnhem@yahoo.com
Studentnummer 00030013

Masterscriptie, voor de afstudeer-varianten Geestelijke Begeleiding en Educatie

Begeleiders: Wiel Veugelers en Carmen Schuhmann

Meelezer: Martien Schreurs

Afstudeercoördinator: Ulla Jansz

Universiteit voor Humanistiek

Utrecht, 27 augustus 2009

Inhoudsopgave	pagina
1. Dankwoord	4
2. Samenvatting	5
3. Inleiding	6
3.1 De opleiding tot marinier	6
3.2 Uitvallers uit de opleiding	7
3.3 De verandering in cursisten	7
3.4 Spanningen: agressie en discipline	7
3.5 Leeswijzer scriptie	8
4. Onderzoek en probleemstelling	10
4.1 Probleemstelling van het onderzoek	10
4.2 Werkwijze	11
4.3 Methodologische verantwoording	12
4.3.1 Validiteit	12
4.3.2 Informed consent	13
4.3.3 Generaliseerbaarheid	13
4.4 Hypothesen	13
5. Theoretische oriëntatie	16
5.1 Het korps als totale institutie	16
5.2 Agressie: positie & negatief	17
5.3 Agressie en Macht	18
5.4 Agressie bij mensapen	19
5.5 Militaire ethiek	20
5.6 Geestelijke verzorging: nieuwe ontwikkelingen	21
5.7 Van belang voor dit onderzoek	22
6. Visie op de ontwikkeling van het Korps Mariniers	24
6.1 Visie van de generaal	24
6.2 Ontwikkelingen in oorlogsvoering	25
6.3 Een nieuw soort militairen	26
6.4 Mariniers in de toekomst	26
6.5 Wat een marinier onderscheidt	27
7. De basisopleiding (EVO)	28
7.1 Inhoud van de opleiding	28
7.2 Vormingsprocessen	28
7.3 De Korpsgeest	29
7.4 Het kader	29
7.5 Selectie van kandidaten	31
7.6 Vorming in de praktijk	32
7.7 Een lesje korpsgeschiedenis	33
7.8 Het Mariniersmuseum (een uitstapje)	33
7.9 Wat kan beter aan de EVO	34
8. Ethieklessen	36
8.1 Lessen Geestelijke verzorging	36
8.2 Inhoud van de les	36
8.3 Verschil tussen groepen: klas Alfa	38
8.4 Verschil tussen de groepen: klas Bravo	38
8.5 Analyse van de les Geestelijke Verzorging	39
8.6 Vorming en ethiek door het Korps Mariniers	40
8.7 Analyse van de les van Vorming en Evaluatie	42

9. Identiteit	44
9.1 verse cursisten: vol verwachting	44
9.2 Hun ambities	45
9.3 Belangrijke dingen in het leven	46
9.4 Bijna marinier	47
9.5 Een enquête	49
9.6 Wat heeft voor die verandering gezorgd?	50
9.7 Wat vindt de familie?	52
9.7.1 Ouders	52
9.7.2 Vrienden	53
10. Conclusies	54
10.1 Eerste vraagstelling: doel van de opleiding	54
10.1.1 Conclusie: doel van de opleiding	55
10.1.2 Uitval tijdens de opleiding	56
10.1.3 Selecting in/out	57
10.2 Tweede vraagstelling: vormingsdoelen	58
10.2.1 Wegpesten?	60
10.2.2 Een moreel oordeel	61
10.2.3 Conclusie: vormingsdoelen	62
10.3 Derde vraagstelling: de verandering in de cursist	62
10.3.1 Conclusie: verandering in de cursist	65
10.4 Vierde vraagstelling: (militaire) ethieklessen	66
10.4.1 Conclusie: (militaire) ethieklessen	67
11. Reflectie en aanbevelingen	69
11.1 Een morele reflectie	69
11.2 Verbeteringen mogelijk (GV-lessen)	72
11.3 De hypothesen	73
11.4 Samenvatting aanbevelingen	75
Tot slot	77
Literatuurlijst	78
Bijlagen:	
Bijlage 1: Begrippenlijst	79
Bijlage 2: Gedragscode Defensie	80
Bijlage 3: Interviewleidraden	81

Afbeelding voorzijde: Wapenschild van het Korps Mariniers met motto: Qua patet orbis (Zo wijd de wereld strekt)

1. Dankwoord

*Sommige oorlogen zijn noodzakelijk, sommige zijn rechtvaardig. Geen enkele oorlog is goed.
(Michael Elliot in International Herald Tribune dd. 22 juni 1999)*

Het schrijven van een scriptie lijkt een eenzame bezigheid en tot op zekere hoogte is dat ook zo. Anderzijds is een groot web van mensen betrokken bij de totstandkoming, zonder wie ik dit onderzoek niet tot een goed einde had kunnen krijgen. Heel veel dank ben ik verschuldigd aan allen, verbonden aan de Van Ghentkazerne te Rotterdam. Om te beginnen de heren Van Nee en Den Hartog die het belang van het onderzoek in wilden zien en de volle medewerking toezegden. Vervolgens alle kaderleden en cursisten die van harte meewerkten en frank en vrij al mijn vragen hebben beantwoord. Met name de heren Kooiman, Maas en Meeuwenoord en hun medewerkers zijn van onschatbare waarde geweest. Alle medewerkers van de dienst Humanistische Geestelijke Verzorging en de complete staf van Vormingscentrum Beukbergen dank ik voor hun medewerking en collegialiteit. Op de Universiteit voor Humanistiek kwam de begeleiding van Prof. Dr. Wiel Veugelers en Dr. Carmen Schuhmann die niet moe werden mee te denken met steeds wijzigende opzetten en vele versies van dit onderzoeksverslag. De kring van meelezers/supporters dank ik ook met overgave: Martien, Marco, Bert, Arjen, Monic, Kim, Rini en Renée waren voldoende kritisch om me vooruit te helpen, maar eveneens in zodanige mate ondersteunend dat ik zin bleef houden om door te gaan. Tot slot moeten Plato en Popper en hun moeder vermeld worden die mij regelmatig dwongen het werk aan mijn onderzoek te onderbreken als ze ook wat aandacht wilden.

2. Samenvatting

In de scriptie: “Zo wijd de wereld strekt: Hoe wordt een jongeman tot marinier ‘gemaakt’?” wordt voor de afstudeerrichtingen Geestelijke begeleiding en Educatie onderzocht tot welke veranderingen in de identiteit van de cursisten de basisopleiding tot marinier leidt. Hiertoe is de opleiding onderzocht en zijn kaderleden van het Korps Mariniers, cursisten en familieleden ondervraagd. De veranderingen in de cursisten zijn groot en voor iedereen waarneembaar en betreffen niet alleen de fysieke component. Gedurende de opleiding leert de cursist ondermeer zelfbeheersing, afzien en op alle fronten ‘correct’ gedrag. Het onderzoek spitst zich toe op de vormende elementen in de opleiding en de mate waarin de lessen geestelijke verzorging en militaire ethiek een rol spelen in deze verandering. Een belangrijke bevinding in het onderzoek is dat de totale opleiding vormend is en vooral gebaseerd is op discipline. Dit uit zich in gehoorzaamheid, leren omgaan met frustratie en onzekerheid en ook zorgzaamheid voor elkaar. Het doel is dat de cursist leert dat een marinier nooit opgeeft, onder welke omstandigheden dan ook.

Voor een keurkorps als het Korps Mariniers komt het niet alleen aan op fysieke fitheid, maar ook op het te allen tijde overleven – in alle omstandigheden. Daartoe is kameraadschap en vertrouwen zeer belangrijk. Het opleiden van mariniers gebeurt door het Korps Mariniers zelf en is voor een groot deel gebaseerd op overlevering. Dit heeft gevolgen voor de (ongeschreven) lesdoelen: veel kaderleden hebben een eigen visie op het resultaat van de opleiding en hebben veel vrijheid hun eigen stempel op de opleiding te drukken. De lessen (militaire) ethiek van het Korps Mariniers dragen duidelijk bij aan de vorming van de marinier in opleiding; de lessen geestelijke verzorging zijn voor verbetering vatbaar. Bij veel kaderleden leven ideeën om de opleiding te verbeteren; er is geen modus waarin deze ideeën gehoord worden. Tot slot is uit het onderzoek gebleken dat de selectie van cursisten gebreken vertoont, waardoor er veel geld en energie wordt geïnvesteerd voor cursisten die in groten getale afhaken. Het onderzoek bevat aanbevelingen die een humaniserend effect kunnen hebben op het Korps Mariniers.

3. Inleiding

Weet u, ik ben ervan overtuigd dat noch getalssterkte noch kracht de overwinning in de strijd oplevert; een vijand zal in het algemeen geen weerstand kunnen bieden aan een leger dat gewapend met de grootste bezieling de strijd ingaat. (Xenophon, ca 430-354 v C)

Tijdens mijn stage¹ voor de studie Humanistiek in de varianten Geestelijke Begeleiding en Educatie, heb ik gewerkt bij het Korps Mariniers. In de Van Braam van Houckgeestkazerne te Doorn speelt zich de stage voor Geestelijke begeleiding af, in de Van Ghentkazerne te Rotterdam heb ik stage gelopen voor de variant Educatie. Gedurende de hele stage raak ik zeer gefascineerd door het verschijnsel leger en vooral het Korps Mariniers omdat dit korps gerekend wordt tot de elite-eenheden van het Nederlandse leger. Deze fascinatie heeft ondermeer te maken met een dagelijkse werkelijkheid die ver af lijkt te staan van de burgermaatschappij. Het is een bijzonder slag mannen (vrouwen kunnen in Nederland niet toetreden tot het Korps Mariniers) dat het korps bevolkt: fysiek sterk, met een eigen patroon van normen en waarden, sterk hiërarchisch georganiseerd en getraind om in alle omstandigheden te kunnen vechten en overleven. Dit alles is voor mij reden mijn afstudeeronderzoek te richten op dit bijzondere onderdeel van het Nederlandse leger.

3.1 De opleiding tot marinier

In het deel van de stage dat ik me bezighoud met geestelijke begeleiding ontmoet ik vooral individuele mariniers, hoewel ik door het wonen op het kazerneterrein (ik ben boordplaatser, zoals dat in marinetermen heet) ook in mijn vrije tijd met (groepjes) mariniers optrek. Tijdens de educatiestage breng ik veel tijd door met groepen (aankomende) mariniers. Dit gebeurt tijdens lessen die door de geestelijke verzorgers gegeven worden en bij bezoeken aan de vele bivakken en andere oefeningen. Naarmate ik langer in Rotterdam, op de opleidingskazerne, werk valt het me op dat zich heel wat meer afspeelt dan alleen het proces van het opleiden van nieuwe mariniers. Het verschil tussen parate mariniers en de cursisten die tot marinier ‘gekneed’ worden is groot. Het maakt mij nieuwsgierig naar het opleidingsdoel, in relatie tot de opleidingsmethodieken. Als ik tijdens mijn stage in Rotterdam vraag naar het lesmateriaal, de lesdoelen en het einddoel, krijg ik als antwoord dat men nog werkt aan het op papier zetten van een en ander. Voorlopig is een groot deel van de opleiding vooral een kwestie van overlevering. Immers, alle opleiders en trainers zijn zelf opgeleid tot marinier, waardoor het erfgoed op deze wijze wordt doorgegeven. Men zegt aan een half woord genoeg te hebben en veel kaderleden zeggen na de opleiding de zin te hebben ingezien van (onderdelen van) hun

¹ Van november 2007 tot mei 2008

opleiding. Er zijn in de loop van de tijd aanpassingen aan de opleiding gedaan: de lengte fluctueert (momenteel ruim dertig weken) en men gaat met de tijd mee waar het wapens betreft en waar het gaat om het aanspreken van hedendaagse jonge mannen. Zo is vooral het eerste bivak – aan het begin van de opleiding – leuker gemaakt met ondermeer paintballen en fietscrossen. Onderdelen die gepokte en gemazelde mariniers aan de speelse kant vinden.

3.2 Uitvallers uit de opleiding

Een veelgehoord probleem op de opleidingskazerne te Rotterdam is het aantal instromende cursisten (dat zijn er in de periode dat dit onderzoek loopt, minder dan men per blok van 150 aan kan en minder afgeleverde mariniers levert problemen op bij de bemanning van alle functies binnen het Korps), het grote aantal uitvallers (meer dan 50%) en het niveau van de cursisten. ‘Vroeger’ waren de jonge mannen gehard en al tamelijk gedisciplineerd als ze instroomden. Nu moet de jonge cursist alles geleerd worden: buiten slapen, gehard raken tegen kou en ontberingen, het opbouwen van een fysieke topconditie, gehoorzamen en gedisciplineerd gedrag. Ook het omruilen van het in de burgermaatschappij normale individualisme voor buddieschap en het groepsbelang boven het eigenbelang stellen vergt veel van de hedendaagse cursisten en de opleiders.

3.3 De verandering in cursisten

Het is een bijzonder proces dat zich afspeelt op de kazerne, aan het begin van een opleidingsblok. Het kaalgeschoren worden, uniforme ‘bedrijfskleding’ (de jonge cursisten beginnen in een groene overall met kepie), het delen van een slaapverblijf, het inleveren van de mobiele telefoon enzovoort: in feite vindt er een vorm van dehumanisering plaats. Al het eigene levert de cursist in: niemand noemt hem nog bij zijn voornaam. Nog fascinerender is het proces waar de cursisten gedurende de opleiding doorheen gaan: het lijken compleet andere mensen te worden. Van familie is vaak te horen dat hun zoon of broer een heel ander mens lijkt te zijn geworden gedurende de opleiding. Hij heeft geleerd voor zichzelf te zorgen, ruimt zijn spullen op, heeft manieren geleerd en heeft andere ideeën over het leven gekregen. Heeft alleen de opleiding dit teweeg gebracht? Speelt de groepsdruk een rol? Hebben de ethieklessen daar aan bijgedragen?

3.4 Spanningen: agressie en discipline

Aanvankelijk speelt bij de opzet van dit onderzoek de volgende spanning mee: die van de rol van agressie en geweld in het humanisme. In het humanisme is er geen visie op agressie en geweld en wordt dit zelfs een zogenaamde blinde vlek genoemd (Kunneman 2005). Hij noemt als blinde vlek van het levensbeschouwelijk humanisme *‘de antropologie waarin vooral de dialogische potenties van mensen benadrukt wordt en waar agressie en geweld van mensen*

ofwel genegeerd wordt ofwel als antropologisch secundair wordt afgedaan'.² Bij de opzet van dit onderzoek ben ik ervan overtuigd dat de rol van agressie bij het werken voor het Korps Mariniers een belangrijke rol speelt. Vanuit het humanisme en de humanistiek kan dit daarom heel interessant zijn. Daarnaast blijkt ik mijn eigen interesse in agressie en geweld te hebben, ondermeer vanwege het ontbreken van een duiding binnen mijn levensbeschouwing, het humanisme. Groot is mijn verrassing als mijn aanname fout blijkt te zijn: voor alle militairen die ik spreek speelt agressie geen rol van betekenis. Het doden van medemensen wordt beschouwd als inherent aan het gekozen beroep krijgt in de onderlinge verhoudingen een stoer predikaat: 'iemand moet het doen'. Het onderwerp krijgt wel aandacht in de opleiding, bijvoorbeeld wanneer de cursisten voor het eerst met scherp moeten schieten. Maar omdat het minder prominent aanwezig is dan ik vooraf verwachtte, ook na indringend doorvragen, is om die reden dit spoor tijdens het onderzoek verlaten. Omdat er bij het leger wel sprake is van geïnstitutionaliseerd geweld, is het onderwerp agressie wel in een hypothese terug te vinden en is het onderwerp ook in de interviews met cursisten aan de orde gekomen. Deze reageren allen opmerkelijk nuchter op vragen in die richting; ze vinden dat het erbij hoort en dat ze allemaal weten waaraan ze begonnen zijn. Lopende het onderzoek en met name tijdens een conferentie over moraal waar cursisten een film wordt vertoond over verschillende missies van het Korps Mariniers kom ik er achter dat geweld en agressie in de mens vooral mijn eigen fascinatie is. Wellicht de fascinatie die ondermeer gemaakt heeft dat ik gekozen heb voor een onderzoek naar de marinier in opleiding...

Nog een andere spanning speelt een rol bij de opleiding van mariniers: dit is de spanning tussen het werken in een militaire, gedisciplineerde organisatie waar de hiërarchie van het grootste belang is en het feit dat de (Nederlandse) militair geleerd krijgt zelf na te blijven denken omdat het domweg opvolgen van bevelen geen verschoning betekent als het om (achteraf) strafbare feiten gaat. Dit onderwerp komt vooral terug in de ethieklessen. In de probleemstelling is daarom getracht een verbinding te vinden tussen de opleiding tot marinier en de rol die ethiek, moraal en agressie speelt bij de (ver- c.q. om-) vorming van de identiteit van de jongeman in kwestie.

3.5 Leeswijzer scriptie

In deze inleiding heb ik mijn fascinatie onder woorden gebracht voor het opleiden en vormen van mariniers. Het is deze fascinatie die mij op het spoor heeft gezet van het onderwerp van mijn afstudeeronderzoek: wat gebeurt er met een jongeman die besluit marinier te worden? In

² Harry Kunneman (2005) *Voorbij het dikke-ik, Bouwstenen voor een kritisch humanisme*, Amsterdam Uitgeverij SWP. Pagina 206

hoofdstuk 4 beschrijf ik het onderzoek: de onderzoeksmethodiek, de probleemstelling en leg ik verantwoording af over de onderzoeksmethodologie. Ook is een aantal hypothesen beschreven die ik aan het begin van het onderzoek heb geformuleerd en waar in de loop van het onderzoek op enkele daarvan een antwoord komt. In hoofdstuk 5 behandel ik een aantal schrijvers en denkers over militaire ethiek, de rol van agressie, instituties zoals het leger en de gevolgen voor degenen die daarin leven en de toekomstige rol van geestelijke verzorging bij defensie. Hoofdstuk 6 beschrijft de toekomstvisie op het Korps Mariniers zoals de brigadegeneraal der mariniers die ziet en daar zijn de resultaten van een interview met hem verwerkt. In hoofdstuk 7 beschrijf ik de basisopleiding en wat daarbij komt kijken. In dat hoofdstuk zijn de resultaten verwerkt van interviews die ik met een aantal leden van het opleidingskader heb gehouden. In hoofdstuk 8 worden twee soorten ethieklessen geanalyseerd en vergeleken. In hoofdstuk 9 wordt de veranderende identiteit van de cursist beschreven. Aan de hand van interviews met ‘verse’ cursisten en cursisten die bijna aan het einde van de opleiding zitten worden verschillen duidelijk die iets kunnen zeggen over de invloed van de ondergane vorming tot marinier. Ook zijn de resultaten van een kleine enquête van de hand van het opleidingskader verwerkt waar de cursisten zelf antwoord geven op de vraag in hoeverre ze tijdens de opleiding zijn veranderd. Verder komt een aantal familieleden en vrienden aan het woord die de verandering die zij waarnemen onder woorden brengen. In hoofdstuk 10 kom ik tot een aantal bevindingen. Slothoofdstuk 11 bevat een reflectie op de bevindingen en zijn aanbevelingen opgenomen die kunnen leiden tot verbetering van de opleiding. In de bijlagen is ondermeer een begrippenlijst te vinden, om te voorkomen dat de scriptie door het militaire jargon voor buitenstaanders onleesbaar wordt.

4. Onderzoek en probleemstelling

Wat je kunt bereiken met vierduizend man, die een eenheid vormen en schouder aan schouder staan, kun je niet bereiken met veertig- of zelfs vierhonderdduizend man, die verdeeld zijn en door onderlinge conflicten nu eens deze, dan weer gene kant op worden getrokken. (Mubarakshah, Perzië, 13^e eeuw: De regels van oorlog en moed).

De vraag beantwoorden ‘wat gebeurt er met een jongeman die besluit de opleiding tot marinier te gaan volgen’ kan op twee manieren gelezen worden: wat overkomt de jongeman en welke betekenis kan hieraan worden toegekend. Beide betekenissen komen in dit onderzoek aan de orde. Om een antwoord te vinden op deze centrale onderzoeksvraag kunnen nogal wat invalshoeken gekozen worden om een antwoord op deze vraag te vinden. Een eenvoudig begin zou kunnen zijn naar de leerdoelen van de opleiding te kijken. Deze ontbreken echter. Niet omdat er in zijn geheel geen doelen zijn, maar ze zijn niet formeel geformuleerd. Voor de keuze van de leerinhouden, de onderwijsmiddelen en de didactische werkvormen zijn de leerdoelen echter richtinggevend.³ Uiteraard staan de eisen vast waaraan een cursist dient te voldoen alvorens hij marinier kan worden. Een kwantitatief onderzoek zou een antwoord op een aantal van mijn vragen kunnen verschaffen. Maar ik besluit te kiezen voor een kwalitatief praktijkonderzoek om het handelen van mensen te begrijpen vanuit de zin en betekenis die zij eraan geven. Ook geeft een kwalitatieve manier van informatie verzamelen ruimte aan onvoorziene en ongeplande verschijnselen en gebeurtenissen.⁴ Ik wil met mijn onderzoek zo dicht mogelijk bij de gewone en sociale werkelijkheid blijven. Het zal in dit kwalitatief onderzoek gaan om ‘de beschrijving van het bijzondere, het ‘eigen-aardige’ van een persoon, een geval of een verschijnsel’.⁵ Door het beperkt aantal respondenten (in totaal 17) kunnen de latere bevindingen niet een op een gegeneraliseerd worden voor de hele populatie van cursisten, maar het biedt wel een verkennend beeld.

De vraag ‘wat gebeurt er met een jongeman die de opleiding tot marinier volgt?’ in verschillende betekenissen is in vier deelvragen gesplitst waardoor de probleemstelling van mijn onderzoek als volgt luidt.

4.1 Probleemstelling van het onderzoek

Vraagstelling: 1. Welke visie is er op het eindresultaat van de opleiding tot marinier?

Doelstelling: Ontdekken vanuit welke visie opgeleid wordt en zo nodig een rode draad uit de verschillende visies selecteren.

³ Aldus A.J. Kallenberg e.a. (2006). *Leren (en) doceren in het hoger onderwijs*. Utrecht: Uitgeverij Lemma BV, pagina 83

⁴ I. Maso en A. Smaling (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom

⁵ Idem, pagina II

Vraagstelling: 2. Welke vormende elementen bevat de opleiding tot marinier en waarom?

Doelstelling: Inventariseren welke vormende elementen gebruikt worden en tot welk doel, inclusief de bijdrage van de geestelijke verzorgers.

Vraagstelling: 3. In hoeverre verandert de marinier in opleiding in zijn mens- en wereldbeeld?

Doelstelling: Achterhalen wat de invloed van de opleiding is op de identiteit van de marinier in opleiding, inclusief de invloed vanuit de geestelijke verzorging.

Vraagstelling: 4. Wat is de invloed van (militaire) ethieklessen tijdens de opleiding en welke doelen dienen deze lessen?

Doelstelling: Achterhalen of vorm en inhoud van de lessen bijdragen aan de geformuleerde (of impliciete) doelen.

4.2 Werkwijze

Voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag heb ik in dit onderzoek gekozen voor interviews en participerende observaties, naast het bestuderen van (beleid-) stukken. Deze methodes zijn geschikt om data te verzamelen betreffende gezichtspunten en perspectieven die mij als onderzoeker onbekend zijn. Zo probeer ik een beeld te krijgen van waarden, motivaties en betekenissen in specifieke contexten. Deze onderzoeksstrategie maakt dat een open vraagstelling mogelijk is en dat flexibel met de te stellen vragen omgegaan kan worden.

Bij het opzetten van mijn afstudeeronderzoek heb ik de medewerking gekregen van de leiding van de Van Ghentkazerne, de opleidingskazerne te Rotterdam. Daar heb ik de EVO-basisopleiding⁶ geanalyseerd. In diverse opleidingsblokken heb ik mogen observeren, met de cursisten optrekken en interviews afnemen bij kader en cursisten. Ik ben begonnen de visie te lezen die de brigadegeneraal op de (nabije) toekomst van het Korps Mariniers heeft (hoofdstuk 6). Deze visie dient immers door te klinken in de praktijk van alledag: de basisopleiding. Vervolgens heb ik de basisopleiding aan een analyse onderworpen. Ik heb diverse onderdelen bijgewoond door middel van participatieve observatie en kaderleden geïnterviewd van verschillende leeftijden en rangen (hoofdstuk 7). Omdat vanuit de Bildungsgedachte van het Humanisme de ethieklessen wellicht van invloed zijn op de (veranderende) identiteit van de aankomende marinier heb ik in hoofdstuk 8 de ethieklessen onderzocht. De lessen zijn geanalyseerd en ik heb met docenten gesproken. Ook heb ik tijdens de lesdagen met cursisten gesproken. In hoofdstuk 9 leg ik de focus op de identiteit van de cursist, zoals deze door hem zelf verwoord wordt. Daartoe heb ik ‘verse’ cursisten

⁶ Elementaire Vak Opleiding

geïnterviewd, maar ook met een groep cursisten gesproken die aan het einde van de opleiding zit. Tijdens hun Finex⁷ heb ik gesproken met familie en vrienden die op de kazerne in Rotterdam verzameld staan om de nieuwbakken mariniers te ontvangen. Omdat ook het kader van het betreffende blok geïnteresseerd is in veranderingen van de cursist heeft men een enquête gehouden; mij zijn de resultaten van deze enquête ter beschikking gesteld.

De interviews en observaties hebben plaatsgevonden tussen 18 februari en 27 mei 2009. In totaal heb ik zes kaderleden van verschillende rang en leeftijd geïnterviewd, een humanistisch raadsman en twee maal vijf cursisten. De twee groepen cursisten zijn een groep beginnende cursisten (op dag twee van hun opleiding) en een groep cursisten die bijna de opleiding heeft afgerond. Op twee na zijn de interviews opgenomen. De interviews verliepen vlot en geen van de respondenten had er moeite mee voor zijn mening uit te komen. Elk interview (op twee mislukte opnames na) is letterlijk uitgeschreven en de verschillende thema's zijn in de uitgeschreven interviews gecodeerd.

4.3 Methodologische verantwoording

Voor een praktijkonderzoek als dit geldt een aantal methodologische verantwoordingseisen die de methodologische kwaliteit dienen te borgen.⁸ Het gaat dan om methodologische objectiviteit en handelingsrationaliteit. Wat de objectiviteit betreft gaat het dan met name om betrouwbaarheid en validiteit. Betrouwbaarheid komt in feite neer op (virtuele) herhaalbaarheid. Drie eisen inzake de methodologische kwaliteit wil ik graag nader belichten: (interne) validiteit, informed consent en generaliseerbaarheid.

4.3.1 Validiteit

Bij de validiteit van een onderzoek gaat het om de vraag of de werkelijkheid correct wordt weergegeven door de onderzoeksresultaten en de *'afwezigheid van systematische vertekeningen'*.⁹ Hoe hoger de validiteit, hoe beter in het onderzoek de werkelijkheid wordt beschreven. Naast de analyse van (summier) cursusmateriaal en de observatie van lessen, ben ik in gesprek gegaan met lesgevers, cursisten en familie/vrienden. Het houden van interviews wordt gezien als een waarborg van openheid die recht doet aan de werkelijkheid en zorg draagt voor de mogelijkheid nieuwe meningen te vinden. Als onderbouwing van het vorenstaande geldt dat alle geïnterviewden – op het moment dat ik vertel dat het onderzoek geanonimiseerd is – reageren met de mededeling dat ze dat helemaal niet uitmaakt. Ze zijn gewend hun mening te geven en dat doen ze ook graag over dit onderwerp – is de algemene

⁷ Final Exercise, de eindoefening, als laatste krachtproef in de opleiding

⁸ I. Maso en A. Smaling (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom. Pagina 66

⁹ Idem, pagina 68

tendens. Door de selectie van de respondenten, de theoretische inzichten en de geëxpliciteerde methodologie is de principiële herhaalbaarheid mogelijk. Het opnemen van voorbeelden uit het empirisch materiaal (citaten) verhoogt de validiteit. Getracht is de validiteit verder te verhogen door in de interviews te benadrukken dat het om persoonlijke meningen gaat, teneinde sociaal wenselijke antwoorden te vermijden. Verder is geprobeerd de representativiteit te verhogen door (bij de selectie van respondenten onder het kader) rekening te houden met de factoren rang en leeftijd.

4.3.2 Informed consent

Het begrip ‘informed consent’ is van belang bij een kwalitatief onderzoek. Dit houdt in dat respondenten over het onderzoek en over de manier van dataverzameling en dataverwerking juist en voldoende worden geïnformeerd.¹⁰ Elk interview is vooraf gegaan door een uitgebreide uiteenzetting over de werkwijze en tijdens de interviews is gestreefd naar een goede dialogische relatie. De leidraden voor de interviews zijn als bijlage bij dit onderzoek opgenomen. Overigens veronderstelt informed consent ook dat respondenten de keus hebben om niet deel te nemen aan het onderzoek. In een hiërarchische omgeving als het Korps Mariniers ligt dit iets ingewikkelder: de cursisten zijn door het kader uitgekozen en om die reden heb ik ze uitdrukkelijk gevraagd of ze uit vrije wil deelnamen omdat het interview niet verplicht is. Alle cursisten hebben aangegeven het leuk te vinden op deze manier over de opleiding ondervraagd te worden.

4.3.3 Generaliseerbaarheid

Bij generaliseerbaarheid gaat het om de vraag of gevonden resultaten ook iets zeggen over de grotere werkelijkheid dan alleen de onderzochte eenheden. Het is mijn bedoeling geweest een representatief beeld te schetsen waar opleiders en cursisten zich in kunnen herkennen. Generaliseerbaarheid kan problematisch zijn omdat de complexiteit van de werkelijkheid niet zomaar te vertalen is naar andere contexten. Dit kan ondervangen worden door een goede selectie van de respondenten en ik heb daarom gekozen voor verschillende leeftijden en rangen bij de kaderleden. Ik heb met mijn onderzoek niet willen generaliseren naar alle krijgsmachtopleidingen en wat de geestelijke verzorging betreft heb ik mij – door de tijd gedwongen - beperkt tot de humanistische geestelijke zorg bij het Korps Mariniers.

4.4 Hypothesen

Voorafgaand aan dit afstudeeronderzoek heb ik tussen november 2007 en mei 2008 stage gelopen bij het Korps Mariniers. Omdat mijn fascinatie daar begonnen is heb ik aan de hand

¹⁰ E. Babbie (2004). *The practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning. Pagina 64

van mijn stagelogboek nagedacht over mogelijke hypothesen. Deze zijn bij de start van het onderzoek geformuleerd, maar zijn tijdens het onderzoek niet volledig getoetst. Ze zijn tijdens de opzet van het afstudeeronderzoek vooral bruikbaar geweest voor de gedachtevorming en hebben doorgewerkt in het onderzoek. Om die reden zijn ze op deze plaats opgenomen.

1. De wijze van lesgeven is gerelateerd aan de leeftijd van de lesgever.
2. De vorming van de marinier is zodanig ingrijpend dat de cursist als mens verandert.
3. Vorming is vooral frustratie.
4. In de beginnende cursist wordt in potentie al een marinier gezien en deze wordt vervolgens bijgeschaafd. De andere cursisten vallen af.
5. De vers opgeleide marinier heeft een ander wereldbeeld gekregen: hij begrijpt niet waar de rest van de wereld zich druk over maakt.
6. De uitval van cursisten wordt door het opleidingskader geweten aan: missers bij de keuring en 'de jeugd van tegenwoordig' (computerspelletjes, fysiek niet ontwikkeld, verwend).
7. Het opleidingskader is vooral bezig met de inhoud van de instructies, niet met de manier waarop de lessen gegeven worden. Daardoor is er nauwelijks aansluiting met de door cursisten zojuist afgesloten middelbare schoolopleiding.
8. De opleiding bestaat vooral uit het uitdelen van negatieve sancties, wellicht om de frustratie te verhogen. Complimenten en positieve sancties zijn zodanig uitzondering dat ze bijzonder op prijs worden gesteld door de cursist.
9. Het opleidingskader heeft geen eensluidend beeld over wat het resultaat van de opleiding zou moeten zijn.
10. Het opleidingskader wordt niet geselecteerd op didactische of pedagogische kwaliteiten: marinier zijn is voldoende.
11. Gevorderde cursisten bij het Korps Mariniers zien agressie als een geaccepteerd menselijk verschijnsel en hebben daar meer dan een gemiddelde belangstelling voor.
12. In de opleiding voor het keurkorps Mariniers is (te) weinig aandacht voor de traditie en geschiedenis van het korps.
13. Door het 'halo-horneffect'¹¹ worden (onbewust) cursisten door het opleidingskader onderscheiden in twee groepen: veelbelovende cursisten en een groep die ongeschikt is om marinier te worden. (Selffulfilling prophecy)

¹¹ De tendens om een positieve dan wel negatieve beoordeling op een aspect of kenmerk van een persoon door te laten klinken op de overige kenmerken.

14. Een groot deel van de cursisten valt uit vanwege fysieke problemen. De cursisten worden overbelast en krijgen onvoldoende tijd te herstellen.

In hoeverre de hypothesen bevestigd zijn, of er uitzonderingen zijn, of de hypothesen bijgesteld zou moeten worden of de hypothesen verworpen kunnen worden kom ik in hoofdstuk 11 terug. Echter, dat gebeurt niet op een uitputtende wijze, omdat ik niet de pretentie heb een theorie te vormen door middel van analytische inductie.

5. Theoretische oriëntatie

*'Legers die voldoende geld, materieel, manschappen en vuurkracht hebben, zijn vaak voorspelbaar. Ze verlaten zich op apparatuur in plaats van op kennis en strategie en worden zo geestelijk lui. Als er problemen opduiken, bestaat hun oplossing uit het uitbreiden van wat ze al hebben. Het is echter niet zo dat wat men bezit de overwinning brengt, maar de manier waarop dit bezit gebruikt wordt. Wie minder bezit wordt creatiever: creativiteit geeft voordeel boven een vijand die van technologie afhankelijk is.'*¹²

Nieuwsgierigheid naar het hoe en wat van de opleiding tot marinier dient ingekaderd te worden om een zinvolle zoektocht naar de antwoorden op de probleemstelling te houden. In dit hoofdstuk worden theoretische achtergronden gegeven bij het fenomeen leger, (militaire) ethiek, agressie en de (toekomstige) inhoud van geestelijke verzorging. Het is de lezer inmiddels duidelijk geworden dat agressie en geweld in het onderzoek een minder prominente rol heeft gespeeld dan op voorhand gedacht. Maar omdat het mijn eigen fascinatie is en die van veel anderen heb ik toch besloten daar in dit hoofdstuk aandacht aan te besteden. Het kan overigens zeker ook wat licht werpen op vormen van geïnstitutionaliseerd geweld zoals die bij het Korps Mariniers terug te vinden zijn.

5.1 Het korps als totale institutie

Wat is eigen aan een leger in vergelijking met andere organisaties? Daartoe kijkt Erving Goffman (1977)¹³ naar organisaties die hij 'totale instituties' noemt, zoals kloosters, het leger en gevangenissen. Deze instituties hebben een aantal kenmerken gemeen die relevant kunnen zijn bij het vinden van een antwoord op de vraag hoe en waartoe mariniers gevormd worden. Totale instituties hebben kort samengevat de volgende kenmerken: de leden worden totaal ingekapseld, er is een barrière ten aanzien van contact met de buitenwereld, het slapen/werken/vermaken vindt plaats onder hetzelfde gezag, er wordt altijd met veel anderen tegelijk opgetrokken, er is een fundamentele scheiding tussen 'cursisten'¹⁴ en staf en de dagelijkse activiteiten vinden plaats in strakke schema's. Deze kenmerken zijn gericht op het vervullen van de officiële doeleinden van de institutie. Vanaf het moment dat cursisten binnenkomen, vindt mortificatie plaats waarmee Goffman (1977) doelt op het afbreken van het ego. Men levert de eigen spullen in, het uiterlijk wordt uniform, privacyschending is normaal en onderdanigheid is een belangrijk kenmerk om tot inkapseling in de organisatie te komen. Voor alles dient toestemming gevraagd te worden en de interactie met de staf is voortdurend sanctionerend. Uiteraard gaat dit ten koste van de eigen autonomie,

¹² R. Greene (2005) *De 33 Wetten van de oorlog*, Amsterdam: J.M. Meulenhoff bv, pagina 128

¹³ E. Goffman (1977). *Totale instituties*. Rotterdam: Universitaire Pers

¹⁴ Ik gebruik hier de term cursisten; Goffman doelt op alle instromers in een totale institutie.

zelfbeschikking en vrijheid van handelen. Er wordt een persoonlijke onbeduidendheid gecreëerd. Als redenen voor de totalitaire inbreuk op de persoonlijkheid noemt Goffman (1977): een beter vermogen tot oorlog voeren. Maar in feite gaat het volgens hem om *'het in de hand houden van dagelijkse activiteiten van een groot aantal mensen in een kleine ruimte met beperkte middelen.'*¹⁵ In een dergelijke organisatie ontstaan hierdoor institutioneel jargon, rangen en anekdotes. De cursisten passen zich al snel aan, leren foefjes en weten waar ze moeten zijn om dingen te regelen. Er ontstaan verbroederingsprocessen. Na enige tijd ontstaat conversie: de cursisten nemen de visie van de staf over en proberen volmaakt te zijn. Instituties hebben ceremonieën die ook gericht (kunnen) zijn op de buitenwereld die als functie hebben te vertellen welk beeld men dient te hebben van de institutie en een mogelijke vage afkeer te onderdrukken. Een van de belangrijkste prestaties van de institutie is het in scene zetten van een onderscheid tussen twee geconstrueerde categorieën personen: officieren en manschappen op het gebied van sociale hoedanigheid, moreel, visie op de eigen persoonlijkheid en die van de ander. Patronen van respect horen erbij waarbij de cursisten gevers zijn en de staf de ontvangers. Daarbij is van belang dat degenen die het respect in ontvangst nemen ook degenen zijn die dit bijbrengen en afdwingen.

5.2 Agressie: positief & negatief

Dahlke (2004)¹⁶ heeft in 'Agressie als uitdaging' de functie van agressie bestudeerd, waarbij hij het taboe op agressie aanvalt omdat dit ons blind maakt voor de positieve kant van dit oerprincipe: moed en levensenergie. Hij komt tot de conclusie dat de krijgsmacht nog een van de weinige overgebleven mogelijkheden tot het initiëren van jongen tot man is. *'De militaire basisopleiding heeft tot doel jongemannen te leren hoe zij sneller en beter kunnen doden dan anderen om zelf niet te worden gedood. Om dit doel te verwezenlijken worden rekruten gedrild, vernederd en gedwee gemaakt. Gehoorzaamheid en volledige onderwerping worden in veel legers beschouwd als methoden om goede soldaten (= gehoorzame uitvoerders) te kweken. Alles draait om tucht, salueren, drillen enzovoort.'*¹⁷ In dit kader is het dan ook zinvol te kijken naar de betekenis van het woord 'infanterie': infant = kind, waarbij kinderen het kanonnenvoer belichamen. Dit houdt in: stipte gehoorzaamheid en niet zelfstandig denken.

Overigens schetst Dahlke (2004) tal van gevolgen als agressie in de mens onderdrukt wordt, maar die kunnen buiten dit onderzoek blijven.

¹⁵ E. Goffman (1977). *Totale instituties*. Rotterdam: Universitaire Pers, pagina 43

¹⁶ R. Dahlke (2004). *Agressie als uitdaging*. Deventer: Ankh – Hermes BV

¹⁷ Idem, pagina 83

5.3 Agressie en macht

Hannah Arendt is een door mij zeer bewonderde filosofe, die gedurende de hele studie humanistiek veelvuldig voorkomt in het curriculum van de Universiteit voor Humanistiek. Bij het opnieuw bestuderen van haar gedachten over geweld kom ik tot de ontdekking dat mijn inzichten inmiddels deels verschoven zijn. Toch past een aantal van haar gedachten over agressie en geweld op deze plaats. Hannah Arendt (1969) nuanceert het gebruik van geweld door te stellen dat *'geweld (is) niet meer [is] dan de meest in het oog springende manifestatie van macht.'*¹⁸ Zij haalt Max Weber aan die een definitie van de staat geeft *'als de overheersing van de mens door de mens, gebaseerd op de middelen van (verondersteld) gelegitimeerd geweld.'*¹⁹ Arendt zegt dat bevoegd geweld, juist doordat het bevoegd is, ophoudt geweld te zijn. Dan is sprake van macht wat niet hetzelfde is als geweld. Macht heeft altijd aantallen nodig, geweld kan op hulpmiddelen steunen. De mens heeft een erfelijk overheersingsinstinct en een aangeboren agressiviteit. Zij haalt John Stuart Mill aan die de eerste les van de beschaving die van gehoorzaamheid noemt. Er zouden twee toestanden van aandriften zijn: de wens om macht over anderen uit te oefenen en de afkeer om macht over zichzelf uitgeoefend te zien. Vervolgens nuanceert ze onze neiging tot agressie als volgt: *'Als we wat deze zaken betreft op onze eigen ervaringen af mogen gaan, dan zouden we ons moeten realiseren dat het onderwerpingsinstinct, een brandend verlangen om te gehoorzamen en door een sterke man overheerst te worden, in de menselijke psychologie minstens zo'n grote plaats inneemt als de wil tot macht en in politiek opzicht misschien wel relevanter is.'*²⁰ Over het militaire apparaat zegt Arendt (1969) nog dat bij militaire actie het individualisme de eerste waarde is die verdwijnt. In plaats daarvan treffen we een soort *'groepsbinding [aan] die intenser wordt ondergaan en een veel sterkere, zij het minder langdurige band blijkt op te leveren dan alle vormen van vriendschap.'*²¹ Verder ziet Arendt niet in hoe het onderzoek van zoölogen op het probleem van agressie van toepassing is *'hoe fascinerend bepaalde aspecten ervan ook zijn! Ook zonder experimenten met ratten hadden we kunnen ontdekken dat overbevolking resulteert in irritatie en agressiviteit.'*²²

Dit standpunt vind ik wat kort door de bocht, omdat vanuit Darwinistisch oogpunt de evolutie van mens en mensapen licht kan werpen op onze gezamenlijke neigingen en instincten. Ook is er aanleiding om ervan uit te gaan dat overbevolking niet per se resulteert in

¹⁸ H. Arendt (1969). *Over geweld*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Atlas, pagina 59

¹⁹ Bronvermelding door H. Arendt (1969): M. Weber (1956). *The Power Elite*. New York, pagina 171.

²⁰ H. Arendt (1969), *Over geweld*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Atlas, pagina 63

²¹ Idem, pagina 90

²² Idem, pagina 83

irritatie en agressiviteit. Dat zou met name 's werelds grootste metropolen tot onleefbare plekken maken.

5.4 Agressie bij mensapen

In 'De aap in ons' schrijft Frans de Waal (2005)²³ een paar interessante bevindingen als het gaat om gehoorzaamheid en de functie van agressie. Chimpansees behandelen hun vijanden (andere chimpansees) alsof ze niet tot hun soort behoren. De Waal beschrijft de inzet van een Amerikaanse piloot in de oorlog in Irak voor wie het gaat om technologie, *'alsof het een computerspelletje was dat hij mocht spelen; wat er bij de andere partij gebeurde leek niet eens in hem op te komen. Wat misschien precies is wat het leger wil, want zodra je de vijand als een mens begint te zien, loopt alles in het honderd.'*²⁴ De Waal (2005) wijst daartoe ook op de gebeurtenissen in de Abu Ghraib (AG) gevangenis in Bagdad en vergelijkt die met het Stanford Prison Experiment (SPE): *'Afgezien van de opvallende overeenkomsten met de wreedheid en de seksuele ondertoon in het SPE, behoorden de bewakers en de gevangenen in AG tot een ander ras, hadden ze een verschillende godsdienst en spraken ze verschillende talen. Dat maakt de ontmenselijking nog gemakkelijker.'*²⁵ De Waal (2005) vraagt zich af wat wij meer waarderen: harmonie of wedijver? Hij noemt dat bij uitstek het probleem met de menselijke soort. Ergens in dit alles zit een ware menselijke natuur volgens De Waal (2005), maar die gaat zoveel verschillende kanten op dat het moeilijk te zeggen is of wij van nature competitief zijn of van nature maatschappelijk zijn ingesteld. *'In feite zijn we het allebei, maar elke samenleving komt tot haar eigen evenwicht.'*²⁶ Gelukkig hoort verzoening er ook bij, want dat weten veel sociale dieren – en met reden. Conflicten zijn onvermijdelijk, maar aan de andere kant zijn dieren op elkaar aangewezen. Ondanks incidentele uitbarstingen moeten ze goede relaties onderhouden. *'Het sluiten van vrede is dan ook eerder een verworven sociale vaardigheid dan een instinct.'*²⁷ Hij meent dan ook dat de wetenschap de vaardigheden zou moeten bestuderen die normaliter de escalatie van conflicten voorkomen en agressie in toom houden. *'Leren wij onze kinderen om voor zichzelf op te komen of om wederzijds aanvaardbare oplossingen te vinden? Leren we ze rechten of verantwoordelijkheden?'*²⁸

²³ F. de Waal (2005). *De aap in ons – waarom we zijn wie we zijn*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Contact.

²⁴ Idem, pagina 132

²⁵ Idem, pagina 133

²⁶ Idem, pagina 140

²⁷ Idem, pagina 146

²⁸ Idem, pagina 146

5.5 Militaire ethiek

Militaire ethiek is het nadenken over en onderzoeken en expliciteren van waarden en normen van de militaire praktijk, aldus D. Verweij (1999)²⁹ en speelt zich af op drie niveaus: het individuele niveau, het niveau van de militaire organisatie en het niveau van de internationale betrekkingen tussen staten. Voor mijn onderzoek zijn vooral de eerste twee genoemde niveaus van belang. Op het niveau van de militair als persoon wordt ethiek breed opgevat en omvat daardoor zowel regelgeving als inzicht in de eigen waarden en normen. Omdat moraliteit als zodanig zowel respect alsook betrokkenheid bij of zorg voor anderen impliceert, vormen onze emotionele vermogens de belangrijkste toegang tot het domein van het morele. Emoties (waaronder empathie) zijn de noodzakelijke voorwaarde tot deze toegang. *‘Met name discussie en dialoog vormen een belangrijk middel om inzicht te krijgen in eigen waarden en normen en aan deze waarden en normen gekoppelde emoties’*.³⁰ Waar het gaat om de ethiek van het bedrijf defensie is de bedrijfsethiek onderdeel van militaire bedrijfskunde en gericht op verantwoorde bedrijfsvoering. Het gaat dan vooral om de morele aspecten (normen en waarden) die een rol spelen bij de activiteiten die het bedrijf als zodanig onderneemt. In 2007 publiceert de toenmalige Commandant der Strijdkrachten D. Berlijn een defensiebrede gedragscode³¹ die bedoeld is gezamenlijke normen en waarden vast te stellen en gebaseerd is op vijf pijlers. In de periode na het verschijnen van de gedragscode is getracht organisatiebreed daarover de dialoog aan te gaan. Ter informatie is deze gedragscode in de bijlagen van dit onderzoek terug te vinden.

Wat het macroniveau betreft is een onderscheid te maken tussen de begrippen *Ius ad bellum* en *Ius in bello* volgens Verweij (1999). Bij *ius ad bellum* betreft het de morele rechtvaardiging om ten strijde te trekken, een taak die in democratische samenlevingen aan de politiek is opgedragen. *Ius in bello* zijn de richtlijnen voor het optreden van de krijgsmacht in oorlog (de wijze waarop de oorlog wordt gevoerd en geweld door militairen wordt toegepast). Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de krijgsmacht. Volgens Verweij (1999) zijn er voorwaarden die een besluit tot het voeren van een oorlog kunnen rechtvaardigen (rechtvaardige redenen, de juiste autoriteit dient het besluit genomen te hebben, oorlog dient het laatste redmiddel te zijn, het resultaat dient langdurige vrede te zijn en de voorwaarde van proportionaliteit is van toepassing). Zij noemt verschillende richtlijnen voor het oorlogvoeren op een rechtvaardige manier, zoals het onderscheid maken tussen combattanten en niet-

²⁹ D. Verweij (1999). *De complexiteit van militaire ethiek* in Tijdschrift voor Humanistiek nr. 9, 3^e jaargang, april 2002, pagina 25

³⁰ Idem, pagina 27

³¹ CDS D. Berlijn: *Gedragscode defensie* van 17 januari 2007 (zie bijlage voor complete tekst)

combattanten. Het principe van het dubbele effect is werkzaam, hetgeen inhoudt dat het verwonden of doden van onschuldigen een onbedoeld resultaat kan zijn van een oorlogsoperatie. Tot slot is het principe van proportionaliteit van toepassing: de nadelige resultaten dienen op te wegen tegen de positieve resultaten.

Het interessante aan de hiervoor beschreven militaire ethiek is de paradox tussen het iemand trainen om te doden en dezelfde persoon te trainen om moreel verantwoord te handelen. Verweij noemt deze tegenspraak *'al zo oud als de krijgsmacht zelf en [deze] lijkt inherent aan de militaire praktijk'*.³²

Teneinde ethische vorming effectief te doen zijn dient een verbinding gemaakt te worden tussen fundamentele ethiek en toegepaste ethiek. Het belangrijkste doel van ethische vorming is kennis van en inzicht in de drie eerdergenoemde niveaus. Maar kennis alleen is niet voldoende: hieraan dient het vermogen gekoppeld te zijn om in overeenstemming met deze waarden en normen te handelen. Omdat waarden veelal gezien worden als constructies en alleen door waarden de mens in staat is om tot een oordeel te komen of iets goed of slecht is, gewenst of ongewenst, zijn waarden de basis van het bestaan. Mensen veranderen wanneer ze zich waarden eigen maken; waarden en normen zijn niet statisch maar gerelateerd aan tijd en plaats. Waarden geven richting aan ons handelen en worden, naast ervaringen, gevormd door discussie en dialoog. Om waarden te kunnen veranderen is het nodig dat men bereid is aan de eigen waarden te twijfelen, maar dat maakt ook onzeker. Twijfelen aan de eigen waarden vereist dus zelfvertrouwen geeft Verweij (1999) de lezer tot slot mee.

5.6 Geestelijke verzorging: nieuwe ontwikkelingen

In het artikel 'Geestelijke verzorging in de krijgsmacht: anders en beter'³³ dat over het strategische beleid van de geestelijke verzorging gaat wordt samengevat gesteld dat de volgende onderwerpen zich voor de krijgsmacht nu en in de nabije toekomst aandienen:

1. het competentieniveau van instromende militairen neemt af, terwijl de vereiste competenties voor adequaat opereren toenemen,
2. de inzet tijdens missies vereist een hoge graad van morele competentie; de Geestelijke Verzorging wil daarbij werken aan een verbetering hiervan door de hele krijgsmacht heen, waarbij bedrijfsethiek, beroepsethiek en persoonlijke ethiek in samenhang moet worden bevorderd,
3. diversiteit in de eigen eenheid en in uitzendgebieden,

³² D. Verweij (1999) *De complexiteit van militaire ethiek* in Tijdschrift voor Humanistiek nr. 9, 3^e jaargang, april 2002, pagina 30

³³ J. de Vries en M. Vogels (2002). *Geestelijke verzorging in de krijgsmacht: anders en beter*. Tijdschrift voor Humanistiek nr. 9, 3^e jaargang, april 2002, pagina 89 e.v.

4. complexiteit van de taken die een goede kwaliteit van machtsuitoefening en communicatie vereist.

Werken bij defensie ziet er sinds de Koude Oorlog totaal anders uit. Militairen werden toen voorbereid op een actie die hoogstwaarschijnlijk nooit zal komen. In alle functies geldt nu dat het draait om uitzending. Daarom staan werving, opleiding, specialisatie en de operationele plaatsing in het teken van wat later tijdens een missie van de militair wordt verwacht. De missies zijn divers en variëren van peace-enforcing³⁴, peace-keeping³⁵ en oorlogstaken tot humanitaire operaties. Dat maakt de verschillende rollen binnen een en dezelfde functie ook zo complex: men moet kunnen overschakelen van soldaat naar diplomaat en eventueel weer terug – omdat elke situatie in een volgende fase een ander aangezicht kan hebben. De succesvolle beroepsmilitair wordt gekenmerkt door een veelvormigheid aan taken, een groot persoonlijk appèl en een groeiend aantal competenties tijdens lopende missies, hoewel ook verveling op de loer kan liggen. De schrijvers zijn dan ook op een groot probleem gestuit: *‘Uit waarnemingen van raadslieden door de krijgsmacht heen wordt duidelijk dat het percentage jonge militairen in opleiding met psychische, geestelijke, sociale problemen, afgebroken opleidingen, een criminele achtergrond en onaangepast gedrag sterk groeit.’*³⁶ Men wijst dit aan de problemen die er zijn met de werving. Omdat veel vacatures niet worden opgevuld moeten minder kaderleden meer en moeilijker werk doen. Het opleiden vindt immers plaats naast de operationele taken en internationale verplichtingen. En toch wordt verwacht dat militairen zich gedragen als zelfsturende professionals. Dit houdt in betrokkenheid, weten waar je voor staat, het helder hebben van een levensvisie en centrale persoonlijke waarden waarop het gedrag kan worden gebaseerd en wat er een toetssteen voor vormt. Voor leidinggevendenden komt daar nog bij dat men in moeilijke situaties anderen moet weten te motiveren. In het artikel wordt geconstateerd dat de geestelijke verzorging - naast de standaarddiensten en klassieke taken die al verricht worden - ook ontwikkelingen in de omgeving dient te sturen en tegemoet moet komen aan de vragen van de klant/financier binnen de (ruime) marges van de missie. Een uitbreiding van taken dus.

5.7 Het belang voor dit onderzoek

De in dit hoofdstuk geraadpleegde literatuur dient als inkleuring van de context van dit onderzoek, maar werkt ook anderszins door. Zo maakt de analyse van totale instituties van Goffman (1977) duidelijk wat vanuit een organisatie gezien het nut is van het opleggen van

³⁴ Partijen dwingen tot vrede

³⁵ Bewaken dat partijen de vrede bewaren

³⁶ J. de Vries en M. Vogels in *Tijdschrift voor Humanistiek* nr. 9, 3^e jaargang, april 2002, pagina 91

een strakke discipline. Het interessante aan zijn beschouwing over totale instituties is dat dit alle instituties betreft die aan bepaalde kenmerken voldoen en dit dus niet alleen kenmerkend is voor het leger. Heel kort is aangestipt dat agressie weliswaar veelal een negatieve bijklank heeft, maar ook een positieve kant heeft. Vanuit filosofisch oogpunt is in deze de stelling interessant dat de mens zowel geneigd is tot overheersen als in het bezit is van een onderwerpingsinstinct dat een 'brandend verlangen om te gehoorzamen' wordt genoemd. Van mensapen kunnen we leren dat er een neiging is vijanden niet als soortgenoten te beschouwen. Anderzijds hebben zowel onze soortgenoten, de mensapen met ons zowel hun conflicten als hun sociale vaardigheid om vrede te sluiten en te onderhouden gemeen.

Militaire ethiek op het persoonlijke niveau omvat zowel regelgeving als een inzicht in de eigen normen en waarden. Op het niveau van de militaire organisatie is militaire ethiek gericht op verantwoorde bedrijfsvoering en komt bijvoorbeeld tot uiting in een organisatiebrede gedragscode. De paradox in de opleiding van militairen om ze te trainen om te doden en ze te leren moreel verantwoord te handelen, zie ik als een soort rode draad in het denken over het opleiden van mariniers.

Waar het tot slot gaat om (humanistische) geestelijke verzorging is duidelijk dat bij het inzetten van het leger tal van ontwikkelingen een rol spelen die van invloed zijn op de taakopvatting van geestelijk verzorgers. Dit heeft gevolgen voor de organisatie van de geestelijke verzorging als voor de functievervulling van de individuele geestelijke verzorger.

6. Visie op de ontwikkeling van het Korps Mariniers

In een oorlog zijn het niet de mensen die ertoe doen, maar de mens. (Napoleon Bonaparte, 1769-1821)

Toen ik begon na te denken over een onderzoek naar de opleiding van jongemannen tot marinier, bleek er geen formele visie op (de toekomst van) Het Korps Mariniers van de korpsleiding te zijn. Om een (impliciete) visie te vinden was ik voornemens opleidingsstukken te raadplegen en beleidstukken te bestuderen en deze te confronteren met de in interviews uitgesproken visies van individuele korpsleden. Bij de laatste korpsverjaardag – 10 december 2008 – maakte ik echter kennis met brigadegeneraal R. Verkerk die mij vertelde onlangs een officiële visie te hebben geschreven die op dat moment verspreid wordt onder de korpsleden. Hij heeft voor het schrijven van deze visie van hoog tot laag met korpsleden gesproken. De horizon in zijn visie is 2015, maar die datum heeft meer te maken met het dan 350-jarig bestaan van het korps dan met het idee dat de visie daarna niet meer geldig zou zijn.

6.1 Visie van de generaal

In ‘De visie van de Commandant van het Korps Mariniers op de ontwikkeling van het korps tot 2015’³⁷ zijn om te beginnen het profiel, de competenties en de ambities verwoord. De kerntaak van het korps wordt kort en krachtig als volgt verwoord: *‘Het leveren van veiligheid op en vanuit zee’*. Teneinde de hoge kwaliteit van het korps te handhaven acht de brigadegeneraal een hoog moreel van het grootste belang, gekoppeld aan de gemeenschappelijke wil om de beste te zijn. Daarvoor is kameraadschap nodig en toewijding. De korpsleden dient dan ook perspectief geboden te worden, waarbij een goede relatie met het thuisfront hoort. Het marinier zijn is geen beroep, maar een *‘way of living’*. De instelling die van de marinier verwacht wordt is er een van overleven en winnen, waarvoor een sterke motivatie en een grote loyaliteit nodig is. De mannen dienen fysiek en mentaal gehard te zijn, omdat het resultaat telt (*‘afhaken is geen optie!’*).

In het profiel wordt verwezen naar gemeenschappelijke waarden, normen en tradities en mentale veerkracht. Met zoveel woorden wordt gezegd dat initiatieven worden gestimuleerd, evenals zelfstandig nadenken. De mannen zijn niet bang om fouten te maken. De training is gericht op het vergroten van het aanpassingsvermogen, en gedisciplineerdheid heeft zowel betrekking op een gezonde groepsdiscipline als een hoge mate van zelfdiscipline. Er wordt dan ook te allen tijde opgetreden vanuit een *‘moral highground’* met een hoog

³⁷ R. Verkerk (2008), brigade-generaal der Mariniers

ethisch besef. In de kerncompetenties is sprake van alle kennis en vaardigheden die nodig zijn voor complexe militaire operaties en speciale operaties. Waar het gaat om de ambities is sprake van een ‘*doorontwikkeling*’, waardoor gesteld wordt dat deze ambities momenteel ook al gelden. Het betreft een ambitie bij vier tactische rollen van mariniers: het lid zijn van een gevechtseenheid, het zijn van hulpverlener, het zijn van opleider/trainer en de rol van ordehandhaver. Aan de basis van deze rollen liggen militaire vaardigheden, een besef van ethisch juist handelen en communicatieve vaardigheden (waarbij talenkennis expliciet genoemd wordt). De brigadegeneraal zet vooral in op een versterking van het kennismanagement van het korps, door het concept van de lerende organisatie te introduceren, maar ook om leidraden en handboeken te gaan ontwikkelen en een systeem op te zetten voor ‘*lessons learned*’. Ook een door mij vaak gehoorde klacht over de ‘armzalige’ spullen waarmee de mariniers op pad gestuurd worden is door de brigadegeneraal verwoord met een ‘*verbetering van de materiële situatie*’.

6.2 Ontwikkelingen in oorlogsvoering

De visie is zodanig verwoord dat binnen het korps niemand daar tegen kan zijn; nog sterker: ik verwacht dat de meeste korpsleden goedkeurend geknikt zullen hebben bij het vernemen van de visie van de brigadegeneraal. Als buitenstaander roept de visie voor mij vragen op die de brigadegeneraal bereid is te beantwoorden. Om me op dit gesprek voor te bereiden ben ik op zoek gegaan naar een militaire context: hoe zou de militaire toekomst eruit kunnen zien? Want die heeft de brigade-generaal ongetwijfeld voor ogen gehad bij het schrijven van de visie, al komt de visie ook aan veel wensen van de korpsleden tegemoet.

In *De nieuwe krijgselite*³⁸ wordt naar het voeren van oorlogen gekeken, als uiting van beschaving. Met andere woorden: elke tijd kent zijn eigen wijze van oorlog voeren. A. en H. Toffler (1994) gaan nog een stap verder: zij zien overeenkomsten tussen oorlogsvoering en de wijze van welvaartschepping. Omdat de beschaving in golven komt hebben zij de laatste tweeduizend jaar in drie golven verdeeld: de Eerste Golf die met de agrarische revolutie verbonden is. De Tweede Golf die opkomt met de natuurwetenschap en fabrieksmatige productie. En de Derde Golf, waarvan de eerste tekenen zichtbaar geworden zijn tijdens de Golfoorlog³⁹, waarvan de economische productiefactor kennis is, in de vorm van gegevens, informatie, beelden, symbolen, cultuur, ideologie en waarden. De wereld bevindt zich nog tussen de Tweede en de Derde Golf in: er is nog steeds massaproductie, maar nieuwe

³⁸ Alvin & Heidi Toffler (1994), *De nieuwe krijgselite; strategie, tactiek en de Derde Golf*, Amsterdam: Uitgeverij Contact.

³⁹ In 1991 viel Iraq Koeweit aan; de Verenigde Staten schoten Koeweit te hulp.

technieken en diensten zijn al volop aanwezig. Een consequente doordenking van deze veranderende doctrine levert het volgende concept op voor een oorlog in de Derde Golf: *‘vernietig de bevelscentra van de vijand; ontwricht zijn vijandelijke verbindingen (voorkomen dat informatie wordt uitgewisseld); neem het initiatief, val aan in de diepte, voorkom versterkingen bij de vijand, integreer land-, zee- en luchtoperaties; stem gecombineerde operaties op elkaar af, vermijd frontale aanvallen op de sterke punten van de vijand; weet waar de vijand mee bezig is en voorkom dat hij weet wat jij doet.’*⁴⁰

6.3 Een nieuw soort militairen

Aan de hand van deze doctrine is de Golfoorlog dan ook *The First Information War* genoemd – al waren ook elementen uit de Tweede Golf nog nadrukkelijk aanwezig aan Amerikaanse zijde. Het is duidelijk dat een nieuwe krijgsmacht een ander soort militairen nodig heeft: militairen die hun hersens gebruiken, kunnen omgaan met een grote verscheidenheid aan mensen en culturen, die onzekere situaties kunnen verdragen, initiatieven kunnen nemen en vragen kunnen stellen, *‘en daarbij zover kunnen gaan dat ze zelfs de rechtmatigheid van het gezag ter discussie stellen.’*⁴¹ Maar bij het Korps Mariniers is geen sprake van gewone militairen, maar van elitetroepen. Daarover is te lezen: *‘Van alle huidige legereenheden staan speciale troepen waarschijnlijk dichter bij het voeren van een oorlog van het Eerste-Golftype dan welke andere militaire eenheid dan ook. In hun opleiding ligt de nadruk op fysieke kracht, onderlinge verbondenheid (het aankweken van sterke emotionele banden tussen de leden van de eenheid) en superieure bekwaamheid in het gevecht van man tegen man. In hun soort oorlog zijn zij tevens het sterkst afhankelijk van de niet tastbare aspecten van het gevecht: intelligentie, motivatie, zelfvertrouwen, vindingrijkheid, emotionele betrokkenheid, moreel en eigen initiatief.’*⁴² Daarmee worden zij beschouwd als de nichekrijgers van de toekomst. Speciale eenheden – waartoe ik het Korps Mariniers meen te mogen rekenen - kunnen geheime operaties uitvoeren om inlichtingen te verzamelen, sabotage te plegen, gijzelaars te redden of moorden te plegen. De training daartoe duurt minstens tien jaar, maar het begint voor veel mariniers met de EVO⁴³, de opleiding die ik heb onderzocht.

6.4 Mariniers in de toekomst

In het gesprek waarin brigadegeneraal Verkerk⁴⁴ op mijn verzoek zijn visie inkleurt komen tal van mariniersaangelegenheden aan de orde, maar er is helaas geen gelegenheid om daarnaast

⁴⁰ Alvin & Heidi Toffler (1994), *De nieuwe krijgselite; strategie, tactiek en de Derde Golf*, Amsterdam: Uitgeverij Contact, pagina 84

⁴¹ Idem, pagina 90

⁴² Idem, pagina 108-109

⁴³ Elementaire Vak Opleiding

⁴⁴ Dd. 30 maart 2009, in het gebouw van de Admiraliteit te Den Helder

ook nog te spreken over de toekomst op strategisch niveau waar het de inzet van mariniers betreft. Toch lijkt het erop dat de generaal in de visie rekening houdt met een langere horizon dan 2015. Zo zegt hij dat hij voorziet dat de aanpak van conflicten zal veranderen door steeds meer ‘voor de powercurve te duiken’ en dat daarom conflictpreventie steeds meer aandacht krijgt. Een manier om dat te bereiken is door internationaal samen te werken, en als voorbeeld noemt hij het African Partnership Station⁴⁵ waarmee goede ontwikkelingen in gang gezet zijn. Voor operaties in het buitenland is het uitsluitend werken met tolken niet (meer) goed genoeg. Bij deze ontwikkeling spiegelt de generaal zich aan de Amerikanen die gebruik maken van alle aanwezige talenkennis door deze te inventariseren in het korps en vervolgens in te zetten. Deze vorm van diversiteit levert een ‘force-multiplier’ op. Omdat mariniers bekend staan als ‘doeners van nature’ is er sprake van een valkuil waar het gaat om antwoorden op de vragen *Wordt het goede gedaan?* en *Doen we dat goed?* Hiertoe acht de generaal een kenniscentrum nodig dat nu nog alleen als idee leeft, maar waar straks alle ‘lessons learned’ in een database te vinden zullen zijn waarna met recht van een lerende organisatie gesproken kan worden.

6.5 Wat de marinier onderscheidt

Tot slot is een groot deel van het gesprek gegaan over het eigene van de marinier – wat de marinier onderscheidt van andere (elite-) legereenheden en wat de opleiding met de mens doet. De generaal vindt een ‘ethisch normbesef’ van groot belang waarbij het helpt dat mariniers gewend zijn elkaar op alles aan te spreken. De hoge discipline waarborgt voorspelbaarheid omdat het voorkomt dat onder moeilijke omstandigheden de moraal afzakt. Hij zegt dat zijn grootste zorg is het selecteren van goede leiders binnen het korps en het aantrekken van voldoende nieuwe cursisten. Er lopen veel cursisten weg, zelfs vanaf het begin van de opleiding als ze zich nog geen enkel beeld van de opleiding hebben kunnen vormen. Bij een uitval van ruim 50% is er vaak kunst- en vliegwerk nodig om voldoende kader in stelling te brengen aan het begin van een opleidingsblok. Tot slot zijn er zorgen over de kwaliteit van (een aantal) instructeurs; niet iedereen beschikt over de nodige didactische opleiding en/of competenties en niet iedereen kiest vrijwillig voor het werken als opleider. De generaal sluit niet uit dat dit van invloed is op de leegloop.

⁴⁵ Bedoeld ter verbetering van de veiligheid op zee

7. De basisopleiding (EVO)

Zoals de leiders zijn, zo zullen in de regel de mannen onder hen zijn. (Xenophon, 433-355 vC)

In alle militaire opleidingen is discipline een basisbegrip. Daarom sta ik eerst even bij dat begrip stil. Discipline gaat vooral over gehoorzaamheid, door Foucault 'schema's van gehoorzaamheid' genoemd. Een netwerk van machten onderwerpt het lichaam aan dwang, plichten en verboden. Naast het leger zijn scholen, gevangenissen, kloosters en werkplaatsen de plekken waar discipline de algemene formulering van overheersing is. In zijn algemeenheid betekent discipline het lichaam bruikbaar maken door het gehoorzamer te maken.⁴⁶ De combinatie van krachten die in disciplinerend werkzaam zijn, vereist een strak systeem van bevelen. Commando's zijn effectief als ze bondig en duidelijk zijn. Orders hoeven niet te worden uitgelegd of uitgesproken: ze moeten slechts het gewenste gedrag bewerkstelligen.⁴⁷ Disciplinerende bestraffing heeft tot doel de afwijkingen van de orde (die is vastgelegd) te beperken en moet dus correctief zijn. Straffen bestaan bij voorkeur uit straffen in de vorm van oefeningen (als strafwerk op scholen). De disciplinerende straf is veelal identiek aan de verplichting.⁴⁸ Deze gedachten van Foucault sluiten naadloos aan op de kenmerken van totale instituties, zoals deze door Goffman (1977) verwoord zijn.

7.1 Inhoud van de opleiding

De basisopleiding EVO beslaat momenteel ruim dertig weken en bestaat uit het aanleren van elementaire militaire vaardigheden zoals aanvalstraining, verdedigingstraining, schietlessen, amfibische training, kaart- & kompasgebruik en speelt zich af op de kazerne in Rotterdam, Texel en bivakken in Nederland en Duitsland. Ook krijgen de cursisten les in zelfzorg, oorlogsrecht, ethiek, geestelijke verzorging, marcheren enzovoort. Een groot deel van de EVO wordt besteed aan fysieke fitheid door middel van zwemmen, (snel-) marsen en vechtsporten. Elk EVO-blok wordt afgesloten met een zogenaamde Finex: Final Exercise⁴⁹ waar de cursisten als het ware een proeve van bekwaamheid afleggen.

7.2 Vormingsprocessen

In de EVO spelen vormingsprocessen een belangrijke rol, naast 'indringende ervaringen', zoals men vormingsprocessen onder verzwarende omstandigheden noemt. Hiermee wordt ingespeeld op de omstandigheden waaronder mariniers geacht worden te moeten optreden, zoals wanneer sprake is van levensgevaar, fysieke en psychische ongemakken en zeer

⁴⁶ M. Foucault (1989). *Discipline, toezicht en straf: de geboorte van de gevangenis*. Groningen: Historische uitgeverij, pagina 191

⁴⁷ Idem, pagina 231

⁴⁸ Idem, pagina 250

⁴⁹ Eindoefening van de EVO

primitieve omstandigheden. Door deze indringende ervaringen tijdens de opleiding wordt een bijdrage geleverd aan het verhogen van het incasseringsvermogen. Ook leren de cursisten hun eigen grenzen kennen en deze te verleggen. De cursisten leren eveneens symptomen van stress herkennen en daarmee omgaan. Tot slot zijn de ervaringen bedoeld om uit te voeren handelingen te structureren onder moeilijke omstandigheden. Als voorbeelden van indringende ervaringen noemt het Bureau Vorming en Evaluatie: zware fysieke inspanningen (langdurig marsen, snelmarsen, peddelen, hardlopen), ontberingen lijden (weinig slaap, weinig eten, slecht weer), angstconfrontatie (werken in het donker, op grote hoogten, in en onder water), teleurstellingen beleven (later terugkeren of eten dan – ogenschijnlijk – gepland, grotere inspanningen moeten verrichten dan verwacht), gedurende een bepaalde tijd functioneren onder een streng regiem (straffe discipline, onvoorwaardelijk opvolgen van orders, geen inspraak), aan stress blootstaan (te krappe reactietijden, te veel werkaanbod, weerloosheid en onmacht). Ook zijn er oefeningen die gericht zijn op het overwinnen van walging: waar de cursist geacht wordt een uitgereikt dier (kip of konijn) zelf te doden om het op te kunnen eten.

7.3 De Korpsgeest

De cursisten krijgen ook les in de geschiedenis van het Korps Mariniers en brengen daartoe veelal een bezoek aan het Mariniersmuseum te Rotterdam. De opleiding is doordrenkt van de wetenschap dat men deel gaat uitmaken van een speciale eenheid, met een eigen cultuur. Dat zijn naast vele practical jokes ook het opdraven bij bijzondere gelegenheden (bijvoorbeeld Koninklijke uitvaarten), het vieren van de Korpsverjaardag (elk jaar op en rond 10 december) en de aanwezigheid van bloeiende clubs zoals het Contact Oud Mariniers. Officieel wordt dat de korpsgeest genoemd – als iets dat zowel aanwezig is als iets dat nagestreefd moet worden.⁵⁰ Het uit zich in een sterke verbondenheid met het Korps Mariniers, een grote mate van kameraadschap, een zeer hoge bereidheid zichzelf in te zetten en offers te brengen, een hoge mate van vakbekwaamheid, een zeer correct uiterlijk voorkomen, een hoge mate van discipline en een sterke gebondenheid met het eigen team. Volgens het handboek is het korps als een grote familie en leren nieuwe leden van de familie door de voorbeelden van de aanwezige leden hoe zij een goed lid van het korps kunnen worden.

7.4 Het kader

Met vijf kaderleden van verschillende rangen (korporaal tot en met luitenant) en leeftijden (van 24 tot 49 jaar) heb ik gesprekken gevoerd over het opleiden van cursisten tot marinier.

⁵⁰ Handboek voor de marinier, oktober 2002 – pagina 1-8

Centraal in de gesprekken staan de vormende aspecten van de opleiding, de kijk op de cursisten, wat maakt dat iemand geschikt is om te fungeren als opleider en de mate waarin het marinier zijn al in de mens zit of dat de marinier ‘gemaakt’ wordt. Allereerst valt op dat geen enkele geïnterviewde een opleiding heeft gehad om les te kunnen geven. Men weet van het bestaan van de mogelijkheid hiervoor te worden opgeleid, maar de redenen dat dit niet is gebeurd zijn divers.⁵¹ Wel zit in alle opleidingen het aanleren van de vaardigheid tot het nemen van de leiding en het overdragen van kennis. De sportinstructeurs krijgen daarnaast les in pedagogiek en didactiek, maar onder mijn respondenten bevinden zich geen sportinstructeurs. De respondenten leunen in meer of mindere mate op de eigen opleiding tot marinier maar gebruiken de eigen opleiding zeker ook als referentiekader. Dan blijken de verschillen met de huidige opleiding heel groot te zijn, zelfs als de eigen opleiding pas vier jaar geleden is: *‘De mentaliteit is een stuk anders dan een aantal jaren terug’*.⁵² Het gaat dan om de kwaliteit van de instromende cursisten: uithoudingsvermogen, gehoorzamen, afzien, ontberingen ondergaan, doorzettingsvermogen. Al tijdens het introductiebivak waar veel cursisten voor het eerst van hun leven in een tent slapen, melden zich cursisten bij het kader om te zeggen dat dit niet is wat ze zich hadden voorgesteld van de opleiding. Waarna men naar de kazerne wordt teruggebracht om te gaan uitrouleren.⁵³ Waar het kader dit op de huidige mentaliteit schuift ben ik er achter gekomen dat het te maken zou kunnen hebben met de wijze van het selecteren van de kandidaten. Waar vroeger het systeem van ‘selecting in’ wordt gehanteerd (waar de kandidaat moet aantonen geschikt te zijn voor het korps) wordt sinds het afschaffen van de dienstplicht geselecteerd volgens het systeem van ‘selecting out’, waar van de kant van de selecteurs mogelijke ongeschikte kandidaten eruit gefilterd dienen te worden. Dit levert naast wel eens verbazingwekkende lichamelijke gebreken bij cursisten, ook een bepaalde vrijblijvendheid op die maakt dat kandidaten eens komen kijken of het Korps Mariniers iets voor ze is. (*‘Hier zegt men: iedere jongen die goedgekeurd is heeft het in zich om marinier te worden. Maar daar ben ik het niet altijd mee eens. Het is de laatste tijd echt gebleken dat jongens die door de keuring zijn gekomen, echt, jonge, jonge - jij mag er helemaal niet doorheen komen! Medisch en fysiek! Dus jongens met hernia’s, borstspieren die ze missen, hartklepstoornissen, noem maar op. Die krijgen we echt gewoon binnen!’*⁵⁴) Wie dan een hele dag en nacht koude voeten heeft gehad, niet lekker geslapen heeft en niet heel erg kameraadschappelijk is toegesproken door een kaderlid houdt het dan gemakkelijk voor

⁵¹ Geen tijd, onverwachts overgeplaatst, in afwachting van een andere plaatsing enzovoort.

⁵² Kaderlid E

⁵³ Vertrekken van de opleiding

⁵⁴ Kaderlid B

gezien. Omdat het een tijdje duurt voor cursisten doorkrijgen dat de opleiding een soort spel is en dat alles wat gebeurt een onderdeel van dit spel is en niet iets persoonlijks is, blijven kandidaten afhaken en is het uitvalpercentage rond en soms boven de 55%.⁵⁵

7.5 Selectie van kandidaten

Op de vraag of een kaderlid een potentiële marinier er uit weet te pikken zeggen vier van de vijf respondenten dat dit inderdaad het geval is. Alleen de oudste respondent zegt dat hij de valkuil van vooroordelen kent: *‘De ervaring leert dat ik heel voorzichtig ben in oordelen over uiterlijk en gedrag op dit moment. Geen idee. Ik ben heel voorzichtig met eerste indrukken – altijd geweest. Ik wil het eerst even zien – niet dat ik sceptisch ben, maar ... Natuurlijk zie je lui die zelfverzekerd overkomen – maar het moet allemaal nog even gebeuren. Het gaat 33 weken duren – er gaan zoveel processen over ze heen. Ik probeer het neutraal te benaderen – ik probeer het niet te zien en er geen mening over te hebben.’*⁵⁶ De andere respondenten zien bij eerste oogopslag of iemand het in zich heeft marinier te worden, vandaar dat men niet onverdeeld blij is met de ingevoerde ‘zachte landing’ om de cursisten langzamer te laten wennen aan het korps: *‘Van de andere kant krijg je mensen binnen waarvan je weet dat ze het niet gaan halen, waar je gewoon uitstel van executie doet omdat je zo lang de rek erin houdt. Ik denk zelf - als je nu kijkt naar de huidige inzetbaarheid van de Nederlandse krijgsmacht - waar we allemaal heengaan, naar Afghanistan en dergelijke - waar de geweldspiraal best wel hoog ligt, denk ik wel dat wij op een bepaalde manier gaan inleveren op de kwaliteit van de marinier.’*⁵⁷ Uiteindelijk moet de cursist het echt willen en doorzien dat hij meedoet in een groot spel, dan is de kans groot dat die cursist de opleiding succesvol afrondt. Als iemand wat minder presteert of negatief opvalt zijn er functioneringsgesprekken waarna een cursist vier weken de tijd krijgt zichzelf te verbeteren. Vanuit de kazerneleiding is men zuinig op de cursisten – in de ogen van het opleidingskader wel eens iets te zuinig. Voor het heenzenden van een cursist is een hele papierwinkel nodig en een batterij argumenten. Er lijken dus ook andere methoden te zijn: bijvoorbeeld het introduceren van een zogenaamde pispaal. In een groep werd dit tijdens een vormingsles⁵⁸ zelfs door de hele klas bevestigd, de betreffende cursist kon in de ogen van het kader niets goeds doen, wat de hele groep niet rechtvaardig vond. Van de kant van het kader wordt bij vragen hierover genuanceerd gereageerd: frustratie maakt nu eenmaal deel uit van de opleiding en wie die frustratie niet verdraagt is in potentie

⁵⁵ In het opleidingsblok dat ik voor dit afstudeeronderzoek volgde begonnen 154 cursisten aan de opleiding en deden er 38 cursisten aan de Finex mee, wat een uitvalpercentage is van 75,3.

⁵⁶ Kaderlid A

⁵⁷ Kaderlid D

⁵⁸ Niet tijdens dit onderzoek, maar tijdens mijn stage, in februari 2008

geen goede marinier. Zo zegt Kaderlid C: *‘Ja – want ze weten niet waar ze aan toe zijn. Maar daar moeten ze wel aan wennen. Kijk – als wij nu beginnen met een zachtere landing en later worden wij strenger, de teugels wat meer aantrekken, en dan ineens – kunnen ze ermee omgaan dan worden we weer wat minder streng. Als je dat niet door hebt – het is toch een spelletje – hoe het systeem werkt, zul je aangeven dat je dat niet leuk vindt. Maar het ligt aan jezelf. Er kan een goede reden voor zijn.’* Of zoals Kaderlid D het verwoordt: *‘Het is zo bij mij – ik moet met zo’n persoon kunnen werken. Als ik ze aflever – heb ik vertrouwen in die personen. Dan kan ik ze ook afleveren bij mijn collega’s in Doorn. Met vertrouwen. Dat vind ik belangrijk. Uiteindelijk zit ik over twee jaar ook weer daar – ja, als collega, en dan heb je bepaalde situaties dat het uit de hand kan lopen en dan moet je wel vertrouwen in die persoon hebben.’*

7.6 Vorming in de praktijk

Wat de vormende elementen⁵⁹ betreft blijkt de hele opleiding daarmee doorspekt te zijn. Er zijn een aantal standaard elementen, maar het kader heeft ook de vrijheid deze zelf te verzinnen. Altijd ligt daar een doel aan ten grondslag, al is het maar om fysiek sterker te worden. Een kaderlid vertelt dat het ook ‘liefde voor de natuur’ kan zijn: *‘Sommige dingen doe ik niet. In het begin doen we nog niet gelijk opdrukken. Dus in het begin zeg ik ‘boom’ en dan moeten ze iedere keer als ik boom zeg er aan gaan hangen – heel lang. Om de natuur liefde te geven. Als je een half uur hangt... dan denk ik dat je – een half uur is misschien wel iets overdreven, maar... een aantal minuten is op zich al zwaar.* (er volgt een uitleg over de oefening). *En etensresten – die vind ik zonde om weg te gooien. In Afrika – doen ze er in principe een moord voor. Dus bij mij eten ze in principe alles op. Ook al hebben ze hun eigen pakketten al op – ze eten alles op, zonde om weg te gooien. Want uiteindelijk – als je het inlevert gooien ze het ook weg, en dat vind ik zonde.’*⁶⁰ Er kunnen allerlei (militaire) redenen zijn om geen etensresten achter te laten, maar om daar nu hongerend Afrika bij te halen komt niet professioneel over van dit kaderlid. Ook het ontduiken van het verbod op push ups door een zwaardere oefening te bedenken onder het mom van liefde voor de natuur roept vraagtekens op omdat deze strijden met de kernwaarden van het Korps: integriteit en het goede voorbeeld geven. Maar er zijn nog veel meer ‘straffen’: van een marinier heb ik gehoord dat hij als straf voor roken op een moment dat dit niet was toegestaan opdracht heeft gekregen een asbak te graven, maar dan een van 2 bij 1 meter en 1 meter diep. Hij heeft de hele nacht staan graven. De les in dit geval en veel andere gevallen: gehoorzaamheid. In het

⁵⁹ Bedoeld als indringende ervaringen, zoals bureau Vorming en Evaluatie het noemt

⁶⁰ Kaderlid E

Korps Mariniers is de groep heel belangrijk; de cursisten leren dat het welzijn van hun buddy minstens even belangrijk is als het eigen welzijn. Zo kan het gebeuren dat een cursist van een kaderlid een stuk fruit aangeboden krijgt. Op het moment dat de cursist dit aanneemt wordt de rest van de groep geroepen om een kring rond hem te vormen en te kijken hoe hij in zijn eentje het fruit verorbert. De juiste reactie op het aanbieden van fruit zou geweest zijn om een tegenvraag te stellen en te vragen of er voor iedereen fruit is. Als dat niet het geval is wordt de cursist geacht voor het fruit te bedanken.

Voorts heb ik aan de geïnterviewde kaderleden gevraagd wat zij vinden dat er aan de opleiding verbeterd kan worden. De antwoorden op deze vraag heb ik - voor zover relevant - verwerkt in paragraaf 7.9.

7.7 Een lesje korpsgeschiedenis

Naast de dagelijkse leiding van de verschillende groepen en het aanleren van militaire vaardigheden krijgen cursisten van kaderleden ook theorielessen. Op 23 maart 2009 krijgen de cursisten in het blok dat ik dan volg een les korpsgeschiedenis van een kaderlid. Deze les is ondermeer bedoeld als voorbereiding op een bezoek aan het Mariniersmuseum de volgende dag. Het betreffende kaderlid is uitverkozen voor deze taak omdat hij veel interesse heeft in de geschiedenis van het Korps Mariniers en dit is te merken in het verschil tussen cursisten uit zijn eigen groep en de overige cursisten: die laatsten hangen tamelijk ongeïnteresseerd achterover. Dit is niet heel vreemd want de les heeft weinig om het lijf. Ik kon mijn aandacht erbij houden omdat ik probeerde de les te analyseren op het niveau van opening van het subjectief concept (nauwelijks), informatie (alleen maar) en praktijk (geen). Deze analyse kan worden gebruikt om de verhouding tussen inhoud van de lessen, de oefening in de praktijk en de mate waarin contact met de cursisten wordt gemaakt te wegen. Op de achtergrond draait een slideshow die blijft steken omdat de slides verkeerd om in de computer zitten. Ook de informatie is niet erg boeiend en gaat veelal vergezeld van een '*lekker belangrijk.*'⁶¹ Tot slot worden de cursisten uitgenodigd om te allen tijde met vragen te komen: het kaderlid zal ze graag beantwoorden. Er zijn geen vragen. Bij de cursisten vraag ik naderhand wat ze van de les vonden. De meesten vonden dat er toch wel sprake was van enige bevlogenheid bij het kaderlid. Van de inhoud konden ze weinig herinneren.

7.8 Het Mariniersmuseum (een uitstapje)

De volgende dag gaan de cursisten – in baratheia, het ceremonieel tenue– op bezoek bij het Mariniersmuseum, waar de groep in tweeën wordt gesplitst. De ene groep gaat met het

⁶¹ Als bijvoorbeeld gemeld wordt dat de moeder van Michiel de Ruyter Aagje heet....

kaderlid dat de geschiedenisles heeft verzorgd mee; ik sluit mij aan bij de groep die in het museum een rondleiding krijgt van een marinier die bezig is de dienst te verlaten en zijn laatste periode in het museum mag slijten. Deze neemt de groep over twee verdiepingen mee en staat dan af en toe stil bij een interessant onderdeel van het museum en vertelt daar wat bij. Controle na afloop door het lezen van de informatieve bijschriften leert dat het verhaal van de rondleider regelmatig niet klopt. Zo vertelt hij als we bij een foto staan dat dit een afbeelding is van koningin Wilhelmina die het korps mariniers inspecteert voor haar vlucht naar Londen. Het bijschrift vermeldt dat majesteit bij terugkomst uit Londen ontvangen wordt door het Korps Mariniers. Het op zich prachtige en informatieve museum krijgt hierdoor helaas niet de aandacht die het verdient. De cursisten ondergaan het allemaal gelaten. Tot slot mogen enkele opmerkingen die in het museum gemaakt worden niet ontbreken, waar keukenschorten met het logo van het Korps Mariniers te koop aangeboden worden. De aanwezige kaderleden prijzen de schortjes aan voor *'het vrouwtje thuis'* die daar *'lekker mee bezig kan zijn aan het aanrecht'*. Diverse cursisten maken bij mij verontschuldigende opmerkingen – dat het kader niet meer weet wat er op het gebied van seksegelijkheid leeft in de samenleving...

7.9 Wat kan beter aan de EVO?

Bij een korps dat bestaat sinds 1665 wordt er al heel lang heel diep nagedacht over de opleiding. Uit het feit dat deze regelmatig verandert, lees: aan de actualiteit wordt aangepast, blijkt dat men openstaat voor veranderingen en verbeteringen. Aan alle kaderleden die ik tijdens mijn stage en afstudeeronderzoek heb ontmoet heb ik dezelfde vraag gesteld: *'wat kan er beter aan de EVO?'* Dat was meestal het sein om er eens goed voor te gaan zitten: er blijken heel veel ideeën te leven over veranderingen en verbeteringen aan de opleiding. Deze komen soms voort uit frustratie over de huidige gang van zaken; de meeste zijn doordacht. Overigens hebben de respondenten ook te kennen gegeven dat deze vraag de instructeurs nooit gesteld wordt. En als men al eens met een idee komt strandt dit meestal op een laag niveau in de organisatie. De openheid van de geïnterviewde kaderleden ten opzichte van een nieuwsgierige buitenstaander meen ik te moeten honoreren met een beknopte beschrijving van de diverse ideeën die bij de kaderleden leven.

Veel kaderleden zijn van mening dat er in de EVO meer fysieke uitdaging zou moeten zijn. Het is prima dat er een ondergrens is (minimale eisen), maar men vindt een bovengrens onnodig omdat veel cursisten juist vanwege het fysieke aspect voor het Korps Mariniers gekozen hebben. Dit zou ook een manier kunnen zijn om uitblinkers echt te laten uitblinken.

Alle kaderleden zijn van mening dat alleen die instructeurs dienen te worden ingezet die dat ook echt willen (en kunnen). Men neemt bij veel collega's een ontbreken van kennis

van didactische principes waar. Daarnaast klaagt men van hoog (zie hoofdstuk 5) tot laag (de cursisten) over de kwaliteit van het materiaal. Het belangrijkste wapen van een marinier zijn de voeten, maar er wordt bijvoorbeeld schoeisel uitgereikt dat aan geen enkele norm voor buitensport voldoet. Dit heeft blessures en uitval tot gevolg. Ook ander materiaal, zoals rugzakken, is soms van bedroevende kwaliteit.

Eén van de respondenten is van mening dat gedurende de opleiding al in geweergroepen gewerkt zou moeten worden. De cursisten krijgen dan meer persoonlijke begeleiding, in plaats van een korporaal en een sergeant die een grote groep aansturen, waardoor de overstap naar de parate troepen veel kleiner is en de uitval beperkt zou kunnen worden. Daarnaast wordt de opleiding intensiever, waardoor deze of korter kan worden of beter benut kan worden voor het herhalen van de skills en drills. Overigens zitten er diverse elementen in de opleiding die men nogmaals krijgt voor uitzending. Een kaderlid zou deze onderdelen graag inruilen voor elementen in de opleiding die slechts eenmaal geoefend worden.

De medische zorg zou beter kunnen, is de mening van diverse kaderleden. Er is nu de neiging het 'nog even aan te zien', ook als het bijvoorbeeld om oogletsel gaat. Bij adequatere medische bijstand zou uitval vanwege fysieke redenen gereduceerd kunnen worden. Tot slot zijn veel kaderleden van mening dat de opleiding betekenisvoller gemaakt kan worden door er meer competitie-elementen in te brengen.

8. Ethieklussen

De geschiedenis heeft ruimschoots aangetoond dat die legers het succesrijkst waren die hun manschappen niet tot robots maakten, waarin niet alles van bovenaf werd beslist en waarin ondergeschikte bevelvoerders aanzienlijke ruimte kregen. Romeinse centurions en tribunen, Napoleons maarschalken, Moltkes commandanten, Ludendorffs stormdivisies... het zijn allemaal voorbeelden van de wijze waarop enkele van de meest succesvolle legers allertijden, elk binnen de mogelijkheden van hun eigen technologische ontwikkeling, functioneerden. (Martin van Creveld (1985), Command in War).

In de basisopleiding EVO zitten diverse lessen die als thema ethiek hebben. Deze lessen worden zowel vanuit het Korps Mariniers als vanuit de geestelijke verzorging gegeven. Bij blok 08-05 ben ik aanwezig geweest bij de lessen Geestelijke Verzorging - die conferentie genoemd worden - die gegeven worden op vormingscentrum Beukbergen.⁶² De meeste legeronderdelen laten hun lessen verzorgen door de docenten van Beukbergen; vanuit het Korps Mariniers doen de geestelijke verzorgers deze lessen zelf. Naast het bijwonen van de lessen van de groepen Alfa en Bravo van blok 08-05 heb ik met cursisten gesproken en van de betreffende raadsman een interview afgenomen.

8.1 Lessen Geestelijke verzorging

De lessen beginnen beide dagen om 18.00 uur en de groep blijft op Beukbergen tot de volgende dag 18.00 uur. De lessen heb ik geanalyseerd volgens het schema Informatie/Subjectief Concept/Praktijk omdat dit in staat stelt de les te analyseren op inhoud, praktijkonderdelen en de mate waarin contact wordt gemaakt met de cursisten. De docent krijgt per groep van de organisatie op Beukbergen een koffertje met leermiddelen uitgereikt: *'het is een standaardkoffer – met naambordjes, pennen, stiften, punaises, paracetamol... De werkvormen breng ik zelf mee, dat zijn eigen werkvormen. Als ik ze van hier wil gebruiken – kan ik daar binnenlopen en pakken wat ik nodig heb.'*⁶³

8.2 Inhoud van de les

Na een korte introductie van de bedoeling van deze conferentie (centraal thema: hoe verhoud je je tot jezelf) wordt het eerste deel van de documentaire Human Zoo⁶⁴ vertoond. Daarin zijn naast een experiment met groepsgedrag (van Philip Zimbardo, de man achter het Stanford Prison Experiment) veel voorbeelden te zien van groepsdenken, groepsdruk en in het algemeen de invloed van de groep op het individu. Het programma van de volgende dag begint met het tweede deel van Human Zoo waarna de groep in groepjes verdeeld vragen over de documentaire moet beantwoorden. In het middagprogramma zit wederom een film: The

⁶² Van 27 tot en met 29 april 2009

⁶³ Interview met raadsman dd. 29 april 2009

⁶⁴ Britse documentaire, uitgezonden op Canvas

Mark of Caine⁶⁵ die de gevolgen van uitzending van Britse troepen in Irak laat zien. Het verhaal in het kort: een soldaat moet als enige boeten voor misstanden die door de hele gewoergroep, in opdracht van de leiding, begaan zijn. In de film is de spanning tussen loyaliteit aan de groep en morele moed goed zichtbaar gemaakt en deze past daardoor goed in het programma. De docent legt na afloop in een groepsgesprek een link tussen de inhoud van de film en dezelfde spanning binnen de opleiding en daar wordt door enkelen over meegepraat. Na de filmbespreking is er nog ruimte voor een racismetest⁶⁶ en een (grappige) test om uit twee pagina's portretfoto's de schrijvers en de misdadigers te onderscheiden. In de tweede groep is het programma grotendeels hetzelfde, maar vervalt alleen de film uit het middagprogramma omdat de groep eerder naar huis mag vanwege de viering van Koninginnedag de volgende dag.

De meest gebruikte werkvorm is het vertonen van (onderdelen van) documentaires en het vervolgens nabespreken daarvan. Wat daarbij opvalt, is dat in het commentaar in de film steeds verteld wordt dat in (bijvoorbeeld) 60% van de gevallen de mensen gehoorzamen aan groepsdruk. Vervolgens worden die situaties uitgebreid getoond. Toen ik daar op ben gaan letten viel het me op dat er nooit een voorbeeld wordt getoond van een 'on gehoorzaam' mens. Het is voor publiek vaak lachwekkend om te zien hoe mensen in de documentaire reageren. Bijvoorbeeld bij een brandalarm reageren de mensen in de omgeving van de hoofdpersoon niet – zij zitten in het complot – waarna de hoofdpersoon ook niet reageert.

Ik vraag mij af of het niet veel leerzamer zou zijn om (ook) voorbeelden te tonen van mensen die niet toegeven aan de groepsdruk. In het beroemde gehoorzaamheidsexperiment van Stanley Milgram⁶⁷ houdt slechts rond de 35% van de proefpersonen op met het toedienen van stroomstoten (zogenaamd bedoeld om het leervermogen te stimuleren). Thomas Blass (1999) voerde een meta-analyse uit op de resultaten van versies van dit experiment en kwam tot de conclusie dat het percentage deelnemers dat bereid is om fatale schokken toe te dienen tussen de 61 en 66% ligt, een percentage dat ongeacht tijd of plaats opmerkelijk constant blijft.⁶⁸

Het is zeer gemakkelijk om te zien hoe mensen die van de straat geplukt worden om als getuige bij een huwelijk te assisteren, 'per ongeluk' gehuwd blijken te zijn met de bruid of bruidegom, maar de vraag is hoe cursisten werkelijk leren zich bewust te zijn van groepsdruk

⁶⁵ Regisseur Mark Munden (2007)

⁶⁶ Die in feite over vooroordelen in het algemeen gaat

⁶⁷ Yale University, 1974

⁶⁸ Journal of Applied Social Psychology, 29, 955-979, door Blass, T (1999) in het artikel The Milgram paradigm after 35 years: *Some things we now know about obedience to authority*.

en daar weerstand aan te bieden. Voorbeelden van gedrag dat voor de cursisten wenselijker is – namelijk ingaan tegen de groepsdruk – zouden wel eens heel wat leerzamer zijn. Anderzijds zijn er diverse speelfilms – die ook op Beukbergen vertoond worden tijdens conferenties – waarin militairen zich verzetten tegen de groepsdruk en uiteindelijk voor een militaire rechtbank zegevieren. Hoewel het hier om goede voorbeelden van verzet tegen groepsdruk zou kunnen gaan, is duidelijk dat het romantische fictie is. De films staan dan ook in contrast met de ‘echte’ documentaires waarin getoond wordt dat de mens in feite gehoorzaam is en bezwijkt onder groepsdruk.

8.3 Verschil tussen de groepen: Klas Alfa

Beide groepen zijn exact even ver in de opleiding en samengesteld uit voormalige groepen die vanwege uitval gekrompen zijn. Het valt op dat de sfeer in beide groepen belangrijk verschilt. In groep Alfa zijn enkele echte leidersfiguren aanwezig die een zwaar stempel op de groep drukken. Daar is ook een cursist aanwezig die overduidelijk als pispaal fungeert. Zowel in het groeps gesprek als daarbuiten is dit onderwerp van gesprek en wordt verteld dat ook het kader de cursist niet ziet zitten; de cursist beaamt dit en zegt besloten te hebben zich er door heen te slaan. Een andere cursist vertelt lachend dat hij al eerder van een kaderlid opdracht heeft gekregen tijdens een nachtelijke mars in te praten op een medecursist met de mededeling dat vakken vullen bij Albert Heijn ook leuk werk is en dat iedereen toch wel kon zien dat het Korps Mariniers niets voor de betreffende cursist zou zijn. Tegen de ochtend was het doel bereikt: de cursist besloot zelf de opleiding te verlaten. Desgevraagd deelde de cursist, die dus namens het kader heeft opgetreden, mee dat hij het een erg leuke en eervolle opdracht had gevonden!

8.4 Verschil tussen de groepen: Klas Bravo

In groep Bravo is de sfeer heel anders: daar heerst duidelijk kameraadschap en onderlinge zorgzaamheid. Men gedraagt zich gedisciplineerder en er wordt niemand uitgelachen. De sfeer is heel goed en er wordt veel gelachen. Als de groep om een verklaring wordt gevraagd voor hun saamhorigheid zeggen zij eensgezind dat dit door hun kader komt: dat gedraagt zich relaxed en is er op uit goede mariniers op te leiden en af te leveren. Zij hebben gezamenlijk deze handschoenen opgenomen. Ook in groep Bravo zijn tenminste twee leidende figuren herkenbaar die echter op een andere wijze de leiding nemen dan in groep Alfa: deze leiders tonen zich verantwoordelijk, ‘*zeiken niemand af*’ en hebben zorg voor de hele groep. De raadsman verklaart het verschil als volgt: ‘*De samenstelling van de groep, zit er een negatief of positief informeel leider. Maar zeker ook hoe het kader er mee omspringt. Als je een groep hebt met kader die zegt dat het goed is dat ze naar Beukbergen gaan omdat het goed is om*

*met elkaar te praten of kader dat zegt, nou jongens – 24 uur slap lullen en zuipen... Ik denk dat dat ook van invloed is. Soms hoor je het kader gewoon terug. Het is een heel groot verschil inderdaad.*⁶⁹

8.5 Analyse van de les Geestelijke verzorging

Het valt mij op dat uit mijn analyse van Informatie/Subjectief Concept/Praktijk geen lesdoelen te halen zijn. In een goed opgebouwde les wisselen het verstrekken van informatie, het maken van contact met de leerlingen (opening van het subjectief concept) en de praktijk elkaar af. Het thema ‘hoe verhoud je je tot jezelf’ wordt door de docent/geestelijk verzorger verschillende keren genoemd, maar het programma lijkt zich min of meer toevallig te ontrollen. Desgevraagd antwoordt de raadsman dan ook: *‘Lesdoelen geformuleerd? Niet zo heel concreet nee. Wat ik wil is dat er bewustwording plaatsvindt – dus dat de jongens nadenken met de hoop dat ze dat vaker doen. Maar dat we een eerste aanzet geven over wie ze zijn, welke positie ze innemen en hoe het gaat met beïnvloeding. Maar geen doelen dat ik ze wil testen of de doelen gehaald zijn. Voor deze conferentie zijn de doelen altijd hetzelfde: bewustwording van een stukje eigenheid. Dat je niet alleen maar die marinier bent die aan de eisen van het kader voldoet, maar de een of andere keer pakt het wel eens anders uit.*⁷⁰

In de loop van de opleiding krijgen de cursisten een aantal keren les van de geestelijk verzorgers: tijdens het introductiebivak, dan als ze twee weken in dienst zijn, na een week of zes gedurende een weekend in Duitsland en tussendoor bij het bezoeken van diverse bivakken is er individueel contact. Als ik vraag wat de cursisten moet bijblijven na het bijwonen van deze conferentie zegt de raadsman: *‘Ze hoeven zich niet zozeer iets te herinneren – als maar mee in gang is gezet dat ze over zichzelf nadenken. Hoe verhoud ik me tot – dat vind ik dus echt belangrijk – hoe verhoud ik me tot mezelf, tot de ander, tot de wereld. Eigenlijk wil ik ze duidelijk maken dat ze kiezende mensen zijn – die keuzes maken. Dat doe ik in het concentratiekamp⁷¹, hier. Dat je zelf verantwoordelijk bent. Dat je keuzes maakt door ja te zeggen tegen het een of nee tegen iets anders. Een stukje persoonlijke stevigheid – dat je niet alleen doet wat het kader vraagt. ‘ Op mijn vraag of de tevredenheid over de conferenties gemeten wordt blijkt dit niet het geval te zijn, althans bij het Korps Mariniers. De conferenties door geestelijk verzorgers hebben volgens de raadsman de afgelopen jaar meer inhoud gekregen. Maar hij zegt het lastig te vinden dat het hier gaat om vormingswerk ‘en dat is vooral een bewustwordingsproces. Maar waarbij de deelnemers verplicht zijn om te komen.*

⁶⁹ Interview met raadsman dd. 29 april 2009

⁷⁰ Interview met raadsman dd. 29 april 2009

⁷¹ In het schietbivak in Duitsland is een bezoek aan een concentratiekamp, Dachau of Flossenburg, opgenomen.

Dat is een rare spanning. Wat doe ik met iemand die een capuchon over zijn hoofd trekt of niet meedoet... Dat is toch vaak wel lastig. Hoe normatief moet of mag ik zijn. Wat ik hier ook altijd voel – ben ik nu de druppel olie in de machine of de luis in de pels? Soms in een zin schakel ik van het een naar het ander.’⁷² Tot slot vraag ik de raadsman in hoeverre hij denkt aan mogelijke veranderingen in de cursisten bij te dragen. ‘Wat ik probeer is ze van het begin af aan meegeven dat er GV is. Dat er wanneer dan ook in hun leven bij defensie een beroep kunnen doen op geestelijke verzorging. En dat doet ook iets met vertrouwen of zelfvertrouwen. Zodra ze marinier zijn kijken ze naar GV op een manier van goed dat jullie er zijn, maar niet voor mij. Voor de ander... Ik hoop eigenlijk wel dat ik een bijdrage lever – op het gebied van zelfverantwoordelijk, zelfbepalend, zelfstandig, En het feit dat het unieke personen zijn. Dat is helemaal mijn drijfveer – de drie Z’s en de U:

Zelfbepaling, zelfverantwoordelijk, zelfstandig en uniciteit.Dat is iets wat ik altijd heel erg – ja is haast een kompas voor me. En dat geef ik graag mee. Er zit in dat je de moeite waard bent, dat je uniek bent, dat je ja. Dat gun ik ze wel.’⁷³

In de lessen wordt wel duidelijk dat er onderwerpen aan de orde komen waar de cursisten niet dagelijks bij stilstaan. Ze kennen de term ‘groepsdruk’ maar zien daar nu tal van voorbeelden van, waarbij vooral de voorbeelden van onbewuste groepsdruk veel indruk maken. Ook is duidelijk dat de cursisten het ontspannend vinden om even aan de dagelijkse werkelijkheid te kunnen ontsnappen. Allen verheugen zich ook op de mogelijkheid dat ze in de avonduren mogen gaan ‘stappen’.

8.6 Vorming en ethiek door het Korps Mariniers

Vorming tot marinier is een belangrijk onderwerp op de opleidingskazerne. Er is dan ook een speciaal bureau Vorming en Evaluatie dat bij alle opleidingen⁷⁴ vormingslessen verzorgt en de evaluatie van de verschillende opleidingen tot taak heeft. In de basisopleiding verzorgt dit bureau rond week zes een lesdag waarbij ik aanwezig heb mogen zijn.⁷⁵ In mijn eigen voorbereiding op deze dag valt onmiddellijk op hoe goed deze les door bureau Vorming en Evaluatie voorbereid wordt. Zo zijn de volgende onderwerpen en lesdoelen geformuleerd:

- Het op korte termijn beter met elkaar bekend raken, hierdoor eerlijkheid en openheid bevorderen.
- Het op gang brengen van socialisatieproces van aspirant mariniers.

⁷² Interview met raadsman dd. 29 april 2009

⁷³ Interview met raadsman dd. 29 april 2009

⁷⁴ Naast de EVO, zijn dit ook Potom (korporaalsopleiding), VVO (voortgezette vakopleiding) en tal van speciale opleidingen.

⁷⁵ 27 mei 2009 op Vormingscentrum Beukbergen, blok 09-02

- Reflectie op de positie van het individu binnen de groep.
- Het verwachtingspatroon t.a.v. de opleiding en op langere termijn de doelstellingen van de aspiranten afstemmen op de praktijk (beeldvorming)
- Het vertrouwen in de organisatie en de kaderleden bewerkstelligen, en het wederzijds respect bevorderen.
- Ethisch bewustzijn vergroten door uitgebreid behandelen van ethiek met aandacht voor de waarden en normen CZSK.
- Het uitvoeren van dilemma trainingen.
- Het bespreken van de gedragscode voor de militair.
- Het bespreken van de functie van vertrouwenspersoon binnen de organisatie.

Daarnaast hebben beide docenten een uitgebreid programma met afwisselende werkvormen. Het zijn twee flinke groepen (een van twintig en een van vierentwintig cursisten); ik ben aanwezig geweest in de grootste groep (klas Alfa) en heb daar de les – net als bij de les van geestelijke verzorging – geanalyseerd op informatie, opening van het subjectief concept en praktijk. In het informatiedeel van de lessen wordt alleen de strikt nodige informatie gegeven, voor het overige worden de programmaonderdelen alleen kort ingeleid. Consequent opent de docent bij alle onderwerpen het subjectief concept door het stellen van open vragen aan de groep, zoals ‘hoe kun je iemand in zijn waarde laten?’, ‘wie heeft wel eens meegemaakt dat zijn waarden botsten?’ tot ‘wie wil iets meer vertellen over een dilemma?’. Alle zaken waar beginnende cursisten mee te maken hebben (de relatie met hun sergeant en korporaal, de voeding, geldkwesties, de rol van kameroudste, groeps sancties en onderlinge verhoudingen) komen aan de orde. De docent maakt van elk gespreksonderwerp een hier & nu probleem c.q. gespreksonderwerp, met de vraag hoe dit opgelost kan worden. De cursisten worden diverse keren op deze wijze gedwongen naar elkaar te luisteren, argumenten uit te wisselen, een actie voor te bereiden en een (doordacht) standpunt in te nemen. De lesstof wordt spelenderwijs in de discussies verwerkt, zoals het ethiekmodel, waarbij de waarden onderaan in de piramide staan, de normen daarboven, daarboven de moraal en de ethiek op top. Een mooi voorbeeld levert de discussie over waarden en hun grenzen op. Diverse cursisten vinden veiligheid een heel belangrijke waarde. Al snel blijkt dat er enkele cursisten zijn die nooit hun veiligheidsriemen in de auto vastmaken. Spelenderwijs komen de cursisten er achter dat waarden (en de bijbehorende normen) niet absoluut zijn, maar afhankelijk van de context. Op dezelfde manier worden ook (ethische) dilemma’s geïntroduceerd.

De werkvormen wisselen elkaar af: er zijn groepsdiscussies, in tweetallen moet men elkaar interviewen, er zijn (geografisch ingedeelde) groepjes die de opleiding tot dan toe moeten analyseren op positieve en negatieve kanten. Ook wordt aan het begin van de dag in groepjes gepraat over de regels van communicatie voor deze lesdag. Het resultaat van de drie groepen moet door een cursist aan elkaar gebreid en gepresenteerd worden tot een set van omgangsregels die door de hele groep gedragen worden. Ze besluiten hun hand op te steken als iemand het woord wil voeren om te voorkomen dat het ‘een kippenhok’ wordt. Gedurende de hele dag is merkbaar dat men deze eigen regels wil nakomen: dan roept er iemand ‘kippenhok’ als er door elkaar gepraat wordt. Een andere regel is dat men elkaar niet zal kleineren, al is een grapje te allen tijde toegestaan. Tijdens een oefening buiten op het landgoed moet elke cursist op een denkbeeldig schip zijn plaats in de groep innemen, hetgeen wederom een interessante discussie oplevert over elkaar ondersteunen, het voortouw nemen en onderlinge verantwoordelijkheden.

Door het consequente gebruik van alle voornamen en het verdelen van de aandacht over alle cursisten is een veilige sfeer ontstaan waarin veel zaken aan de orde komen die de jongemannen bezighouden. Ze zijn dan ook verrassend open, tegen elkaar en tegen de docent, terwijl hier toch sprake is van een militaire setting. Men roemt het eigen kader (*‘Ze zijn relaxed, de sergeant wil geen stomme dieren van ons maken’*) en men is trots op het feit dat de klas pas één uitvaller heeft *‘om fysieke redenen’*. Het enige dat aan de inhoud van de dag opvalt, is dat – in vergelijking met het programma – de gedragscode van defensie (zie bijlage) niet aan de orde komt. Wel komt de opbouw van de hele opleiding aan de orde, waardoor cursisten meer zicht krijgen op het doel en de zin van onderdelen van de opleiding. Om een goed teamlid te worden is de opleiding gericht op ethisch bewustzijn, kameraadschap, trots en zelfstandigheid. Gehardheid wordt verkregen door te leren incasseren, doorzetten en stressbestendigheid. Gevechtsbereidheid wordt getraind door moed, actief zijn, discipline en prestatiegerichtheid. Volgens de docent zijn dit de gebruikelijke vormingsdoelen zoals die door de KMA geformuleerd zijn. Ik mis in de behandelde vormingsdoelen: flexibel en inventief zijn naast open en eerlijk/communicatief zijn die eveneens op de KMA-lijst staan.

8.7 Analyse van de les van Vorming en Evaluatie

Naast een prima afwisseling van het verstrekken van informatie, opening van het subjectief concept en praktijk valt op dat de lessen van bureau Vorming en Evaluatie ook een grote afwisseling kennen qua werkvormen. De dag is dynamisch van opbouw in de zin van een goede afwisseling tussen binnen- en buitenactiviteiten, luisteren en praten, film kijken en nabespreken en de gezamenlijke verantwoordelijkheid om het voor iedereen een zinvolle dag

te laten zijn. Alles is bespreekbaar en elk onderwerp krijgt onmiddellijk een vertaling in het hier en nu, waarbij de cursisten zelf leren hun problemen aan te pakken en op te lossen. De rol van de docent is duidelijk coachend en hij heeft oog voor elke individuele cursist. Het consequent bij de voornaam noemen werkt ontspannend, maar de docent zorgt er ook voor dat elke cursist met enige regelmaat gehoord wordt door rechtstreekse persoonlijke vragen te stellen. Hiermee wordt iedereen even vaak gehoord. Vanuit educatieoogpunt is deze vormingsdag zowel naar vorm als naar inhoud voortreffelijk te noemen.

9. Identiteit

Vertrouw er niet op dat de vijand niet komt opdagen, wees liever voorbereid op zijn komst. (Sun-tzu, De kunst van het oorlogvoeren, 4^e eeuw v C)

In dit hoofdstuk is het begrip identiteit aan de orde, als zijnde de persoonlijke eigenheid van iemand. Wie onderzoek doet naar de veranderingen in jongemannen gedurende de opleiding tot marinier heeft het naast fysieke veranderingen vooral over de eigenheid van iemand. Om deze veranderingen te onderzoeken is gesproken met vijf cursisten die op dag twee van hun opleiding zitten (blok 09-02), interviews 1 tot en met 5. Ook is gesproken met vijf cursisten die enkele dagen voor hun Finex zitten (blok 08-05), die hebben de opleiding dan bijna afgerond, interviews 6 tot en met 10. Ook is na deze Finex gesproken met een aantal ouders en vrienden/kennissen van de cursisten over hoe zij hun kind/vriend hebben zien veranderen gedurende de opleiding. Tot slot is gebruik gemaakt van de antwoorden op een enquête die door het opleidingskader aan de cursisten van blok 08-05 is voorgelegd, waarop ondermeer een vraag voorkomt die luidt: ‘Ben je veranderd door de opleiding? Leg uit waarom.’

9.1 Verse cursisten: vol verwachting

Bij het groepje ‘verse’ cursisten valt allereerst op dat ze heel timide zijn. Ze hebben net hun eerste nacht op de kazerne geslapen, in een slaapzaal, zijn kaalgeschoren en uniform gekleed in een groene overall met kepie. De interviews vinden plaats op de kazerne in Doorn omdat ze daar hun persoonlijke uitrusting krijgen uitgereikt. Die dag bestaat voor hen vooral uit lang wachten, spullen controleren en wat sportieve oefeningen op het exercitieterrein. Op deze dag maken ze voor het eerst kennis met de ‘voorligsteun’, een ‘strafmaatregel’ (gericht op versterking van het fysiek) die bestaat uit een aantal opdrukken (‘push ups’ of ‘pompen’). Aan de verse cursisten is de eerste vraag wat ze aantrekt in het Korps Mariniers. Enkele jongens hebben een opa, buurman of ander familielid dat in het korps heeft gediend. Verder worden vooral de uitdaging, de mogelijkheid van een opleiding (in plaats van doorleren), het buiten werken, sporten en het functioneren in teamverband genoemd. Op de vraag wat zij dachten te komen leren zijn de antwoorden diverser: *‘Een stukje discipline, sowieso. De manier waarop ze alles hier doen spreekt me nogal aan – en ik denk dat ik dat waardeer. Het fysieke gedeelte, qua sport – ik sport graag ja. Nou moet ik wel zeggen – op school sprak gymnastiek me minder aan. Dat waren meer spelletjes. Bij het Korps Mariniers spreekt me het meer aan. Ik*

ben er heel benieuwd naar. Het lijkt me echt mijn ding – maar ik kan me er in vergissen. Ik wil ook graag verder gaan – als het niet iets voor mij is houdt het op.’⁷⁶

‘Basis – de algemene militaire opleiding. Kennismaken met je groep – dat je leert in een team te werken. De ervaring, dat vind ik belangrijk. Dat is mijn keuze – hoe je in een team werkt. In de horeca – werk je wel met collega’s. Dan word je automatisch leidinggevend – hier leer je dat, ook om het voortouw te nemen. Dat wil ik graag leren.’⁷⁷

‘De basishandelingen – hoe ga je met tegenslagen om. Hoe je moet samenwerken en kritiek ontvangen – en geven. Nu heb ik meer ervaring dan die anderen – en dan zitten die een partij moeilijk te doen. Ik zeg dat ik al ervaring heb – maar ze willen niet luisteren. Gisteren ben ik er al vol achteraan gegaan. Dan zei ik – zullen we even de spullen in orde maken. Dan hoeven we niet gelijk in de voorligsteun...’⁷⁸

‘Tot het uiterste leren gaan, netjes worden, respectvol, groepsvorming. Ik denk vooral respect voor de hogere klassen. De korporaal en de sergeant.’⁷⁹

9.2 Hun ambities

Ze krijgen de vraag voorgelegd wat hun ambities zijn:

‘ik hoop in rang gestegen te zijn. Misschien gespecialiseerd in het een of ander. Een leuke carrière op te bouwen. Met leuke collega’s. Die droombaan tegemoet gaan die ik verwacht. Ik weet nu nog te weinig om te zeggen wat of waar ik me in wil specialiseren.’⁸⁰

‘Er zijn zoveel leuke dingen – je kan zoveel meemaken hier. Ik zag een blaadje op de deur hangen hier voor schietinstructeur – er zijn zoveel leuke dingen. Ik heb toen van alles ingevuld, maar ik weet nog niet eens wat er allemaal mogelijk is’⁸¹

‘Eerst de opleiding afmaken en dan ben ik van plan toch door te stromen naar de officiersopleiding. Ik wil graag studeren, doorstuderen. Ik maak me er nu nog niet zo druk om, maar ik wil wel leren. Als je het in je hebt moet je het ook zeker doen. Sommige dingen zijn even wennen, het scheren en zo. Ik zat eerst in klas echo – maar we zijn opgesplitst. Ik denk dan niet aan alles, zoals de uitrusting. In die nieuwe groep waren ze al verder dan wij – dat was even wennen.’⁸² *‘In Doorn hoop ik – maar wat, daar heb ik nog niet over nagedacht.*

⁷⁶ Interview 1

⁷⁷ Interview 3

⁷⁸ Interview 4

⁷⁹ Interview 5

⁸⁰ Interview 1

⁸¹ Interview 2

⁸² Interview 3

*Er zijn veel mooie dingen, maar ik kan nog niet kiezen. Ik wil nu eerst de opleiding afmaken.*⁸³

9.3 Belangrijke dingen in het leven

Ik ben vooral nieuwsgierig naar wat hun normen en waarden zijn aan het begin van de opleiding en zij krijgen dan ook de vraag voorgelegd wat zij belangrijk vinden in het leven. De waarden waar cursisten mee komen zijn divers:

*‘Respect – vind ik heel belangrijk, voor elkaar. Maakt niet uit wat je ras is of geloof – gewoon voor mensen. Ook een stukje zelfrespect – dat je jezelf goed kent en je grenzen kent. De normale leefregels vind ik belangrijk. Dat er een wet is – een wereld zonder regels spreekt mij niet aan. Voor mij moet er orde zijn. In Nederland hebben we overal regels voor – daar ben ik tegen. Maar er moeten wel duidelijke richtlijnen zijn. Iedereen moet kunnen zijn, denken of doen wat ze willen – natuurlijk binnen de normale regels.*⁸⁴

*‘Genieten! Niet bij de pakken neerzitten, altijd optimistisch zijn – anders heeft het geen zin. Ik heb een hele goede vriendin, maar geen echte vriendin. Zij is mijn maatje – we ondernemen heel veel samen. Zij is een stukje ouder dan ik – 9 jaar – ik ontmoette haar op een feestje bij mijn neef en het klikte. Zij kijkt gewoon heel anders naar het leven – ze praat veel met me over allerlei dingen. Ze heeft een andere kijk op dingen. Ik zei tegen mezelf, ik ben pas 22 jaar en kan doen en laten wat ik wil. Zij heeft het over huisje, boompje, beestje – maar vroeger deed ze ook waar ze zin in had. Het gedril hier is gewoon een spelletje. Het gaat niet om hoe ze het zeggen maar om wat ze zeggen. Dat is de belangrijkste truuk – er is niks persoonlijks bij. Vrienden vind ik ook belangrijk, familie. Je moet altijd je best doen.*⁸⁵

*‘Eerlijkheid, de hiërarchie – dat mensen je wat kunnen leren, niet liegen. Duidelijk zijn en recht door zee zijn. Als jij met iets zit, dat je het tegen me zegt. En niet dat je ermee rondloopt – dan kan ik niet reageren. Als de bom ontploft – omdat je niet praat. Oppotten – en dan later heel boos worden. Heb ik ook tegen mijn vriendin gezegd. Dan hebben we 7 maanden geïnvesteerd – en toen hebben we goed met elkaar gesproken. Relativeren is ook belangrijk. De broer van mijn vriendin is ook marinier – dus ze weet al hoe het werkt.*⁸⁶

‘Vrijheid om ... persoonlijke vrijheid. In de opleiding zit dat er in het begin nog niet zo in... ha, ha. Maar daar kies je zelf voor. Dat je mensen om je heen hebt met wie je het kunt vinden,

⁸³ Interview 4

⁸⁴ Interview 1

⁸⁵ Interview 2

⁸⁶ Interview 3

*vrienden, kennissen, buddy's. Dat je kunt gaan voor je beroep – als belangrijk deel van je leven. Dat je kunt zien waarvoor je het allemaal doet, bijvoorbeeld bij uitzending.*⁸⁷

*'Dat je gelukkig wordt. Geld is ook belangrijk. Geluk vind ik belangrijk. Dat je maakt wat jezelf wil – dat je geen dingen doet die je niet wil. Dat je niks tegen je zin hoeft doen. Je kiest voor de opleiding – ik ga dus door. Al haken er veel af. Maar dat zegt iedereen die er nu aan begint...Mijn vriendin, die denkt hetzelfde als mijn ouders. Niet leuk als ik veel weg ben, maar als ik het wil.... Ze weet dat ik uitgezonden kan worden. Ze vindt het niet leuk – maar als ik het wil gebeurt het toch. Er zullen geen ouders zijn die zeggen – o, leuk dat je naar Afghanistan gaat voor een half jaar. Het hoort er gewoon bij.'*⁸⁸

9.4 Bijna marinier

Een voorzichtige conclusie na het aanhoren van deze beginnende cursisten zou kunnen zijn dat zij denken dat optimistisch zijn, ambities hebben en lijken door te hebben waar het in de opleiding om draait voor hen het belangrijkste is. Maar hoe kijken cursisten die inmiddels ruim dertig weken verder zijn terug op hun opleiding? Deze cursisten tref ik op de kazerne in Rotterdam wanneer ze zich rustig aan het voorbereiden zijn op de uiterst zware Finexweek. Ze zien er allen fit en afgetraind uit en ze blaken van zelfvertrouwen. Ze weten dat ze een heel zware week voor de boeg hebben, maar verheugen zich op de periode daarna; ze weten inmiddels waar ze na de opleiding terecht gaan komen.⁸⁹ De vragen concentreren zich vooral op de mate waarin de cursist vindt dat hij veranderd is en de antwoorden op de vraag hoe hij denkt dat dit gebeurd is. In interview 6 zegt de cursist dat hij vooral mentaal sterker geworden is. Ook is hij gemakkelijker in de omgang geworden. Thuis sputtert hij veel minder tegen en is geneigd te gehoorzamen. Hij gaat nu altijd door en heeft leren rekening houden met tegenslag. Hij zegt het nu allemaal door te hebben en daardoor flexibeler te zijn geworden. Hij staat open voor alles en noemt als bewijs daarvoor het feit dat hij zich niet meer ergert aan het publiek in de Roze Wolk (een gay-dancing in Utrecht). Hij zegt dat dit door zijn toegenomen zelfvertrouwen komt. Vroeger was hij bereid te vechten en nu is hij relaxed. Hij kan met mensen omgaan, zelfs als hij ze niet mag. Ook stelt hij dat hij nu initiatief durft te nemen.

In interview 7 zegt de cursist doorzettingsvermogen te hebben gekregen, hij is gehard en kan grote afstanden rennen. Thuis is hij vooral mens, maar dat had hij door zijn christelijke opvoeding al geleerd. De veranderingen zijn bij hem dus vooral fysiek. In interview 8 zegt de cursist dat hij minder veranderd is dan zijn buddy's omdat hij al ervaring heeft opgedaan bij

⁸⁷ Interview 4

⁸⁸ Interview 5

⁸⁹ Van de vijf cursisten die ik spreek gaan er twee naar Aruba, twee naar Doorn en de vijfde zit tijdelijk in een OV-klas om lichamelijk op te knappen; die stroomt later in een nieuw blok weer in om de opleiding af te maken.

het korps nationale reserve van de landmacht. Ook zegt hij dat hij van huis uit al discipline heeft meegekregen: dingen opruimen, netjes houden *‘dat is hier precies hetzelfde en ze zijn er heel strak op’*.⁹⁰ Jongens die binnenkomen als sloddervos veranderen hier veel sterker, volgens deze respondent. Ook denkt hij dat zijn persoonlijke ethiek er mee te maken heeft: *‘Ethiek is een onderdeel van hoe je acteert hier, daar word je op beoordeeld. Goed voorbeeld zijn – en hoe je over dingen denkt. Je moet precies in het midden zitten om goed met dingen om te kunnen gaan’*.⁹¹ Ook de cursist in interview 9 vindt hij dat veranderd is, zowel psychologisch als lichamelijk. *‘Maar het is meer psychologisch denk ik. Doorzetten wordt gemakkelijker ja. Vervelende dingen doe je gewoon gemakkelijker, al is het maar je kamer opruimen: het interesseert mij echt niks meer. Mijn kamer thuis is nog nooit zo netjes geweest – ha, ha – op een of andere manier maakt het gewoon niet meer uit. Aan de andere kant – tegen andere mensen ben ik iets directer geworden. Als ik iets vind zeg ik het gewoon. En het is gemakkelijker om dingen in een hok te stoppen zeg maar, dus te zeggen dat vind ik niks of dat vind ik niks. Mijn mening geven – minder bang om fouten te maken, minder stress. Ik heb bijvoorbeeld twee weken geleden mijn motorrijbewijs gehaald – ik had helemaal geen stress bij het examen, ik heb gewoon genoten van de rit. Dat is echt wel veranderd, sinds hier. Ik ben erachter gekomen waar ik sterk in ben, dus ik maak me niet meer druk’*.⁹² De cursist meldt ook nog dat hij vooral in het begin 24 uur per dag onder druk gehouden werd en zo aan druk gewend geraakt is. Van een maat bij de landmacht heeft hij gehoord dat de druk daar veel minder is maar hij denkt dat de manier van het Korps Mariniers *‘gewoon de manier is om het te doen – er is geen andere manier’*.⁹³ De cursist in interview 10 zegt dat hij stiller is geworden en rustiger. *‘Ik was een uitslover – gewoon een beetje mooi zitten. Nu niet meer – ik denk wel dat ik zo blijf. Het kader heeft me onder de duim gehouden, zo komt het denk ik’*.⁹⁴ Deze cursist is vanwege fysieke klachten in de OV-klas gezet, een groep die revalideert om later in een nieuw blok opnieuw in te stromen. Het valt hem niet mee: *‘Gisteren met die straf in de OV-klas dacht ik – het is net of ze ons aan het wegpesten zijn. Begint het allemaal weer opnieuw – is toch een beetje zuur. Het hoort er wel bij. Het heeft met groepsvorming te maken, zo hebben ze het uitgelegd’*.⁹⁵ Hij vertelt dat later alles wordt uitgelegd. In het begin moet de cursist gewoon doen wat er gezegd wordt en zijn mond houden. Hij is er daarbij achtergekomen dat het er om gaat om het nog net even vol te kunnen houden. Hij denkt dat dit

⁹⁰ Interview 8

⁹¹ Interview 8

⁹² Interview 9

⁹³ Interview 9

⁹⁴ Interview 10

⁹⁵ Interview 10

de reden is dat er veel mensen zijn weggegaan. *‘In het begin lach je in jezelf – je ziet dat het een spelletje is. Maar zo ziet niet iedereen het. Je moet mentaal sterk zijn en dat maken ze je ook.’*⁹⁶ Dat de jongemannen veranderd zijn beamen ze dus.

9.5 Een enquête

Dit blijkt ook nog uit een ander gegeven: het kader van blok 08-05 heeft vlak voor de Finex de cursisten een enquête afgenomen, waarvan vooral vraag 9 mijn belangstelling heeft, die luidt: *‘Ben je veranderd door de opl? leg uit waarom...’*. Het valt daarbij op dat het een anonieme enquête is, maar dat alle cursisten hun naam op het formulier hebben geschreven. Ook geven alle cursisten aan dat ze door de opleiding veranderd zijn. Dit zijn de antwoorden die alle 19 respondenten gegeven hebben en die ik met toestemming van het kader heb overgenomen:

1. Ja, ik ben als persoon niet heel veel veranderd – alleen misschien rustiger geworden, maar wel hoe ik tegen dingen aan kijk.
2. Ja, dat ben ik zeker – dat merk ik vooral in de burgermaatschappij en mijn familie en vriend zeggen dat ik veranderd ben.
3. Ik ben gigantisch veranderd, maar nog niet genoeg. Ik ben minder paniekerig in mijn handelen. Ik kan beter doordacht goed handelen dan snel verkeerd handelen.
4. Ik ben wel veranderd – als ik kijk naar de weekeinden. Ik ben nou altijd een stukje rustiger, en denk ook beter na voor ik iets doe.
5. Ben wat stiller geworden, gestructureerder, wat grof in de mond, maar uiteindelijk wel positief veranderd.
6. Ja, ik ben fysiek en mentaal sterker geworden en met meer respect tegen normale dingen aan gaan kijken.
7. Ja, ik heb meer discipline gekregen en soms ben ik wat sneller geprikkeld dan vroeger.
8. Ja, ik help meer thuis. Doe dingen sneller uit mezelf. Ben meer over mezelf gaan nadenken wat je beter moet doen.
9. Volwassener en discipline. Je hecht waarde aan andere dingen. Beleefdheid en netheid is beter en omgang met anderen.
10. Ik ben zeker veranderd in de opleiding. Ik ben mentaal een stuk sterker geworden. En fysiek ook. Je merkt dat je zelf ook een stuk strakker werkt. En dat je je soms aan burgers echt gaat ergeren.
11. Ben harder geworden en andere kijk op burgers. Veelsteveel vetvlekken.
12. Ik ben zeker veranderd door de opleiding. Ik ben beleefder. Fysiek veel sterker. Socialer.
13. Ja, zeker weten. Ik ben heel erg veranderd. Veel gedisciplineerder en weet wat hard werken is. Ook ben ik zeker een stuk volwassener geworden, je wijst anderen op hun fouten.
14. Zeker weten. Meer zelfvertrouwen en meer rust. Ook ben ik veel dingen gaan respecteren die ik hiervoor niet zo speciaal vond.
15. Ja, het heeft me wat meer gevormd. Ik merk dat wel aan mijn discipline en hoe ik me ook gedraag in het burgerleven.
16. Ja, mentaliteit en instelling om dingen aan te pakken.

⁹⁶ Interview 10

17. Ja, veel netter met mijn spullen gaan omgaan. Als je ergens mee bezig bent en dan klaar: meteen weer opruimen etc.
18. Ik ben zeker veranderd. Ik waardeer luxe meer. Ik merk dat ik handiger word met dingen.
19. Ja, ik merk dat ik rustiger ben – thuis en zo.

De resultaten van deze enquête heb ik verwerkt in hoofdstuk 10 Conclusies.

9.6 Wat heeft voor die verandering gezorgd?

De cursisten krijgen de vraag voorgelegd hoe zij denken dat het komt; wat maakt dat ze zo veranderd zijn. De cursist in interview 6 noemt een aantal voorbeelden. Hij vertelt dat er veel stimulans is om je taken goed uit te voeren en daarmee verdien je het vertrouwen van het kader en je collega's. *'Gewoon je beurten doen – zonder zaniken, ook dat betaalt zich terug. Bereid zijn extra dingen te doen. Vooral niet uitknippen'⁹⁷, want dan komt er geen hulp meer en dat is heel erg.'*⁹⁸ Hij zegt dat hij geleerd heeft op elkaar te letten en zorgzaam te zijn voor iedereen. Anders dreigen er zware straffen. Deze behulpzaamheid heeft hem ook geholpen zich teamlid te voelen. Een andere zware les noemt hij het altijd met het ergste rekening houden omdat het altijd tegenvalt. Hij zegt veel goede voorbeelden vanuit het kader gehad te hebben. En *'je leert inventief te worden doordat ervaren mariniers je van alles voordoen'*.⁹⁹ De cursist in interview 7 vertelt dat veel lessen gaan over eerlijk delen, dit is vanaf het begin een van de belangrijkste dingen. Ook zegt hij dat een keer *'helemaal verrot'*¹⁰⁰ geweest zijn leerzaam is. Het je opofferen voor je buddy is vanzelfsprekend, want als je dat niet doet (dat heet *'buddylupperij'*) pleeg je een van de ergste vergrijpen die denkbaar zijn. Verder heeft hij veel geleerd van onhaalbare opdrachten, waardoor iedereen gedwongen was om samen te werken. Verder stimuleert het kader de competitie tussen de klassen door te leren dat je eigen klas de beste is, terwijl iedereen ook leert dat het uiteindelijk om het collectief gaat. De cursist uit interview 8 zegt dat het vooral komt omdat je te vertrouwen moet zijn, dat vindt de organisatie echt belangrijk volgens hem. Ook worden er harde lessen gegeven: *'je wordt gewoon een keer voor lul gezet – hartstikke makkelijk'*.¹⁰¹ Het is de druk van het kader en je buddy's die zorgen dat je snel leert. Het probleem kan zelfs zijn dat er niet te weinig eten is maar te veel: *'dan denk je – na acht sneden brood, dan worden het er tien per persoon. Dan moet je ook een verdeling maken, iedereen eet er een extra, niet de een veertien sneden en de ander maar zes. Dan moet je ook eerlijk delen.'*¹⁰² De cursist in interview 9 verklaart de

⁹⁷ profiteren

⁹⁸ Interview 6

⁹⁹ Interview 6

¹⁰⁰ fysiek uitgeput

¹⁰¹ Interview 8

¹⁰² Interview 8

verandering uit het feit dat bepaalde dingen gewoon worden. *‘Nou, ik weet nog wel de eerste keer dat we door de sloot¹⁰³ heen moesten. Ik dacht – shit, wat is dit. Maar toen dacht ik, wat moeten ze nou nog bedenken wat erger is. Het interesseerde me helemaal geen zak meer.... Het is alleen maar goed dat je dat soort dingen meemaakt, dan valt de rest mee’.*¹⁰⁴ Ook is hij erachter gekomen dat als je denkt dat je het niet redt, dat je het dan ook niet gaat redden. *‘Dat hoor je van elkaar ook, van mensen die het in het begin heel moeilijk hebben gehad, bijvoorbeeld tijdens zo’n speedmars... Dat leer je dus van elkaar’.*¹⁰⁵ Hij vertelt dat je bij alles wat je voor de eerste keer doet alle fouten maakt die mogelijk zijn. En zo kom je er dan achter hoe het wel moet. Hij zegt dat het op dat moment niet altijd even leuk is, maar hij vindt het wel de goede manier. Voor de cursist in interview 10 is het simpel: *‘Alles is te doen, als je maar wilt en doorzet – dat is wat ik er van geleerd heb. Dat is gewoon de hele opleiding. Je komt er hier zelf achter dat het echt zo is.’*¹⁰⁶ Hij zegt dat discipline er als het ware ingeramd wordt. Door het vele opdrukken en alle keren dat je onder druk staat wordt de cursist sterk. *‘Je moet je spullen voor elkaar hebben, je moet alles bij je hebben. Geschoren, schoenen gepoetst, alles schoon.’*¹⁰⁷ Er is een overdaad aan fysieke inspanningen en *‘ze narren je. Gewoon op de proef stellen. Ze hoeven het niet uit te leggen, je snapt het vanzelf. Het is een groot spel en dat moet je zien te spelen.’*¹⁰⁸ Ook leert de cursist dat hij het in zijn eentje nooit redt. Je moet dus alles samen doen en elkaar helpen, men houdt elkaar onderling bij de les. Wie de kracht heeft helpt de ander en hij zegt nooit meegemaakt te hebben dat mensen dat niet deden.

Het antwoord op de vraag wat voor de verandering in de cursisten gezorgd heeft, levert geen simpel rijtje op. Wel kan hier geconcludeerd worden dat voor de meeste cursisten de disciplinerende de grootste rol speelt. Ook is duidelijk dat de eindtermen van de opleiding gedurende de hele opleiding richtinggevend zijn. Het kader oefent veel druk uit – vooral door het veelvuldig straffen en het in gang zetten van een proces dat ‘voor gek zetten’ kan worden genoemd, men leert samenwerken en (bijna) niets pakt uit zoals het wordt voorgesteld. De voorbeeldrol van het kader wordt veelvuldig genoemd: zo komen de cursisten erachter wat de bedoeling is. Ook opvallend is dat door cursisten benadrukt wordt dat het kader het nooit moet worden iets uit te leggen: dat zijn ze op hun middelbare school wel anders gewend geweest. Er

¹⁰³ Een stinkende sloot op het terrein van de kazerne in Rotterdam, waar de cursisten nog al eens bij wijze van straf (gekleed) in moeten springen.

¹⁰⁴ Interview 9

¹⁰⁵ Interview 9

¹⁰⁶ Interview 10

¹⁰⁷ Interview 10

¹⁰⁸ Interview 10

is dus veel geduld om de cursisten alle nodige vaardigheden aan te leren. Een voorlopige conclusie kan zijn dat de hele opleiding doordrenkt is met de korpsmentaliteit.

9.7 Wat vindt de familie?

Tijdens de aankomst van deze cursisten – en hun collega's – op de kazerne in Rotterdam na de laatste nachtelijke mars van de Finex¹⁰⁹ heb ik met een aantal ouders, familie en vrienden van de cursisten gesproken. Natuurlijk ook aan deze groep de vraag wat er aan hun zoon/broer/vriend veranderd is gedurende de opleiding.

9.7.1 Ouders

Een vader vertelt me dat hij een andere zoon heeft gekregen. *'Hij heeft discipline gekregen. Alles netjes opruimen. Als hij uit school kwam was het – huppettee, daar ligt de boekentas, daar ligt mijn jas en daar liggen mijn schoenen... Als hij nu weggaat zie je geen vuil meer in zijn bed liggen zeg maar. Super. Dat veranderde binnen drie weken na het begin van de opleiding.'*¹¹⁰ Vader zegt dat zijn zoon daarnaast vriendelijker is geworden en bewuster van dingen; hij is goed gaan nadenken. Verder vertelt vader dat ze als familie zijn zoon altijd gesteund hebben en een goede band met hem zijn blijven houden. Hij schrok toen hij op een dag een sms van zijn zoon kreeg waarin stond dat het niet meer ging, de accu was leeg, het lichaam wilde niet meer. Vader heeft toen contact opgenomen met de luitenant waarna er een gesprek geweest is; de zoon kon toen alsnog doorgaan met de opleiding. Hij straalt van trots en is emotioneel dat zijn zoon dit volbracht heeft.

Een andere vader zegt dat zijn zoon vooral zelfverzekerder is geworden. Hij gaat dan ook een leuke toekomst tegemoet; voor hem zal plaatsing op Aruba volgen. De zoon is 21 jaar en de vader heeft hem zijn 'babyvet' zien kwijtraken gedurende de opleiding. Zijn zoon heeft thuis veel verteld over de opleiding en dingen die indruk op hem gemaakt hadden, zoals een film over uitzending naar Afghanistan. Maar ook veel leuke verhalen over alles wat ze hebben meegemaakt. De grootste verandering die hij in zijn zoon ziet is het feit dat hij goed is gaan nadenken. Dit wordt beaamd door een ander ouderpaar dat zich in de buurt bevindt: ook hun zoon is gaan nadenken over allerlei zaken.

Een ander ouderpaar (plus opa) zegt dat hun zoon niet heel erg veranderd is, maar zij denken dat het komt omdat hij al vrij sterk was. Deze zoon heeft op een hoog niveau gesport voor een Nederlands team en was dus al de nodige discipline gewend. *'Hij vond de opleiding wel zwaar, veel afzien'*.¹¹¹ Hun zoon wilde altijd al bij het leger maar hij besloot pas de

¹⁰⁹ De eindoefening op vrijdag 3 april 2009 van Blok 08-05

¹¹⁰ Vader van Youri, 3 april 2009

¹¹¹ Ouders van Bob, 3 april 2009

opleiding in te gaan toen hij met topsport niet kon bereiken wat hij wilde. Hij koos voor het Korps Mariniers omdat het een zware opleiding is, maar bij de keuring werd hij in eerste instantie afgekeurd. Toen volgde tien maanden van revalidatie waarna hij alsnog werd goedgekeurd. Hun zoon is altijd een rustige jongen geweest en dat is hij nu nog steeds. Hij gaat gewoon zijn eigen gang.

9.7.2 Vrienden

Een jonge vrouw vertelt me dat ze op de kazerne is omdat haar ex-vriend als marinier binnenkomt. De verkering is tijdens de opleiding uitgegaan maar ze zijn *'nog steeds elkaars beste vrienden'*.¹¹² Ze weet bondig onder woorden te brengen wat er aan haar beste vriend veranderd is en zegt dat hij vooral liever en rustiger geworden is. Natuurlijk is hij ook fysiek een stuk sterker geworden, maar tegelijkertijd vindt ze dat zijn wereldbeeld een stuk versimpeld is: hij ziet dingen nu heel zwart/wit. Toch vindt ze dat hij heeft leren nadenken, maar de uitkomst valt haar soms tegen. Al met al is ze van mening dat hij echt begonnen is zich te ontwikkelen. Een groepje van vier vrienden staat op de kazerne ter aanmoediging van hun vriend die op het punt staat marinier te worden. Zij hebben hem als persoon zien veranderen, rustiger en nadenkender zien worden, maar hij is wel mee blijven stappen met de vriendengroep. Al is hij ook een paar keer zodanig 'afgepeigerd' geweest dat uitgaan niet meer mogelijk was. In die periode zag hij er ook niet goed uit. Regelmatig was hun vriend op vrijdag te moe om met zijn vrienden op te trekken; zij hopen dat dit verandert nu de opleiding achter de rug is.

¹¹² Vriendin van Dennis, 3 april 2009

10. Conclusies

Laat hij die vrede wil, zich op de oorlog voorbereiden. (Vegetius, 4^e eeuw nC)

In hoofdstuk 4 is het onderzoek beschreven met de centrale vraag ‘wat gebeurt er met een jongeman die besluit de opleiding tot marinier te gaan volgen’ waarbij duidelijk is gemaakt dat deze vraag een dubbele betekenis heeft. Deze vraag heeft geleid tot een probleemstelling die uit vier vraagstellingen/doelstellingen bestaat en die beide betekenissen omvatten. In dit laatste hoofdstuk zal aan de hand van verbindingen die gelegd kunnen worden tussen het verzamelde onderzoeksmateriaal getracht worden een antwoord te vinden op de deelvragen.

10.1 Eerste vraagstelling: doel van de opleiding

De eerste vraag luidt ‘*welke visie is er op het eindresultaat van de opleiding tot marinier?*’ Het doel van deze vraag is om uit te vinden of er verschillende visies zijn en waar mogelijk een rode draad in die visies te zoeken. De vraagstelling is ingegeven door de aanname (hypothese 9) dat het opleidingskader geen eensluidend beeld heeft over het resultaat van de opleiding. Vanuit het perspectief van brigadegeneraal Verkerk wekt het geen verbazing als hij zegt dat het erom gaat dat iedereen de traditie meekrijgt en weet dat de marinier in beeld komt als het om moeilijke klussen gaat. In zijn visie koppelt een marinier een hoge vakbekwaamheid aan leiderschap en mens-zijn. In interview D zegt een kaderlid dat de ideale marinier een volwassen jongen is, met een goed gevoel voor humor, die mentaal weerbaar is en fysiek fit. In zijn beleving doet de ideale marinier wat hem wordt opgedragen, maar het is zeker ‘*geen domme jongen. Want daar heb ik niks aan.*’¹¹³ Maar als ik hem vraag of zijn collega’s hier hetzelfde over denken zegt hij dat hij daar twijfels over heeft. Hij doelt dan op collega’s die een te hoog verwachtingspatroon hebben ‘*en dan proberen ze dat door te duwen, tot en met einde opleiding. En dat gaat niet altijd even goed, zeg maar.*’¹¹⁴ Dit heeft tot gevolg dat elke cursist in de ogen van deze collega 100% moet scoren, ‘*anders is het een nul.*’¹¹⁵ Hij vertelt dat er onderling veel over gediscussieerd wordt en dat vooral oudere en meer ervaren opleidingskaderleden erop toezien dat (jongere) kaderleden niet overdrijven in hun beoordelingen. In interview E zegt het kaderlid dat de opgeleide marinier gelijk op uitzending moet kunnen. Dit kaderlid levert alleen cursisten af waar hij voldoende vertrouwen in heeft om er later, bijvoorbeeld bij een gezamenlijke missie, mee te durven werken. Hij is uiteraard op de hoogte van de eisen van de EVO, maar zegt dat alle kaderleden natuurlijk ook nog hun

¹¹³ Interview D

¹¹⁴ Interview D

¹¹⁵ Interview D

eigen eisen hebben. In interview A zegt het betreffende kaderlid dat hij een vent aflevert die eerlijk is, een teamplayer, met vakkennis en volwassen. Door de korpsmentaliteit die men vanaf de eerste dag meekrijgt leren de cursisten de ‘can-do’ mentaliteit, omdat ze hebben geleerd te denken in oplossingen. *‘We hebben een hele hoge grens van dingen werkbaar houden en daar proberen we de mensen ook mee op te voeden. We laten het de lui eerst zelf ontdekken – als ze het dan oppikken zijn we al een grote stap verder.’*¹¹⁶ In interview C streeft het kaderlid naar het afleveren van een cursist die goed kan nadenken en redelijk intelligent is. Fysiek moet de marinier natuurlijk sterk zijn, maar hij hoeft niet overal sterk in te zijn. Het gaat vooral om een sterk karakter: *‘Dat is doorzettingsvermogen, de dood of de gladiolen.’*¹¹⁷ Tot slot zegt het kaderlid in interview B dat de marinier fysiek en mentaal in orde moet zijn, iets moet over hebben voor zijn maatjes en dus goed kan samenwerken en kameraadschap hoog in het vaandel heeft staan. Ook dit kaderlid zegt dat hij de cursist goed opgeleid acht als hij die met een gerust hart op uitzending kan sturen.

10.1.1 Conclusie: doel van de opleiding

Het is duidelijk dat de opleiding tot marinier zich nauwelijks laat vergelijken met andere beroepsopleidingen. Naast het aanleren van tal van vaardigheden, gaat het om extreme fitheid en het onder moeilijke en extreme omstandigheden helder van geest blijven. Daarnaast heeft de marinier geleerd om zijn emoties in bedwang te houden. Een ander belangrijk doel van de opleiding is het aanleren van de korpsgeest, waarbij ondermeer buddieschap en een integere instelling van belang zijn. Voor een marinier is elk probleem een uitdaging en een flexibele instelling een vereiste. Een marinier heeft in de opleiding geleerd dat opgeven geen optie is: hij wil altijd zijn opdracht volbrengen.

De geïnterviewde kaderleden geven verschillende doelen aan als het gaat om de opleiding. Dit varieert van dat er vertrouwen moet zijn in de afgeleverde marinier tot het meteen op uitzending kunnen sturen van een marinier. Toch komen de door de kaderleden genoemde doelen overeen; het verschil zit in de context van het opleiden. Daarin verschillen de opleiders en dit uit zich in hun aanpak van cursisten. Er zijn kaderleden die vinden dat een cursist op alle fronten moet uitblinken. Of dat de opleiding ‘vroeger’ zwaarder was en nu dus eigenlijk ‘te licht’ is. In dat geval zorgt het kaderlid voor verzwaring. Ook is verschillende keren genoemd dat de instromende cursisten andere jongemannen zijn dan bijvoorbeeld twintig jaar geleden. Veel cursisten hebben geen enkele ervaring met discipline of met het buiten leven, zodat het kader daar zeker in de eerste zes weken heel veel werk aan heeft. In de

¹¹⁶ Interview A

¹¹⁷ Interview C

tijd dat Nederland nog dienstplicht had konden dienstplichtigen zich aanmelden voor het Korps Mariniers en kregen dan een zware extra keuring. Wie daar doorheen kwam voelde dat als eervol en was dan ook vastbesloten iets van de opleiding te maken. Men koos als het ware voor een hele nieuwe ‘*way of life*’. Dat is drastisch veranderd: uiteraard wordt men gekeurd, maar verder kost het geen extra moeite om bij het korps te komen. In interview A zegt het kaderlid dan ook dat jonge mannen bij de opleiding een kijkje komen nemen en als het niet is wat ze zoeken ze naar iets anders gaan kijken. Hij noemt dat een wezenlijk verschil met zijn eigen opleiding.

Geconcludeerd kan worden dat mijn onderzoek uitwijst dat het primaire doel van de opleiding is het afleveren van fitte mariniers. De mate van fitheid is voorgeschreven. Het overdragen van de Korpsgeest blijkt een voortdurende inspanning te zijn die door alle opleidingsonderdelen speelt. Voorts blijkt uit mijn onderzoek dat de kaderleden naar hun beste vermogen cursisten opleiden tot marinier, maar onderling verschillend denken als het gaat om de beste methode. Er lijkt aversie te zijn tegen een van hogerhand opgelegde aanpak die al snel als ‘soft’ wordt gezien. Liever gooit men er nog een schepje bovenop. Hier wreekt zich wellicht de gewoonte om opleidingskader niet inhoudelijk te betrekken bij de EVO; het opleidingskader wordt niet geacht mee te denken. Of dit te maken heeft met het feit dat men niet didactisch geschoold is of een andere reden heeft, feit is dat er binnen het opleidingskader tal van ideeën leven over het verbeteren van de opleiding. In paragraaf 7.9 zijn ideeën van opleidingskader beschreven die tot verbetering van de EVO kunnen leiden.

10.1.2 Uitval tijdens de opleiding

Van hoog tot laag is binnen het Korps Mariniers te horen dat men zich grote zorgen maakt over de grote uitval van cursisten. Die is gemiddeld 50% met uitschieters naar boven. De redenen van uitval zijn zowel van fysieke aard (maar dan mogen cursisten revalideren – als dit als oplossing gezien wordt - en later instromen in een volgend blok) als van mentale aard. Cursisten krijgen heimwee, vinden de opleiding of de sfeer tegenvallen. Gedurende mijn stage en mijn afstudeeronderzoek heb ik veel ‘uitroulerende’¹¹⁸ cursisten gesproken maar deze populatie maakt geen onderdeel uit van mijn onderzoek.

Het moge duidelijk zijn dat een dergelijke uitval een kostbare geschiedenis is. Immers, een compleet blok van 150 cursisten dient ondermeer gekleed te worden en er dient voldoende kader beschikbaar te zijn bij aanvang van het blok. Wanneer in de loop van de weken die volgen cursisten wegvallen, worden weliswaar groepen en klassen samengevoegd

¹¹⁸ Bij tussentijds vertrek bij het korps dient een cursist zich bij allerlei functionarissen te melden om zijn vertrek te regelen, dit wordt aangeduid met de term uitrouleren

en zijn overvloedige kaderleden elders inzetbaar. Maar dit doet niet af aan de grote inspanning die moet worden verricht bij aanvang. Het voorkomen van uitval heeft rechtstreeks effect op de inzetbaarheid van kaderleden en zal eveneens een positief financieel effect hebben.

Daarnaast heeft uitval ook effect op de persoon van de uitvaller. Men heeft iets niet kunnen volbrengen, ook al kiest men in een aantal gevallen zelf voor vertrekken van de opleiding. De jongeman staat met lege handen en moet gaan nadenken over een nieuwe stap in het leven. De vraag is in hoeverre het Korps Mariniers zich moreel/maatschappelijk verantwoordelijk voelt voor de uitstromers.

De afgelopen jaren is ingezet op een soepeler overgang van de burgermaatschappij naar het Korps Mariniers, door ondermeer te zorgen voor een zogenaamde zachte landing. Dit betekent dat in de eerste zes weken van de opleiding er nog niet echt gedruild wordt. Ook mag er nog niet zwaar gestraft worden en is er vooral sprake van leuke en leerzame ervaringen. Allemaal gericht op het langzaam wennen aan het militaire bedrijf. En toch haken veel cursisten in die eerste periode af. De redenen die zij daar voor geven zijn divers (elke uitroulerende cursist wordt ondervraagd over de redenen van vertrek). Wat over de hele linie van redenen opvalt, is het gemak waarmee men vertrekt. Kaderleden verklaren dit uit het heden ten dage gebruikelijke jobhoppen: jonge mensen gaan geen verbintenissen meer voor het leven aan, maar komen links en rechts kijken of het 'leuk' is. En als het dan even niet leuk is – vaak tijdens een bivak – is een seintje aan de korporaal of sergeant voldoende om terug gebracht te worden naar de kazerne, waar het uitrouleren een aanvang neemt. Een kaderlid vertelt mij dat tijdens een bivak zich zeven cursisten aansloten bij degene die aangaf te willen stoppen. Er zijn dan ineens acht cursisten minder. Nadenkend over dit probleem denk ik dat er – ook met een humanistische invalshoek - wel mogelijkheden zijn dit aan te pakken. Onder het voorbehoud dat hier een buitenstaander aan het woord is, kom ik hierna met wat ideeën om de uitval om deze redenen wellicht neerwaarts te kunnen beïnvloeden.

10.1.3 Selecting in/out

Een ieder die gemakkelijk ergens binnenkomt, verwacht geen obstakels bij vertrek. Als het (weer) iets bijzonders wordt om toe te treden tot de gelederen van het Korps Mariniers en men ook op de hoogte is dat eruit stappen niet op elk moment mogelijk is, zal men zich extra bedenken op het toetreden. Dit is iets dat nader uitgewerkt dient te worden en dat gestalte dient te krijgen bij de keuring, maar in ieder geval voor de feitelijke start van de opleiding. Het moment van de vooropkomst¹¹⁹ zou ook in die zin meer kunnen worden benut. Wie

¹¹⁹ Voor het begin van een nieuw blok brengen de aankomende cursisten al enkele dagen op de kazerne door, om te wennen aan de omgeving.

toetreedt tot een keurkorps met een rijke geschiedenis doet dat niet vrijblijvend. Die dient vastbesloten te zijn daar bij te willen horen en daar heel veel voor over te hebben. Het dient de (aankomende) cursisten duidelijk te worden gemaakt dat toetreding bij het Korps Mariniers geen vrijblijvende aangelegenheid is, al blijft er natuurlijk een principiële vrijheid om met de opleiding te stoppen.

Een ander punt dat in dit kader nadere aandacht verdient is het ‘herkennen’ van de marinier in spé. Van de vijf geïnterviewde kaderleden hebben er vier aangegeven dat zij de potentiële marinier denken te herkennen. Zoals gezegd heeft dit het gevaar van selffulfilling prophecy in zich, maar deze doet zich ongetwijfeld in de praktijk ook voor. Slechts één kaderlid heeft aangegeven zich niet te willen verlaten op de eerste indruk. Ik heb mij voor mijn onderzoek niet verdiept in de wijze van keuren maar heb mij laten informeren dat dit een fysieke en psychologische keuring is, met als doel ongeschikte kandidaten tegen te houden (‘selecting out’), waar in vroeger tijd juist geschikte kandidaten geselecteerd werden (‘selecting in’). Gezien alle energie en geld die er gaat zitten in het opleiden van cursisten die op elk door hen gewenst moment kunnen afhaken, is de wijze van selecteren wellicht ook te verbeteren. In dat kader denk ik aan een extra selectie, na de fysieke en psychologische keuring, bijvoorbeeld door ervaren kaderleden van de opleidingskazerne te Rotterdam. Die zouden bij de goedgekeurde kandidaten een vorm van ‘selecting in’ kunnen uitvoeren door te wijzen op de speciale taken van het Korps Mariniers en de speciale kandidaten die daarvoor nodig zijn. Ook is relevant dat ze niet op elk gewenst moment, bijvoorbeeld tijdens bivakken, kunnen afhaken. Een idee zou zijn vast te leggen dat tijdens bivakken de opleiding niet onderbroken kan worden. Verder kan een vaste dag van vertrek, bijvoorbeeld maandag, worden ingesteld. Hierdoor wordt de cursist die denkt aan vertrekken nog wat bedenktijd gegund.

Tot slot kan er als het ware een sanctie verbonden worden aan het voortijdig verlaten van de opleiding om de bewustwording van de kandidaten te bevorderen. Overwogen kan worden cursisten die erin slagen de mariniersbaret te veroveren een (aantrekkelijke) premie toe te kennen, die afhakende cursisten mislopen. De premie zou naast een geldbedrag kunnen bestaan uit het mogen halen van het duikbrevet, een aantal parachutesprongen of een kijkstage naar keuze bij een defensieonderdeel.

10.2 Tweede vraagstelling: vormingsdoelen

De tweede vraagstelling van dit onderzoek luidt: *‘Welke vormende elementen bevat de opleiding tot marinier en waarom?’* Daar wilde ik weten welke vormende elementen gebruikt worden en tot welk doel. Verschillende hypothesen gaan eveneens over vorming. Onder

vorming wordt verstaan de verdere ontwikkeling van instelling, houding en gedrag, noodzakelijk voor de taakuitvoering (in casu: als marinier). Vorming is van belang voor de kwaliteit van de organisatie, de uitstraling van de organisatie naar buiten en het persoonlijk welbevinden van de betrokkene. De KMA heeft de volgende doelen van vorming voor de Nederlandse krijgsmacht beschreven:

1. positief zijn
2. gedisciplineerd zijn (betrouwbaar, opdrachtgericht)
3. mentaal weerbaar zijn (veerkrachtig, gehard/doorzetten)
4. kameraadschappelijk zijn (zorgzaam/inlevend, hart voor mensen hebben, zorgzaam zijn voor personeel en kader)
5. teamspeler zijn/samenwerkingsgericht
6. flexibel en inventief zijn
7. ethisch bewust zijn
8. respectvol zijn
9. verantwoordelijkheidsbewust zijn
10. winnen (prestatiegericht zijn)
11. initiatief nemen/zelfstandig zijn/actief zijn
12. open en eerlijk communicatief zijn.

In de hele loop van het onderzoek is duidelijk geworden dat de opleiding tot marinier doordrenkt is met deze vormingsdoelen, die ook wel omschreven worden als ‘de korpsmentaliteit’ maar dus in feite van toepassing zijn op alle Nederlandse militairen. Zowel aan kader als aan cursisten zijn de verschillende vormingsdoelen voorgelegd met de vraag hoe daar in de praktijk naar toe gewerkt wordt. Gebleken is dat kaderleden een grote mate van vrijheid hebben om vormend te werken. Het komt erop neer dat alle acties te herleiden zijn tot een of meer vormingsdoelen. Ook in de lessen militaire ethiek zijn de vormingsdoelen uitgebreid onderwerp van gesprek. In de conferentie van de geestelijke verzorging hebben ze een minder prominente plaats en komen alleen aan de orde als het gesprek daar aanleiding toe geeft.

Gesteld kan worden dat het plaatje van de ideale marinier qua mentaliteit is samengesteld uit bovenstaande vormingsdoelen . Het is daarbij van belang – en dit is ook de praktijk - dat het kader zelf deze doelen voorleeft. Al dient het respect vooral van de kant van de cursisten te komen. Aan veel vormingsdoelen wordt gewerkt door middel van frustratie. De meest voorkomende vormen van frustratie zijn: de cursisten in onzekerheid laten over

bestemmingen, tijden en wat ze kunnen verwachten. Ook het rijke scala aan straffen dat cursisten dient te ondergaan is gericht op frustratie ter bereiking van vormingsdoelen. Als een cursist een fout maakt wordt de totale klas gestraft om via die weg kameraadschap en zorgzaamheid voor elkaar te leren. Een andere veelgebruikte methode is het ‘voor gek zetten’ van de cursist. Dit gebeurt op allerlei manieren, maar gericht op één van de vormingsdoelen. Uit de antwoorden van de cursisten wordt duidelijk dat zij de bedoeling van de frustratie(s) meestal wel doorkrijgen.

10.2.1 Wegpesten?

Toch is er een categorie frustraties die op weinig begrip van de cursisten kan rekenen en die zij als wegpesten benoemen. Van vele cursisten heb ik gedurende de stage en dit onderzoek verhalen gehoord over medecursisten die weggepest zijn. Het komt er in die gevallen op neer dat een bepaalde cursist in de ogen van het kader geen goed (meer) kan doen. Het zijn cursisten waarvoor waarschijnlijk geen directe aanleiding is om ze van de opleiding te verwijderen en het doel is de cursisten dan zelf te laten inzien dat ze hun heil elders dienen te zoeken. Hiervoor is het voorbeeld benoemd van een cursist die ‘op verzoek’ van het kader tijdens een nachtelijke mars tegen een medecursist moest blijven aanpraten over het aantrekkelijke van vakken vullen bij een supermarkt en het algemene inzicht dat de betreffende cursist toch nooit een geschikte marinier zou worden. Sommige cursisten die dit overkomt zijn vastbesloten zich niet te laten wegpesten, maar dit gebeurt uiteindelijk meestal wel. Het leven kan ze zeer zuur gemaakt worden. En toch. Een aantal van deze gevallen heb ik aan het kader voorgelegd, met de vraag of de cursisten dit juist gezien hebben. Vaak kende men de door mij genoemde voorbeelden en men nam dan uitgebreid de tijd om uit te leggen dat dit zeker geen wegpesten is. Een cursist is bijvoorbeeld een aantal keren ‘negatief opgevallen’ en die krijgt dan extra aandacht van het kader. Ook zijn er cursisten die wat meer te bewijzen hebben, bijvoorbeeld dat ze flexibel of positief zijn. Als een cursist afhaakt en zegt dat hij weggepest is, betekent dit – in de ogen van het opleidingskader – dat hij domweg niet geschikt is om marinier te zijn omdat hij niet met frustratie kan omgaan, onvoldoende zelfbewustzijn heeft of moeite heeft met respect opbrengen.

Het is duidelijk dat er op verschillende manieren naar gekeken kan worden. Vanuit de leiding van de kazerne wordt geprobeerd open te staan voor dergelijke signalen. Zo ondervraagt men de afhakende cursist tijdens het uitrouleren naar de reden(en). Het komt dan voor dat het betreffende kader(-lid) gecorrigeerd wordt, maar dan is de cursist dus al vertrokken. Opvallend is dat vooral de cursisten die bijna met de opleiding klaar zijn een duidelijk onderscheid weten te maken tussen de frustratie die nodig is om de opleiding tot een

goed einde te brengen en het om andere redenen doen afhaken van een cursist. In enkele gevallen vindt men dan dat een cursist dit gedrag van het kader over zichzelf heeft afgeroepen, door bijvoorbeeld te vaak ongehoorzaam te zijn. Maar allen hebben ook voorbeelden van onrechtvaardige behandelingen met als enige doel een cursist te doen inzien dat hij niet op de opleiding thuishoort.

Uiteraard zijn er ook cursisten die door het kader heengezonden worden. Deze zijn meermalen voor testen gezakt of anderszins ongeschikt bevonden om marinier te worden. Gedurende de opleiding zijn er een aantal functioneringsgesprekken met de cursisten, waarbij de cursist te horen krijgt waaraan hij dient te werken. In het geval dat een cursist uiteindelijk heengezonden wordt – en met gaat niet over één nacht ijs - dient het kader met een ‘hele papierwinkel’ te komen om het heenzenden te onderbouwen. Om dit ‘obstakel’ te omzeilen dient een cursist dus zelf tot het inzicht te komen dat hij zijn heil beter elders kan vinden...

Overigens heeft de afdeling Vorming en Evaluatie tijdens de militaire ethieklessen duidelijk aandacht voor dit soort signalen en wordt ook doorgevraagd als over dergelijke voorvallen verteld wordt. Omdat de docenten die vanuit deze afdeling lessen verzorgen zelf marinier-getraind zijn, kunnen zij met kennis van zaken een inschatting maken van wat gebeurd is en zo nodig uitleg geven over de zin of noodzaak van gedrag dat op wegpesten lijkt. In voorkomende gevallen pakt men het signaal op en kaart dit op de kazerne bij de leiding aan.

10.2.2 Een moreel oordeel

In de twee periodes dat ik heb mogen kijken bij de opleiding tot marinier is mij in de loop van die tijd duidelijk geworden wat de functie van frustratie in de opleiding is. Tot zover ben ik het met de verschillende kaderleden eens dat frustraties een doel hebben. Ook is duidelijk dat een marinier in spé behoorlijk wat frustraties het hoofd moet kunnen bieden. Waar echter groepsgenoten, die ook hardhandig getraind worden op buddieschap, samenwerking en verantwoordelijkheid voor elkaar, worden ingeschakeld om iemand te ‘helpen’ bij zijn beslissing eruit te stappen, gaat naar mijn mening te ver. Dat de betreffende cursist dit als een eervolle opdracht beschouwt heeft waarschijnlijk te maken met wat Goffman (1977), beschreven in hoofdstuk 5 ‘conversie’ noemt: cursisten nemen de visie van de staf over en proberen volmaakt te zijn. Veel mariniers hebben mij uitgelegd dat een van de dingen die het korps speciaal maakt is dat men getraind is op het elkaar de waarheid zeggen. Dit is een voorbeeld van een handelwijze die duidelijk in strijd is met een belangrijke waarde van het Korps Mariniers.

10.2.3 Conclusie: vormingsdoelen

De opleiding tot marinier is doordrenkt met vorming. Alle vormende elementen in de opleiding hebben als ultiem doel het aanleren van de 12 eerdergenoemde eigenschappen die bij de ideale marinier horen. De meest gebruikte werkwijze is het werken met frustraties. Er lijkt geen rangorde in de vormingsdoelen te zitten, maar duidelijk is dat het onder 2 genoemde ‘gedisciplineerd zijn’ bij de belangrijkste hoort. Dit uit zich veelal in het trainen van de gehoorzaamheid, gekoppeld aan een grote mate van onzekerheid, waarmee gehoorzaamheid een extra dimensie krijgt. De frustratie in de opleiding gaat tot een niveau dat de cursist op een bepaald moment als het ware onverschillig wordt: het maakt hem niets meer uit want hij heeft ‘het ergste’ al meegemaakt. Een onderliggende les is dat de cursist leert dat hij elke situatie kan overleven. Daar is wel het een en ander voor nodig, zoals goede buddy’s, maar in de loop van de opleiding gaan cursisten de zin van opleidingsonderdelen en vormende elementen inzien. Men gaat de opleiding zien als een groot spel waar het alleen moeite heeft gekost de regels van het spel te leren.

Als buitenstaander heeft het mij enige tijd gekost voor ik begrip heb gekregen voor deze elementen in de opleiding. Voor een ‘burger’ lijken sommige elementen onnodig wreed. Door mijn onderzoek kreeg ik zicht op het effect – op degenen die de opleiding volbrengen – waardoor begrip is ontstaan voor de logica achter deze manier van opleiden. Juist de heftigste ervaringen zorgen bij de cursisten later voor een onderlinge band en iets om met genoegen op terug te zien. Ook ben ik erachter gekomen dat het nooit zomaar om het frustreren gaat, maar dat alle acties en handelingen dienen om de marinier in opleiding gereed te maken voor hun toekomst in een elitekorps. Er zijn uiteraard uitwassen (kaderleden die geen maat kennen of het hiervoor beschreven wegpesten), maar in zijn algemeenheid kan geconcludeerd worden dat de vormingsdoelen gestalte krijgen in de opleiding en rechtstreeks verband houden met het doel van de opleiding: het ‘maken’ van een marinier.

10.3 Derde vraagstelling: de verandering in de cursist

De derde vraagstelling is de kernvraag van het onderzoek en luidt: *‘In hoeverre verandert de marinier in de opleiding in zijn mens- en wereldbeeld?’* en gaat over de veranderingen die de opleiding teweegbrengt in de marinier in opleiding. De doelstelling van deze vraag is te achterhalen wat de invloed van de opleiding is op de identiteit van de cursist. Immers, het betreft veelal hele jonge mannen (vanaf 17 jaar) die ook zonder dat zij de opleiding tot marinier volgen op weg naar volwassenheid zijn en daardoor gevormd worden. In deze periode van het leven verlaat men de middelbare school en kiest voor een vervolgstudie of

werken. Men heeft de eerste liefdesrelaties en verlaat veelal het ouderlijke huis. Grenzen zijn en worden verkend en men vindt uit wat belangrijke waarden zijn. Hoewel dus sprake is van een autonoom proces is het duidelijk dat de opleiding tot marinier van grote invloed is op een jonge man. De mate waarin iemand verandert lijkt te maken te hebben met het verschil in opvoeding ten opzichte van de opleiding. Als een cursist een strenge/gedisciplineerde opvoeding heeft gehad, zal hij op dat vlak minder veranderen in de opleiding. Het is niet vreemd opleidingskader te horen verzuchten dat zij een deel van de opvoeding tijdens de opleiding moeten afmaken: men moet leren gehoorzamen, de spullen verzorgen en opruimen, persoonlijke hygiëne, correcte omgang met meerderen en bij alles nadenken. Cursisten die aangeven dat zij thuis met regels en discipline opgevoed zijn zeggen dat zij bij hun buddy's grotere veranderingen hebben zien plaatsvinden omdat zij al aan veel dingen gewend zijn. Gesteld kan worden dat de fysieke opleiding zodanig is dat men dat – in dezelfde periode – zelf nooit zou bereiken. Men leert uitstekend zwemmen, allerhande vechtsporten en er is sprake van een gestaald lichaam. Nederlandse mariniers behoren met hun speedmarsen¹²⁰ tot de snelste militairen ter wereld.

Wat de mentale verandering betreft spreken de uitspraken van de cursisten die bijna aan het einde van hun opleiding zijn boekdelen: men zegt rustiger geworden te zijn, nergens meer de hand voor om te draaien, zelfverzekerd te zijn, maar ook aangener gezelschap omdat men kalmer is geworden en men heeft leren nadenken. De ouders plukken vooral de vruchten van het aangeleerde gedisciplineerde gedrag dat zich uit in het bed opmaken, spullen opruimen en dat de jongemannen geleerd hebben hun gedachten onder woorden te brengen. Het praten over gevoelens wordt overigens niet aangeleerd: een running gag onder de mariniers is dat alles als een emotie bestempeld kan worden (pijn of angst is een emotie, maar ook honger....) en dat emoties kunnen worden uitgeschakeld. Emoties dienen te worden uitgeschakeld omdat opgeven geen optie is voor de rechtgeaarde marinier. Anderzijds is de opleiding zeker niet gericht op het aanleren van kadaverdiscipline: de les waarin de luitenant van het blok de cursisten uitlegt in welke situaties een order geweigerd moet worden maakt op alle cursisten een diepe indruk. Zij worden zelf verantwoordelijk gemaakt voor al hun daden en leren dat internationale verdragen en conventies boven orders van meerderen gaan. Dit vraagt van (Nederlandse) militairen een bezinning op het werk waarmee men bezig is. Men heeft gehoorzaamheid geleerd, maar ook geleerd dat men altijd zelf verantwoordelijk is voor de eigen daden. De menselijke neiging om voor jezelf te zorgen leert de marinier af: het

¹²⁰ Speedmarsen is afwisselend 2 minuten hardlopen, 1 minuut marcheren. Op deze wijze kunnen grote afstanden afgelegd worden. Het opleidingsdoel is een niveau te bereiken van 12 kilometer in 52 minuten.

groepsbelang gaat voor het eigen belang. Dit is een overlevingsstrategie die maakt dat elk lid van de groep verantwoordelijk is voor het overleven van de groep. Dit is ook het doel van de strakke discipline: men krijgt de drills en skills onderwezen tot men ze kan dromen. In de opleiding zijn diverse momenten ingebouwd dat de cursist voorbij de grenzen van het ‘normale’ menselijke kunnen gaat. Elke cursist vertelt met genoegen over de keren dat men aan het hallucineren¹²¹ was en wat ze dan zagen en meemaakten. In de opleiding wordt het van belang geacht dat ze dit leren omdat ze daarmee ook leren dat dit een toestand is die voorbij gaat en dat men dit kan overleven zonder schade. Het ultieme doel van de opleiding tot marinier is dat men kan overleven onder alle omstandigheden. Dat is ook de reden dat in de opleiding dit soort situaties nagebootst wordt en men leert hoe te overleven. Een voor veel cursisten ingrijpend moment is als ze geacht worden een konijn te slachten om op te eten, een dier dat men soms enkele dagen heeft moeten verzorgen. Er is dan toch een soort band met het dier ontstaan, maar men moet het dan voor de eigen overleving slachten en opeten.¹²² Het belangrijkste doel van deze test is dat men leert zijn walging te overwinnen. Veel cursisten die aan het einde van hun opleiding zijn hebben het idee dat ze ‘alles’ al meegemaakt hebben en om die reden nergens hun hand meer voor omdraaien. Dit is in feite onjuist (als ze later bergtraining, jungletraining of wintertraining krijgen blijkt dat er nog veel meer geleerd moet worden) maar het heeft ze wel de juiste instelling bijgebracht: wie wil kan alles en opgeven is geen optie. Op deze plaats past ook nog een ervaring die ik verschillende keren opdeed met een tram vol cursisten, die op vrijdag vertrekken om het weekend thuis door te brengen. Het eindpunt van tram 21 in Rotterdam ligt bij de Van Ghentkazerne, dus is de tram als die vertrekt al aardig gevuld met cursisten: kaalgeschoren jongemannen in burgerkleding. Bij elke halte deinzen instappende passagiers onwillekeurig terug voor deze tram vol ‘skinheads’. Het is mooi om te zien hoe deze jongemannen zich uiterst correct gedragen en als enigen in de tram opstaan voor oudere mensen en mensen met kinderwagens. Ook is het altijd een cursist die de leiding in de tram neemt als deze te vol dreigt te worden en mensen moeten inschikken om meer passagiers binnen te laten. Ik wijs hier op deze voorbeelden omdat er op dat moment geen kader aanwezig is om toe te zien op correct gedrag, maar dat deze jongemannen dit gedrag automatisch zijn gaan vertonen.

¹²¹ Tijdens een van de bivakken is men zonder onderbreking meer dan 48 uur in touw. Men graaft dan verdedigingsputten en moet ondertussen wacht lopen. Tegen het einde van die periode kan men waan van werkelijkheid niet meer onderscheiden.

¹²² Wel jammer is dat men vanwege het risico op besmettingen het vlees niet mag roosteren, maar moet koken in een pannetje met water. Lekker is anders!

10.3.1 Conclusie: de verandering in de cursist

De opleiding tot marinier behelst naast een zware fysieke training een vorming tot model-militair van een elite-eenheid. De training en vorming gaan gedurende ruim dertig weken vrijwel onafgebroken door en zijn doordrenkt met indringende ervaringen. Dat zowel de cursist zelf als zijn omgeving en een relatieve buitenstaander als schrijfster van deze scriptie aangeven dat de er grote veranderingen zichtbaar en merkbaar zijn, is nog geen antwoord op de vraag waar die verandering dan precies uit bestaat.

Met de nodige slagen om de arm, gezien de aard en omvang van dit onderzoek, kan geconcludeerd worden dat het vormen en trainen van een jongeman tot marinier over de hele linie gevolgen heeft voor zijn fysiek, zijn karakter en zijn visie op de wereld. Als de identiteit wordt onderscheiden in twee polen (idem en ipse, Latijnse termen die staan voor ‘hetzelfde’ en ‘zelf’)¹²³ wordt duidelijk dat niet alleen het karakter (de idem-pool) diepgaand verandert, maar evenzeer de ipse-pool waarin zich de hypergoods bevinden. Als illustratie kunnen de antwoorden dienen die cursisten zelf hebben gegeven op de vraag in hoeverre zij door de opleiding veranderd zijn. Karakterveranderingen die men noemt zijn het rustiger geworden zijn, gestructureerder, minder snel in paniek, grof in de mond, volwassener, beleefder, gedisciplineerd – zoals opruimen en netjes zijn op spullen en handiger geworden zijn. Als het gaat om veranderingen in de waarden noemen de cursisten zelf de volgende zaken: men is volwassener tegen dingen gaan aankijken, men heeft meer respect gekregen voor ‘normale’ dingen en die waardeert men ook meer, men is meer gaan nadenken over zichzelf en over hoe dingen beter kunnen, men voelt zich verantwoordelijk.

Alle cursisten noemen de veranderingen positief, al zit er bij enkelen ook een element van ergernis over ‘burgers’. Een cursist, gevorderd in de opleiding, kan zich niet (meer) voorstellen waar de buitenwacht zich druk over maakt. Dit alles maakt overduidelijk dat de cursist door de opleiding diepgaand verandert, waarbij ook de fysieke aspecten nog genoemd moeten worden. Dit wordt door het thuisfront dan ook voluit beaamd: men heeft een andere zoon of vriend gekregen. Dat dit niet uitsluitend een Nederlandse mariniersaangelegenheid is moge blijken uit het gezegde over Amerikaanse mariniers: ‘*Making marines: the change is forever*’.¹²⁴

¹²³ P. Ricoeur in *Soi-meme comme une autre*, geciteerd in H. Kunneman (2005). *Voorbij het dikke-ik, bouwstenen voor een kritisch humanisme*. Amsterdam: Uitgeverij SWP. Pagina 158.

¹²⁴ <http://www.youtube.com/watch?v=o-3sD23AEgM>

10.4 Vierde vraagstelling: (militaire) ethieklessen

De laatste vraagstelling in dit onderzoek betreft de invloed van (militaire) ethieklessen en luidt: *‘wat is de invloed van (militaire) ethieklessen tijdens de opleiding en welke doelen dienen deze lessen’* waarbij het doel is te achterhalen of vorm en inhoud van de lessen bijdraagt aan de doelen van de opleiding. In de scriptie *Visies op vorming, studie naar vormingsdoelen van humanistisch raadslieden bij de krijgsmacht*¹²⁵ worden domeinen beschreven waarin de geestelijk verzorgers zich bewegen en waarop vorming kan plaatsvinden. De vier domeinen zijn: identiteit, morele competentie, sociale competentie en culturele competentie. Deze komen er samengevat op neer dat cursisten zichzelf leren kennen, de eigen waarden en normen onder woorden leren brengen, hun sociale attitude leren kennen en hun kennis en houding ten opzichte van andere levensbeschouwingen en culturen verrijken.

In dit onderzoek zijn twee soorten lessen geobserveerd: die van de geestelijke verzorging en lessen van bureau Vorming en Evaluatie van het Korps Mariniers die in feite min of meer hetzelfde doel hebben: werken aan de identiteit van de cursist. Het zijn als het ware adempauzes tijdens de opleiding waarbij het vooral gaat om ‘de mens’ en zijn verhouding met zijn omgeving. In beide soorten lessen zijn de eerste drie domeinen expliciet aan de orde gekomen. Het vierde domein is alleen bij de conferentie van Vorming en Evaluatie aan de orde gekomen, nadat de docent aan de groep vraagt wie met een levensbeschouwing/religie is opgevoed.¹²⁶ Deze docent gebruikt het antwoord op deze vraag om een bruggetje te maken naar de persoonlijke normen en waarden van mensen. De conferentie van de humanistisch geestelijk verzorger heeft meer de insteek van de mens als onderdeel van de groep te leren herkennen. Er worden tal van situaties besproken en getoond over de gevolgen van (vaak onbewust) groepsgedrag en groepsdruk.

Een ander verschil tussen beide conferenties is het gebruik van voornamen. De cursisten zien er op de kazerne uiterlijk tamelijk hetzelfde uit (uniform, kaalgeschoren) en dragen slechts hun achternaam op hun uniform. In de lessen van bureau Vorming en Evaluatie worden de cursisten uitgenodigd hun voornaam op een naambordje te schrijven en deze wordt de hele dag consequent gebruikt. In diverse groepen cursisten heb ik gemerkt dat men heel vaak elkaars voornaam niet weet. Door deze werkwijze ontstaat een andere (meer vertrouwelijke) sfeer. Men voelt zich even geen onderdeel van het militaire systeem maar is weer gewoon jongeman die bij de voornaam wordt aangesproken en die naar zijn overtuiging

¹²⁵ R. Donker (2005) doctoraalscriptie Universiteit voor Humanistiek

¹²⁶ Als antwoord blijkt dat 17 van de 20 cursisten zonder religie opgevoed te zijn.

of ideeën gevraagd wordt. Dit verklaart zeker (deels) het verschil in sfeer tussen beide conferenties.

10.4.1 Conclusie: (militaire) ethieklessen

Geconcludeerd kan worden dat beide soorten ethieklessen lijken bij te dragen aan de vorming van de mens achter de marinier. Waar de nadruk bij de geestelijke verzorging ligt op het onderdeel zijn van een groep en de gevolgen daarvan, ligt de nadruk bij bureau Vorming en Evaluatie op reflectie op de eigen positie van de cursist en het leveren van een bijdrage aan de weerbaarheid van cursisten die blootstaan aan disciplineren. Het effect is niet direct meetbaar en waar de doelen ontbreken (bij de ethieklessen van de geestelijk verzorger) zijn de lessen duidelijk vrijblijvender dan de lessen van bureau Vorming en Evaluatie. De opleiding tot marinier is ingrijpend en het is duidelijk dat deze lessen maken dat cursisten (gedwongen) stilstaan bij hun nieuwe manier van leven. Men brengt dag en nacht met elkaar door, is regelmatig fysiek uitgeput, ondergaat doorlopend frustratie en men heeft slechts een aantal weekeinden om bij te komen. De ethieklessen zorgen voor bezinning op de nieuwe levenswijze en ‘dwingen’ de cursisten te zoeken naar een (vaak nieuwe) verhouding met zichzelf en tot hun omgeving. Natuurlijk is men voor toetreding al bekend met vriendschappen, maar het buddieschap bij het Korps Mariniers voegt daar een hele nieuwe dimensie aan toe.

Hoofdstuk 11: Reflectie en aanbevelingen

*De nadeligste vrede is beter dan de meest rechtvaardige oorlog.
(Desiderius Erasmus in Adagia, 1500)*

11.1 Een morele reflectie

Gedurende de studie Humanistiek heb ik mij regelmatig verbaasd over de ideale visie op de samenleving, zonder duiding van de gevolgen van de ‘donkere’ kanten van de mensheid. De mogelijkheid om mijn stages binnen het leger, specifiek binnen het Korps Mariniers, te doen heb ik dan ook met beide handen aangegrepen. In de eerste periode binnen het korps is er bij mij zeker sprake geweest van een ‘Alice in Wonderland’-effect: alles is vreemd, anders en vaak schokkend om mee te maken. Het blijven betrachten van nieuwsgierigheid levert weliswaar tal van antwoorden op, maar nog geen duiding van een betekenis. In het verloop van de stages en het vervolgens onderzoek doen naar de opleiding zorgen voor begrip, duiding en duidelijkheid, maar dragen zeker het gevaar van ‘going native’ in zich, een vorm van over-identificatie.¹²⁷ Mijn fascinatie voor agressie en het ontbreken van een duiding binnen het humanisme of de humanistiek, hebben bijgedragen aan een zekere vorm van over-identificatie met het object van studie: de opleiding tot marinier. Wat heeft geholpen om enige afstand te houden, was het waarnemen en bevragen van de verschillende spanningen die zichtbaar en merkbaar zijn. Zowel van de zijde van enkele kaderleden van het Korps Mariniers als vanuit collega’s van de geestelijke verzorging ben ik geholpen met het kiezen van een positie die oog bleef houden voor spanningen en tegenstrijdigheden om op die manier een kritische distantie in stand te houden.

Waar ik voor de afstudeervariant Educatie koos vanwege het ideaal van de humanistische opvoeding, namelijk zelfontplooiing, heb ik binnen het Korps Mariniers vele voorbeelden gezien van strakke discipline, blinde gehoorzaamheid en – op het oog – zinloze frustraties van cursisten. Waar binnen het humanisme de dialoog van groot belang wordt geacht, is binnen het militaire bedrijf de dialoog geen gemeengoed, ook niet op plaatsen waar dit elders in de maatschappij inmiddels gebruikelijk is. Zoals bij het meedenken over de inhoud van het werk, procedures en werkwijzen door medewerkers, in casu het opleidingskader. Deze bevinding heeft dan ook tot een aanbeveling geleid. Een belangrijke waarde voor het Korps Mariniers is het elkaar aanspreken op fouten teneinde gezamenlijk de kwaliteit te bewaken. Dat hierbij regelmatig de gebruikelijke omgangsvormen uit het oog

¹²⁷ I. Maso en A. Smaling (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom. Pagina 71

worden verloren of dat dit bespreken van fouten met anderen dan degenen die het betreft voorkomen, kunnen voor een tegenovergesteld effect dan beoogd zorgen. Daarnaast heb ik mij verbaasd over de positie van de geestelijke verzorgers binnen het leger. Weliswaar in uniform, maar niet vallend onder de krijgstucht c.q. de bevelslijnen van het leger. Het werk van de geestelijk verzorger is daardoor min of meer afhankelijk van de mate waarin een commandant er – goede of slechte – ervaringen mee heeft. Waar ik een commandant een oordeel hoorde vellen over een collega-geestelijk verzorger (in plaats van zijn mening tegen de betreffende persoon te ventileren) vernam ik later dat hij de geestelijke verzorger van zijn eigen eenheid had doen overplaatsen en vervolgens degene waar hij klachten over had kreeg toegewezen. Dat deze samenwerking spanningen teweeg zal brengen, ten koste van onder andere de betrokken geestelijk verzorger, lijken alle betrokkenen op de koop toe te nemen.

Het risico van over-identificatie bij mijn werk als onderzoeker, is mede in de hand gewerkt door de militair getinte familie waaruit ik afkomstig ben. Door de stages en het onderzoek ben ik overigens ook het belang van autoriteit gaan inzien: een vaardigheid die elke marinier aangeleerd krijgt. Voor de opdrachten en missies die het Korps Mariniers krijgt toegewezen zouden bepaalde humanistische waarden een succes in de weg kunnen staan. Het gaat immers om het ten koste van alles uitvoeren van de opdracht. Waar belangrijke humanistische waarden daar in de weg kunnen zitten, blijft het te allen tijde van belang oog te houden voor humaniteit. Een bijdrage hieraan is het onderwijzen over verdragen en conventies, evenals het aanleren om bij elke opdracht als marinier zelf te blijven nadenken omdat er geen mogelijkheid is zich te ‘verschuilen’ achter orders van hogerhand als hiermee wetten, verdragen en conventies worden geschonden.

Wie vanuit de studie Humanistiek het leger als object van studie kiest, loopt bij medestudenten regelmatig tegen opgetrokken wenkbrauwen aan. Het leger wordt gezien als een andere wereld, ver verwijderd van de ideale wereld die humanisten nastreven. Uit dit afstudeeronderzoek moge duidelijk zijn geworden dat ik mij geprobeerd heb te richten op de realiteit: wij leven in een wereld waarin legers in praktisch alle landen ter wereld een gegeven zijn. En dat ook Nederlandse militairen recht hebben op de best mogelijke geestelijke verzorging wordt duidelijk uit de tekst *Raadswerk* van de grondlegger van het Humanistisch Verbond, de heer J.P. van Praag.¹²⁸ Daar verwoordt Van Praag (1978) kort en bondig de vragen waarmee een ieder worstelt en waar de raadsman/raadvrouw behulpzaam bij is: ‘*Hoe*

¹²⁸ J.P. van Praag (1997). *Vader van het moderne Nederlandse humanisme*. Utrecht: Uitgeverij De Tijdstroom. Hoofdstuk: Bloemlezing uit de geschriften van J.P. van Praag, paragraaf Raadswerk/Zingeving en levensgevoel (1978), pagina 168.

*kan iemand met zijn werkelijkheid leven en waartoe kan dat leiden? Wat doet hij met schuld en tekort, zelfaanvaarding en partnerschap, liefde en verdraagzaamheid, angst en trouw, verantwoordelijkheid en vrijheid? Hoe kunnen zij dienstbaar gemaakt worden aan het bestaan?*¹²⁹ Een humanistische levensopvatting brengt mee dat mensen, binnen de afhankelijkheden waarin ze geplaatst zijn, nooit alleen als een product van die omstandigheden kunnen worden begrepen, maar ook steeds als vormgevers van hun eigen lot moeten worden gezien. Daartoe is de mens uitgerust met een gerichtheid die *‘aan de dag komt als vindingrijkheid, creativiteit.*¹³⁰ Dit noemt Van Praag (1978) de onuitroeibare drang om te worden wie we eigenlijk zijn: *‘Humanistische levensaanvaarding betekent dan ook geenszins miskennis van het demonische karakter van de werkelijkheid, maar de drang desondanks de wereld met menselijkheid te doordringen’.*¹³¹ Hieruit haal ik mijn inspiratie om (juist!) in het Nederlandse leger een bijdrage te leveren aan een goede humanistische geestelijke verzorging.

De dagelijkse werkelijkheid voor de cursisten in de EVO lijkt mijlenver af te staan van het leven in de burgermaatschappij en de contrasten zijn groot. Wie een groot aanhanger is van het moderne individualisme, gruwet wellicht van de strakke discipline en de wijze waarop deze wordt aangeleerd. Aan de ene kant is de opleiding zinvol, omdat deze cursisten voorbereidt op hun taak: bijzondere gevechtsinspanningen leveren en wereldwijd onder alle omstandigheden inzetbaar zijn. Aan de andere kant is vorming niet voorbehouden aan het Korps Mariniers of het leger in het algemeen, maar is vorming essentieel in elke opvoeding. Savater (2006) gebruikt de volgende metafoer voor vorming: *‘Kinderen in alle windstreken groeien op zoals een klimop tegen een muur groeit: met behulp van volwassenen die hun zowel steun als weerstand bieden. Als het kinderen ontbreekt aan toezicht, ja aan autoriteit, kunnen zij ontaarden tot iets waarlijk monsterlijks. Autoriteit [...] dient permanent en gestaag op kinderen te worden uitgeoefend.*¹³² Omdat er in de hedendaagse gezinnen minder sprake is van autoriteit, is voor veel cursisten de overgang naar de EVO groot en zeggen kaderleden hun handen vol te hebben aan het ‘vervolmaken’ van de opvoeding voor zij met de feitelijke opleiding kunnen beginnen. De EVO staat dan ook haaks op het hedendaagse opvoedingsklimaat. Savater (2006) is van mening dat de vervaging van de overheersende vaderfiguur jongeren voor het probleem stelt dat zij *‘geen mannelijke gezagsdrager meer in*

¹²⁹ Idem, pagina 174

¹³⁰ Ibidem, pagina 179

¹³¹ Ibidem, pagina 180

¹³² F. Savater (2006). *De waarde van opvoeden. Filosofie van onderwijs en ouderschap*. Utrecht: Erven J. Bijleveld.

de nabijheid hebben om zich positief mee te identificeren'.¹³³ Hij ziet daarom als *'de grootste uitdaging voor verlichte geesten in onze tijd om een type vader te ontwikkelen dat voldoende gezag heeft om kinderen de angst bij te brengen waarop het realiteitsbeginsel is gegrondvest, maar dat tevens is vervuld van de tedere huiselijke en onzelfzuchtige zorgzaamheid tegenover het kind die sinds eeuwen de rol van de moeder in het gezin kenmerkt*'.¹³⁴ Daarnaast is ook discipline niet voorbehouden aan het leger, maar haalt Savater (2006) de schrijfster Natalia Ginzburg aan die het een fundamentele waarheid noemt dat een volhardende en gedisciplineerde inspanning niet alleen op zichzelf bevredigend kan zijn, maar ook een onmisbare voorwaarde is om de culturele opdracht die ons humaniseert van binnenuit te begrijpen. In een wereld van gemakzucht en verspilling zijn er niet veel plekken meer waar men moeite moet doen, *'zich aan discipline moet onderwerpen, tegenslagen moet verwerken, stapje voor stapje voorwaarts moet gaan, een 'zwaar leven' moet leiden*'.¹³⁵ Scholen zouden als een van de weinige plekken zijn overgebleven om op deze wijze gevormd te worden, ware het niet dat veel kinderen deze situatie niet meer aanvaardden *'omdat zij de zin ervan niet langer begrijpen*'.¹³⁶ Dat Savater geen aanhanger van Het Nieuwe Leren is moge duidelijk zijn. De generatie die in deze tijd van de middelbare school afkomt heeft zich veelal competenties verworven en heeft thuis en in de vriendenkring zichzelf vooral leren ontplooien. Dit maakt dat voor veel jongemannen die aan de opleiding bij het Korps Mariniers beginnen de overgang inderdaad groot is.

Het Korps Mariniers kent een lange traditie en de opleiding bestaat voor een groot deel uit overlevering, al is men wel degelijk met de tijd meegegaan als het gaat om het voldoen aan de eisen die aan hedendaagse militairen gesteld worden. Het opleiden gebeurt voor alle onderdelen door mariniers, ongeacht of die daar didactisch voor opgeleid zijn. Dit heeft een behoudzuchtige dimensie in zich, maar dat geldt voor de maatschappij in totaliteit. Immers, de samenleving rust haar nieuwe leden uit op de wijze die het meest geschikt is voor continuïteit – behoud – en niet voor vernietiging. Savater (2006) haalt hiertoe de Amerikaanse filosoof John Dewey aan die zegt dat *'zij die van de vorige generatie onderwijs hebben ontvangen, degenen zijn die het aan de volgende generatie geven: daarom hebben vastgeroeste gewoonten zo'n grote invloed op het onderwijs*'.¹³⁷ Het wezen van de opvoedingsactiviteit is

¹³³ Idem, pagina 65

¹³⁴ Ibidem, pagina 65

¹³⁵ Ibidem, pagina 101

¹³⁶ Ibidem, pagina 101

¹³⁷ F. Savater(2006). *De waarde van opvoeden. Filosofie van onderwijs en ouderschap*. Utrecht: Erven J. Bijleveld. Pagina 142

conservatisme, aldus Hannah Arendt.¹³⁸ Dit betekent dat naast de waarde van het in stand houden van de Korpsgeest¹³⁹, er ook aandacht dient te zijn voor de samenleving zoals deze zich ontwikkelt (in plaats van de algemene klacht van het kader over ‘de jeugd van tegenwoordig’) en het opleiden meer te democratiseren. Een eerste stap zou zijn kaderleden inbreng te doen hebben in de opleiding, maar ook de korpswaarden waarlijk voor te leven door de vorming van cursisten te zien als klimop dat geleid moet worden, dus met weerstand én steun.

11.2 Verbeteringen mogelijk (in de GV-lessen)

Uit twee lesdagen geestelijke verzorging mag geen algemeen oordeel over de inbreng in de ethische vorming van mariniers worden getrokken, laat staan dat de invloed op de identiteitsvorming te benoemen zou zijn. Wel is de voorzichtige indruk dat er meer uit de conferenties van de geestelijke verzorging gehaald zou kunnen worden. Zo is het aandeel informatievoorziening, ten opzichte van opening van het subjectief concept en praktijk, veel groter. Ook worden er weliswaar veel vragen gesteld, maar vaak zijn dit gesloten of retorische vragen. Die kunnen prikkelend bedoeld zijn, maar een vermoeide groep laat zich wat minder gemakkelijk tot een dialoog verleiden. Daarnaast levert de hier-en-nu situatie veel materiaal op waar op ingehaakt kan worden, zoals de link tussen Human Zoo en de alledaagse werkelijkheid in de groep, met name in dit geval bij groep Alfa. Dit gebeurt mondjesmaat. Tot slot valt op dat de worsteling van de raadsman tussen vorming en verplicht meedoen, blijkt uit de mate van vrijblijvendheid waarmee aan discussies wordt deelgenomen. Met een aantal simpele didactische ingrepen (bijvoorbeeld als docent zelf de woordvoerders aanwijzen, meer actieve werkvormen, voornamen gebruiken, iedereen aanspreken en iedereen aan het woord laten) zou het rendement wel eens belangrijk kunnen toenemen. Ook beveel ik aan een vast stramien (gestandaardiseerd, met lesdoelen en een doordachte structuur) te kiezen voor het vullen van de lessen. Omdat een van de doelen van de lessen geestelijke verzorging is het ontwikkelen van het vermogen om in overeenstemming met de eigen waarden en normen te handelen¹⁴⁰, verdient het aanbeveling de cursisten ‘levensechte’ voorbeelden te tonen van ‘ongehoorzaam’ gedrag. Tot slot beveel ik afwisseling in werkvormen aan en een consequent gebruik van de voornamen van cursisten.

¹³⁸ Idem, pagina 143

¹³⁹ Als iets dat zowel aanwezig is als iets dat nagestreefd moet worden, volgens het Handboek voor de marinier, oktober 2002

¹⁴⁰ Zoals verwoord in paragraaf 5.5 over militaire ethiek

11.3 De hypothesen

Bij de beschrijving van de onderzoeksopzet (hoofdstuk 4) staan 14 hypothesen geformuleerd die bruikbaar zijn geweest voor de gedachtevorming. Hoewel ik de hypothesen tijdens het onderzoek niet doorlopend getoetst heb, hoort een beknopte nabescherouwing in dit laatste hoofdstuk zeker thuis. De hypothese die zeker verworpen kan worden, is die waar ik gevorderde cursisten een meer dan gemiddelde belangstelling voor agressie toedicht (hypothese 11). Weliswaar beschouwen alle cursisten agressie als een geaccepteerd menselijk verschijnsel (een mening die ik onderschrijf zoals moge blijken uit de keuze voor literatuur in hoofdstuk 5), maar mij is op geen enkele wijze gebleken van een meer dan gemiddelde belangstelling, ook niet als daar op doorgevraagd is. Het is duidelijk dat de cursisten leren tijdens de opleiding te incasseren waardoor zij beter in staat zijn met agressie om te gaan. Alle cursisten spreken dan ook over hun verandering naar een rustiger manier van leven. Er is minder stress en paniek in hun gedrag en ze geven aan dat zij hebben leren nadenken voordat ze handelen.

De hypothesen (4 en 13) die gaan over het 'herkennen' van de toekomstige marinier in de cursist zijn door alle respondenten – op één na – bevestigd. Deze laatste verzet zich overigens – wijs gemaakt door ervaring – tegen het afgaan op de eerste indruk. Beide hypothesen en de bevindingen daaromtrent hebben geleid tot een aanbeveling om kaderleden te betrekken bij de selectie van cursisten.

In hypothese 1 wordt de wijze van lesgeven gerelateerd aan de leeftijd van de lesgever. Dit is onjuist gebleken omdat het niet zozeer de wijze van lesgeven is waarin opleidingskader van verschillende leeftijden zich onderscheidt. Waar het leeftijdsverschil in terug te zien is, is de wijze van omgang met de cursisten. Jongere kaderleden zijn eerder geneigd in de rol te stappen van de strenge en bulderende korporaal/sergeant. Dit zou te maken kunnen hebben met hun onzekerheid in een relatief nieuwe functie en de neiging om die reden (extra) autoriteit te willen uitstralen. Allen vertellen namelijk dat zij buiten het werk een heel ander persoon zijn. Omdat dit deels te maken kan hebben met onvoldoende inzicht in didactische principes, hebben deze bevindingen geleid tot een aanbeveling inzake het didactisch scholen van kaderleden.

De hypothese (2) waarin de vorming als zodanig ingrijpend wordt genoemd dat deze de cursist als mens doet veranderen, raakt de kern van dit afstudeeronderzoek. Voor iedereen die met cursisten bij het Korps Mariniers in aanraking komt is de verandering te aanschouwen: men wordt fysiek sterker, krijgt een mannelijker uitstraling door het zogenaamd 'breed lopen', men vertoont uitsluitend 'correct' gedrag en men heeft een

onverschillige houding ten opzichte van lichamelijk ongemak gekregen: men is letterlijk gehard geraakt.

Dat vorming vooral frustratie is (hypothesen 3 en 8) was een aanname, maar ik verwachtte dat vorming ook door middel van positieve sancties zou plaatsvinden. Hiervan is mij nauwelijks gebleken: complimenten en positieve aanmoedigingen zijn uiterst schaars, maar worden daarom wel op hoge prijs gesteld door de cursisten.

Wie met cursisten optrekt merkt dat hun wereldbeeld verandert (hypothese 5). Uit alle data is gebleken dat deze hypothese bevestigd is: zowel door de cursisten zelf als door hun omgeving. Men heeft met name leren relativeren. Een uitgebreide beschrijving van deze veranderingen is te lezen in hoofdstuk 9.

De uitval van cursisten, zoals verwoord in hypothesen 6 en 14, door ‘missers bij de keuring’ en ‘de jeugd van tegenwoordig’ komt rechtstreeks uit mijn ervaringen tijdens mijn stage op de Van Ghentkazerne te Rotterdam. Waar kaderleden dagelijks klaagden over *‘cursisten die ’s avonds niet gezellig meer een kaartje leggen of een ander spelletje doen, maar vooral druk zijn met hun laptop’*. Tijdens een bivak in Grafenwör, eveneens tijdens mijn stage, bleek mij overigens dat dit ook voor alle kaderleden de favoriete vrijetijdsbesteding is.... Het afstudeeronderzoek heeft zich niet gericht op de redenen van uitval, anders zou deze hypothese bijstelling behoeven. Een deel van de uitval heeft namelijk ook zeker te maken met andere fysieke redenen. Volgens de vader die aan het woord komt in hoofdstuk 9 is de uitval van zijn zoon op het nippertje voorkomen, maar deze was fysiek (bijna) gesloopt. In hoeverre uitval vermijdbaar is, verdient naar mijn mening nadere aandacht.

Dat het opleidingskader geen eensluidend beeld heeft over wat het resultaat van de opleiding zou moeten zijn (hypothese 9) blijkt een te simpele voorstelling van zaken te zijn. Het resultaat is zelfs geobjectiveerd, omdat is vastgelegd wat het (minimum-) niveau van de cursist dient te zijn op de diverse opleidingsonderdelen. Ook komen de kaderleden overeen waar het gaat om de afgeleverde cursisten: die dienen klaar te zijn voor uitzending en zijn een betrouwbare buddy. De opsommingen van eigenschappen van de marinier zijn opmerkelijk eensluidend. Waar de eensluidendheid ver te zoeken is, is de wijze waarop het doel van de opleiding bereikt kan worden. Dit hoeft geen probleem te zijn, maar is dat soms wel. Waar het in het begin verboden is cursisten fysiek zwaar te belasten en om die reden geen eindeloze push ups hoeven te doen, bedenkt een kaderlid dan een zwaardere oefening: het hangen aan een boom, onder het mom van ‘liefde voor de natuur bijbrengen’. Ook verschilt het kader van mening over de fysieke eisen: zijn die tevens een bovengrens of mogen cursisten gestimuleerd worden daar bovenuit te gaan? Hoewel op dit soort zaken wordt toegezien en mariniers

geleerd krijgen elkaar aan te spreken op fouten, zijn er toch kaderleden die – wellicht met de beste bedoelingen – denken beter te weten hoe de cursisten opgeleid dienen te worden dan het MOC.

Dat het Korps Mariniers een keurkorps is, is geen predicaat waarop men zich expliciet laat voorstaan: *‘daar moeten anderen maar over oordelen’*. Wel wordt de cursisten duidelijk gemaakt dat men bezig is lid te worden van een bijzondere legereenheid, met een rijke geschiedenis. Er is dus aandacht voor de traditie en geschiedenis van het korps (hypothese 12), maar dit kan beter en gestructureerder. Een van mijn aanbevelingen in de volgende paragraaf gaat over een verbetering op dit vlak.

Tot slot een korte beschouwing over de hypothesen 7 en 10, waar in beide de didactische achtergrond van de kaderleden centraal staat. In hypothese 7 ben ik er vanuit gegaan dat een betere aansluiting op de middelbare schoolopleiding tot een beter resultaat zou leiden. Inmiddels zet ik hier vraagtekens bij: een cursist meldde zelfs nadrukkelijk het geduld dat in de opleiding wordt betracht om cursisten zaken bij te brengen, in tegenstelling tot zijn ervaringen op de middelbare school. Hypothese 10 is bevestigd omdat het kader in feite niet eens geselecteerd wordt, laat staan geselecteerd wordt op didactische of pedagogische kwaliteiten. Kader wordt ‘geplaatst’, overal waar dat nodig is. Affiniteit bij het opleiden van cursisten is geen vereiste. Nu de mogelijkheid van bijscholing op dit gebied er is, valt te constateren dat van het kader dat ik gesproken heb er niemand deze bijscholing heeft ontvangen. Wellicht is een andere opzet mogelijk, namelijk de bijscholing parallel laten lopen aan de inzet als opleidingskader. De praktijkoefeningen zouden dan in het eigen blok uitgevoerd kunnen worden, waarbij docenten kunnen meekijken en begeleiden. Hiertoe heb ik dan ook een aanbeveling geformuleerd.

11.4 Samenvatting aanbevelingen

Aanbeveling 1: inzetten kader bij selectie

Het Selectiebureau Defensie zou het opleidingskader van de Van Ghentkazerne moeten betrekken bij de selectie van kandidaten voor de EVO. Naast fysieke en psychologische testen dient ruimte te worden gemaakt voor selectie door kaderleden van het Korps Mariniers. De ervaring die men heeft met het werken met cursisten, en de kijk die men daardoor heeft gekregen op geschikte kandidaten, kan bij de selectie te gelde worden gemaakt.

Aanbeveling 2: drempels opwerpen tegen uitval

Het Mariniers Opleidingcentrum zou meer drempels kunnen opwerpen tegen uitval. Vertrekken tijdens bivakken zou niet toegestaan moeten worden, tenzij er fysieke redenen zijn. Benadruk dat toetreden tot de EVO niet vrijblijvend is, maar van beide kanten

verplichtingen scheidt. Er zou een prikkel kunnen worden ingebouwd door cursisten na het behalen van het mariniersbaret extra te belonen. Voor afvallers levert dit een negatieve sanctie op.

Aanbeveling 3: voor de EVO les- en leerdoelen formuleren

Het Mariniers Opleidingscentrum zou door didactisch kader zowel les- als leerdoelen dienen te laten formuleren. Voor de keuze van de leerinhouden, de onderwijsmiddelen en de didactische werkvormen zijn leerdoelen echter richtinggevend. Het spreekt voor zich dat al het opleidingskader vervolgens dient te beschikken over alle relevante les- en leerdoelen zodat die in de dagelijkse praktijk doorwerken.

Aanbeveling 4: Gedragscode defensie in cursusmateriaal opnemen

Het Mariniers Opleidingscentrum dient in het Handboek voor de marinier de Gedragscode defensie op te nemen en hier dient op regelmatige basis aan gerefereerd te worden. Gedurende de EVO dient deze eveneens expliciet behandeld te worden.

Aanbeveling 5: Aandacht besteden aan de Korpsgeschiedenis

Het Mariniers Opleidingscentrum dient zich te realiseren dat het serieus aandacht besteden aan de Korpsgeschiedenis bijdraagt de vorming tot marinier. In het cursusmateriaal dient derhalve een gestructureerde les te worden opgenomen en deze dient op een aansprekende wijze gegeven te worden.

Aanbeveling 6: Wegpesten uitbannen

Het Mariniers Opleidingscentrum dient te voorkomen dat er cursisten weggepest worden. Hoewel het kader ontkent dat er cursisten worden weggepest, zijn er diverse aanwijzingen dat dit in de praktijk wel gebeurt. Kernwaarden van het Korps Mariniers mogen voor dit doel niet misbruikt worden. Overwogen kan worden voor dit doel per opleidingsblok een vertrouwenspersoon aan te wijzen.

Aanbeveling 7: Lessen geestelijke verzorging verbeteren

De lessen geestelijke verzorging kunnen belangrijk verbeterd worden: er dienen lesdoelen geformuleerd te worden; er dienen verschillende werkvormen gebruikt te worden; cursisten dienen bij de voornaam genoemd te worden. Het lesmateriaal dat bedoeld is om cursisten te leren over de gevolgen van groepsdruk dienen voorbeelden van ‘ongehoorzaam’ gedrag te bevatten en niet alleen van kuddedrag.

Aanbeveling 8: Didactische opleiding integreren in cursusblok

Het Mariniers Opleidingscentrum zou per opleidingsblok een (verplichte) didactische opleiding dienen aan te bieden, waar elk didactisch ongeschoold kaderlid aan dient mee te doen en waarbij het blok mede dient als lesmateriaal. Op die manier kan het blok een deel van

de praktijk van de didactische opleiding vormen. De seniors van elk blok (de luitenant en de sergeant-majoor) kunnen ingezet worden voor de praktische didactische begeleiding van hun kaderleden. Geef de didactische cursisten (de kaderleden) na afsluiting van het blok een certificaat.

Aanbeveling 9: Nieuwe visie op mariniers

Gezien de ontwikkelingen in de functie en positie van militairen in het algemeen en mariniers in het bijzonder – zie met name de paragrafen 5.5 en 5.6 in het hoofdstuk Theoretische oriëntatie, maar ook de paragrafen 6.4 en 6.4 in het hoofdstuk Visie op de ontwikkeling van het Korps Mariniers, verdient het aanbeveling dat het Mariniers Opleidingscentrum nieuwe ontwikkelingen op het gebied van professionalisering in het opleidingstraject implementeert.

Tot slot

De kernvraag van dit afstudeeronderzoek ‘wat gebeurt er met een jongeman die de opleiding tot marinier volgt’ leidt tot het antwoord dat er ingrijpende veranderingen plaatsvinden. Naast veranderingen in het fysiek, men wordt sterk en raakt gehard, ondergaat de cursist ook veranderingen aan zijn karakter: men wordt rustiger, gestructureerder, men raakt minder snel in paniek, men vertoont volwassener gedrag, men is beleefder geworden en men is gedisciplineerd. Ook ontstaan er grote veranderingen in zijn wereldbeeld doordat zijn waarden veranderen. De cursist heeft respect gekregen voor zaken die hij vroeger normaal vond en waardeert deze ook meer, hij is gaan nadenken over zichzelf en heeft als tweede natuur aangeleerd zich altijd af te vragen hoe dingen beter kunnen. Hij heeft een groot verantwoordelijkheidsgevoel gekregen.

Achteraf gezien zou bestudering van de groep uitvallers uit de EVO bovenstaande bevindingen nog wat meer diepte hebben kunnen geven. Tot slot denk ik dat de conclusies naar aanleiding van de vier hoofdvragen van het onderzoek nog wat scherper hadden gekund. Door het relatief korte tijdsverloop van het onderzoek was nog onvoldoende distantie aanwezig.

Literatuurlijst

Arendt H. (1969). *Over geweld*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Atlas

Buijs, F. en Hetebrij, M. (2003). *Humanistisch vormingswerk binnen de krijgsmacht*. Utrecht: Universiteit voor Humanistiek

Babbie, E. (2004). *The practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.

Blass, T. (1999). *The Milgram paradigm after 35 years: Some things we now know about obedience to authority*. *Journal of Applied Social Psychology* 29.

Van Creveld, M. (2007). *De evolutie van de oorlog: van de Marne tot Irak*. Utrecht: Uitgeverij Spectrum.

Donker, R. (2005). *Visies op vorming, studie naar vormingsdoelen van humanistisch raadslieden bij de krijgsmacht / doctoraalscriptie* Universiteit voor Humanistiek

Foucault, M. (1989). *Discipline, toezicht en straf: de geboorte van de gevangenis*. Groningen: Historische uitgeverij.

Goffman, E. (1977). *Totale instituties*. Rotterdam: Universitaire Pers Nijgh & Van Ditmar Educatief.

Greene, R. (2006). *De 33 wetten van oorlog*, Amsterdam: Meulenhof

Handboek voor de Marinier (2002). Eigen uitgave Korps Mariniers

Humanistisch geestelijk vormingswerk binnen defensie. Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging in de krijgsmacht (2001).

Kallenberg, A.J. (2006). *Leren (en) doceren in het hoger onderwijs*, Utrecht: Uitgeverij Lemma BV.

Kuik van, M. (2003). *Gewelddadig alternatief*. Doctoraalscriptie Universiteit voor Humanistiek

Kunneman, H. (2005). *Vorbij het dikke-ik, bouwstenen voor een kritisch humanisme*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Maso I. en Smaling A. (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.

Piepers, I. (2002). *Vechten voor vrede*. Tower projects zp

Praag Van, J.P. (1978). *Grondslagen van humanisme: inleiding tot een humanistische levens- en denkwereld*. Amsterdam: Boom.

Raamleerplan HGV-Defensie (2005). Dienst Humanistische Geestelijke verzorging in de krijgsmacht/M. Otten.

Savater, F. (2001). *De waarde van opvoeden*. Utrecht: Erven J. Bijleveld

Tijdschrift voor Humanistiek, Nummer 9, 3 april 2002: *Thema Krijgsmacht: ethiek en zorg*.

Toffler, A. & H. (1994). *De nieuwe krijgselite: strategie, tactiek en de Derde Golf*. Amsterdam: Contact

Verweij D. (1999). *De complexiteit van militaire ethiek*. Tijdschrift voor Humanistiek nummer 9, 3^e jaargang, april 2002.

Waal de, F. (2005). *De aap in ons: waarom we zijn wie we zijn*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Contact.

Vries J. de en Vogels M (2002). *Geestelijke verzorging in de krijgsmacht: anders en beter*. Tijdschrift voor Humanistiek nummer 9, 3^e jaargang, april 2002.

Bijlagen

Bijlage 1: Begrippenlijst

Boordplaatser:	Iemand die op werkdagen op de kazerne slaapt
Barathea:	Ceremonieel tenue
Buddy:	Maatje, degene met wie de cursist op dat moment het nauwst samenwerkt; een buddy is elke medecursist
Buddylupperij:	De buddy het werk laten opknappen
Combattant:	Iemand die een wapen draagt
CZSK:	Commando Zeestrijdkrachten
EVO :	Elementaire Vak Opleiding – basisopleiding voor de marinier
Finex:	Final Excercise, eindoefening - de laatste grote oefening van de EVO
Force-multiplier:	Het oplopen van de slagkracht
Fuck up:	Een fout maken
GV:	Geestelijke Verzorging
HKRM:	Hoofdkrijgsmachtraadsman (hoofd van de humanistische geestelijke verzorgers)
KMA:	Koninklijke Militaire Academie (Breda), onderdeel van de Nederlandse Defensie Academie
Kepie:	Petje
MOC:	Mariniers Opleidingscentrum
Non-combattant:	Iemand zonder wapen
Peace-enforcing:	Partijen dwingen tot vrede
Peace-keeping :	Bewaken dat partijen de vrede bewaren
OV-klas:	Groep cursisten die aan het herstellen is van blessures en na herstel instroomt in een volgend blok
Speedmars:	Een snelle manier van te voet voortbewegen: afwisselend hardlopen en marcheren
Uitknijpen:	De buddy's het werk laten opknappen, snor drukken

Uitrouleren:	De handelingen die verricht moeten worden bij het verlaten van de opleiding
Voorligsteun:	Beginhouding voor push ups, term gebruikt om push ups aan te kondigen (meestal voor straf: 'doe er maar 50'). Het maken van push ups wordt ook pompen genoemd.
VGKZ:	Van Ghentkazerne Rotterdam

Bijlage 2: Gedragscode Defensie

Defensie staat voor vrede en veiligheid, in eigen land en daarbuiten. Wij leveren een bijdrage aan stabiliteit en vrijheid in de wereld en dienen daarmee de samenleving. Defensie is snel en flexibel inzetbaar en kan overal ter wereld optreden, ook onder de zwaarste omstandigheden. In nauwe samenwerking met anderen en gesterkt door een rotsvast vertrouwen in elkaar. Defensie wil een betrouwbare werkgever zijn. Defensiepersoneel is goed opgeleid en getraind, uitgerust met modern materieel. De militair kan indien nodig verantwoord omgaan met geweld. In het uiterste geval met gevaar voor eigen leven.

Dat is Defensie.

Deze kernboodschap is voor het personeel vertaald in een defensiebrede gedragscode die uitgaat van de eigen verantwoordelijkheid en staat voor professioneel gedrag, fatsoenlijke omgangsvormen en goede samenwerking. De code is een onderlinge afspraak en is gebaseerd op vijf pijlers:

1. Ik maak deel uit van een professionele organisatie.

Ik houd mijn kennis en vaardigheden, zowel vakinhoudelijk als sociaal, op het vereiste peil. Daardoor kan ik, ook onder moeilijke omstandigheden, mijn taken goed uitvoeren.

2. Ik ben lid van een team met een gemeenschappelijke taak.

Ik werk samen met collega's en ben mede verantwoordelijk voor hen en het team. Ik spreek anderen aan op hun gedrag en accepteer dat anderen mij op mijn gedrag aanspreken.

3. Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheid.

Ik schaad de belangen van Defensie niet en geef in houding, voorkomen en gedrag het goede voorbeeld. Ik ga verantwoord om met defensiemiddelen en gebruik deze zorgvuldig en rechtmatig.

4. Ik ben integer en behandel iedereen met respect.

Ik accepteer geen ongewenst gedrag zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten, niet ten aanzien van mijzelf of anderen. Ik houd mij aan de geldende wetten en regels en misbruik mijn macht of positie niet.

5. Ik zorg voor een veilige werkomgeving.

Ik voel mij verantwoordelijk voor de veiligheid van anderen en mijzelf. Dit geldt voor alle vormen van veiligheid, zoals operationele veiligheid, informatieveiligheid en veilige arbeidsomstandigheden. Ik laat mij niet in met drugs. Alcohol mag nooit invloed hebben op mijn functioneren.

Bijlage 3: Interviewleidraden

Leidraad interviews kaderleden

1. Inleiding

In mijn onderzoek naar de vorming van mariniers staat de vraag centraal hoe en waartoe mariniers worden opgeleid. In dit deel van het onderzoek wordt daartoe de basisopleiding verkend: uit welke onderdelen bestaat de opleiding, welke vormende elementen zijn te herkennen en welke doelen streeft men na.

Aan 5 opleiders, verschillend in leeftijd en in de vakken die onderwezen worden, zullen worden geïnterviewd worden over hun werk. De gesprekken worden opgenomen en zullen maximaal 1,5 uur duren. Tijdens het interview zullen notities gemaakt worden.

De door middel van interviews verzamelde uitspraken zullen gebruikt worden om de opleiding – voor zover deze op schrift staat – in te kleuren met de praktijk. Het resultaat van de interviews zal geanonimiseerd in het onderzoek verwerkt worden.

Van belang is dat binnen het korps mariniers de scholing verzorgd wordt, door opleiders uit het korps zelf. Daarvoor is geen speciale scholing in didactische of pedagogische vaardigheden vereist: het zijn van marinier is voldoende. Wie deze kaderleden aan het werk ziet, kan zowel verschillen als overeenkomsten in de werkwijze tegenkomen. Verschillen bijvoorbeeld in de manier waarop de cursisten toegesproken worden en de wijze waarop gestraft wordt. Overeenkomsten in het uithalen van practical jokes en het zijn van voorbeeld voor de cursisten. Waar komen de verschillen vandaan? Kopieert met de eigen opleiders? Is het een kwestie van leeftijd? (Oudere kaderleden lijken ‘rustiger’ dan jonge kaderleden). Speelt de ambitie om een goede opleider te zijn een rol? Zou men geschoold willen worden in didactische en pedagogische vaardigheden? Immers, vergeleken met de middelbare schoolopleidingen van tegenwoordig is de wijze van lesgeven binnen het korps nogal ouderwets te noemen: frontaal lesgeven, weinig dialoog, veel orders en drillen.

2. Hoofdvragen

Als inkleuring van de interviews over vorming allereerst een definitie van vorming: vorming is de verdere ontwikkeling van instelling, houding en gedrag, noodzakelijk voor de taakuitvoering (in casu: als marinier). Vorming is van belang voor de kwaliteit van de organisatie, de uitstraling van de organisatie naar buiten en het persoonlijk welbevinden daarbij van de betrokkene. Vorming is in de visie van de KMA gericht op:

13. positief zijn
14. gedisciplineerd zijn (betrouwbaar, opdrachtgericht)
15. mentaal weerbaar zijn (veerkrachtig, gehard/doorzetten)
16. kameraadschappelijk zijn (zorgzaam/inlevend, hart voor mensen hebben, zorgzaam zijn voor personeel en kader)
17. teamspeler zijn/samenwerkingsgericht
18. flexibel en inventief zijn
19. ethisch bewust zijn
20. respectvol zijn
21. verantwoordelijkheidsbewust zijn
22. winnen (prestatiegericht zijn)
23. initiatief nemen/zelfstandig zijn/actief zijn
24. open en eerlijk communicatief zijn.

- a. Welk opleidingsdeel verzorgt u?
- b. Kunt u uw stijl van lesgeven beschrijven?
- c. Leidt u op zoals u zelf ben opgeleid of zijn er verschillen met uw eigen opleiding? Welke dan?
- d. Wat maakt u geschikt om cursisten op te leiden tot marinier?
- e. Wat zijn volgens u de belangrijkste vormingselementen in de basisopleiding mariniers?
- f. Welke vormende elementen zijn er in uw opleidingsdeel? Bedenkt u zelf wel eens een vormend element?
- g. Hoe zou u het doel omschrijven van de opleiding? Met andere woorden: hoe ziet de ideale marinier er volgens u uit?
- h. Denken al uw collega's daar hetzelfde over? Zo nee, waar zitten dan volgens u de verschillen en waar zijn die op gebaseerd?
- i. Vindt u dat er veel veranderd is in de opleiding ten opzichte van uw eigen opleiding? Wat dan? Zijn dat verbeteringen of verslechtingen?
- j. Welke vormende elementen uit de opleiding vindt u belangrijk? Welke niet? (Onder vormende elementen versta ik 'georganiseerde situaties' die voor de cursisten onverwacht zijn en waar ze op een bepaalde manier op dienen te reageren. Voorbeelden: het uitreiken van een kistje fruit met te weinig fruit voor iedereen, de oranje paashaas, de kip enzovoort.)
- k. Welke vrijheid hebt u om eigen accenten te leggen in de opleiding? Zijn die accenten te vinden in de inhoud of in de werkvormen?
- l. Kunt u voorbeelden noemen van de ruimte in de opleiding die er is om zelf in te vullen en van de grenzen die er zijn?
- m. Bent u persoonlijk tevreden over de mariniers die worden afgeleverd? Wanneer wel en wanneer niet?
- n. Wat zou er aan de opleiding verbeterd kunnen worden? (Duur, wijze van lesgeven, opleiding opleiders....)
- o. Wat is uw idee over het nut van frustraties in de opleiding?

3. Samenvatten/checken antwoorden

4. Toelichting op verder verloop

De analyse van de antwoorden zullen, samen met de bevindingen die gehaald zijn uit de beschrijvingen van de opleiding, een antwoord geven op de vraag hoe en waartoe de mariniers worden opgeleid. In de tweede helft van 2009 zal het onderzoek gepubliceerd worden en krijgen de respondenten –desgewenst – een exemplaar van het onderzoek.

5. Hoe is het interview ervaren?

6. Bedankt voor de medewerking

Leidraad interviews cursisten

1. Inleiding

In mijn onderzoek naar de vorming van mariniers staat de vraag centraal hoe en waartoe mariniers worden opgeleid. In dit deel van het onderzoek wordt onderzocht in hoeverre de identiteit van de marinier in opleiding verandert door de opleiding. Daartoe worden 2

groepen mariniers in opleiding geïnterviewd: cursisten die net met de opleiding zijn begonnen en cursisten die bijna klaar zijn met de opleiding.

De gesprekken worden individueel gehouden en opgenomen. Tijdens de gesprekken worden notities gemaakt. De gesprekken zullen maximaal 1 uur duren.

De resultaten zullen worden gebruikt om vergelijkingen te kunnen maken tussen beide groepen, waarmee de effecten van de opleiding zichtbaar worden. De resultaten van de gesprekken zullen geanonimiseerd in het onderzoek verwerkt worden.

2. Hoofdvragen

Nieuwe cursisten

1. Wat trekt je aan in het korps mariniers?
2. Wat zijn in jouw ogen de doelen van de opleiding tot marinier?
3. Wat denk je in deze opleiding te leren? (kennis, vaardigheden, attitude)
4. Welke ambitie heb je voor jezelf binnen het korps mariniers?
5. In hoeverre denk je dat je agressief moet zijn om een goede marinier te zijn?
6. Heb je wel eens nagedacht over wat het betekent om een mens te moeten doden?
7. Wat zijn voor jou belangrijke normen en waarden?
8. Wat vind je van de manier waarop les wordt gegeven? Wat kan er beter?
9. Wat is het verschil tussen een goede en een slechte instructeur/kaderlid?
10. Wat vind je tot nu van de opleiding? En wat verwachtte je?

‘Oude’ cursisten

1. Zijn de verwachtingen die je over de opleiding had uitgekomen?
2. Is je kijk op het korps mariniers gedurende de opleiding veranderd? In welke zin?
3. Welke ambitie heb je voor jezelf binnen het korps mariniers?
4. Is je agressie – zoals elk mens die heeft – veranderd gedurende de opleiding?
(Agressie zie ik als een van de menselijke oerinstincten met een positieve en negatieve kant. De positieve kant is onze passie en enthousiasme, de negatieve kant onze woede en het pad naar geweld).
5. Hoe sta je tegenover het gegeven dat je getraind bent om mensen te doden?
6. In hoeverre heeft de opleiding jou als mens veranderd denk je? Wat heeft daar het meest aan bijgedragen denk je?
7. Zijn je eigen normen en waarden gedurende de opleiding veranderd? In welke zin en hoe komt dat denk je?
8. In de opleiding zitten tal van vormende elementen (de kip, kistje fruit enzovoort). Welke zijn je bijgebleven en wat heb je er van geleerd?
9. Wat vind je van de manier waarop les wordt gegeven?
10. Wat is het verschil tussen een goede en een slechte instructeur/kaderlid?
11. Heb je in de opleiding gehoord van de nieuwe visie op kmarns van brig.generaal Verkerk? Wat vond je daarvan?
12. Dit zijn vormingsdoelen uit de opleiding:
 - A. positief zijn
 - B. gedisciplineerd zijn (betrouwbaar, opdrachtgericht)
 - C. mentaal weerbaar zijn (veerkrachtig, gehard/doorzetten)
 - D. kameraadschappelijk zijn (zorgzaam/inlevend, hart voor mensen hebben, zorgzaam zijn voor personeel en kader)

- E. Teamspeler zijn/samenwerkingsgericht
- F. flexibel en inventief zijn
- G. ethisch bewust zijn
- H. respectvol zijn
- I. verantwoordelijkheidsbewust zijn
- J. winnen (prestatiegericht zijn
- K. initiatief nemen/zelfstandig zijn/actief zijn
- L. open en eerlijk communicatief zijn.

Zou je per vormingsdoel kunnen beschrijven hoe dat de cursisten wordt geleerd?

3. Samenvatten en antwoorden checken

4. Toelichting op verder verloop

De analyse van de antwoorden zal leiden tot een beschrijving van de mate waarin bij cursisten door de opleiding veranderingen in hun identiteit optreden. In de tweede helft van 2009 zal het onderzoek gepubliceerd worden en krijgen de respondenten –desgewenst – een exemplaar van het onderzoek.

5. Hoe is het interview ervaren?

6. Bedankt voor de medewerking