Diversiteit in Uniform

– Identificatie in de Nederlandse krijgsmacht -

November 2012

Master Culturele Antropologie:
Multiculturalisme in vergelijkend perspectief

Betreft: Thesis
Begeleider: drs. Steven Dijkstra, dr. ir. Yvon van der Pijl
Student: Jette Vonk
3460614
Contact: jette_vonk@hotmail.com

Universiteit Utrecht

ABSTRACT

Deze thesis laat zien hoe de Nederlandse krijgsmacht op zowel beleidsniveau als op uitvoerend niveau omgaat met vraagstukken omtrent uniformiteit en diversiteit in de huidige gemondialiseerde wereld. De tijd waarin een homogeen samengestelde krijgsmacht de traditionele homogene natie-staat beschermt tegen dreigingen van buitenaf is voorbij. Het Nederlandse leger bewaakt niet langer alleen de Nederlandse grenzen, maar ook de internationale vrede en veiligheid en bovendien de westerse democratische moraal. Daarnaast toont ook de krijgsmacht langzaam maar zeker een steeds diverser gezicht. Dit vergt een bepaalde flexibiliteit, zowel van de individuele militair als van het militaire apparaat. Aan de hand van de constante onderhandelingen die de militairen van 103 Verkenningseskadron voeren op het gebied van uniformiteit en identiteit, geeft deze thesis een beeld van de manier waarop zij verschillende discoursen inzetten op zowel het functionele, als ook op het symbolische vlak.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord **6**

1 – Inleiding **7**

1.1 **Onderzoeksthematiek en onderzoeksvraag** 7
1.2 **Theorieën, concepten en perspectieven: een nieuwe wereld** 8
1.3 **Onderzoekscontext en –populatie** 11
1.3.1 Spiegel van of voor de samenleving 11
1.4 **Methode en reflectie** 12
1.5 **Opbouw scriptie** 14

2 - De strijd om diversiteit **15**

2.1 **Diversiteit binnen Defensie** 16
2.2 **Cohesie en diversiteit binnen Defensie** 18
2.2.1 Het belang van cohesie 18
2.2.2 Het functionele belang van diversiteit 19
2.2.3 Het sociaal-democratische belang van diversiteit 21

3 - 103 Verkenningseskadron: Uniform of divers? **25**

3.1 **De verbeelde militaire gemeenschap** 26
3.2 **Militaire verbeeldingskracht** 28
3.2.1 Gedeelde militaire taal 28
3.2.2 Code of ethics 29
3.3 **Trotse Indianen** 30
3.3.1 Het uniform 31
3.3.2 De Indiaan 32
3.3.3 Een gedeelde geschiedenis 34
3.4 **Thuis als Indiaan** 35
3.4.1 De symboliek 36
3.4.2 De broederschap 37
3.5 **Bedreiging van de broederschap** 39

4 - Een alternatief vertoog: Diversiteit binnen uniformiteit **41**

4.1 **Naar een nieuw begrip van diversiteit** 42
4.1.1 Demografische diversiteit 42
4.1.2 Individuele diversiteit 43
4.1.3 Individuele diversiteit in het militaire veld 45
4.2 **Individuele diversiteit binnen 103 Verkenningseskadron** 46
4.2.1 De pelotonscommandant 47
4.2.2 De huzaar 48
4.2.3 De outsider 50
4.3 **Persoonlijke ethische kaders** 52

5 – Conclusie: Defensie als spiegel voor de samenleving **55**

5.1 **De strijd om diversiteit** 55
5.1.1 Naar een nieuw paradigma 55
5.1.2 Uniformiteit en *belonging* 56
5.1.3 Individuele diversiteit 56
5.1.4 De academische strijd om diversiteit 57
5.2 Defensie als spiegel voor de samenleving 58

Bibliografie **59**

'The world was made for fellowship'
Desmund Tutu

VOORWOORD

Een cultureel antropoloog in de meest klassieke zin van het woord te zijn, ik zag het niet zo zitten. Wat kan de culturele antropologie toevoegen aan de huidige academische, politieke en sociale werkelijkheid wanneer het blijft 'hangen' in de vergane glorie van het koloniale tijdperk? Waarom zouden we ons nog langer richten op het beschrijven van primitieve stammen of volkeren om zo inzicht te krijgen in hun cultuur? Dit leek mij gedurende mijn opleiding een ridicule bezigheid in een wereld waarin de Ander inmiddels onze buurman is geworden en wij als Nederlanders vaak niet eens meer weten wat onze eigen cultuur nog behelst. Waarom de weide wereld in wanneer mensen van verschillende culturen en achtergronden elkaar in ons eigen land naar het leven staan? De wereld is naar ons toe gekomen en dus besloot ik als antropoloog 'thuis' te blijven.

Multiculturalisme, het thema van de master Culturele Antropologie, biedt naar mijn inzien mogelijkheden om het vak van antropoloog weer de tegenwoordige tijd in te trekken en een rol van betekenis te laten spelen in de huidige publieke- en wetenschappelijke vertogen. Ik heb getracht hier aan bij te dragen door een onderzoeksonderwerp te kiezen dat actueel is, prikkelend en herkenbaar, zowel voor het publiek, de politiek als voor academici. Mij is dan ook de ironie niet ontgaan van het feit dat ik aan het einde van mijn veldwerk moest concluderen dat ik uiteindelijk alsnog onderzoek had gedaan bij een 'indianenstam' en dat dit onderzoek zich voor een groot deel richtte op klassieke onderwerpen als symbolen en taal. Desalniettemin ben ik van het vak gaan houden en ben ik de ontegenzeggelijke waarde van etnografisch veldwerk in gaan zien. Er is naar mijn mening geen andere of betere manier om zo nabij een onderzoeksgroep te komen en zo van *otherness* tot *togetherness* te komen.

Uiteraard waren mijn onderzoek en deze thesis nooit tot stand gekomen zonder de hulp van anderen. Allereerst wil ik mijn begeleiders bedanken, drs. Steven Dijkstra voor de lange gesprekken onderweg naar het eindproduct en dr. ir. Yvon van der Pijl voor de laatste loodjes. Daarnaast wil ik dr. Rudy Richardson bedanken voor zijn rol als *gatekeeper* bij de Nederlandse krijgsmacht, dankzij hem kreeg ik toegang tot het veld dat ik verkoos. Uiteraard ben ik oneindig veel dank verschuldigd aan mijn informanten bij Defensie, de leden van het Multicultureel Netwerk Defensie, de organisatie van het congres Islam & Krijgsmacht en de talloze individuen die mij op welke manier dan ook geholpen hebben in mijn zoektocht door deze organisatie. Dan natuurlijk mijn dank aan mijn thuisfront, mijn gezin, familie en vrienden. Zonder hen was ik waarschijnlijk al talloze keren afgehaakt en misschien zelfs nooit aan dit hele avontuur begonnen. Jullie lieten mij het belang van mijn werk inzien en tegelijkertijd de relativiteit van alles.

Tot slot een speciaal woord van dank voor de commandant en de mannen en vrouwen van 103 Verkenningseskadron. Niet alleen boden zij mij een schat aan informatie doordat zij hun tijd, gedachten en emoties met mij wilden delen, ze maakten met hun gastvrijheid dat ik me werkelijk welkom voelde. Bedankt Indianen, ik heb grote waardering voor jullie gekregen en ik kan alleen maar hopen dat ik jullie met deze thesis recht doe.

Jette Vonk
Utrecht, november 2012

1 Inleiding

"Hitler koos dit gebied als oefenterrein. Hij legde zijn hand op de kaart en trok er een lijn omheen, iedereen die binnen die lijn woonde of werkte moest vertrekken. Sindsdien is het militair oefenterrein," legt de commandant van 103 Verkenningseskadron uit terwijl hij wijst op de kaart aan de muur. In het Duitse Bergen trainen zijn verkenners een week lang, in dezelfde bossen en op dezelfde zandvlaktes als de manschappen van de Führer. "Eins ab, und zu. Funf ab, und zu." In de commandowagen geeft een opperwachtmeester van de verkenners commando's aan een Duitse militair die op zijn beurt de genoemde bordjes met geschilderde soldaten of voertuigen op het oefenterrein omhoog laat komen en weer neer laat gaan. Tussen het groen liggen de mannen van het eerste peloton op hun buik: Takketakketakketak, takketakketakketak, ratelt het uit de geweren, gaten verschijnen in de blikken vijand, zo nu en dan stuift er wat zand op bij een misser. Eén man staat op en rent gebukt naar zijn volgende positie, waar hij weer neerploft achter een struik. De rest geeft hem dekking, de volgende neemt over, net zo lang tot ze alle zes weer een nieuwe, veilige positie ingenomen hebben.

"Je moet je kop erbij houden gast, die lui schieten ons kapot!", klinkt het vanachter een bossage. Takketakketakketak, takketakketakketak, ze schieten met scherp vandaag. Wanneer een van de pelotonsleden 'geraakt' wordt stuift de *medic* naar hem toe en legt een noodinfuus aan, er wordt een echte naald gebruikt, geen flauwekul. De rest geeft dekking en bespreekt de terugtrekking.

Het is een vervreemdende ervaring om als 'burger' rond te lopen 'op Bergen'. Met een koptelefoon op mijn hoofd om mijn gehoor te beschermen tegen het niet aflatende geweervuur, sjok ik samen met enkele militairen achter de verkenners aan terwijl zij voor ons 'de vijand' bevechten. Overal om mij heen lijkt het oorlog, in de verte op een andere baan ontploffen tankgranaten, het enige geluid dat het vuren van de mannen voor me lijkt te overstemmen. Wanneer de verkenners hun missie volbracht hebben rennen ze schreeuwend van 'put' naar 'put' om zich er van te verzekeren dat de vijand 'uitgeschakeld' is. Als ze uitpuffen tijdens een pauze zie ik twee reeën verschijnen in de bosrand langs de baan. Zij lijken zich niets aan te trekken van het lawaai en het testosteron van deze oefen-oorlog.

1.1 Onderzoeksthematiek en onderzoeksvraag

Er is veel veranderd in de wereld sinds Hitler Bergen bestempelde als oefenterrein. Onder invloed van onstuitbare mondialiserende krachten, zoals een sterke internationalisering, is de rol van de nationale krijgsmacht onderhevig aan grote veranderingen. Dit leidt soms tot grote paradoxen. Zo opereert Defensie enerzijds meer en meer op mondiaal niveau en is haar taak al lang niet meer alleen het beschermen van, in dit geval, het Nederlands grondgebied. Nederlandse militairen gaan steeds vaker op missie naar landen ver buiten Europa, met mandaten als 'vrede en veiligheid brengen'. Internationale samenwerking is niet alleen op oefeningen aan de orde van de dag, maar ook in de praktijk in Irak, Afghanistan en elders. Anderzijds blijft de krijgsmacht inherent gekoppeld aan de traditionele natie-staat. Deze is van oudsher gebaseerd op ideeën die uitgaan van een bepaalde (vermeende) homogeniteit. Mensen met onder andere een gedeelde taal, religie en geschiedenis vormen samen een verbeelde gemeenschap die een sterke functionele maar ook symbolische waarde heeft (Anderson 2006). De nationale krijgsmacht werd in het leven geroepen om, zoals de naam al zegt, deze natie-staat (het Nederlands grondgebied) te beschermen en te verdedigen tegen bedreigingen van buitenaf. Nu de grenzen van deze natie-staat steeds verder vervagen, zowel letterlijk als figuurlijk, lijkt deze taak steeds ingewikkelder te worden. Niet alleen omdat Nederland niet langer een op zichzelf staand koninkrijk is maar onderdeel van de internationale gemeenschap, maar ook omdat deze vervagende grenzen leiden tot het steeds diverser

worden van de samenleving die binnen het Nederlandse territorium leeft. De vermeende homogene natie-staat heeft plaats moeten maken voor een pluriforme, internationale gemeenschap. 'Onze jongens' komen niet alleen door de vele uitzendingen steeds meer en steeds directer in aanraking met vreemde culturen en gebruiken, ook binnen hun eigen gelederen heeft de pluriforme samenleving haar intrede gedaan. Mondialisering betekent namelijk niet alleen dat we makkelijker van hier naar daar gaan, maar ook dat anderen makkelijker van daar naar hier komen.

Deze ontwikkelingen brengen verschillende vraagstukken met zich mee: hoe gaat een organisatie als Defensie om met deze veranderingen; hoe gaan individuele militairen om met deze veranderingen; en wat betekent dit voor de rol van Defensie in de Nederlandse maatschappij? Kan, wil en moet een organisatie als de krijgsmacht omgaan met de diversiteit die deze nieuwe, pluriforme samenleving met zich meebrengt? En wat betekent dit op het gebied van identiteit en *belonging*? Wanneer de wereld zo snel en danig verandert, wie ben je dan nog en waar hoor je thuis? Diversiteit opent deuren die anders wellicht gesloten zouden blijven, maar homogeniteit biedt veiligheid en garanties die in oorlogssituaties van immens belang zijn. Zo zijn de mannen van 103 Verkenningseskadron nauwelijks van elkaar te onderscheiden tijdens hun oefening in Bergen. Ze dragen allemaal hetzelfde GV (gevechtstenue), een broek en jas met de bekende camouflagevlekken. De groene helmen en in camouflagekleuren geschminkte gezichten maken het haast onmogelijk voor een buitenstaander om de één van de ander te onderscheiden. Het uniform, de drills, de hiërarchie: hun leven hangt er van af wanneer ze niet op oefening maar op missie zijn. Maar wat gebeurt er met een dergelijk concept wanneer de veilige zekerheid van een duidelijke natie-staat en daarmee de doelstellingen van een militaire organisatie steeds verder vervagen en veranderen? Hoe moet dat in een samenleving die steeds diverser wordt, zeker ook wanneer deze samenleving van haar instanties verwacht dat ze 'een spiegel van de samenleving zijn'? Wat gebeurd er als de mannen en vrouwen onder die schminklaag en camouflagepakken een steeds diverser gezicht krijgen? Juist deze paradoxen die de gemondialiseerde wereld met zich meebrengt en waar Defensie en de individuele militairen voor staan, hebben mij doen besluiten om binnen deze organisatie mijn onderzoek te doen binnen het thema diversiteit in een gemondialiseerde samenleving. Is homogeniteit werkelijk het enige adagium binnen de Nederlandse krijgsmacht, of is er ruimte voor diversiteit en zo ja, hoe ziet deze er dan uit?

1.2 Theorieën, concepten en perspectieven: een nieuwe wereld

Voor veel van de verkenners van 103 Verkenningseskadron is Duitsland bekende bodem. Het eskadron was lange tijd gelegerd in het Duitse Seedorf. Sinds 2003 zijn de verkenners gestationeerd in het Gelderse 't Harde en maken ze onderdeel uit van het 103 ISTAR-bataljon[1]. Het verkenningseskadron bestaat uit honderd tot honderdtwintig personen en valt onder de cavalerie van de landmacht[2]. Veel van de mannen die al wat langer in dienst zijn kennen elkaar nog uit de tijd dat ze samen in Duitsland woonden en werkten. Vanaf de basis in Seedorf werd het 'Rode gevaar' in de gaten gehouden. De Duitse vlakten werden 'bemand' door tanks waarmee de Russen buiten de deur gehouden moesten worden. Maar het 'Rode gevaar' is niet meer en sindsdien hebben veel van de mannen er verschillende uitzendingen opzitten naar heel andere delen van de wereld: Bosnië, Irak en Afghanistan. De tanks zijn wegbezuinigd. Het communistische gevaar heeft plaatsgemaakt voor het terrorisme. Deze veranderingen zijn typerend voor de processen die zich de afgelopen decennia hebben afgespeeld in de wereld, maar ook voor de veranderingen die zich hebben voorgedaan binnen Defensie.

Sinds de val van de muur in 1989 is de wereld in een noodtempo veranderd. Velen dachten

[1] Intel, Surveillance, Target Acquisition & Recon, het inlichtingenorgaan van de krijgsmacht.
[2] In hoofdstuk 3 meer specifieke informatie over 103 Verkenningseskadron.

dat het einde van de Koude Oorlog het 'einde van de geschiedenis' (Fukuyama 2006) zou zijn, het einde van de grote tegenstellingen tussen oost en west. De vrije wereld had gewonnen. Maar op 11 september 2001 bleek dat de ene grote tweedeling plaats had gemaakt voor een nieuw verhaal, door Huntington (1996) ook wel '*the clash of civilizations'* genoemd. Niet langer stonden de ideologieën van oost en west tegenover elkaar, het communisme versus het 'vrije westen'. Twee 'beschavingen' of culturen waren ineens elkaars vijand, en op de breuklijn tussen het liberale, vrije westen en de overtuigingen van groeperingen van 'fundamentalistische terroristen', ontstond een nieuwe strijd. Extreem Islamitische organisaties als Al Qaida en regimes als die van Saddam Hoessein in Irak en de Taliban in Afghanistan, werden de nieuwe vijand. Binnen deze context veranderden ook de missies van de Nederlandse krijgsmacht zoals hierboven beschreven en dat vergt aanpassingsvermogen.

Maar er is meer. Niet alleen de grote tegenstellingen veranderden, ook de wereld zelf. '*It is indeed, brave or not, a new world*', zo zegt socioloog Manuel Castells (2010). Volgens hem wordt deze nieuwe wereld vormgegeven door processen van mondialisering en individualisering, waarin vrijheid en geborgenheid op gespannen voet met elkaar staan en waarin alles '*on the move is*' zoals socioloog Zygmunt Bauman (1998) stelt. Een wereldorde die ook wel omschreven en beleefd wordt als een 'nieuwe wereld-disorde' (Bauman quoting Jowitt 1998:57). Mondialisering maakt dat oude, vertrouwde samenlevingsverbanden ophouden te bestaan, of in ieder geval steeds lijken te veranderen. Dit leidt tot een zekere vrijheid van het individu en dit gaf weer voeding aan het individualiseren van de samenleving. Sociaal antropoloog Thomas Hylland Eriksen (2007) noemt drie aspecten die volgens hem hebben geleid tot deze nieuwe, gemondialiseerde en geïndividualiseerde samenleving: toegenomen mobiliteit, *disembedding* en *interconnectedness*. De toegenomen mobiliteit heeft geleid tot het op gang komen van transnationale stromen van ideeën, goederen en individuen. Deze stromen zijn niet langer 'gebonden' aan een specifiek territorium en worden niet langer begrensd door tijd en ruimte. Dit is een proces van *disembedding*, het loskomen van sociale-, politieke- en economische processen van hun 'oorspronkelijke' tijd en plaats. Antropoloog Arjun Appadurai (2002) duidt het mondialiseringsproces als verschillende *scapes,* 'landschappen' zoals nationaliteit en etniciteit, die niet langer netjes bovenop elkaar liggen zoals voorheen in de traditionele natie-staat, maar door elkaar heen bewegen in tijd en ruimte. Door de toegenomen mobiliteit en de daardoor op gang gekomen transnationale stromingen is de *interconnectedness* tussen mensen eveneens toegenomen en daarmee de intensiteit waarmee we in deze moderne wereld met elkaar in contact staan. Al deze ontwikkelingen veroorzaken een paradox waar Castells over spreekt:

> 'This new form of social organization, in its pervasive globality, is diffusing throughout the world, […] shaking institutions, transforming cultures, creating wealth and inducing poverty, spurring greed, innovation, and hope, while simultaneously imposing hardship and instilling despair.' (Castells 2010: 2).

Zoals deze paradox laat zien doen deze mondialiseringsprocessen de wereld zoals we hem kenden schudden op zijn grondvesten. Eerder als homogeen ervaren gemeenschappen krijgen een steeds diverser gezicht. Mensen vanuit de hele wereld komen samen en vormen steeds pluriformere gemeenschappen. Heel concreet betekent dit voor de verkenners dat ze in hun werk steeds meer in aanraking komen met andere culturen en gebruiken, zowel op missie als binnen hun eigen organisatie, want ook hier vinden we de sporen van mondialisering terug in de vorm van militairen met een niet-westerse afkomst. Maar het betekent ook dat ze andere 'vijanden' tegenover zich vinden en tegelijkertijd ook nieuwe bondgenoten.

Castells (2010) spreekt ook over de schaduwzijde van deze ontwikkelingen. Mondialiseringsprocessen en de daardoor toegenomen diversiteit zorgen er namelijk ook voor dat door het loskomen van vertrouwde structuren mensen hun gevoel van identiteit en *belonging*

verliezen. In het geval van militairen kunnen we ons afvragen wat dit doet met de toewijding aan- en identificatie met de organisatie en elkaar. Antropoloog Benedict Anderson (2006) stelt in zijn boek over nationalisme, *Imagined Communities*, de volgende vraag centraal: hoe kan het dat zovelen bereid zijn te sterven voor zoiets abstracts als volk en vaderland? Uiteindelijk concludeert hij (daarover meer in hoofdstuk 4) dat een dergelijke opofferingsgezindheid alleen maar kan voortkomen uit een diep geworteld gevoel van broederschap, een gevoel van *belonging*. Het is dus van wezenlijk belang dat deze gevoelens worden gewaarborgd. De mannen en vrouwen die werkzaam zijn als militair binnen de Nederlandse krijgsmacht stellen namelijk letterlijk hun leven in de waagschaal. Hiermee wordt duidelijk dat een organisatie als Defensie zich niet zomaar kan aanpassen aan de 'waan van de dag'. Er moet zorgvuldig worden omgegaan met veranderingen, bepaalde zekerheden moeten gewaarborgd blijven, er staan namelijk letterlijk levens op het spel.

In deze thesis zal ik gebruik maken van twee begrippen die politicoloog Samuel Huntington ruim een halve eeuw geleden al definieerde om de soms tegengestelde belangen waarmee de krijgsmacht te maken heeft te duiden. Huntington (1957) stelt dat een organisatie als de krijgsmacht zowel een *functional imperative* als een *social imperative* heeft. Het eerste behelst de functionele taak die zij moet uitvoeren, onder andere het beschermen van Nederland en haar inwoners. Het tweede begrip omvat de sociaal-maatschappelijk (voorbeeld)functie die de krijgsmacht heeft in een samenleving en dus de morele en ideologische standaard. Om beide goed uit te kunnen voeren in een tijdperk waarin deze organisatie wordt geconfronteerd met 'de nieuwe wereld' is een beleid op het gebied van diversiteit noodzakelijk en in het volgende hoofdstuk zal ik dan ook laten zien op welke wijze de Nederlandse krijgsmacht dit probeert te integreren in haar dagelijkse gang van zaken.

Zoals we echter vaker zien is er een wereld van verschil tussen het macro-niveau, daar waar beleid wordt gemaakt, en micro-niveau, daar waar beleid wordt uitgevoerd. In het veld, bij de mannen en vrouwen van 103 spelen juist die worstelingen zich af waar Castells (2010) over spreekt. Hier zijn identiteit, broederschap en een gevoel van *belonging* belangrijke pijlers voor het functioneren van het eskadron. Het identiteitsvraagstuk speelt dan ook een belangrijke rol in deze thesis. Om te beginnen onderzoek ik in hoofdstuk 3 dan ook over wat voor soort identiteit we spreken aangaande de militairen van 103 verkenningseskadron en hoe deze wordt vormgegeven. Hiervoor neem ik Andersons (2006) theoretische benadering van de *imagined community* als uitgangspunt. Deze vul ik aan met het begrip *profession* van Alan Okros (2009). Hiermee wordt een specifiek 'vakgebied' zoals het militaire beroep geduid, een dat een bijzondere rol vervult binnen de samenleving. Deze belangrijk rol en de status die daarmee gepaard gaat, maakt dat het onderdeel zijn van een dergelijke *profession* voor een groot deel bepalend is voor de identiteit van een groep. Aan de hand van het werk van Shils en Janowitz (1948) over de *primary group* verdiep ik mij vervolgens verder in de verbindende aspecten die leiden tot solidariteit en broederschap binnen een militaire eenheid. Om vervolgens te begrijpen welke rol diversiteit binnen deze identiteit(en) speelt, kom ik in hoofdstuk 4 terug op het diversiteitsvraagstuk. Dit benader ik vanuit de termen *demografic diversity* en *identity diversity* (Okros 2009). Vervolgens maak ik gebruik van de antropologische termen *emic* en *etic* (e.g. Irwin 2009) om de verschillende benaderingswijzen van dit onderwerp te duiden en tot een alternatief vertoog met betrekking tot diversiteit te komen. Dit laatste doe ik omdat een dieper en breder begrip van diversiteit niet alleen een maatschappelijk en politiek doel kan dienen, maar ook omdat ik hiermee wil bijdragen aan de academische discussie omtrent diversiteit. Past het begrippenkader waarmee de moderne sociale wetenschap zich bedient nog wel in deze gemondialiseerde samenleving, in deze 'nieuwe wereld'? Sluit het nog wel aan bij de praktijk en kunnen we als sociaal wetenschappers vanuit nieuwe of herziene kaders wellicht een pad uitstippelen dat ons verder brengt in de 'nieuwe wereld' waarin diversiteit en identiteit nog altijd op gespannen voet met elkaar staan?

1.3 Onderzoekscontext en -populatie

De eerder beschreven vraag van Benedict Anderson (2006), waarom mensen bereid zijn hun leven te geven voor hun volk en vaderland, maakte in eerste instantie dat ik voor Defensie koos als onderzoeksveld voor deze thesis. De krijgsmacht leek mij een geschikte plek om deze thematiek te onderzoeken, militairen zweren immers letterlijk trouw aan de koningin, ze vechten letterlijk onder de Nederlandse vlag, met de dood als mogelijk gevolg. De broederschap waar Anderson over schrijft fascineert mij, als mens maar ook als onderzoeker. Wat houdt deze broederschap dan in, waarom zijn militairen bereid een dergelijk offer te brengen? Wat deze vragen echter vooral interessant maken voor mij als antropoloog is de veranderende rol van Defensie die de gevolgen van de gemondialiseerde wereld met zich heeft meegebracht. De krijgsmacht is wat dat betreft een micro-samenleving waarbinnen de processen en moeilijkheden zoals hierboven besproken zich even goed voordoen als op nationaal en internationaal niveau. Defensie is een goed voorbeeld van een organisatie wiens rol door grote mondiale processen wordt gekenmerkt, juist door haar verbondenheid met de natie-staat. De tijd dat 'Jan Kaas' uit Tietjerksteradeel op de Duitse vlakten met tanks de Russen buiten de deur hield is voorbij. Tegenwoordig zijn het onder andere ook Juan en Mohammed die in de Afghaanse woestijn vechten voor democratie en vrijheid met een Nederlandse vlag op de rechter bovenarm. Door deze veranderingen is aanpassingsvermogen een absoluut vereiste, zowel intern als extern. De vermeende homogene militaire gemeenschap van weleer, die de vermeende homogene Nederlandse samenleving beschermde, is veranderd in een heterogene gemeenschap die de wereld in steeds verder gaande mate als werkveld heeft gekregen.

1.3.1 Spiegel van of voor de samenleving

De Defensie-organisatie heeft mij tijdens dit onderzoek een prachtig veld geboden om te observeren op welke manier er wordt omgegaan met al deze veranderingen. Defensie is zoals gezegd een microsamenleving op zich, die net als de Nederlandse samenleving te maken heeft met processen van mondialisering en identiteitsvorming. Maar zij staat desondanks uiteraard niet model voor de gehele samenleving. De krijgsmacht placht vaak te zeggen dat ze een afspiegeling van de Nederlandse samenleving wil zijn, een opgave die in de praktijk om verschillende redenen niet realistisch blijkt te zijn. Zo werken er binnen de Defensie-gelederen geen veroordeelde criminelen, en ook mensen met geestelijke-, en in bepaalde mate ook fysieke handicap, vinden evenmin eenvoudig een baan bij de krijgsmacht. Wat dat betreft is het een 'opgeschoond' spiegelbeeld. Maar naast deze aspecten is er nog een veel belangrijkere reden waarom deze organisatie afwijkt van de Nederlandse maatschappij. Dit heeft alles te maken met de structuur waarbinnen wordt gewerkt. Binnen de krijgsmacht bestaat nu eenmaal niet zoiets als democratie. Er wordt gewerkt vanuit een hiërarchisch regime. De Defensie-structuur heeft tot op bepaalde hoogte de mogelijkheid om haar werknemers specifieke zaken op te leggen, zaken waartoe de Nederlandse overheid zijn burgers niet kan dwingen. Denk alleen al aan het dragen van een uniform. Dit laatste gegeven bood mij de mogelijkheid om te bestuderen of er aspecten binnen een dergelijke structuur bestaan die het omgaan met diversiteit positief dan wel negatief beïnvloeden. Het bood een kans om de verhoudingen tussen de structuur van een regime en de *agency* van het individu in een gemeenschap eens vanuit een heel andere hoek te bekijken. Wat doet een opgelegde gezamenlijke identiteit met persoonlijke identiteit, in hoeverre is er ruimte voor diversiteit en welke rol speelt de uniformiteit?

Tijdens mijn onderzoek kreeg ik meerdere malen te horen dat Defensie misschien wel helemaal geen afspiegeling van de samenleving hoeft te zijn. Wellicht past het de organisatie beter juist een spiegel vóór de samenleving te zijn, een voorbeeld van hoe goede samenwerking en een bepaalde mate van cohesie bereikt kan worden, ondanks verschillen, en tot welke successen een dergelijke ‘broederschap’ kan leiden, vooral in tijden van crisis. Want het is juist in tijden van crisis,

of deze nu van economische of terroristische aard zijn, dat diversiteit vaak als zondebok wordt gebruikt om problemen op weg te schrijven. Terwijl dit soort tijden juist vragen om broederschap. Zoals Christian Leuprecht (2009) stelt worden in het leger niet alleen '*civilians into soldiers*' gemaakt maar ook '*soldiers into civilians*', een interessante gedachte. Kan de samenleving van de militaire gemeenschap leren hoe een 'goede broeder' te zijn, ondanks alle diversiteit in deze 'nieuwe wereld'? Kunnen we als wetenschappers van deze militairen leren hoe we diversiteit moeten duiden in het veranderlijke licht van de 'nieuwe wereld'?

Een jonge Huzaar[3] vatte het allemaal mooi samen: "Stuur ze de kutzooi in en ze komen er samen uit." Met deze 'kutzooi' bedoelde hij oorlog, de ultieme crisis, daar waren hij en zijn collega's in zijn beleving één geworden. Interessant is om te kijken of er echter ook aspecten gevonden kunnen worden die een dergelijk broederschap en cohesie stimuleren voordat het zo ver is.

1.4 Methode en reflectie

In 2011 heb ik drie maanden lang etnografisch veldwerk verricht binnen de Nederlandse Defensie-organisatie. Ik heb me aangesloten bij het Multicultureel Netwerk Defensie (MND), een zelfstandig netwerk binnen Defensie waarin werknemers van verschillende etnische en culturele achtergronden samenwerken om een platform te vormen voor etnische minderheden binnen de krijgsmacht. Als onderdeel van dit netwerk woonde ik verschillende vergaderingen en bijeenkomsten bij en hielp ik mee om de nieuwe 'routekaart' voor het netwerk uit te stippelen. Daarnaast maakte ik onderdeel uit van de organisatie van het congres Islam & Krijgsmacht dat in februari 2011 werd gehouden, ik woonde een commissievergadering in de Tweede Kamer bij over ongewenst gedrag binnen de Nederlandse krijgsmacht en was aanwezig bij een Diversiteitslunch van de Koninklijke Marechaussee. Naast allerlei losse ontmoetingen en interviews met verschillende medewerkers van Defensie bracht ik anderhalve maand intern door bij de verkenners van 103 Verkenningseskadron op de Lkol[4] Tonnet Kazerne in 't Harde.

Door middel van observerende participatie, interviews en vragenlijsten met verschillende personen binnen de organisatie, zowel mannen als vrouwen, burgers en militairen, van verschillende krijgsmachtonderdelen en uiteenlopende rangen, heb ik een beeld trachten te schetsen van de status quo op dat moment op het gebied van uniformiteit en diversiteit binnen deze veelzijdige organisatie. Uiteraard is dit beeld nooit volledig, de beperkte tijd en de omvang van de organisatie maakten dit ondenkbaar. Daarbij is dit beeld gekleurd, een antropoloog blijft een mens. In dit geval een vrouw, 31 jaar, getrouwd, zwanger, student, opgegroeid in Brabant, journalist en woonachtig in Utrecht. Om maar enkele kenmerken van mij als onderzoeker te noemen. Deze kenmerken heb ik op vele manieren kunnen inzetten in mijn rol als antropoloog om tot mijn data te komen, maar ze zullen zeker ook onbewust een rol hebben gespeeld en invloed hebben gehad op diezelfde data. Bovendien hebben sommige van deze aspecten van mijzelf me ook data opgeleverd. Zo kon ik zelf ervaren hoe het was om een nieuwkomer te zijn binnen een onbekende organisatie. Maar ook heb ik ervaren hoe het is om bepaalde aspecten van jezelf weg proberen te moffelen omdat je bang bent dat ze een negatieve uitwerking hebben, in dit geval mijn zwangerschap. Maar ik ontdekte ook dat ik bepaalde eigenschappen heb die me juist enorm hebben geholpen, het feit bijvoorbeeld dat ik eerder student ben geweest en mijn portie bier en seksgrappen gehad heb. Dit leidde niet alleen tot verwondering over het feit dat de dronkenmanspraat van sommige eskadronsleden mij niet gillend mijn biezen deed pakken, maar misschien ook wel tot enig respect bij de manschappen van 103. En ook mijn zwangerschap leidde uiteindelijk, tegen mijn eigen verwachting in, juist tot positieve ervaringen. Ik was wellicht minder bedreigend op deze manier, maar waarschijnlijk ook minder aantrekkelijk en/of

[3] Soldaat bij de cavalerie.
[4] Luitenant-kolonel.

beschikbaar, ik hoefde me niet te meten op alcohol- en sportgebied en veel van de eskadronsleden waren zelf jonge vaders, waardoor er regelmatig een bepaalde (h)erkenning optrad.

Naast de persoonlijke identiteit van de antropoloog speelt natuurlijk ook zijn of haar eigen referentiekader een rol in de dataverzameling. In mijn geval heb ik geprobeerd zo open en neutraal mogelijk mijn veld tegemoet te treden. Eerdere, persoonlijke opvattingen over Defensie heb ik proberen te parkeren en meningen en opinies van mijn informanten heb ik proberen te respecteren zonder ze te toetsen aan mijn eigen opvattingen.

In het kader van de anonimiteit en veiligheid van mijn informanten heb ik in overleg met de eskadronscommandant van 103 Verkenningseskadron besloten om leden van zijn eskadron enkel bij hun rang en, waar relevant, bij gender te noemen. Hetzelfde heb ik aangehouden voor individuele informanten. Daar waar het nuttig was heb ik eventueel (etnische) afkomst en religie vermeld, maar altijd met instemming van de betreffende informant(en). Al mijn informanten heb ik waar mogelijk nadrukkelijk om toestemming gevraagd om bepaalde data te gebruiken en hen gewezen op de mogelijke gevolgen hiervan.

Vertrouwen was een niet benoemd maar erg belangrijk aspect tijdens mijn onderzoek. Ik had toegang tot alle rangen, uiteenlopende overleggen en was aanwezig bij verschillende bijeenkomsten van verschillende 'lagen' van de organisatie. Mijn informanten lieten blijken mij te vertrouwen door mij hiervoor uit te nodigen, er vanuit gaande dat ik geen informatie zou doorspelen naar personen voor wie deze niet was bedoeld. Ik heb zoveel mogelijk geprobeerd aan deze verwachtingen te voldoen, hiermee heb ik mijzelf als onderzoeker dus tegelijkertijd binnen en buiten de militaire structuur geplaatst. Deze hiërarchische structuur heeft overigens voor worstelingen met mijzelf als onderzoeker gezorgd. Zo kregen de leden van 103 Verkenningseskadron simpelweg het bevel om mij te woord te staan en mij te helpen bij mijn onderzoek. Een korte vragenlijst die ik rond liet gaan moest van de commandant door iedereen worden ingevuld en wie daar niet aan voldeed zou straf krijgen. Ik was degene die deze straf moest verzinnen. Voor mij was dit een vreemde gewaarwording en even heb ik hier heftig mee in mijn maag gezeten: viel dit nog wel onder het kopje *informed consent*? Bovendien plaatste vooral het verzinnen van een straf mij in een ongemakkelijke positie ten opzichte van een groot deel van mijn informanten en eigenlijk tegen mijn wil in binnen de hiërarchische militaire structuur. Uiteindelijk heb ik deze vraagstukken proberen het hoofd te bieden door al mijn informanten duidelijk te maken dat iedereen voor zich de keus had in hoeverre hij of zij persoonlijke informatie losliet over zichzelf. Dit om mogelijke ethische dilemma's te voorkomen. De straf die ik uiteindelijk verzonnen heb voor de enkeling die, om wat voor reden dan ook, zijn of haar vragenlijst niet had ingevuld bestond uit het schoonmaken van de ‘vrouwen-kamer’ waarin ik samen met enkele vrouwelijke militairen die week verbleef. Een overkomelijke straf in mijn ogen en op deze manier leverde het in ieder geval een deel van mijn informanten ook nog wat op. Al was het maar het plezier om die stoere militairen op aanwijzingen van de dames de vloer te zien vegen. Door mijn dilemma op deze manier op te lossen konden zowel ikzelf, maar ook mijn informanten er mee leven dat ik toch min of meer binnen hun hiërarchie opereerde.

Tijdens de periode van mijn onderzoek vonden er veel veranderingen plaats binnen de Defensie organisatie. Met het aantreden van het kabinet Rutte I moesten er verschillende beleidsveranderingen worden doorgevoerd, deze worden verder besproken in het volgende hoofdstuk. Tussen mijn veldwerkperiode en het afronden van deze scriptie heeft enige tijd gezeten. De politieke situatie is in die tijd veranderd, ik heb de nieuwe situatie niet meegenomen in deze thesis.

1.5 Opbouw scriptie

In hoofdstuk 2 bespreek ik welke rol diversiteit speelt binnen de krijgsmacht en hoe het paradigma betreffende dit thema binnen deze organisatie, maar ook vanuit de sociale wetenschap, verschoven is van 'diversiteit is een bedreiging voor het *functional imperative*', naar 'diversiteit is essentieel voor zowel het *functional*- als *social imperative*'.

Hoofdstuk 3 onderzoekt of diversiteit op uitvoerend niveau op eenzelfde manier wordt beschouwd als op beleidsniveau. De mannen en vrouwen van 103 Verkenningseskadron laten in dit hoofdstuk zien dat niet zozeer diversiteit als wel uniformiteit van belang is met betrekking tot het *functional imperative.* Met voorbeelden uit het veld laat ik zien op welke manier de verkenners tot een betekenisvolle *in group* komen die zowel op functioneel als op symbolisch vlak van waarde voor ze is.

Hoofdstuk 4 gaat dieper in op de individuele aspecten die een rol spelen binnen de uniformiteit die er wordt gecreëerd bij de verkenners van 103. Aan de hand van drie cases bespreek ik op welke manier de verkenners constant onderhandelen tussen het uniforme en het individuele en hoe ze daarmee een alternatief vertoog over diversiteit bieden.

In hoofdstuk 5 bespreek ik wat de conclusies van dit onderzoek zijn. Hoe staat dit veldwerk in verhouding tot het huidige wetenschappelijk debat aangaande diversiteit, cultuur en identiteit? En hoe kan Defensie een spiegel zijn voor de samenleving, zoals ze zo graag wil zijn?

2 De strijd om diversiteit

> “Diversiteit is uit”, zo opent de voorzitter de laatste officiële Diversiteitslunch van de Koninklijke Marechaussee. Het lijkt een vreemde opmerking in een gezelschap waar de diversiteit vanaf spat. Aan tafels die in een grote rechthoek zijn opgesteld zitten ruim twintig personen, mannen en vrouwen, burgers en militairen, marechaussee, luchtmacht en marine, van Nederlandse afkomst en van niet-westerse komaf, homo en hetero, van generaal tot onderofficier. Het is de laatste keer dat dit kleurrijke gezelschap hier in de 'huiskamer' van de Beatrix kazerne in Den Haag officieel bij elkaar komt. Het nieuwe regeringsbeleid heeft namelijk een streep gezet door het diversiteitsbeleid binnen de overheid en daarmee door alle officiële diversiteits-activiteiten binnen Defensie. “In het regeerakkoord staat dat vanaf nu kwaliteit doorslaggevend moet zijn bij selectie”, zo citeert een van de deelnemers. De rest knikt instemmend, uiteraard moet kwaliteit doorslaggevend zijn. “Maar”, zo stelt de generaal die vandaag zijn laatste dag als diversiteitsambassadeur beleeft, “diversiteit is een aspect van kwaliteit.”

Diversiteit is een term die momenteel veel wordt gebezigd in de hedendaagse vertogen over de multiculturele samenleving. De veranderingen die de gemondialiseerde wereld met zich mee heeft gebracht hebben hier voor gezorgd. Zoals hierboven beschreven zorgt de term 'diversiteit' ook binnen Defensie voor discussie. Beleidswijzigingen van het kabinet Rutte I ten tijde van mijn onderzoek vormden dan ook nieuwe stof tot discussie, zoals onder andere ook tijdens de Diversiteitslunch bij de Koninklijke Marechaussee. De huidige veranderingen in de wereld gaan allerminst voorbij aan de Defensie-organisatie. Ze heeft er net zo goed mee te maken als andere organisaties of gemeenschappen binnen Nederland. Misschien zelfs nog wel meer. Zoals gezegd vanwege constante beleidsveranderingen, maar zoals we kunnen zien aan het voorbeeld van de Diversiteitslunch, ook vanwege de huidige samenstelling van de organisatie. En daarmee zien we ook binnen deze organisatie de worsteling zoals we die in de samenleving terug zien, hoe om te gaan met deze diversiteit?

Wat dit vraagstuk in relatie tot de krijgsmacht echter net wat gelaagder maakt is op de eerste plaats het belang van cohesie binnen de krijgsmacht. Cohesie binnen Defensie is letterlijk van levensbelang en heeft dan ook een hogere prioriteit dan in de Nederlandse samenleving vaak het geval is. Van oudsher wordt diversiteit door veel veiligheidsinstanties als een bedreiging van deze cohesie gezien. Daarnaast speelt het feit dat Defensie een speciale taak binnen de Nederlandse samenleving vervult een belangrijke rol in dit vraagstuk. Door de aard van deze taak heeft de organisatie een soort status aparte en deze bijzondere status maakt dat een discussie zoals die over diversiteit andere, en soms misschien wel veel meer verregaande, gevolgen en implicaties heeft dan voor bijvoorbeeld een commercieel bedrijf als Philips.

In dit hoofdstuk laat ik zien op welke manier de discussie en zelfs de 'strijd' om diversiteit binnen de Nederlandse krijgsmacht wordt gevoerd. Om tot een beeld te komen van de huidige status-quo op het gebied van diversiteit binnen Defensie zal ik allereerst schetsen hoe de organisatie er ten tijde van mijn onderzoek 'uit zag' wat betreft diversiteit. Daarna ga ik in op de ontwikkelingen die door de jaren heen ertoe hebben geleid dat de organisatie op dit punt in het diversiteitsdebat is beland. Daaraan gekoppeld zal ik laten zien vanuit welke wetenschappelijke theorieën we dit proces kunnen duiden. Vervolgens verdiep ik het onderwerp met voorbeelden uit de praktijk.

2.1 Diversiteit binnen Defensie

De Nederlandse krijgsmacht bestaat al bijna tweehonderd jaar en valt onder het Ministerie van Defensie. Defensie bestaat momenteel uit de Bestuursstaf (het departement), de Koninklijke Marine, de Koninklijke Landmacht, de Koninklijke Luchtmacht, de Koninklijke Marechaussee, het Commando DienstenCentra en de Defensie Materieel Organisatie. De minister van Defensie, ten tijde van dit onderzoek Hans Hillen, leidt het Ministerie van Defensie. Hij heeft sinds het aantreden van het kabinet Rutte I (2010) geen staatssecretaris meer. In totaal heeft Defensie circa 68.000 medewerkers in dienst (website Ministerie van Defensie 2012), waaronder zowel burgers als militairen. Daarmee is de krijgsmacht een van de grootste werkgevers van Nederland. De militairen zijn allemaal beroepsmilitairen, sinds 1 mei 1997 is de opkomstplicht opgeschort en sinds augustus 1996 zijn er dan ook geen mensen meer opgeroepen voor de dienstplicht. Dit betekent dat alle huidige Nederlandse militairen vrijwillig in dienst zijn.

Defensie heeft tot voor kort actief beleid gevoerd om, zoals dat genoemd wordt, een getrouwe afspiegeling te zijn van de Nederlandse samenleving. Dit hebben ze onder andere gedaan door middel van het zogenoemde gender- en diversiteitsbeleid, een beleid waar gemiddeld ruim een miljoen euro per jaar aan werd besteed. Dit beleid werd opgesteld in 2007 met als doelstellingen een 'divers samengesteld personeelsbestand' te realiseren, optimaal gebruik te kunnen maken van 'het arbeidspotentieel op de arbeidsmarkt' en een arbeidsklimaat te realiseren 'waarin iedereen zich thuis voelt en waarin verschillen tussen mensen geen belemmeringen vormen maar juist worden benut' (Tweede Kamer der Staten Generaal 2007). Uit cijfers van Defensie blijkt dat een kleine 5% van de werknemers bij Defensie van niet-westerse afkomst is, 14% is vrouw. De Nederlandse samenleving bestaat voor ruim 20% uit mensen van niet-westerse afkomst en een goede 50% vrouwen[5]. Wat dat betreft is de doelstelling om een afspiegeling van de samenleving te zijn nog lang niet behaald. Deze minderheden (waartoe ik in dit geval ook vrouwen reken) bevinden zich volgens de cijfers van Defensie bovendien vooral in de lagere functies en rangen en stromen eerder uit dan door. Onder meer naar aanleiding van deze cijfers werd het diversiteitsbeleid in 2009 door toenmalig staatssecretaris Jack de Vries aangevuld 'teneinde aan te sluiten bij de actuele behoeften van Defensie'. Deze aanvullingen zijn uiteengezet in het Actieplan Diversiteit Defensie 2009-2012 (Ministerie van Defensie 2009). Hierin staat onder meer:

> De afgelopen jaren is gebleken dat Defensie voor het uitvoeren van haar taken en ambities behoefte heeft aan een divers samengesteld personeelsbestand. De aanwezigheid van vrouwen en personeelsleden met een andere culturele achtergrond openen tijdens missies deuren die anders gesloten zouden blijven. Hun aanwezigheid draagt bij aan wederzijds begrip, gemakkelijker toegang tot vrouwen en het voor de uitvoering van de taken vereiste respect voor de lokale bevolking en haar eigen tradities en gebruiken. In die zin levert een goed diversiteitsbeleid een wezenlijke, kwalitatieve bijdrage aan de taakuitvoering. Een diverse samenstelling heeft ook een positieve invloed op de cultuur binnen de defensieorganisatie, en op de wijze waarop medewerkers elkaar beschouwen.

De staatssecretaris achtte het van belang dat 'het diversiteitsbeleid de operationele inzet ondersteunt', 'diversiteit bijdraagt aan de vulling van de organisatie', en 'diversiteit een positieve invloed heeft op de cultuur binnen Defensie'. Om dit te realiseren heeft hij verschillende maatregelen op het gebied van werving en selectie en behoud en doorstroom van onder andere vrouwen en personen van een niet-westerse afkomst getroffen. Defensie moest aantrekkelijker worden gemaakt voor minderheden. Het in 2007 opgestelde diversiteitsbeleid van Defensie zorgde al voor extra aandacht op het gebied van sociale integriteit om ongewenst gedrag te voorkomen. Er werd een integriteitscommissie in het leven geroepen en er kwam extra aandacht voor integriteit en

[5] Cijfers van het CBS 2011.

diversiteit binnen de opleidingen. Ook de eerder genoemde diversiteitsambassadeur, per krijgsmachtonderdeel één, komen voort uit het beleid van 2007. Een diversiteitsambassadeur was verantwoordelijk 'voor de coördinatie en regie van de uitvoering van het diversiteitsbeleid binnen zijn Defensieonderdeel. Hij is het centrale aanspreekpunt voor diversiteit, maar ook aanjager die moet zorgen voor blijvende aandacht voor het onderwerp'(Tweede Kamer der Staten Generaal 2007). Tot slot voorzag het diversiteitsbeleid uit 2007 in verschillende activiteiten op het gebied van voorlichting en communicatie. In samenwerking met verschillende platforms binnen Defensie werden onder andere voorlichtingsmateriaal, symposia, Iftar-maaltijden (Islamitische viering) en een intranet-site gerealiseerd. Onder de verschillende platforms die hierbij betrokken waren vallen de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK), het Defensie Vrouwen Netwerk (DVN), Jong Defensie (JD) en het Multicultureel Netwerk Defensie (MND). Vertegenwoordigers van deze netwerken participeren samen met vertegenwoordigers van de verschillende krijgsmachtonderdelen in het diversiteitsoverleg Defensie (DOD), 'het platform waar het gender-diversiteitsbeleid en de praktische uitwerking aan de orde komen' (Tweede Kamer der Staten Generaal 2007).

Met het aantreden van het kabinet Rutte I in oktober 2010 is in het regeerakkoord opgenomen dat het diversiteitsbeleid bij Defensie per direct moest worden stopgezet. Hiermee is er tot op bepaalde hoogte een einde gekomen aan het actieve gender- en diversiteitsbeleid bij de krijgsmacht. Tijdens mijn onderzoek werd er binnen de organisatie gekeken hoe deze wijzigingen in de praktijk moesten worden uitgevoerd en welke consequenties dat zou gaan hebben voor personeel en beleid. Het volledig laten vallen van alle activiteiten rondom diversiteit bleek eenvoudigweg nadelig voor het functioneren van de krijgsmacht. Zoals De Vries al aanhaalt in zijn beleidsnota van 2009 levert een goed diversiteitsbeleid een 'wezenlijke, kwalitatieve bijdrage aan de taakuitvoering'. De algemene teneur binnen de organisatie was dan ook dat bepaalde belangrijke functies van het diversiteitsbeleid opgenomen zouden worden in het bestaande arbeidsbeleid. Dit blijkt onder andere uit een nota van het Ministerie van Defensie, van Hoofddirectie Personeel, waarin staat:

> Het Actieplan diversiteit als zodanig vervalt. Er is geen plaats meer voor streefcijfers, kwantitatieve doelstellingen en daaruit voortvloeiend doelgroepenbeleid. Diversiteit blijft echter een relevante factor. Het wordt meegenomen in het generieke personeelsbeleid, zodat het beleid in de breedte ruimte biedt voor verschillen tussen mensen en hun persoonlijke situatie en ambities. Een aantal in het Actieplan genoemde maatregelen wordt daarmee voortgezet als deel van het algemene personeelsbeleid. (Ministerie van Defensie 2011)

Zoals uit de nota blijkt zullen belangrijke aspecten uit het diversiteitsbeleid aangehouden worden. Het gaat dan voornamelijk om zaken die te maken hebben met instroom, doorstroom en behoud en het bewaken van een veilige en integere bedrijfscultuur. Voor Defensie is diversiteit nu eenmaal niet slechts een luxe, of een 'linkse hobby' zoals sommigen het zouden noemen. Diversiteit is in deze veranderende wereld van groot belang, alleen al functioneel: als grootste werkgever van Nederland moet er wel voldoende aanwas van werknemers zijn. Dat een focus op diversiteit geen overbodige luxe is blijkt wel uit de magere cijfers wat betreft werknemers van niet-westerse afkomst[6] en vrouwen en de hoge uitstroom van, onder andere, deze groepen. Maar ook uit de reacties die ik tijdens mijn veldwerk hoorde is Defensie nog lang geen ideale werkplek voor minderheden. Militairen en burgers met een niet-westerse afkomst gaven tijdens mijn onderzoek vaak aan 'harder te moeten knokken', 'beter te moeten zijn dan de rest' en 'meer te moeten verduren' dan hun collega's van Nederlandse komaf. Tijdens een hoorzitting van de Tweede Kamercommissie Defensie in maart 2011 bleek dat er nog steeds sprake is van ongewenst gedrag richting minderheden binnen Defensie.

[6] Om werkzaam te kunnen zijn bij de Nederlandse krijgsmacht is de Nederlandse nationaliteit een vereiste. Alle werknemers hebben dus in ieder geval een Nederlands paspoort en daarmee de Nederlandse nationaliteit.

Verschillende ‘getuigen’ lieten weten zich regelmatig gediscrimineerd te voelen. Tijdens de Diversiteitslunch bij de Koninklijke Marechaussee wordt door homoseksuelen en ook vrouwen aangegeven dat zij zich nog lang niet altijd erkend en geaccommodeerd voelen. Door hoger geplaatste militairen en burgers met een allochtone afkomst werd vaak gezegd: ‘wij redden ons wel', doelend op hun hogere rang of positie en een sterke persoonlijkheid of assertieve houding. Maar volgens dezelfde personen hebben veel ‘jongens en meisjes op de werkvloer’ het zwaar. Over het algemeen blijft de teneur dat minderheden het zwaarder hebben binnen Defensie en op verschillende fronten weerstand ervaren vanwege hun 'anders' zijn of vanwege specifieke wensen zoals bijvoorbeeld halal voedsel of het combineren van zorg en werk.

Ondanks de ingezette koers op weg naar een meer diverse krijgsmacht in 2007 en 2009 is er nog een lange weg te gaan voordat deze organisatie zichzelf een afspiegeling van de Nederlandse samenleving mag noemen. Mooi beleid leidt niet altijd ook meteen tot mooie resultaten. De eerder genoemde generaal, tot voor kort diversiteitsambassadeur bij de Koninklijke Marechaussee, weet als geen ander binnen Defensie wat voor een moeilijk punt diversiteit is:

> *“Ik vond het een lastig onderwerp. Soms is het heel leuk, soms is het trekken aan een dood paard. Vooral in de overleggen van Rijksdiversiteit, hier wordt vooral veel gediscussieerd en gepraat. Als dit de manier is waarop in de top wordt omgegaan met diversiteit dan is er nog een lange weg te gaan. Dan is het een zeer lastig en deprimerend traject.”*

Of het nu een lange weg is of niet, feit blijft dat er hoe dan ook binnen de organisatie aandacht blijft voor diversiteit, met of zonder diversiteitsbeleid gesteund vanuit Den Haag. ‘Diversiteit is kwaliteit’ volgens de generaal en juist daar moet volgens het regeerakkoord op worden geselecteerd. Waarom dan die worsteling met diversiteit? In de volgende paragraaf zal ik laten zien dat veiligheids- en defensieorganisaties een intrinsieke afkeer hebben van diversiteit. De reden hiervoor is de voor deze instanties zo belangrijke cohesie.

2.2 Cohesie en diversiteit binnen Defensie

2.2.1 Het belang van cohesie

Cohesie is in het geval van de krijgsmacht van groot belang, er hangen levens vanaf wanneer militairen op missie zijn in oorlogsgebied. Christian Leuprecht, verbonden aan de Royal Military College of Canada, noemt cohesie zelfs de sleutel tot overleven:

> […] the better the cohesion of a force, the lower it’s transaction costs and the better its capacity to fulfill the functional imperative. Survival is, of course, the ultimate key to the functional imperative; by definition, a dead soldier cannot complete her/his mission. (Leuprecht 2009:564)

Leuprecht heeft het in dit citaat over het ‘*functional imperative*’, een term die hij ontleent aan Huntington (1957). Het leger heeft een ‘functionele noodzaak’, het moet de samenleving beschermen tegen veiligheidsrisico’s van buitenaf. Dit is dan meteen ook het bestaansrecht van een organisatie als deze. Om deze taak zo goed mogelijk uit te kunnen voeren is het volgens Leuprecht van belang dat men elkaar ‘verstaat’, in zowel letterlijke als figuurlijke zin. De transactiekosten, dat wat de onderlinge communicatie 'kost', moeten zo laag mogelijk zijn. Het kan niet zo zijn dat in een gevechtssituatie bevelen niet, of niet juist, worden opgevolgd omdat er in de overdracht iets mis gaat. Over het algemeen is het voor mensen makkelijker elkaar te begrijpen en te vertrouwen wanneer ze zich in elkaar herkennen, wanneer er sprake is van een homogene groep. Een gedeelde

taal, cultuur en afkomst kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Dit geldt evenzeer voor militairen, wellicht zelfs nog wel meer. Leuprecht betoogt dan ook: '[...] *the armed forces define themselves by their homogeneity*' (2009:565). Homogeniteit wordt dus als een soort basisvoorwaarde gezien om de transactiekosten zo laag mogelijk te houden, de cohesie zo groot mogelijk en het aantal slachtoffers minimaal. Want zoals Leuprecht treffend stelt: een dode militair kan nu eenmaal zijn taak niet volbrengen.

De argumenten tegen een diverse krijgsmacht zijn dus begrijpelijk vanuit bovenstaand oogpunt, het zou de cohesie ondermijnen. Desondanks pleit onder andere ook Leuprecht (2009) voor een open en actieve houding ten opzichte van diversiteit binnen de krijgsmacht. Hiervoor is een aantal functionele reden, maar ook een aantal redenen dat veel verder reikt dan alleen de functionele taken van het leger.

2.2.2 Het functionele belang van diversiteit

Ondanks de weerstand tegen diversiteit binnen veiligheids- en defensieorganisaties lijkt er desalniettemin vanuit de sociale wetenschappen een trend te ontstaan die juist pleit voor diversiteit binnen veiligheidsinstanties. Zo stelt onder andere Leuprecht (2009) dat operationele, demografische, economische, formeel-constitutionele en politieke trends om een verschuiving vragen van het huidige paradigma, dat wat stelt dat diversiteit een bedreiging voor de cohesie vormt. De baten van diversiteit voor het functioneren van een organisatie als Defensie wegen in zijn ogen veel zwaarder dan de vermeende kosten. Zoals we eerder al zagen in de nota van de voormalig staatssecretaris (Ministerie van Defensie 2009) erkende ook hij het belang van diversiteit voor Defensie. Een aantal redenen hiervoor zijn puur functioneel, zoals de operationele, demografische en economische aspecten die Leuprecht noemt. De veranderende bevolkingssamenstelling in Nederland vraagt, in samenspel met het krapper worden van de arbeidsmarkt, nu eenmaal om een breder werving- en selectiebeleid, puur om de organisatie van genoeg personeel te kunnen voorzien. Daarnaast zien we dat het karakter van de militaire missies de laatste jaren sterk is veranderd. Niet langer verdedigen 'onze jongens en meisjes' ons land tegen 'de Russen', maar proberen ze vrede en veiligheid te brengen in landen als Irak en Afghanistan en daarbij kunnen zogenoemde *soft skills* erg goed van pas komen. Meertaligheid en kennis van bijvoorbeeld de Islam of begrip voor de Arabische cultuur zijn hier voorbeelden van. Dit is precies wat ook Jack de Vries (Ministerie van Defensie 2009) bedoelt met de manier waarop diversiteit de operationele inzet kan ondersteunen en ook binnen Defensie zelf worden dit soort kwaliteiten steeds vaker als van toegevoegde waarde gezien. Zo was er tijdens mijn onderzoek veel aandacht voor de Islam binnen de krijgsmacht, en kreeg ik de mogelijkheid om aanwezig te zijn bij het congres Islam en Krijgsmacht in maart 2011.

> "Salaam Alaikum, vrede zij met u," opent de eerste spreker het congres Islam en Krijgsmacht op de marinekazerne in Amsterdam. Hij draagt een marine-uniform, met een halve maan op beide kraagpunten en kolonels-strepen op zijn schouders. Ze noemen hem de leger-imam, zelf prefereert hij de term Islamitisch geestelijk verzorger. Hij gaat verder: "De Islam is een *hot item* in Nederland en ook binnen Defensie. Sommigen zijn bang voor de zogenaamde Islamisering van onze samenleving. Ik vind dat we onze jongens en meisjes juist moeten wapenen met kennis om dit tegen te gaan. Het is belangrijk dat we één zijn in de samenleving en daarvoor is begrip voor elkaar nodig."
>
> Het congres Islam en Krijgsmacht heeft een 'politiek correct sausje', zoals een van de bezoekers het noemt. Hij doelt daarmee onder andere op de opkomst, er zijn op het congres militairen van allerlei etnische, religieuze en culturele achtergronden samen en ook een aantal belangrijke hoogwaardigheidsbekleders laten hun gezicht zien vandaag. In de hal worden lange tafels klaargezet met grote, traditionele kannen muntthee en allerlei zoetigheden die eveneens hun oorsprong vinden in de Arabische keuken. "De lunch is natuurlijk helemaal halal," zo wordt tijdens de huishoudelijke

mededelingen gemeld. En voor de Joodse geestelijk verzorgers zijn er ook speciale maaltijden aanwezig zo blijkt later, want halal is natuurlijk nog niet koosjer. De uitzondering lijkt hier eerder de regel dan andersom. Diversiteit wordt hier gevierd en bejubeld, ook door een generaal van de landmacht, een van de sprekers op het congres en voorheen diversiteitsambassadeur van zijn krijgsmachtonderdeel. Als ISAF[7]-commandant gaf de generaal in 2008 en 2009 leiding aan de troepenmacht in Zuid-Afghanistan, hij wordt gezien als een van de meest ervaren en gerespecteerde militairen binnen de organisatie: "Ik denk dat we complexe problemen alleen aan kunnen pakken door een grote diversiteit en multiculturaliteit binnen een groep te hebben. Ons team is nog niet divers genoeg in mijn ogen."

Het congres was één van de activiteiten ingegeven door het afgeschafte diversiteitsbeleid van Defensie. Ondanks kamervragen van PVV Tweede Kamer-lid Hernandez over de legitimiteit van dit congres met het oog op de beëindiging van het diversiteitsbeleid, had het toch doorgang. De term 'politiek correct' is dan ook op zijn zachts gezegd wat ironisch in dit licht. Als het aan de PVV had gelegen, op dat moment toch een van de grootste politieke partijen in Nederland, zou er zo min mogelijk 'aan diversiteit gedaan worden' en liefst al helemaal niet 'aan Islam'. Zo stond niet alleen het congres ter discussie voor de PVV, ook de functie van de Islamitisch geestelijk verzorger werd niet langer relevant geacht en ook de rechtmatigheid van het Multicultureel Netwerk Defensie (MND), mede-organisator van dit congres, werd tegen het licht gehouden. Maar opnieuw zien we hier dat een generaal, en voormalig diversiteitsambassadeur, het opneemt voor de diversiteit. Wat hem betreft is de landmacht nog lang niet divers genoeg. Hij vertelt dat voor hem en zijn troepen in Afghanistan kennis over de Islam van groot belang was. Zo beschrijft hij een voorval tijdens de missie waarin lokale stamhoofden werden uitgenodigd voor een lunch op de kazerne:

"We maakten hier de fout varkensvlees te serveren. Hadden we wat meer Moslims in ons team gehad was ons die blunder wellicht bespaard gebleven."

Kennis van de Islam en de Arabische cultuur had de generaal hier voor een behoorlijke portie gezichtsverlies kunnen behoeden, maar had waarschijnlijk eveneens tot een makkelijkere introductie bij de stamhoofden geleid. Zij hadden het varkensvlees als een belediging op kunnen vatten, wat de samenwerking danig had kunnen beïnvloeden. De *faux pas* en de reactie hierop hadden in ieder geval genoeg indruk gemaakt op de Nederlandse militairen om de daaropvolgende maaltijden met lokale partners varkensvlees-vrij te houden.

Een majoor van Marokkaanse afkomst en ook spreker op het congres, had een dergelijke fout met zijn kennis kunnen voorkomen was hij betrokken geweest bij de voorbereidingen. Hij vertelt hoe zijn geloof hem hielp bij zijn werk in Afghanistan:

"In Kabul had ik als Moslim meer interactie met de mensen doordat we dezelfde rituelen delen, je weet zo wat een ander bedoelt. […] Wanneer er Afghaanse slachtoffers zijn gevallen kun je tijdens een uitvaart samen bepaalde rituelen uitvoeren."

De persoonlijke kennis die de majoor als Moslim meebrengt in zijn werk als militair heeft er in dit geval toe geleid dat hij overeenkomsten kon vinden met de lokale bevolking in Afghanistan. Vanuit deze overeenkomsten kan begrip ontstaan voor- en vertrouwen in elkaar. Ook de generaal erkent het belang van specifieke kennis over 'de Ander':

"Mijn belangrijkste wapen in Afghanistan was niet de F16, een Apache of een tank, maar de antropoloog die ik 24/7 aan mijn zijde had. Deze cultural advisor was essentieel voor onze missie daar. Door de kennis van de Moslim-cultuur die we daar hebben opgedaan is er denk ik veel meer respect ontstaan richting de Islam. Soldaten koppelen geweld niet langer aan

[7] International Security Assistance Force, de NAVO-missie in Afghanistan.

religie maar zien het juist als een verbindende en dempende factor."

Vooral de laatste zin van de generaal is hier van wezenlijk belang. Wanneer militairen de Islam als bron van geweld beschouwen is dit wat zij zouden moeten bestrijden om hun missie tot een succes te kunnen maken. Op deze manier is samenwerking met de lokale (Islamitische) bevolking uitgesloten. Wanneer ze echter juist in religie een verbindende en dempende factor vinden, kunnen ze deze als basis gebruiken voor samenwerking.

Samenwerking met onder andere de lokale stamhoofden, de Afghaanse bevolking en het Afghaanse leger, was voor het slagen van de Nederlandse missie van groot belang. Het betrof hier namelijk een wederopbouwmissie en om een gebied op te bouwen is de inzet van de lokalen van wezenlijk belang. Bovendien draait de inmiddels beroemde *Dutch approach* van het Nederlandse leger om het winnen van de *hearts and minds* van de lokale bevolking om zo samen met hen een veilige omgeving te realiseren. Om tot een dergelijke samenwerking te komen is cohesie nodig, zoals eerder Leuprecht (2009) al stelde, er is vertrouwen nodig in elkaar en een gemeenschappelijk vertrekpunt. Een klungelige actie als die met het varkensvlees gooide hier dan ook bijna roet in het eten. *Soft skills* van militairen zoals de majoor komen dan ook zeer goed van pas om tot een samenwerking te komen met in dit geval de Islamitische bevolking van Afghanistan en dragen daarmee bij aan het succes van de missie door middel van cohesie. Hieruit blijkt dat diversiteit helemaal geen bedreiging hoeft te zijn voor cohesie. In het geval van de missie in Afghanistan had het juist een basis kunnen vormen onder de samenwerking tussen Nederlandse militairen en hun Afghaanse partners. Diversiteit blijkt dus wel degelijk van functioneel belang bij het uitvoeren van de taken van Defensie.

Naast de functionele aspecten van diversiteit, waaronder de *soft skills*, noemt Leuprecht nog een aantal andere trends dat om een verschuiving vraagt en die van een meer sociaal-maatschappelijke en zelfs politieke aard zijn. Hij noemt in zijn artikel '*Diversity as Strategy: Democracy's Ultimate Litmus Test*' (2009) diversiteit binnen veiligheids- en defensieorganisaties zelfs de ultieme lakmoesproef voor de democratie. Waarom is dit dan zo, hoe komt het dat juist diversiteit in deze organisaties zo'n belangrijke rol speelt op het gebied van democratie? Dit heeft alles te maken met de status van in dit geval Defensie binnen de Nederlandse maatschappij.

2.2.3 Het sociaal-democratische belang van diversiteit

De Nederlandse krijgsmacht vervult een belangrijke rol binnen onze democratische samenleving, vooral door de functionele noodzaak van de organisatie. Zoals deze term van Huntington (1957) beschrijft, houdt deze noodzaak in dat onze staat en daarmee ook onze democratie beschermd wordt tegen bedreigingen van buitenaf. Een andere term die Huntington gebruikt voor organisaties zoals de krijgsmacht is *'profession'* (1957). Nog steeds wordt deze term door wetenschappers gebruikt om het unieke karakter van veiligheids- en defensieorganisaties te duiden. Alan Okros, verbonden aan het Canadian Forces College, is één van hen. Hij definieert de *profession* als volgt:

> […] professions are seen as comprised of an exclusive and identifiable group of people who provide a unique service to society. Most often, this service is focused on addressing a specific societal or common good by resolving complex problems in determining how this societal good is to be achieved. Professionals do so by applying a systematically developed body of knowledge derived from an integration of research, education, training and experience. The breath and depth of this body of knowledge is related to the complexity of the problem to be resolved and, while most often expressed in terms of procedures and applications, is based on a set of theories that underpin professional practice. (Okros 2009: 353)

Onder deze '*professions'* vallen onder andere veiligheidsinstanties, zoals de politie en het militaire

apparaat, maar bijvoorbeeld ook het beroep van arts. Ze onderscheiden zich van andere beroepen in de samenleving door de unieke taak die zij vervullen binnen- en vooral ook voor de samenleving. Ze staan in dienst van de samenleving en hebben geen economisch oogpunt. De unieke, complexe taak die de krijgsmacht binnen de Nederlandse samenleving heeft (op nationaal niveau) is het verdedigen van het Nederlands grondgebied en het beheersen van binnenlandse calamiteiten en crises (website Ministerie van Defensie 2012). Om deze taak uit te kunnen voeren heeft de krijgsmacht als *profession* een aantal specifieke kenmerken die haar in staat stelt deze taak uit te voeren en die haar bovendien onderscheidt van de rest van de samenleving. Okros (2009) noemt deze kenmerken de '*defining attributes of professions*': jurisdictie, expertise, verantwoordelijkheid, identiteit en een gedeelde uitgedragen ethiek. Ik zal ze één voor één kort uitlichten.

De *jurisdictie* betreft de specifieke taak binnen de maatschappij die door diezelfde samenleving is toebedeeld aan een bepaalde *profession* en waarover deze macht en controle uitvoert. In het geval van de krijgsmacht is dit op nationaal niveau het verdedigen van het Nederlands grondgebied. Om een dergelijke taak uit te kunnen voeren moet de *profession* een zekere *expertise* bezitten, kennis en vaardigheden die worden ontwikkeld door middel van training en ervaring. Bij deze taken hoort een *verantwoordelijkheid* richting de maatschappij die wordt gediend, zowel voor de *profession* in zijn algemeenheid als voor elk individu binnen die *profession* specifiek. De krijgsmacht heeft het monopolie op het gebruik van geweld. Ieder ander die geweld toepast in onze samenleving overtreedt de wet, maar niet de militair die in opdracht van zijn werkgever (de staat) opereert. Met de mogelijkheid om geweld toe te passen, komt dus een belangrijke verantwoordelijkheid, namelijk het besluit wanneer, tegen wie en hoe dit te gebruiken.

De unieke status en het beeld van een *profession* binnen een maatschappij wordt gedefinieerd door het vierde aspect: *identiteit*. Volgens Okros zien individuen hun lidmaatschap van een *profession* als één van de belangrijkste elementen van hun *sense of self*, van datgene wat ze zijn. In het geval van de krijgsmacht wordt de *profession* onderscheiden van niet-*professions* (of andere *professions*) door datgene waar de krijgsmacht voor staat en wat zij uitdraagt. Dit houdt nauw verband met het laatste definiërende aspect dat Okros noemt, namelijk een *gedeelde uitgedragen ethiek*. Deze beschrijft de waarden, normen, verwachtingen en verplichtingen die bij het lidmaatschap van een specifieke *profession* horen, als ook bij de ethische redevoering en het uitvoeren van de taken van de *profession*. Een bekend voorbeeld hiervan is de ethische code onder artsen die is vastgelegd in de Eed van Hippocrates. Defensie hanteert de Defensie Doctrine, deze beschrijft 'de fundamenten, principes en condities voor militaire operaties' (website Defensie 2012). Okros legt veel nadruk op dit laatste aspect:

> Given the importance of applying ethical or moral reasoning in providing the unique service to society, it is expected that the professions code of ethics should contain values that are widely accepted as legitimate by the society or societies they serve. (2009: 354)

Okros stelt dus dat het van groot belang is dat de waarden van een *profession* overeenkomen met de waarden van de samenleving die zij dient, juist vanwege de dienende functie. Hier stuiten we op een belangrijk punt in de rol van *professions* binnen een democratische samenleving. Vanwege de unieke rol die Defensie vervult binnen Nederland, heeft zij een bepaalde mate van autonomie. Wanneer iedereen zich constant zou bemoeien met het werk van de krijgsmacht wordt niet alleen de specifieke jurisdictie en expertise van de organisatie genegeerd, maar inherent ook de verantwoordelijkheid van Defensie ter discussie gesteld. Tot op zekere hoogte zal de samenleving moeten vertrouwen op de kennis en vaardigheden van de militairen op hun vakgebied, net zoals men een arts moet vertrouwen bij een ingewikkelde hersenoperatie. Tegelijkertijd moet de Nederlandse samenleving wel het idee hebben dat deze belangrijke organisatie er dezelfde normen en waarden op nahoudt. Sterker nog, Okros (2009) meent dat *professions* zelfs het voorbeeld van deze waarden en normen moeten zijn. Roomser dan de paus dus als het ware, juist vanwege de grote verantwoordelijkheid die de samenleving ze gegeven heeft. De balans tussen enerzijds een

bepaalde mate van autonomie en anderzijds het ontvankelijk zijn voor veranderingen in de maatschappij die wordt gediend is van groot belang.

Zoals we in het begin van dit hoofdstuk zagen, is er sinds 2007 door de politiek steeds meer nadruk gelegd op het representatief zijn van de krijgsmacht voor de Nederlandse samenleving. Defensie moest (tot voor kort) een afspiegeling zijn van onze maatschappij. Hierin zien we duidelijk hoe bepaalde denkbeelden vanuit de maatschappij de Defensie-organisatie beïnvloeden, ook wanneer een nieuwe regering een andere kant op wil. Deze denkbeelden hebben niet alleen te maken met de functionele voordelen van wel of geen diverse krijgsmacht zoals we hierboven hebben gezien, maar ook met sociale 'wensen'. Huntington noemt dit het '*social imperative*' (1957). De 'sociale noodzaak' komt volgens hem voort uit sociale krachten, ideologieën en dominante instituties in de maatschappij. De maatschappij moet in staat zijn zichzelf te kunnen herkennen in de *professions* die haar dienen.

Ook Leuprecht (2009) bespreekt dit thema. Hij is van menig dat er een bepaalde grens is aan het niet representatief zijn van een organisatie als Defensie voor de samenleving. Aangezien Defensie de samenleving dient, ontleent zij ook haar legitimiteit aan deze samenleving. Wanneer zij niet voldoet aan het *social imperative* doordat ze niet representatief is, verliest zij uiteindelijk de mogelijkheid om haar taken uit te voeren en daarmee dus ook het *functional imperative*.

Defensie heeft als taak om de democratische samenleving in Nederland, en steeds vaker ook elders ter wereld, te beschermen tegen bedreigingen van buitenaf. Wanneer zij echter qua werknemers een homogene organisatie blijft en dus niet representatief is voor de samenleving, is het moeilijk elders democratie, gelijkheid en respect voor vrijheid te promoten. Leuprecht noemt dit '*practise what you preach*' (2009: 562), draag datgene wat je zegt ook daadwerkelijk zelf uit. Tot slot is het volgens Leuprecht bovendien van belang dat ook minderheden binnen een samenleving zich herkennen in de instituten die hen regeren en beschermen. Wanneer dit niet zo is, kunnen zij zich hierdoor tot tweederangs burger gedegradeerd voelen en daarmee uitgesloten van de samenleving. '*Diversity in the security sector is the ultimate litmus test of just how free, equal, and fair a democratic society really is*', aldus Leuprecht (2009: 563). En daarmee is Defensie dus in wezen een afspiegeling van de democratische waarden in de maatschappij, juist ook wanneer ze geen afspiegeling van deze samenleving is.

////

Diversiteit is dus helemaal niet 'uit', om terug te komen op de opening van dit hoofdstuk. Het is een onderwerp dat binnen Defensie nog steeds voor levendige debatten zorgt, dankzij of misschien ook ondanks veranderde politieke voorkeuren. Wel zien we duidelijk een verschuiving van het paradigma betreffende diversiteit en cohesie, zowel binnen de krijgsmacht als in de sociale wetenschappen. Van oudsher werd diversiteit gezien als een bedreiging voor de cohesie binnen het militaire apparaat en daarmee een aspect dat ten alle tijden moest worden vermeden om het *functional imperative* van de krijgsmacht als *profession* niet in gevaar te brengen. Een homogene groep zou zorgen voor de minste *transaction costs* en daarmee konden de militaire taken het best worden uitgevoerd. Dit komt overeen met de gedachte waarop de natie-staat ooit werd gebouwd: een (vermeend) homogene gemeenschap waarin individuen dezelfde taal, religie en geschiedenis delen. Ook hierin zien we duidelijk de koppeling van de krijgsmacht met de natie-staat terug.

De natie-staat behelst inmiddels al lang geen homogene gemeenschap meer, mondialiseringsprocessen hebben een zeer diverse en pluriforme samenleving gecreëerd. Ook Defensie wordt hierdoor beïnvloed, haar werkveld is verschoven naar landen ver buiten Europa en tegelijkertijd wordt ook het eigen personeelsbestand steeds diverser. We zien dan ook dat zowel wetenschappers als Okros (2009) en Leuprecht (2009), als Defensie zelf tot de conclusie komen dat in deze veranderende wereld diversiteit juist van toegevoegde, zo niet van zeer belangrijke, waarde

kan zijn. Dit heeft enerzijds functionele redenen, onder andere met het oog op de veranderende arbeidsmarkt, maar ook vanwege de missies in het buitenland waar *soft skills* van mensen met verschillende achtergronden zeer goed van pas blijken te komen. Anderzijds zijn er redenen van sociaal-democratische aard die maken dat een diverse krijgsmacht de voorkeur geniet boven een homogene versie. De bijzondere status van Defensie binnen de Nederlandse samenleving maakt dat mensen van zowel binnen als buiten deze organisatie de krijgsmacht zien als een spiegel op het ethische vlak. Wanneer Defensie te veel afwijkt van de samenleving, zowel in samenstelling als in gedachtegoed, verliest zij haar legitimiteit. Een diverse samenleving vraagt dus om een diverse krijgsmacht.

De 'strijd' om diversiteit die binnen Defensie wordt gevoerd, is er dus een van voortdurende aard. Het is een proces dat waarschijnlijk nooit 'af' zal zijn gezien de eveneens voortdurende veranderingen in de maatschappij en de politiek, veranderingen waarin Defensie zich genoodzaakt ziet om op in te spelen. Dit hoofdstuk richtte zich op de 'strijd' op beleidsniveau, het volgende hoofdstuk richt zich op het uitvoerende niveau. Hoe wordt daar omgegaan met diversiteit, bestaat er überhaupt diversiteit of heerst hier nog het oude adagium van homogeniteit? De mannen en vrouwen van 103 Verkenningseskadron gelegerd in 't Harde, dienen in hoofdstuk 3 als voorbeeld van hoe er op uitvoerend niveau bij Defensie wordt gedacht en gewerkt met de hier besproken thema's.

3 103 Verkenningseskadron: Uniform of divers?

Techno knalt uit de speakers die op het grasveld achter gebouw 200 staan waar 103 Verkenningseskadron vanavond een stafborrel heeft. Terwijl de barbecues worden opgestookt, worden treeën bier gestapeld op de lange, houten klaptafels. Stafleden van het eskadron komen één voor één aan in hun GV's, het dagelijkse uniform. De sfeer is uitgelaten, blikken bier worden enthousiast open geknald, sjekkies gerold en sigaretten opgestoken. Vunzige grappen en harde boeren vechten om voorrang. De mannen hebben er zin in, het belooft een leuke avond te worden.

Het is vijf uur 's avonds en dat betekent tijd voor de avondmaaltijd op de kazerne. De mannen pakken plastic bordjes van een stapel en sluiten aan in de rij voor de barbecue. Een van de stafleden heeft eerder thuis een groot stuk vlees gemarineerd en staat nu achter de gril om het te bereiden. Als het mijn beurt is om een stuk vlees te krijgen vraag ik hem of het wel halal is. Verschrikt kijkt hij op van het rooster, het stuk vlees blijft tussen hem en mij in de lucht hangen. “Oh, euh nee, dat denk ik niet”, stamelt hij, “eet jij halal dan?”, vraagt hij vervolgens enigszins argwanend. Ik merk lachend op dat het een grap is, en dat varkensvlees overigens sowieso niet halal kan zijn. Hij lijkt opgelucht te zuchten wanneer hij een flink stuk varkensrug op mijn bordje kwakt. “Boreel!”, roept een van de officieren, de strijdkreet van het eskadron. “Boreel!”, antwoord de rest luidkeels. Er kan gegeten worden.

Na zo’n anderhalve maand te hebben doorgebracht in de ‘Haagsche kringen’ van de Nederlandse krijgsmacht begint het tweede deel van mijn veldwerk met deze barbecue op de kazerne in ’t Harde. Het contrast met mijn ervaringen op de verschillende kazernes in Den Haag kan haast niet groter. Al wanneer ik de eerste dag kom aanrijden, is meteen duidelijk dat ik in de buurt van een kazerne ben. Soldaten lopen in groepen hard langs de doorgaande weg die naar de kazerne leidt en tussen de naaldbomen tegenover de toegangspoort is duidelijk een hindernisbaan te zien. Eenmaal uit mijn auto gestapt, hoor ik constant geweervuur van de omliggende heide komen, en zo nu en dan een harde knal, alsof er iets groots ontploft, tanks zo leer ik later. Op de kazerne lopen nauwelijks mensen ‘in burger’, bijna iedereen draagt hier het GV, het gevechtstenue met de bekende camouflagevlekken. In Den Haag was een uniform een zeldzaamheid, bovendien lagen de kazernes over het algemeen in de stad, sommige zelfs in een woonwijk. Hier werden dan ook vooral bureaufuncties uitgevoerd en niet zozeer gevechtseenheden opgeleid.

De barbecue van 103 Verkenningseskadron voelt dan ook als mijn ‘vuurdoop’ bij de ‘echte’ militairen en in het ‘echte’ militaire leven. Ook het contrast met het congres Islam en Krijgsmacht op de marinekazerne is enorm. De bezoekers die daar in uniform liepen droegen hun DT, het dagelijks 'nette' tenue. Maar er waren ook veel burgers, of mensen 'in burger'. Bij de barbecue van de verkenners is er geen halal geslacht vlees, overigens is er ook alleen maar vlees, geen vegetarische gerechten en een koosjere maaltijd staat even min op het menu. Waar ik bij het congres nog kon kiezen uit traditioneel bereide Marokkaanse thee of 'Hollandse' koffie, borrelnootjes of zoete amandelhapjes, bestaan de keuzes bij de stafbarbecue uit hamburger of varkensrug, mayonaise of ketchup en Heineken of Grolsch (alhoewel voor de zwangere antropologe wel nog ergens een blikje cola wordt opgediept). Ook de samenstelling van de aanwezigen op het congres blijkt alles behalve een afspiegeling te zijn van de samenstelling op deze kazerne. Hier zijn het, op een enkele 'Indo' of 'Molukker' na, vooral blonde, blanke mannenkoppen die ik tel, de meeste zelfs nog met een duidelijk Oost-Nederlands accent. Bovendien ben ik de enige vrouw, zelfs de enige 'mevrouw', in het gezelschap.

Het door de generaal op het congres zo mooi verwoorde betoog voor meer diversiteit lijkt hier slechts een verre echo van een beleidsniveau uit een andere wereld. Diversiteit zoals die besproken werd in Den Haag is hier in eerste instantie ver te zoeken. De groep verkenners van 103 hier in 't Harde bestaat grotendeels uit autochtone, heteroseksuele mannen in de leeftijd tussen 20 en 30 jaar, met een Christelijke achtergrond. De diversiteit waarop door zowel de beleidsmakers binnen de

krijgsmacht als door wetenschappers zoals Leuprecht (2009) en Okros (2009) zo wordt gehamerd is hier nauwelijks terug te vinden. Sterker nog, naast het afwezig zijn van een significante diversiteit op het gebied van etnische of religieuze afkomst of gender, blijkt tijdens mijn veldwerk dat er binnen de krijgsmacht in zijn algemeenheid en bij 103 specifiek, een heel arsenaal aan homogeniserende middelen wordt ingezet om op zo veel mogelijk vlakken tot een homogene, uniforme, militaire identiteit te komen.

Dit hoofdstuk beschrijft het hiaat tussen beleidsniveau en uitvoerend niveau door te kijken naar de manier waarop de mannen en vrouwen van 103 Verkenningseskadron hun *verbeelde militaire gemeenschap* en de daaraan gekoppelde *militaire identiteit* vormgeven en verdedigen. Hieronder zal ik ingaan op de verschillende strategieën die worden ingezet om tot deze, veelal uniforme, identiteit te komen, waar deze vandaan komen en welke betekenis ze hebben. Allereerst beschrijf ik hoe deze verbeelde militaire gemeenschap er uit ziet en hoe deze is opgebouwd, vervolgens richt ik me op de specifieke militaire identiteit van 103 Verkenningseskadron. Daarop volgend onderzoek ik welke betekenis deze identiteit heeft en wat er gebeurt als deze wordt bedreigd.

3.1 De verbeelde militaire gemeenschap

Hoofdstuk 2 liet zien dat de krijgsmacht kan worden geduid met de term *profession*, een specifieke beroepsgroep met een speciale taak en functie binnen de samenleving. Eén van de aspecten van een *profession* is dat de leden hiervan zich sterk identificeren met deze groep en de bijbehorende identiteit. Ze voelen zich sterk verbonden met hun *profession* en baseren voor een belangrijk deel hun *sense of self* op de hierbij horende identiteit (Okros 2009). Volgens Castells (2010) is identiteit de bron van waaruit mensen betekenis geven aan hun leven. Om tot een bepaalde identiteit te komen en dus betekenis te kunnen geven aan het leven, is de Ander van essentieel belang. Zonder de Ander is het niet mogelijk om het Zelf te definiëren. In het geval van de krijgsmacht biedt de *profession* een identiteit die het beeld van het Zelf voor een groot deel bepaalt. De Ander kan verschillende vormen aannemen in verschillende situaties. In het dagelijks leven op de kazerne wordt er bijvoorbeeld een duidelijk onderscheid gemaakt tussen 'de burger' en 'de dienst'. Personen en groepen die niet bij Defensie werken worden vanuit de identiteit die de *profession* biedt als de Ander beschouwd. In meer extreme gevallen, zoals bijvoorbeeld op missie, is de Ander de vijand. De grenzen tussen de Ander en het Zelf zijn dus veranderlijk en nemen verschillende vormen aan afhankelijk van de situatie. Onder andere Eriksen (2002) stelt dan ook dat het juist de grenzen tussen groepen en het proces van grenzen onderhouden essentieel zijn voor het bepalen wie er bij de *in group* en wie tot de *out group* hoort.

Om de aard van de militaire gemeenschap en de identiteit die hieraan wordt ontleed te duiden neem ik de 'verbeelde gemeenschap' van Anderson (2006) als uitgangspunt. Anderson definieert in zijn boek over nationalisme de *imagined political community* als volgt:

> It is *imagined* because the members of even the smallest nation will never know most of their fellow-members, meet them, or even hear of them, yet in the minds of each lives the image of their communion. […] The nation is imagined as *limited* because even the largest of them, encompassing perhaps a billion living human beings, has finite, if elastic, boundaries, beyond which lie other nations. […] It is imagined as *sovereign* because the concept was born in an age in which enlightenment and Revolution were destroying the legitimacy of the divinely-ordained, hierarchical dynastic realm. […] Finally, it is imagined as a *community*, because, regardless of the actual inequality and exploitation that may prevail in each, the nation is always conceived as a deep, horizontal comradeship. (Anderson 2006: 6-7)

Nu is de krijgsmacht natuurlijk geen natie, en dus ook geen verbeelde *politieke* gemeenschap. Maar

de krijgsmacht is wel degelijk een *verbeelde* gemeenschap aangezien het voor niemand mogelijk is alle bijna 70.000 werknemers persoonlijk te kennen, waarschijnlijk niet eens alle 26.000 medewerkers bij een specifiek onderdeel als de landmacht[8], laat staan alle militairen over de hele wereld. De militaire gemeenschap is uiteindelijk eveneens *gelimiteerd*, er is nu eenmaal slechts een bepaald aantal arbeidsplaatsen beschikbaar, ook al kunnen de aantallen variëren van tijd tot tijd. Bovendien moet een individu aan bepaalde eisen voldoen om tot deze gemeenschap toe te kunnen treden. Los van de burgers die binnen de krijgsmacht werkzaam zijn moet elke militair een militaire training ondergaan en laten zien dat hij of zij aan zowel een aantal fysieke- als psychische eisen voldoet om te worden toegelaten. De grenzen van deze gelimiteerde gemeenschap blijken echter wel flexibel. Hoewel in de loop van dit hoofdstuk zal blijken dat de verkenners telkens lieten zien zich vooral thuis te voelen bij hun eigen eskadron, of zelfs specifiek bij hun eenheid binnen dit eskadron, blijken de grenzen van deze gemeenschap in bepaalde situaties oprekbaar. Zo vertelde één van de verkenners dat wanneer je eenmaal langer ergens op missie bent de 'ons-groep' steeds groter wordt. Na verloop van tijd identificeerde hij zich ook met Nederlandse militairen van andere legereenheden. Hij vertelde me bovendien dat wanneer hij met Engelse en Amerikaanse militairen samenwerkte hij hen uiteindelijk ook als 'ons' ging beschouwen.

Wat betreft *soevereiniteit* gaat de vergelijking met Andersons *imagined community* niet op. De krijgsmacht werkt natuurlijk in opdracht van het Ministerie van Defensie en uiteindelijk dus in opdracht van de Nederlandse staat en is daarmee niet het hoogste gezag en heeft dus niet de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid. De krijgsmacht is op bepaalde vlakken echter wel in grote mate autonoom te noemen. Door haar unieke taken en verantwoordelijkheden heeft zij een bepaalde mate van zelfbeschikking.

Uiteindelijk kunnen we de krijgsmacht wel als een *gemeenschap* beschouwen. De broederschap waar Anderson over spreekt, het *deep horizontal comradeship,* is namelijk een aspect dat ik op vele verschillende manieren heb zien terugkomen tijdens mijn onderzoek. Waar Anderson beschrijft dat de broederschap die men voelt binnen een natie mensen bereid maakt hun leven te geven voor hun volk en vaderland, heb ik ook bij de verkenners veel voorbeelden gehoord van de bereidheid om voor elkaar door het vuur te gaan, als wapenbroeders. Een sergeant van 103 vertelde het volgende over een van zijn ervaringen op missie in Afghanistan:

> *"Ik ben nooit bang geweest voor de dood. Een keer op uitzending in Kabul reed er voor ons een van onze voertuigen op een mijn. Zonder na te denken ben ik uit mijn voertuig gesprongen en er op af gerend om te zien of ik ze kon helpen. Achteraf bleek dat ik dwars door een mijnenveld was gerend. Die dag heb ik een engeltje afgestreept, dat was mijn eerste beschermengeltje. Maar dat maakt niet uit, je doet het voor die kerels."*

Hiermee laat de sergeant zien dat de band tussen hem en zijn 'broeders' van een dergelijke intensiteit is dat hij bereid is met gevaar voor eigen leven de levens van anderen te redden. In het meer alledaagse bestaan op de kazerne bleek ook telkens weer dat, ondanks bepaalde onrust, ongenoegen of gevoelens van miskenning, 'de dienst' toch de basis vormde onder het bestaan van veel van de eskadronsleden en daarmee voor hun identiteit.

Hoewel de krijgsmacht dus niet als een verbeelde *politieke* gemeenschap gedefinieerd kan worden is zij wel degelijk als een verbeelde gemeenschap te begrijpen. Ik zou in dit geval willen spreken van een verbeelde *militaire* gemeenschap. Hoe deze gemeenschap en de daaraan gekoppelde militaire identiteit wordt vormgegeven, ofwel wordt verbeeld, en hoe de grenzen hiervan worden getrokken en onderhouden, is de inhoud van de volgende paragraaf.

[8] Cijfers: www.defensie.nl/organisatie/defensie, januari 2012.

3.2 Militaire verbeeldingskracht

Het lidmaatschap van de militaire *profession* is grensbepalend binnen de verbeelde militaire gemeenschap en hieraan ontlenen, zoals Okros (2009) stelt, militairen dan ook wat ik wil noemen hun *militaire* identiteit. Okros noemt een aantal aspecten van de *profession* die hiermee samenhangen: een gedeelde taal, ethiek, geschiedenis en symboliek. Tijdens mijn veldwerk bij de militairen van 103 bleken dit inderdaad aspecten die voor de manschappen bepalend zijn voor hun militaire identiteit. Dit zijn overigens allemaal aspecten die ook door Anderson (2006) genoemd worden als uitgangspunten voor de verbeelde politieke gemeenschap. Niet alleen zorgen ze voor een basis onder de verbeelde militaire gemeenschap, ook creëren ze zoals we zullen zien een bepaalde uniformiteit en uiteindelijk een gevoel van *belonging*. Ik zal de genoemde aspecten en hun betekenis voor de militaire identiteit en uniformiteit hieronder één voor één verder uitlichten, te beginnen met een gedeelde taal.

3.2.1 Gedeelde militaire taal

Majoor: "Pel1, planning voor morgen."
Luitenant 1: "Morgen MAG schieten majoor."
Majoor: "Check, Pel2?"
Luitenant 2: "Ik ga morgen voorwaarts Romeo."
Majoor: "Roger, Logpel?"
Luitenant 3: "Dito."
Wachtmeester: "Lui, zevenhonderd uur appèl bij de wapenkamer, zeventienhonderd terug, denk aan de lupa's."
Majoor: "Roger, nabranders?"
Luitenanten: "Negatief."

Voor een buitenstaander, iemand die geen deel uitmaakt van de militaire *profession*, is het taalgebruik bij de verkenners van 103 een ware uitdaging. Militaire termen, afkortingen en onderlinge *slang* wisselen elkaar in hoog tempo af en maken dat het behoorlijk wat oefening vergt om een gesprek tussen de militairen te volgen. Het begint met de vele rangen, die elk weer hun eigen rangonderscheidingsteken hebben en bovendien bij de verkenners in sommige gevallen een andere benaming hebben dan bij andere onderdelen van de landmacht. Bovendien heeft elke functie weer een soort codenaam voor gebruik in het veld. Zo wordt de hoogste commandant bijvoorbeeld Romeo genoemd, zoals we hierboven zien in een gesprek tijdens een wekelijks kaderoverleg bij 103. Dan is er de algemene militaire taal die een militair zich eigen moet maken. In bovenstaand gesprek gaat de majoor één voor één zijn luitenanten af om te vragen wat zij met hun peloton voor de volgende dag op het programma hebben staan. Het eerste peloton (Pel1) gaat schieten op de schietbaan met de zogenaamde MAG's, een bepaald type geweer. Het logistiek peloton (Logpel), gaat samen met het tweede peloton (Pel2) een oefening konvooi-rijden doen. 'Voorwaarts gaan', betekent in deze context dan ook 'in actie komen'. Een 'lupa' is een lunchpakket en slechts één van de vele afkortingen die de verkenners gebruiken. Soms weten ze zelf niet eens wat de originele term waar de afkorting van is afgeleid eigenlijk is. 'Roger' betekent 'begrepen', 'dito' betekent 'hetzelfde' en 'negatief' is een ontkennend antwoord als in 'nee'. Voorbeelden van *slang* en onderlinge taal zijn het woord 'lui' waarmee personen worden bedoeld, maar ook bijvoorbeeld het woord 'buks', waarmee een geweer wordt aangeduid.

Het beheersen van dit taalgebruik is een belangrijk aspect van de militaire identiteit en dus van de verbeelde gemeenschap van militairen. Al was het alleen maar omdat je anders letterlijk niet verstaat wat er wordt gezegd. Om toe te kunnen treden tot deze *in-group* en onderdeel uit te kunnen

maken van de militaire gemeenschap is het dus van belang dat deze wordt aangeleerd. In Andersons werk speelt taal een zeer belangrijke rol in het ontwikkelen van nationalisme. De *vernaculars*, lokale spreektalen van gemeenschappen, speelden op een bepaald ogenblik een cruciale rol in het verbeelden van de natie. Om tot een nationalistisch geheel te komen werd gebruik gemaakt van *Russification*, het letterlijk één maken van alle inwoners van een rijk. Om tot een zogenoemd *official nationalism* (Anderson 2006) te komen, was het van belang om alle inwoners van een bepaald gebied in ieder geval dezelfde taal te laten spreken en hier werd vaak een *vernacular* voor gekozen zoals bijvoorbeeld het Russisch. Met name onderwijs werd hiervoor ingezet. Bij de krijgsmacht zien we eenzelfde traject. Individuen uit heel Nederland, met heel verschillende achtergronden komen samen op de verschillende militaire opleidingen. Hier worden zij letterlijk zo veel mogelijk omgevormd van individuele en diverse burgers, tot homogene, uniforme militairen. Leuprecht onderschrijft het belang van militaire training en een militair-*vernacular* om tot uniformiteit te komen:

> Through their training regimes, armed forces have an unparalleled capacity to generate uniformity. The institution socializes them (soldiers) into its predominant norms, it is able to train a high degree of uniformity in responding to specific situations, and it has to teach soldiers a common vernacular to ensure that they understand commands as given. (Leuprecht 2009:574)

Leuprecht spreekt hier van het socialiseren van (aankomend) militairen. Door middel van training wordt ze aangeleerd vanuit welke normen en waarden de militaire *profession* opereert. Ze worden als het ware ge-acculturaliseerd en een belangrijk onderdeel hiervan is de militaire training en het militaire *vernacular.* In hoofdstuk twee zagen we al dat de transactiekosten binnen een militaire gemeenschap zo laag mogelijk moeten zijn om zo optimaal mogelijk invulling te kunnen geven aan het *functional imperative* (Leuprecht 2009). Het inzetten van een gezamenlijke taal die door training is gecreëerd, is hierin essentieel. Een commando verkeerd begrepen of uitgevoerd kan immers dodelijke gevolgen hebben in het veld.

Een ander aspect dat Leuprecht (2009) noemt in het kader van het creëren van uniformiteit binnen de krijgsmacht, is een bepaald waarden- en normenpakket (*code of ethics*) waaraan elk individu zich moet conformeren. Ook dit bleek bij de verkenners een belangrijk onderdeel in de constructie van de verbeelde militaire gemeenschap en de daarbij behorende militaire identiteit.

3.2.2 Code of ethics

> Professional practice is governed by a code of ethics that establishes standards of conduct and most often imposes behavioral norms that are considerably higher than the standards for ordinary citizens. (Okros 2009: 354)

Okros beweert in bovenstaand citaat dat een *profession* wordt gekenmerkt door een ethische code die voorziet in bepaalde standaarden op het gebied van gedragsnormen. In hoofdstuk 2 beschreef ik al dat Defensie een *profession* is die in dienst staat van de samenleving en een unieke taak uitvoert met bijbehorende, unieke verantwoordelijkheid en expertise. De ethische standaard, zoals Okros ook stelt, is voor een dergelijke organisatie dan vaak ook vele malen hoger dan de standaard die wordt aangehouden in de samenleving die wordt gediend. Wanneer een militair wordt geconfronteerd met een crisissituatie waarin hij moet beslissen over leven en dood willen we wel dat dit vanuit normen en waarden gebeurd die door de samenleving van belang worden geacht.

Een voorbeeld uit 2011 van de verontwaardiging die bepaalde immorele beslissingen van militairen teweeg kunnen brengen, is een incident in Afghanistan waarbij Amerikaanse militairen waren betrokken. Op een uitgelekt filmpje was te zien hoe enkele Amerikaanse militairen over een aantal dode Talibanstrijders heen urineerden. De Amerikaanse minister van buitenlandse zaken

Clinton nam in stellige bewoordingen afstand van dit gebeuren en verzekerde haar toehoorders dat deze mannen gestraft zouden worden. Het was volgens haar en vele anderen (waaronder de Afghaanse bevolking) militairen onwaardig om zich zo te gedragen. Eenzelfde voorbeeld van Nederlandse bodem was de rechtszaak tegen drager van de Militaire Willemsorde (een zeer hoge koninklijke onderscheiding), kapitein Marco Kroon. De kapitein werd verdacht van wapen- en drugsbezit, voor het eerste werd hij veroordeeld, drugsbezit werd niet bewezen geacht. De zaak kreeg uitermate veel media-aandacht, juist omdat Kroon drager van de Militaire Willemsorde is. Het ging er zelfs over of hij deze blijk van waardering voor getoonde moed zou moeten inleveren. Bovendien zou Kroon bij veroordeling voor het bezit van harddrugs zijn baan bij Defensie kwijt zijn, er wordt een *zero-tolerance* beleid gevoerd op dit gebied. Hieruit blijkt wel dat de maatstaven waaraan militairen moeten voldoen behoorlijk streng zijn, strenger dan voor een gewone burger. Niet alleen heeft bepaald gedrag strafrechtelijke consequenties en kan een militair zijn baan verliezen, ook kan deze rekenen op flinke algehele maatschappelijke verontwaardiging.

Bij de krijgsmacht gelden dus niet alleen de zogenaamde *rules of engagement* (de 'regels' in oorlogsvoering), maar ook sterke ethische kaders. Militairen ontlenen voor een belangrijk deel hun identiteit aan deze ethische standaard (Leuprecht 2009). Hiermee onderscheiden ze zich duidelijk van niet-militairen, de *out group* in dit geval. Tijdens mijn veldwerk bij 103 merkte ik echter dat ook binnen de verbeelde militaire gemeenschap onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende groepen, onder andere op basis van professionaliteit.

3.3 Trotse Indianen

Wanneer ik de verkenners van 103 vroeg waarom ze voor dit eskadron hadden gekozen, kreeg ik standaard hetzelfde antwoord: vanwege de professionaliteit. Sommige eskadronsleden hadden aanvullende redenen om juist voor de verkenners te kiezen of voor de locatie in 't Harde, maar professionaliteit bleef de meest genoemde reden. Een van de pelotonscommandanten vertelt:

> *"Initieel wilde ik graag bij de infanteristen opkomen, dat is toch de eerste post. Zij hebben als eerste contact met de vijand. Maar uiteindelijk vond ik de infanterie veel te plat. Hier [103 Verkenningseskadron] verwachten we veel meer van de gemiddelde militair. Een infanterist doet een rugzak op z'n bult, loopt waarheen de sergeant zegt dat hij moet lopen en stopt als hij moet stoppen. Dan graaft hij een put, gaat erin zitten en wacht op de vijand. Dat is echt militaire grau."*

Het klakkeloos opvolgen van bevelen en het niet zelf hoeven nadenken is iets wat de pelotonscommandant tegenstaat. Voor veel van zijn manschappen geldt hetzelfde. Vanwege de aard van het verkennerswerk, draagt bijna elke verkenner tot op zekere hoogte verantwoording. Wanneer ze met hun voertuigen op pad gaan, zitten ze met drie personen in een Fennek[9] en één van hen heeft de leiding. Zo wordt er door de kleine eenheden waarin ze werken tot op het laagste niveau een bepaalde verantwoordelijkheid van iedereen verwacht.

Naast verantwoordelijkheid is een bepaalde expertise van veel waarde voor de militairen van 103. Alle verkenners volgen een specifieke opleiding ter aanvulling op hun algemene militaire opleiding. Hierin wordt ze de specifieke vaardigheden van een verkenner bijgebracht, die onder meer maken dat ze zich onderscheiden van andere (gevechts)eenheden. Dit onderscheid wordt regelmatig benadrukt in de gesprekken tussen de verkenners. Vanwege de aankomende bezuinigingen ten tijde van mijn veldwerk, werd er bijvoorbeeld vaak gesproken over 'de Tankers'. Aangezien alle tanks wegbezuinigd zouden worden, vroegen veel militairen zich af wat er met de

[9] Het voertuig van de verkenners.

militairen van deze eenheden zou gebeuren en vooral ook of 'de tankers' kans zouden maken bij hùn eenheid te komen. Een korporaal van 103 had het volgende antwoord:

"Die moeten eerst veertig kilo afvallen voordat ze bij ons willen komen."

Bovenstaande reactie laat duidelijk zien in welke mate de verkenners zich willen onderscheiden van andere eskadrons. Ze zien zichzelf onder andere als zeer fit, verantwoordelijk, bekwaam en professioneel, in tegenstelling tot anderen binnen de landmacht of binnen de krijgsmacht in zijn totaliteit. Dit onderscheid tussen verschillende militaire eskadrons wordt letterlijk zichtbaar gemaakt door middel van het uniform. Uiteraard dragen alle militairen bij de landmacht hetzelfde uniform, toch zijn er variaties in de verschillende symbolen op deze uniformen die de ene groep onderscheidt van de andere. Voor de verkenners van 103 bleken deze symbolen van groot belang, onder andere het embleem op de baret die ze dragen.

3.3.1 Het uniform

Tijdens mijn verblijf op de kazerne werd mij steeds opnieuw duidelijk in welke mate het uniform werkelijk een letterlijke eenmaker is, hoe het letterlijk iedereen uniform maakt. Wanneer ik tijdens de lunchpauze de kantine in liep was het, vooral in het begin, telkens ontzettend moeilijk om te zien aan welke tafel er mensen zaten die ik kende, met wie ik eerder gesproken had. In die zee van camouflagekleuren kon ik nauwelijks individuen onderscheiden. Gelukkig was ik als burger wel duidelijk herkenbaar en werd ik vaak gewenkt door militairen van 103. Een geestelijk verzorger die werkzaam was binnen Defensie verwoorde het belang van een uniform als volgt:

"Pas door zo'n uniform aan te trekken weet je wat dat doet, echt,
je moet het eens proberen!
Als burger kijken ze dwars door je heen, als uniform groeten ze je."

Hoewel ik dit zelf niet zo sterk heb ervaren, wordt hieruit wel duidelijk dat er onderscheid wordt gemaakt tussen burgers en militairen en dat het uniform een bepalend aspect is bij het trekken van grenzen tussen het Zelf en de Ander en bovendien in het vormen van een militaire identiteit. Okros stelt:

> […] the police and military use the defining characteristics of expertise, identity and responsibility to differentiate amongst individuals and teams. Rank, appointment, awards/medals, etc. all serve to signal to other members of the profession each person's status, role, power and responsibilities. Particularly when individuals who do not know each other have to work together in stressful situations, these differentiations are used as a rapid means to determine who's who and to set the basic rules for how they are going to work together. (Okros 2009:362)

Okros zegt hier dat juist het onderscheid (*differentiations*) tussen verschillende uniformen belangrijk is, maar op de eerste plaats is het feit dat er een uniform gedragen wordt een bepalende factor. Alleen zo wordt de Ander herkent als iemand van de *in-group*. Maar wanneer dit onderscheid eenmaal is gemaakt klopt het wat Okros zegt over de kleine verschillen. Door de militairen van 103 wordt er zoals gezegd veel waarde toegekend aan de baret. Dit onderdeel van het uniform is, naast de rang en de emblemen op de borst en de mauw, in veel gevallen het enige onderscheid tussen militairen van eenzelfde krijgsmachtonderdeel. De verkenners van 103 dragen, net als alle cavalerie-eenheden, een zwarte baret. Op het baret-embleem staat de schutspatroon van de ruiterij afgebeeld, Sint Joris. De verkenners zijn echter de enigen die als embleem-ondergrond een blauwe zwaluwstaart dragen. Hiermee onderscheiden de mannen van 103 zich van 'grau als de infanterie', zoals de pelotonscommandant stelde. Hiermee laten zij zien dat ze onderdeel zijn van

een eenheid waarin iedereen een specifieke training heeft gehad, expertise bezit en bovendien een bepaalde verantwoordelijkheid heeft. In hoeverre de mannen van 103 voor deze baret 'staan' komt tot uiting wanneer er personen zijn die hem wel dragen maar in hun ogen niet hebben verdiend:

> *"De zwarte baret, daar heb ik heel hard voor gewerkt. De analisten die boven op de kazerne werken dragen er ook een, terwijl zij een opleiding van acht weken hebben gehad. Die weten net het verschil tussen de voorkant en de achterkant van een geweer. Ze weten net hoe een bos er van dichtbij uitziet."*

Veel van de mannen van 103 reageerden fel wanneer ik ze hiernaar vroeg. Het feit dat minder getrainde, en in hun ogen dus minder 'capabele' militairen, 'hun' baret droegen zagen ze als groot onrecht. Een korporaal van 103 kon het ook niet verkroppen dat er iemand in zijn ogen onverdiend een zwaluwstaart droeg:

> *"Ik heb de zwaluwstaart op mijn baret verdiend, dat kan je van de stafleider niet zeggen, daarom is het Indianenembleem ook zo belangrijk."*

De korporaal heeft hier grote moeite met het feit dat de stafleider de zwaluwstaart draagt zonder dat hij de verkennerstraining heeft doorlopen. Hij laat weten dat het als een soort verraad voelt waarmee de eer van de verkenners te grabbel wordt gegooid. Het indianen-embleem waar hij over spreekt, het eskadrons-embleem dat op de borst wordt gedragen, is voor hem dan ook een ander, belangrijk onderscheidend middel.

Het baret-embleem van 103 Verkenningseskadron

3.3.2 De Indiaan

'De Indiaan' is het eskadrons-embleem van 103. Op een rood-geel schild is in het zwart een afbeelding van een Mohikaan afgebeeld. Dit embleem is een belangrijk onderscheidend aspect voor de verkenners van 103. Het mag officieel alleen buiten de kazerne op het uniform gedragen worden, op de kazerne moet het bataljonsembleem gedragen worden. Hieraan wordt echter nauwelijks waarde gehecht, zo blijkt uit een discussie tijdens een stafvergadering van 103. Een van de luitenanten meldt dat hij zojuist een aanvaring had met de overste van het bataljon, de commandant van de kazerne. "Hij sprak me aan omdat ik mijn Indiaan nog op mijn borst had zitten. Hij zei dat als ik op de kazerne was ik het ISTAR-embleem moest dragen." Er wordt minachtend gereageerd aan tafel, de jonge luitenant kijkt enigszins uitdagend naar zijn collega's en zij vragen hem wat zijn reactie was. "Ik zei dat ik in principe van de kazerne af was omdat ik de poort uit moet om bij hem te komen." Er wordt gegrinnikt, maar de majoor maakt korte metten met de muiterij: "De BC

[bataljonscommandant] heeft gelijk, zo zijn de regels: op de kazerne draag je het ISTAR-embleem, daarbuiten de Indiaan. En boven hoort nu eenmaal bij de kazerne." De majoor maakt hiermee duidelijk dat de regels gevolgd moeten worden, maar de manier waarop hij dit stelt, verraadt dat hij het eigenlijk wel vermakelijk vindt. Ook hij hecht veel waarde aan de Indiaan. Aan het begin van het eerste stafoverleg tijdens een oefening in Duitsland plant hij pontificaal een Indianenvlaggetje midden op tafel en zegt: "Zo, nu kunnen we beginnen."

De Indiaan is een onontkoombaar symbool bij 103, het wordt door de verkenners werkelijk overal opgeplakt. Alle voertuigen, bewegwijzeringsbordjes en zelfs de computer in de bewaringsruimte van de lokale marechaussee heeft er aan moeten geloven. Al bij de ingang van gebouw 200, waar de staf van 103 zich bevindt, duiken de Indianenkleuren op. Er wappert een grote geel-rode vlag op het pleintje voor het gebouw, een bankje waar de mannen op roken is eveneens geel-rood geschilderd en ook de ton waar de peuken in gaan is getooid in deze tweekleur. Dit alles ondanks het feit dat er ook nog een ander eskadron kantoor houdt in hetzelfde gebouw. Binnen hangen de wanden van de gangen en de kantoren vol met afbeeldingen van Indianen, tomahawks en hier en daar staat een totempaal.

De verkenners benadrukten hun Indianen-identiteit constant en deze was duidelijk van veel meer waarde voor ze dan de (veel grotere) bataljons-identiteit. Er werd dan ook telkens geprobeerd om deze identiteit voorrang te geven boven de bataljons-identiteit, zoals ook bleek tijdens een grote, overkoepelende oefening waaraan eenheden van verschillende bataljons uit heel Nederland deelnamen. De eskadronscommandant en zijn *second* (tweede man) staan op een verloren moment een nieuwe sergeant een beetje te plagen en komen te spreken over haar embleem, ze draagt het ISTAR-embleem op haar borst:

Commandant: "Waarom draag jij geen Indiaan?"
Sergeant: "Ik dacht dat je die moest verdienen." ,
Commandant: "Nee de zwaluwstaart moet je verdienen."
Second: "De Indiaan moet je gewoon kopen, die kost twee euro bij de opper, hier heb je twee euro."
Sergeant: "Ik hoef echt geen twee euro van jou."
Commandant: "En vooral dragen als de BC het ziet!"

De verkenners zijn hier van hun eigen kazerne af, ze mogen dus hun Indiaan dragen. De commandant van het eskadron dringt er zelfs op aan, al was het in een jolige bui, om het embleem vooral te dragen als de bataljonscommandant het ziet. Hoewel het uit bovenstaand gesprek lijkt alsof het Indianen-embleem gewoon iets is wat met geld te koop is en de zwaluwstaart werkelijk getuigt van een bepaald kunnen, is dit in werkelijkheid niet zo. Alhoewel het in de meeste gevallen wel zo is dat de zwaluwstaart verdiend moet worden (de nieuwe sergeant heeft er geen omdat ze de verkennersopleiding niet heeft gedaan), kan het Indianen-embleem niet zomaar worden gekocht. De opper, ook wel 'de moeder van het eskadron' genoemd, is degene die de emblemen verkoopt en hij zal ze nooit aan iemand verkopen die geen onderdeel is van de 'Indianenfamilie'. In de vitrine in de gang bij de verkenners van 103 zijn allerlei spullen uitgestald waarop het embleem prijkt en die eveneens gekocht kunnen worden, bijvoorbeeld een T-shirt ter herinnering aan een van de uitzendingen in Afghanistan. Er wordt mij verzekerd dat je deze niet kunt kopen als je niet mee bent geweest. Zelfs een sticker met het Indianen-embleem is al een te verdienen item. Dit blijkt wanneer ik een stafmedewerker van 103 vraag of ik er een mag hebben wanneer ik ze bij hem op zijn bureau zie liggen. Hij kijkt bedrukt terwijl hij me antwoord: "Eigenlijk niet want je bent geen Indiaan." Uiteindelijk lijkt hij zich er ongemakkelijk bij te voelen en krijg ik er toch een, maar ik durf hem nergens op te plakken, bang voor de reacties van de 'echte' Indianen.

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat de verkenners van 103 constant bezig zijn de grenzen van hun gemeenschap te definiëren. Allereerst zijn ze onderdeel van de algehele militaire identiteit (de krijgsmacht), daarbinnen van hun krijgsmachtonderdeel (de landmacht) en daarbinnen vallen ze onder de cavalerie en behoren ze tot het ISTAR-bataljon. Maar de belangrijkste identiteiten zijn voor hen die van de verkenners en die van de Indiaan specifiek. Deze twee worden het sterkst benadrukt, uitgedragen, verdedigd en vooral ook begrensd. Uiteindelijk kunnen bepaalde personen misschien een blauwe zwaluwstaart dragen zonder dat ze hem hebben verdient, en dus voor verkenner 'doorgaan', de Indiaan is een symbool dat werkelijk van de militairen van 103 is en uiting geeft aan de unieke, militaire identiteit van hun eskadron. Onderdeel van deze sterke associatie met het Indianen-embleem is de geschiedenis die hier omheen is geconstrueerd.

Het ISTAR-embleem

Het 103 Verkenningseskadron Indianen-embleem

3.3.3 Een gedeelde geschiedenis

Naast een gedeelde taal, opleiding en de symboliek van de Indiaan is er nog een aspect dat de verkenners van 103 inzetten om hun verbeelde militaire gemeenschap vorm te geven, namelijk een gedeelde geschiedenis (Anderson 2006). Volgens Anderson is dit aspect cruciaal in het vormen van een verbeelde gemeenschap en ook Eriksen benadrukt het belang van een gedeelde geschiedenis in de constructie van een gezamenlijke identiteit. Hij stelt:

> […] it is possible to go very far in the reinterpretation of history in order to create collective identity and political cohesion. (Eriksen 2002: 70)

Het construeren van een geschiedenis, *ideology production*, is volgens Eriksen van groot belang om tot een betekenisvolle gezamenlijke identiteit te komen omdat het een gevoel van een gezamenlijke afkomst biedt. Zeker in het geval van militairen, die vanuit heel Nederland komen en verschillende achtergronden hebben, is een gezamenlijke geschiedenis een manier om tot een 'verbeelde continuïteit met het verleden' te komen (Eriksen 2002). De legende van de Indiaan speelt hierin een belangrijke rol, zo bleek wel tijdens een 'indrinkprocedure' van een aantal nieuwe eskadronsleden van 103.

Een nieuwe pelotonscommandant moest die avond worden 'ingedronken', ofwel officieus geïnaugureerd worden bij 103. Deze hele procedure was vergeven van allerlei symbolische handelingen. De nieuweling moest allerlei opdrachten uitvoeren. Eén van de opdrachten die de

pelotonscommandant had gekregen van de eskadronscommandant, was het presenteren van de geschiedenis van de Mohikaan aan zijn eskadronscollega's. Deze geschiedenis bleek terug te gaan naar voormalig Nederlands-Indië, waar volgens de pelotonscommandant de wortels lagen van het eskadrons-embleem. De hele Indianen-geschiedenis bleek doorspekt met de nodige heroïek. Ondanks het feit dat sinds het ontwerp van het embleem de naam en samenstelling van het eskadron verschillende keren is veranderd, leken de mannen van 103 het toch als een vanzelfsprekende geschiedenis te beschouwen, die al even vanzelfsprekend heeft geleid tot de huidige groep waarvan zij nu deel uitmaken. Hieruit blijkt wel hoezeer deze symboliek van belang is voor het eskadron en hoezeer deze ook wordt gekoesterd en onderhouden.

De symboliek van de Indiaan en de daaraan gekoppelde geschiedenis is dus een belangrijke identiteitsmarker voor de verkenners van 103. Hoewel de algemene militaire training, het uniform, de militaire taal en algemene ethiek sterk homogeniserende aspecten zijn om tot een militaire gemeenschap te komen, blijkt de Mohikaan van veel meer doorslaggevende waarde dan de identiteitsmarkers van het algemene, grotere militaire apparaat. In de volgende paragraaf zal ik laten zien dat de Indiaan de manschappen van 103 het gevoel geeft deel uit te maken van een gemeenschap die ze werkelijk iets te bieden heeft, zowel op het functionele- als op een symbolisch vlak.

3.4 Thuis als Indiaan

Volgens Eriksen (2002) hangt de mate van succes van een specifieke groep af van de sociale relevantie van die gemeenschap:

> It must have some goods to deliver – material, political or symbolic – and those goods must be perceived as valuable by the target group. (Eriksen 2002:76)

Bij de verkenners is deze relevantie tweeledig. Enerzijds draagt het vormen van hun verbeelde militaire gemeenschap bij aan het *functional imperative*, anderzijds aan een gevoel van *belonging*. Hiermee komen we tot een dualisme dat veel besproken is binnen de antropologie. Abner Cohen (1974: Preface) vat dit mooi samen in de zin 'P*olitical Man is also Symbolist Man*', ofwel de functie van een sociale gemeenschap is zowel instrumentalistisch als symbolisch.

Het instrumentalistische belang van een gemeenschap duidt op de politieke doeleinden van een groep, in het geval van militairen het uitvoeren van het *functional imperative* en daaraan verbonden het overleven van zowel de groep als het individu. Het vormen van een hechte, goed functionerende militaire gemeenschap is hiervoor van essentieel belang. De symbolische waarde is in dit geval het gevoel van *belonging* dat het onderdeel zijn van deze militaire gemeenschap biedt. Dit gaat verder dan functionaliteit, deze geeft namelijk nog altijd geen antwoord op de vraag waarom mensen binnen een gemeenschap bereid zijn voor hun groep te sterven. *Belonging*, het je ergens thuis voelen, speelt hierin des te meer een grote rol. Het onderdeel uitmaken van een groep die een bepaalde identiteit en het s*ense of self* bevestigt, is van cruciaal belang voor mensen omdat ze van hieruit de wereld om zich heen beschouwen en uiteindelijk indelen. Bovendien vinden mensen hierin een bevestiging van hun bestaan en erkenning van wie ze zijn (Taylor 1992). Niet voor niets dus dat mensen tot heel wat bereid zijn om het voortbestaan van een dergelijke groep te verzekeren, denk maar aan de eerder genoemde sergeant die door een mijnenveld liep voor zijn kameraden. De symbolen van deze gemeenschap, in dit geval de Indiaan, zijn zoals we hiervoor al zagen van wezenlijk belang in de constructie van deze hechte gemeenschap. In de volgende paragraaf ga ik verder in op de rol van dit symbool op het gebied van *belonging*.

3.4.1 De symboliek

De Indiaan is voor de verkenners van 103, zoals we al zagen, een sterke uiting van hun verbondenheid, het is het symbool van hun gemeenschap. Cohen (in Eriksen 2002:56) spreekt hier van een '*symbolic construction of community*'. Volgens hem is het juist in het creëren van symbolen waar het trekken- en onderhouden van grenzen en de productie van '*cultural stuff*' samenkomen. Uit alles tijdens mijn onderzoek blijkt hoe belangrijk de Indiaan voor 103 is. Er gaat haast geen gesprek voorbij of hij wordt wel een keer genoemd. Iedereen associeert zich er in meer of mindere mate mee. De oudere eskadronsleden, die al langer bij 103 dienen, vaak wat meer dan de jongeren, zo blijkt ook uit het verhaal van een jonge kapitein uit de staf van 103:

> *"Ik zit nu twee jaar bij 103. Ik voel me er wel thuis, ik zou nu niet graag weggaan. De traditie van de Indiaan vind ik mooi, ik heb er wel wat mee. Maar ik zou hem niet op mijn rug zetten [tatoeëren] zoals bijvoorbeeld de oppers."*

Eén van die oppers nam een aantal maanden na mijn veldwerk afscheid bij de Indianen vanwege een nieuwe functie elders binnen de landmacht. Hij droeg tijdens een ceremonie de eskadronsstok over aan de nieuwe 'moeder van het eskadron' en sloot hiermee symbolisch zijn carrière bij 103 af. Het was een gebeurtenis die veel aandacht kreeg, het gehele eskadron stond in volledige gevechtsoutfit, met camouflageschmink en voertuigen, opgesteld om een extra officieel tintje aan de ceremonie te geven. Hoogwaardigheidsbekleders van andere eskadrons en kazernes waren aanwezig, net als de families van beide oppers. Tijdens de borrel na afloop van de ceremonie kreeg de vertrekkende opper van de eskadronscommandant een speldje uitgereikt, een gouden Indiaan. Hij verzekerde de toehoorders dat dit pas de derde keer in de geschiedenis van de Indianen was dat iemand deze eer gegund werd, de laatste keer was vele jaren geleden. De opper was duidelijk geëmotioneerd door dit eerbetoon en ik vroeg hem dan ook of ik hem eigenlijk wel kon feliciteren met zijn nieuwe functie:

> *"Eigenlijk is het gewoon best klote, ik heb toch 14 jaar bij deze club gezeten. Ik was liever gebleven."*

De opper leek het bijna als een straf te voelen dat hij na al die jaren moest vertrekken, tegen zijn wil in. Er was echter geen andere mogelijkheid, hij kon simpelweg niet langer bij het eskadron blijven met zijn rang.

De eskadronscommandant zelf was pas enkele maanden in functie bij 103 toen ik aan mijn veldwerk begon. Desalniettemin liet ook hij meerdere malen blijken trots te zijn op het eskadrons-embleem en zich zeer thuis te voelen bij de Indianen. Zo vertelde hij mij tijdens ons eerste gesprek het volgende:

> *"De eerste dag dat ik hier binnen kwam dacht ik meteen: ik ben weer thuis. Hier hoef je maar met je ogen te knipperen om begrepen te worden."*

Later, toen de commandant een kennismakingssessie had met een deel van zijn manschappen bleek uit zijn introductie waarom hij zich meteen thuis voelde, zijn vader was al Indiaan, zo vertelde hij hen.

De hierboven beschreven voorbeelden zijn er slechts enkelen uit een hele reeks die ik tijdens mijn veldwerk gehoord en gezien heb. De hele symboliek rondom de Indiaan en de bijbehorende geschiedenis, bieden de manschappen van 103 een identiteit die maakt dat ze zich thuis voelen bij hun groep. In de volgende paragraaf zal ik laten zien hoe deze symboliek zelfs zorgt voor de

broederschap waar Anderson (2006) over spreekt, dat ultieme verbond dat maakt dat mensen bereid zijn om voor hun groep te sterven.

3.4.2 De broederschap

Het gevoel van *belonging* dat de Indiaan de manschappen van 103 biedt is volgens Anderson de reden dat we bereid zijn ons leven te geven voor volk en vaderland. Het heeft volgens hem alles te maken met de zingeving die we hieraan ontlenen.

> Ultimately, it is this fraternity that makes it possible […] for so many millions of people, not so much to kill, as willing to die for such limited imaginings. (Anderson 2006:6-7)

Volgens Anderson geeft het gevoel van broederschap mensen een reden om voor te leven, invulling aan het aardse bestaan en niet in de laatste plaats geeft het zin aan de dood. Het idee dat jouw dood in dienst staat van een geheel dat groter en meer omvattend is dan jijzelf en jouw leven, is een geruststellende gedachte. Op die manier is het niet voor niets geweest en heeft jouw leven en dood bijgedragen aan het voortbestaan van die verbeelde gemeenschap. De manschappen van 103 gaven geen van allen direct aan dat ze in dienst waren gegaan om hun volk en vaderland te dienen, aanleidingen die vaak genoemd werden waren vooral het avontuur en de fysieke aspecten van het werk. Maar een ander belangrijk aspect dat door veel van de verkenners steeds opnieuw werd genoemd, was de goede sfeer onder collega's en juist ook het kameraadschap onderling. “Je stap een broederschap binnen”, was hoe een jonge huzaar 103 letterlijk omschreef aan het begin van mijn onderzoek. De broederschap, ofwel het *horizontal comradeship* (Anderson 2006), dat wordt ervaren onder de verkenners van 103 is dan ook een belangrijke, zo niet de belangrijkste pijler onder hun verbeelde militaire gemeenschap.

Wanneer ik eskadronsleden vroeg of zij zich thuis voelden bij 103 volgde er vaak een discussie over wat nou thuis was. Vaak werd er een vergelijking getrokken met 'thuis' in de dienst en het 'echte thuis', daar waar de mannen hun gezinnen en families hebben. Uiteindelijk bleek vaak dat deze twee werelden niet altijd even netjes gescheiden waren en een huzaar merkte uiteindelijk op dat het enige verschil misschien wel was dat je op de kazerne 'je meisje' niet bij je had. Daar waar je vrienden zijn, was een belangrijk aspect van 'thuis' voor de mannen. Een eskadronslid legde het zo uit:

> *“Ik ken deze jongens beter dan mijn eigen familie man, je moet wel met elkaar lullen als je zo lang samen weg bent. Ik weet van iedereen hier wat hij dit weekend gaat doen. Hij daar, die giet zich elke week vol en hij wil heel graag een kleine, dus dan weet je het wel.”*

Met het 'samen weg zijn' doelt de verkenner op de perioden dat ze op oefening zijn of op uitzending. De manschappen van 103 zitten soms wekenlang met een paar man in een observatiepost. Dit kan in een verlaten pand zijn, maar ook een gegraven put in het bos. Telkens weer komt naar voren dat deze gedeelde ervaringen van grote waarde zijn voor de mannen. Er wordt voortdurend over gesproken wanneer ik bijvoorbeeld vraag wat volgens hen belangrijk is om als een echte eenheid te functioneren. “Stuur ze de kutzooi in en ze komen er samen uit,” zo vatte een jonge huzaar het samen, en met 'kutzooi' bedoelde hij in dit geval de uitzendingen.

Dat er intense banden gesmeed worden op uitzending bleek ook uit een verhaal dat een wachtmeester mij vertelde, hij had een zoon van zeven weken oud toen hij op uitzending ging:

> *“We worden ook wel het papa-peloton genoemd. Even kijken, één, twee, drie, zeven van ons zijn vader. Hij daar was net zes weken vader en die jongen met die baard had een kleine van 12 weken toen we weggingen. Dan heb je wel steun aan elkaar.”*

De mannen lieten telkens weer blijken dat ze op oefening of op uitzending op verschillende, heel intense manieren op elkaar zijn aangewezen. Niet alleen hangt hun leven af van het functioneren van hun peloton en hun collega's, ook emotioneel zijn ze van elkaar afhankelijk. Wanneer ze lange periodes van huis zijn gaan ze vanzelf 'met elkaar lullen' en leren ze elkaar op een diep, persoonlijk niveau kennen. De banden die op deze manier worden gesmeed zijn ijzersterk. Het eskadron (waar de Indiaan symbool voor staat) wordt hierdoor de meest betekenisvolle gemeenschap voor de verkenners. Hoewel ze zich associëren met militairen in het algemeen – zowel Nederlandse als buitenlandse zoals bijvoorbeeld op uitzending – specifiek met de landmacht en daarbinnen met de verkenners, is de sterkste identificatie zichtbaar met het eigen eskadron.

Dit is precies de conclusie die Shils en Janowitz in 1948 al in hun onderzoek naar cohesie en disintegratie bij de Duitse Wehrmacht in de Tweede Wereldoorlog trokken:

> In the army, when isolated from civilian primary groups, the individual soldier comes to depend more and more on his military primary group. His spontaneous loyalties are to its immediate members whom he sees daily and with whom he develops a high degree of intimacy. (Shils & Janowitz 1948: 285)

Shils en Janowitz spreken hier van het belang van de '*primary group*'. De extreme loyaliteit waar Duitse soldaten tijdens WOII blijk van gaven, die onder andere resulteerde in zeer geringe desertie en overgave (zelfs aan het einde van de oorlog), was volgens de wetenschappers niet zozeer te wijten aan de verbondenheid aan bepaalde politieke overtuigingen of het militaire doel op zich, maar aan de loyaliteit en verbondenheid van de mannen onderling binnen een kleinere militaire eenheid. Deze eenheid verving op den duur hun *primary group* thuis, die van de familie.

In hoeverre de militaire *primary group* van belang is werd mij duidelijk uit een gesprek dat ik had met een eskadronslid dat aan het revalideren was. Eén van zijn onderbenen was afgezet nadat zijn voertuig in Afghanistan op een bermbom was gereden. Hij vertelde me dat hij vlak na de geboorte van zijn eerste kind naar Afghanistan was gegaan. Ik vroeg hem waarom hij geen gebruik had gemaakt van het recht om enkele jaren thuis te blijven als jonge ouder en hij antwoordde:

"Mijn vrouw weet niet dat dit bestaat, je moet ze niet alles vertellen."

Uiteraard kunnen er ook andere redenen hebben meegespeeld waarom de verkenner liever op uitzending ging dan bij zijn pasgeborene te blijven, maar wat zeker meespeelde was dat hij zijn 'maten' niet in de steek wilde laten. Zelfs nu, nadat hij een been was verloren, wellicht ook zijn andere been nog zou kwijtraken én weer opnieuw vader zou worden, was hij het liefst weer mee op uitzending gegaan, zo vertelde hij me.

Tegenwoordig zouden we in de antropologie deze *primary group* duiden als de *significant other*, de personen die bepalend zijn voor het vormen van een beeld van het Zelf. Dit geldt zowel voor individuele identiteiten als voor groepsidentiteiten zoals de militaire identiteit. In het geval van de manschappen van 103 zijn deze *significant others* hun mede-verkenners. Door de intense samenwerking en de sterke symboliek die zij hebben verbonden aan hun eskadron, is deze groep voor hen het belangrijkst, zowel functioneel als symbolisch. Als Indiaan onder de Indianen voelen ze zich thuis en voor deze broederschap zijn ze bereid heel ver te gaan, zo zal ook blijken uit de volgende paragraaf.

3.5 Bedreiging van de broederschap

Zoals we hierboven hebben kunnen zien, kunnen bepaalde extreme situaties, zoals oefeningen en uitzendingen in dit geval, een gezamenlijke identiteit en een daaraan gekoppeld gevoel van *belonging* stimuleren. Sociale identiteiten worden belangrijker naarmate ze onder druk komen te staan (Eriksen 2002), bijvoorbeeld in een oorlogssituatie. Ze bieden zekerheid in een wereld die steeds veranderlijker lijkt te worden. In het geval van militairen bieden ze bovendien de meeste kans op lijfbehoud. De grenzen van deze groep worden dan ook met hand en tand verdedigd wanneer noodzakelijk. Wanneer de grenzen van een groep bedreigd worden, treden er vaak vormen van verzet op, Castells (2010) spreekt in dit geval van verzets-identiteit. Ook bij de verkenners waren dit soort processen duidelijk waarneembaar. Met name richting Moslims bestond er een grote afkeer (in tegenstelling tot wat de generaal tijdens het congres beweerde). Tijdens verschillende gesprekken werd mij telkens opnieuw duidelijk hoezeer Moslims in zijn algemeenheid worden gewantrouwd en dat het niet uitmaakt of het Afghanen, Irakezen of in Nederland geboren Islamieten zijn. Veel militairen bij 103 bleken elke Moslim te associëren met 'de lui die ons probeerden kapot te schieten'. Een OPC die deze uitspraak deed meende ook dat Afghaanse vluchtelingen in Nederland allerminst te vertrouwen waren, aangezien zij volgens hem vanuit Nederland voor de Taliban werkten en informatie doorgaven over de manier waarop er in Nederland wordt gedacht over bepaalde zaken. Hier zou de Taliban dan weer haar voordeel mee kunnen doen in Afghanistan.

Een duidelijk incident op dit gebied vond plaats na mijn veldwerkperiode. Een pelotonscommandant vertelde me er bij een latere ontmoeting over. Op een bepaald moment werd er een nieuw pelotonslid toegevoegd aan zijn peloton. De jongen was van Irakese afkomst en had een naam die volgens de verkenners typisch Irakees was:

> *"Al die mannen in de ankers. Ze moesten er niets van hebben. Die naam, hij sprak grammaticaal slecht Nederlands en hij was een Moslim. Toen ben ik helemaal over de flits gegaan, voor mij was het echt een heet hangijzer. Ze zijn daar zo zwart-wit in."*

De mannen van het peloton voelden zich ernstig bedreigd, de 'vijand' (de Ander) was als het ware hun groep binnengedrongen. Na enkele maanden heeft de nieuwkomer het veld moeten ruimen. Hierover in het volgende hoofdstuk meer. Wat voor nu interessant is, zijn de sterke groepsreacties wanneer de grenzen van de groep worden bedreigd in de ogen van de verkenners. Niet alleen het *functional imperative* wordt in hun ogen bedreigd, en daarmee hun overlevingskansen, ook hun identiteit en daarmee hun gevoel van *belonging* staan op het spel. Dit gebeurt op het moment dat iemand die in hun ogen in alle opzichten tot de Ander behoort, de *out group*, onderdeel probeert te worden van de Indianen, hun *in group*.

////

Uit het voorbeeld van de nieuwkomer van Irakese afkomst bij 103 blijkt nogmaals hoezeer de gemeenschap van 103 niet voldoet aan het ideaalplaatje dat in Den Haag wordt geschetst. Op alle mogelijke manieren lijkt het eskadron te voldoen aan het oude paradigma van de homogene krijgsmacht. Sterke homogeniserende processen worden ingezet om tot een verbeelde militaire gemeenschap te komen en de daarbij behorende militaire identiteit. Een gemeenschap die als *profession* haar leden door middel van opleiding acculturaliseert in de organisatie, waarna deze zich hullen in een uniform, dezelfde normen en waarden aanhouden en uitdragen, eenzelfde taal spreken, een eigen geschiedenis construeren en symbolen vormgeven.

De militaire gemeenschap waartoe de verkenners zich rekenen, blijkt verschillende gradaties

te hebben. Deze begint bij de krijgsmacht in zijn algemeenheid en breidt zich in sommige gevallen uit tot de internationale militaire gemeenschap. Vervolgens is de militaire gemeenschap van de landmacht een duidelijk kader en binnen dit krijgsmachtonderdeel de cavalerie. Maar de meest betekenisvolle gemeenschap ligt op het niveau van de verkenners en dan specifiek het eskadron 103. Op dit niveau vindt een sterke symbolische constructie van de gemeenschap plaats, met name door het inzetten van het eskadrons-embleem: de Indiaan. Op dit niveau bevindt zich dan ook de *primary group*, de *significant other,* waaraan de manschappen hun belangrijkste gezamenlijke en individuele identiteit ontlenen. De broederschap die hier wordt vormgegeven, onder invloed van symbolische constructies, maar ook door de intensieve samenwerking tijdens oefeningen en missies, is voor de manschappen zowel op functioneel als symbolisch vlak van grote waarde. Het *functional imperative* wordt gediend met een sterke onderlinge band, lage transactiekosten en een groot vertrouwen onderling. Hierin spelen de uniforme kenmerken en het bijna letterlijk één maken van de manschappen een cruciale rol. Maar ook de symbolische waarde van de broederschap lijkt baat te hebben bij veel onderlinge overeenkomsten. Het gevoel van *belonging*, zo belangrijk voor zowel de persoonlijke- als de gemeenschappelijke identiteit, wordt van hieruit vormgegeven.

Homogeniteit lijkt bij 103 Verkenningseskadron dus nog steeds de voorkeur te genieten, in tegenstelling tot wat de Defensie-top zou willen en wat hedendaagse sociale wetenschappers propageren. De zo zorgvuldig opgebouwde militaire identiteit van de Indianen, wordt met hand en tand verdedigd op het moment dat deze bedreigd lijkt te worden door de komst van de Ander, in dit geval een militair van Irakese afkomst. Ondanks dat hij is ge-acculturaliseerd binnen het militaire regime en dus de algemene militaire identiteit, wijkt hij te veel af en is hij te anders van de groep verkenners, om door hen te worden toegelaten tot hun *in group*.

Het *social imperative*, de sociaal-democratische functie van de krijgsmacht, lijkt voor de meesten binnen mijn onderzoekspopulatie in het geheel niet van belang. Zoals een van de OPC's het treffend verwoorde:

"Ik ga waar de mannen gaan, de rest interesseert me niet."

Het overleven (*functional imperative*), de militaire *primary group* en het gevoel van *belonging* dat deze biedt, blijken de belangrijkste aspecten in de militaire levens van de mannen en vrouwen van 103 en daarvoor is uniformiteit van groot belang. Diversiteit is een bedreiging voor alles wat voor hen van levensbelang is.

Wanneer het verhaal hier zou eindigen zou zowel de antropoloog als de mens in mij teleurgesteld zijn. Het verkiezen van homogeniteit boven diversiteit lijkt namelijk een doodlopende weg in de 'nieuwe wereld' waarin we leven, zoals eerder betoogd in hoofdstuk 2. Tijdens mijn onderzoek en in de periode daarna, waarin deze thesis tot stand kwam, stuitte ik echter op een diepere laag in de 'strijd om diversiteit'. De betrokkenheid en de nabijheid die de antropoloog heeft met het veld, de mogelijkheid om daadwerkelijk (tot op een bepaalde hoogte) op te gaan in de onderzoeksgroep, deed mij uiteindelijk inzien dat de gangbare diversiteitsvertogen, zowel maatschappelijk als academisch, een te nauw kader bieden om daadwerkelijk tot de kern van het verschijnsel 'diversiteit' te komen. In het volgende hoofdstuk zal ik dan ook laten zien dat er wel degelijk een alternatief vertoog mogelijk is.

4 Een alternatief vertoog: Diversiteit binnen uniformiteit

In het vorige hoofdstuk zagen we dat met name uniformiteit en homogeniteit van belang zijn voor de verkenners van 103, op zowel functioneel- als symbolisch vlak. Er was dan in eerste instantie ook zeer weinig diversiteit te bespeuren binnen dit eskadron. Sterker nog, op het moment dat er een individu aan de groep werd toegevoegd dat op allerlei vlakken (etniciteit, taal, religie) zeer veel verschilde van de verkenners, trad er een sterke mate van verzet op. Toen ik de pelotonscommandant, die naar zijn zeggen alles op alles zette om zijn mannen de militair te laten accepteren, vroeg hoe het afgelopen was met 'de Irakees' vertelde hij me het volgende:

"Uiteindelijk bleek hij lui, hij loog alles bij elkaar en was totaal incompetent."

Uiteindelijk kon de militair van Irakese afkomst na korte tijd weer vertrekken. Volgens de pelotonscommandant was dit echter niet omdat hij 'anders' was maar omdat hij niet te vertrouwen was, niet hard werkte en bovendien niet goed presteerde in zijn werk. Ik vroeg hem wat er volgens hem zou zijn gebeurd als dit anders was geweest:

"Als het een goede hardwerkende vent zou zijn geweest, was hij na drie maanden geaccepteerd. Waarschijnlijk was zijn bijnaam dan Saddam Hoessein geworden en zou hij voor de rest van zijn tijd gepest worden met zijn afkomst, maar uiteindelijk zou hij op basis van zijn merites beoordeeld zijn."

Helaas zullen we nooit weten of het werkelijk zou zijn verlopen zoals de pelotonscommandant zegt. Bovendien kon ik achteraf niet verifiëren of de jongen daadwerkelijk lui, leugenachtig en incompetent was, of dat hij te maken had met sterke stereotypering. Misschien zagen de verkenners gewoon wat ze wilden zien; hun beeld van Moslims is heel zwart-wit zoals al eerder genoemd. Wat echter wel uit mijn veldwerk is gebleken, is dat elke verkenner op basis van zijn merites wordt beoordeeld, hier heb ik talloze voorbeelden van gezien en ook in de literatuur wordt dit geconstateerd. Wat de pelotonscommandant eigenlijk vertelt, is dat de militair van Irakese afkomst in eerste instantie werd beoordeeld op toegeschreven, statische categorieën. Zijn afkomst, etniciteit, taalgebruik en religie waren in eerste instantie bepalend voor de reacties van zijn nieuwe collega's. Had hij echter kunnen bijdragen aan de groep door hard te werken en 'competent' te zijn, was hij volgens de pelotonscommandant op basis hiervan gewaardeerd en waren de als negatief ervaren aspecten van zijn identiteit wellicht van ondergeschikt belang geworden.

Betekent dit dat de militair van Irakese afkomst dus zoveel mogelijk gelijk had moeten worden aan zijn pelotonsgenoten? In zekere zin wel. Als iemand van Irakese afkomst kan hij nooit 'hetzelfde' worden als zijn collega's van Nederlandse afkomst, al was het maar omdat zijn uiterlijk afwijkt. Hier zien we een voorbeeld van wat antropologe Halleh Ghorashi (2002) een *thick notion of national identity* noemt. Volgens haar wordt in Nederland het 'Nederlands zijn' gebaseerd op 'kleur, "*roots*" en bepaalde gedragsregels die verschillen uitsluiten' (Ghorashi 2002:179). Hierdoor kan het gebeuren dat een Nederlands paspoort, dat elke Nederlandse militair heeft, niet toereikend is om ook als Nederlander beschouwd en opgenomen te worden. Ghorashi (2002) stelt dan ook dat een *thick notion* van nationale identiteit leidt tot een proces van uitsluiting en uiteindelijk een dichotome relatie creëert tussen het Zelf en de Ander. Dit is precies wat er in eerste instantie gebeurt bij de verkenners. Het voorbeeld laat echter tegelijkertijd zien dat uiteindelijk persoonlijke kwaliteiten doorslaggevend zijn en niet zozeer toegeschreven categorieën. Als individu had de militair van Irakese afkomst wel opgenomen kunnen worden in de groep, juist op basis van zijn

individuele kwaliteiten. Dit is wat Okros (2009) het verschil noemt tussen *demographic diversity* en *identity diversity* en dit is ook waar dit hoofdstuk over gaat. Want wie verder kijkt dan de op het oog redelijk homogeen ogende groep van 103, ziet dat er onder al die uniformiteit wel degelijk heel diverse mensen schuil gaan, individuen met ieder hun eigen kwaliteiten. En juist dat laatste is waar het uiteindelijk op aan blijkt te komen bij de verkenners, wanneer er bepaald moet worden of iemand kan worden opgenomen in de *in group*.

4.1 Naar een nieuw begrip van diversiteit

4.1.1 Demografische diversiteit

Zoals gezegd maakt Okros (2009) onderscheid tussen *demographic diversity* en *identity diversity.* Met een demografisch perspectief op diversiteit bedoelt Okros een diversiteitsbeleid dat is ingegeven door specifieke demografische ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld het toegenomen aantal mensen van niet-westerse afkomst in Nederland. De belangrijkste focus van het hedendaags Amerikaans en Europees diversiteitsbeleid is volgens hem om tot een proportionele representatie van bepaalde minderheidsgroepen in de samenleving te komen, ofwel om een (demografische) afspiegeling van de samenleving te zijn. Categorieën die worden gebruikt om diversiteit op deze manier in te vullen zijn bijvoorbeeld etniciteit, religie, nationaliteit en in sommige gevallen gender. Hierin zien we duidelijk een multiculturalistische visie (Modood 2007) terug, de overtuiging dat verschillen in een samenleving geaccommodeerd moeten worden. Om deze verschillen te accommoderen worden minderheden ingedeeld in bepaalde categorieën.

Deze visie heeft tot verschillende kritieken geleid, zo propageert filosoof Charles Taylor (1992) '*difference-blindness*', hij meent dat we juist uit moeten gaan van het universele van de mens, namelijk dat iedereen een eigen identiteit heeft. Volgens hem worden mensen beperkt in hun identiteit wanneer ze worden ingedeeld in categorieën, juist omdat dit vanuit een dominante, overheersende cultuur gebeurt. Daarmee blijft het een homogeniserende en hegemoniserende praktijk. Volgens Taylor zou erkenning van de Ander en van zijn identiteit het uitgangspunt moeten zijn, per individu specifiek. Hiermee worden mensen volgens hem erkend in wie ze werkelijk zijn. Filosoof Will Kymlicka (1996) meent dat dit een stap te ver gaat. Hij stelt dat de liberale samenleving, met daarin gelijke rechten voor elk individu, in principe een goede basis biedt voor gelijke behandeling. Toch meent hij dat minderheden zonder specifieke 'bescherming' in het gedrang komen. Doordat de dominante cultuur bepalend is, blijft hun stem minder sterk. Kymlicka pleit dan ook voor 'externe bescherming' van bepaalde minderheidsgroeperingen om tot een eerlijke balans tussen groepen te komen. Hij is echter fel tegen 'interne restricties'. Binnen de 'veilige' groep moeten individuen de mogelijkheid hebben om hun traditionele autoriteiten en gebruiken tegen het licht te houden en eventueel te veranderen. Dit sluit nauw aan bij de visie van antropoloog Terence Turner, die een onderscheid maakt tussen *critical* en *difference multiculturalism* (in Eriksen 2002). Hij meent dat het laatste een essentialistische visie op cultuur behelst die dialoog en compromissen tussen en binnen verschillende groepen in de weg staat. *Critical multiculturalism* is een vorm van multiculturalisme die volgens hem juist door middel van kritische dialoog tussen- én binnen verschillende groepen, tot het uitbreiden van democratische rechten leidt.

Het vanuit een dominante cultuur indelen van minderheden, en dus het invullen van diversiteit vanuit een soort *difference multiculturalism*, is een praktijk die ook binnen Defensie gangbaar was. Eerder hebben we gezien dat voor de Nederlandse krijgsmacht het komen tot 'een goede afspiegeling van de Nederlandse samenleving' een belangrijke beweegreden was om het diversiteitsbeleid in te voeren. Defensie probeerde dit te bereiken door onder andere met het instellen van streefcijfers het aantal vrouwen, homoseksuelen en personen van een niet-westerse

afkomst omhoog te brengen. Dit is precies wat Okros (2009) bedoelt met een diversiteitsbeleid met als uitgangspunt *demographic diversity* en dit druist dus ook lijnrecht in tegen de opvattingen van bovengenoemde academici die stellen dat hiermee het individu te kort wordt gedaan.

Okros, die dit vraagstuk specifiek vanuit veiligheidsinstanties benadert, is van mening dat een dergelijk beleid niet tot de gewenste resultaten leidt:

> Such a perspective is not only misleading but may actually be harmful to the organization and its members. It is at least a misunderstanding of what diversity is or could be and is likely to inhibit the effectiveness of security organizations. (Okros 2009: 348)

Okros stelt dat deze benadering duidt op een verkeerde interpretatie van het begrip 'diversiteit'. Hij stelt zelfs dat een demografische focus op diversiteit schadelijk kan zijn voor de effectiviteit van de krijgsmacht. De categorieën waarmee Defensie werkt zeggen op de eerste plaats niets over de kwaliteiten van een individu en erkennen daarmee niet het beeld dat individuele militairen van zichzelf hebben. Daarnaast bleek tijdens mijn veldwerk dat dit beleid binnen de organisatie als discriminerend wordt ervaren. Een werknemer bij de marechaussee, zelf van Surinaamse afkomst, vertelde me bijvoorbeeld dat telkens wanneer hij promotie maakte hij door collega's met de nek werd aangekeken, omdat ze vermoedden dat hij deze promotie enkel had gekregen vanwege de gestelde streefcijfers en niet vanwege zijn kennis en kunde. Zijn promotie werd gezien als positieve discriminatie, iets wat deze militair erg dwars zat en bovendien door hem als een obstakel in zijn carrière werd ervaren en dus helemaal niet als positief.

In het geval van deze marechaussee leidt het 'externe beschermen' van personen met een niet-westerse afkomst op basis van een demografische invulling van het begrip 'diversiteit' tot een situatie waarin hij zich helemaal niet op zijn gemak voelt. Sterker nog, hij ervaart dit ingrijpen als een belemmering voor zijn persoonlijke identiteitsvorming. Anderen zien hem namelijk enkel als een bevoordeeld collega vanwege zijn afkomst. Of hij nu wel of niet capabel genoeg is voor een bepaalde functie, in beide gevallen levert het Defensie op dit vlak niets op om hem op deze manier te promoveren.

Een identiteit gebaseerd op een demografische invulling van 'diversiteit' is gebaseerd op toegeschreven kenmerken die voor mensen lastig of simpelweg niet veranderbaar zijn. Dit zagen we al bij de verkenner van Irakese afkomst. Iemand kan het nu eenmaal niet helpen dat hij of zij geboren is in een bepaald land, opgegroeid is in een bepaalde cultuur met een daarbij behorende taal en eventuele religie. Individuen worden door deze benadering dus als het ware 'gevangen' in een zeer beperkte identiteit, waardoor zij niet in staat worden gesteld te zijn wie ze werkelijk zijn of willen zijn.

Een diversiteitsbeleid gebaseerd op demografische kenmerken getuigt bovendien van een zeer gereïficeerde notie van cultuur en identiteit, zoals ook Turner (in Eriksen 2002) en Gerd Baumann (1999) stellen. Iemand is wat hij of zij is en de buitenwereld bepaalt wat dit is. Dit betekent dat een mens nooit iemand of iets anders zou kunnen zijn dan wat de buitenwereld van hem maakt, wat hij ook probeert. Cultuur en identiteit zijn vanuit dit oogpunt onveranderbaar en vooral ook niet iets wat achter gelaten kan worden. In de volgende paragraaf laat ik een alternatief zien op deze benadering, een visie vanuit een 'individuele' invulling van diversiteit.

4.1.2 Individuele diversiteit

Het tegenovergestelde van een gereïficeerde notie van cultuur en identiteit, is de constructionistische benadering, waarbij wordt uitgegaan van de flexibiliteit van beiden. Baumann (1999) noemt dit ook wel de '*processual theory*', waarin hij uit gaat van het constant 'in de maak zijn' van cultuur en identiteit. Zoals we hierboven zagen, pleiten verschillende academici, zij het op verschillende manieren, voor het erkennen van een individuele identiteit en de flexibiliteit hiervan.

Ook Okros stelt voor om af te stappen van een collectieve demografische invulling van diversiteit en in plaats daarvan uit te gaan van wat hij '*identity diversity*' noemt:

> Instead of pertaining to assumed categorisations such as gender, ethnicity, age ect., diversity is best understood to apply to the concept of self, the personalised perspective individuals hold as to who they are and how they relate to the world around them. (2009: 348)

Diversiteit behelst volgens Okros juist elementen als een bepaalde kijk op de wereld, ethische kaders, rolverwachtingen en de manier waarop individuen afwegingen maken, zaken beredeneren en beoordelen. De categorieën die gebruikt worden vanuit een demografische benadering zijn, zoals we hierboven al zagen, niet alleen veel te beperkend voor het individu, maar hebben bovendien weinig betekenis voor individuen die vanuit dit oogpunt in een bepaalde categorie worden geplaatst. Een individuele benadering van diversiteit gebaseerd op persoonlijke identiteit en de notie van het Zelf, is van veel meer betekenis voor mensen. Dit is namelijk een meer vanuit de persoon zelf gekozen identiteit, één die bovendien wel flexibel en veranderlijk van aard kan zijn. Hiermee treedt de erkenning op waar Taylor (1992) zo op hamert, erkenning voor het wezenlijke van iemands persoon.

De tweeledigheid van identiteit is een veel besproken onderwerp in de sociale wetenschappen. Zo spreekt politicoloog Bhikhu Parekh in zijn artikel *Logic of Identity* (2009) over een '*personal identity'* en een '*social identity'*. 'Persoonlijke identiteit' refereert volgens hem aan de manier waarop een individu zichzelf oriënteert ten opzichte van de wereld en de manier waarop hij zijn plaats hierin bepaalt. 'Sociale identiteit' definieert Parekh als de relaties waarmee een individu zich identificeert en welke hij als een belangrijk onderdeel van zichzelf ziet. Ook Baumann (1996, 1999) onderscheidt verschillende benaderingen van identiteit, namelijk een essentialistische- en een processuele benadering.

Welke termen men ook kiest, al deze wetenschappers lijken dezelfde opvatting als Okros te hebben aangaande identiteit, namelijk dat deze tweeledig is. In hoeverre individuen zelf invloed hebben op de verschillende identiteiten die zij zichzelf toeschrijven, danwel die anderen hen toedichten, daarover lopen de opvattingen uiteen. Ghorashi (2002) gaat bijvoorbeeld ook uit van de '*multiplicity of identity'*, maar zij betoogt dat afkomst en de weg die iemand in zijn leven aflegt, wel degelijk voor een deel bepalend zijn voor iemands identiteit. Deze factoren zijn volgens haar dan ook een beperkende factor in de mate van de *agency* die een individu heeft op dit vlak:

> [...] identity is neither fixed nor given. Rather, it is a changing view of the self and the other, constantly acquiring new meanings and forms. This dynamic aspect of identity is, nevertheless, a situated change that involves certain elements of continuity. (Ghorashi 2002:7)

Uit mijn veldwerk blijkt duidelijk dat identiteit tot op bepaalde hoogte inderdaad voor een deel wordt ingevuld door continue factoren als afkomst en persoonlijke geschiedenis. Kijk maar naar de militair van Irakese afkomst. Hij wordt, of hij wil of niet, in eerste instantie op basis van deze zaken geïdentificeerd door zijn pelotonsmaten en ook voor hemzelf zullen zijn afkomst en religie tot een bepaalde hoogte een rol spelen in het vormen van zijn *sense of self*. Belangrijk voor mijn punt hier is echter dat naast deze, veelal door de buitenwereld toegeschreven categorieën, persoonlijke categorieën die individuen zichzelf toedichten door al de bovengenoemde auteurs als zeer belangrijk worden ervaren. Deze leidden namelijk tot het vormen van een *achieved identity*, een identiteit die (in tegenstelling tot een *ascribed identity*) uiting geeft aan het beeld dat een individu van zichzelf heeft en van waaruit hij de wereld beschouwt.

4.1.3 Individuele diversiteit in het militaire veld

Om in dit kader terug te komen op het militaire veld is het interessant om te kijken naar het etnografisch veldwerk van de Canadese antropologe Anne Irwin, uitgevoerd tijdens haar verblijf bij een militair bataljon in Afghanistan. In haar artikel *Diversity in the Canadian Forces: Lessons from Afghanistan* (2009) merkt zij allereerst op dat zij haar onderzoeksgroep vanuit het traditionele, demografische oogpunt weinig divers acht en juist als erg homogeen moet beschouwen. Eenzelfde conclusie als die mijn eigen veldwerk in eerste instantie opleverde. Desalniettemin ziet zij haar respondenten allerminst als een groep willekeurig vervangbare onderdelen, maar als een zeer hechte groep bestaande uit gedifferentieerde individuen, die ieder op hun eigen manier bijdragen aan de cohesie binnen de groep. Ook zij verwerpt hiermee de traditionele categorieën die gebruikt worden om diversiteit te meten. Irwin maakt hiermee eveneens een onderscheid tussen twee verschillende perspectieven op het gebied van identiteit in relatie tot diversiteit. Zij gebruikt de antropologische termen '*emic*' en '*etic*' om dit verschil te duiden. Een *emic perspective* behelst het perspectief van de betrokkene zelf, het *etic perspective* heeft betrekking op het perspectief van de buitenstaander, in dit geval de analytische onderzoeker. Irwin stelt dat wanneer wij enkel het *etic perspective* gebruiken om diversiteit te meten, we in het geval van haar populatie al gauw tot een homogene conclusie komen. *Etic* categorieën die zij noemt zijn onder andere leeftijd, huwelijkse staat, en geografische afkomst. Wanneer we diversiteit echter vanuit het *emic perspective* beschouwen zien we ineens verschillende 'nieuwe' categorieën opduiken die voor de respondenten van groot belang blijken te zijn. Bovendien zijn het ook juist deze aspecten die volgens de antropologe de basis van de bestaande cohesie onder de militairen vormen. Dit zijn de lessen die Irwin trok uit haar onderzoek:

> The first [lesson] is that what matters to soldiers engaged in combat operations is the contribution that an individual makes to the unit, especially the primary group, not whether they belong to some category determined by outsiders. The second is that diversity can enhance group solidarity or cohesion because soldiers are valued for their differential contributions to mission success and to the social functioning of the unit. (2009:504)

Irwin benadrukt twee punten die voor haar onderzoeksgroep van essentieel belang waren. Ten eerste moet een individu een bijdrage leveren aan de eenheid, specifiek aan de *primary group*. Hiermee onderkent ook zij het belang van de militaire *primary group*. Het voorval met de militair van Irakese afkomst bij de verkenners van 103, is een duidelijk voorbeeld van Irwins eerste punt. Had hij kunnen bijdragen aan de *primary group*, dan waren de vanuit demografische perspectieven, toegeschreven categorieën, waarmee hij in eerste instantie werd ingedeeld waarschijnlijk niet meer van belang geweest. De tweede les die Irwin beschrijft is dat militairen gewaardeerd worden om hun verschillende bijdragen aan het succes van hun missie en het sociaal functioneren van de groep. Hiermee gaat ze nog een stap verder, ze zegt namelijk dat juist diversiteit de groepscohesie kan versterken.

Irwins laatste punt over diversiteit en cohesie staat lijnrecht tegenover het oude paradigma dat diversiteit de cohesie in een militaire gemeenschap zou ondermijnen. In dit kader wil ik wederom terugkomen op het onderzoek van Shils en Janowitz (1948) naar cohesie onder soldaten van de Wehrmacht. Zij vertegenwoordigen het oude paradigma en prediken juist homogeniteit in het belang van militaire cohesie:

> In the Wehrmacht, desertions and surrenders were most frequent in groups of heterogeneous ethnic composition in which Austrians, Czechs, and Poles were randomly intermixed with each other. In such groups difficulties of linguistic communication, the large amount of individual resentment and aggressiveness about coercion into German service, the weakened support of leadership due to their inability to identify with German officers-all these factors hampered the formation of cohesive groups. (1948: 285)

Verschillen deden hier de groepscohesie juist de das om. Militairen die deel uitmaakten van heterogene eenheden, met daarin individuen van verschillende etnische achtergronden, die elkaar niet konden verstaan, gedwongen in dienst zaten en zich niet konden identificeren met hun leiders, bleken eerder te deserteren en zich sneller over te geven aan de vijand. In hoofdstuk 3 zagen we al dat uit hetzelfde onderzoek dan ook bleek dat juist binnen homogene eenheden, waarin alleen mannen zaten die in alle opzichten op elkaar leken, een extreme mate van solidariteit en cohesie heerste. Wat is er dan veranderd?

Op de eerste plaats hebben we in het vorige hoofdstuk gezien dat een bepaalde uniformiteit van groot belang is bij het vormen van een militaire identiteit en het creëren van een gevoel van *belonging*. Bij de verkenners van 103 zijn een gezamenlijke taal, ethische kaders, geschiedenis en symboliek van belang om tot de broederschap en de cohesie te komen waar ook in het onderzoek naar de Wehrmacht over wordt gesproken. Al deze zaken ontbraken bij de heterogene eenheden die Shils en Janowitz beschrijven. Er waren zelfs eenheden die niet eens een uniform of wapen kregen. Binnen deze eenheden van de Duitse Wehrmacht was zo weinig sprake van een gedeelde basis, dat klaarblijkelijk uiteindelijk niet voorbij de typisch demografische kenmerken van de verschillende individuen gekeken kon worden. Er waren eenvoudigweg te weinig overeenkomsten tussen de afzonderlijke militairen, waardoor zij zich totaal niet in elkaar en in hun leiders konden herkennen. Hierdoor was het dus onmogelijk om tot een betekenisvolle gemeenschap te komen waarin voorbij demografische kenmerken gekeken kon worden. Juist de individuele, persoonlijke kenmerken van de militairen, die volgens Irwin kunnen bijdragen aan het succes van de groep, kregen hiermee dan ook geen kans om hun belang te doen gelden.

Shils en Janowitz verrichtten hun onderzoek vlak na de Tweede Wereldoorlog, bijna zeventig jaar geleden. Zij vertegenwoordigen nog duidelijk het oude paradigma ten aanzien van diversiteit en cohesie binnen veiligheidsinstanties. Diversiteit zou dodelijk zijn voor de cohesie binnen een militaire eenheid. Toch zijn na al die decennia de theorieën van Shils en Janowitz niet helemaal verouderd. Zoals we hiervoor zagen blijft een bepaalde uniforme basis wel degelijk een vereiste voor cohesie binnen een militaire eenheid. Moderne wetenschappers, zoals Irwin, laten echter zien dat bovenop deze uniformiteit een bepaalde vorm van diversiteit van toegevoegde waarde kan zijn voor de groepscohesie, maar alleen als deze diversiteit wordt benaderd vanuit persoonlijke en individuele kenmerken. In dit geval kan diversiteit namelijk bijdragen aan het slagen van de missie (*functional imperative*) en de sociale samenhang van de eenheid. In de volgende paragraaf zal ik laten zien hoe deze persoonlijke, individuele diversiteit een rol speelt bij de manschappen van 103 Verkenningseskadron.

4.2 Individuele diversiteit binnen 103 Verkenningseskadron

Zoals in hoofdstuk 3 beschreven was ook mijn onderzoekspopulatie op het eerste oog redelijk homogeen en werd er juist veel aan gedaan om tot een zo uniform mogelijke militaire identiteit te komen. Dit is echter vanuit een demografisch- en bovendien *etic* perspectief beschouwd. Wanneer ik, zoals Irwin heeft gedaan, deze groep vanuit een *emic* perspectief bekijk, doemt een heel ander en vooral heterogener beeld op. Irwin stelt dat de categorieën voortkomend uit een *etic* perspectief handzaam zijn voor categorisering en analyse. De *emic* categorieën komen volgens haar voort uit de specifieke groepscultuur, in haar geval een regiment militairen. Deze *emic* categorieën zijn volgens haar lokaal, niet generaliseerbaar en dichotoom van aard, denk aan harde werker versus luie donder, fit versus zwak en bijvoorbeeld vrolijk tegenover sacherijnig (Irwin 2009). Juist deze categorieën zijn uiteindelijk bepalend voor het als individu al dan niet kunnen bijdragen aan de sociale groep.

Aan de hand van drie cases zal ik laten zien dat het soort persoonlijke, individuele categorieën dat Irwin hanteert, ook binnen 103 een belangrijke rol speelt in het vormen van een

betekenisvolle militaire identiteit en uiteindelijk de broederschap die 103 kenmerkt. Binnen deze cases kijk ik eerst kort vanuit een *etic* perspectief, dus naar de demografische kenmerken van de besproken persoon en in hoeverre hij of zij voldoet aan de homogene danwel uniforme kenmerken van het eskadron. Vervolgens zal ik elke case vanuit een *emic* perspectief benaderen en bekijken in welke mate de persoonlijke, individuele kwaliteiten, of de afwezigheid hiervan, een rol spelen met betrekking tot opname in de *in grou*p. De eerste case is die van de eerder genoemde pelotonscommandant.

4.2.1 De pelotonscommandant

De pelotonscommandant (PC2) in deze case was zijn carrière bij de krijgsmacht en bij 103 Verkenningseskadron nog maar net gestart bij aanvang van mijn veldwerk. Hij was ruim twee maanden in functie op 't Harde en vormde daardoor voor mij een interessante case om te zien hoe hij wel of niet integreerde in de groep. Hij was 28 jaar, heeft twee grootouders uit Nederlands-Indië en groeide op in Noord-Holland. Hij is op het eerste oog niet de typische militair die ik verwachtte te ontmoeten bij 103. Zo loop ik op een ochtend, net na appel, door de gang van gebouw 200 waar de verkenners kantoor houden. Door de openstaande deur van de kamer van PC2 hoor ik klassieke muziek komen. Als ik mijn hoofd naar binnen steek kijkt PC2 van achter zijn computer op. Als hij mijn vragende gezicht ziet zegt hij: “Ach ja, parels voor de zwijnen.” Later in een gesprek vertelt hij mij dat al bij zijn selectiegesprek een generaal hem afraadde om bij de infanterie te gaan. “Ze hadden op internet gezien dat ik recensies schreef over de pianomuziek van Brahms”, vertelt hij.

PC2 houdt van klassieke muziek, heeft een universitaire studie geschiedenis achter de rug en rookt pijp, dit laatste tot grote hilariteit van zijn manschappen. Gestudeerd in Leiden spreekt hij met wat de mannen een 'bekakt' accent noemen, bovendien gebruikt hij veel 'moeilijke' woorden in zijn dagelijks taalgebruik, 'omfloerst' noemt hij het zelf. Al deze zaken, plus het feit dat hij nieuwkomer is, zijn reden tot pesterijen bij de mannen. Dit blijkt wel tijdens zijn indrink-ceremonie. Wanneer PC2 naar de brandtrap wordt gemaand waar hij zijn verplichte speech moet gaan afsteken, komt hij tot de ontdekking dat zijn opschrijfboekje met daarin zijn tekst weg is. Een kapitein naast me grinnikt en klopt knipogend op zijn broekzak. PC2 is echter niet voor een gat te vangen en heeft een kopie gemaakt die hij uit zijn binnenzak vist. Tijdens zijn speech treedt een ander eskadronslid op als 'tolk', met vreemde gebaren en gekke gezichten beeld hij uit wat PC2 vertelt. Achter zijn rug wel te verstaan. Uiteindelijk leidt dit tot grote hilariteit wanneer deze persoon meerdere malen zijn broek laat zakken en zelfs de pijp van PC2 in zijn achterste steekt, om hem vervolgens met een uitgestreken gezicht weer terug te geven. PC2 ondergaat het allemaal en brengt zijn speech tot een goed einde. Ook de indrink-procedure met pittige geel-rode drankjes uit zilveren bekertjes overleeft hij, zij het met tranen in zijn ogen.

Enkele weken na deze indrink-ceremonie wordt er een oefening gehouden waarvan PC2 en zijn peloton deel uitmaken. Het is een van de eerste veldoptredens voor hem. Uiteindelijk presteert hij naar tevredenheid van zijn meerderen, maar belangrijker nog is de mening van zijn mannen. Als ik 's avonds met een aantal van hen aan de visvijver op de kazerne zit zegt een van hen: “Die nieuwe PC, die trekt zo raar met z'n bek! Toen we klaar waren met de oefening zat hij zo van die bekken te trekken, ik zeg 'hé luit, alles goed, je trekt van die rare bekken man!' Zegt hij: 'ja ja de zon man, de zon.'” De mannen lachen, maar vervolgens wordt er wel aan toegevoegd: “Hij is wel oké die nieuwe luit, hij zegt ook al 'klont' [gebruikt als kluns of klojo].” Een ander voegt er aan toe: “Ja en toen we laatst naar de Grebbeberg gingen had hij wel een mooi verhaal, hij weet wel veel over geschiedenis en die dingen.”

Het feit dat de nieuwe PC laat zien dat hij niet voor één gat te vangen is en best een geintje aankan, zijn deels aangepaste taalgebruik en zijn kennis van de (militaire) geschiedenis, zijn allemaal aspecten die maken dat zijn mannen uiteindelijk respect voor hem hebben. Dit dus

ondanks zijn wellicht wat afwijkende muziekvoorkeur, afwijkende komaf en bekakte spraak. Wanneer hij echter in een vragenlijst moet invullen of hij zich thuis voelt bij Defensie schrijft hij het volgende:

"Op hetzelfde moment mist soms wel eens een "echt" contact met directe collega's, mogelijk door vrij recente binnenkomst bij eenheid."

Wanneer ik hem een aantal maanden later vraag of hij zichzelf al thuis voelt bij de verkenners en geaccepteerd voelt bij zijn mannen vertelt hij mij dat hij geen 'geboren militair' is:

"Ik ben niet goed in heel hard leiding geven. De jongens accepteren dat omdat je een vriendelijke baas bent, maar wanneer je een aarzeling laat zien bij een opdracht kijken ze toch met een schuin oog naar de OPC [opvolgend pelotonscommandant]. Die heeft toch het meeste ervaring, zo goed als zij wordt je nooit."

Of ze hem dan alleen accepteren omdat hij een vriendelijke baas is?

"Nee, dat denk ik niet. [lachend:]Ik kan toevallig ook heel hard lopen, dat scheelt ook. En ze hebben ontzag voor mensen die gestudeerd hebben, die slim zijn."

Met deze laatste opmerking bevestigt PC2 het beeld dat bepaalde persoonlijke kenmerken uiteindelijk doorslaggevend zijn voor erkenning binnen de groep. Later in het gesprek laat hij overigens duidelijk blijken hoezeer hij inmiddels verknocht is aan zijn eskadron. Hij vertelt dat hij trots is om deel uit te maken van het regiment van de Huzaren van Boreel, de mannen met de zwarte baret en de blauwe zwaluwstaart. Hij voelt net als andere eskadronsleden een enorme afkeer tegenover personen die deze baret dragen zonder hem 'verdiend' te hebben.' Uiteindelijk praat hij over zijn peloton als 'mijn kerels', de mannen waar hij verantwoordelijk voor is.

"Ik kan me niet voorstellen dat een van die jongens kapotgeschoten wordt, echt niet."

Terwijl hij het zegt zie ik hem duidelijk naar worden bij het idee. Zijn conclusie is uiteindelijk:

"Al loop je in het weekend in een jurkje rond, essentieel is dat je presteert."

4.2.2 De huzaar

De huzaar in deze case, ik zal naar haar verwijzen als Huzaar4, was 22 jaar, komt uit Groningen en werkte ruim drie maanden bij 103. Ze was in het begin één van de drie vrouwen binnen het eskadron, later één van de vier. In haar familie zaten al meer mensen in 'de dienst'. Mij komt ze in het begin over als een typische militair, een stoer meisje, een bijtertje dat graag wil presteren en wil laten zien wat ze kan.

Als ik een kamer toegewezen krijg op de kazerne blijkt dat ik bij Huzaar4 op de kamer slaap. Iemand merkt lachend op dat zij dan snel de bedden uit elkaar zal moeten halen. De commandant spitst zijn oren en vraagt nieuwsgierig of ze soms met iemand samen slaapt. Er ontstaat grote hilariteit, er wordt van alles geïnsinueerd over het liefdesleven van Huzaar4. Uiteindelijk blijkt zij inderdaad de twee bedden op haar kamer naast elkaar geschoven te hebben, net als haar andere vrouwelijke collega die alleen op een tweepersoons kamer slaapt. Ze slaapt er echter alleen. Als ik haar vraag naar al die hilariteit fronst ze haar voorhoofd en kijkt ze geërgerd:

"Je hebt hier meteen een naam."

Volgens Huzaar4 mogen haar mannelijke collega's zoveel meisjes hebben als ze willen en worden ze er nog om geroemd ook, maar als je als vrouw een keer met een jongen gezien wordt ben je meteen een 'slet' in de ogen van de mannen. Wanneer ik navraag doe bij een mede-huzaar (mannelijk) en bij haar pelotonscommandant (ook een man) krijg ik in verschillende bewoordingen te horen dat het gedrag van Huzaar4 bij binnenkomst als nogal losbandig werd beschouwd. Blijkbaar is een opgebouwde naam dus moeilijk af te schudden, zelfs de andere vrouwen binnen het eskadron laten haar wat links liggen met als reden dat ze haar 'niet vertrouwen'.

Huzaar4 vertelt me dat ze meent dat het als vrouw in de dienst een stuk zwaarder is dan als man en als vrouwelijke soldaat (laagste rang) helemaal.

"Je stelt nog niks voor, je weet niks en dus luisteren ze niet naar je."

Tijdens mijn verblijf op de kazerne merk ik aan alles hoezeer Huzaar4 haar best doet om bij de groep te horen. Tegen haar zin in, ze moppert er over wanneer ze zich 's ochtends klaar maakt, gebruikt ze overdag geen make-up. Als ze 's avonds op pad gaat trekt ze echter wel kleding aan die haar figuur doet uitkomen. "Je mag toch wel een beetje laten zien dat je vrouw bent!" Maar op oefening in Duitsland slaapt ze, net als de andere vrouwen, helemaal aangekleed in een soort joggingpak en draagt ze haar haren zelfs 's nachts vast in een staart. Het contrast met de mannen is groot, zij lopen juist in zo weinig mogelijk kleding over de gangen om hun getrainde lichamen en grote tattoos te showen. Maar waar de andere vrouwen die normaal gesproken op de kazerne slapen 's avonds veelal op zichzelf zijn, trekt Huzaar4 veel op met een aantal andere (mannelijke) manschappen. Ze doen samen boodschappen, eten op woensdag gezamenlijk pizza en maken ritjes in hun auto's. Zelf rijdt ze in een stoere auto, waarmee ze naar mijn idee indruk probeert te maken op haar mannelijke collega's. Ze praat ook graag mee over auto's en techniek. Hierin lijkt ze aansluiting te vinden, maar vooral ook te zoeken.

Een punt waar Huzaar4 zelf behoorlijk mee kampt is haar fysieke conditie. Ze volgt een speciaal trainingsprogramma om fitter te worden:

"Die mannen lopen allemaal twaalf [kilometer] per uur, ik zit maar op negen."

Fitheid is een belangrijke graadmeter binnen het peloton voor het al dan niet 'capabel' zijn als eskadronslid. En dus werkt Huzaar4 zich letterlijk in het zweet om de in haar ogen noodzakelijke conditie op te doen. Het feit dat van haar als vrouw en als lid van het logistiek peloton op fysiek niveau minder verwacht wordt dan van de mannen bij de gevechtspelotons, lijkt aan haar voorbij te gaan. Ze wil pertinent niet onder doen voor de mannen. Wanneer na een aantal weken een door haar gevreesde fit-test op het programma staat is ze verschrikkelijk zenuwachtig. Vooral de mars met bepakking doet haar het angstzweet uitbreken. Uiteindelijk brengt ze het er redelijk goed vanaf en finisht ze binnen de tijd. Enige tijd later, op oefening in Duitsland, vergaat het haar echter minder goed. Van verschillende eskadronsleden hoor ik dat ze 'gefaald' heeft die dag tijdens de schietoefeningen. Er wordt gezegd dat ze geen idee had waar ze mee bezig was, dat ze niet op zat te letten en uiteindelijk moest huilen vanwege alle kritiek.

Huzaar4 lijkt op het eerste gezicht met haar afkomst, sportieve fanatisme en stoere 'mannenhobby's' een prima militair. Maar haar twijfelachtige gedrag als vrouw geeft scheve gezichten, zowel bij de mannen als bij de vrouwen in haar eskadron. De mannen waar ze in haar vrije tijd mee optrekt lijken haar weliswaar te gedogen, maar achter haar rug om lachen ze haar uit om haar auto, waar blijkbaar van alles aan mankeert, en om haar zogenaamde stoere gedrag. Bovendien presteert ze uiteindelijk niet wanneer het er op aan komt in het veld en dat wordt haar met name kwalijk genomen. 'Falen' is een van de ergste zaken waar je van beticht kunt worden bij 103, op professioneel niveau heerst wat dat betreft een *zero-tolerance* beleid.

Wanneer Huzaar4 een vragenlijst invult met daarin de vraag 'Voel je je thuis bij Defensie' beantwoordt ze deze als volgt:

"Ja, omdat je een hele andere club, soort mensen treft dan in de burger. Het is vaak gezellig onder elkaar."

Ze lijkt het dus ondanks alles naar haar zin te hebben bij 103, maar wanneer ze uiteindelijk de kans krijgt om voor een aantal maanden elders een vervolgopleiding te volgen, hapt ze gretig toe en lijkt ze meer dan opgelucht om even weg te zijn.

4.2.3 De outsider

De outsider is geen militair. Ze is een vrouw, hoogopgeleid, zwanger. Ze loopt op sandaaltjes in licht geleurde burgerkleding, de teennagels rood gelakt. Ze draagt make-up en sieraden, spreekt nauwelijks de militaire taal en is nauwelijks bekend met de rituelen en symbolen van het militaire apparaat in zijn algemeenheid en van de Indianen specifiek. Ze komt uit een pacifistisch Brabants gezin en studeerde journalistiek en culturele antropologie. De antropoloog als *outsider*.

Als antropoloog wordt van je verwacht dat je niet alleen observeert maar ook participeert tijdens je veldwerk. Om goede informatie te krijgen is het van belang *rapport* op te bouwen. Hoe doe je dat als buitenstaander, iemand die in allerlei opzichten zo vreselijk afwijkt van haar onderzoeksgroep? Ik kan niet mee sporten, daarvoor ben ik 'te zwanger', ik kan niet met ze drinken (zelfde argument), een uniform dragen of wapens hanteren mag ik niet omdat ik geen militair ben. Zowel volgens de theorie van Shils en Janowitz, als van de meer hedendaagse wetenschappers, lijkt mijn missie vanwege mijn afwijkendheid gedoemd te mislukken. De geestelijk verzorger van het eskadron heeft er echter wel vertrouwen in heeft ze me vertelt. "Jij bent niet zo moeilijk," was haar argument. Maar de commandant heeft me gewaarschuwd:

"In anderhalve maand kun je ze wel leren kennen, maar Indiaan zul je nooit worden in die tijd."

Maar ik doe mijn best. Elke ochtend sta ik om 8.00 uur op de appelplaats, aan de zijkant weliswaar, maar ik ben er. Ik draag een sportoutfit want na appel is er sport. Voor mij dus geen hindernisbaan, opdrukken of sit-ups, maar wanneer een van de militairen geblesseerd blijkt te zijn weet ik een aantal yoga-oefeningen die hem wel bevallen. Ik slaap dus 'binnen' en dat betekent dat ik 's avonds aanschuif in de kantine of mee pizza ga halen op woensdag. Als het 's avonds mooi weer is trek ik ook een biertje open aan de visvijver, alcoholvrij weliswaar. De mannen lijken het wel grappig te vinden, zeker wanneer ik de kroondop eraf haal met een geleende aansteker. Ik ga mee op schietoefening in Duitsland, slaap net als zij in een stapelbed en eet dezelfde magnetronmaaltijden. En na verloop van tijd loop ook ik netjes over de paadjes en niet meer dwars over het gras. Uiteindelijk maak ik mijzelf de militaire taal een heel stuk eigen en kan ik de mannen aan het lachen maken door een van hun commandanten na te doen en ze voor de grap orders toe te roepen in militaire termen, met afkortingen en al. Tijdens het dagelijkse stafoverleg op oefening in Duitsland krijg ik een eigen stoel, met een sticker met mijn naam erop. Aan het eind van het overleg wordt mij zelfs, weliswaar als laatste, gevraagd of ik nog opmerkingen heb.

Natuurlijk is het als onderzoeker moeilijk objectief te meten hoe de onderzoeksgroep daadwerkelijk over je denkt. Desalniettemin kreeg ik tijdens mijn veldwerk de indruk dat ik op zijn minst geaccepteerd werd binnen het eskadron. Na bijna anderhalve maand ontmoette ik tijdens een oefening in Duitsland opnieuw de geestelijk verzorger van het eskadron. Zij had gedurende de dag met een aantal manschappen gesproken en melde mij lachend dat ze 'goede verhalen' over mij had

gehoord. Veel eskadronsleden vroegen me ook regelmatig of ik mee op de volgende oefening ging en reageerden teleurgesteld wanneer ik negatief antwoordde. Uiteindelijk gaf de eskadronscommandant, die me regelmatig 'onze eskadrons-antropoloog' noemde, me misschien nog wel het meeste vertrouwen in het slagen van mijn missie toen hij tijdens mijn laatste appel afscheid van mij nam namens het eskadron:

"We wensen je veel succes met je zwangerschap en dat het maar een echt Indiaantje mag worden!"

Een tijd later kijk ik thuis naar een verslag van de Nijmeegse Vierdaagse. Iemand voert langs de route een gesprekje met een oudere militair. Hij vertelt dat hij de Vierdaagse al vele tientallen keren gelopen heeft, maar als hem wordt gevraagd naar de editie met de mooiste herinneringen hoeft hij geen seconde na te denken:

"Toen ik commandant was van 103, met de mannen uit Seedorf. Dat was een machtige tijd!"

Ik veer op van de bank, 'dat zijn mijn mannen!', denk ik misschien wel hardop. Ik voel de neiging om mijn telefoon te pakken en een SMS te sturen naar de huidige commandant van 103, om hem te laten weten dat ze werden genoemd op tv. Dat 'wij' werden genoemd op tv. Dit deed me inzien dat ik mezelf als onderdeel ben gaan beschouwen van 103. Een *sense of belonging* had zich van mij meester gemaakt, terwijl ik om puur functionele redenen mijn onderzoek uit had gevoerd, namelijk om af te studeren. Tegelijkertijd voelde ik een soort schaamte opkomen, wat dacht ik eigenlijk wel, na anderhalve maand wordt je namelijk echt geen Indiaan. Bovendien vroeg ik me af of het wel professioneel was om als antropoloog zo'n sterk wij-gevoel te ontwikkelen. Ik heb dan ook niet nagelaten om mijn gevoelens te verifiëren. Toen ik enige tijd laten terug kwam op de kazerne om de stokoverdracht van de oppers bij te wonen werd ik vriendelijk maar minder enthousiast dan ik had verwacht onthaald. Het leven van de verkenners was verder gegaan, de mannen die na mijn vertrek naar Afghanistan waren vertrokken waren al weer terug, Huzaar4 was inmiddels vertrokken voor een vervolgopleiding en een sergeant waar ik veel mee optrok had zelfs een andere achternaam dan tijdens mijn onderzoek vanwege een scheiding. Toch vond ik na de eerste aarzeling hier en daar weer de betrokkenheid terug van voorheen, er werd beleefd maar ook nieuwsgierig geïnformeerd naar mijn baby, naar de vorderingen van mijn onderzoek en enkele van de mannen vertelden me over hun eigen belevenissen in de tijd dat ik ze niet had gezien. Ook de commandant liet me naderhand met een SMS weten het leuk gevonden te hebben me weer te zien. Toch probeer ik me tijdens het schrijven van deze thesis me bewust te blijven van mijn rol als *outsider* gedurende dit veldwerk. PC2, die ik na mijn veldwerk nog eens sprak, verwoorde een positie als die van mij als volgt:

"Je bent een fellow traveller voor een poosje, maar je zult nooit tot de in-group horen."

Toen ik hem vroeg waar dit dan aan lag zei hij:

"Mensen waarderen iemand omdat hij of zij sympathiek is,
maar als het er op aan komt ben je geen militair."

Uit de drie bovenstaande cases blijkt dat een militair in het weekend dus in een jurkje kan rondlopen mits hij maar presteert, of naar klassieke muziek mag luisteren, als hij maar slim is of hard kan lopen. Dit is precies ook wat Irwin (2009) stelt naar aanleiding van haar bevindingen in Afghanistan. De individuele kwaliteiten waarmee iemand een bijdrage kan leveren aan de *primary group* zijn uiteindelijk van doorslaggevend belang en niet door buitenstaanders opgelegde categorieën zoals etniciteit of religie. Huzaar4 miste de benodigde persoonlijke kwaliteiten die door

haar collega's als van belang voor de groep worden gezien, ze presteerde niet en daardoor wordt ze niet opgenomen in de *primary group*, ze draagt niet bij aan het *functional imperative*. De *outsider*, de antropoloog, kan misschien op sommige punten bijdragen aan de groep (gestudeerd, yoga), maar is uiteindelijk geen militair. Sympathiek of niet, wanneer het er op aankomt zal de *outsider* nooit volledig worden opgenomen in de *primary group* omdat ook hij of zij uiteindelijk niet kan bijdragen aan het *functional imperative*.

De *emic* categorieën waar militairen elkaar onderling op beoordelen zijn, zoals we hierboven zagen, voor elk individu anders. Het belang dat wordt gesteld aan bepaalde kenmerken is volgens Irwin (2009) ook per groep verschillend. Irwin geeft onder andere geografische afkomst als voorbeeld. Jongens afkomstig uit ruraal gebied, opgegroeid op de boerderij, hebben kennis die van pas kan komen wanneer er op patrouille wordt gegaan in Afghanistan. Zo hebben zij kennis van landbouw en kunnen ze van hieruit bepaalde situaties in ruraal gebied wellicht beter inschatten dan anderen. Eerder zagen we al dat met het ham-incident op de Nederlandse basis in Afghanistan, een militair met kennis van de Islamitische gebruiken een belangrijke bijdrage had kunnen leveren aan het succes van die specifieke groep daar. Hiermee zien we dus dat persoonlijke, individuele kenmerken niet alleen van doorslaggevend belang zijn om al dan niet te worden opgenomen in de *in group*, maar dat deze ook inderdaad bijdragen aan het succes van de groep en uiteindelijk dus aan het vormen van de broederschap, zoals die van de Indianen.

Naast functionele kennis, fysieke gesteldheid en karakter speelt er echter nog een belangrijk aspect een rol binnen de voorkeur voor op persoonlijke kwaliteiten gebaseerde diversiteit binnen de krijgsmacht. Want ook al worden militairen in verregaande mate ge-acculturaliseerd en zijn er duidelijke doctrines, protocollen en *rules of engagement* binnen het militaire apparaat, wanneer het er op aankomt zal elk individu op bepaalde momenten voor zichzelf belangrijke ethische afwegingen moeten maken. In de volgende paragraaf zal ik laten zien dat iemands persoonlijke identiteit hierin een belangrijke rol speelt.

4.3 Persoonlijke ethische kaders

> All professions have been struggling with balancing the perceived requirements to inculcate a set of internally-defined, shared values that impose a set of personal obligations to the institution and require that the individual accept a specific frame of reference for complex independent reasoning while also allowing members to retain a unique sense of the self, to exercise individual rights and to apply personal values derived externally from family, community, religious teachings or other referents when engaged in moral and ethical decision making. (Okros 2009:358)

Okros beschrijft in het bovenstaande citaat de onderhandelingen tussen het uniforme en het individuele binnen een organisatie als de krijgsmacht. Er moet aan een bepaalde uniformiteit worden voldaan, het individu moet zich tot op bepaalde hoogte aanpassen aan de waarden en normen van de *profession*. Daarnaast benadrukt Okros dat er ook ruimte moet blijven voor het *sense of self* van het individu, de unieke identiteit van een persoon. Dit *sense of self* is namelijk voor iedereen verschillend en is gevormd door de persoonlijke geschiedenis van een individu. Normen en waarden ingegeven door familie, afkomst of religie, blijven volgens Okros waardevol op momenten dat militairen voor moeilijke morele keuzes komen te staan. Deze aspecten staan los van toegeschreven demografische categorieën en hebben alles te maken met de persoonlijke identiteit. Vanuit deze identiteit brengt elk individu zijn eigen perspectief in, dat kan bijdragen aan het succes van de groep. Irwin (2009) noemt als voorbeeld het al dan niet hebben van kinderen dat een rol speelt in het gedrag en de keuzes van de militairen die zij observeerde in Afghanistan. Ook bij mijn onderzoekspopulatie bleek dit aspect van belang. Een sergeant vertelde me dat hij op missie in Afghanistan duidelijk had gemerkt dat militairen met kinderen veel meer bezig waren met de

risico's van bepaalde opdrachten. Volgens de sergeant stond er voor hen meer op het spel dan voor de jongens die geen vader waren. Als reactie op deze gevoelens boden kinderloze mannen volgens de sergeant vaak aan 'voorop te lopen', zodat bij eventueel 'contact' (een gevecht) de vaders in de groep 'dekking' hadden.

Een ander voorbeeld van ethische afwegingen waarmee militairen te maken krijgen betrof eveneens een situatie in Afghanistan. Een OPC van 103 vertelde me over een voorval waarin ze al enige tijd 'contact' (een vuurgevecht in dit geval) hadden met Talibanstrijders. Ze werden beschoten vanaf enkele heuvels een eind verderop. Tijdens pauzes in het geweervuur zagen hij en zijn mannen telkens een kind op en neer rennen. De Afghaanse militairen waarmee ze samenwerkten waren van mening dat het kind 'uitgeschakeld' (neergeschoten) moest worden. De OPC en zijn mannen reageerden hierop ontstelt en waren in eerste instantie absoluut niet van plan ook maar zoiets te overwegen. Totdat ze via de radio berichten van de Taliban onderschepten waaruit bleek dat het kind munitie leverde aan de strijders door wie zij onder vuur werden genomen. Dit veranderde alles volgens de OPC en hij benadrukte dat wanneer de vijand er andere 'regels' op nahoudt, je zelf niet roomser dan de paus kunt blijven.

Voor beide voorbeelden geldt dat er geen protocol geldt voor dit soort situaties en dat individuele militairen daar en dan ter plekke moeten besluiten tot welke actie over te gaan. Hiermee wordt een zwaar beroep gedaan op individuele ethische overtuigingen. Voor Okros is dit dan ook een van de belangrijkste redenen waarom diversiteit gewaardeerd zou moeten worden op basis van persoonlijke identiteit:

> Thus, diversity is more about elements such as world views, belief systems, ethical frameworks, role obligations and other personal perspectives that reveal how individuals see themselves and perceive others and, more importantly, how they exercise independent reasoning and judgment. (Okros 2009:348)

////

In dit hoofdstuk heb ik laten zien dat diversiteit vanuit een persoonlijke en individuele identiteit beschouwd als alternatief kan gelden voor de gangbare diversiteitsvertogen, zowel maatschappelijk als academisch. In de gangbare vertogen wordt diversiteit voornamelijk beschouwd als een opeenhoping van demografische categorieën die door de dominante groep in een samenleving worden bepaald. Etniciteit, nationaliteit, religie, taal en in sommige gevallen gender vormen onder andere de 'hokjes' waarin bepaalde minderheden worden ingedeeld. Verschillende sociale wetenschappers zoals Baumann (1999), Ghorashi (2002), Taylor (1992) en Parekh (2009) stellen echter dat deze categorieën te nauw en te beperkt zijn voor het individu om tot zijn recht te komen, erkenning te ervaren en een *sense of self* te ontwikkelen. Ze zijn te statisch, te gereïficeerd, inflexibel en essentialistisch van aard. Diversiteit gezien vanuit een meer constructivistische benadering en dus vanuit een persoonlijke, individuele identiteit, biedt juist ruimte aan het individu om te zijn wie hij of zij is of wil worden, om te veranderen en te groeien en uiteindelijk om op zijn of haar unieke manier te kunnen bijdragen aan een bepaalde gemeenschap. Wanneer we diversiteit vanuit een *emic perspective* (Irwin 2009) beschouwen, blijkt dat de categorieën die hieruit voorkomen van veel grotere betekenis zijn voor individuen. Vanuit deze categorieën kunnen zij dan ook daadwerkelijk bijdragen aan en van betekenis zijn voor hun specifieke *primary group*.

Dit proces zien we duidelijk terug bij de mannen en vrouwen van 103. Alhoewel nieuwkomers in eerste instantie vanuit demografische categorieën worden gecategoriseerd, blijkt dat na verloop van tijd juist de persoonlijke, individuele kwaliteiten van een militair doorslaggevend zijn voor opname in de *in group* van de Indianen. 'Presteren', en dus niet 'falen', is wat uiteindelijk telt bij 103. Als een individu bij kan dragen aan het succes van de groep, het *functional imperative*, wordt hij opgenomen in de *primary group* en kan hij of zij onderdeel worden van de broederschap van de Mohikaan. Deze bijdrage kan zijn op het fysieke vlak (hard kunnen

rennen), het gebied van kennis en kunde (gestudeerd, goed kunnen schieten), maar ook op het ethische vlak (moeilijke morele beslissingen kunnen maken). Zo zien we dat diversiteit, mits vanuit een persoonlijk, individueel perspectief beschouwd, uiteindelijk dus juist kan bijdragen aan de groepscohesie van een militaire eenheid, in tegenstelling tot wat het oude paradigma stelt.

5 Conclusie: Defensie als spiegel voor de samenleving

De antropoloog gaat het veld in met een aantal vragen en tegelijkertijd, onvermijdelijk, met een aantal veronderstellingen. Hij heeft een theorie, een hypothese, die hij wilt toetsen aan de empirie. Uiteraard probeerde ook ik de valkuilen van de vooringenomenheid te vermijden. Ik dacht dat ik vooroordelen en stereotyperingen thuis had gelaten en als objectieve onderzoeker mijn veld kon benaderen. Nu weet ik beter. Ik ben het veld in gegaan met precies die uitgangspunten die ik juist wilde ontkrachten. Ik ging op zoek naar een door de multiculturele samenleving ontstane diversiteit die 'werkte', ook al wiste ik niet precies wat dat in moest houden. En dus ging ik binnen Defensie op zoek naar mensen van een andere (niet-westerse) etniciteit, homoseksuelen, Islamieten, Joden, Hindoes. En ik vond ze allemaal. Voor elke minderheid, ook voor jongeren en vrouwen in het geval van Defensie, zijn er speciale platforms opgericht die opkomen voor de collectieve rechten van de groep die zij zeggen te vertegenwoordigen. En hiermee liep ik regelrecht in de val van het conservatieve verschil-multiculturalisme, hiermee reduceerde ik diversiteit en multiculturaliteit tot de strijd om collectieve rechten voor bepaalde minderheden. En hiermee nam ik plaats tussen degenen die het multiculturalisme gereduceerd hebben tot de gebieden van nationalisme, etniciteit en religie. In deze visie is cultuur, maar ook identiteit, iets statisch, inflexibel en onveranderlijk. Deze essentialistische kijk op cultuur en op identiteit is, zoals onder andere Baumann (1999) stelt, een populaire visie in de media en in de politieke retoriek, maar in de praktijk levert het zelden een antwoord op de uitdagingen waarvoor we staan in deze 'nieuwe wereld' en doet het al helemaal geen recht aan het individu dat zich in een dergelijk 'harnas' nooit kan ontwikkelen. Vandaar ook dat ik juist met een 'ander' antwoord wilde komen. Toen ik me van het 'Haagsche' naar 't Harde verplaatste, kwam ik dan ook voor een grote paradox te staan. De praktijk op de kazerne bleek totaal niet overeen te komen met de 'theorie' die achter bureaus in Den Haag werd opgetekend. Maar om nogmaals Baumanns woorden te gebruiken: '*informants are never wrong*' (1999:90). Wat vertelden de mannen en vrouwen van 103 Verkenningseskadron mij nu eigenlijk? Dat de 'hoge heren' in Den Haag het verkeerd hadden en dus ook ikzelf? Of lieten ze mij hun eigen, alledaagse invulling van deze thematiek zien, één die voorbij de statische grenzen van de essentialistische kijk op cultuur en identiteit gaat? En juist dat laatste bleek het geval. Toen ik me werkelijk openstelde voor wat het veld mij 'vertelde', en eigenlijk al mijn essentialistische houvast losliet, ging er een wereld voor me open die vele malen groter en onvoorspelbaarder bleek te zijn dan de theorie me van te voren deed vermoeden. En juist hier lagen de antwoorden waarnaar ik op zoek was.

5.1 De strijd om diversiteit

5.1.1 Naar een nieuw paradigma

Van oudsher heerst er het paradigma bij veiligheidsinstanties dat diversiteit een bedreiging is voor de cohesie, die zo belangrijk is voor het uitvoeren van het *functional imperative* van dergelijke instanties. Groepen militairen moeten zonder al te veel transactiekosten, eventueel veroorzaakt door culturele, religieuze of linguïstische verschillen, met elkaar kunnen communiceren om hun taken zo goed mogelijk uit te voeren zonder dat daarbij doden vallen. Zowel Defensie als moderne sociale wetenschappers zijn de laatste jaren echter van dit idee terug aan het komen. De huidige realiteit, in de vorm van een gemondialiseerde, multiculturele samenleving, vraagt juist om diversiteit binnen een organisatie als Defensie, zo luidt nu het adagium. Hieraan liggen functionele redenen ten grondslag zoals rekrutering en het kunnen inzetten van *soft skills* in bijvoorbeeld Islamitische

samenlevingen waar Nederlandse militairen op missie gaan. Maar het dient ook nog een ander doel. Defensie heeft naast het *functional imperative* in navolging van Huntington (1957) ook een *social imperative* te vervullen. Een veiligheidsinstantie die in dienst staat van de samenleving moet representatief zijn aan de gemeenschap die zij dient. Zij moet de normen en waarden die leven in deze samenleving uitdragen en vaak zelfs als voorbeeld dienen voor deze ethische kaders. Daarmee is het paradigma ten aanzien van diversiteit en cohesie in de krijgsmacht als het ware honderdtachtig graden gedraaid. Op dit niveau lijkt de 'nieuwe visie' op diversiteit aan de winnende hand, maar op uitvoerend niveau zien we een heel andere strijd gaande.

5.1.2 Uniformiteit en belonging

Hoewel het beleid in Den Haag in de loop der jaren mee is veranderd met de status quo op het gebied van diversiteit en op papier verschillende minderheden elk op hun eigen wijze 'bediend' worden, blijkt de praktijk op de kazerne in 't Harde van een heel andere orde. De militairen van 103 Verkenningseskadron laten in hun dagelijkse doen en laten juist blijken van hoeveel waarde uniformiteit voor hen is. De krijgsmacht creëert met haar opleidingen een duidelijk militair regime en een verbeelde militaire gemeenschap waar de militairen die ik onderzocht zich over het algemeen sterk mee identificeren. Door middel van een gedeelde opleiding, taal, een pakket aan ethische uitgangspunten en natuurlijk het uniform, vormt zich een militaire identiteit die voor een belangrijk deel de identiteit van mijn onderzoeksgroep bepaalde en daarmee duidelijk het Zelf van de Ander onderscheidt. Binnen het grotere militaire geheel blijkt voor de verkenners echter een nog specifiekere groep te bestaan die van nog grotere waarde is, zowel op functioneel als op symbolisch vlak. Onder hun eskadrons-embleem, de Mohikaan, vormen zij een hechte broederschap op basis van door henzelf bepaalde kwaliteiten, een gezamenlijk geconstrueerde geschiedenis en de vele symboliek waarmee ze deze Indianen-cultuur omgeven. Deze specifieke *in group*, de *primary group*, biedt de verkenners niet alleen de meeste kans op overleven (het *functional imperative*), maar ook een sterk gevoel van *belonging* dat maakt dat ze letterlijk voor elkaar door het vuur gaan en in het uiterste geval zelfs bereid zijn hun leven voor elkaar in de waagschaal te stellen.

Wat de verkenners mij dus in eerste instantie hier leken te vertellen was dat uniformiteit, homogeniteit zelfs, veruit de voorkeur genoot boven de diversiteit uit Den Haag. Het beeld van het eskadron was op het eerste oog ook zeer homogeen: voornamelijk blanke, Christelijke mannen tussen de 20 en de 30 jaar oud. Bovendien bleek hoe sterk de grenzen van de groep verdedigd werden toen een militair van Irakese afkomst, en daarmee de vermeende Ander, aan de groep werd toegevoegd. De leden van het betreffende peloton gingen stuk voor stuk 'in de ankers'. Maar juist het voorval met deze militair deed mij uiteindelijk inzien waar het bij de verkenners in de kern op aankomt. Daarvoor moest ik echter voorbij de essentialistische kaders van diversiteit kijken.

5.1.3 Individuele diversiteit

Zoals gezegd zijn velen, waaronder Defensie en ikzelf dus, geneigd om diversiteit te vatten in essentialistische categorieën als etniciteit, religie en gender. Vanuit dit uitgangspunt beschouwd was mijn onderzoeksgroep in 't Harde redelijk homogeen en uiteindelijk zelfs uniform. Deze demografische categorieën (Okros 2009) verhinderen echter dat elk individu werkelijk gezien wordt voor wie hij of zij is en daarmee de mogelijkheid om te zien welke bijdrage deze persoon als individu kan leveren aan de groep. Uit de drie cases die ik beschrijf in hoofdstuk 4 blijkt dat de verkenners uiteindelijk zowel elkaar als buitenstaanders beoordelen op kwaliteiten die niets van doen hebben met deze demografische categorieën. Juist aspecten als fysieke kwaliteiten, intelligentie, betrouwbaarheid, ervaring en karakter blijken van doorslaggevend belang voor het al dan niet opgenomen worden in de *primary group* van 103 Verkenningseskadron. Wanneer we vanuit dit persoonlijke, individuele perspectief naar diversiteit kijken zien we ineens een wereld aan

'verschillen' open gaan. Elk eskadronslid levert zo zijn eigen persoonlijke bijdrage aan de groep en deze wordt vormgegeven door zo veel meer dan alleen aspecten als afkomst of geloof. Juist de weg die iemand in zijn leven heeft afgelegd, de ervaringen die hij of zij heeft opgedaan en de normen en waarden die iemand als mens meeneemt in zijn functie van militair zijn doorslaggevend voor het al dan niet kunnen bijdragen aan de groep. Dit soort diversiteit maakt uiteindelijk dat de cohesie juist versterkt wordt, doordat elk individu zo op zijn eigen manier kan bijdragen aan het succes van de groep (Irwin 2009).

5.1.4 De academische strijd om diversiteit

Het verschil tussen een demografische interpretatie van diversiteit en een individuele benadering hiervan is precies de inhoud van het academisch debat waarin ik me met deze thesis begeef. De eerste, die Defensie aanhield met haar diversiteitsbeleid en waarmee ik als onderzoeker het veld in ging, staat voor een gereïficeerde notie van cultuur en identiteit. Wanneer diversiteit of multiculturalisme gereduceerd wordt tot een strijd om collectieve groepsrechten voor minderheden, wordt de veelzijdigheid, flexibiliteit en veranderlijkheid van cultuur en daarmee van het afzonderlijke individu genegeerd. De verkenners laten zien dat ze veel meer zijn dan blanke, Christelijke mannen van een bepaalde leeftijd. Het zijn stuk voor stuk individuen die constant hun militaire identiteit invullen met hun persoonlijke identiteit en zo dag in dag uit opnieuw hun gedeelde Indianen-cultuur vormgeven en aanvullen. Dit doen ze desondanks niet zonder die gedeelde uniforme basis als uitgangspunt te nemen. Ook zij gebruiken steevast demografische, statische categorieën om anderen en elkaar categoriseren. Dit is nu eenmaal de manier waarop mensen hun wereld kaderen. We zien hier dus een duaal, discursief proces. Baumann zegt hierover treffend:

> Culture is thus not the tied and tagged baggage that belongs with one national, ethnic, or religious group, nor is it some spur-of-the-moment improvisation without roots or rules. Culture is two things at once, that is, a dual discursive construction. It is the conservative “re”-construction of a reified essence at one moment, and the pathfinding new construction of a processual agency at the next moment. It vacillates between the two poles, and therein lies the sophistication and dialectal beauty of the concept. (1999:95)

Naast de 'vastgelegde', essentialistische categorieën met betrekking tot diversiteit, gebruiken de verkenners van 103 hun eigen *agency* om als individu op te kunnen gaan in de Indianen-cultuur. Ze zetten hun persoonlijke individuele kenmerken in om een bijdrage te kunnen leveren aan de groep en daarmee een plaats in deze groep te bemachtigen. Baumann gaat hier bewust uit van het dominante vertoog aangaande de invulling van 'het multiculturele raadsel' als in nationaliteit, etniciteit en religie. Hij geeft echter geen duidelijke 'oplossingen' om dit problematische vertrekpunt te veranderen. Hier stuiten we op een punt dat sociaal antropoloog Vassos Argyrou (2005) *the logic of the Same* noemt. Hoewel op allerlei terreinen serieus getracht wordt om tot een nieuwe invulling van 'diversiteit' te komen, blijft elke poging dezelfde 'oude' uitgangspunten als vertrekpunt nemen. Essentialistische categorieën zoals nationaliteit, etniciteit en religie, blijven telkens aan de basis liggen van zowel ontwikkeling van nieuw beleid als van wetenschappelijk onderzoek. In deze thesis heb ik getracht los te breken uit deze *logic of the Same*, ondanks dat ook ik vanuit deze categorieën het veld in ging. Ik heb getracht aan te tonen dat cultuur ook vanuit een heel andere basis kan ontstaan. De Indianen van 103 hebben een gemeenschap vormgegeven binnen de verbeelde militaire gemeenschap en zich een specifieke militaire identiteit aangemeten, die voorbij gaat aan categorieën als etniciteit en religie. Hun cultuur is gebaseerd op een zorgvuldig vormgegeven geschiedenis en wordt onderhouden met een hele reeks aan symbolen. Om toegang te krijgen tot deze gemeenschap kunnen aspecten als afkomst en religie in eerste instantie een drempel opwerpen, maar blijken uiteindelijk van geen enkel belang, tenzij ze kunnen bijdragen aan het welzijn van de

groep. Want juist individuele kwaliteiten zijn uiteindelijk doorslaggevend voor het al dan niet opgenomen worden in de broederschap van de Mohikaan. En om terug te komen op de vraag van Anderson (2006) waarom mensen bereid zijn te sterven voor zoiets abstracts als volk en vaderland, dat zijn deze militairen dus niet. De natie-staat (volk en vaderland) is een gemeenschap die te groot, te abstract is om voor te vechten, zeker in tijden als deze waarin Nederlandse militairen over de hele wereld worden ingezet. Uiteindelijk is het de militaire gemeenschap en specifiek daarbinnen de gemeenschap op eskadronsniveau, die de Indianen zowel op functioneel als op symbolisch vlak genoeg te bieden heeft om tot een broederschap te komen die het waard is om voor te sterven. Ze vechten voor elkaar.

5.2 Defensie als spiegel voor de samenleving

Tijdens het eerder beschreven congres Islam & Krijgsmacht merkte iemand treffend op dat de krijgsmacht misschien wel helemaal geen spiegel vàn de samenleving zou moeten zijn, maar juist een spiegel vòòr de samenleving. Ook al maakt Defensie op bestuurlijk niveau op het gebied van diversiteit nog altijd gebruik van een essentialistische aanpak, de mannen en vrouwen in het veld hebben wel degelijk wat 'anders' te bieden aan de samenleving. Zij laten namelijk zien dat diversiteit vanuit een persoonlijke, individuele invalshoek van groot belang kan zijn voor de cohesie in de groep en dat hierdoor een sterk gevoel van *belonging* wordt gecreëerd. Nu leven wij in Nederland niet constant onder de hoge druk die militairen vaak ervaren op oefening en vooral op missie. Deze druk en ervaringen maken de groepsbanden nu eenmaal sterker en hechter zoals we hebben kunnen zien. Desalniettemin kunnen we leren van de benadering die de militairen hebben ten opzichte van verschillen. Natuurlijk maken ook zij gebruik van essentialistische categorieën, maar uiteindelijk laten ze zien dat het omgaan met verschillen een duaal, discursief proces is en daarmee dat cultuur en identiteit elke dag opnieuw iets is dat niet alleen bevestigd, maar ook veranderd en opnieuw gecreëerd wordt. Dit gebeurt vanuit de gezamenlijk uitgedragen normen en waarden van Defensie, vanuit de specifieke cultuur van de Indianen en uiteindelijk vanuit de individuen die deel uitmaken van deze broederschap. Hiermee voldoen de Indianen juist aan het *social imperative* waar Huntington (1957) en zijn navolgers zo veel waarde aan hechten, meer dan ze zelf misschien ooit zullen vermoeden. Zij laten zien hoe je vanuit een bepaalde uniformiteit, aangevuld met persoonlijke diversiteit, een eenheid kunt vormen die zowel op functioneel- als op symbolisch vlak van dusdanige waarde is dat men bereid is voor elkaar te sterven.

BIBLIOGRAFIE

Anderson, Benedict
2006, 1983 *Imagined Communities* London: Verso.

Appadurai, Arjun
2002 *Disjuncture and Difference in the Global Cutural Economy* Malden: Blackwell Publishing.

Argyrou, Vassos
2005 *The Logic of Environmentalism: Anthropology, Ecology and Postcoloniality* New York: Berghahn Books.

Baumann, Gerd
1999 *The Multicultural Riddle: Rethinking National, Ethnic, and Religious Identities* New York: Routledge.

1996 *Contesting Culture: Discourses of Identity in Multi-Ethnic London* Cambridge: Cambridge University Press.

Castells, Manuel
2010, 1997 *The Power of Identity* Oxford: Blackwell Publishing.

Cohen, Abner
1974 *Two-dimensional Man: An Essay on the Anthropology of Power and Symbolism in Complex Society* Berkeley: University of California Press.

Eriksen, Thomas Hylland
2007 *Globalization: The Key Concepts* Oxford: Berg.

2002, [1993] *Ethnicity and Nationalism: Anthropological Perspectives* London: Pluto Press.

Fukuyama, Francis
2006, [1992] *The End of History and the Last Man New* York: Free Press.

Ghorashi, Halleh
2002 *Ways to Survive, Battles to Win: Iranian Women Exiles in the Netherlands and the United States* New York: Nova Science Publishers.

Huntington, Samuel P.
1996 *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order* New York: Simon & Schuster Paperbacks.

1957 *The Soldier and the State: The Theory and politics of Civil-Military Relations* Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.

Irwin, Anne
2009 'Diversity in the Canadian Forces: Lessons from Afghanistan', *Commonwealth & Comparative Politics* 4: 494-505.

Kymlicka, Will
1996 *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights* Oxford: Clarendon Press.

Leuprecht, Christian
2009 'Diversity as Strategy: Democracy's Ultimate Litmus Test', *Commonwealth & Comparative Politics* 4: 599-579.

Ministerie van Defensie
2011 *Nota Integratie diversiteit in het algemene personeelsbeleid* Den Haag.

2009 *Actieplan diversiteit Defensie 2009-2012* Den Haag.

2005 *Nederlandse Defensie Doctrine* Zwolle: PlantijnCasparie.

Modood, Tariq
2007 *Multiculturalism: A Civic Idea* Cambridge: Polity Press.

Okros, Alan
2009 'Rethinking Diversity and Security', *Commonwealth & Comparative Politics* 4: 346-373.

Parekh, Bhikhu
2000 *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory* London: Macmillan Press LTD.

Shils, Edward A. and Morris Janowitz
1948 'Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II', *The Public Opinion Quarterly* 2: 280-315.

Taylor, Charles and Amy Gutmann (editor)
1992 *Multiculturalism and "the Politics of Recognition"* Princeton: Princeton University Press

Tweede Kamer der Staten-Generaal
2007 *Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2008: Brief van de Staatssecretaris van Defensie nr. 78* Den Haag, Kamerstuk 31 200 X, nr. 78.

Websites:

Organisatie Defensie http://www.defensie.nl/organisatie/defensie/
22 oktober 2012

Vrede en Veiligheid http://www.defensie.nl/taken/vrede_en_veiligheid/
22 oktober 2012