

Hongerige dino's op missie



Ik sta op de kade en kijk naar Zr.Ms. *Structuur*. Haar motto: *regels zijn er voor een reden*. Ze vaart het zeegat uit, net vertrokken op haar missie — bestemming Hoofdtak 1. Over het dek beweegt de bemanning op meerrol. Geen mensen, maar dinosaurussen. 'Wat denk jij eigenlijk, Nicole?' vraagt mijn collega. 'Oh sorry,' zeg ik, 'ik luisterde even niet.' Mijn hoofd bleef hangen bij de opmerking: die dinosaurussen gaan toch niet veranderen.

We zitten op kantoor en bespreken het sneller kunnen opschalen en wat daarvoor nodig is. Het gesprek glijdt richting generatieverschillen. 'Jullie zijn toch ook best oud,' flap ik eruit naar de twee adjudanten naast me. 'Ja, dat is waar,' zucht de een. 'Maar jij bent ook niet meer de jongste,' zegt de ander met een grijns, 'maar nog wel hongerig naar verandering, een hongerige babydinosaurus.'

Regelmatig krijgen wij bij MTTL de vraag of we workshops geven over de generatiekloof. Het antwoord is: nee. Om mensen goed te kunnen doorverwijzen, leg ik de vraag neer bij het Expertisecentrum Leiderschap Defensie. De mail die ik terugkrijg opent met een verwijzing naar wetenschappelijk onderzoek: de generatiekloof bestaat niet. Daar zit misschien wat in. Maar het neemt niet weg dat veel collega's het wel ervaren als een kloof. *Goed dat je initiatief toont, maar je probleem bestaat niet. Doel!*, lijkt me geen constructieve boodschap. Waar kun je dan wél naar kijken? Naar het waarderen van verschillen.

Een week later zit ik in een opleiding over kernkwaliteiten van Daniel Ofman. De groep is mooi gemengd: jong en wat ouder; allemaal militair. De opdracht: maak in kleine groepjes een cultuurkwadrant van de Koninklijke Marine. 'Ik hoor orde, structuur, discipline,' zegt de trainer als hij langsloopt. 'Net de kernwaarden van de landmacht!', grapt iemand. Uiteindelijk kiest elke groep een vorm van hetzelfde woord: verbinding. Opnieuw gaan de gasturbines in mijn hoofd draaien. Want is 'verbinding' bij ons nou een kwaliteit, een waarde, of allebei? We zeggen vaak dat het een waarde is — iets wat we belangrijk vinden. Maar in de praktijk zie ik hoe het als kwaliteit ook onze valkuil wordt. We verwarren verbondenheid met schijnveiligheid en belanden dan in het oude liedje: niet botsen, geen rimpels, liever stil dan schurend. Groepsdenken. Meedoen, anders val je buiten de boot. Of overboord.

'We verwarren verbondenheid met schijnveiligheid'

Daartegenover zie ik Gen Z. Die spreken zich vaker uit. Vragen waarom iets moet. Zeggen dat ze het ergens niet mee eens zijn. Niet omdat ze willen muite, maar omdat ze het zichzelf zijn serieus nemen. Dat schuurt soms — bij ons, de 'wij-generatie' — maar het is ook verfrissend en, eerlijk gezegd, nodig. Want wat we jarenlang met elkaar hebben gedaan, is onszelf wegcijferen. Eerst letterlijk onder de bezuinigingen, nu nog steeds figuurlijk in de loyaliteit aan de groep. En precies in het midden zit de laag van structuur, formats en processen. Alles netjes vastgelegd in de vele regels en bureaucratie. Neem het concept van projectgroepen. Je start met drie, nies je één keer, dan zit je met dertig mensen aan tafel. Vertrouwen is goed, controle is beter. Zo houden we het netjes. En traag. Maar ondertussen hunkert er iets naar ruimte. Naar autonomie. Naar versnelling. En dat is geen luxe. Want Hoofdtak 1 — oorlog kunnen voeren — vraagt geen orde, maar flexibiliteit, slagkracht en tempo. Oorlog is zelden beheersbaar. Als we blijven sturen op controle en overleg, sturen we precies van dat vermogen weg.

Dus misschien is het tijd om ruimte te geven aan die hongerige babydinosaurus — Generatie Y. Niet jong genoeg om nieuw te zijn, niet oud genoeg om met rust gelaten te worden. Gevormd door structuur, maar nog steeds op zoek naar vernieuwing. Generatie Z brengt het lef om zich uit te spreken, stelt vragen waar anderen omheen draaien. Generatie X houdt het geheel draaiende, met ervaring en context. Iedereen heeft een rol. En verbinding krijgt pas echt waarde als we die verschillen benutten — met ruimte voor tegengeluid en beweging.

De generatiekloof? Die los je niet op met workshops. Die overbrug je door elkaars kwaliteiten te herkennen zonder allergisch te reageren. Door verbinding te zoeken, maar niet ten koste van jezelf. Door soms bewust af te wijken van de vaste koers, zodat Zr.Ms. *Structuur* niet alleen stabiel blijft, maar ook wendbaar wordt. Misschien is het geen kloof, maar een kans. Een generatieversnelling — als we durven varen met minder zekerheden, en met meer lef.

LTZ1 N.W.B. (Nicole) Sherriff-Vonk MA is hoofd Toegepast Leiderschap bij Maritieme Teamontwikkeling en Toegepast Leiderschap (MTTL). Ze ontrafelt herkenbare situaties en laat zien hoe theorie en praktijk soms samenvallen – en soms genadeloos botsen.