HOMER

FASTHOLDELSE

HÆRENS OFFICERSSKOLE
2019-2

CHEFEN FOR HÆRKOMMANDOEN

"Mit overordnede fokus er, at vi er en krigsorganisation, og vi skal vinde krig."

08

FØRSTEGANGSTJENESTE, FASTHOLDELSE OG KARRIERE

Interview med tre regimentschefer:

Hvordan ser virkeligheden ud ved regimenterne?

10

TILBAGE TIL FORSVARET

Interveiw med holdfører premierløjtnant Toppenberg:

"Der eksisterer åbenbart en perception om, at man vender tilbage til Forsvaret, hvis det ikke 'går' i det civile. Det kan jeg ikke rigtig genkende. Det er ikke min fortælling."

16

WORK-LIFE-BALANCE

Hvordan balancerer man en karrierevej som officer i Hæren med det at være forælder?

20

PLIGTENS MELODISKE ANKER

"De sang om at gå til soldat. De sang om hverdagen med sadistiske overordnede, om lange vagter i freds- og krigstid, om gode råd til den næste generation af soldater, om krig, kammeratskab, byture og ikke mindst pligt."

26

DEN NYE LØJTNANTS-UDDANNELSE

Der stilles skarpt på den nye løjtnantsuddannelse, som hold Bennike har gennemført som de første.

36

INDHOLD

04 LEDEREN

06 CHEFEN HAR ORDET

08 INTERVIEW: CHEFEN FOR HÆRKOMMANDOEN

10 INTERVIEW: TRE REGIMENTSCHEFER OM FASTHOLDELSE

16 INTERVIEW: TILBAGE TIL FORSVARET

20 KRONIK: WORK-LIFE-BALANCE

24 INTERVIEW: CIVIL AF LINJEN

26 KRONIK: PLIGTENS MELODISKE ANKER

33 SURVEY: HVIS DEN IDIOT KAN, KAN JEG OGSÅ

34 VOXPOP: HVAD VIL FASTHOLDE DIG I FORSVARET?

36 PORTRÆT: DEN NYE LØJTNANTSUDDANNELSE

37 LØJTNANTSUDDANNELSEN ER EN FRANSK BISTRO

38 ÅRGANG 0 PÅ LØJTNANTSUDDANNELSEN

43 FRA STRUKTUR TIL STUDIELIV

46 HÆRENS OFFICERSSKOLES IDRÆTSFORENING

48 FALDSKÆRMSGRUNDUDDANNELSE

50 HÆRLØBET

52 HÆRENS OFFICERSSKOLES KADETFORENING

53 KÆLDEREN

54 VID MERE: EN OPFORDRING TIL SELVSTUDIE

Chefredaktør
LT Christian B. Jørgensen, Anker

Redaktion
LT Christine A. Svop, Anker
LT Marcus Salomon, Anker
SL Mette Fredskilde, Bennike

Layout
LT Sofie Kristoffersen, Anker

Skribenter
OB Nicolas T. Veicherts
LT Kristian Grum, Anker
LT Nicolai I. Taisbak, Anker
LT Nicklas Pedersen, Anker
LT Johan-Emil Moltke Vecht, Anker
LT Mads A. M. Jensen, Anker
SL Emma J. G. Hede, Bennike
SL Caspar Stefani, Bennike
SL Anders Lassen, Bennike
SL Rone S. Rasmussen, Bennike
SL Frederik J. M. Kruse, Bennike

Tak til
GNMJ Michael Lollesgaard
OB Torben Møller
OB Søren Andersen
OB Mads Rahbek
PL Emilie J. K. Toppenberg
LT Simon Kamp, Anker
Alan Kampman

Udgiver
HOMER, Hærens Officersskole

Ansvarshavende chefredaktør
OB Nicolas T. Veicherts

Billeder
Forsvarsgalleriet
Privatbilleder

Henvendelser rettes til
ho@mil.dk, Att: Homer

LEDEREN

LT CHRISTIAN B. JØRGENSEN, DANSKE ARTILLERIREGIMENT, CHEFREDAKTØR FOR HOMER

Bedre sent end aldrig. Således virker det passende at indlede denne udgivelse af Homer, som er blevet til i en tæt tåge af , kurser og ikke mindst musearm efter færdiggørelsen af hold Ankers afgangsprojekt. Derfor er jeg ekstra stolt af dette blad samt redaktionens arbejde undervejs.

Siden sidste udgivelse har kadetkorpset gennemført valg af bestyrelsesmedlemmer til skolens foreninger. Det betyder, at Homers beskedne redaktion er blevet forstærket betydeligt. Indeværende blad er hold Ankers sidste og hold Bennikes første udgivelse på rejsen mod udnævnelse til officerer af linjen. For at sikre en god overlevering i vor korte tid sammen på Frederiksberg Slot er de nyvalgte bestyrelsesmedlemmer straks blevet sat i arbejde på redaktionen. Og ivrigheden med at byde ind tegner i sandhed godt for bladets fremtid. En fremtid der efter denne udgivelse endegyldigt er i den nye bestyrelses hænder.

Traditionen tro stiller vi også i dette blad skarpt på et professionsrelevant tema. Denne gang fokuseres på begrebet fastholdelse. Ikke i forhold til en faselinje eller terrængenstand, som man kunne foranlediges til at tro, hvis man forvildede sig forbi taktikgangen. Nej, ønsket er at nuancere diskussionen om jobfastholdelsen af særligt unge officerer – noget som jeg bestemt mener kadetkorpset og herunder Homer kan medvirke til. Det er jo trods alt i høj grad os, diskussionen handler om.

I erkendelse af, at vores diminutive skoleblad ikke har musklerne til at gennemføre slagkraftige kvantitative undersøgelser, som dem general Lollesgaard varsler på side 8, har vi valgt at lægge tyngde i det kvalitative og partikulære. Gennem konkrete nedslag vil vi søge at farvelægge små detaljer i et enormt sort-hvidt omrids. Kuglerammen ser ud som den gør. Afgangstallene blandt premierløjtnanter og kaptajner er definitive. Men for at forstå omridset må man nødvendigvis erkende detaljerne. På side 16 portrætteres holdfører Emilie Toppenberg og her kan du eksempelvis blive klogere på hvordan ét af statistikkens farveller blev vekslet til et gensyn med Forsvaret. Ligeledes kan du på side 24 møde Alan Kampman, der som linjeofficer tilbage i 2014 takkede nej til en ansættelse i Forsvaret efter sin udnævnelse, men som bestemt ikke smækkede med døren efter sig, og sagtens kunne se sig selv snøre støvlerne igen.

Årsagen til al denne snak om fastholdelsen skal findes i det faktum at den unge officers tilknytning til Forsvaret må siges at være løsere, end den var tidligere. Tjenestemandsansættelsen er et ekko fra fortiden, der blot italesættes kortvarigt i faget krigshistorie. Herudover er en substantiel andel af os, herunder jeg selv, civilt uddannede akademikere og har derfor en bredere pallette af civilt anvendelige kompetencer og netværk. Dette er der bestemt intet galt i, men det sætter blot mange unge officerer i en situation hvor vi uden nævneværdige exit-barrierer kan fristes af vores ofte stærke netværk til at genoptage en civil karrierer. Men er dette virkelig så stort et problem?

Når folk spørger, svarer jeg ofte at jeg blev akademiker på grund af Forsvaret. Jeg befandt mig i Afghanistan i 2013, da jeg erfarede, at min afsendte ansøgning om optagelse på Hærens Officersskole pludseligt måtte anses som ugyldig. Jeg havde dengang alene en gymnasial uddannelse, hvilket ikke længere var nok. Jeg vil derfor antage, at jeg aldrig havde sat mine ben på Copenhagen Business School, hvis ikke det havde været et nødvendigt springbræt mod en senere karriere som officer. Den horisontudvidelse jeg oplevede i løbet af mine år på CBS, ville jeg aldrig have været foruden, men de fede militære oplevelser trak i sidste ende mere i mig end bonusordninger, hjemmearbejdsdage og friskbagt bagerbrød i kantinen.

Samtidig har jeg ved flere lejligheder oplevet ældre officerer stille spørgsmålstegn ved den nye akademiske officers motivation for at gøre tjeneste efter afsluttet uddannelse. "Der er jo ingen tjenestepligt eller tjenestemandskontrakt der holder på os."

"Tak for uddannelsen – I'm out!" Den bekymring er vel reel nok, men beror også på en implicit antagelse om, at vi er en generation af karrieresnedige og CV-fokuserede akademikere, der ser officersgerningen mere som et springbræt end som ståsted for livet – for nu at anvende et hedengangent rekrutteringsmantra.

Jeg kan selvfølgelig ikke tale for andre end mig selv, men dette ræsonnerer på ingen måde med min personlige opfattelse af tingenes tilstand. Jeg mener personligt ikke, at Forsvaret bør frygte denne udvikling. Nuvel, livstidskarrieren er mindre sandsynlig for den unge officer anno 2019, men dette er en samfundsmæssig makrotendens, som Forsvaret vel næppe går fri af.

"Ønsket er at nuancere diskussionen om jobfastholdelsen af særligt unge officerer – noget jeg bestemt mener kadetkorpset og herunder Homer kan medvirke til. Det er jo trods alt i høj grad os, diskussionen handler om

I stedet for at se bagud bør man se fremad, og fokusere på de positive aspekter ved udviklingen. Barrieren er vel præcis lige høj om det handler om udgang eller genansættelse. Altså skal mit personlige bud være, at vi i fremtiden vil se flere unge officerer, der løbende skifter mellem deres civile og militære karriere. Vekselvirkningen mellem de forskellige specialer skaber i min optik et miljø hvor begge parter kan spille hinanden gode. Officeren vil opleve et afvekslende og udviklende arbejdsliv, mens Forsvaret som organisation vil kunne beriges med gratis exo-organisatorisk viden og erfaring – noget konsulenthuse ofte tager sig ganske godt betalt for at levere. Selvfølgelig vil for hyppige spring mellem den grønne og grønnere side af åen kunne udfordre den militære faglighed i officerskorpset.

Såfremt at denne bekymring manifesterer sig som et problem, må man jo tage hånd om det til den tid.

Foruden fastholdelsesdiskussionen har vi i denne udgivelse desuden lagt tyngde omkring den genopfundne løjtnantsuddannelse. I vores mini-tema på side 36 slører vi ansigtet og drager mod Slagelse, og tilbage til sommeren 2019 hvor hold Bennike fik sved på panden og jord under neglene som første årgang på uddannelsen.

Til sidst vil jeg sige tak for denne omgang. Tak fordi du læser Homer. Dette er min sidste leder som chefredaktør og det sidste blad i 2019. Derfor vil jeg i god akademisk skik afslutningsvist opfordre til din videre læsning. På side 54 har Kadet Vecht - som den bogorm han er – søgt at kvalificere kadetkorpsets ønskeliste til jul. Såfremt du vil sikre dig at du kan deltage i snakken om kaffemaskinen ved dit nye regiment i 2020 vil jeg opfordre dig til at kigge nærmere på de bøger, han anbefaler. Og så skal jeg hilse fra skolechefen og minde om, at bogen om Hærens Officersskole & Frederiksberg Slot er den mest oplagte julegaveide nogen sinde til forældre og bedsteforældre.

SOM ALTID – RIGTIG GOD LÆSNING!

CHEFEN HAR ORDET

OBERST NICOLAS T. VEICHERTS, CHEF FOR HÆRENS OFFICERSSKOLE

Holder vi ikke fast på den gode måde, vil der være premierløjtnanter, som finder noget andet at lave. Og derfor tænkes der også lige nu masser af tanker om fastholdelse

Med kun to numre af HOMER årligt er der meget at følge op på siden sidst. Jeg vil nævne to: Løjtnantsuddannelsens afslutning for Hold Bennike i juni og officersskolens årlige bal i august.

Med løjtnantsuddannelsen 2019 er officers-uddannelsen nu inde i det modus, som Hæren, Forsvarsakademiet og vi har ønsket med en uddannelse, der både gør sekondløjtnanter klar til Hæren Basis-uddannelse og giver kadetterne en samlet set 11 måneder lang delingsuddannelse i felten, før de træder ind på officersskolen. Uddannelsen er særdeles vellykket, hvilket vi på officersskolen, som uddannelsesansvarlige, og 2. brigade, som "entreprenører", begge er stolte af. En af effekterne er blandt andet, at Hold Bennike stod stærkere, da uddannelserne i taktik og ledelse her på skolen tog fat.

Og så er det jo rigtig fedt i denne udgaves tema om netop løjtnantsuddannelsen at kunne læse, at også kadetterne har været godt tilfredse.

Vi har flyttet det årlige skolebal fra november til eftersommeren. Vejret er bare bedre og varmere om sommeren.Og så er forskydningen fra middagen på Frederiksberg Rådhus til slottet, gennem en fakkeloplyst Frederiksberg Have, en smuk og varm oplevelse i sig selv. Sammen med borgmesteren på Frederiksberg, chefen for Forsvarsakademiet og stabschefen ved Hærkommandoen var jeg også glad for den opbakning, som festen fik fra (nu) føringskursus stab og kursister.

Det vidner om høj moral og glæde ved at være officer i Hæren – og om den værdi officersskolen og dens rammer stadig har for os alle.

Næste store dag bliver 12. december, hvor hold Anker udnævnes til premierløjtnanter. Vi lægger fra land allerede 11. december om aftenen, hvor Hærens chefer og kadetterne deltager i en eksercermiddag, som en markering af, at skolen nu slipper taget – og Hærens virkelighed nu tager over: Først og fremmest i form af at premierløjtnanterne nu endelig får det ansvar, som vi har uddannet dem til at varetage. Og tro mig: De er klar! Kunsten bliver at fastholde dem på længere sigt. Både ved de enkelte regimenter og i Hæren.

Holder vi ikke fast på den gode måde, vil der være premierløjtnanter, som finder noget andet at lave. Og derfor tænkes der også lige nu masser af tanker om fastholdelse: I Hæren, ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse og på Forsvarsakademiet – og nu også i HOMERs andet tema, der er i min læsning får Hærens fremtid til at se lys ud.

Afslutningsvis skal jeg melde, at Hold Bennike er helt klar til, lige om lidt, at blive ældste hold, og så ser jeg frem til, at Hold Damholt kommer igennem vinteren på sergentskolen, foråret ved 2. brigade og fra sommeren er klar til at give den gas her på slottet.

Tak til redaktionen for - mellem lektier, familieliv - at påtage jer ansvaret for at føre HOMER videre og dermed opfylde Hærens, Forsvarets og Frederiksberg Slots Garnisons appetit på viden om livet på Hærens Officersskole.

#klartilkampfordanmark
#værdatkæmpefor

LÆS OM HÆRENS OFFICERSSKOLES FOND PÅ DEN NYE HJEMMESIDE: WWW.KLARTILKAMP.DK

Chefen for Hærkommandoen:

Mit overordnede fokus er, at vi er en krigsorganisation, og vi skal vinde krig

SL METTE FREDSKILDE, HOLD BENNIKE

Siden sin tiltrædelse som hærchef har generalmajor Michael Lollesgaard blandt andet brugt tiden på at besøge de forskellige regimenter og soldater. Missionen er klar; Hæren skal uddanne dygtige soldater, som kan vinde krig.

Generalmajor Michael Lollesgaard har siddet i chefstolen siden 1. september 2019. Han erstatter Hans-Christian Mathiesen, der tilbage i august blev fjernet permanent fra stillingen grundet sagen om mulig tjenestemisbrug og grov pligtforsømmelse.

Med mere end 30 års militær karriere på CV'et – senest med topposter i FN, er generalmajor Lollesgaard, efter fem år, vendt tilbage til Hæren. Siden han overtog topjobbet, har han været i gang med at tage pulsen på Hæren; hvad er status og hvilke udfordringer, står vi overfor?

"Grundlæggende har det været rigtig positivt. Jeg tror ikke, det er fordi, jeg er chefen, men de soldater jeg møder, viser et stort engagement og virkelyst på trods af de udfordringer, vi har på de forskellige områder", siger generalmajoren.

Nogle af de udfordringer hærchefen taler om er, at der med det nye forsvarsforlig er opstået et slags vakuum, hvor vi venter på materiel og oprettelsen af en ny brigade. Der skal 4.000 soldater til den nye 1. brigade, øget støtte til politiet med bevogtningsopgaver, og der kommer nye køretøjer. "Der er ingen tvivl om, at vi står i et vadested på nuværende tidspunkt. Vi er en hær med stor fremgang, og der sker meget på alle *lines of cooperation*", forklarer hærchefen.

"VI SKAL VINDE KRIG"

Med en ny brigade og nyt materiel er Hæren i fuld gang med at opruste til at varetage de trusler, vi kommer til at stå over for i fremtiden. Trusselsbilledet i dag er på sit højeste siden murens fald med kriser og krig overalt i verden; både langt væk fra landets grænser, men også tæt på. Med den begrundelse fik Forsvaret også den økonomiske indsprøjtning med det nye forsvarsforlig, så vi kan bidrage til internationale operationer, varetage den nationale sikkerhed og styrke indsatsen på cyberområdet. Derfor er det at dygtiggøre os også førsteprioritet, lyder det fra chefen:

"Vi er en krigsorganisation, og vi skal uddanne os til at være krigere og til at vinde krig. Det er mit overordnede fokus – de andre ting er understøttende aktiviteter, som er forudsætningsskabende for det at være en organisation, der kan vinde i krig. Men det at træne, uddanne og klargøre til krig er fokusset i Hæren, og det vil det være så længe, jeg er chef.

FOKUS PÅ UDDANNELSE

I denne udgave af Homer er der en længere reportage om den nye Løjtnantsuddannelse, som Hærens Officersskole har ansvaret for. Efter fire måneder ved 2. Brigade i Slagelse er officererne klar til at indtræde direkte i geleddet eller på Hærens Officersskole.

En model den nye hærchef er yderst tilfreds med:
"Vi arbejder konstant med at justere officersuddannelsen og karriereforløbet for officerer, og med det jeg har set, så tror jeg, vi har fået strikket en god model sammen for officersuddannelsen, som helt bestemt lever op til de krav, der vil blive stillet både i strukturen og i forhold til, hvad man skal kunne som officer. Så der tror jeg, vi har ramt rigtigt", udtaler han.

Et andet tiltag er, at føringskurset igen skal have en varighed af fem måneder med et tilstedeværelsesmodul, så kursisterne ikke både har et fuldtidsjob og et kursus at passe. I stedet har de fem måneder med intensiv undervisning i brigade- og bataljonstaktik.

HVORDAN FASTHOLDER VI PERSONALE?

De seneste par år har Hæren oplevet, at et stigende antal officerer har valgt at aflevere deres uniformer og trække i det civile tøj. De søger videreuddannelse, men også nye udfordringer. I dette blad har vi zoomet ind på fastholdelse netop fordi, det er et problem; at mange unge officerer forlader tjenesten efter få år i geleddet. Derfor spurgte jeg også generalmajoren, hvordan han vil håndtere dette. "Først og fremmest bliver vi nødt til at forstå, hvad der skal til for at fastholde", lyder det fra hærchefen.

Derfor vil Hærkommandoen i slutningen af året invitere til et såkaldt fastholdelses-seminar for Hæren, hvor personelgrupper og repræsentanter fra de forskellige myndigheder vil blive inviteret med:

"Vi skal have identificeret, hvad der skal til for at fastholde. Er det materiel? Bedre enkeltmandsudstyr? Ordentlig karriere-vejledning og bedre ledelse? Det er det, vi skal blive meget klogere på; hvad er det, vi kan gøre for at gøre det mere attraktiv at blive i systemet og ikke bare se Officersuddannelsen som en ledelsesuddannelse, man skal have på CV'et, før man går ud i det civile?" spørger han og tilføjer: "Kan vi for eksempel rekruttere flere fra Aalborg Universitet, så geografien i højere grad passer, inden man kommer ind på skolen – det er jo nogle elementer, vi kunne overveje."

70 procent af Hærens etablissementer og personel er placeret i Jylland, og hærchefen pointerer derfor, at mange sandsynligvis bliver overrasket over, at de skal flytte på den anden side af Storebælt og Lillebælt for at gøre tjeneste efter endt uddannelse. "Der er sikkert mange, der tror, at de ikke er blandt de 70 procent, der skal til Jylland. Så bliver de nok lidt overrasket, når de ender i Skive eller Aalborg", siger han.

Billede af: Morten Fredslund

FØRSTEGANGSTJENESTE, FASTHOLDELSE OG KARRIERE

LT CHRISTIAN B. JØRGENSEN, DANSKE ARTILLERIREGIMENT, HOLD ANKER

Om ganske kort tid forlader hold Anker slottets beskyttende mure. Virkeligheden venter derude. I den forbindelse har jeg interviewet tre af de regimentschefer, der ved årsskiftet modtager hver sin del af den flyvefærdige årgang. Det drejer sig om Oberst Torben Møller fra Danske Artilleriregiment, Oberst Mads Rahbek fra Den Kongelige Livgarde, samt Oberst Søren Andersen fra Føringsstøtteregimentet.

De tre chefer repræsenterer vidt forskellige regimenter, våbenarter og opererer under meget forskellige geografiske vilkår. Netop derfor supplerer, og nuancerer de tre interviews hinanden. Ud over at dele deres tanker om førstegangstjeneste, fastholdelse og karriere, har de hver især indvilget i at give et godt råd til den unge officer. Et råd de gerne selv ville have haft, da de stod, hvor vi står nu – på kanten til virkeligheden.

OBERST TORBEN MØLLER
DANSKE ARTILLERIREGIMENT

Hvordan ser du regimentets situation i forhold til rekruttering og fastholdelse af officerer?

"Regimentet har grundlæggende ikke de store udfordringer med at fastholde de lidt ældre officerer, idet regimentet med afsæt i en bred opgaveportefølje kan tilbyde et alsidigt tjenesteforløb. Udfordringen med at fastholde har primært været i forhold til de lidt yngre premierløjtnanter. For det første har tjenestestedet i en årrække ikke haft tilstrækkelig tilgang af unge premierløjtnanter, og for det andet har artilleriet som våbenart været tæt på at være ikke eksisterende. Begge forhold er nu vendt. For det første har Hærkommandoen besluttet at forøge tilgangen af unge premierløjtnanter, så det modsvarer behovet. Og for det andet har dette forsvarsforlig bragt artilleriet inklusiv luftværn tilbage på dagsordenen, endda højt på dagsordenen. Begge forhold skulle gerne være med til at fastholde officererne ved regimentet."

Hvordan ser tjenesten typisk ud for dine nyudnævnte PL frem mod udnævnelsen til KN?

"Indledningsvis tilbydes nye premierløjtnanter et våbenkursus, som er modulopbygget med en varighed på ca. 14 uger. Våbenkursus skal klæde premierløjtnanterne på til at varetage samtlige delingsførerstillinger ved artilleriet. Våbenkurset gennemføres i umiddelbar forlængelse af udnævnelsen til premierløjtnant. Førstegangstjeneste efter gennemgang af våbenkursus kan være tjeneste som delingsfører ved HBU (Hærens Basis Uddannelse, red.) eller HRU (Hærens Reaktionsuddannelse, red.). Alternativt, tjeneste som delingsfører for en Observationsdeling, en Tung morterdeling eller Halvbatterifører. Andengangstjeneste kunne f.eks. være næstkommanderende i en underafdeling, JTAC (Joint Terminal Attack Controller) eller delingsfører for en Joint Fires Coordination Cell-deling.

Efter to-tre stillinger som premierløjtnant, er den unge officer klar til at gå på Føringskursus. På Føringskursus lærer officeren bataljons-og brigadetaktik, som er en klar forudsætning for at kunne være kaptajn i artilleriet. Efter Føringskurset er artilleriets officerer klar til at søge stillinger på kaptajnsniveauet. Dette kan enten være ved regimentet eller uden for regimentet. Ved regimentet kan vi tilbyde en lang række af forskellige stillinger, som bl.a. afhænger af, om man ønsker at specialisere sig eller mere ønsker at gøre sig bredt anvendelig. Vi kan tilbyde stillinger som stabsofficer i regiments- og afdelingsstabe, sagsbehandler inden for ildstøtte, sikkerhed og ballistik, soldatens våben og udrustning, panser samt simulation. Endeligt skal vi til stadighed bruge fem-seks kaptajner som batterichefer. Regimentet har desuden til opgave at besætte tre kaptajnsstillinger uden for regimentet. To artilleriofficersstillinger ved 1. Brigade i Holstebro og en artilleriofficersstilling ved Multinational Division Nord i Letland."

Ser du dette som den ideelle situation, eller har du ambitioner om forandring på området?

"Jeg synes egentlig, at vi står i en gunstig situation. For det første står regimentet over for en omfattende implementering af nyt materiel. Hertil kommer en organisation, som kan tilbyde spændende udfordringer, og hvor vi sørger for at kompetenceudvikle officererne, således at de er klædt på til at løse opgaverne. Regimentets største udfordring, som vi desværre ikke selv har den store indflydelse på, er geografien og kasernens faciliteter."

Hvad gør I konkret for at fastholde?

"Jeg synes, at vi tilbyder spændende jobs og arbejdsforhold, som levner plads til både et privatliv og karriere. Vi har udarbejdet tjenesteplaner for samtlige unge officerer. Disse planer er udviklet i samarbejde med den enkelte. Vi sørger for at klæde de unge officerer på til den kommende tjeneste, idet uddannelsen på Hærens Officersskole ikke er tilstrækkelig til at kunne forrette tjeneste som artilleriofficer."

Hvad tror du personligt er vigtigst i forhold til at fastholde unge officerer?

"Spændende og udfordrende jobs, moderne og tilstrækkeligt materiel og udrustning. Og sidst men ikke mindst gode kasernefaciliteter (kontorer, garager, idrætsfaciliteter, IT, fritids- og messefaciliteter, indkvartering)."

Er der forskel på, hvad der fastholdt officerer før i tiden og nu? Her tænker jeg særligt på officerer fra din generation, og vi der er indtrådt på HO efter akkrediteringen af uddannelsen?

"Ja, tiden er en anden. Officersfamilien er blevet mindre geografisk mobil. Ansættelsesformen er blevet ændret, hvilken medfører en lidt løsere tilknytning til Forsvaret. Tidligere gik kadetterne ofte tilbage til det regiment. de kom fra. I dag kender hovedparterne af kadetterne ikke regimenterne, ligesom en stor del er rekrutteret fra Hovedstadsområdet."

Hvis du skal komme med ét godt råd til en ung officer, som du gerne selv ville have haft i forhold til karrierevej, fastholdelse eller lignende, hvad skal det så være?

"Vær åbne over for mulighederne. Undgå at specialisere dig for tidligt. Sørg for at have fundamentet (de to – tre første PL-stillinger inden for våbenarten) i orden, for det er dette fundament, som du skal bruge i din videre karriere. Undgå at shoppe for meget rundt."

OBERST MADS RAHBEK

DEN KONGELIGE LIVGARDE

Hvordan ser du regimentets situation i forhold til rekruttering og fastholdelse af officerer?

"Den Kongelige Livgarde er et stolt og gammelt infanteriregiment. Vi har en lang krigshistorie, men også en meget moderne krigshistorie fra de seneste års tunge opgaver i internationale operationer.

Vi sigter til alle tider mod at holde de højeste standarder som krigere og førere. Både de officerer, der arbejder med uddannelsen af vores værnepligtige, samt officererne i vores professionelle stående enheder, stiller høje krav til sig selv og hinanden i forhold til faglighed og professionalisme. Vores HBU, hvor de unge officerer starter deres tjeneste,

indeholder en række anderledes uddannelsesopgaver, da vi uddanner de værnepligtige til vagttjenesten om de kongelige slotte, men også til beredskabsopgaven til støtte for politiet i tilfælde af eksempelvis terror. Det stiller nogle ganske særlige krav.

Vagttjenesten om de kongelige slotte og palæer tilbyder nogle specielle og værdifulde opgaver og oplevelser for officererne, som herigennem, foruden den ceremonielle del, også er den taktiske fører i den nationale operation, som vagttjenesten er. Yderligere giver vagttjenesten et meget tæt forhold til kongehuset og derigennem nogle unikke oplevelser.

Opgaverne og udfordringerne for officererne er derfor alsidige og er på den måde med til at skabe en attraktiv arbejdsplads. Omvendt er vagttjenesten også en opgave, som skal løses, idet vagtopgaverne løses ved siden af officerernes faste stillinger. Under vagt og ceremoniel tjeneste er officerens opgaveløsning meget eksponeret, og man skal her kunne trives med at levere under pres.

En anden vigtig faktor er vores geografiske placering. Det faktum, at vi er det eneste regiment i Nordsjælland, tæt på København, giver os både en styrke og en udfordring, relateret til rekruttering og fastholdelse.

I forhold til rekruttering er der helt sikkert mange officerer med bopæl, familie og omgangskreds på Sjælland, der ser geografien som et stort plus. Omvendt byder nærheden til København også en stor konkurrence med andre arbejdspladser, både militære og civile, der giver en ekstra udfordring relateret til fastholdelsen.

Sluttelig så kan man godt drage den konklusion, at Livgarden er et godt sted at starte sin karriere, for en stor del af hærens generaler i dag har tidligere gjort tjeneste ved Livgarden."

Hvordan ser tjenesten typisk ud for dine nyudnævnte PL frem mod udnævnelsen til KN?

"Den typiske tjeneste begynder med et delingsførerforløb, der tager sin start ved vores uddannelsesbataljon. Her har premierløjtnanterne en vigtig opgave med at uddanne de værnepligtige, så de er klar til indsættelse i den nationale operation med at bevogte de kongelige slotte og palæer, samt beredskabsopgaven til støtte for politiet. Det giver også den unge officer et indblik i, hvad garderne, som de senere skal på vagt med, egentlig kan. Uddannelse af garderne er en vigtig opgave i sig selv, og der stilles store krav til de nye premierløjtnanters evne til at lede, føre og uddanne deres befalingsmænd og værnepligtige fra første dag. Det er også en periode, hvor premierløjtnanterne har mulighed for at gøre sig nogle erfaringer, før de skal stå i spidsen for vores professionelle infanterienheder i den stående bataljon. Det typiske tjenesteforløb byder så på en periode i vores HRU-kompagni, hvorefter man har en delingsførerperiode ved et af vores stående kompagnier. Vi har både et panserinfanterikompagni, et mekaniseret infanterikompagni og et støttekompagni. Så der er masser af muligheder.

De ældre premierløjtnanter får mulighed for at fortsætte deres udvikling som typisk næstkommanderende eller uddannelsesstøtteofficer i et kompagni. Herefter begynder vi at sende premierløjtnanterne på føringskursus, hvorefter de er klar til at søge kaptajnsstillinger, enten som kompagnichef eller i bataljonsstabsfunktioner."

Ser du dette som den ideelle situation, eller har du ambitioner om forandring på området?

"Ønskeligt havde vi flere stående enheder ved regimentet. Da vi har en god bemandingssituation, ville vi godt kunne opstille flere enheder."

Hvad gør I konkret for at fastholde?

"Vi lægger et stort arbejde i at forene den enkeltes ønsker, drømme og aktuelle situation med Livgardens behov, muligheder og begrænsninger. Dette foregår gennem samtaler med officererne både med underafdelingschef, bataljonschef, HR-officeren og for kaptajnernes vedkommende med mig selv. På baggrund af officerernes ønsker og de aktuelle og kommende muligheder og begrænsninger, udarbejder bataljonscheferne, HR-officeren og jeg så en samlet oversigt over, hvem der er planlagt i hvilke stillinger. Denne oversigt opdateres hvert halve år.

Jeg har "en noget for noget" tilgang til HR. Gør du noget for regimentet, så gør regimentet noget for dig, og det sammenholdt med en struktureret proces og klart definerede kriterier for de enkelte nøglestillinger ved regimentet, gør det muligt at opstille egne mål og se karriereveje ved regimentet."

Hvad tror du personligt er vigtigst i forhold til at fastholde unge officerer?

"Meningsfulde opgaver, ansvar og udvikling, retfærdighed og en transparent karrieremulighed, samt individuel mulighed for at kunne påvirke egne karrieremuligheder; det tror jeg er vejen frem. Dette skal ses i rammen af en tilpasning af tjenesten til den enkeltes muligheder og begrænsninger i forhold til drømme, ambitioner, kompetencer og privatliv."

Er der forskel på hvad der fastholdt officerer før i tiden og nu? Her tænker jeg særligt på officerer fra din generation, og vi der er indtrådt på HO efter akkrediteringen af uddannelsen.

"Tidligere var jobbet som officer typisk et karrierevalg for livet, og samtidigt med udnævnelsen til premierløjtnant blev man også ansat som tjenestemand, ofte i en ganske ung alder.
Dette er anderledes nu, hvilket er naturligt som konsekvens af udviklingen i Forsvarets uddannelser og samfundets generelle udvikling. Det betyder, at vi har en anderledes og større opgave i forhold til at fastholde officererne. De har i dag meget gode muligheder i erhvervslivet samtidig med, at paratheden til at veksle mellem militære og civile jobs er større end før. Desuden har Forsvaret i dag en mere naturlig holdning til, at officerer forsøger sig i det civile. I "gamle dage" så man lidt skævt til dem, der forlod Forsvaret til fordel for det civile. Det synes jeg heldigvis i dag er helt anderledes.
Vores evne til at tilpasse tjenesten til den enkeltes behov og ønsker ser jeg som et særligt vigtigt element i vores evne til at fastholde den nye generation af officerer."

Hvis du skal komme med ét godt råd til en ung officer, som du gerne selv ville have haft i forhold til karrierevej, fastholdelse eller lignende, hvad skal det så være?

"Vælg tjeneste og karriere med hjertet og lyt til gode råd fra ældre officerer, som har erfaring og et større perspektiv, inden du vælger."

OBERST SØREN ANDERSEN
FØRINGSSTØTTEREGIMENTET

Hvordan ser tjenesten typisk ud for dine nyudnævnte premierløjtnanter frem mod udnævnelsen til kaptajn?

"Mine officerer starter normalt som delingsførere, enten for en deling med fast personel eller for HRU. Efterfølgende endnu en periode som delingsfører eller tjeneste som uddannelses-officer og tredjekommanderende inden tjeneste som næstkommanderende i et kompagni. I perioden er der normalt en udsendelse i INTOPS (internationale operationer, red.)."

Ser du dette som den ideelle situation, eller har du ambitioner om forandring på området?

"Vores tjenesteforløb er i min optik en ideel situation, som vi i samarbejde med premierløjtnanten søger at efterleve. Men det er ikke altid muligt at få tingene til at gå op. Vi har været i en situation, hvor vi manglede premierløjtnanter. Derfor har nogle af forløbene for premierløjtnanterne været forcerede.

Eksempelvis et-to år som delingsfører og efterfølgende tjeneste som næstkommanderende. I et helt særligt tilfælde startede en af officererne forrige år sin førstegangstjeneste som næstkommanderende. Det var naturligvis en beslutning, vi tog i samarbejde med premierløjtnanten."

Hvordan ser du regimentets situation i forhold til rekruttering og fastholdelse af officerer?

"Det går rigtig godt. Der er meget få officerer, der forlader regimentet til fordel for en civil karriere."

Hvad gør I konkret for at fastholde?

"I min optik er der ikke forskel på tiltag i forhold til mine forskellige personelgrupper. Fastholdelse handler for os om indflydelse på egen tjeneste, empowerment, super godt arbejdsklima, meningsfyldte opgaver, personlig udvikling, gode chefer og en fornuftig work-life-balance."

Er der forskel på, hvad der fastholdt officerer før i tiden og nu? Her tænker jeg særligt på officerer fra din generation, og vi der er indtrådt på HO efter akkrediteringen af uddannelsen.

Nej, det synes jeg faktisk ikke. Vi var bare ikke ret gode til fastholdelse tidligere, og det er noget, som vi konstant skal have fokus på."

Hvis du skal komme med ét godt råd til en ung officer som du gerne selv ville have haft i forhold til karrierevej, fastholdelse eller lignende, hvad skal det så være?

"At forrette tjeneste i en international stab i 3-4 år som enten kaptajn eller major. Det ville jeg gerne have haft med i rygsækken.

Men hvis jeg skal give et godt råd videre til mine yngre kolleger, så lad være med at tabe familien på gulvet i jagten på udnævnelser. Sørg for at have et godt liv, hvor der er plads til familien, venner og interesser. Herved tror jeg faktisk, at man bliver en bedre leder/chef. Forsvaret byder på masser af spændende stillinger/muligheder, og man kan godt blive fristet af muligheden for "lige netop den helt rigtige stilling, der medfører guld og grønne skove". Men tingene skal nok komme. Set over en lang karriere er det fuldstændig ligegyldigt; om man bliver kaptajn, major eller oberstløjtnant et par år før eller senere."

TILBAGE TIL FORSVARET

SL EMMA JOHANNE GAARDBO HEDE, HOLD BENNIKE

I den smukke Vestre Dagligstue på Hærens Officersskole mødtes jeg en torsdag eftermiddag med 29-årige Premierløjtnant Emilie Toppenberg til en samtale om hendes rejse ind og ud af Forsvaret, for nu at være vendt tilbage til organisationen i stillingen som holdfører for hold Bennike. I to af stuens tunge, bløde læderstole satte vi os godt til rette for at udforske Emilies forhold til fastholdelse i Forsvaret. Samtalen ledte sig ind på Premierløjtnant Toppenbergs arbejde som Security Administrator på ambassaden i Kabul, oplevelser fra Sergentskolen, hendes forhold til pligt, at vende tilbage til uniformen, fordommene om at vende tilbage og meget andet.

Artiklen er en fortælling og en samtale om Emilies gensyn med Forsvaret, hvordan Forsvaret har været med til at forme Emilie og hendes tid uden for hegnet. Undervejs i samtalen fik jeg associationer til H.C. Andersens eventyr, som ofte bygges op efter en hjemme-ude-hjemme-model. En struktur, som har sit omdrejningspunkt i en hovedperson, der befinder sig i det sikre hjem, men noget får hovedpersonen til at bevæge sig ud i verden eller ud i noget ukendt, hvorefter vedkommende vender tilbage til det kendte og trygge igen, eller endnu oftere finder noget endnu bedre. Jeg ved ikke om modellen er direkte overførbar med Emilies oplevelser, men noget kunne tyde på, at der er elementer af en hjemme-ude-hjemme-fortælling i hendes rejse ind og ud af Forsvaret.

Emilie og Fatima, idrætsansvarlig, under en lektion på den afghanske officersskole.

Emilie J. K. Toppenberg
29 år
Premierløjtnant
Holdfører, hold Bennike

Emilie startede som holdfører i august 2019 ved hold Bennikes start på Hærens Officersskole efter deres afslutning på Løjtnantsuddannelsen. Hun begyndte sin tid i Forsvaret i 2010, hvor hun med en reserveofficersuddannelse havde tre hold værnepligtige, to hold i Holstebro og ét hold i Skive.

Fra 2012-2015 gik Emilie på Hærens Officersskole, hvorefter hun kom på kampvognskommandør-kursus. I 2016 var Emilie udsendt i Kabul over en periode på ni måneder. Herefter tog hun tjenestefri uden løn (TUL), hvor hun sad i en stilling som Security Administrator på ambassaden i Kabul i to år og tre måneder. Herefter vendte hun tilbage til Forsvaret, som holdfører på Hærens Officersskole. Emilie har læst en Master i Security Risk Management, som hun tog på fjernstudie på Leicester University i samme periode, som hun arbejdede på ambassaden.

FORSVARET PÅ AFSTAND – HVAD DREV DIG TIL AT SØGE UD?

"For mig har det ikke handlet om at vælge Forsvaret fra, men at vælge stillingen på ambassaden til."

Stillingen på ambassaden i Kabul blev aktuel i forlængelse af Emilies udsendelse til Kabul.

"Der var som sådan ikke noget, der 'drev' mig til at søge væk fra Forsvaret – og jeg gik jo på tjenestefri uden løn, så jeg cuttede ikke navlestrengen helt – men det, der motiverede mig til at søge de nye udfordringer på ambassaden var nok egentlig min iver efter at blive i 'miljøet'. Jeg oplevede under min udsendelse, at jeg for første gang efter officersskolen lavede noget, som jeg synes gav stor mening og havde en reel effekt på de mennesker, som jeg til daglig var i dialog med. Den fornemmelse af flow ville jeg ret gerne fortsætte med. Stillingen på ambassaden var væsentligt anderledes end det arbejde, jeg lavede på den afghanske officersskole, men det fælles var nok fornemmelsen af at være i en position, hvor andre var afhængige af kvaliteten af min indsats – og det skabte høj motivation. Jeg mindes – og det kan være, at jeg tager fejl – at jeg skulle indtræde som delingsfører ved Hærens Basisuddannelse efter udsendelsen, og da jeg på daværende tidspunkt havde erfaringer fra tre værnepligtshold som delingsfører, så virkede stillingen på ambassaden som noget nyt, spændende og en 'once-in-a-life-time-opportunity', som jeg simpelthen ikke kunne vælge fra."

HVAD KUNNE DU TAGE MED FRA DIT VIRKE I FORSVARET TIL DIN NYE STILLING?

"Jamen, alt det jeg indtil videre havde lært," fortæller Emilie. Som det 'koordinerende led' mellem diplomatiet og livvagtsholdet bestod mange af mine opgaver af planlægning, koordinering, eksekvering og formidling af planer og opgaver. Ellers var min primære opgave at være 'first responder' ved hændelser, hvor jeg skulle kunne bevare overblikket i pressede situationer og, om nødvendigt, rekvirere støtte fra diverse samarbejdspartnere i miljøet. De elementer kunne jeg sagtens relatere til og har bestemt fornemmelsen af, at jeg anvendte flere af officerens 'facetter' til at finde løsninger."

"Det gjorde ret stort indtryk på mig ikke at skulle bære uniform. Det lyder måske fjollet, men skiftet fra uniform til et civilt udtryk skabte en smule usikkerhed. I uniformen har jeg en klar fornemmelse af, hvad jeg kan, hvad jeg står for, og hvem jeg er, og pludselig oplevede jeg mig selv være i tvivl, om hvorvidt jeg kunne de samme ting i en kontekst, der ikke var direkte militær. Heldigvis lærte jeg, at de kompetencer, jeg nu engang har, er forankret i mig og ikke i uniformen eller rangen – og det var egentlig en ret fin erkendelsesproces at være igennem."

"Det gjorde ret stort indtryk på mig ikke at skulle bære uniform. Det lyder måske fjollet, men skiftet fra uniform til et civilt udtryk skabte en smule usikkerhed

OPLEVEDE DU NOGLE SIGNIFIKANTE FORSKELLE MELLEM FORSVARET OG DEN ORGANISATION, DU NU VAR BLEVET EN DEL AF?

"Ja, absolut, men andet havde også være mærkeligt. Jeg arbejdede i en mindre privat virksomhed med relativ kort afstand mellem medarbejder og headquarters og med stor ressourcetilskrivning på grund af den specifikke sikkerhedsopgave. Så jeg oplevede, at initiativer og optimeringer hurtigt blev iværksat og implementeret, og der er jo ikke nødvendigvis helt samme privileger, med rette, alle steder i Forsvaret. Vi var også få medarbejdere på et meget begrænset område i længere tid af gangen og under særlige omstændigheder, og det skaber nok en særlig kultur og omgangstone. Noget var ret genkendeligt fra Forsvaret og fra udsendelsen, mens andet var væsentligt anderledes, som det vel nok er, når man skifter arbejdsplads."

Flere af de kvindelige kadetter under en idrætslektion.

HAR DU HELE TIDEN TÆNKT, AT DU SKULLE TILBAGE TIL FORSVARET?

"Jeg tror dét, der primært trak mig imod Forsvaret, var stillingen som holdfører," fortæller Emilie.

"Det har ikke været et ultimativt krav for mig, at jeg ville tilbage til Forsvaret, men jeg ville rigtig gerne tilbage til et job, hvor fornemmelsen af at blive udfordret kunne fortsætte – om det så skulle være i Forsvaret eller et andet sted, var jeg ikke afklaret omkring."

"For mig var det nok mest af alt opgaven eller stillingen, der trak. Jeg vil dog sige, at der var en stor tryghed i at vende tilbage. Det var jo det, som jeg var uddannet i, og jeg ville gerne virke i den uddannelse, jeg nu havde fået og taget. Men det var holdføreropgaven, som vækkede min interesse. Jeg savnede at have personelansvar. Dét jeg kom fra i Afghanistan, handlede primært om ledelse af specialister, som havde siddet i deres stillinger i mange år. De var alle sammen meget kompetente inden for deres fagområder. Officersskolen er en generalistuddannelse, og det synes jeg var spændende – udfordringen i at lede og vejlede mennesker, der kommer med så vidt forskellige baggrunde og kompetencer, tiltalte mig meget."

HVORDAN VAR DET AT VENDE TILBAGE EFTER NÆSTEN TO OG ET HALVT ÅR?

"Nu talte jeg om, at det var fint at prøve at tage uniformen af, men det har også været rigtig fint at tage uniformen på igen. Det er rigtig fint at være tilbage i systemet. Jeg har lært meget de sidste par år og er blevet meget bedre til at se problemstillinger fra flere forskellige vinkler. Jeg kan mærke, at jeg er et helt nyt sted ledelsesmæssigt og oplever mig selv mere afklaret med, hvordan jeg agerer i relation til andre. Der er også flere ting, som jeg ikke har brugt længe og derfor har haft behov for at genbesøge de sidste mange uger. De fleste reglementer for eksempel."

"Når jeg tænker tilbage på min tid på Sergentskolen, handlede det rigtig meget om ikke at fejle, og de oplevelser, jeg havde, var ikke nødvendigvis fyldt med god energi. Det bar nok mere præg af, at jeg var bange for at træde ved siden af. Det har for mig ikke fordret megen god udvikling."

"Det var først senere på reserveofficers-uddannelsen ved JDR og på HO, at jeg har oplevet erfarne officerer med en anderledes tilgang til tjenesten, som kunne rumme at skabe det positive miljø, hvor man turde fejle og lære af det. Det er et rum, som jeg taler stærkt for og gerne vil være med til skabe. Jeg tror, at man kan skabe den bedste og mest effektfulde uddannelse ved at skabe et miljø, man er tryg i, og hvor man tør fejle for at dygtiggøre sig og blive bedre."

FØLER DU EN PLIGT OVER FOR FORSVARET?

"Ja, det gør jeg bestemt – jeg har pligt til at gøre mit bedste for at løse de opgaver, jeg bliver stillet bedst muligt. Sådan tror jeg, at mange har det. Jeg synes også, at der hører pligter til dét at være officer og at bære uniform – en pligt til at gå forrest, være ordentlig og et godt menneske og meget mere til. Da jeg fik stillingen på ambassaden, overvejede jeg, hvorvidt jeg kunne 'tillade mig' at ansøge om tjenestefri. Der var måske en ubevidst og underliggende fornemmelse af noget pligtforsømmelse ved at vælge noget nyt til. Kan jeg tillade mig at gå på tjenestefri eller skylder jeg Forsvaret noget?"

"Jeg havde jo ikke virket som premierløjtnant ret længe, inden jeg søgte tjenestefri. Men jeg kan huske, at jeg tænkte, at jeg måske havde givet en smule tilbage med de ni måneder som mentor på den afghanske officersskole. Men, jeg tror ikke at man kan lave sådan et regnestykke – man tager lidt og giver lidt. Selvfølgelig har man en masse forpligtelser i forbindelse med sin arbejdsplads, men man har også pligt til at tage vare på sig selv som menneske og arbejde mod et afbalanceret liv. Det hænger vel et eller andet sted sammen. I virkeligheden bunder vores tjenestevillighed vel efterhånden ret meget i vilje og lyst, men man må bare ikke glemme, at man har tilvalgt en profession, hvor man somme tider skal gøre lige præcis dét, der bliver befalet. Jeg følte mig ikke forpligtet til at vende tilbage til Forsvaret, men jeg havde lyst til det. Det er det afgørende for mig."

"Der var én, som spurgte mig, om det var lidt af en falliterklæring at vende tilbage til Forsvaret. Der eksisterer åbenbart en perception om, at man vender tilbage til Forsvaret, hvis det ikke 'går' i det civile. Det kan jeg ikke rigtig genkende. Det er ikke min fortælling."

"Jeg oplever snarere, at jeg har nogle oplevelser og erfaringer med mig fra et job i det civile – som jeg i øvrigt kunne bestride på baggrund af mine kompetencer fra Forsvaret - som jeg nu kan bringe i spil i stillingen som holdfører. Jeg synes, at det er ærgerligt, at der findes den slags opfattelser. Det fordrer ikke ret meget positivt. Jeg gik benhårdt efter stillingen som holdfører, og for mig er det aboslut intet fallitagtigt i at være tilbage, nærmere tvært imod, jeg føler mig nok mere privilegeret over muligheden. I bund og grund handler det vel om, at man skal vælge det til, som skaber merværdi i ens tilværelse – og jeg tror, at vi officerer, som ledere, skal være opmærksomme på, hvordan vi, sammen med medarbejderen, kan skabe den værdi. For mig bliver det skabt i jobs med udfordrende arbejdsopgaver, der er sjove at løse i nogle rammer, hvor man behandler hinanden ordentligt."

Efter et par timers samtale sad jeg tilbage med en undren over, hvorvidt man kunne konkludere noget på Emilies oplevelser i forhold til at vende ud for senere at komme tilbage. Det ved jeg ikke nødvendigvis om man kan, lige i forhold til fastholdelse. Det, jeg dog tog med fra samtalen og Emilies historie, handlede nok mere om, at der er enorm meget identitet forbundet med uniformen, hvorfor det kan være svært og usikkert at tage den af, når man først er i den.

WORK-LIFE-BALANCE
SOM FORÆLDER OG OFFICER

LT CHRISTINE AGERTOFT SVOP, FØRINGSSTØTTEREGIMENTET, HOLD ANKER

Hvordan balancerer man en karrierevej som officer i Hæren med det at være forælder? Og hvordan kan Hæren balancere behovet for at have fleksible officerer, der kan løse tidskrævende opgaver med forældrenes behov for at have tid med deres børn? Det var nogle af de spørgsmål, som jeg undersøgte i mit afgangsprojekt, som har udgangspunkt i syv interviews med officerer, der er blevet mødre.

Selvom jeg i mit projekt valgte at have fokus på kvinder (da graviditet på arbejdet egentlig var min indledningsvise indgangsvinkel), er problemstillingen omkring 'work-life-balance' som forælder i stigende grad lige så relevant for mænd som kvinder. Flere og flere mænd ønsker ligeså meget kvalitetstid med deres børn, som kvinderne gør. Og flere og flere kvinder ønsker at gøre ligeså meget karriere som mændene gør. Faktisk er udfordringen også relevant for officerer uden børn, som ønsker balance mellem deres arbejdsliv og privatliv. Selvom det nedenstående vil lægge fokus på de fælles udfordringer ved at være forælder og officer – og hvordan disse udfordringer kan imødegås – vil nogle af disse nedslagspunkter også være relevante for de officerer uden børn, der tillægger deres privatliv tilsvarende værdi som forældre.

DEN UDSENDTE FORÆLDER

Særligt udsendelserne, som det er normen, at man tager med jævne mellemrum som officer, er både en identitetsmæssig og følelsesmæssig udfordring for forældre i relation til at opretholde en tilfredsstillende 'work-life-balance'. Tager man afsted, svigter man familien. Tager man ikke afsted, svigter man Forsvaret. I mine interviews var det tydeligt, at det er en væsentlig del af den militære identitet at byde ind på udsendelserne; både for at sikre sin egen faglige udvikling og at tage del af det militære fællesskab, hvor alle bidrager i den skarpe ende, men også for at kunne avancere karrieremæssigt. Erfaringen fra udsendelserne er ganske enkelt central for at få adgang til mange spændende stillinger hjemme i Danmark. Nogle af de interviewede gav derfor udtryk for, at valget for dem i den nærmeste årrække stod imellem enten snart at tage en udsendelse på trods af, at det ville være hårdt for familien, eller at de måtte forlade Forsvaret, hvilket ville være som at forlade deres anden familie.

Som forælder kræver det et solidt bagland at udsendes. Særligt civile partnere oplever det ofte som et svigt, at deres partner i Forsvaret vil udsendes. Det kan være svært at forstå, at partneren vil udsendes, fordi de har et fælles ansvar for det barn eller de børn, som de har sat i verden.

Men udover at det er hårdt for partneren at stå alene tilbage med børnene, forekom det mig, at et centralt etisk spørgsmål i forhold til valget om at blive udsendt som forælder, er hvorvidt børnene potentielt kan tage skade af at have en forælder udsendt, et halvt år?

Ifølge tilknytningsteorien i udviklings-psykologien er det væsentligt for barnets udvikling af selvtillid og selvværd, at det i sin barndom har fået skabt grundlaget for et trygt tilknytningsmønster gennem omsorg. Udviklingstraumer opstår derfor ved omsorgssvigt og forsømmelse. Når en forælder udsendes, er det altafgørende derfor, om barnet har et trygt tilknytningsforhold til den forælder, som bliver hjemme, samt hvor stærk tilknytning barnet har til den forælder, som er væk. Jo svagere tilknytning til forælderen, der bliver hjemme og jo stærkere tilknytning til den forælder, som rejser, jo større risiko for traume. Ved større børn med sprog er det nemmere at imødegå dette ved at opretholde en tilknytning og relation ved hjælp af telefonsamtaler og FaceTime samtaler under udsendelsen, digitale muligheder som de fleste udsendte forældre netop benytter sig af. Små børn der ikke kan tale, kan på den anden side ikke forberedes på det. Med henblik på barnets ve og vel kan der derfor ud fra tilknytningsteorien argumenteres for, at det er en god ide at vente med udsendelsen, indtil barnet har fået et sprog.

Flere af de interviewede mente, at de ville have nemmere ved at skulle udsendes som forælder, hvis udsendelsen ved deres regimenter var tre måneder frem for seks. Ved nogle regimenter har de tre måneders udsendelser, men det er typisk i stillinger, hvor de udsendte stort set kan komme direkte i gang med arbejdet, når de ankommer. Det er i midlertidig ikke muligt i alle typer udsendelser, hvor officeren først skal sættes ind i jobbet i starten af udsendelsen, og jobbet desuden skal afvikles og overdrages i den sidste del af udsendelsen. I den type udsendelser vil det at forkorte udsendelserne, dermed mindske effektiviteten.

Spørgsmålet er, om det i nogle tilfælde ville være muligt at effektivisere denne overdragelse, så udsendelsen kan forkortes? Mere af overdragelsen kunne f.eks. foretages online før udsendelsen. Som én af de officerer jeg interviewede foreslog, kunne der gives merit, hvis man har erfaring fra en lignende udsendelse med lignende arbejdsopgaver. Dette kunne fremme soldaterforældres 'work-life-balance' og fremme fastholdelsen af forældre.

EN STAGNERET KARRIERE

Prioriteringen imellem ansvaret over for familien og ansvaret over for arbejdet gør sig dog ikke kun gældende i forbindelse med udsendelserne, men også i arbejdslivet hjemme i Danmark. Sagen er den, at hvis man kun vil have 37-timers stillinger, hvor der både er mulighed for at aflevere og hente børn på daginstitutionerne, må man potentielt sige nej tak til mange af de spændende stillinger med ledelsesansvar. Over en årrække vil dette forhindre én i at opnå den nødvendige erfaring for – ligesom med manglende udsendelser – at kunne avancere karrieremæssigt.

For de, der beslutter, at de vil prioritere ansvaret over for familien over ansvaret over for virket som officer i Forsvaret, kan det i nogle tilfælde lede dem til at forlade Forsvaret. Det stemmer ganske enkelt ikke overens med identiteten og fremdriften som officer at gemme sig væk på et kontor i en stabsstilling, og herfra observere sine kollegaers spændende karriereavancement.

For dem, der ønsker at prioritere karrieren i Forsvaret, kræver det, at man har baglandet i orden for at kunne tage de tidskrævende stillinger. Flere af de interviewede, som selv havde partnere med skiftende arbejdstider og partnere, der var ambitiøse med deres karriere, fortalte om, hvordan de og deres partner måtte skiftes til at have deres karriere på vågeblus, så den anden kunne give gas for at kunne få hverdagen med børn til at hænge sammen. Der var også et officerspar, som havde taget konsekvensen og fået en au pair, så ingen af dem behøvede at være hjemme til at hente og bringe. Det er dog nok ikke den rigtige løsning for alle, da mange andre af de interviewede mente, at det er vigtigt at prioritere tid med børnene, når man nu har valgt at sætte dem i verden.

Mange vil måske mene, at det bare er ærgerligt for de forældre, som ikke er villige til at gå på kompromis med deres familieliv for at kunne komme videre med deres karriere i Forsvaret. Det er jo kun rimeligt, at dem, der bruger mere tid på arbejdet, belønnes for dette, og dem, som ikke er villige til at arbejde mere, må stagnere eller forlade Forsvaret.

Men når Forsvaret i øjeblikket er udfordret på fastholdelse og flere medarbejdere ikke vil gå på kompromis med deres 'work-life-balance', er dette en problematisk konklusion. Man kan jo sagtens være en dygtig, effektiv og talentfuld officer med stort potentiale, selvom det i en periode af officerens liv er vigtigt at komme hjem til børnene før kl. 16.

Spørgsmålet er, om det er muligt i ligeså høj grad at belønne kvaliteten af officerens arbejde som kvantiteten med henblik på at fastholde denne talentpulje. Det er måske utopisk med den nuværende personalemangel at kunne varetage de ledelsestunge stillinger på 37-timers arbejdsuger. Det ville sandsynligvis kræve flere officerer i enhederne. Ikke desto mindre ville en mere fleksibel forståelse for forholdet mellem ledelse og tid skabe en sundere arbejdskultur og et bedre forhold mellem arbejde og privatliv.

GEOGRAFISK FLEKSIBILITET

Geografien er et emne, som fylder meget for kadetter på Hærens Officersskole i forhold til 'work-life-balance', idet de står over for regimentsvalget, som er afgørende for, hvor i landet de skal forrette tjeneste de første år af deres arbejdsliv som officerer. Dette har afgørende betydning for deres privatliv, idet det ikke er sikkert at partneren bare sådan uden videre vil frasige sig sin karriere og sit sociale netværk ved at flytte med til den anden ende af landet. Mange har et ønske om en vis geografisk stabilitet ved det første tjenestested. Særligt hvis man har fået børn eller står over for at ville have børn i den nærmeste fremtid, hvilket i dag er gældende for mange nyudklækkede premierløjtnanter, som gennemsnitligt aldersmæssigt befinder sig i slutningen af 20'erne.

Livet som kadet og forælder kan også være en kunst at balancere. Her har kadet Casper Poulsen en dag måttet tage sin søn med til undervisning i Forvaltning. Man forstår udemærket, at der soves tungt.

Familiehygge: Kadet Sebastian Søndergaard og søn.

Her er Forsvaret udfordret på fastholdelse af officerer fra start, idet det er afgørende for Forsvarets effektivitet at kunne fordele sine medarbejdere efter behov, herunder at kunne beordre sine medarbejdere til tjeneste i en anden del af landet, i nogle tilfælde med kort varsel.

Geografisk stabilitet var også vigtigt for fastholdelsen af de officerer, jeg interviewede. I praksis er de fleste HR-ansvarlige ved regimenterne dygtige til at sikre, at arbejdet og familien kan hænge sammen for den pågældende medarbejder, før de beordrer vedkommende andetsteds hen. Hertil kan det blot konkluderes, at jo bedre Forsvaret er til at planlægge og anvende tjenesteplaner i dialog med officererne og tilpasset disses egne ønsker, jo mere lovende ser det ud for fastholdelsen.

DET KØNNEDE ASPEKT AF 'WORK-LIFE-BALANCE'

I det ovenstående er der lagt vægt på de fælles problemstillinger for mænd og kvinder i forhold til 'work-life-balance' som samtidig forælder og officer. Grundlaget herfor er, at som kønnene i dag er blevet mere og mere ligestillede, både på arbejdsmarkedet og i arbejdsfordelingen inden for familien, er problemstillingen relevant for alle køn.

I familier med traditionelle kønsroller, hvor det forventes, at det er kvinden, der er den mest aktive og tilstedeværende i hjemmet, er denne udfordring dog stadig større for kvinder end mænd. Dette skyldes, at der er større krav til moren end faren i hjemmet, da det oftest (men ikke altid) er moren, der er den primære omsorgsgiver, også efter amningen. Det, at kvinden tager en meget længere barsel end mænd, sætter hende desuden bagud i karrieren i forhold til manden, som i mellem tiden samler arbejdserfaring og stiger i løn. Dette kan resultere i, at manden får et lønmæssigt forspring i forhold til kvinden. Konsekvensen er, at manden i højere grad prioriterer karrieren end kvinden af hensyn til familiens økonomi – hvilket desuden resulterer i, at han får en svagere tilknytning til børnene og familielivet end kvinden. Mit råd skal være, at en bedre og mere afstemt 'work-life-balance' faren og moren imellem kan opnås ved, at faren tager en større andel af barslen.

HVOR STILLER DET FORSVARET?

Fællesskabet er et af Forsvarets stærkeste kort, når det kommer til fastholdelse. For at fastholde officerer, der bliver forældre, er det derfor væsentligt, at Forsvaret udarbejder og praktiserer en personalepolitik, som tilsikrer, at familiefællesskabet ikke opleves som en konkurrent til forsvarsfællesskabet. Dette opnås ved at skabe en arbejdskultur, der sikrer, at det ikke opleves som modsætningsfyldt at være forælder og officer. I stedet skal Forsvaret være en arbejdsplads, hvor de to identiteter kan gå hånd i hånd. Således kan vi undgå, at ressourcestærke officerer låser sig inde på sagsbehandlerkontoret, fordi de er blevet forældre.

For at Forsvaret kan blive bedre til at fastholde officerer, skal organisationen udvikle sig som fleksibel arbejdsplads med fokus på at tilpasse sig officerernes skiftende livssituation.

CIVIL AF LINJEN

NI SPØRGSMÅL TIL EN NYUDNÆVNT PREMIERLØJTNANT, DER SAGDE OP I 2014

LT MARCUS SALOMON, DANSKE ARTILLERIREGIMENT, HOLD ANKER

Ofte hører man fortællingen om officeren, der blev civilist umiddelbart efter sin udnævnelse fra Hærens Officersskole. Nogle gange er dette en skrækhistorie, hvor moralen er, at man som nyudnævnt premierløjtnant er officer af navn mere end af gavn. Andre gange hører man om den nyudnævnte officer, der "tjener boksen" i en lederstilling hos Vestas eller Grundfos, fordi han jo har gennemført landets bedste lederuddannelse.

Ovenstående er eksempler på myter eller holdninger, jeg personligt har lagt øre til. Men hvem er disse linjeofficerer, der forlader Forsvaret? Hvad er deres bevæggrunde for at tage uddannelsen og dernæst sige op? Nedenstående er et konkret indblik i Alan Kampmans karriereforløb, der som erfaren befalingsmand, men helt nyudnævnt premierløjtnant i 2014, valgte at sige op i Forsvaret umiddelbart efter sin udnævnelse til fordel for en karriere i civil logistik. Interviewet skal derfor udelukkende ses som et empirisk eksempel på, hvordan en civil karriere eksempelvis kan se ud for en nyudnævnt linjeofficer med håb om dette kan nuancere vores forestillinger og fordomme.

Hvorfor ville du oprindeligt være officer?

"Jeg fik ideen på ISAF (den NATO-ledede sikkerhedsmission i Afghanistan, red.) hold 10, hvor jeg var udsendt som terminalbefalingsmand. Både i Afghanistan og herhjemme syntes jeg, det var vildt inspirerende at løse svære problemstillinger. Jeg ville derfor gerne blive officer med henblik på at søge tilbage til logistikken som terminalofficer i Vordingborg, Karup eller Aalborg."

Hvornår og hvorfor tog du beslutningen om at sige op i Forsvaret?

"Hen mod slutningen af officersuddannelsen tog jeg beslutningen om at søge videre. Dog oplevede jeg allerede at blive demotiveret omkring halvvejs i uddannelsen, hvilket påvirkede min præstation og lyst til at blive i Forsvaret. Min manglende motivation skyldtes hovedsageligt mødet med en anden kollegial kultur, end den jeg kendte fra DANILOG (Dansk International Logistik Center, som blev nedlagt i 2014 og i dag er Trænregimentets 4. Nationale Støttebataljon, red.) i Vordingborg.

ALAN KAMPMAN
32 ÅR

2006-2007: Konstabelelev ved DANILOG

2007-2011: Sergent ved DANILOG

2010-11: ISAF 10

2011-14: Hærens Officersskole, Hold Bennike

2014-2016: Kontorelev med specialisering i spedition og logistik ved DSV

2016-2018: Transcargo, Trafikchef

2018- : FREJA, Key Account Manager

Motivationen blev ikke bedre, da regimentsvalget afgjorde, at jeg ikke kunne vende tilbage til logistikken. Da det stod klart for mig, at den karriererute, jeg også endte med at tage, var en mulighed, tog jeg endeligt beslutningen om at forlade Forsvaret.

Hvordan reagerede dine kollegaer i Forsvaret på din opsigelse?
"Det var meget blandet. Min holdfører var meget opmærksom på at fortælle os, at det var vigtigt, vi blev. Ellers ville vi eksempelvis ikke få mulighed for at møde Hendes Majestæt Dronningen. Men når det kom til stykket, var der ikke rigtig nogen i Forsvaret, der havde interesse i at smække med døren. Det ville da også kun hæmme min motivation for at søge ind igen."

Hvilken stilling tiltrådte du, da du stoppede i Forsvaret?
"Jeg startede som speditørelev hos DSV, hvilket er en toårig kontoruddannelse med speciale i spedition og logistik. Jeg startede derfor helt fra bunden, i øvrigt med en mindre løn, end hvad jeg havde fået som kadet."

Havde det nogen betydning for DSV, at du havde en uddannelse som hærofficer?
"Det skal jeg ikke kunne sige, da jeg ikke sad i ansættelsesudvalget. Jeg var dog ikke den eneste fra min årgang på Hærens Officersskole, der startede i en elevstilling hos DSV. Men da jeg var færdiguddannet speditør, tiltrådte jeg en stilling som trafikchef i Polen i virksomheden Transcargo. Jeg skulle lede og opbygge en nystartet afdeling med omkring fem-seks ansatte. Alt var helt fra bunden af, både i forhold til at finde lokaler, finde kunder og vognmænd og at lære markedet at kende i forhold til priser og kultur og så videre. I denne ansættelse tror jeg helt klart mine ledelsesmæssige kompetencer fra Hærens Officersskole har haft betydning, ud over mine evner inde for logistik og spedition. Senere hen er TranCargo blevet opkøbt af FREJA, og jeg sidder derfor nu i en stilling som Key Account Manager herhjemme i Danmark."

Hvad lærte du på HO, du kunne bruge i det civile? Dette set i lyset af, at du forinden HO var en erfaren befalingsmand?
"Det er svært at forklare i den civile verden, hvad man egentlig kan som soldat og officer, som kan anvendes i en civil stilling. Jeg har heldigvis også en masse logistiske kompetencer, som omvendt er nemme at sætte ord på i en civil kontekst."

Kunne du finde på at vende tilbage til Forsvaret?
"Sagtens. Jeg kunne forsat rigtig godt tænke mig at arbejde som terminalofficer. Jeg savner meget den arbejdsplads, jeg kender fra min tid i DANILOG. Dette gælder særligt fællesskabet, de venskaber man knytter, og så kan jeg heller ikke komme uden om, at det er sjovt legetøj, man har med at gøre som soldat. Derudover bruger man som civilansat meget(!) tid på at glo på en computerskærm. Som officer kommer man trods alt en gang i mellem ud og får en mundfuld frisk luft."

Men du ville kun søge jobs i Forsvaret inden for det logistiske felt?
"Ja. Det er det, jeg altid har lavet både i og uden for Forsvaret, og derfor det, jeg er god til. Når det er sagt, er der i de fleste nye stillinger noget systemisk, man skal lære, dette oftest i en indkøringsperiode på omkring 6-12 måneder. Derfor ville det ikke være ufornuftigt for mig at starte som delingsfører ved Hærens Basisuddannelse eller lignende, så jeg får mulighed for at lære Forsvaret anno 2020 at kende og i øvrigt banke noget rust af. Endemålet ville dog være en stilling, hvor jeg også kan anvende mine civilt tillærte kompetencer, eksempelvis ved at arbejde som terminalofficer.

Hvad holder dig tilbage?
"Den største ulempe ved et job i Forsvaret er, at lønninger er bedre i det civile. Det kan vi ikke komme udenom. Derudover er det en fordel i forhold til familielivet, at jeg møder kl. 08 og går hjem kl. 16. Men omvendt er pension og barsel deslige bedre i Forsvaret. Det ville da også være dejligt med en længere sommerferie i kraft af afspadsering i Forsvaret, så jeg kunne bruge noget mere tid med min datter. At jeg så skulle gå lidt ned i løn, er i det perspektiv et lille offer. Min personlige værdisætning af tid og penge har på den måde ændret sig over årene. Engang var det alfa og omega at få skovlet nogle dollars ned i posen. I dag er min indstilling anderledes. I dag skal det økonomiske egentlig bare være tilstrækkeligt, mens arbejdsglæden og mit liv ved siden af arbejdet er prioriteret højere.

PLIGTENS MELODISKE ANKER

SL RONE SKJØDT RASMUSSEN, HOLD BENNIKE

I løbet af de sidste 100 år er Hærens sangtradition gået fra at have stor personlig og fællesskabsdannende betydning til i dag dels ikke at være særligt udbredt, dels at være overtaget af mere vulgære sange – med salmesang som en enestående undtagelse. Måske er det tid til at finde inspiration i, hvordan netop sang en gang var med til at motivere og fastholde soldater i Hæren?

I august måned bad chefen for Hærens Officersskole, Oberst Nicolas T. Veicherts hold Bennike om at forklare, hvorfor vi i Hæren synger salmen: "I østen stiger solen op". Forslagene var sandsynligvis mange, men de forblev i hovederne på de unge kadetter, som fik til opgave at undersøge sagen til efter weekenden. Om mandagen fortalte Obersten, hvordan han mente, det forholdte sig. Han sagde, "man synger salmen for at minde soldaterne om, at der under selv de sværeste forhold, hvor krigen raser og folk dør, stadig vil være en dag i morgen, hvor solen står op på ny, og livet fortsætter."

Udover Oberstens beskrivelse af salmetekstens betydning for tilliden til dagen i morgen, vil jeg argumentere, at salmen markerer en global sammenhængskraft for Hæren. Hærens arbejde udføres som regel langt fra hjemlige himmelstrøg og mens man selv synger den under ørkensol eller i estisk kulde, så synger ens kolleger og kammerater samme salme hjemme. Salmen og solen er den samme, hvor end den synges, ses og deles.

Der var en tid, for ikke så længe siden, hvor soldaterkultur var præget af en sangtradition der rakte langt ud over genkendelige salmer. En tid, hvor enhver soldat med respekt for sig selv var i besiddelse af mindst én sangbog indeholdende et utal af viser og sange, der handlede om krig, militærhistorie, pligt, etik, mod, stolthed, og hvad der ellers havde betydning for den enkeltes hverdag som tjenestegørende i en værnepligt, der strakte sig over adskillige år. En tid, hvor danske digtere, politikere og soldaterne selv, skrev sange, der hyldede enheder, berettede om krige og fortalte om soldaternes hverdag. Denne kultur er væk i dag, men ikke desto mindre var den et effektivt socialt værktøj til imødegåelse af mange af de mandskabsmæssige udfordringer, militære ledere står med i dag.

> **"De sang om at gå til soldat. De sang om hverdagen med sadistiske overordnede, om lange vagter i freds- og krigstid, om gode råd til den næste generation af soldater, om krig, kammeratskab, byture og ikke mindst pligt.**

DEN DANSKE VISE ER EN GAMMEL TROVÆRDIG NYHEDSOPLÆSER.

I 1837 da B.S. Ingemann skrev "I østen stiger solen op", var den danske kultur præget af sang. Sange og viser var måden, hvorpå borgere fra alle samfundslag kunne fortælle deres tanker om livet og hverdagen på godt og ondt. Kort fortalt var en sang i tiden et digt med en strofisk melodi med et tema, der havde betydning for digteren i det øjeblik, teksten blev skrevet. Det var således fåtallet af tidens sange, som blev skrevet og sunget udelukkende for underholdningens skyld. Langt de fleste havde et særligt budskab om aktuelle emner inden for den verden, digteren agerede i. Derfor var der i samfundet utallige viser, som handlede om politik, fattigdom, kultur, køn og kærlighed.

Og så var der alle de tekster, der henvendte sig til en særlig del af befolkningen. Lige så mange forskellige erhverv, kulturer og samfundslag, der fandtes, lige så mange genrer og endnu flere underkategorier var der. Arbejderklassen sang om at være arbejdere og soldater. De sang om at gå til soldat. De sang om hverdagen med sadistiske overordnede, om lange vagter i freds- og krigstid, om gode råd til den næste generation af soldater, om krig, kammeratskab, byture og ikke mindst pligt. Særligt interessant for "pligt" er krigsviserne. For det er i disse, vi finder det stærkeste narrativ og det klareste budskab - og det er dem, vi skal overveje om ikke skulle genopfindes til supplement af "I østen stiger solen op".

NATIONALISTISMENS TONER

Krigen i 1864 var et opgør imellem Tyskland og Danmark. I årende op til havde begge lande gennemgået en total samfundsforandring. I Tyskland igennem væbnede revolutioner, krige og kaos. I Danmark igennem en relativ rolig periode, hvor man begrænsede kongemagten, gjorde op med stændersamfundet og lagde magten i hænderne på borgerne og politikerne. Ydermere havde man i 1849, som en panikløsning midt i Første Slesvigske Krig, indført den almindelige værnepligt. Dels fordi man havde debatteret det længe pga. ideologiske idealer om lighed, dels fordi man manglede folk for ikke at tabe krigen. Projektet lykkedes.

Nationalismen blomstrede i tiden efter, særligt som en følge af sejren over Tyskland. Sange, viser, kunstmalerier og teaterstykker begyndte at handle om det smukke romantiske billede af Danmark. Gamle myter og sagaer blev bragt til live, vikinger blev en del af den danske erindring, og narrativet om Danmark som en smuk, stolt og samlet nation blev så småt stadfæstet. Viserne var en vigtig del i skabelsen af de narrativer, som blev til i denne tid. Hvis titlen på en sang eller vise var noget som "Du skønne land med dal og bakker fagre", "I Danmark er jeg født" eller "Rosen blusser alt i Danas have", så var det en populær sang i tiden. Hvis der desuden indgik helteagtige skikkelser som Holger Danske, harniskklædte kæmper, eller en stærk og sej jyde, så blev sangen udødeliggjort!

Hvor sange og viser blev brugt til at skabe kulturel sammenhængskræft og national stolthed for danskerne, blev de bogstaveligt talt brugt til at opbygge og forme Hæren. I en tid hvor radio og TV ikke var en mulighed, og hvor telegrammer kun sjældent kunne måle sig med det moderne postvæsen, var Hæren i denne sammenhæng mødt af to udfordringer: For det første at opdrive våbenføre mænd i landets udkanter, og for det andet at motivere dem til at deltage aktivt i det nært forstående opgør med tysken. Man var nemlig også i denne tid bevidste om, at en soldat, som var motiveret af tvang og trusler, var elendig i forhold til en soldat, der brændte for sagen.

NATIONALROMANTIKKENS KAMPPLADS

Hærens ledelse fokuserede imidlertid på det, de kunne gribe an: Hvervning og træning af soldater, sergenter og officianter, taktiske overvejelser og udvidelse af våbenarsenalet. Særligt problematisk var det, at de menige soldaters træning var kort, og deres kompetencer derfor begrænset til den simple, men risikable manøvre: skansekrig. De meniges primære opgave bestod ganske enkelt i at rejse sig op fra en "sikker" skanse og løbe over åben mark imod fjendens skanse. Imens forsvarede denne ivrigt sin stilling med kanoner, kardæsker og geværer. Når man så kom tæt nok på, fandt man en kniv, sabel eller bajonet frem og forsøgte at dolke sin modstander. Man kunne selvfølgelig også blive bedt om at fastholde sin skanse og vente på, at fjenden valgte at storme den med nogenlunde samme taktik – bare med bedre våben. Forud for kampene havde parternes artilleri gjort deres for at mørne modstanderen, gerne i ugevis. Alt i alt en for den enkelte soldat temmelig skræmmende, udmattende og risikabel kampform, hvor der nemt kunne falde op mod 4-500 mand i de større operationer og op imod 1000 i de afgørende kampe. Herudover var der de mange, som enten døde senere af deres læsioner eller blev invaliderede, og de endnu flere tilfangetagende, som ikke var velsignede med fangevogtere undervist i krigens love. Derfor var en vigtig men svær opgave at træne menige, der var dedikerede nok til at deltage i denne kampform.

Men hvordan var noget så uskyldigt som sange og viser afgørende for, at soldater ikke bare gav op eller frøs midt i et angreb, men gang på gang tappert gik til angreb når trompeten spillede og kommandoen "fremad på ny" lød?

SANGES BETYDNING FOR SOLDATERLIVET

Svaret skal findes i narrativers magt. Lad os tage en sang, som "Den Tapre Landsoldat" – bedre kendt som "Dengang jeg drog afsted" – fra 1848. I fortællingen følger vi en soldat, som skal i krig mod tyskerne. Hans hengivende kæreste vil gerne med, men det kan hun ikke, for det er jo en krig, og krig er ikke for kvinder. Så er det ligesom slået fast, at det er mændene, som bærer ansvaret. Soldaten ræsonnerer, at hvis der ikke var krig, så ville han blive hjemme, men nu stoler alle kvinder i landet på, at han vil udføre sin pligt, så "derfor vil [han] slås som tapper landsoldat hurra, hurra, hurra!" Der er store konsekvenser, hvis ikke han udfører denne pligt. Hans far og mor spørger: Hvem skal arbejde på marken, hvis alle mændene tager i krig? Soldaten svarer, at hvis ikke han gør det, så bliver det tyskerne, som kommer til at hjælpe med dette arbejde. Soldaten er således tapper, offervillig og bevist om sin pligt. Denne relative enkle vise blev sunget af alle danskere fra 1848 og frem til midten af 1900-tallet, ikke bare af soldater, men af soldaternes familie og venner. Narrativet om behovet for, at de våbenføre mænd gjorde deres pligt var stærkt og blev gentaget gang på gang: deltag, eller din familie dør, gården falder i fjendens hænder og Danmark bliver tysk.

En anden interessant vise er "Læg Musketten til Kinden, se Fjenderne fly" fra 1849, hvor en fiktiv jeg-fortæller bliver skudt i første vers, og i de resterende fortæller jeg'et om sine tanker omkring det at dø, imens han følger med i slagets gang. Budskabet i visen er klart: "Det er prægtigt at dø, naar man slaas for sit Fædreland og sin mø." Da kampen endelig slutter og Danmark har sejret, dør soldaten således med taknemmelighed over at have ofret sit liv for en god sag – et meget romantiseret billede på døden, som ikke desto mindre, gør den mindre skræmmende.

En tredje god krigsvise bærer titlen "I Dag maa ingen vige", hvor en dansk enhed sætter sig for at "høste en blodig høst". Dette forgår på følgende måde: soldaterne råber hurra og stormer frem over åben mark, sprænger ned i en voldgrav, kommer op igen og fortsætter stormen over åben mark på tyskerne, som havde forskanset sig bag volde og palisader. Alt sammen under konstant beskydning fra modstanderen og, ifølge sangen, med åbent bryst. Endelig sluttes sangen med en tak til ledelsen, og dem som døde og selvfølgelig krigshelten Olaf Rye. Narrativet er klart; når der bliver blæst til angreb, så angriber man uanset forholdende, og man gør det med "åbent bryst" dvs. mod, og hvis man dør, er det ikke en trist begivenhed – man har blot udført sin pligt, og gjort sig fortjent til tak og en plads i den militære visebog.

Dette er blot tre ud af over 200 viser og sange, der blev skrevet om krig og soldaterliv i løbet af 1800-tallet. Udover krigssange var der sange med titler som "En Vise og Beretning om den ulykkelige Soldat, som blev skudt ved Grænsen af sin bedste ven", hvor soldater igennem sang bliver undervist i, hvorfor man altid skal behandle sit våben, som om det er ladt. Eller "Mads Peersens Garnisonsliv, samt hvorledes det forholdt sig med hans ulykkelige kjærlighed til Sergeanten, hvilket endte med et blaat Øie og 30 Dages mørk arrest", hvor man får et indblik i hærens rangorden og juridiske system.

> "I Hæren ses der stadig antydningen af et ønske om en sangkultur, sandsynligvis fordi soldater sjældent har adgang til internet eller en radio, når de er på øvelser eller march, og fordi soldatersange er en del af den romantiserede fortælling om soldaterlivet

Hold Bennike får undervisning af en sanglærer med udgangspunkt i Hærens yndlingssalme: "I Østen Stiger Solen Op".

Vi har også sangen "Sang til Danmarks ridende Skarpskyttercorps – (fra "Brandstuen")", som fortæller om korpsets ånd, værdier og historie. Til sidst skal nævnes det fineste eksempel "Vedetinstruktionen", som i alt enkelthed beskriver, hvilke pligter man har, når man er på "feltvagt" eller adgangskontrolpost om man vil. Igen og igen er det pligten, som er i højsædet: pligten til at være professionel, pligten til at parere ordre, pligten til at være loyal og en god kollega. Stærke og gode budskaber som vi i dag forsøger at dyrke og værne om. Igennem sangene bliver den ideelle soldat, som gør sin pligt, udødeliggjort og pligten bliver sat i en skarp kontrast til krigens og dødens meningsløshed. I 1864 hvor krigen rasede gav de gamle sange om sejrene i 1840'erne håb til soldaterne. Det gav dem en vished om, at man allerede en gang havde vundet over tyskerne og, at den danske hær var stærk, så længe soldaterne udførte den pligt, der var dem pålagt af deres konge og familie.

DEN DANSKE SOLDATERSANG ER BLEVET EN SLAGS TEENAGER UDEN UDSYN

Hvad blev der så af disse sange? Danskerne begyndte at stoppe med at synge i løbet af 1970'erne og 1980'erne, hvor fællessang blev set som noget småborgerligt noget, som hang sammen med suppe, steg og is arrangementer. Bortset fra den kulturelle elite, hvor musik var en del af almen dannelse, var det noget, den gamle generation gjorde på pinlig vis til forsamlinger i kolonihaverne, eller som hippier gjorde, imens de sad i rundkreds. Ordentlige danskere sang, når de var i kirke eller til politiske møder. Ellers var sang og musik noget, man lyttede til i radioen og på pladespilleren. De var skrevet af professionelle musikere.

I Hæren ses der stadig antydningen af et ønske om en sangkultur, sandsynligvis fordi soldater sjældent har adgang til internet eller en radio, når de er på øvelser eller march, og fordi soldatersange er en del af den romantiserede fortælling om soldaterlivet. Sergentskolen forsøger sig med at skabe korpsånd ved at synge, imens de løber, men sangene er fra den amerikanske hær og derfor af ringe kulturel betydning for den enkelte soldat. Der findes også sange iblandt værnepligtige, men sangene bærer præg af unge menneskers i mange tilfælde uerfarne og umodne livssyn. Dette kommer fx til udtryk i vulgære omskrivninger af sange som "Lille Prinsesse" og "Forglem mig ej", der hverken kan bruges til noget eller på nogen måde kan accepteres i dag.

Derfor bør vi gentænke, hvordan vi igen får sangen ind i vores sociale rum igen, men det bliver svært. Vores soldater er ikke vandt til at synge og kulturen er imod os, men fortællingen er med os. Fortællingen om hvem vi var som soldater og hvem vi er som soldater. Lad os benytte os af, at vi har værnepligtige, der er vokset op i familier, hvor kor, musik og sang er en del af deres opdragelse. Og hvis vi kæmper lidt for det, bør vi kunne udnytte både deres evner og de professionelle soldaters erfaringer med effekten af at synge til at genopbygge en militær sangkultur, der også rækker ud over "I østen stiger solen op", og som også berører soldaternes hverdag, som et talerør og ventil, når der skal sættes ord på frustrationer, glæder - og pligt.

KADETBAL, AUGUST 2019

LÆG MUSKETTEN TIL KINDEN – SE FJENDERNE FLY!

(SOLDATEN PÅ VALPLADSEN D. 6. JULI)

AF EMIL HORNEMAN

Læg Musketten til Kinden – Se Fjenderne fly!
Hør det regner med Bly fra den ildvangre Sky!
Avanceer, avanceer over Mark, over Hegn;
Vi faa solskin idag efter saadan en Regn.
Se der blinker et skud – det var sigtet ret flot
Kammerat, jeg er ramt – nå, lad det være godt!
Avanceer, avanceer, det er prægtigt at dø
Naar man slaas for sit Fædreland og sin Mø.

Se det rullende Train igennem Huulvejen for –
Hesten fnyser – der har vi den lille Major –
Saa Maa Fjenden afsted, Luften blev ham for kvalm,
Vi har fløjtet ham væk med det rungende Malm.
Ambulancen vil hente mig, nej kjør kun Jer Vej!
Hent min Nabo – Farvel! Jeg behøver Jer ej!
Avanceer, Avanceer – det er prægtigt at dø,
Naar man slaas for sit Fædreland og sin Mø.
"Avanceer, avanceer!" det Signal er min Lyst,

Den Musik skal i Dødsstunden blive min Trøst!
Hvad! Dernede i Skoven gjør Fjenden Holdt.
Jeg vil med, jeg vil med – ak mit Blod bliver koldt.
Saa farvel Kammerat – o men hils i mit Hjem!
Hils den Alle – og sig jeg vil bede for dem.
Avanceer, Avanceer – det er prægtigt at dø,
Naar man slaas for sit Fædreland og sin Mø.

Der er Jubel derhenne – hvor kommer det fra?
Er det ham eller os? Der er Solen! Hurra!
Højt fra Skandsen deroppe, der vajer et Flag!
Det er Dannebrog! Tak – vi har sejret idag.
Se, den elskede Faane – den straaler saa ren!
Ha! Det Syn – det kan trænge til Marv og til Ben!
Saa farvel! Saa farvel – det er prægtigt at dø
Når man slaas for sit Fædreland og sin Mø.

“HVIS DEN IDIOT KAN, KAN JEG OGSÅ

Ovenstående citat stammer fra Homers egen spørgeskemaundersøgelse af kadetters motivation for at søge ind på Hærens Officersskole.

SL CASPAR STEFANI, HOLD BENNIKE

Temaet for denne udgave af HOMER er, som forsiden afslører, fastholdelse. I kraft af vores valg af dette tema, har vi i redaktionen udarbejdet et kort survey om både ældste og yngste årgang på Hærens Officersskole for at få et overordnet billede af hvordan deres tanker er om deres fremtid i Forsvaret. 85 af de nuværende kadetter (ud af omkring 200 kadetter på skolen i alt) valgte at svare på spørgeskemaet, der afslørede nogle positive tendenser, når man ser på det med fastholdelsesbrillerne. Af de 85, der svarede, havde 27 procent ingen erfaring fra Forsvaret forud for uddannelsen, mens 51 procent havde været værnepligtige. 21 procent havde en konstabelbaggrund, mens lige knap 45 procent havde en baggrund som befalingsmand. Hurtig hovedregning afslører, at flere kadetter altså har en blandet baggrund.

I september 2017 udarbejdede Hoved-organisationen af Officerer i Danmark (HOD) en hvidbog som optakt for indgåelse af det nye forsvarsforlig. Hvidbogen afslørede, at rekruttering og fastholdelse var og er den største udfordring, som Forsvaret står overfor. Det er ikke en ny problematik. I 2014 afslørede Berlingske, at næsten hver tredje officer i Forsvaret var aktivt jobsøgende i jobs uden for Forsvaret, og at stemningen blandt officerer var markant dårligere end for Forsvarets ansatte som helhed. En af udfordringerne var blandt andet de ringere kår, som officerer blev stillet efter det forrige forsvarsforlig, hvor mange officersstillinger ifølge den dengang nyvalgte HOD-formand, blev flyttet uden faglig begrundelse eller nogen nævneværdig besparelse. Dette gjaldt eksempelvis beslutningen om at sammenlægge Forsvarskommandoen og Forsvarsministeriets departement.

“DET HAR VÆRET MIT KALD HELE LIVET”

Af motiverne for at søge ind på Hærens Officersskole pegede mange af besvarelserne på, at officersgerningen var et kald, en drengedrøm og muligheden for en meningsfuld hverdag med ledelsesmæssige udfordringer.

Langt de fleste pegede på aspekter, der tydede på, at mange drives af en indre motivation. Hele 75 procent af kadetterne, der svarede, forestiller sig, at de bliver i forsvaret mere end fem år. Det er positive tal, der måske kan tale imod nogle af kritikkernes frygt for, at kadetter blot tager uddannelsen for at bruge det som springbræt til det civile erhvervsliv. Mange af kadetterne pegede i spørgeskemaet på, at geografi og familiemæssige udfordringer kan ændre deres planer om at blive i Forsvaret. Ligeledes var dårlig ledelse en anden hyppig årsag til, at kadetter kunne forestille sig at søge væk.

40 procent af de adspurgte valgte løn og arbejds-vilkår som den største udfordring, mens 31 procent valgte familiemæssige årsager som værende den største klemme.

Den nytiltrådte hærchef Generalmajor Michael Lollesgaard udtalte i forbindelse med et interview med Hærens Konstabel- og Korporalforening, at der skal fokuseres på en bedre hverdag, hvor der bliver lyttet til soldaterne. For eksempel når det kommer til udfordringen om at få en hverdag til at hænge sammen med familie og de forpligtelser, det kræver: ”Et af fokusområderne bliver at få en work-life-balance. Vi skal sikre os, at det aktivitetspres, vi har på vores enheder, er i overensstemmelse med, hvad man kan holde til i længden. Der har vi et skisma, for vores unge soldater vil nok udfordres mere og oftere end vores soldater, der har familie. Der skal vi have fundet en balance.”

Til fastholdelsesproblematikken siger generalen: ”Der er ingen tvivl om, at fastholdelse er vigtig, men vi må vide, hvad problemets kerne er, før vi kan løse det. Jeg er ikke sikker på, at jeg har klare svar. Her er dialogen vigtig, vi skal ud og høre, hvad soldaterne siger”.

Bliver disse ord til virkelighed, bliver fastholdelsen af unge hærofficerer måske et mindre problem, end hidtil, såfremt man tager udgangspunkt i besvarelserne fra kadetterne.

HVAD VIL FASTHOLDE DIG I FORSVARET, EFTER DU ER BLEVET UDNÆVNT TIL PREMIERLØJTNANT?

RASMUS TOFTEGAARD,
HOLD BENNIKE

At der er en form for karriereforløb fem år frem, ligesom vi har hørt om på regimentsrundturen, så man kan lægge en tjenesteplan og ikke går i stampe i én stilling. At jeg ikke ryger over i noget alt for administrativt stabsarbejde, i hvert fald ikke til at starte med. At jeg får lov til at få nogle drenge, som jeg kan føre. At jeg ikke bliver flyttet alt for meget rundt geografisk, i hvert fald her de næste par år. Det er ikke defineret af, hvor i landet jeg bliver rykket hen til, så længe jeg ikke bliver kastet rundt fra Sønderjylland til Nordjylland til Sjælland osv. Jeg vil gerne kunne etablere en base. Det er de væsentligste punkter for at fastholde mig.

CHRISTOFFER ELTVED, HOLD ANKER,
JYDSKE DRAGONREGIMENT

Det vil være muligheden for at prøve nogle forskellige ting og ikke føle, at man sidder fast i stillinger. Ikke nødvendigvis en hurtig udnævnelse til kaptajn, men at komme rundt og prøve forskellige stillinger, og så også blive god til de stillinger. En tjenesteplan vil også hjælpe mig, så jeg ved, hvad der skal ske, som jeg også selv har haft indflydelse på det. Så en blanding af ikke at sidde fast i noget, men samtidig have en plan for, hvor man skal henad.

VOXPOP

JONAS MUNK VESTERGAARD, HOLD ANKER, TRÆNREGIMENTET

Ja, det er jo ikke løn. Nej, jeg tror, at det, der vil fastholde mig, er stabilitet ved det regiment og den arbejdsplads, som jeg kommer ud til. Hvis jeg forlader Forsvaret, er det fordi, at jeg bliver kastet rundt fra stilling til stilling, og jeg ikke får mulighed for at gå i dybden med delingsførerhvervet, eller lærer de soldater, som jeg skal lede at kende. Hvis man hele tiden skifter fra stilling til stilling og det hele bliver en overfladisk, generel form for ledelse uden mulighed for at påvirke de mennesker, jeg skal lede og sørge for. Jeg har hørt nogle eksempler på, at folk er 3-4 måneder i en stilling, og så ryger de videre. Det ville være for hurtigt for mig. Mindst ét år pr. stilling og helst lidt mere. Derudover skal det karriereforløb, som jeg gerne vil have, tilgodeses på den ene eller den anden måde. Det kan godt være, at der er behov for, at jeg to år skal til Varde, men det skal nok ikke være lige med det samme. Egentlig håber jeg på en meningsfuld trinvis udvikling, hvor jeg f.eks. kan starte ved nogle uddannelsesenheder, og så når jeg har erfaringen til det, kan jeg komme ud andre steder. Så det der vil fastholde mig, det er stabilitet.

ANDERS KROJGAARD LUND, HOLD BENNIKE

Det, der vil fastholde mig i Forsvaret, er at karrieren er udfordrende, men at privatliv og familieliv også kan hænge sammen. Uanset hvor jeg kommer til at gøre tjeneste, står jeg i en situation i mit privatliv, hvor jeg kommer til at pendle minimum en time. Så det er meget afgørende, at tjenestetiden med øvelser, lange arbejdsdage og så videre hænger sammen med en tilsvarende afspadsering. Derfor vil det også fastholde mig, at der er en grad af fleksibilitet i arbejdstiden, som muliggør, at man kan tage på de øvelser. Og så skal det være en udfordrende hverdag, gerne med en udsendelse at se frem til. Så skal der også være mulighed for at søge egne stillinger. Det vil også hjælpe en del.

DEN NYE LØJTNANTSUDDANNELSE

Med to nyerhvervede vinkler på brystet vinkede hold Bennike farvel til Hærens Sergentskole og med glæde og frygt, sagde de hej til løjtnantsuddannelsen. Her blev de også forstærket med sytten sergenter og oversergenter fra strukturen, der skulle indtræde i de nye delinger.

I dette minitema stiller vi skarpt på den nye løjtnantsuddannelse, som hold Bennike har gennemført som de første. I det følgende fortæller chefen for løjtnantsuddannelsen Major Jørgensen om formålet og hensigt med uddannelsen. Dernæst fortæller kadetterne fra hold Bennike om deres personlige erfaringer fra og holdninger til tiden ved 2. Brigade i Slagelse.

FAKTA

Varighed:
Fire måneder hos 2, Brigade i Slagelse.

Adgangskrav:
Ungdomsuddannelse.

For videreuddannelse til premierløjtnant på Hærens Officerskole kræves også bachelorgrad eller akademiuddannelse.

Indhold:
Hærens Officersskole har ansvaret for uddannelsen, som består af offensive og defensive aktiviteter. Kadetten bliver trænet i at være delingsfører for en afsiddet infanterideling.

LØJTNANTSUDDANNELSEN ER EN **FRANSK BISTRO**

SL METTE FREDSKILDE, HOLD BENNIKE

Første gang hold Bennike møder Major Jørgensen, der er chef for Løjtnants-uddannelsen, er i et auditorium på Gardehusarkasernen i Slagelse. Her viser han først blot et billede af en fransk bistro; et billede af et bord med en rødternet dug, rødvin og baguette. Han siger: "Det her er Løjtnantsuddannelsen. Kan I forklare mig hvorfor?". Der bliver stille i det 80'er-brune rum. Folk kigger på hinanden. Et par stykker gætter. De fleste tænker: Er han blevet skør? Hvorfor uddannelsen er en fransk bistro, får majoren selv lov til at svare på senere i dette interview.

HVAD ER FORMÅLET OG HENSIGTEN MED DEN NYE LØJTNANTSUDDANNELSE?

"I uddannelsesordningen for Løjtnants-uddannelsen fremgår det, at formålet med uddannelsen er at udvikle en taktisk fører på delingsniveauet. Altså en delingsfører, der skal kunne virke under generelle feltforhold og på basisuddannelsen. Løjtnantsuddannelsen blev til i forbindelse med omlægningen af officersuddannelserne og erstatter de defensive og det offensive kurser, der før blev gennemført ved det nu nedlagte Hærens Kamp- og Ildstøttecenter. Men Løjtnantsuddannelsen er meget mere end det – i virkeligheden kan en sekondløjtnant jo potentielt udsendes til missioner, hvor der kæmpes. Så man kan også sige, at Løjtnantsuddannelsen i virkeligheden er en revitalisering af nogle gamle dyder om føring som håndværk for den unge militære leder. Noget Hæren måske havde distanceret sig lidt for kraftigt fra."

HVORFOR 50 PROCENT FØRINGSUDDANNELSE?

"Løjtnantsuddannelsen bygger ikke på, at den militære fører formes til gerningen via tilegnelsen af en række Q´er (flueben der markerer, at en medarbejder har gennemført et kursus, red.). Uddannelsen er på en helt anden måde mere indirekte og ideologisk – og retter sig mod fænomenet føring og militær ledelse på et konkret og praktisk plan. I den proces skabes forudsætningerne for både det videre forløb på Hærens Officersskole men også tjenesten som delingsfører i en HBU-sammenhæng (Hærens Basis Uddanelse, red.). Jeg kan egentlig ikke se, at en sekondløjtnant skulle være forhindret i at gøre tjeneste som HRU-delingsfører (Hærens Reaktionsuddannelse, red.) med den rette støtte, hvis det skulle være. Man kan sige, at taktikken bliver midlet, der fremstiller føreren på Løjtnantsuddannelsen, men man kan også godt udlægge taktik, som noget med tid, ressourcer og opgaver… Og så begynder det at blive generelt; men stadig ud fra præmissen om, at Løjtnantsuddannelsen handler om praksisfeltet hele tiden."

TANKER OM LÆRINGSRUM OG LEDELSESSTIL?

"Når ambitionen er at skabe en taktisk fører, der skal kunne føre på fire måneder, så er det ikke muligt at forsøge at forene alting i et stort kompromis. Løjtnantsuddannelsen er en fransk bistro – én forret, én hovedret og én dessert. Men veltilberedt og enkelt. Dette er den pædagogiske tanke, den ledelsesmæssige tanke og selve hverdagen ved Løjtnantsuddannelsen. Vi gennemfører jo en uddannelse, hvor vi ikke har tid til at afholde slutprøver i føreruddannelse. Hvorfor skulle vi bruge tre uger på det, når vi kan bruge tiden bedre på at øve, reflektere og evaluere? Alt på Løjtnantsuddannelsen foregår stort set analogt og i en social ånd for at demonstrere, at en delingsfører godt kan udøve sin gerning med en lommebog, en blyant, et terrænbord og ikke mindst sig selv!"

NU HAR FØRSTE KULD VÆRET IGENNEM. HVORDAN ER DET GÅET, OG VIL I ÆNDRE NOGET?

"Vi er meget tilfredse med gennemførelsen af hold Bennike. Men vi foretager en række ændringer i forhold til, at kadetterne opnår flere gennemførsler i delingsførerrollen, og så er det urealistisk, at kunne opkvalificere enkeltmand til MFT-1 (grundlæggende uddannelse som instruktør i Militær Fysisk Træning, red.) – så den ambition forfølger vi ikke mere. Uddannelseslære bliver gjort endnu mere praktisk, så kadetterne udarbejder ikke en eneste uddannelsesplan, der ikke bliver anvendt i praksis."

ÅRGANG 0 PÅ LØJTNANTSUDDANNELSEN

EN PRAKSISNÆR OG LÆRERIG SUCCES

SL EMMA JOHANNE GAARDBO HEDE OG SL ANDERS LASSEN, HOLD BENNIKE

Denne artikel tager udgangspunkt i nogle af de generelle oplevelser af Løjtnantsuddannelsen blandt kadetterne på hold Bennike. Forfatterne af denne artikel er to kadetter med universitetsbaggrund. I næste artikel på side 42 fortæller tre kadetter, som alle har en baggrund som oversergent om deres oplevelse af uddannelsen.

Løjtnantsuddannelsen har været en positiv overraskelse blandt mange af vi såkaldte "akademiker-officerer" (læs: kadetter med universitetsbaggrund). Før uddannelsen var det begrænset, hvad vi havde fået af information om, hvordan kurset skulle forløbe. Hold Bennike skulle være årgang 0 og udgangspunktet var mange, lange dage i de danske skove. For de flestes vedkommende var føring forholdsvist nyt, hvorfor tiden op til Løjtnantsuddannelsen bar præg af frygt for ikke at være god nok, samt ikke at kunne imødegå de forventninger, som uddannelsen havde til os. Løjtnantsuddannelsen skulle dog vise sig at gøre hurra-begrebet 'et trygt læringsrum' til virkelighed og fordrede således megen positiv udvikling hos de fleste.

På Løjtnantsuddannelsen var praksis i højsædet, og derfor tilbragte vi lige præcis 51 procent af tiden under åben himmel, ude i skoven. Forventningerne til Løjtnantsuddannelsen var høje, men nogle af os frygtede også fire måneder med våde sokker og kolde tæer. For flertallet skulle det dog vise sig at blive en fantastisk tid, og skoven gjorde den kun bedre.

Ovenstående fik vi at vide første dag i Slagelse. "Jeg husker, at jeg fik hjertebanken, da jeg hørte, at vi skulle have tre tilfredsstillende gennemførelser som delingsfører for at få lov til at starte på Hærens Officersskole. - Vi fik ikke karakterer, men tilfredsstillende og ikke-tilfredsstillende. Jeg følte ikke, at jeg var klar; havde jeg nu fået de rigtige ting med i rygsækken fra Sergentskolen. Og tænk nu hvis, min rejse sluttede her, fordi jeg ikke var god nok? Og hvad var tilfredsstillende overhovedet?", fortæller Mette Fredskilde, kadet på Hærens Officersskole.

Heldigvis gik det godt for de fleste af os, kan vi afsløre. Kun to kadetter afgik under uddannelsen, grundet ikke-tilfredsstillende præstationer og én fik en skade, der betød, at personen ikke kunne fortsætte. Ud over føringsuddannelse var de dominerende elementer i uddannelsen ledelse, uddannelseslære, omskoling til dysekanon, én skydeperiode og militær fysisk træning.

Allerede helt fra begyndelsen var det tydeligt, at der var blevet lagt mange kræfter og tanker i uddannelsen. Der synes at være klar enighed lærer imellem, i forhold til hvilket læringsrum man ønskede at skabe. Der var en stor respekt omkring kadren, fordi deres faglighed var så stærk, og der blev sjældent talt med store bogstaver. Der var ikke behov for at hæve stemmen, hvis vi dummede os på handlebanerne. Alle fejl, alle forsøg, der måske ikke gik som ønsket, blev brugt som læring for os alle. Vi hører ofte begrebet 'trygt læringsrum' brugt i Forsvaret, men sjældent eksekveret. Løjtnantsskolen er et virkeligt eksempel på et trygt læringsrum. Samuel Beckett skrev engang: "Ever tried. Ever failed. No matter. Try again. Fail again. Fail better." Becketts ord er nok meget sigende for vores tid i Slagelse, hvor vi alle sammen lærte at fejle og fejle bedre. Det var i hvert fald vores oplevelse, at kadren var enormt interesserede i vores udvikling og læring, hvilket resulterede i en stejl læringskurve hos langt de fleste af os.

FORLØBET

Forløbet på Løjtnantsuddannelsen begyndte, som opstart af nye forløb i Forsvaret ofte gør, med en masse administrativ hoppen-omkring. Vi var knap nok faldet på plads på Antvorskov Kaserne i Slagelse, før Løjtnantsuddannelsens virkelighed ramte. Vi var blevet varslet, at det meste af uddannelsen ville foregå i skoven, som et længerevarende offensivt og defensivt kursus. Første føreruddannelsesdag (FØR-dag) foregik umiddelbart en uge efter opstarten. Den kan mildest talt betegnes som hektisk. En masse nye mennesker skulle arbejde sammen, og fungere som enhed. Der blev lagt op til, at delingerne selv skulle håndtere og strukturere alt fra start til slut selv, som for eksempel klar til kamp, forskydning til terræn og vedligeholdelse. Vi kom heldigvis hurtigt efter det.

Ved vores første gennemførsel som delingsførere fik vi en hurtig befaling og en opgavebeskrivelse; herfra skulle den pågældende delingsfører ellers bare ud at gennemføre et angreb efter opmarch med en flok kadetter, som vedkommende stort set ikke kendte. Til at begynde med resulterede dette i en masse kaos, der nok mest af alt stammede fra kadetternes manglende forståelse for delingens kamp. Den første storm på momenterne tog næsten en time at gennemføre, og da vi endelig var færdige, måtte kadren konkludere, at vi nok kom til at gå en time over tid. Derfor var temaet for første dag nok forventningsafstemning. Underviserne skulle finde ud af, hvilket niveau vi var på, og vi skulle lære hinanden at kende – og dem, der var tilgået uddannelsen, fra geleddet skulle lige lære at indgå i en undervisningssituation sammen med folk, der var på et andet niveau. Efter første gennemførsel tog det dog fart. Løjtnantsuddannelsen var kendetegnet ved grundige, lange tilbagemeldinger. Der blev brugt meget tid på at stå i en hestesko og gennemgå manøvren og tale om fastholde- og forbedrepunkter, ligegyldigt om det var genialt eller jammerligt, det der lige var foregået. Skal man se på, hvad der har gjort Løjtnantsuddannelsen til en succes, skal man se på tilbagemeldingerne. Lærerne sørgede altid for, at vi huskede, hvad vi gjorde godt og skidt, og de hjalp os med at forbedre os til næste gang: Kurven var derfor lige siden første gennemførsel støt stigende.

"Vi levede i en lille boble af skov, befalinger og handlebaner"

Befalingsudgivelse forud for angreb efter opmarch.

FELTUDDANNELSEN

Hensigten med Løjtnantsuddannelsen skulle være - udover at uddanne os til at kunne virke som delingsførere i Hærens Basisuddannelse - at give os det, der før hed offensivt og defensivt kursus i én sammenhæng. Dertil hørte fire øvelser med kamp fra morgen til aften. Er der noget Forsvaret kan, så er det at skabe miljøer. Løjtnantsuddannelsens øvelser satte kadetterne i et miljø, hvor deres egen læring var det eneste, der var for øje. Flere vil nok tænke, at man kunne trække nogle paralleller til den forhenværende kampskole, og med det kan man sige, at Løjtnantsuddannelsen trak på nogle erfaringer derfra, men der var langt mere fokus på de ting, der foregik uden for selve gennemførslerne. Der var tid til, at man kunne forberede sig, stille spørgsmål, få forplejet, så man altid var klar til at yde sit bedste, under næste gennemførsel.

Første øvelse foregik i Kulsbjerg ved Vordingborg. Her blev vi indlogeret på et vartningsanlæg, og så kløede vi ellers på. Det handlede om at holde os i det grønne felt, set i et psykodynamisk perspektiv; at vi ikke skulle nedkæmpes, fordi det var koldt og vådt at sove under teltflagen. Vi skulle spare kræfterne til gennemførelserne. Og det var tydeligt at se, at det betalte sig. Samtalen, når en dag var omme, gik som regel på, hvad der var sket i løbet af dagen. Der var altså skabt et miljø, hvor det var naturligt at alle søgte hjælp hos hinanden og søgte at forbedre sig.

Løjtnantsuddannelsens hårde feltuddannelse kulminerede i en ti dages øvelse i henholdsvis Finderup og Oksbøl. Som en af holdførerne sagde: "Når I har gennemført det her, vil I for fremtiden altid kunne tænke, 'jeg klarede ti dage uden weekend i skoven, hvor jeg lavede det samme hver dag fra morgen til aften, så jeg kan også klare det, der kommer nu.'" Så ikke nok med at øvelsen fungerede som en sidste mulighed for at indsamle læring, så var det også en slags manddomsprøve. Den famøse ti-døgns-øvelse kulminerede med to dage i Oksbøl, hvor vi fik lov at arbejde i rammen af kompagniet, hvilket har vist sig meget brugbart for os, der fortsatte på Hærens Officersskole, da vores taktikundervisning her startede direkte på kompagniniveauet. Kompagnigennemførslerne viste om noget også, hvorfor mange af de ting, vi indtil nu kun havde befalet hypotetisk for, var vigtige. F.eks., hvorfor en skillelinje, eller et forlægningspunkt er vigtigt, når der rent faktisk ligger en deling ved siden af dig.

> "DER VAR ALTSÅ SKABT ET MILJØ, HVOR DET VAR NATURLIGT AT ALLE SØGTE HJÆLP HOS HINANDEN OG SØGTE AT FORBEDRE SIG

ET BESTEMT MÅL

Løjtnantsuddannelsen var ikke udelukkende benhård træning i felten hver dag. Det hændte også, at der i ny og næ sneg sig en ledelseslektion ind. Første gang vi sad i klasselokalet og skulle undervises i ledelse, var der ingen af os, der havde den fjerneste anelse om, hvad vi kunne forvente. Ville det blive den helt klassiske undervisning, som vi kendte fra Hærens Sergentskole med en slutkontrol? Eller ville vi få lov til at have forskellige holdninger og diskutere tingene på ægte akademiker-vis? Det var sidstnævnte, der blev realiteten. Som stor kontrast til FØR-dagene skulle vi nu diskutere teorier, tekster og modeller. Nu kunne vi endelig trække på den erfaring, vi havde fra universiteterne. Vi kunne endelig få lov til at vise at analyser og pseudo-diskussioner var noget, vi var 100 meter mestre i, for vi havde ikke lavet andet uden for hegnet. Desværre havde vi ikke så mange timer i ledelse, som vi måske kunne have ønsket os. Noget vi heldigvis fik lært, var noget om psykodynamisk systemteori, der handler om at holde fokus på hovedopgaven, også når man er presset. Her taler man om at være i det grønne - eller røde felt. Det grønne felt er der, hvor der er fokus på at løse opgaven. Det røde felt er der, hvor man begynder at arbejde væk fra hovedopgaven og tvivle. Her fik vi et nyt fællessprog, som gjorde det lettere at kommunikere, fordi vi bare kunne sige: "Jeg er i det røde felt".

Så forstod alle, hvordan personen havde det, og at der nu skulle arbejdes på at få personen tilbage i det grønne felt igen, så vi som hold/gruppe/deling kunne løse opgaven sammen.

Løjtnantsuddannelsen blev afsluttet med en samlet slutprøve i taktik og ledelse. Det er det generelle indtryk, at slutprøven mest var formalia for at sikre sig, at alle havde tilegnet sig viden og kunne finde ud af at perspektivere det og sætte ord på det. Den egentlig kontrol foregik fra dag ét til vi sluttede, - ude i skoven.

HVAD KAN SÅ FORBEDRES?

En af de ting, der går igen hos mange kadetter er, at vi savner en mere glidende overgang fra uddannelsen på Hærens Sergentskole. Her bærer uddannelsen stadig præg af et fokus på at forme befalingsmænd til Hærens Basisuddannelse, hvilket også giver mening, hvis man skal ud og arbejde som sergent, men vi skulle videre til Hærens Officersskole og kommer derfor aldrig til at varetage rollen som befalingsmand. Derfor burde vi allerede på Hærens Sergentskole have arbejdet med delingsmanøvrer, så vi fik det ind under huden til at starte med. Da vi startede i Slagelse, kunne vi godt mærke, at kadren havde en forventning om, at vi vidste mere, end vi gjorde. Heldigvis blev der fanget op på det. Men effektiviseringen kunne muligvis blive højnet ved at målrette Officersbasisuddannelsen på Sergentskolen hen imod delingens virke og føring generelt.

En anden ting, der kunne have forbedret uddannelsen og hjulpet til at holde den røde tråd til Hærens Officersskole, er implementeringen af køretøjer. På Løjtnantsuddannelsen trænede vi som let infanteri. Den senere taktikundervisning foregår som mekaniseret infanteri, og derfor mangler mange af kadetterne en forståelse for, hvordan man befaler for og indsætter et køretøj. En af de store problemer med dette er naturligvis at finde mandskab, der kan køre potentielle pansrede mandskabsvogne og er uddannet på dem. Dette blev gjort en smule under de sidste gennemførsler på kompagniniveau til sidst i uddannelsen, men da var det kompagnichefen selv, der befalede for dem, og derfor mærkede kadetterne ikke andet til dem, end at de var der, og at man skulle tage hensyn til deres støttestillinger. Alt i alt så handler det om, at uddannelserne burde strømlines; den røde tråd burde være klar og tydelig, så Hærens Sergentskole ikke leverer sergenter, der ikke lever op til de forventninger, som Løjtnantsuddannelsen havde til os.

EN BRAGENDE SUCCES

Fra kadetternes synspunkt har Løjtnantsuddannelsen været utrolig gavnlig. Vi levede i en lille boble af skov, befalinger og handlebaner. Vi kom ud på den anden side med en følelse af, at vi havde fået en forståelse for, hvordan man fører en deling. Man kan mærke, at uddannelsen har taget højde for, at alle skal udfordres, uanset om man kommer som oversergent eller akademiker.

FRA **STRUKTUREN** TIL **STUDIELIV**

SL METTE FREDSKILDE, HOLD BENNIKE

På Løjtnantsuddannelsen fik vi fra Sergentskolen nye kollegaer, der indtrådte direkte fra strukturen. Tre af dem havde været befalingsmænd på Sergentskolen, mens vi var der, og resten kom fra andre tjenestesteder, hvor de havde været sergenter eller oversergenter. Følgende artikel er tre oversergenters vinkel på Løjtnantsuddannelsen; hvilke tanker de havde gjort sig inden uddannelsesstart, hvordan forløbet var, samt hvad de tager med sig derfra.

DE TRE OVERSERGENTER

Jonathan Bratejka, 32 år,
10 års erfaring i Hæren.

Christian Stub, 32 år,
12 års erfaring i Hæren.

Mikkel Tinnesen, 29 år,
9 års erfaring i Hæren.

FØRSTE SKOLEDAG

Det giver altid lidt svedige håndflader, når man træder ind i en ny skolegård. At starte et nyt kapitel. En ny hverdag. Fælles for de tre oversergenter er, at det der fyldte mest i starten var, om de ville finde nogen at spille bold med – om de ville finde deres plads i skolegården. For ikke nok med, at det var en ny start, så var alle de andre allerede en sammentømret gruppe efter syv måneder på Hærens Sergentskole.

"Det var specielt udfordrende for mig, fordi jeg for blot en uge siden havde stået og undervist dem på Hærens Sergentskole. Det var svært at navigere i til at starte med, og jeg lagde ud med at være præcis, som jeg plejede at være. Jeg var også elev-delingsfører den første uge, og der kørte jeg en meget kontant og stringent linje, som jeg er sikker på, at nogen havde det svært med. De syntes nok, at jeg var lidt af et røvhul", fortæller Jonathan Bratejka.
"Jeg havde en forventning om, at det ville blive svært for mig at være sammen med en masse nye mennesker, fordi jeg har gået i min egen lille boble i Hæren i rigtig mange år. Nu skulle jeg pludselig være sammen med en masse akademikere, der havde helt styr på teorierne, men som måske ikke var de store håndværkere", siger Christian Stub.

Som Stub fortæller, så var der nemlig lidt ekstra krymmel på toppen; de nye klassekammerater havde ikke nær så meget hård hud på hænderne. De havde nemlig haft hovederne dybt begravet i bøger i mindst tre år. De var akademikere.
"Jeg havde en forventning om, at dem, der kom fra Hærens Sergentskole, var kloge og fangede ting nemt og havde et højt engagement", siger Mikkel Thinnesen og uddyber: "Folk var meget skarpe og fangede ting hurtigere end de konstabler, jeg har været vant til at undervise, og der var en vis vilje hele vejen igennem."

ET FÆLLES MÅL

Nok var der vilje, og hovederne var også skruet rigtigt på, men det var også tydeligt, at os fra Hærens Sergentuddannelse – især i starten – havde lidt svært ved at manøvrere i al den frihed under ansvar, som vi fik i Slagelse. Vi er i gang med at uddanne os til ledere i Hæren, og man forventede derfor også noget af os i Slagelse. Vi fik selv ansvaret for mange af de praktiske ting, så som klar til kamp. Det betød også at vedligeholdelse af våben og det at holde styr på stumperne haltede lidt i starten. Og så kan det være svært at stå i en ny deling med 12 års anciennitet og tre vinkler med to buer på distinktionen:
"Jeg skulle lige acceptere, at det var dét niveau fællesnævneren lå på og passe på med ikke at blive ham, der var bedre end de andre,

og som vidste mere end de andre. Det var ikke fordi, jeg var bange for at sige min mening, men jeg var bange for at gøre mig upopulær og blive frosset ude. Derfor holdt jeg igen", fortæller Stub. Og det var ikke kun Stub der måtte holde lidt igen: "Når vi stod op om morgenen i beredskabsområdet, så valgte de fleste at spise morgenmad først, og når man har været i systemet i mange år, så ved man bare, at mad er sidste prioritet. Det sad ikke fast i akademikerne endnu, siger Thinnesen.

Der var nogle fejl og mangler i den militære opdragelse, men heldigvis ikke noget, der ødelagde den gode stemning. Der er ingen tvivl om, at alle har kunnet drage stor nytte af de sytten sergenter og oversergenter, der kom ind med en lyst til at blive en del af fællesskabet, og som også altid stod klar med en hjælpende hånd og var villige til at dele ud af deres erfaring. Det var ikke lang tid, vi brugte på at se hinanden an før, vi næsten havde glemt, hvem der kom fra strukturen, og hvem der kom fra studierne.

"Jeg har fået lov til at blive en del af et fællesskab, som jeg skal være en del af indtil 2020 – et fællesskab jeg også skal være en del af som officer, og det tror jeg skaber rigtig gode forudsætninger for det forløb, vi er på og fremtiden. De overordnede på Hærens Officersskole har også flere gange sagt, at det virker til, at vi har et stærkere bånd til hinanden end hold Anker, og at vi arbejder bedre sammen. Og det kan vi takke Løjtnantsuddannelsen for", siger Stub og tilføjer: "Min største udvikling er, at jeg er blevet bedre til at reflektere over de inputs, som folk kommer med og lade vær med at danne mig en mening for hurtigt; give plads til at folk kan udfolde sig, og se hvordan situationen udspiller sig før, man slår ned på det".

> "Min største udvikling er, at jeg er blevet bedre til at reflektere over de inputs, som folk kommer med og lade vær med at danne mig en mening for hurtigt

"Jeg havde frygtet, at vi skulle ende som støttepædagoger. Det var bestemt ikke det, jeg ville; jeg ville også gerne flytte mig og uddanne mig. Sådan var det heldigvis ikke i vores deling, og det er jeg virkelig glad for, for så var man en del af flokken og en af dem med lidt overhøjde, som man kunne dele ud af", fortæller Thinnesen.

"MAN KAN ALTID BLIVE BEDRE"

Vores aktivitetsoversigt var næsten kun grøn. Slutproduktet var også, at alle skulle kunne agere delingsfører for en afsiddet infanterideling i offensive og defensive aktiviteter. Og det kommer man ikke til at kunne, hvis man sidder i et klasselokale; skoven var derfor vores manege.

For de fleste var føring ikke noget nyt. Med udsendelser i bagagen og den ene øvelse efter den anden, så havde oversergenterne prøvet delingsmanøvrer mange gange før. Men hermed ikke sagt, at oversergenterne ikke blev udfordret:

"Det var faktisk svært, selvom jeg havde set det udført mange gange før. Der var mange ting, der spillede ind, og som man skulle tænke på. Meget kan gå galt, når man skal manøvrere rundt med så mange, og man skal have tillid til sine gruppeførere", siger Tinnesen.

> *Kadren var exceptionelt gode til at skabe et trygt læringsrum, hvor man turde lave fejl og der blevet bakket op om, at man skulle prøve ting af*

"Jeg synes aldrig, at tiden er spildt med at træne føring. Man kan altid blive bedre, men jeg tænkte, at jeg nok ikke ville få lige så meget ud af det som jer med universitetsbaggrund.", siger Stub.
"Man kan sagtens være en virkelig god gruppefører, men det betyder nødvendigvis ikke, at man er god til at styre en hel deling. Det var sindssygt fedt, at der var så meget grøn tjeneste. Det synes jeg, jeg har manglet tidligere – det mangler fra sergentskolen", fortæller Bratejka.
Ordene 'trygt læringsmiljø' er lidt det nye sort i Hæren. På Hærens Sergentskole talte vi rigtig meget om det, men oplevede det sjældent. Ikke desto mindre så er det trygge læringsmiljø vigtigt og ikke bare tom snak – og det ser ud til, at det har båret frugt på Løjtnantsuddannelsen. Også selvom man har erfaring svarende til et helt årti:
"Jeg synes, de (kadren, red.) havde en rigtig god måde at kommunikere på, som gjorde, at det var et behageligt miljø at være i. Jeg havde frygtet, at det ville være ligesom Hærens Sergentskole, og at de ville køre den benhårdt og stramt – det gjorde de også, men kun når vi fuckede op. Jeg synes, der var et miljø, der gjorde, at man turde byde ind, og man fik plads til at byde ind, hvis man havde noget med i bagagen", siger Tinnesen.
"Kadren var exceptionelt gode til at skabe et trygt læringsrum, hvor man turde lave fejl, og der blevet bakket op om, at man skulle prøve ting af", siger Bratejka og fortsætter: "Det skulle gå godt, hvilket også betød, at de var nødt til at stille med kompetente mennesker".

HVAD SKAL LØJTNANTSUDDANNELSEN LÆRE?

Et af de vigtigste redskaber, vi bruger hver dag i Forsvaret, er kritik; at vi hele tiden tilbagemelder på hinanden, så vi kan blive bedre. Der er ingen tvivl om, at selvom vi var årgang 0, så kom Løjtnantsuddannelsen godt i mål. Alle er gået derfra med personlige sejre og en masse læring i rygsækken. Men nu hvor vi alligevel er ved kritikken, så vil oversergenterne på ægte forsvarsmanér give nogle forbedringsforslag til uddannelsen. Oversergenterne mener, at Løjtnantsuddannelsen burde være mere forudsætningsskabende for Hærens Officersskole. Vi førte en masse, og det blev vi gode til. Men metodikken var der ikke det store fokus på: "De burde have gjort mere ud af delingsførerens taktiske overvejelser på Løjtnantsuddannelsen, så når vi startede på Hærens Officersskole, så havde vi et dybere forståelse af doktrinerne. Grundstenen for at gå på kompagniniveau er, at man har en bred doktrinær forståelse, så det burde de have gjort endnu mere ud af på uddannelsen", siger Bratejka.

Hertil tilføjer Bratejka også, at taktiklærerne på Hærens Officersskole har haft det helt klare indtryk af, at vi havde viden om, hvordan man for eksempel indsætter køretøjer i terræn. "Det er der altså ikke mange, der ved noget om", siger han, fordi vi kun har ageret let infanteri. Men han pointerer også, at det selvfølgelig har gjort det nemmere, at visualisere teorien, fordi vi har været ude og føre.

Et andet punkt er, at Løjtnantsuddannelsen kunne have brugt dem med strukturbaggrund noget mere:
"Jeg tror, det havde været en fordel at fordele folk fra strukturen bedre ud på delingerne. Med det mener jeg, at de skulle have set nærmere på kompetencerne hos de forskellige oversergenter og sergenter med erfaring. I en deling var der for eksempel tre oversergenter med erfaring fra kamptropperne, og så var der delinger uden nogen overhovedet", siger Bratejka.
"Hvis de (kadren, red.) skulle have draget bedre nytte af os fra strukturen, så ville de have været en idé, at vi var de første til at føre i forhold til den matrix, vi arbejdede ud fra. Så ville gennemførelserne have været bundet op på noget erfaring, så man ikke skraber bunden for derefter at arbejde sig op. Det tror jeg, der ville have været mere læring i, og jeg tror, at de andre var kommet hurtigere op på det niveau, vi endte på. Hertil skal det siges, at jeg var meget imponeret over det niveau, vi opnåede allerede efter første øvelse", fortæller Stub.

MØDET MED HÆRENS OFFICERSSKOLE

Med den nye uddannelsesstruktur har vi også vinket farvel til klar til kamp og vedligeholdelse af våben i al vores tid på Hærens Officersskole. Der kommer et par presture, men ellers er al grøn tjeneste afsluttet. Det betyder også, at de tre oversergenter har skulle vænne sig til en ny og anderledes hverdag:
"Det har jo været fra den ene yderlighed til den anden; fra det praktiske til det teoretiske. For mig har det være udfordrende i forhold til at skulle bruge så meget tid på at forberede sig", fortæller Stub.

"Jeg prøver. Jeg synes taktik giver mening. Der er ligesom ét svar. Ledelse er på et lidt andet niveau, og jeg bruger meget tid på at slå ting op i timerne og bagefter. Det er lidt nemmere, når det er praktisk som på Løjtnantsuddannelsen – det kan jeg ligesom forholde mig til", siger Tinnesen.

Overgangen fra den grønne skov til det gule slot, kunne ifølge Bratejka også gøres mere glidende: "Man savner lidt koblingen fra den grønne tjeneste på Løjtnantsuddannelsen til skole-bænken på Hærens Officersskole – også fra Hærens Sergentskole til Løjtnantsuddannelsen. Jeg synes, det ville give god mening, hvis de tre uddannelser satte sig ned og lavede en samlet uddannelsesordning sammen, så der kom en rød tråd", siger han.

GØR DET!

Hvis du allerede er befalingsmand og drømmer om at søge ind officersuddannelsen, men måske er lidt loren ved at skulle tilbringe fire måneder på en kaserne i Slagelse, så vil Tinnesen gerne række ud til dig: "Dem, som overvejer at søge ind fra systemet: Gør det! Og glæd jer til det – det er lærerigt. Nogle gange skal man tage det sure med søde, og der god gas på den."

HOI

Afgående næstformands beretning

LT KRISTIAN GRUM, JYDSKE DRAGONREGIMENT, HOLD ANKER

Hærens Officersskoles Idrætsforening (HOI) er mere aktiv, end den længe har været. Om det skyldes geniale tiltag eller et større behov for et frirum uden taktik og ledelse vides ikke. Men der bliver dyrket en masse idræt, som specielt styrker sammenholdet kadetter imellem.

Under bestyrelsens hovedrengøring fandt vi store mængder fægteudstyr. Selvom skydning og håndgranatskast har sin charme, så er fægtning, denne ædle gentlemansport med høflige henvendelser til både modstander og dommer blandet med den intense, direkte, praktisk taget drabelige duel, næsten poesi. Flere kadetter har også fundet glæde ved sporten, og seks kadetter deltog endda i Dansk Militært Idrætsforbunds mesterskaber i fægtning.

Resultatet kunne have været bedre, men det kunne det til gengæld ikke til Sommertræf på Fyn eller minifodboldturneringen mod Søværnets og Flyvevåbnets Officersskole. Sommertræf på Fyn er en infanterigruppekonkurrence arrangeret af HDFYN med deltagelse fra blandt andet Tyskland. Hold Anker genvandt trofæet, som også blev vundet sidste år. Minifodboldturneringen mod Søværnet og Flyvevåbnet udspillede sig en mild forårsdag i maj. På trods af de fredfyldte og idylliske omgivelser var det ikke til at tage fejl af, at et stort slag om ære skulle udkæmpes. Hærens Officersskole stillede med to hold, og disse mødtes i finalen. Kald det hjemmebanefordel, kald det hvad du vil, vi kalder det 2-0 til Hæren.

HOI's svømmehalsaftale med Team Bade har desværre været udsat for en drukneulykke. På grund af omstrukturering har det ikke været muligt at forny aftalen om gratis adgang til udvalgte svømmehaller i København. Derfor har HOI taget sagen i egen hånd og lavet en ny svømmehalsordning. Den nye ordning giver alle foreningens medlemmer FRI adgang til alle svømmehaller i HELE VERDEN, så længe prisen ikke overstiger 50 kr. Dette har bl.a. bidraget til at bestyrelsens kasserer, som er nordjyde, har lært at svømme butterfly.

HOI forhandlede lige før sommerferien en rigtig god pris ved en af landets mest kendte jægere og jagttegnsundervisere David Carsten Pedersen. Dette har resulteret i et fremragende kuld nyudklækkede jægere fra Hold Anker. Tag godt imod dem på de danske jagtmarker. Knæk og bræk!

Ligesom alle de store ville HOI's bestyrelse fra Hold Anker gerne slutte på toppen. Derfor havde vi arrangeret et festligt arrangement for at slutte af med et brag. Arrangementet kaldte vi "Kroket og Rosé", som indeholdt foredrag ved General Hillingsø, tapas, fægteturnering, kroket, petanque og en masse rosévin. Det var en bragende succes. Arrangementet blev afholdt fredag den 6. september 2019, så dresscoden var selvfølgelig m/69, så vi samtidig kunne fejre 50-års jubilæum for uniformen.

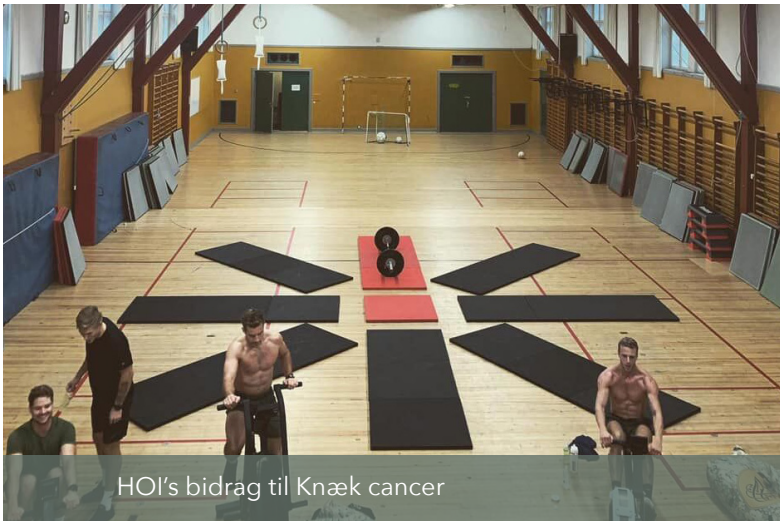
For at blive i idrættens terminologi har bestyrelsen fra Hold Anker nu givet stafetten videre til Hold Bennike. De har allerede afholdt deres første arrangement: "Knæk Cancer Challenge". For hver tilbagelagte kilometer blev der doneret til årets Knæk Cancer kampagne. Der blev givet fuld gas på romaskine og assaultbike, hvor der i alt blev tilbagelagt 339,2 km, hvilket resulterede i 1700 kr. til Knæk Cancer fra hold Bennike. Det ser ud til, at vi velbegrundet med stor tiltro har overladt Hærens Officersskoles Idrætsforening i trygge (og stærke!) hænder.

Tillad mig at afslutte med et lifehack til kadetter: Hvis du virkelig vil imponere vores MFT-lærer Premierløjtnant Lasse Hansen, så skal du, når han spørger om din livret, med overbevisning i stemmen svare: "smagen af jern efter dine WODs".

HOI & FAK til CPH Marathon

Dansk Militært Idrætsforbunds mesterskaber i fægtning

Minifodboldturnering mod Søværnets og Flyvevåbnets Officersskole



HOI's bidrag til Knæk cancer

"GOOD MORNING MARCHING WARRIORS"

Indmarch før medaljeceremoni

Tiltrængt pause

Da de fleste andre kadetter tog en slapper i sommerferien, havde HOI arrangeret, at 20 medlemmer kunne deltage i Nijmegenmarchen i Holland. De 4 gange 40 kilometers march gav til tider ømme ben og fødder. Men godt hjulpet på vej af høj solskin, sammenhold, fællessang, flydende doping, "free hugs and kisses" og den kæmpestore opbakning fra lokalbefolkningen overvandt hele holdet de godt 160 kilometer. På trods af at marchen gennemføres i sommerferien, kan arrangementet virkelig anbefales, og vi håber, at Hold Bennike vil sende en delegation afsted igen næste år. Vi ønsker dem allerede

"VEEL SUCCES"!

TI SEKUNDER – I DØREN!

FALDSKÆRMSGRUNDUDDANNELSE

LT NICOLAI INGEMANN TAISBAK, GARDEHUSARREGIMENTET, HOLD ANKER

"1000 – 2000 – 3000 – 4000 – 5000 – HI HO SILVER!"

Scenen fra Band of Brothers, hvor Easy Company modtager sine faldskærmsvinger viser, hvad det handler om; at få sine faldskærmsvinger er kæmpestort!

For Hold Ankers vedkommende var Faldskærmsgrunduddannelsen (FALDGRU) ved Jægerkorpset samtidigt kulminationen på uddannelsen og den snarlige udnævnelse til premierløjtnant og dermed starten på den egentlige tjeneste ved regimenterne. Forud for denne milepæl lå flere faglige og karaktermæssige opbyggende oplevelser, der alle blev købt med godbidden om, at der ventede et faldskærmsspring for enden af det.

Personligt kan nævnes en række minder fra de forskellige dele af uddannelsen. Defensivt kursus, hvor en af de store fornøjelser var afsiddet stillingsskifte med TMG – en aktivitet, der næsten blev gjort til olympisk disciplin af en medkadet og undertegnede. Patruljekursus, hvor en kadet opnåede tilnavnet Tesla Jensen efter et intimt møde med et elektrisk hegn, og hvor meget af tiden gik med at holde kompasretningen ved at kigge op gennem nordjyske grantræer om natten. Offensivt kursus, hvor delingsføreren på den pågældende gennemførsel havde regnet ud, at den onde modstander altid lagde sig, så han kunne "høste" os, når vi kom ud i det åbne, hvorfor det gav rigtig god mening at bevæge sig gennem et mose- og sivbeklædt område. Men modstanderen havde luret den og midt som vi var gennem området kunne man bagerst i kolonnen høre de forjættede ord "FØLING FRONT!". En stolt holdfører kunne forevige øjeblikket, hvor flere kadetter, der for at minimere væskeindtaget i støvlerne, hoppede op på de nærmeste tuer.

Alt sammen oplevelser med et vist element af fysiske og mentale anstrengelser, hvor gevinsten var tre spring fra en C-130 med dertil følgende gylden vinge til uniformen – og bling kan vi godt li'! Inden de tre spring skulle en uges træning dog gennemføres.

Instruktørerne fra Jægerkorpset var som altid i det pædagogiske hjørne. For at berolige de, der måtte have lidt betænkeligheder ved at kaste sig ud fra et fly i 400 meters højde, faldt ordene sådan lidt tørt og konstaterende på nordjysk: "Ned skal I nok komme…" Hertil kom at afdelingen for udvikling af faldskærmene vist ikke havde mødt på arbejde i noget tid, hvorfor skærmene vi sprang med var T-10 rundskærme, altså dem, der blev anvendt under 2. Verdenskrig. Men altså, ned skulle vi nok komme.

Og således startede træningen. Indholdet på kurset var ting som "hop-på-stedet-med-samlede-ben-og-fald-til-siden", "drej-næsen-til-siden-og-træk-håndtaget", "sterilisering-ved-hop-fra-tårn" og "hiv-i-stropperne-uden-at-der-sker-noget", eller som det også blev kaldt: korrekt landeteknik, nødprocedurer, udspring fra faldskærmstårn og styreteknik. Sidstnævnte virkede en anelse komisk, idet skærmen ikke kunne styres, men blot vendes op mod vinden for at sænke farten – for det meste landede man stadig baglæns.

Dagene ved Jægerkorpset stod dog også på noget, som man i den grad kunne arbejde på at genindføre i resten af Hæren: Enhedssang, der blev sunget, mens vi marcherede til og fra faldskærmsområdet eller morgenløb, med efterfølgende branddamsbesøg.

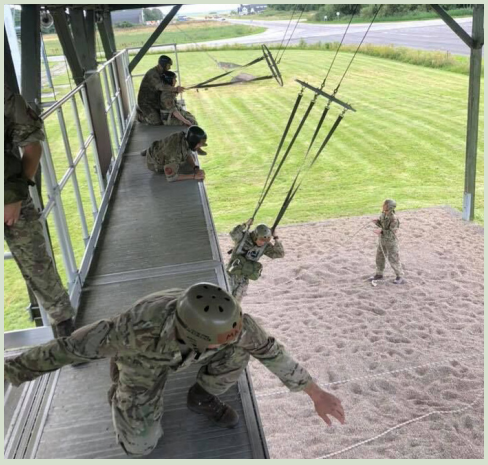
I stedet for at synge maskuline sange som Lille Prinsesse, stod den på sange som Blood on the Risers, Captain Jack, Everywhere we go og, når vi var særligt soldateragtige, Jordbær med fløde på. Var man i tvivl om alvoren i det foretagende man havde gang i, kunne man hæfte sig ved en af stroferne fra førstnævnte sang – en sang, der i øvrigt også er kendt som Gory, gory, what a helluva way to die:

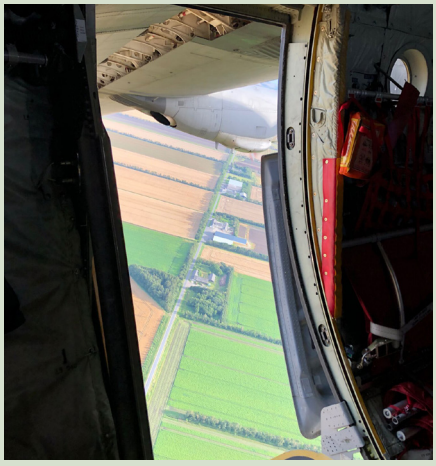
"The risers swung around his neck, connectors cracked his dome,
Suspension lines tied in knots around his skinny bones;
The canopy became his shroud; he hurtled to the ground.
And he ain't gonna jump no more."

Budskabet fra sangen retfærdiggjorde den høje grad af overindlæring på kurset, hvor hver enkelt teknik og procedure blev repeteret, så man kunne det til hudløshed. Og efter hvad der føltes som uendelige hop ud af et øvelsesfly, mens man med hænderne om reserveskærmen, hoppende fremad med samlede ben, råbte: "HOP 1000 – 2000 – 3000 – 4000 – KONTROL!" og al den anden træning, var vi endelig klar til at gennemføre de tre spring.

Springdagen bevidnede, at kravet om effektivitet i den offentlige sektor har fundet vej til det nordjyske, for hvor kurset oprindeligt var sat til to uger blev det af hold Anker gennemført på bare én. Grundet uventede opgaver til Flyvevåbenets C-130'ere i kursets anden uge, der var sat af til spring, var kursusledelsen usikre på, om der ville være et fly til os i anden uge – en relativ vigtig forudsætning for gennemførelsen af faldskærmsspring. Da vi havde gennemført den sidste træning fredag formiddag, blev vi derfor gelejdet hurtigst muligt til flyhangaren, hvor flyene og faldskærmene var klar. Herfra stod den på spring i to hold, hvor C-130'erne fløj i pendulfart for at nå alle spring inden den store pandelampe gik ned. Første springer blev kadet Sara Berger, der viste, hvordan det skulle gøres, og herfra blev der gennemført rækkespring fra en kant af. I andet spring blev der taget en tid, hvor ni springere sprang ud af flyet på blot otte sekunder – en tid, der kunne gøre et Formel 1 mekanikerhold misundelige. Om det gik en tand for hurtigt, vides ikke, men det lykkedes én kadet at lande i et træ og en anden kadet i en grøft. Her viste tørtræningen af nødprocedure for trælandinger sig at være givet godt ud. En tør kedeldragt til den grøftvåde kadet var gudskelov ligeledes ved hånden, og kl. 1900 fredag aften var alle spring gennemført – succesfuldt vel at mærke. Efter en fin parade kunne 85 kadetter stolt kalde sig militære springere og hermed bære den blå vinge, der er symbolet herpå.

Igen viste Jægerkorpset, at deres kurser er værd at vente på. Det var en helt fantastisk uge og den surrealistiske oplevelse af "verdens hurtigste venstresving" er svær at beskrive. Med den i banken kan Hold Anker ane målstregen og udnævnelsen til premierløjtnant – den er længe ventet.





SOL, ØL OG GODE LØBEBEN

Et tilbageblik på Hærløbet 2019 samt en hyldest til det frivillige arbejde

LT NICKLAS PEDERSEN, EFTERRETNINGSREGIMENTET, HOLD ANKER
FORHENVÆRENDE FORMAND FOR HÆRLØBET

D. 16. maj 2019 blev Hærløbet afviklet for ottende gang. Løbet er velgørende og arrangeres hvert år af kadetterne på Hærens Officersskole, som flittigt bruger tiden udenfor klasselokalerne på planlægning af løbet. For første gang nogensinde blev Hærløbet i år udsolgt, hvorfor hele 1250 løbere deltog. Overskuddet doneres hvert år til forskellige - ligeledes velgørende – veteranprojekter, og i år kunne vi donere over 100.000 kr. til veteranforeningen Operators Hockey Club.

Allerede fra morgenstunden skinner solen over slotspladsen på Frederiksberg Slot, hvor Hærløbets næstkommanderende, Løjtnant Johan Nielsen, uddeler diverse direktiver og arbejdsfordelinger. Herefter deler de mange kadetter sig op jf. troppeinddelingen, og arbejdet starter. Hærløbets punkt fire, logistik, er ingen lille størrelse - tværtimod. Løbet var i år større end nogensinde, og der er for første gang meldt udsolgt grundet pladsmangel i slotsgården på Frederiksberg Slot.

Det på dagen forberedende arbejde indeholder i grove træk opsætning og klargøring af slotsgården, afspærring af Roskildevej samt klargøring af løberuten i Søndermarken. Når slotsgården står klar til modtagelse af løberne, er der oprettet både bar-, mad- og loungeområde, stande til diverse veteranorganisationer samt stande til nummerudlevering. Kadetterne defilerer til og fra undervisningen på beletagen i takt med at arbejdspresset stiger og falder. Under selve løbet skal der sørges for tidstagning, vejvisning langs løberuten og vandposter på ruten. Kasser og atter kasser af goodiebags ligger pakket og klar til udlevering, når løberne passerer gennem målportalen og ind i slotsgården om et par timer.

Hærløbet er gennemsyret af frivillige, velgørende kræfter. Arbejdsgruppen består af i alt syv kadetter, der alle frivilligt har brugt flere hundrede timer på at planlægge motionsløbet. Endvidere er diverse veteranorganisationer og Hjemmeværnet til stede. Alle med smil på læben, alle i den gode, frivillige sags tjeneste.

Danske soldater udsendt til Afghanistan som del af missionen Resolute Support gennemførte få uger forinden løbet i København, en særudgave af hærløbet. Her deltog 160 danske såvel som øvrige soldater i løbet, der havde byttet det grønne græs i Søndermarken ud med støv og asfalt på basen nær Kabul. Løbet blev en stor succes og mødte opbakning fra nær og fjern. Løbet genererede et overskud på 400 dollars, som stolt blev sendt til Danmark for således at indgå i det samlede overskud. Tak for det store engagement, og fordi I under udsendelse forsat har overskuddet til at støtte op omkring vores veteraner.

Så går startskuddet ude foran slotsgården, i første omgang til Hærløbets OCR-inspirerede "løb i løbet", Burden Run, som har til formål at synliggøre en lille del af det pres, veteraner oplever under samt – i nogen tilfælde – desværre også efter, deres udsendelser. Løbet gennemføres i hold af fire og stiller store krav til både den enkeltes fysiske formåen samt samarbejdet på holdet. Med deltagere fra blandt andet alle fire officersskoler samt civile crossfitcentre kan det vist ikke overraske nogen, at fire (lettere) forpustede kadetter fra Hold Anker kom først over målstregen. I mellemtiden er startskuddet også gået for løbets mere traditionelle distancer på fem og ti kilometer. Her er feltet mere mangfoldigt, og smilene måske en smule bredere. De slipper trods alt for både sandsække, båreræs og vægtveste. Hærløbet er et fantastisk løb, fordi alle kan deltage - i feltet ses både børn, ældre, gangere, soldater med udrustning, kørestolsbrugere samt almindelige motionsløbere.

Solen står stadig højt på himlen, da de sidste løbere krydser målstregen. Stemningen er høj, fadøllene kolde, og Dj'en skruer en kende op for musikken. Hærløbet er ikke kun et motionsløb, men også en måde at opleve godt samvær i en god sags tjeneste.

Hærløbet kunne ikke eksistere uden det store engagement og frivillige arbejde, der år efter år sikrer løbets overlevelse, fortsatte succes og udbredelse. En tak skal lyde til de mange frivillige, der igen i år gjorde løbet til noget, som vi i fællesskab kan være stolte af. Kun sammen kan vi gøre en forskel for dem, der har gjort så meget for Danmark.

Hærløbet er et velgørende motionsløb arrangeret af frivillige kadetter fra Hærens Officersskole. Løbet afholdes i Søndermarken, samt i slotsgården på Frederiksberg Slot.

Hærløbet genererede i 2019 et overskud på i alt 102.000 kr., der gik ubeskåret til veteranforeningen Operators Hockey Club. Omdrejningspunktet i foreningen er ishockey, hvor samværet mellem tidligere og nuværende kollegaer, med fælles oplevelser fra udsendelser, skal forebygge følelser som eksklusion og ensomhed.

Hærløbet gennemføres næste år, ligesom i 2019, torsdagen inden Store Bededag - nærmere bestemt 7. maj. For mere information om billetsalg og lignende, følg da Hærløbet på Facebook og Instagram eller besøg Hærløbet.dk.

HOKA ÉN FOR ALLE OG ALLE FOR FÆLLESSKABET!

SL FREDERIK J. M. KRUSE, FORMAND HOKA, HOLD BENNIKE

August 2018. Første dag på officers-basisuddannelsen og første dag på Hærens Sergentskole. Vi stod alle klar, spændte, top motiverede og med en snert af ærefrygt; for hvad kunne vi forvente? Efter få dage stod vi allerede med et gevær i hånden, ansigtet var malet grønt, og så var det ellers bare fremad, fremad! I retrospekt var det en kæmpe oplevelse, som vi nu ser tilbage på med et smil på læben. Vi blev presset på alle parametre, og det er her, det går op for en, at det er soldaten ved siden af, der er din nærmeste; den, du kan læne dig op ad, og den, som holder dig gående, når alt vakler. Fællesskabet er forudsætningsskabende for virket i Hæren, og vi oplever det dagligt.

Fællesskabet blev endnu engang sat på prøve, da vi startede på Løjtnantsuddannelsen i Slagelse. Allerede fra første dag blev vi kastet ud i ikke bare at skulle føre én gruppe, men en hel deling. Forventningerne var høje fra starten af, og det var nødvendigt at følge med den stejle indlæringskurve. I fire måneder var vi næsten ustandseligt i felten for at få al den praktisk erfaring, vi kunne nå, inden skolebænken for alvor ventede på Hærens Officersskole. Som afslutning på uddannelsen tog vi på en 10-døgnsøvelse i Oksbøl, og på en solrig dag i juni blev vi udnævnt sekondløjtnanter. Udbyttet fra Løjtnantsuddannelsen har været helt essentielt for vores kommende virke som officerer og for fællesskabet. Det er i felten, vi knytter de stærke bånd. Det er der, vi lærer hinanden at kende.

Nu står vi så inde på Hærens Officersskole. Og vi har travlt. Meget travlt. På Frederiksberg Slot er der fart på, og for de fleste kadetter er det meget mere end et fuldtidsstudie. Det er en livsstil, og den kræver ens fulde opmærksomhed med timevis af forberedelse, træning og foreninger. Hverdagen går hurtigt, og i den forbindelse er det vigtigt, at vi ikke glemmer hinanden og det sammenhold, vi byggede op i Varde og Slagelse. Derfor er Hærens Officersskoles Kadetforening (HOKA) vigtig.

HOKA skaber sammen med de øvrige kadetforeninger rammerne for en rigtig god tid på slottet. Hold Bennike har allerede selv oplevet mange af de traditioner og arrangementer, der følger med kadetlivet; herunder vores bal, vikingetogt, sommerfest og mange flere. Arrangementerne er en del af de nyudklækkede officerers dannelsesrejse, hvor kadetterne får muligheden for at veksle mellem at være gentlemen til bal og krigere til vikingetogt. Næste arrangement fra vores side er den årlige julefrokost på slottet.

Vi fra hold Bennike, som nu har overtaget fanen i HOKA fra hold Anker, er stolte af at føre traditioner videre og skabe rammerne for, at enhver kadet på Hærens Officersskole har mulighed for at opleve det helt unikke fællesskab, som så mange kadetter før os erindrer. Vi glæder os til at byde jer velkommen til kommende arrangementer. På vegne af Hærens Officersskoles Kadetforening.
En organisation af kadetter, for kadetter.

TAG KÆLDEREN MED HJEM

LT MADS ANTHONY MARKMANN JENSEN, TRÆNREGIMENTET VORDINGBORG, HOLD ANKER
FORHENVÆRENDE KÆLDERMESTER

Kældermesteren og den næstkommanderende i kælderen har ikke ligget på den lade side hen over efteråret. De har ud over den generelle løbende drift af Kadetkælderen stået for at udvide varesortimentet en anelse. Som en sidste gave til kadetkorpset har vi fået brygget en unik øl til kælderen samt en champagne til den nuværende årgang Anker.

Den nye Øl bærer det velklingende navn 'Kældermesterens øl' og er brygget lokalt på Frederiksberg Bryghus. Det selv samme bryghus, der står bag produktionen af Hærens Officersskoles gin.

Som navnet antyder, har kældermesteren bestemt haft en finger med undervejs i udviklingen af produktet samt designet af etiketten. På etiketten er den nærmest ikoniske indgang til Kadetkælderen afbilledet.

Dette må være et syn, de fleste både forhenværende og nuværende kadetter smilende kan genkende. Kældermesterens Øl er en lager og har en markant malt smag. Øllen kan købes i Kadetkælderen til 35,- flasken, og vil fremover være fast inventar i sortimentet.

Champagnen har næstkommanderende løjtnant Anders Abildskou været primus motor på. Han har været i kontakt med et engelsk vinhus, der har en aftale med et champagnehus. Også her er flasken prydet med Kadetkælderen som logo.

Tanken med champagnen er, at kadetterne fra hold Anker kan medbringe et drikbart minde om deres tid på Hærens Officersskole uagtet hvor i landet deres tjeneste bringer dem. Således vil man ved enhver festlig lejlighed være i stand til på behørig vis at kunne skænke et godt glas bobler.

VID MERE!
EN OPFORDRING TIL SELVSTUDIE

LT JOHAN-EMIL MOLTKE VECHT, DEN KONGELIGE LIVGARDE, HOLD ANKER

Formålet med denne artikel er at vække interessen for at læse professionsrelevante bøger i fritiden. Jeg vil derfor promovere fire bøger, jeg selv har haft glæde af gennem min tid på Hærens Officersskole; én om militærledelse, én om strategi, énn om taktik og én om kulturen bag Mission Command.

"Nogle vil givetvis påstå, at man som borger og officer sagtens kan fungere uden væsentligt kendskab til historien. Sandt nok, men evnen til at gennemskue og påvirke et moderne Forsvar og samfund vil, som konsekvens heraf uden tvivl, være svækket (…) Historien gentager måske ikke sig selv, men dette udelukker næppe, at man skal tage ved lære af historiske erfaringer".

Major Peter Zühlke Jensen, Krigshistorie og evalueringskulturen - hvorfor, hvordan og hvorhen.

Som officerer er vi skolet og trænet til, både via vores dannelsesproces og i vores daglige virke, at kunne udføre refleksion, selvledelse og selvudvikling. Sidstnævnte ligger i dag mere på kadettens egne skuldre end tidligere. Dette især efter, at faget Krigshistorie har mistet sin plads som et selvstændigt fag og nu primært virker som empiri i de tilbageværende fag; taktik, strategi og ledelse.

Det er derfor nødvendigt, at kadetten studerer emnet, såvel i dybden som i bredden. Dette for at søge en indsigt i og forståelse for krigsførelse, som kan bruges til at drage konklusioner, der kan vise sig nyttige. Dette kræver naturligvis en særlig kritisk og skeptisk tilgang baseret på en tillært viden omkring krigsførelse samt en bevidsthed om, at falske beretninger, usunde konklusioner og fejlagtige erfaringer med John P. Kiszelys ord tilbyder sig selv overalt som narreguld til den uforsigtige guldgraver.

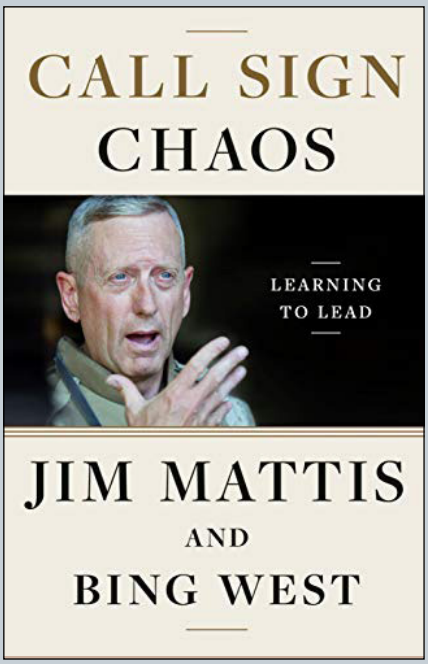
For at få det 'sande billede' af, hvordan et slag er forekommet eller forstå de reelle hændelser, så kræver det, en analytisk og metodisk tilgang. Et værktøj, vi kan benytte, er den reflekterende analyse, eksempelvis ved brug af vores kendskab til typeslag, krigsførelsens kredsløb eller After Action Review modellen: Hvad var planen, hvad skete der, hvorfor skete det og hvad kan vi lære af det?

En struktureret tilgang til det at læse om krigshistorie er netop metoden til, at kunne sortere i det skrevne, samt at lave analysen på den rette fremgangsmåde. Det er, som jeg ser det, her værdien ligger i at have sådanne værktøjer. Her kunne man passende citere Frederick den Store: "Hvad er det gode ved erfaringer, hvis du ikke reflekterer?"

Formålet med dette skriv, og de følgende fire litterære anbefalinger, er at vække interessen for at læse professionsrelevante bøger i fritiden. Som General Mattis skriver i sin bog:

"At læse er en hæder og en gave fra en kriger eller historiker, der - for et årti eller tusind årtier siden - afsatte tid til at skrive. Han afsatte et helt liv med kampagner og krige for at have en samtale kun med dig".

1. CALL SIGN CHAOS - LEARNING TO LEAD



I'm not just an overrated general. I'm the most overrated general, (…). I'm honored to be considered that by Donald Trump because he also called Meryl Streep an overrated actress. So, I guess I'm the Meryl Streep of generals, and frankly that sounds pretty good to me.

James Norman Mattis' CV tæller blandt andet stillinger som bataljonschef under Operation Desert Storms "Task Force Ripper", Brigadechef under Task Force 58 under Enduring Freedom, divisionschef under Iraqi Freedom, chef for US Central Command som efterfølger for David Petraeus og ydermere forsvarsminister under Donald Trump. Mattis har skrevet denne utrolige selvbiografi, der fortæller om et liv som soldat på alle niveauer.

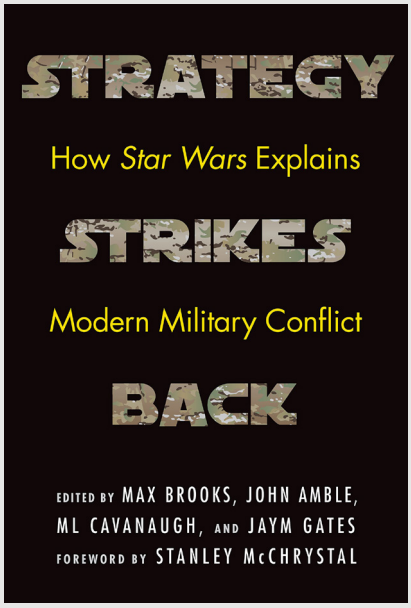
Bogen er delt op i tre dele - Direct leadership, Executive leadership og Strategic leadership – som tilsammen tager læseren gennem de udfordringer, en officer kan møde i sin karriere. Mattis´ tilgang til det at føre soldater, uagtet om du er ung officer eller Forsvarschef, er præget af refleksion og handlekraft. For en dansk officer kan det være vanskeligt at relatere sig til et militær så stort som det amerikanske, og afsnittet "Direct leadership" handler om hans tid til og med divisionschef - en stilling der måske, efter danske standarder, ikke er præget af meget direkte ledelse.

Call sign Chaos er fyldt med citater, der kan anvendes til fremtidig refleksion og guidelines til de betragtninger, vi som officerer kan gøre os fremadrettet. Bogen tjener som en inspiration til ledere, kommende ledere og egentligt alle der har med soldater at gøre. Den er letlæselig, men læseren opfordres til at reflektere over det læste.

I sin tid som forsvarsminister har James Mattis blandt andet besøgt Danmark i 2017 under det såkaldte "Defeat-ISIL"-ministermøde.

2. STRATEGY STRIKES BACK – HOW STAR WAR EXPLAINS MODERN MILITARY CONFLICT

At gøre komplekse ting simple.



For at to mennesker kan diskutere strategi, kræver det, at de begge har et fælles sprog og en tilstrækkelig baggrundsviden indenfor det emne, diskussionen omhandler.
At benytte Star Wars til at forklare strategi er en måde, hvorpå man kan anvende kendt baggrundsviden til at træne sine analytiske strategiske færdigheder.

Derudover er bogen et meningsfuldt og humoristisk forsøg på at diskutere etiske, sociale samt politiske problemstillinger, der kan være centrale i kommende konflikter.
Bogen består af 28 essays skrevet af militære professionelle og fiktionsforfattere, herunder John Stavridis, som har fungeret som Supreme Allied Commander Europe, og Max Brooks forfatteren bag World War Z. Derudover er forordet skrevet af Stanley McChrystal, som har været Chef for ISAF. De 28 essays indbefatter titler som; 'Hybrid Star Wars', 'The Battle of Endor, A Strategist Yoda was not' og 'Civil-Military Relationships in Star Wars'. Jeg vil især kommentere et: 'Darth Vader and mission command'. Med udgangspunkt i Den amerikanske ledelsesmanual om Mission Command og General von Moltkes citat "The advantage of the situation will never be fully utilized if subordinate commanders wait for orders", analyserer dette essay Darth Vaders lederstil, som er præget af micro management, nulfejlskultur, toxic leadership og 'Force chokes'.

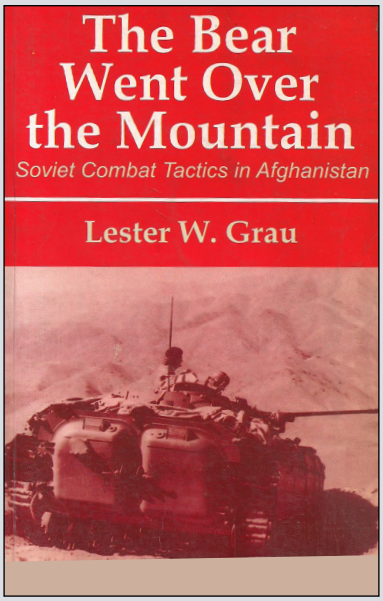
Nulfejlskultur: Selv små fejltrin kan få fatale konsekvenser med en chef som Darth Vader.

Der bliver sat spørgsmålstegn ved, om Vader nogensinde har gennemført et generalstabskursus, blandt andet ud fra hans betragtninger om ordreudgivelser. Dette bliver eksemplificeret i 'Orbit to surface'-operationen på Planeten Hoth, hvor befalingen for hele operationen er: "make ready to land our troops beyond their energy field, and deploy the fleet, so nothing gets off the system". Er det nødvendigt at pointere, at den befaling nok ikke var gået i Taktik på Hærens Officersskole eller ved Forsvarsakademiet?

Strategy strikes back er senere blevet efterfuldt af Winning Westeros, som er en samling essays med baggrund i HBO-Serien Game of Thrones.

3. THE BEAR WENT OVER THE MOUNTAIN

Soviet combat tactics in Afghanistan

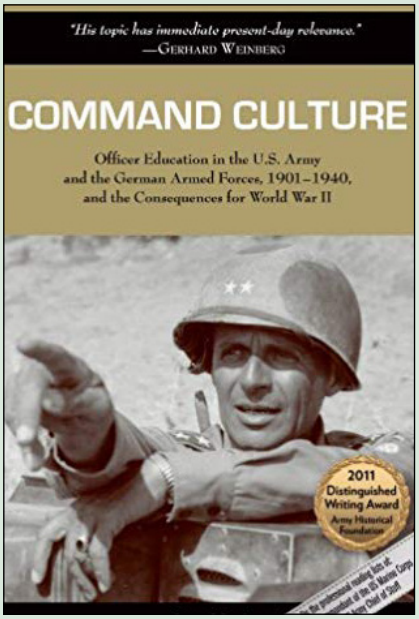


The bear went over the mountain – Soviet combat tactics in Afghanistan er første del af en trilogi, som også indbefatter 'The other side of the mountain', som på samme måde beskriver, hvordan Mujahedin anvendte deres guerrilla-taktikker imod Sovjet. Forfatteren har ligeledes skrevet en tredje bog, Fangs of the Lone Wolf, som omhandler første og anden krig i Tjetjenien, igen forklaret på samme måde som de to forrige.
Ens første spørgsmål er nok, hvad man skal bruge Sovjets anvendte taktikker fra Afghanistan i perioden 1979-1989 til. Man kan ikke komme udenom, at i de ti år, hvor Sovjet okkuperede Afghanistan, gjorde de sig mange kamperfaringer på både delings-, kompagni- og kampgruppeniveau. Bogen indeholder mange af disse erfaringer, men er bygget op på en sådan måde, at de sætter læseren i stand til at reflektere ud fra nogle relativt objektive situationsdannende faktorer. Eksempelvis starter et kapitel med at forklare situationen i området for derefter at beskrive planen, hvad der skete, hvorfor det skete, og hvad vi kan lære af det. Bogen som bygger på After Action Reviews fra sovjetiske officerer under Afghanistankrigen, er blevet brugt til skolebrug og er derfor blevet redigeret og kommenteret af den sovjetiske officersskole. Dette har medført, at forfatteren, som er en amerikansk oberstløjtnant, har tilføjet sine egne kommentarer om, hvorledes man kan forstå de sovjetiske kommentarer, da de ellers kan fremstå en smule partisk glorificerede.

The study of war and warfare is meant to educate the mind of the future commander, or, more accurately, to guide him in his self-education, not to accompany him to the battlefield; just as a wise teacher guides and stimulates a young man's intellectual development, but is careful not to lead him by the hand for the rest of his life.

Læseren inddrages i erfaringer ved hjælp af skitsetegninger, som giver en større indsigt i, hvad der helt præcist er sket. Det er selvfølgelig op til den enkelte dygtige officer at skelne mellem, hvad der kan anvendes til fremtidig brug. Men at fravælge denne bog vil være at spænde ben for sig selv, hvis man søger en mulighed for selvudvikling på et letlæseligt niveau. I øvrigt er mange af de beskrevne steder, helt ned til enkelte stillingssæt, som russerne anvendte i 80'erne, de selv samme som vi danskere kæmpede fra på diverse ISAF-hold.

4. COMMAND CULTURE – OFFICER EDUCATION IN THE U.S ARMY AND THE GERMAN ARMED FORCES 1901-1940



Bogen er opbygget som en komparativ analyse mellem det preussiske militærakademi "Kriegsacademie" og den Amerikanske officersskole på blandt andet West Point, fra 1901 til 1940. Bogen, som er noget ensidig, beskriver hvordan den preussiske hær opbygger og lærer deres officerer at kunne agere inden for en Mission Command-kultur dette efter Moltkes forskrifter. Den beskriver også, hvordan man fra amerikansk side ønskede at kopiere den preussiske officersuddannelse, men ikke forstod de grundlæggende principper bag blandt andet Mission Command. En af de grundlæggende principper bag Mission Command-kulturen, er som nedenstående citat beskriver, at bestride evnen til at kunne løse opgaven efter en hensigt og dermed kunne afvige fra planen.

Seydlitz refused the King's order during a battle in the Seven Years War... When the Flügel-Adjutant showed up the next time, he told the young cavalry general that the king would have his head if he did not attack immediately. Seydlitz answered, "Tell the King that after the battle my head is at his disposal, but meanwhile I will make use of It.

Bogen beskriver ligeledes en meget fastlåst tankegang omkring måden, hvorpå krig kan kæmpes, og doktrin kan tænkes. Det bliver flere gange nævnt i bogen, at tyske officerer var dygtige på grund af deres skoling, mens amerikanske officerer var dygtige på trods af deres ditto. Her anvendes et citat om Dwight D. Eisenhower, da han har skrevet en artikel om mekaniseringen af kavaleriet, som misfornøjer chefen for infanteriet så meget, at han kommanderer Eisenhower til at trække sin artikel tilbage og offentligt skifte mening. En af de største forskelle mellem Kriegsacademie og West Point er, at lærerne på den preussiske officersskole anser deres kadetter som kollegaer og kadetterne anser deres lærere som kommende chefer. Samtidig har man på den amerikanske officersskole et noget mere anstrengt forhold mellem lærere og kadetter.

Bogen skal forstås som et opgør mellem to føringskulturer og de kulturelle forskelle, der har hersket mellem de tyske og amerikanske officerskorps. En kultur hvor doktrin anvendes som et værktøj til uddannelse, og heri giver føreren mulighed for at afvige, og en hvor doktrin anvendes til føring og samhørighed. Til det kan man jo spørge sig selv, "Hvilken kultur understøtter jeg, når jeg igennem mine tilbagemeldinger på taktiske løsninger, sætter mine egen løsning af situationen som et facit, i stedet for at tage udgangspunkt i det der reelt skete det og om opgaven blev løst?".

Befalingsudgivelse, hold Bennike

Kølig dukkert i faget Ledelse, Amager Strandpark

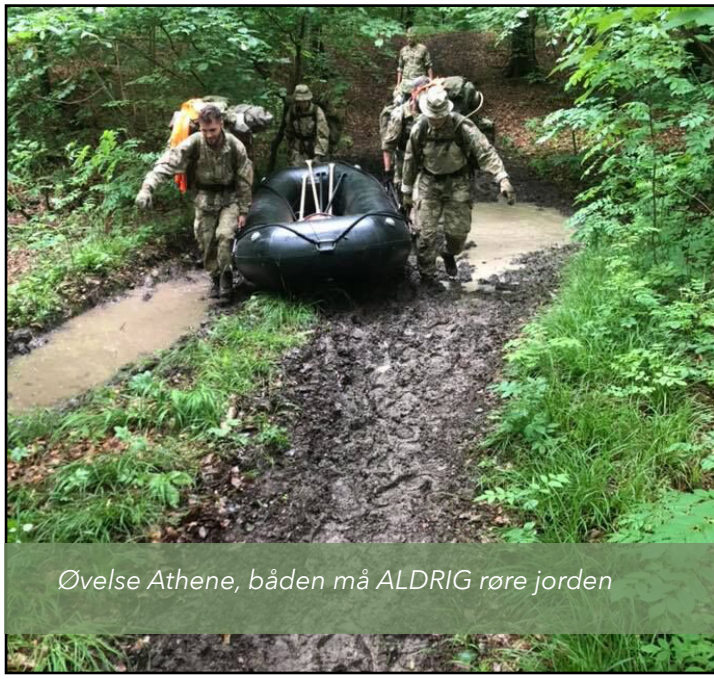
Les Lanciers, kadetbal i august

Vikingetogt

Dansk Kadetstævne

Kroket og rosé

Nijmegenmarchen, inden fødderne gjorde ondt



Øvelse Athene, båden må ALDRIG røre jorden

Ledelse under pres, hold Bennike

Morgentræning under faldsskærmskurses

IV

FASTHOLDELSE