

HOMER



HÆRENS OFFICERSSKOLE
DECEMBER 2023



Kolofon

Chefredaktør:

LT Philip Krebs, EFR
SL Sofus Stenak

Redaktion:

LT Rasmus R. Søndergaard, IGR
LT Morten C. Hansen, IGR
LT Emil Ørnsholt, EFR
LT Stefan S. U. Detlefsen, DAR
SL J. Muus
SL O. V. Skøtt
SL T. E. Munk
SL J. Schierbeck
SL K. V. Becker

Henveldeiser rettes til:

LT Philip Krebs
krebssp@gmail.com
SL Sofus Stenak
S.stenak@gmail.com

Ansvarshavende chefredaktør:

OB Thor Aron Hilton

Layout:

LT Morten C. Hansen, IGR
LT Rasmus R. Søndergaard, IGR
SL Sofus Stenak
SL J. Muus

Udgiver:

Hærens Officersskole



INDHOLD



INTERVIEW MED
SKOLECHEF THOR
ARON HILTON

6



FORSVARETS JOURNA-
LISTISKE VAGTHUND

12



OFFICERENE AF 3. BDE

18



HVAD HAR HO OG
FREMMELEGIONEN
TILFÆLLES?

24



STORRUDS KÆLDER-
KONGER

30



FORORD

CHEFREDAKTØR LT PHILIP KREBS & SL SOFUS STENAK

Efterhånden som sneen ligger sig som en dyne over det ganske land, er det ikke kun året, der er ved at gå på hæld, men også årgang Paludan-Müllers tid på Hærens Officersskole. Halvanden år er gået, de sidste eksamener overstået, sidste Cooper-test løbet og tilbage er der bare parade i slotsgården med alle de pårørende.

Storrud har efterhånden tilbragt et halvt år på slottet. Med et netop overstået Patruljekursus er den første store milepæl nået, og efter et par eksamener kan de velfortjent gå på juleferie, og se frem mod et spændende og udfordrende forår, hvor ikke kun sol, varme og Frederiksberg fra sin bedste side venter, men også et par ældre frømand.

Hermed videregives fanen fra afgående Chefredaktør til nytiltrådte, SL S.S. Stenak, der indleder december-udgaven for 2023 med følgende:

Forsvaret har mange chefer, og dertil mange cheftitler og stillinger. Dog må alle vige pladsen for titlen som chefredaktør for HOMER. Det er mig en ære at kunne overtage kejserens krans efter et opslidende og udmattende udvælgelsesforløb. Med magt kommer ansvar, og som Chefredaktør vil jeg skabe rammerne for interessante fortællinger, skarpe vinkler og kilden til et træk på smilebåndet. En sidste betragtning skal være, at der findes kadetter uden en officer i maven, men ingen officer uden en kadet i maven. HOMER er til kadetter af kadetter.

God læselyst, god jul og god vind til Paludan-Müller ude hos regimenter. Og til Storrud på skolen. Husk nu at nyde det, lige pludselig er det slut.

CHRED

Sofus Stenak & Philip Krebs



LT Philip Krebs
Paludan-Müller

SL Sofus Stenak
Storrud

CHEFEN HAR ORDET

OB THOR ARON HILTON, CHEF FOR HÆRENS OFFICERSSKOLE



OB Thor Aron Hilton
Chef for Hærens Officersskole

HOMER er for mig en del af Hærens Officersskole. Jeg husker, hvordan jeg som kadet glædede mig til, at bladet udkom med spændende artikler, skæve vinkler og billeder fra gode oplevelser på skolen. HOMER har levet et til tider omtumlet liv, men jeg synes, at det er landet på et godt leje de senere år.

HOMER er kadetternes blad og selvom jeg står som ansvarshavende redaktør, er det redaktionen, der fuldstændig beslutter, hvilke artikler og vinkler, som trykkes. Og jeg synes bestemt, at der er mange spændende artikler. Denne gang også omhandlede emner, som er meget oppe i tiden. Giv dig den fornødne tid til at læse dem og bring gerne emnerne i spil i de mange gode samtaler, der er rundt på slottet, i såvel undervisningen som i det sociale liv.

Julen er også kommet til slottet og med den en masse traditioner. Desværre skal vi inden juleferien også sige farvel til ældsteholdet, hold Paludan-Müller, som har deres udnævnelsesparade d. 21. december. Hold Storrud vender heldigvis stærkt tilbage 2. januar til nytårsparole og nye gode dage på skolen.

Jeg ønsker alle kadetter, lærere og stab en glædelig jul og et godt nytår.

Chef, Oberst Thor Aaron Hilton

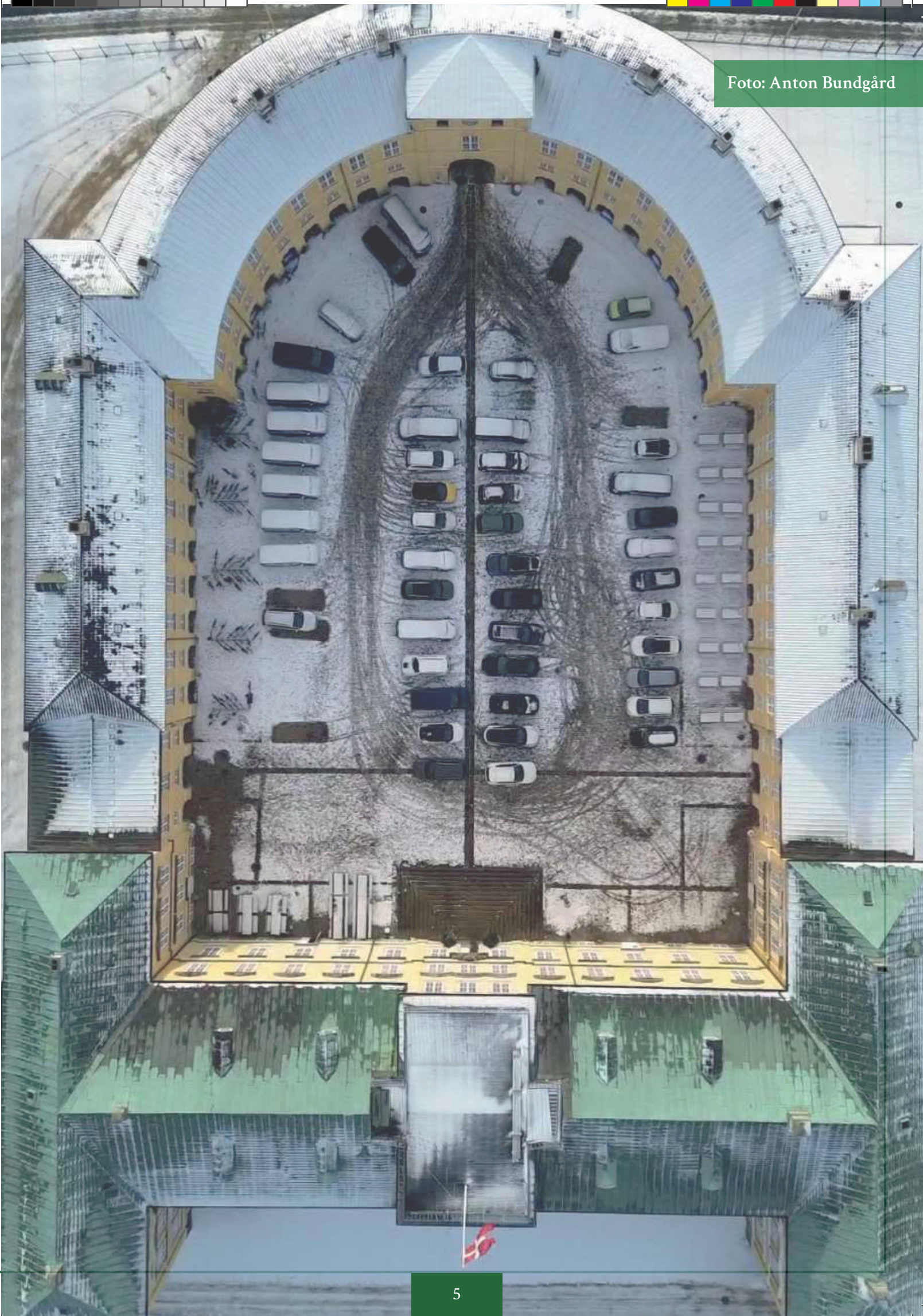


Foto: Anton Bundgård

INTERVIEW MED SKOLECHEF THOR ARON HILTON

D. 15. august 2023 tiltrådte Oberst Thor Aron Hilton officielt som skolechef for Hærens Officersskole

SL JOHAN MUUS

Det første spørgsmål: Chef for skolen, hvordan er det?

Jeg kan ikke tro, at der findes en bedre arbejdsplads! Og nu som skolechef. Det er en drøm, der går i opfyldelse - og særligt, når man kan lide at arbejde med unge mennesker.

Dengang, jeg som ung løjtnant sad herinde til optagelsesprøven og gerne ville ind som kadet, så var det sidste spørgsmål i optagelsesprøven; hvor ser du dig selv afslutte din karriere i Forsvaret. Jeg kiggede rundt og

tænkte, der kan nok ikke være noget bedre sted end at slutte den herinde, så jeg skrev chef for Hærens Officersskole!

Hvordan var din egen tid som kadet herinde?

Jeg følte faktisk, at det var lidt underligt idet jeg kom ude fra den virkelige verden ved regimentet. Der var det de unge menige, der hver morgen stod i gården, som var styrende med de udfordringer, det nu giver. Nu skulle jeg som kadet grundlæggende bare være ansvarlig for mig selv og min skoletaske.

Kadettiden var en fantastisk rejse. Fra at komme som

”

Det lærte mig, at man behøver ikke at være så benhård, at der er et ledelsesrum, hvor du godt kan give plads.

den unge løjtnant ved regimentet til at gå herfra som premierløjtnant, hvor man pludselig havde fået et meget større billede og ballast. Det minde prøver jeg også at bruge som udgangspunkt i min egen rolle som chef.

Hvordan var det at komme ud som færdiguddannet officer?

Forsigtighed eller usikkerhed til gerningen afspejlede mit første år som delingsfører. Man fik en oversergent



som NK og befalingsmænd, der var uddannet meget specifikt til deres tjenestegren, hvor jeg jo kun lige har fået et våbenkursus. Jeg anlagde en meget skrap stil, der var ikke nogle nuancer. Det var sort og hvidt, så tager vi en ekstra tur, hvis de ikke forstod det. Til dette fik jeg dog en hård tilbagemelding på af mine soldater. Det lærte mig, at man behøver ikke at være så benhård, at der er et ledelsesrum, hvor du godt kan give plads. Derfor var jeg allerede i det andet år mere afbalanceret i mit ledelsesvirke

For netop at hjælpe kadetten bedre til den videre tjeneste som officer, vil jeg gerne som skolechef introducere, en mentorordning for kadetter. Der vil man blive linket op med en række officerer, som er villige til at tage et opkald eller en mail, således at man som ung officer kan drøfte nogle ting med en, og stille spørgsmål eller andet. Sådant en ordning kan måske hjælpe en på vej - det er i hvert fald et af mine mål som skolechef; at skabe et mentorkorps for kadetter.

Igennem din militære karriere, hvad har så været den mest lærerige oplevelse?

At der altid er en løsning. Som officer kommer du ud for så mange problemstillinger, men der er altid en vej igennem det. Det udspringer nok fra patruljeturen, hvor man hele tiden hører af instruktørerne fra Jægerkorpset: "Bliv nu ved, bliv nu ved med at tro på dig selv - det skal nok komme" og det har fortsat igennem hele min karriere, troen på, at der altid er en vej videre. Der er altid en mulighed, så lad os prøve den og tur-



de prøve den. Nogle gange tager man en risiko, og man skal være risikovillig på baggrund af den faglige viden og igen erfaring.

Har disse erfaringer hjulpet dig med at finde den indre officersprofil og balance i livet?

Det har givet mig inspiration til en balance, som jeg prøver at leve efter, nemlig at ens officersliv består af tre elementer; 1. Det faglige/tjenesten; 2. Familien; 3. De vilkår, du enten giver, accepterer eller sætter for dig selv. De tre elementer skal være i balance, fordi den ene har indflydelse på de to andre og omvendt. Dette krydret med ærlighed omkring de tre ting. Når tjenesten pludselig gav mig, at "nu skal du til udlandet i et halvt år med det og det", så tog jeg hjem og talte i første omgang med min hustru og senere med børnene og sagde "Det er de her vilkår, som vi har nu. Hvordan klarer vi det? Hvad kan vi gøre? Og hvordan skal vi så skabe rammerne?" Som eksempel kan jeg give, at da min karriere bragte mig fra Farum til Skive rent geografisk, så sagde jeg til min hustru, Kristina: "Skal vi flytte til Skive?" Så svarede hun, "Vi kender allerede den by, vi bor i. Vi kender naboerne, har venner her, vi kender skolen, jeg har et fast job. Jeg har mere brug for det netværk, som vi har her for at få dagligdagen til at fungere end at rykke teltpælene op". I den periode måtte jeg så rejse frem og tilbage mellem arbejdet og familien. Det er vigtigt, at man tænker over de vilkår, man sætter for sin familie og sin tjeneste.

Jeg har levet otte år væk fra den familiebase, som var børnene og hustruen, heraf fire år alene i udlandet. Derudover har familien sammen været fire år væk fra Danmark grundet min tjeneste. Det har kunnet lykkes, fordi ærligheden omkring vilkårene og familien har været der. Jeg har spurgt mine børn senere hen: "Synes I, at jeg har været meget fraværende som far?" og de sagde "Nej, for når du så var hjemme, så gik du fuldt ind på det, så det farvede ligesom vores barndom."

Vi satte nogle vilkår for, at jeg så måtte nedtone min egen private interesser, fordi det var børnene og Kristina, der skulle have den fulde opmærksomhed, når jeg så var hjemme. Derfor tror jeg, at jeg er kommet igennem det uden at have mistet min familie, og har stadig den mest skønne familie og samtidig fået den mest fantastiske karriere.

I forhold til den måde som du blev klædt på til at skulle være officer på, hvordan vil den ideelle officersuddannelse så se ud, hvis du havde evige ressourcer, tid og guld og grønne skove?

Nogle af de ting, jeg synes den nuværende uddannelse

mangler, er en god portion praktik undervejs. Det er der to årsager til; for det første fordi det vil betyde noget for kadetten, når vedkommende sidder herinde og drøfter ledelsesproblematikker eller taktiske problemstillinger. Hvis man har været ude i den praktiske tjeneste og fået et billede - måske ikke det fulde billede - men i en længere periode på flere måneder, gerne et halvt år, så vil kadetten bedre kunne deltage i diskussionen på baggrund af erfaringer og ikke blot teori. Nu fortalte jeg før, at jeg var lidt forsigtig med ikke at udlevere mig selv som kadet, men jeg havde trods alt nogle klare eksempler fra mit år som løjtnant, som jeg kunne sætte i spil i klasses Diskussionerne. Det tror jeg højner kadettens udvikling under uddannelsen og dermed også kvaliteten af uddannelsen. Derudover, vil det forberede kadetten bedre til den daglige tjeneste som delingsfører, straks vedkommende er tilgået regimentet og har sine egne folk.

Samtidigt vil jeg gerne prøve at integrere fagene mere. Jeg har endnu ikke været igennem et forløb som skolechef med et hold fra start til slut, men jeg synes det er meget fagopdelt. Der er enkelte steder, hvor der er en hvis integration, men jeg tror det kan gøres bedre.

Jeg vil også gerne prøve at skabe mere tid til i slutningen af uddannelsen til at kunne lave nogle syntesemoduler, hvor man sætter al sin læring i spil. Man har lært noget doktrin og en række måder at gøre tingene på. Men det er også vigtigt at kunne sætte den viden i spil. Hvis man bare følger doktrinen, så er det nemmere for fjenden at forudse ens handlinger. Men hvis man så prøver at have et modul, hvor man skal prøve at komme op med nogle helt antidoktrinære løsninger eller prøve at se det fra en helt ny måde eller bringe med nye teknologier i spil, hvordan vil du så pludselig se på doktrinerne? Derved får man i slutningen af uddannelsen nogle nye drøftelser, ikke bare ud fra den grundlæggende læring, som man skal have i rygsækken, men altså mulighed for at udfordre den, at perspektivere den. Det tror jeg er ret vigtigt.

Så den næsten perfekte uddannelse skal altså indeholde praktik for alle mine kadetter, men undervejs i uddannelsen. Man skal have noget i rygsækken først, inden man kommer ud og får sin praktik, man kan ikke bare starte fra scratch. Og derudover skal der være mere fagintegration og syntesemoduler. Disse må også gerne tage udgangspunkt i nutidige problemstillinger, kriser eller krige. Det kunne for eksempel være krigen i Ukraine eller konsekvenserne af Finland og Sverige i NATO. Hvad medfører de af udfordringer for den unge fører, hvad vil du gøre som officer i den ramme, som du så er udsendt i.



Eller hvad med de ting som sker i Danmark, angreb på vores infrastruktur uden, at der er en krigserklæring. Hvordan agerer du som officer i det rum fra fred til krig, i den konkurrenceperiode eller kriseperiode? Eller hvordan du forholder dig til introduktion af nye teknologier, kunstig intelligens, kampen i cyberspace? Hvad gør det ved kamppladsen? Der er mange udfordringer og dermed muligheder for syntese og perspektivering af det lærte, som man kan drøfte i gruppearbejde eller stabsarbejde og så præsentere det for nogen med erfaring. Du skal ikke forholde dig til den politiske situation, men du arbejder i en politisk ramme. Hvilke dilemmaer opstår her i forhold til etik og moral? Hvilke holdninger kan optræde og hvad hvis folk protesterer mod det? Hvad gør man så?

Hvad ser du så som det vigtigste, at du får skabt nogle gode resultater eller, at du sætter et præg til den næste?

For det første, så mener jeg, at skolechefens rolle er lidt som en udenrigsministers rolle.

Jeg skal ud af kontoret og følge kadetten i klasseværelset, være med på den taktiske udrykning, følge dem på forskellige eksterne kurser. Jeg skal ud og tale med cheferne i Hæren for at se og høre, hvilke forventninger de har til deres kommende premierløjtnanter. Og jeg skal tale med de senest udnævnte officerer og få deres vurdering af uddannelsen på baggrund af deres første tjeneste. Den viden, skal jeg tage med hjem og drøfte i rammen af min fortsatte, Forsvarsakademiet, og dets institutter, som har den helt store faglige viden om, hvordan udnytter vi det i undervisningen og under hvilke rammer.

Nu har du kort været inde på det i forhold til, hvilke ting du godt kunne tænke dig at gøre noget ved på uddannelsen og ændre på og så videre. Men hvad er det overordnede præg, du gerne vil sætte?

Jeg vil gerne, at dem der vælger at komme ind til Hærens officersuddannelse kommer for at blive officerer og ikke bare for at få en uddannelse. Det er mere end en uddannelse, det er et livsvalg. Ikke sådan at du nødvendigvis bliver i Forsvaret hele arbejdslivet men at du tager alle aspekter af officersgerningen med. Du ønsker af hjertet at blive officer. Jeg vil gerne have den gode samtale med kadetten. Jeg vil gerne åbne op for, at godt nok er der en afstand mellem skolechef og kadet, og der er en formel rolle, men jeg vil gerne drøfte alverdens emner og problemstillinger med dem på deres rejse herinde. Jeg vil gerne, at når jeg møder kadetten rundt omkring i forskellige situationer, at vedkommende tør tage samtalen med mig, nede i kælderen, i cafeteriet, ude i felten eller hvor vi nu mødes, for det tror jeg styrker begge veje.

Kan du så nævne tre gode råd, du gerne vil give til nuværende og fremtidige kadetter?

At turde. Hvad jeg faktisk godt lide med de kadetter, jeg har mødt indtil nu er, at de tør faktisk sætte deres svagheder i spil i undervisningen. Måske er det mangel på egne erfaringer fra tjenesten, fordi man ikke har været i praktik, men jeg tror der skabes læring igennem at prøve at sætte sig selv i spil, og det er noget, jeg af ærgerlig erfaring ikke gjorde med mig selv som kadet. Jeg var meget forsigtig og turde ikke sætte den i spil. Men det vil jeg gerne opfordre til – at turde.

Vær forberedt. Altså man kan godt møde ting uforberedt og så netop agere, være omstillingsparat og fleksibel, men jo bedre forberedt du er og jo bedre foranalyse og plan du har lavet, jo nemmere er det at afvige fra noget. Så lav en analyse, lav din planlægning, så har du noget at arbejde ud fra og som du kan justere på baggrund af.

Den gode tone. Fordi måden vi taler til hinanden på, sætter rammen for det samarbejde vi har og grundlaget for den opgaveløsning vi opnår. Det gælder både under uddannelsen, i tjenesten men også i det civile. Det starter altså med den gode tone. Der behøves ikke at anvendes ord, der er negativt ladet for at opnå vores pointe. Det må også gerne blive en hed drøftelse, men der skal være med en saglig argumentation og en god tone. Jeg kan f.eks. slet ikke acceptere, at man kan være sexistisk eller være nedladende over for minoriteter eller andre kulturer. Så derfor arbejder jeg meget med den gode tone på skolen.

Chefens boghylde

Churchills memoirs



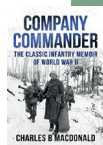
Lidt tyk, men jeg synes det var en fantastisk rejse, den mand har gjort i sit liv, og han var faktisk for mig et af forbillederne i, at man står op imod noget der er så ondt. Det var så overvældende for England og være de sidste i Europa nærmest der stod imod.

Beyond Band of Brothers - The War Memoirs of Major Dick Winters



Alle kender, tror jeg, Kammerater i Krig eller Band of Brothers, og der bliver jeg fascineret af hans officersgerninger, og derfor gik jeg ind og læste at han faktisk gik ud og tog en fantastisk leder uddannelse og har en ledelsesfilosofi. Jeg kan ikke lige huske titlen på bogen.

Charles B. MacDonald



Kompagnichef gennem Europa 1944-45. Jeg er lidt ked af, at man ikke gør det stadigvæk, men det handler om en officer under Anden Verdenskrig, der oplever og fortæller noget om ledelse og om krig, som var fantastisk inspirerende for mig.

Jan Guillous romaner om Arn Magnusson



- men er vi over lidt mere end skønlitterære del, så bøgerne om "Arn", satte en forståelse for mig om kompleksiteten i de konflikter, vi lige nu oplever ude i verden.

Kristendommen som tog ned på deres korstog og plyndrede i nogle lande, hvor der var en anden religion, en anden kultur, som var med til at påvirke den, og de konflikter er noget af grundlaget for de konflikter, vi så oplever nu, og som man måske nogle gange kan tænke på "Okay, vi er selv medvirkende til at skabe en dem og os. Måske bør vi have en større kulturforståelse" og det lærte den mig. Skønlitterær men omvendt bygger den på meget kendt virkelighed for den tid. Så alle de her ting at være med til at påvirke mig lidt i mine tanker, Hvordan jeg som vil være som officer.



Chefens CV

Udvalgt CV for Tjeneste

2023-	Chef for Hærens Officersskole
2014	Sektionschef for Operativ Policysektion, Forsvarsstaben
2018-2022	Militærrådgiver ved Danmarks FN Mission, New York, USA
2016-2018	Chef for 1. PNIGBTN, Ingeniørregimentet
2014-2016	Forsvarsattaché ved Den Danske Ambassade i Islamabad, Pakistan
2013	Militærassistent for chefen for Hærens Operative Kommando
2010-2012	Sagsbehandler ISAF ved Operationssektion og Sagsbehandler politiske spørgsmål ved Ledelsessekretariatet, Forsvarsstaben
2007-2009	Lærer på Hærens Officersskole, VUT afdelingen
2005	Missionsofficer Irak ved 2. Brigade
2004-2005	Brigadeingeniørofficer ved Den Danske Internationale Brigade
1998-1999	Næstkommanderende og Kompagnikommandør for 4. PNIGKMP, Ingeniørregimentet
1991-1997	Delingsfører, Ingeniørregimentet og 4. Trænbataljon

Udsendelser og udstationeringer

2009-2010	Afghanistan, ISAF HQ Kabul
2003-2004	Irak, Operations- og ABC officer Hold 1 og Hold 2
1997-1998	Bosnien, Operations- og Ingeniørofficer, SFOR Hold 4

Udnævnelser

2023	Oberst
2014	Oberstløjtnant
2007	Major
2001	Kaptajn
1995	Premierløjtnant
1991	Løjtnant
1991	Sergent

Thor Aron Hilton - 5 hurtige fakta

- Født i 1969
- Gift i 1994
- Har 3 børn
- Bor i Nyboder
- Marathonløber og er vild med at stå på ski



FORSVARETS JOURNALISTISKE VAGTHUND

- INTERVIEW MED STIFTEREN AF OLFI, PETER ERNSTVED RASMUSSEN

"Når det bliver politisk, så kan det blive svært at have med mig at gøre, fordi jeg tit stiller nogle rigtig ubehagelige spørgsmål."

SL SKØTT & SL MUNK

HOMER's udsendte er draget til indre by i hovedstaden, hvor vi har sat os i stævne med OLFI's chefredaktør. OLFI har siden sin stiftelse i 2016 spillet en markant rolle i den danske forsvarsdebat. Vi kunne derfor godt tænke os at høre chefredaktørens mening om forsvarsdebatten i Danmark og hvilken rolle officeren spiller i den. Vi bliver taget varmt imod og får lov til at tage del i optagelserne til radioprogrammet Frontlinjen, som Peter Ernstved står for sammen med Kasper Junge Wester, der er den anden part i OLFI's redaktionsduo. Programmet handler om ubåde og studiet gæstes af både MF Rasmus Jarlov (C) og orlogskaptajn Johannes Riber.

Efter optagelserne vendes der om på rollerne, da det bliver vores tur til at interviewe den spidsfindige journalist. Indledningsvis kunne vi godt tænke os at høre om Peter Ernstveds egen tid ved Forsvaret, da vi har opsnappet, at han er gammel reserveofficer.

Hvordan gjorde du tjeneste ved FSV?

Indkaldt 4. marts 1991 til Den Kongelige Livgarde. Tog på Sergentskolen ved Sønderborg i 8 måneder og kom derefter tilbage til regimentet, hvor jeg var gruppefører.

Dertil hører en historie, jeg ikke er så stolt af at fortælle, da den er lidt pinlig. Jeg var blevet udtaget til at være i den halvdel af befalingsmændene, der skulle ind og gå vagt på Amalienborg, hvilket jeg gerne ville. Den dag, jeg så måtte hente min udrustning i Høvelte, var sammenfaldende med, at der kom nye rekrutter. Jeg tog derud i civil.

På kasernen står en række nye sergenter og ser mig i civil, hvortil de kommanderer: "Dem der rekrut, De går den helt forkerte vej, De skal den vej!". Det var da sjovt!



"(...) jeg har en stor kærlighed til FSV, men jeg kunne slet ikke holde ud at se, hvad det var der foregik og hvordan man forvaltede FSV. Og derfor tænkte jeg: Jeg skal ind og skubbe til FSV."

Tænkte jeg. Den hopper jeg med på. Så jeg gik ind i gymnastiksalen, og der stod min gamle kommandobefalingsmand og råbte navne op. Her meldte jeg mig som en af dem, der ikke var mødt op. Det var for mig at se vildt morsomt. Den holdning blev ikke delt af en premierløjtnant, der havde overværet seancen og kunne genkende mig. Jeg blev korporligt taget i kraven og hevet op ad væggen. "Er De ikke befalingsmand i Vagtkompagniet", hvortil jeg i den følgende kæmpe skideballe kun gentagende kunne svare "Javel, hr. premierløjtnant!". Lang historie kort resulterede det i, at jeg blev sendt tilbage fra Vagtkompagniet til Høvelte. Det var dog held i uheld, da jeg på den måde endte med, at være en del af dem, der blev udtaget til at tage med til Kiseljak i Bosnien som en del af UNPROFOR i 1993. Da jeg kom hjem herfra, blev der åbnet op for at man kunne tegne reservekontrakter som befalingsmand mhp. understøtte uddannelsen af de næste hold. Det ledte i sidste ende til, at jeg blev tilbudt plads på løjtnantsskolen i Oksbøl og blev reserveofficer. Her var jeg bl.a. DF ved LG, tilknyttet Pres-

seinformationscentret ved HOK og havde en masse spændende opgaver nationalt og internationalt. Min tid i FSV stoppede først, da jeg var færdig med journaliststudiet og blev ansat ved til at dække forsvarsområdet på Jyllandsposten, grundet inhabilitet.

Og for at springe lidt frem i tiden, så ledte din journalistiske vej til sidst til stiftelsen af OLFI for syv år siden?

Jeg blev meget hurtigt helt klar over, at nok er jeg journalist, men mest af alt er jeg kommunikator. Jeg ville gerne selv have medbestemmelse over, hvad jeg skulle skrive. Her kom idéen til mig at prøve kræfter med den hjemmeside, jeg længe havde overvejet. På hjemmesiden kunne jeg udgive de historier jeg fandt interessante. Til mit held lancerede jeg OLFI i februar 2016 lige op til, at der skulle købes kampfly. Ret hurtigt blev jeg derefter hevet ind i alle mulige medier som ekspert på kampfly, selvom jeg ikke vidste noget om kampfly. Jeg skrev egentlig bare lidt om det. Pludselig kunne jeg bare mærke, at jeg var hav-



net lige der, hvor jeg gerne ville være. Jeg kunne bare se, med den viden jeg havde om FSV, at der i den grad var behov for nogen der gik ind og dækkede det kritisk og meget vigtigt; kærligt. For jeg har en stor kærlighed til FSV, men jeg kunne slet ikke holde ud at se, hvad det var der foregik og hvordan man forvaltede FSV. Og derfor tænkte jeg: Jeg skal ind og skubbe til FSV.

Hvad ligger så til grund for OLFI's succes?

Det er jeg slet ikke i tvivl om. Det er modet, viljen og lysten til at skrive kritisk om FSV. Og til at stille de spørgsmål, som ingen andre tør stille. Der var jo tonsvis af interne medier der dækkede forsvaret og de var fuldstændig tandløse. Der var ikke én der turde at stille kritiske spørgsmål til den måde, som forsvarsledelsen og politikerne drev FSV på. Og der er derfor slet ikke tvivl om, at OLFI's succes, altså det at vi er en bæredygtig forretning i dag, det hænger sammen med, at vi har turdet at skrive kritisk. At jeg har turdet at skrive kritisk om alt lige fra nepotisme til fuldstændig håbløse materielindkøb og til den måde man behandler sine ansatte på.

Og så tror jeg, at det er enormt vigtigt, det ikke har været kritisk på den måde, at man bare vil nedlægge FSV. Nej, Forsvaret er ekstremt vigtigt! OLFI har altid sagt, at vi bakker op om 2-procentsmålsætningen, vi skal være medlem af NATO og vi skal have et ordentligt Forsvar. At jeg kan have den vinkel, samt fordelene ved at have været i systemet og derved kende det indefra, har gjort at vi har kunnet stille nogle lidt mere kvalificerede spørgsmål. Det tror jeg er den helt afgørende forskel for, at OLFI stadig er der i dag.

En kritik kunne være, at dette kan blive en smule ensformigt. Tænker I altid kun kritisk? Eller vil I også gerne bidrage positivt?

Vi vil da rigtig gerne være med til at ændre FSV til det bedre. Det som i virkeligheden er enormt frustrerende, det er hele tiden at få at vide, at vi kun dækker det kritiske. Vi har meget fokus på de kritiske historier. Men prøv at hør, vi har jo gentagende gange sagt til FSV: Det er jeres egen skyld. Tag nu og ring og sig, når der sker noget spændende. Vi vil gerne ud og tale med soldaterne og fortælle positive historier.

"De siger, at de frygter for deres karriere. Og der må jeg bare sige: Ej, nu må du knappe den skjorte op og vise dit hår på brystet! Hvis du vil være officer, så skal du kunne stå på mål for dine egne værdier og holdninger og turde gå ind i en faglig debat."

Vi forstår her på OLFI simpelthen ikke den måde FSV kommunikerer på. Og det er ikke kun i Forsvarets ledelse, det er ligeså meget i værnene. At der ikke er nogen, der tænker ind imellem: Hvorfor prøver vi ikke at se, om vi kan være med til at ændre OLFI til at fortælle lidt mere positive historier?

For nyligt har jeg lavet en positiv historie fra Pitofik Airbase. Det gjorde jeg, fordi den amerikanske ambassadør ringede og spurgte: Vil du er med til Pitofik på en dagstur? Jeg tror, at mange synes, det er da en enormt interessant historie lige at høre, hvordan det foregår deroppe. Det vil vi også gerne gøre med Søværnets skibe, med Flyvåbnets fly og med Hærens kampvogne. Vi får bare aldrig nogle invitationer. Medmindre det er et eller andet stort, hvor hele verdenspressen alligevel bliver inviteret. Så jeg vil bare sige, Forsvarets kommunikation er mig en inderlig gåde.

Det er sjovt, du siger det, for FSV er jo i disse år kommet på sociale medier og ud-

giver en række magasiner, men du følger ikke, at det er blevet mere åbent?

De er ikke på nogen måde blevet mere åbne. Så er det sådan en form for falsk åbenhed, hvor man præsenterer det, man gerne vil præsentrere. Hvis kommunikationen skal have nogen effekt, så skal man ikke selv komme med det. Men den propaganda, man kører nu, den er så forfejlet, at der er ingen, der gider at røre den.

Det du her omtaler, leder jo til, at du i visse dele af FSV har opnået karakter af persona non grata, mens andre viser tillid til dig i form af bl.a. læk og indlæg m.m. Hvordan er det at bevæge sig i dette spændingsfelt?

Der er mange chefer, der... jeg ved ikke om de hader mig, men som i hvert fald går en meget stor bue udenom mig og taber røret, hvis jeg ringer op. Og det forstår jeg simpelthen ikke. Det eneste svar jeg har på, hvorfor chefer ikke vil tale med mig er fordi, de har en dårlig sag. For er der noget jeg er, så er det Forsvarets mand. Jeg prøver at tale FSV op og jeg prøver at udbrede kendskabet til det. Så hvis der er nogen der ser mig som et problem, så har de misforstået, hvad OLFI's opgave er. Og når chefer har den holdning til OLFI, så er det fordi de er en del af en sløj kultur, hvor det gælder om at dække over ting, de ikke vil have frem i offentligheden. Chefer burde jo udnytte OLFI, omfavne det med kærlighed og åbne dørene på vid gab, for så kunne de rent faktisk påvirke tingene til det bedre.

Hvordan oplever du sammenhængen mellem det man kan kalde journalistisk objektivitet og din til tider fremtrædende personlighed og holdninger?

Mit indtryk er faktisk, at op til oberst niveau der holder man meget af OLFI. Det er først på niveauet over oberster, at jeg bliver

NYHEDER, BAGGRUND,
ANALYSE OG DEBAT
OM DANSK FORSVARS-
OG SIKKERHEDSPOLITIK

FORSIDE

FORSVAR

UDENRIGS

KULTUR

TEMA

ANALYSE

DEBAT

BLOG

SENESTE KOMMENTARER

Jens Hansen til *Hollandske Mark Rutte er kandidat, og Mette Frederiksen spøger stadig i kulisserne*
L-H Arvedsen til *Brigadegeneral roser forsvarschefen, men skoser politikerne for ny "hockeystav"*
Wedell Christensen til *Forsvarschefen har sat FE til at undersøge lækage af klassificerede dokumenter*
Henrik Wranér til *Brigadegeneral roser forsvarschefen, men skoser politikerne for ny "hockeystav"*
Finn Bjerehave til *Nej, Gordon Fotheringham! Den tunge brigade er på ingen måde for tid*
Steen Holm Iversen til *Nej, Gordon Fotheringham! Den tunge brigade er på ingen måde for tid*
OK Bo Lund-Hansen til *En tung dansk panserinfanteribrigade er ikke nødvendigvis løsningen*
Flemming Nykjær til *Troels Lunds valg er godt nyt for Forsvaret, som imidlertid ikke skal forvente mirakler*

Danmark bør ikke fokusere på tunge panserkøretøjer, men på droner

Gordon Fotheringham · 29. november 2023

OLFI blev etableret i januar 2016 af Peter Ernstved Rasmussen. Nacnet OLFI kommer fra korvetten "Olfert Fischer" – i Forsvaret forkortet "OLFI", der i september 1990 sejlede mod Golfen.

persona non grata. Det er jo også skillelinjen mellem det meget militærfaglige og det politiske niveau. Når det bliver politisk, så kan det blive svært at have med mig at gøre, fordi jeg tit stiller nogle rigtig ubehagelige spørgsmål. Og jeg holder nogle af de chefer op på nogle svar, som de slet ikke ønsker at blive spurgt om. Det er en balancegang. En særlig balancegang. Fordi jeg jo er en person, der også har nogle meget markante holdninger. Og nogle gange kan jeg simpelthen ikke holde dem inde længere. Så er jeg nødt til at komme ud med dem. Det går jo nogle gange ud over en forsvarschef eller en værnchef. Det er en udfordring at påtage sig rollen som meningsmager og kommentator, når man samtidig dagen efter i øvrigt gerne vil lave et interview med Forsvarschefen. Der kan jeg også godt forstå, at det er en udfordring at håndtere mig.

Derfor prøver jeg også at lægge låg på min egen holdning og sige, det må ikke blive... Det må ikke blive holdninger der står i vejen for OLFI. Men omvendt tror jeg også det er helt nødvendigt, når man har et medie af den størrelse, som OLFI har, at der er noget kant bagved. Noget personlighed. Og folk ved, at det er mig der tegner OLFI. De ved udmærket, hvor jeg står henne. Jeg var med i den oprindelige Radio 24/7 og blev her inspireret af, at en journalist gerne måtte have en mening og tage sin person med i et interview - i modsætning til journalistikken ved Jyllands-

posten. Det er jeg helt sikkert præget af.

Hvordan føler du, at officersstanden bidrager til den overordnede Forsvarsdebat?

Jeg er ikke i tvivl om, at der er en generationskløft. Dem der sidder i toppen af FSV, de har været vant til, at FSV kun blev dækket journalistisk, når der var NATO-topmøde eller en skandale i Ekstra Bladet. De har ikke været vant til, at der var et medie, som rent faktisk fulgte med og var interesseret i driften og udviklingen af FSV. Herunder hvordan man i øvrigt forvaltede sine embeder som chefer i FSV.

Jeg vil sige, at jeg savner stadigvæk i meget høj grad, at officerskorpset blander sig i debatten, og jeg synes, at der er utroligt mange kyllinger i Forsvaret, for at sige det lige ud. Folk der ikke engang tør at sende en sms, uden de starter med at skrive, at de ikke vil citeres eller nævnes ved navn. Kom ind i den moderne tilværelse. De siger, at de frygter for deres karriere. Og der må jeg bare sige: Ej, nu må du knappe den skjorte op og vise dit hår på brystet! Hvis du vil være officer, så skal du kunne stå på mål for dine egne værdier og holdninger og turde gå ind i en faglig debat. Og hvis du ikke tør det og ikke kan det, så lad være med at regne med, at du bliver en stor leder i FSV. For det er dét, der er brug for. Altså, vi har jo brug for folk som Carsten Fjord Larsen og Henrik Lyhne etc., der tør stille sig ud og blande

sig i debatten med den faglighed, de har.

Det er jo interessant dét, du nævner, for en af kerneværdierne i officersprofilen netop er Mod. Samtidig må man jo nævne, at hvis man har fulgt debatten på det seneste [ultimo september 2023 red.], så virker der til at være lidt af et tøbrud på vej i debatviljen blandt officererne, når det kommer til tyngdelægning i det næste forlig. Kan du nikke genkendende til det?

Det håber jeg. Lad os nu få debatten om forsvarsforliget ud i det offentlige rum, så folk kan være med og blive klogere og hoppe på den debat. Og her må det retfærdigvis nævnes, at der også følger ros til Forsvarschefen. I og med at han fornyligt stillede op til interview for at give svar på den kritik, der var af, at hans ledelse i følge nogle var meget lyseblå [præget af flyvevåbnet red.]. Stor cadeau til Forsvarschefen for at stille op til det. Og man kan sige, at det er dét interview, som gør, at vi reelt faktisk fik en debat. Fordi her talte vi om specialinfanteri til Hæren, som noget tyder på, er udtænkt blandt nogle lyseblå i toppen af Forsvaret. Det fik Henrik Lyhne på banen, hvilket bragte Jacob Barfod på banen efterfulgt af Peder Søndergaard, Carsten Fjord Larsen og Johannes Riber. På den måde fik vi pludselig en debat!

Det er jo paradoksalt, for politikerne efterspørger den. Og man skal jo bare se til Sverige og Norge, hvor der er en helt anden debat, som man sætter pris på. Så lad

14



os gå ind i en faglig debat nu, hvor vi står og skal bruge 143 milliarder kroner og der er åbenlyse uenigheder mellem værnene om, hvordan pengene skal bruges? Så lad os høre argumenterne for en tung brigade eller ikke en tung brigade. Om vi skal have flere F35-kampfly eller Ubåde. Jeg håber bare snart, at der er nogen, der tør mande sig op og komme ud og blande sig.

Og falder lidt kritik igen. Det kan da godt være, at Forsvarschefen stillede op og gav 20 min. af sin tid, så jeg kunne lave det interview. Men det er jo ikke fordi, han af eget initiativ går ud og gør noget som helst. Sætter sig ind i Go'morgen Danmark eller Aftenshowet. Henvender sig til medier med en nyhed eller en historie. Siger: Jeg har noget på hjertet. Skriver kronikker eller noget. Hvor er han henne? Som nogen siger: Han er den bedst slørede soldat i det danske forsvar. Den samme kritik gør sig desuden gældende for Forsvarskommandoen, værnstjerne. Hvorfor er det næstkommanderende, som Carsten Fjord og Henrik Lyhne, vi skal tale med? Jeg mener, at dem der gemmer sig, de skader Forsvaret. De misser en chance for at gå ud og påvirke den tendens, der 100% blæser Forsvarets veje.

Hvis vi trækker lidt frem i tiden, hvad tror du fremtiden vil bringe for OLFI? De gamle medier har jo bragt sig på banen igen med Krigen Døgn m.m.

De er jo i den grad tilbage igen. Og det er de kommet efter krigen i Ukraine. Og jeg synes faktisk, at mange af de andre medier gør det fremragende. Hvordan adskiller vi os så fra de andre medier? Det gør vi helt klart ved, at vi kan tillade os at være mere nørrede. Altså bruge en halv time i en radio på at stå og debattere ubåde. Det tror jeg ikke, der er mange andre medier, der ville gøre.

Hvordan kan vi som unge officerer byde ind i debatten? Blande sig mere?

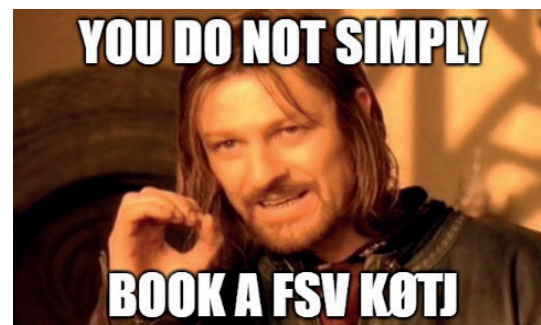
Jeg synes I kan gøre lige præcis det, du nævner. Netop blande sig mere. Og begynde at tale positivt om at blande sig i medierne. Da jeg var soldat blev man kaldt "medieliderlig", hvis man optrådte i medierne. F.eks. blev B.S. Christiansen latterliggjort og bandet langt væk. Desværre. Der er ikke nogen mand, i min optik, der har gjort så meget for det danske forsvar, som B.S. Christiansen har.

Kom ind i den moderne verden og vær åbne for indtryk. Åben jer selv op og lad

være med at lytte til de der gamle forstokkede holdninger om, at man er en idiot, når man blander sig i debatten. I er nødt til at invitere befolkningen ind i jeres verden, for at vi kan forstå den og for at I kan få opbakning til den karrierevej I har valgt.

Og det kan man først og fremmest gøre ved at tale positivt om medierne, ved at stille op når nogen spørger, ved selv at rette henvendelser. Altså, det er ikke helligbrøde at kontakte en journalist. Skriv læserbreve, blander jer i debatten. Det er det allervigtigste for at danskerne kan forstå hvorfor vi skal bruge ekstra 143 milliarder på Forsvaret. Amen.

Således runder Peter Ernstved et til tider lidenskabeligt interview af. HOMER's udsendte knipser de sidste billeder og springer herefter på cyklen mod HO. På vej ud af døren tilbyder chefredaktøren at komme forbi og holde et oplæg om forsvarsdebatten for HO. Vi siger tak for tilbuddet og sender det på den led hermed videre til den nye CH HO.



Hærens Officersskole inviterer dig og en ledsager til KADETBAL



Pris: 1850 kr

Du skal selv rydde op

AO: Vil du HON eller neutralisere?

Mig som 9:



Når du som rask KT bliver skældt ud fordi de andre KT'er syge:





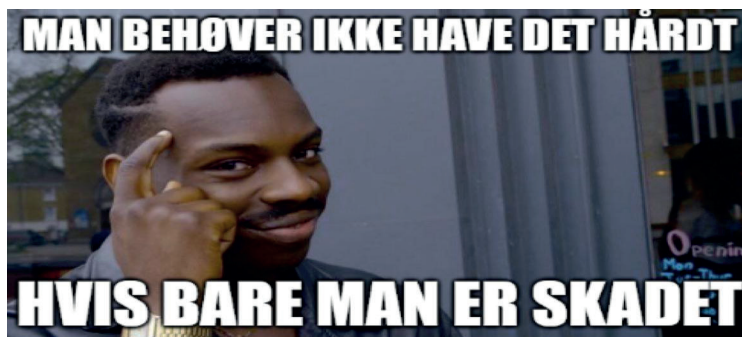
Bruger 800 kroner om måneden på energidrikke

Pædagogmedhjælper Jonas fra 'Lukusafelden' har svært ved at holde sig fra energidrikke på tanken



Når STO siger at de har set arbejdsbyrden bliver mindre på 2. semester

PAM:



OFFICERENE AF 3. BDE

Af SL J. Schierbeck & SL K. V. Becker

At forsvaret har problemer med fastholdelse af personel på alle tjenstlige niveauer, er vist efterhånden de fleste kendt. Dette gælder også for Hærens officerskorps, der de seneste år har set en markant stigning i antallet af linjeofficerer, der skifter MTS på kaserner ud med skjorte og slips i større danske virksomheder som Mærsk, Ørsted og Carlsberg. I strukturens fælles fortælling om, hvilke private enheder der suger Hærens personel til sig, fylder ingen dog så meget som virksomheden kendt som 6. GHR, 3. BDE eller bare Novo Nordisk. Kært barn har - som bekendt - mange navne, og måske endnu flere hærofficerer.

Under rosen

Også på Frederiksberg Slot nyder Novo Nordisk en næsten mytisk - eller måske infam - status, hvor der blandt kadetterne bliver hvisket om kaffeaftaler med rekrutteringsagenter, lønninger der nærmer sig det dobbelte af, hvad FSV kan tilbyde, og mindre grupper af tidligere kadetter, som sagde op på første arbejdsdag ved deres respektive regiment, da de allerede havde underskrevet ansættelseskontrakten under uddannelse.

Ingen nedgang i sigte

For nylig har den danske medicinalgigant været på et økonomisk stormløb siden udbredningen af deres vægttabsmedicin Wegovy, og er nu Europas mest værdifulde selskab med en samlet markedsværdi på 460 milliarder dollars. Med 21000 arbejdspladser i Danmark og planer om at udvide produktionen for over 40 milliarder kroner inden for de næste par år, lader det til, at selskabets rekrutteringsafdeling ikke kommer til at sidde på hænderne lige foreløbig, og det kan vise sig at blive endnu en bredside for Forsvarets allerede pressede fastholdelse af unge og gamle officerer.

Fra hestens egen mund

Hvad disse tidligere kollegers historier egentlig er, og hvorfor de landede i netop Novo Nordisk, har dog indtil videre mest været baseret på andenhåndskilder fra rygtebørsen.

Det har HOMER derfor sat sig for at undersøge og har derfor sat en række tidligere officerer og nuværende Novo Nordisk medarbejdere i stævne til et interview, hvor vi spørger: Hvorfor Novo, Hr. premierløjtnant? Og måske vigtigst af alt: Kan FSV lære noget af deres motivation for at søge andre græsgange?

Foto: Tue Skals
(Redigeret)



Nicolai Hjuler Hansen, 31

2012: Hærens Basis Uddannelse
2012: Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse
2013: ISAF 15 – Helmand, Afghanistan
2014 – 2017: 1. Kampvogns eskadron, Jyske Dragonregiment (Konstabel og Overkonstabel)
2017: Hærens Sergentskole, Afkortet
2017 – 2020: V Uddannelsesbataljon, Jyske Dragonregiment (Sergent)-Herunder også CU i mellemtiden (Bachelor i Erhvervsøkonomi)
2021 – 2022: Hærens Officersskole, Hold Pløger
2023 (Jan – Apr): V Uddannelsesbataljon, Jyske Dragonregiment



Nuværende stilling

Associate Manager i Novo Nordisk's Biotech and Rare Disease gren af forretningen. Her er jeg leder for et team af laboranter og kemikere i Quality Control i Hillerød.

I praksis betyder det, at jeg sørger for, at teamets opgaver prioriteres, at aftaler med stakeholders overholdes, og samtidig sikre en videreudvikling af vores nuværende processer.

Hvordan bidrager din erfaring fra Forsvaret til din nuværende stilling?

Den bidrager overraskende meget. Først og fremmest så er der jo de generelle ledelseskompetencer. Det at have håndteret en relativ bred gruppe gennem min tid i Forsvaret har givet en ledelsesmæssig ballast til at kunne arbejde med de forskellige typer i mit team.

For det andet, så bruger jeg dagligt mine tilpasningsevner og omstillingsparathed. Når man kommer uden nogen form for medicinsk forståelse, og konstant skal forholde dig til et nyt fagligt emne eller Novo-projekt, så skal man på kort tid forstå essensen af emnet, og kunne bruge det i praksis.

Hvorfor forlod du hæren til fordel for Novo?

Generelt set var jeg blevet mæt af Forsvaret. Jeg følte mig ikke fagligt udfordret og samtidig trængte jeg til at opleve et mere fleksibelt og mindre rigidt system, hvor jeg ikke bare var et felt i et excel ark, så en eller andens karriereplan kunne gå op. Jeg ønskede at kunne skifte imellem mine forskellige interesser, og jeg mødte absolut ingen hjælp i Forsvaret.

Jeg valgte Novo fordi jeg her kan finde mange af de mangler Forsvaret har. Jeg har fået en stor fleksibilitet i min dagligdag, og føler at jeg betyder noget for nogen. Jeg ved at det betyder meget for mit team, at jeg møder ind, og at min chef (og chefs chef) har tillid til at jeg løser mine opgaver. Samtidig sidder jeg et sted i Novo, hvor vi sikrer kvaliteten af det, som patienter skal sprøjte ind i kroppen. Et job som giver mig en kæmpe mening.

Hvordan foregik rekrutteringsprocessen?

Jeg sendte en ansøgning til Novo's Associate Manager Pipeline, hvor man søger bredt for hele Novo Nordisk i Danmark. Her valgte jeg mine interesseområder, samt hvor det geografisk gav mening for mig. Tre dage senere blev jeg ringet op, og dagen efter sad jeg til den første af to samtaler.

Har du nu fået en særlig relation, fællesskab eller lign. med andre tidligere officerer i Novo?

Da jeg startede i Novo, kendte jeg allerede et par stykker herude, og er siden løbet ind i flere forskellige kurser. Alle er super herlige, men jeg har ikke nødvendigvis en stærkere relation med de tidligere officerer frem for de andre ledere i Novo.

Kunne du overveje at tage springet tilbage i uniform?

Jeg ville lyve hvis jeg siger, at jeg ikke en gang imellem savner en god dag med angreb gennem lukket terræn. Men jeg ser aldrig mig selv komme tilbage til Forsvaret. Jeg har lukket den dør bag mig, da jeg nu føler, at jeg hver dag på arbejde bidrager med noget virkelig meningsfyldt og er noget for nogen. Samtidig bliver jeg udfordret på nye planer og kan se rigtig mange forskellige muligheder for udvikling foran mig.

Hvad kunne hæren have gjort anderledes for at fastholde netop dig?

Så skulle jeg have mødt en større fleksibilitet. En fleksibilitet, hvor man lader medarbejdere søge frit mellem interesseområder. Systemet er i min optik ikke fulgt med tiden uden for hegnet og de krav som de fleste mennesker har til et job.



Riaz Al-Ajba, 31

2021 – 2022: Hærens Officersskole, Hold Ploger (uafsluttet)
2022: Gavntjeneste ved FSR

Nuværende stilling

Category Manager, Facilities (indirect spend). Som kategorichef ved facilities, er det mit ansvar at sørge for at Novo Nordisk anvender ressourcerne ved leverandører på en effektiv og transparent måde, hvor Novo Nordisk får mest mulig værdi for anvendte ressourcer.

Hvordan bidrager din erfaring fra Forsvaret til din nuværende stilling?

Det giver overordnet set nogle gode redskaber ift, hvordan man håndterer tid såvel som hvordan man går til opgaverne. Det har desværre også gjort min lunte lidt kortere, hvad angår folk der taler for længe til møder om ligegyldige ting.

Hvorfor forlod du hæren til fordel for Novo?

I min optik havde jeg ikke noget valg. Jeg blev "skubbet ud" snarere end "trukket ud".

Hvordan foregik rekrutteringsprocessen?

Nem, smidig og agil. Jeg havde tidligere erfaring som indkøber og vidste hvad jeg kunne og ville indenfor procurement, hvorfor det var her, at jeg søgte stillinger via både LinkedIn og Novo Nordisk egen jobportal.

Har du nu fået en særlig relation, fællesskab eller lign. med andre tidligere officerer i Novo?

Ja da. Man møder engang imellem hinanden, men da Novo Nordisk er en stor virksomhed, sker det ikke så tit. Jeg arbejder f.eks. lige nu med en tidligere SSG, og her kan vi grine og knytte bånd over tidligere erfaringer og tilgangen til opgaven, som bare er lidt anderledes end de andres.

Kunne du overveje at tage springet tilbage i uniform?

Ja. Især hvis der er brug for det. Jeg søgte personligt ind i FSV af nogle ret højtflyvende og principdrevne ideer der var funderet i nogle etiske overvejelser og søgen efter en højere mening. Der er i øvrigt også noget som Hæren og FSV kan, som man ikke kan finde andre steder. Det kan ikke rigtig erstattes.

Hvad kunne hæren have gjort anderledes for at fastholde netop dig?

Inden jeg meldte mig i trøjen, var jeg meget opmærksom på, at det kan være fysisk hårdt, lønnen er det, den er, man har en geografisk usikkerhed og nogle gange ukendt fremtid, man kan risikere liv og lemmer mm. Det jeg ikke var bekendt med var forvirringen og en overkompliceret tilgang til simple processer, forskelsbehandling, dårlig og ikke ansvarsfuld ledelse der ikke var interesseret i feedback og læring. Til sidst kulminerer det, og man føler sig presset til at forlade HRN – man skal vælge mellem sine værdier og sine drømme. I min optik var det derfor 100 % HRN der "skubbede mig" ud snarere end, at det var Novo Nordisk der "trak mig ind".

HRN, og FSV generelt, har dog fordele, som ingen kan konkurrere med. Overordnet set er det meningen, stoltheden, fællesskabet, eventyret, det at lære fra sig og meget mere. Jeg elsker stadigvæk HRN og er enormt taknemmelig for de uerstattelige oplevelser, erfaringer og viden, som jeg har fået i min tid i trøjen.

Foto: Anders Fridberg

Anonym

5 år som sergent + 2 udsendelser
Få måneder som DF i HBU enhed v. LG



Nuværende stilling

Teamleder for et produktionsteam i Kalundborg.

Hvordan bidrager din erfaring fra Forsvaret til din nuværende stilling?

Vi har lært mange forskellige kompetencer gennem tiden i forsvaret, som kan viderebringes i Novo. Altid at levere et produkt til den aftalte tid og en vis seriøsitet i opgaveløsningen, som også falder i god tråd med Novo. Det skal dog nævnes at man skal have ledelseserfaring før man kan søge en stilling heroppe. Det er ikke nok bare at komme med sit eksamensbevis og glatte ansigt. Derudover skal man ligeledes tilpasse sin ledelsesstil til civile medarbejdere. Hvis man ikke formår at differentiere dem fra værnepligtige og behandler dem derefter, så siger de enten op eller også bliver du fyret. Det er desværre set at tidligere officerer ikke har kunne omstillet sig, og endte med at fratræde deres stillinger.

Hvorfor forlod du hæren til fordel for Novo?

Jeg var ærligt blevet træt af Forsvaret. Løn har aldrig betydet noget for mig, men hvordan du behandler dine ansatte gør. Da jeg startede som PL kom jeg til LG hvor jeg havde lange arbejdsdage, meget få ressourcer og et system der bare kører rovdrift på de medarbejdere der nu engang er blevet. Jeg skiftede, og nu har jeg tiden og ressourcerne til at udøve den ledelse jeg gerne vil, hvor der ikke hele tiden er huller der skal lappes eller brande der skal slukkes.

Hvordan foregik rekrutteringsprocessen?

Jeg tog kontakt til en tidligere kollega, der selv havde forladt hæren og var startet i Novo. Han satte mig i kontakt med en HR ansat, og derefter sendte jeg ansøgninger, blev screenet og derefter ansat.

Har du nu fået en særlig relation, fællesskab eller lign. med andre tidligere officerer i Novo?

Nej, ikke overordnet. Der er ikke en Officersmesse eller forening i Novo, heldigvis. Jeg taler med tidligere soldater, som jeg kender og møder, og så falder snakken ofte på tiden i systemet. Derudover har jeg en super social relation til mine gamle medkadetter fra HO som jeg jævnligt mødes med.

Kunne du overveje at tage springet tilbage i uniform?

Det kan jeg helt sikkert ikke. Jeg har fået et godt team hvor tingene kører, og det er jeg glad for. Ligeledes er jeg glad for at have et arbejde, hvor der også er tid til familie og fritidsinteresser. Jeg tror hæren i første omgang skal fokusere på at fastholde dem, de allerede har frem for at prøve at lokke nogle tilbage i folden igen.

Hvad kunne hæren have gjort anderledes for at fastholde netop dig?

De kunne lære at styre deres ressourcer bedre og behandle deres medarbejdere ordentligt. Der er ingen der er der for pengene, så fokuser på at behandle dem ordentligt, give dem mulighed for at udvikle sig og sæt fokus på de sociale relationer. Derudover skal man væk fra tesen om, at en PL sagtens kan arbejde døgnet rundt.



Tilde Schwaner, 33

2015 – 2018: Hærens Officersskole
2018-2020: DF ved TRR, Aalborg
2021: NK/KMP ved LG (HBU)

Nuværende stilling

Teamleder for et produktionsteam af operatører, der arbejder på skiftehold 24/7. Jeg vil kalde det en form for DF stilling, hvor man er i "maskinrummet".

Hvordan bidrager din erfaring fra Forsvaret til din nuværende stilling?

Det er ret tydeligt for mig, at vi som officerer kan noget med ledelse, der skiller sig ud fra andre, og det bliver kun mere tydeligt i en civil ramme. Så kan det godt være, at man ikke ved noget om sterilproduktion eller de mange regulatoriske krav, der er i branchen – det kan man lære. Selvom det er et anderledes pres, der kan opstå i Novo, har vi også en ballast i at håndtere pludseligt opståede krisesituationer, der kræver handling nu og her.

Hvorfor forlod du hæren til fordel for Novo?

Jeg kunne grundlæggende ikke se mig selv i den karriereplan, der var lagt for mig. Ved LG skulle jeg "starte forfra" og tilbage og være DF, da jeg ikke havde været DF ved kamptropperne. Det ville give mening, hvis jeg på sigt skulle være KC i kamptropperne, men jeg søgte stillingen som NK/KMP, fordi der dukkede en spændende mulighed op, jeg ikke kunne lade ligge.

Hvordan foregik rekrutteringsprocessen?

Jeg så en tidligere officers opslag på LinkedIn, hvor han søgte en leder til sit team, så jeg sendte en ansøgning. Det gav mig en tryghed at vide, at han vidste, hvad jeg havde med i bagagen og hvordan jeg kunne bidrage.

Har du nu fået en særlig relation, fællesskab eller lign. med andre tidligere officerer i Novo?

Jeg oplever, at når man møder én med samme officersbaggrund, hvilket ikke er sjældent i Novo, så er der allerede en gensidig tillid og et fælles bånd. Der afholdes også netværksfrokoster for tidligere officerer, hvor vi mødes med på tværs af sites.

Kunne du overveje at tage springet tilbage i uniform?

Havde nogen spurgt mig det første år, havde jeg uden tøven sagt ja. Arbejdslivet på den anden side af hegnet er ikke altid grønnere, og jeg landede til at starte med i en rigtig kaosstilling, hvor jeg var på 24/7. Samtidig virkede alle fortravlede, så jeg savnede et socialt fællesskab og det sammenhold, som jeg havde oplevet i FSV. Jeg er blevet rigtig glad for at være i Novo, men jeg vil stadig ikke udelukke, at jeg en dag kunne finde på at komme tilbage.

Hvad kunne hæren have gjort anderledes for at fastholde netop dig?

Generelt synes jeg, at regimenterne skal tænke mere i helhed ift. karriereudvikling. Regimenterne har en høj grad af silotænkning, hvilket jeg selv oplevede. Jeg havde TUL (tjenestefri uden løn, red.) de første to år, og undrede mig i den forbindelse over, at jeg på intet tidspunkt blev kontaktet, før jeg fik en mail om, at jeg ikke længere var ansat. Tænk hvis FSV målrettede noget af hvervningen mod dem på TUL. Jeg tror, at nogen ville være tilbøjelige til at komme retur i løbet af det første år, hvis de følte sig ønsket og fik hjælp til at se mulighederne – det ville jeg i al fald selv have været.

Afslutningsvis vil jeg tilføje, at det er et langt arbejdsliv, så hvis man kan fylde det med unikke oplevelser indenlands og udenlands – som netop er det FSV kan tilbyde – så hvorfor ikke gøre det, så længe det er muligt og meningsfuldt. Teamlederstillinger i Novo er der masser af, og der dukker ledige stillinger op hele tiden.

Ingen tyv i natten

I forbindelse med vores interviews og samtaler med andre tidligere officerer fra hæren kan det konkluderes at ingen af disse er blevet aktivt rekrutteret af Novo Nordisk. Marie Vedel Kessing, Global Media Relations Manager i Novo udtaler ligeledes; "Jeg kan afkræfte, at vi på nogen måde systematisk rækker ud til ansatte i hæren mhp rekruttering". Nu hvor Novo hverken aktiv byder på kaffeaftaler, stalker os på LINKED-IN eller vifter med deres generelle løn og arbejdsvilkår under vores næser, hvorfor er det så at officerer i hobetal søger uden for "hegnet"?

Den hårde delkonklusion

Ifølge de tidligere officerer bærer Hæren selv størstedelen af ansvaret. Officererne var trætte af et system, de beskriver som rigtigt, med manglende ressourcer til personlig og faglig udvikling. Karriereplaner de ikke havde indflydelse på og for meget excel ledelse, der ikke gav mening, kombineret med en evig rovdrift på officerernes arbejdstid. Vilkår der ikke harmonerer med et begyndende familieliv, som ofte er sammenfaldende med virket som PL.

Fjenden og terrænet?

Hæren må måske sande, at det at være officer i dag nok ikke længere er et ubetinget kald for resten af livet, men en gerning de fleste udfører, så længe det giver mening. Hæren er blevet udflankeret af et privat arbejdsmarked, som er den numerisk, taktisk og strategisk overlegen, og som appellerer til den fornuftige PL, der på et tidspunkt tvinges til at vælge mellem sin "værdier og sine drømme" som det så poignant blev beskrevet. Klart er det, at FSV i sin helhed står over for en kæmpe opgave med fastholdelse i et i forvejen presset system. Kritikerne vil måske indvende, at Hærens mange andre efterslæb betyder, at man simpelthen ikke har råd og tid til at forsøge at konkurrere med det private arbejdsmarked. Men spørgsmålet er, om man har råd til at lade være?

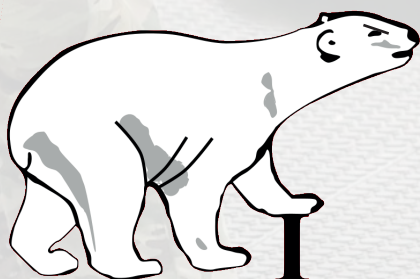


Foto: Eric Lerdrup
Bourgois

HVAD HAR HO OG FREMMEDLEGIONEN TILFÆLLES? MÅSKE MERE END MAN SKULLE TRO.

- INTERVIEW MED HO'S EGEN LEGIONÆR JAN MARSHALL.

"Så fik vi mulighed for at tage Junglekursus. Det er ikke for børn. Man lever i mudder dag og nat. 14 dage."

- Jan Marshall

LT STEFAN S. U. DETLEFSEN



Man skal ikke have været til mange parader på Hærens Officersskole, før man ser det. En medaljerække så lang at besøgende generaler og admiraler misundeligt ser væk fra de tjenstvillige kadetter og ud på fløjen af paraden. Manden i slotsgården, der får folk til at række ud efter deres solbriller på grund af genskæret fra hans medaljer, er HO's egen Jan Marshall. En autoritet fra fremmedlegionen er blevet overført til HO.

HOMER møder Jan Marshall til en snak i kælderen på Hærens Officersskole en kold december aften.

Hvordan i alverden får man tilkæmpet sig så mange medaljer, som du har hængende tværs over brystet?

- "Det gør man ved at blive udsendt rigtig mange gange, ikke ret mange gange for Danmark, men fra min fortid i legionen, hvor de fleste af mine medaljer stammer fra. Jeg var i legionen i syv år, fordelt på fem år fra den obligatoriske grundkontrakt og så derefter to års forlængelser."

Hvorfor fremmedlegionen?

- "Først og fremmest fordi jeg var en ung rod dengang, en af dem der, hvis jeg var fortsat i den løbebane, så havde jeg fået et værelse med håndtag ud af. Jeg kom ind som værnepligtig i Livgarden på første hold, dengang man overgik fra 9 til 12 måneders værnepligt. Her blev grundrammen lagt til, at jeg blev lidt mere ensrettet og kom ud af en masse ballade. Og min storebror, der var soldat i 80'erne, havde talt om den

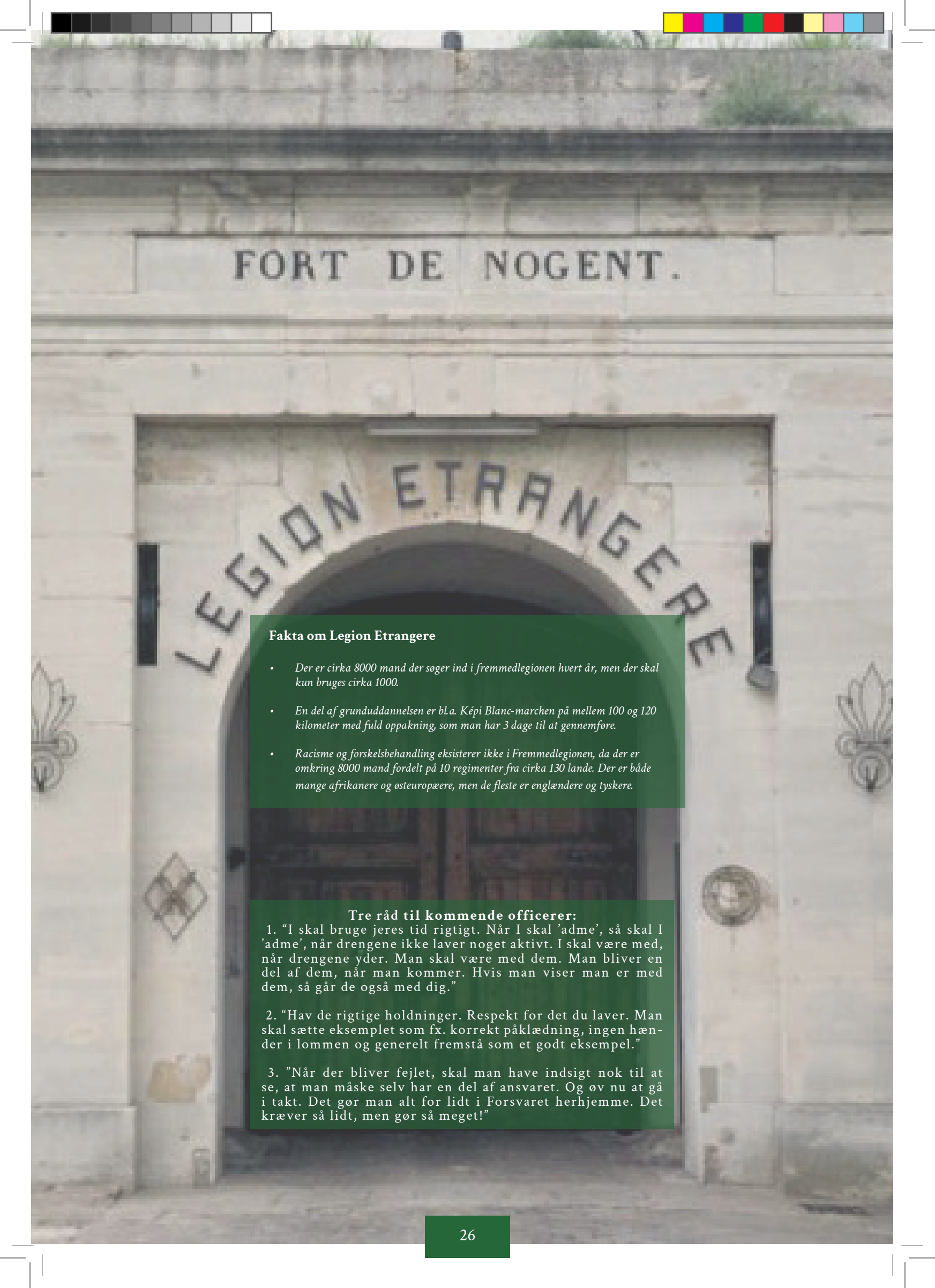
her sammenbundne enhed i Frankrig. Jeg havde ikke noget at lave, da jeg var færdig som værnepligtig, og måden man gjorde tingene på i den danske hær var måske ikke lige mig, og jeg ville gerne ud af den her småkriminelle løbebane."

Hvordan gør man det?

- "Jamen, man tager toget til Paris og satser på, at der er nogen, der kan pege en i den rigtige retning. Noget af en omvæltning for en 21-årig knægt fra Kalundborg. Så ender man foran en rekrutteringsbygning, hvor der står en legionær, der kigger på en og ryster på hovedet. Hvis jeg havde stået i hans sted, havde jeg nok også rystet på hovedet af mig og tænkt, at jeg var lidt af en lost cause."

Så får man et værelse, mens man venter på, at de får samlet de nye rekrutter sammen i hovedkvarteret i Aubagne (lidt uden for Marseille) fra de 14 hvervningskontorer på tværs af Frankrig. Det tog 14 dage, hvor man så kan filosofere lidt over





FORT DE NOGENT.

LEGION ETRANGERE

Fakta om Legion Etrangere

- Der er cirka 8000 mand der søger ind i fremmedlegionen hvert år, men der skal kun bruges cirka 1000.
- En del af grunduddannelsen er bl.a. Képi Blanc-marchen på mellem 100 og 120 kilometer med fuld oppakning, som man har 3 dage til at gennemføre.
- Racisme og forskelsbehandling eksisterer ikke i Fremmedlegionen, da der er omkring 8000 mand fordelt på 10 regimenter fra cirka 130 lande. Der er både mange afrikanere og østeuropæere, men de fleste er englændere og tyskere.

Tre råd til kommende officerer:

1. "I skal bruge jeres tid rigtigt. Når I skal 'adme', så skal I 'adme', når drengene ikke laver noget aktivt. I skal være med, når drengene yder. Man skal være med dem. Man bliver en del af dem, når man kommer. Hvis man viser man er med dem, så går de også med dig."
2. "Hav de rigtige holdninger. Respekt for det du laver. Man skal sætte eksemplet som fx. korrekt påklædning, ingen hænder i lommen og generelt fremstå som et godt eksempel."
3. "Når der bliver fejlet, skal man have indsigt nok til at se, at man måske selv har en del af ansvaret. Og øv nu at gå i takt. Det gør man alt for lidt i Forsvaret herhjemme. Det kræver så lidt, men gør så meget!"

livet. De 14 dage går med, at man passer kasernen. Det er en af årsagerne til, at legionen har verdens flotteste kaserner. På rekruteringsstederne er det de nye rekrutter, der går og laver forefaldende arbejde."

- "På alle andre steder (indenfor legionens kaserner) har man egne fængsler, så når man har lavet noget dumt, bliver man straffet og fængslet. Derefter får man en kedeldragt, der udskiller sig fra alle andre, og så går man og vedligeholder kasernen, fejer gårdspladser, maler sten, fjerner ukrudt og så videre. Derudover skriver man sin livshistorie, som man skal genskrive senere for, at de kan dobbelttjekke, at de stemmer overens. Alle rekrutter bliver samlet i Aubagne og gennemgår derefter en 20 dages lang evaluering med helbredsundersøgelser, psykologsamtaler og idrætsprøver. Så tegner man rekrutkontrakten, der er på 4 måneder, og som man ikke kan bryde. Der klapper fælden, og man kommer til at aftjene sine 4 måneders tjeneste, om man vil det eller ej.

Der kommer man igennem al militær uddannelse. Og de starter helt fra scratch, så alle kan være med. Lidt som værnepligten i dag, men bare kun med fokus på, at man skal være soldat. Ikke ligesom herhjemme, hvor de også skal være brandmænd, og jeg ved ikke hvad. Men man får kørekort, vintertræning, osv. Så man lærer at fryse med manér."

Hvad var det hårdeste ved de 4 måneders træning?

- "Man skal lære fransk. Og det har man én måned til. Man bliver parret op med en fransktalende, og det er hans ansvar at lære dig det. Hvis man er sidste mand til at fatte noget, så er det dig, der bliver straffet sammen med de andre, fordi du ikke fatter noget. Så det er monkey see monkey do til at starte med. Og når du står ude på gangen til morgenappel, så skal man tælle sit tal i rækken. De franske tal er ikke ligefrem logiske, så jo hurtigere du er klar ude på gangen, jo lavere tal skal du præsentere. Det motiverer til at blive klar hurtigt om morgenen. Derudover skulle vi lære at marchere på den rigtige måde, hvilket vil sige 88 skridt i minuttet. Samme tempo som Amalienborg. Sådan lidt vuggende. Ellers så visner man i ørkenen. Og når man lærer dette, skal man synge. Hvis man er dårlig til at marchere eller synge, skal man gå "Marche du canard" ("Ande march"), hvilket gør sindssygt ondt i benene. Hvis du har gået 20 eller 30 kilometer, så er det hårdt at skulle gå 500 m canard."

Var du god til at synge?

- "Alle blev gode til at synge."

Hvordan var grunduddannelsen ellers? Man har jo hørt mange historier og rygter.

- "Hvis førerne var utilfredse, kunne de finde på at komme forbi klokken 23 eller 24 om aftenen og fortælle, at der skulle være stueeftersyn. Nede på appelplassen. Så skulle man flytte hele stuen, dvs. senge, skabe og så videre ned på appelplassen i en

lille firkant, der afspejlede værelset. Og alle ens ting i skabene var jo rodet helt til, når man havde flyttet det fra 2. sal og ned på appelplassen. Så prøvede man at få tingene til at ligne bare nogenlunde, hvorefter førerne kom og kontrollerede, at det hele lignede lort. Derefter skulle det hele tilbage på stuerne og stå pænt til næste morgen. Så var der ikke noget søvn den nat. Og det larmede jo af helvedes til, fordi det var en hel deling, der flyttede alt, hvad de ejede klokken dolk om natten. Så de andre på kasernen sov jo heller ikke og kunne se frem til, at de snart skulle igennem samme mølle."

- "Jeg blev færdig efter de 4 måneder, og så skrev jeg under på den femårige kontrakt. Det var først på dette tidspunkt, at jeg skrev et brev hjem til mine forældre, hvor jeg fortalte dem, at jeg var i Frankrig og havde skrevet kontrakt med fremmedlegionen.

Jo bedre du klarede de fire måneder, jo hurtigere kom du ind og fik mulighed for at vælge regiment. Så den bedste kadet valgte først, og så fremdeles. Jeg blev nr. 4 ud af 120. Og jeg valgte 2REI i Niems, som svarer til PNINF. Et mindre regiment på cirka 1400 mand."

JAN MARSHALL'S CV

Født 28 Maj 57 år. Gift 19. år med Merete Marshall
Har 2 børn. Malte på 19 år og Matilde på 17 år

Civil/Militæruddannelse:

1986-1987 Værnepligtig i Den Kongelige Livgarde
1993- Hjemmeværnet, i dag med i reserven
1987-1994 Fremmedlegionen (2REI)
1994-2009 Redder/Ambulancebehandler ved Falcks Redningskorps
1999 Erhvervsdykkeruddannelse på Søværnets Dykkerskole
2009-2012 Sygepasser i forsvaret. På infirmeriet i Oksbøl og Lægeassistent
2011 Førstehjælps instruktør
2012-2015 Forsyningshjelper ved FSU/FSK samt instruktør på div sanitetsfaglige kursuser
2015-2016 Sanit ved Søværnets center for dykning
2016 TSE instruktør
2016-2019 Bjærgningshjelper ved STKMP/I/GHR
2017 Bjærgningsuddannelse på Wisent Bjvg
2019 Bjærgningsuddannelse på Miller Bjvg
2019-2022 Bjærgningsgruppefører ved STKMP/I/GHR
2022 Vagtledere HO

Hvad er forholdet mellem Fremmedlegionen og den franske hær?

-”Fremmedlegionen måtte tidligere ikke tage på øvelser med den franske hær. Det er vist blevet bedre med årene. Man sender jo heller ikke værnepligtige på øvelse med jægersoldaterne.”

Hvordan fungerer esprit de corps i så mytisk et sted som fremmedlegionen?

-”Når det ikke er patriotisme, der er motivationen for soldaterne, skal de have noget andet at slås for. Alle legionærer sværger troskab til legionen og ikke til Frankrig. Korpsånden blandt legionærene er svær at definere, men den unikke situation som legionærene befinder sig i er måske netop en af grundstene til den ekstreme korpsånd, der får folk til at melde sig i militærtjeneste i et fremmed land, langt fra alt, man har kært. Man har kun sine våbenbrødre. Man går også meget op i Legionens historie. Hvert regiment har eget museum, der fortæller regimentets historie. Derudover er broderskabet unikt. Man efterlader ikke sin kammerat, uanset om de er døde eller



ej. Man efterlader ingen på slagmarken. Alle skal med hjem.”

HOMER's udsendte kan fornemme, at det ikke er alt, man kan fortælle om fra sin tid i "Legionen", men vi prøver ufortrødent at få succes i aksen. Vi har jo ikke engang udforsket, hvor medaljerne kommer fra endnu.

-”Vores regiment var med i Operation Desert Storm mod Saddam Hussein. Derefter var vi i Jugoslavien, da der begyndte at blive ballade, og vi skulle prøve at holde parterne adskilt. Derefter blev vi sendt til Fransk Guyana i næsten seks måneder, hvor vi primært skulle patruljere i junglen. Så fik vi mulighed for at tage Junglekursus. Det er ikke for børn. Man lever i mudder dag og nat. 14 dage. Det var det værste ophold i mit liv. Men i dag er det jo en fed læring at have, men det er fandme ikke en fed læring at få. Man går måske en kilometer på fem timer i mudder til brystet. Det eneste jeg ikke fik prøvet under kurset var at pisse mudder.

Hvad lærte Junglekurset dig?

-”Intet er umuligt. Se muligheder frem for begrænsninger. Man skal ikke tænke 'det her, det kan jeg ikke'. Man skal tænke 'Selvfølgelig, kan jeg det', selvom det måske kommer til at tage lidt tid.

Efter syv års samlet tjeneste i Legionen valgte jeg at stoppe, og jeg fik efterfølgende job i Falck hjemme i Danmark. Mange år efter var jeg i stabskompaniet i Slagelse, hvor vi var udsendt til Irak. Jeg endte med at blive instruktør dernede og en af irakerne, jeg skulle træne, havde været kampvognsfører under Saddam i 1991. Vi fandt hurtigt ud af, hvem hinanden var, og da jeg hilste på ham, var det første han sagde, at vi begge var blevet ældre og klogere, hvilket jeg syntes var utroligt klogt sagt. Det var stort. Vi havde en udtalt forståelse og respekt for hinanden. Da vi skulle have taget det endelige holdfoto, kom han over og stillede sig ved siden af mig. Selv da en højtstående officer kom over og ville have hans plads, så tog han armen om min skulder og sagde, han ikke ville rykke sig. Det er første gang, jeg møder en tidligere fjende, og det er en af de fedeste historier, jeg har med mig.”



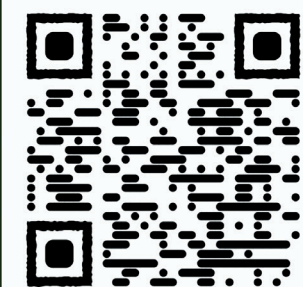
HÆRLØBET 2024

ONSDAG D. 8. MAJ 

PROGRAMSTART KL. 16:00 

HÆRENS OFFICERSKOLE 

BILLETPRIS INKL.
T-SHIRT: 299,99,-



TILMELDING

STORRUDS KÆLDERKONGER

LT E. ØRNSHOLT



2023 går snart på hæld, hvilket for hold Paludan-Müllers vedkommende betyder to længe ventede stjerner på skulderen, men med dette også deres afgang fra Hærens Officersskole. Dette har medført, at et hav af rep-poster er blevet overdraget fra de erfarne ældste KT til de yngre kollegaer på hold Storrud. I denne forbindelse stiller vi i HOMER skarpt på en tillidspost der berører de fleste KT (især om fredagen), og som derfor har en helt særlig plads hos de fleste på HO. Der er naturligvis tale om kældermester- samt NK/kælder-posten, hvor tiltrædende command team består af SL M. F. Lange og SL E. Due!

Hvem er de nye høvdinger?

HO's KT har nu nydt godt af et år i selskab med den jysksyngende, alt-for-stærk-gløgg-lavende og altid 1930'er friserede kældermester LT C. D. Bundgaard samt hans lige så jysksyngende, Linjeakvavit-elskende og utrolig kreative NK/kælder LT A. Bundgård. Disse to individer har med hvert deres væsen sat præg på kælderen i det forgangne år, men hvem er deres aflosere?

En torsdag i oktober ringer min dørklokke i min Nyboderlejlighed. Jeg har sat kaffe over. Det er lidt nemmere at komme ind på hinanden med kaffe. Et simpelt, billigt og super human intelligence-agtigt move, synes jeg selv. Det skal dog vise sig, at jeg ikke får brug for det, da

mine gæster på ingen måde kan siges at skulle hjælpes på vej med dette. Vi sætter os ned, og jeg går direkte i gang med at afhøre dem om deres baggrund.

Kældermester Lange starter. 38 år, 18 år i Forsvaret, har båret alle rang minus seniorsergent og er nu tjenestemandsansat. Shit, han kommer til at fryde sig når først OK24 rammer, tænker jeg. Lange har prøvet det meste. Han er uddannet medic, og har også snuset til universitetstilværelsen for HO, så ingen smalle steder der.

NK/kælder Due følger op. 29 år og kommer fra det civile, hvor han er uddannet styrmand og har sejlet i 5 år. Her vælger jeg naturligvis at spille kortet "kritisk journalistik",

og spørger hvorfor han så ikke valgte Søværnet i stedet. Han joker med at han fór vild på vej til havnen, og således afværges mit ellers udmærkede træk. Den egentlige årsag var dog et ønske om forandring. Desuden har han været formand for fredagsbaren på sit tidligere studie, hvilket jo må siges at trække op!

Kreativitetstest

Efter en kort opridsning af kældermestrenes baggrund, syntes jeg det var passende at smide en hel masse ikke særligt bearbejdede idéer, jeg selv var kommet på, i hoderne på dem. På denne måde kunne jeg ligesom meget groft granske kreativiteten hos mine to gæster. Første idé gik ud på at have drinksbar med tema om fredagen. Idéen er simpel. Lange fortæller at forarbejdet allerede er gjort: -"Vi har jo lige bestilt i dag. Vi prøver et nyt koncept af. Så vi tager Guldhornene og Borgerkroen ind på slottet. Carlsberg kan levere færdigblandet Drinks, som kan være i hannerne. Det kommer en prøveperiode ind i kælder 2, og så ser vi hvordan og hvorledes, at det kører."

Due og jeg bliver enige om, at det initiativ da godt kunne hypes med et tema om fredagen svarende til den drink, der er på hane. Første idé velmodtaget. Jeg springer direkte videre til min næste idé – en ølstafet rundt om søen i Frederiksberg Have. Én kasse øl, én rute, x antal runder, ét vinderhold. Idéen bliver ikke købt. Lange fortæller, at man på Aurehøj Gymnasium kom i modvind pga. noget lignende og argumenterer for at det nok ikke ser bedre ud med KT som arrangører. Anden idé afvist.



Hvad sker der egentlige i kældereren? Følg den og find ud af det!

Herefter lander vi på min sidste idé – en 24 timers bar for andre studieretninger (ikke blot sygeplejerskerne) lidt a la Panums 69 timers bar. Generelt er drengene med på idéen om at skabe kontakt til flere andre studieretninger.





Lange nævner politiskolen som mulig kommende gæst, mens Due bringer konceptet om tour de fredagsbar op:

-”Da jeg var formand for fredagsbaren på mit gamle studie, der havde vi sådan noget, hvor vi tog over og besøgte andre studiers fredagsbarer, tour de fredagsbar. Og det var jo kanon sjovt. (...) Og så lavede de altid et event ud af det og lavede masser af konkurrencer og sådan noget. Så det kunne man da godt kigge ind i.”

Desuden fortæller de to at de er i god dialog med både obersten og GSE’et om at udskyde lukketidspunktet på udvalgte arrangementer. Der er dog alligevel en smule vej til en 24 timers fest, mener de. Tredje idé delvist købt.

Visioner fremadrettet

Ved enhver kommandooverdragelse melder spørgsmålet om fremtiden sig helt naturligt. Kælderkongerne fik heller ikke lov at slippe for dette spørgsmål. Ifølge dem er der af aftrædende Kældermestre blevet lagt et godt grundlag for videreførelse af særligt kælder 2, og de gamle kælderkrus er også allerede blevet indført. Due beskriver det:

-”Vi kan også tænke os det her med at gøre kælder 2 lidt mere lækker. For eksempel det her med at hænge nogle krus derind (kælderkrusene, red.) og få nogle spil derind, også nu hvor der kommer så mange KT til næste år, at det også bliver et sted, hvor man har lyst til at gå ind og være.”

Arbejdet med at peppe kælder 2 op er allerede så småt begyndt. Små livskvalitetsforbedrende tiltag er på tegnebrættet, hvilket KT i den nære fremtid kommer til at kunne nyde. Lange forklarer:

-”Vi har også snakket ind i at få en lille nøgleboks ude foran, hvor nøglen sidder i, så du ikke skal op til vagten og hente

nøglen. Men hvis du har en mellempériode, så kan du gå ned, låse op, sætte dig og spille et spil eller lave nogle lektier. Vi har bestilt Wi-Fi til hele kælderen, så du rent faktisk kan sidde og lave skolearbejde dernede også.”

Et generelt tema, jeg opfangede, da jeg sad og så på kældermestrene over kanten af min kaffekop, var, at hovedfokus naturligvis fortsat ligger på det sociale sammenhold. Dette kom ikke kun til udtryk i deres ambitioner for kælder 2, men også i makkerparrets planlægningsarbejde ifm. indførelsen af alkoholfri øl, hvilket Lange forklarer:

-”Jeg ved fra LTU, at vi har en del, som ikke drikker alkohol. Og det vi gør, og det vi egentlig vil, er, at kælderen skal være socialt. Det skal ikke kun gå ud på, at vi skal sidde og drikke øl. (...) Vi har kigget på, i forhold til Carlsberg, et bredere udvalg af alkoholfri øl, og andre ting, som ikke er alkohol.”

Her kan KT som cutter til strandsæsonen eller som ikke magter Kotters teori om forandringsledelse med tømmermænd altså nemmere være med. Due tilføjer:

-”I forhold til Carlsberg har de lige fået nogle nye alkoholfri øl, bl.a. Tuborg Classic alkoholfri. (...) Og så får vi også sendt nogle vareprøver ud på en alkoholfri IPA, og Blanc kan man også få alkoholfri. Så det får vi tilsendt, og så ser vi, om det er noget, der smager godt. Om det er noget, vi tror, folk gerne vil købe.”

Da jeg lukker Lange og Due ud ad døren har jeg det godt. Gode hensigter, stærke ambitioner og to karismatiske kældermestre er vigtige ingredienser for det sociale sammenhold på skolen. Og selv om tiden på HO for undertegnede er ved at synge på sidste vers, har jeg på fornemmelsen, at det bliver en banger af et vers!



X

