

HOMER

“TVIVL”

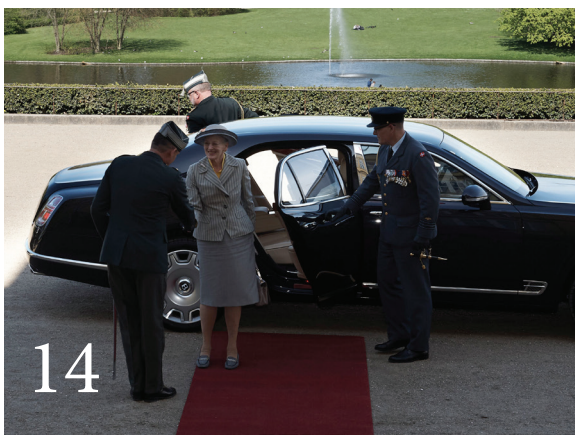


Hærens Officersskole
2018



Tema: Tvivl

Lederen skal ikke vælge mellem handlekraften og tvivlen. Lederen må nødvendigvis vælge både handlekraften og tvivlen.



Reportage: Hærens Officersskoles 150 års Jubilæum

Paraden var beæret med Hendes Majestæt Dronning Margrethe II af Danmarks tilstedeværelse, samt et stort fremmøde af nuværende og tidligere linjeofficerer.



Interview: Generalmajor H.-C. Mathiesen, Chef for Hærstaben

Det er et kursus for de skarpeste og de dygtigste, og det er dem, der skal være chefer i Hæren.



Den operative DJØF'er

Siden min start på HO i maj 2017 er min skepsis heldigvis gjort til skamme. Omgangen med den eksternt rekrutterede kadet er særdeles positiv, og jeg vil i denne artikel beskrive hvorfor...

Indhold

3	LEDER
4	Chefen har ordet!
6	Tvivle - skal vi ikke hellere bare gøre noget?
11	Tvivel - forudsætningen for at tænke
14	REPORTAGE: Hærens Officersskole 150 år
18	INTERVIEW: Chefen for Hærstaben
24	Fastholdelse - Hvad mener kadetterne?
30	Den operative DJØF'er
32	Officeren - takt & tone
34	Magt og Pragt
36	Vinguide til tvivleren
38	Gyldne dråber fra Cognac
41	INDBLIK: En tur i Kælderen
43	REPORTAGE: Til bal i Norge
44	INDBLIK: Hærløbet

Chefredaktør

Anders M. Jacobsen

Redaktør

Mads L. Møller-Larsen

Grafik

Mathias Jakobsen

Dette nummers skribenter

Oberst Nicolas T. Veicherts

Kaptajn Adam Buschard

Kaptajn Søren Sjøgren

Kadetter:

Mikkel Østerby

Mikkel Grimsgaard

Mikkel Vestergaard

Jakob Holst

Nikolaj Vraa

Lennart Vandborg

Udgiver

HOMER, Hærens

Officersskole

Ansvarshavende Redaktør

Oberst Nicolas T. Veicherts

Bidrag

Ønsker du at bidrage til HOMER?

Send en mail til:

homer.bidrag@gmail.com

Næste udgivelse

Efterår 2018, Deadline 1. august

Tak til Militærfoto for billeder



“

Vi betragter tvivlen som en ledelsesmæssig funktion, der kan bidrage til at disciplinere lederens vilje til vished, og tvivlen bliver på den måde også et værn mod sort-hvid ledelse og en enøjede skråsikkerhed

LEDER

En farve og et tema - sådan starter redaktionens arbejde med hvert nye nummer af HOMER. Bladets omslag afslørede dem begge, men hvor farven ikke behøver yderligere introduktion, kan temaet være tjent med det. Temaet for dette nummer af HOMER er – Tvivl. Omverden og Forsvaret hungrer efter handlekraft, men hvad er handlekraft egentlig værd i sig selv? Vi mener begrebet 'tvivl' kan give os et perspektiv, som kan danne udgangspunkt for debat eller dialog om Forsvarets forherligelse af netop handlekraften. Vi betragter tvivlen som en ledelsesmæssig funktion, der kan bidrage til at disciplinere lederens vilje til vished, og tvivlen bliver på den måde også et værn mod sort-hvid ledelse og en enøjede skråsikkerhed. Derfor mener vi også at arbejdet med temaet tvivl, har været med til at skabe en endnu mere informativ og handlekraftig udgave af dette blad.

Førend vi fortsætter den videre præsentation af hvilke tanker, der ligger bag dette blad, vil redaktionen gerne takke denne udgivelses bidragsydere. En særlig tak sender vi dog til Chefen for Hærstaben – Generalmajor H.-C. Mathiesen.

Som bemærket har HOMER ændret karakter. Tankerne bag denne forandring burde måske have været præsenteret i forbindelse med sidste udgivelse, der også var denne redaktions første. Det blev de ikke, eftersom vi gerne ville være tro overfor den tradition eller ånd som Homer tidligere udsprang af. Derfor gik vi på opdagelse efter, hvad der lå af traditioner bag bladet og navnet Homer. Vores første indskydelse var, at navnet selvfølgelig måtte relatere sig til den græske

digter, Homer, der helt tilbage fra antikken tillagdes de to episke digte Iliaden og Odysseen. Vi fandt det dog svært at finde sammenhængen mellem denne antikke digter og Hærens Officersskole.

Vi blev imidlertid også orienteret om, at vi stavede navnet HOMER helt forkert. Navnet skulle ikke staves som Homer, men er en sammentrækning af henholdsvis forkortelsen for Hærens Officersskole og så tillægsordet mere. Det vil sige HOMer, som tilsyneladende også blev tilføjet undertitlen – 'des bedre'. Det kan man så synes om, som man vil. Vi har valgt navnet HOMER, og angående traditioner, så bygger de som regel på fortidens handlemåder, men nu er det ikke altid sådan, at fortidens måder at handle på svarer til samtidens forandringer. Det er eksempelvis blevet bemærket, at foregående blad ikke indeholder samme "humoristiske" vinkler som tidligere redaktioners udgivelser. Dette skyldes ingenlunde at viriliteten og humoren er fraværende her på redaktionen eller slottet generelt. Den lever i bedste velgående i både kantinen, dagligstuerne og kælderen, hvorfor vi også mener, at det ikke er nødvendigt at skabe endnu en platform for denne omgangsform. I stedet ønsker vi at skabe et blad, hvor indholdet kan bidrage til en debat og diskussion om det at være officer i Hæren.

Endelig vil vi ønske hold Paludan-Müller stort tillykke med udnævnelsen og byde Hold Anker, som startede 1. maj, velkommen på slottet.

God fornøjelse med bladet!

Anders Moesgaard Jacobsen
Chefredaktør

Mads Lange Møller-Larsen
Redaktør

Chefen har ordet!

Er du i tvivl, er du ikke i tvivl...

Først og fremmest tillykke til alle med Hærens Officersskoles 150 årsdag, som vi fejrede flot og værdigt i begyndelsen af maj – og som H.M. Dronningen deltog ved. Det blev flot, festligt, fornøjeligt og ikke mindst en værdig påmindelse om, at bløde værdier ikke bare er for sjov – og at de ej heller er noget man kan tage for givet. De bløde værdier findes kun så længe vi husker at dyrke dem helt eksplicit hvad enten det er en årsdag eller i form af et af Hærens mange mærker i kompagnier, bataljoner, brigader osv. Og de giver kun mening, når vi med ord kan forklare, hvorfor de er vigtige.

Med udgivelsen af forårsnummeret af HOMER har det første hold på den ny officersuddannelse forladt skolen. Tilbage hænger lige om lidt holdfotoet af Paludan-Müller 2016-18 på væggen i Vestre Galleri sammen med kammeraterne fra de sidste 150 års officersuddannelse. Jeg kan kun sige godt om de ny premierløjtnanter, der, ligesom i eventyrerne, er gået meget igennem, og som så åbenlyst er blevet stærkere og dygtigere undervejs. Nu er det Hærens og Forsvarets opgave at fastholde hold Paludan-Müller ved god ledelse og gode opgaver – og op til holdet selv at slippe det tryk for det uforudsigelige – og opleve at ”gør det nu bare...” til tider også en legitim befaling.

Det bringer mig til forårsnummerets tema om ”Tvivl”, som redaktionen har ønsket – og som jeg været imod. Så hellere et tema om handlekraft, har været min indvending, med henvisning til, at tvivl hurtigt kan blive akademisk og ’hvad-nu-hvis-agtigt’. Imidlertid har kadetterne overtalt mig, blandt andet med argumentet om, at uddannelsens doktrinære og løsningsorienterede tilgang i sig selv stiller krav om diskussion af det uforudsete og med det: tvivlen.

Og herefter tog det ikke lang tid at komme i tanke om tidligere forsvarschef, general Bartels diktum: ”Hvis

du er i tvivl, er du ikke i tvivl”. Det forstår jeg som situationer, hvor en fører eller leder er bevidst om, at fx ens egen plan skal justeres eller fx at det er nu, man skal sige fra over for en foresat eller en undergiven – men det kan også være en anledning til mentalt at forberede sig på, at noget ubehageligt kan ske uden, at man kan gøre meget andet end at vide det med sig selv – og dermed være så beredt som muligt.

På Balkan oplevede jeg som stabsofficer en underafdelingschef, som var kommet i tvivl om sine muligheder for at løse en bestemt opgave. Derfor stillede han til befalingsudgivelsen en række spørgsmål til hypotetiske, men realistisk set mulige udviklinger i situationen. Afdelingschefen, der gav befalingen, forsøgte gentagne gange at redegøre for, hvorledes disse mulige scenarier kunne håndteres, men da underafdelingschefen over længere tid fastholdt sine spørgsmål (sin tvivl) afsluttede chefen med et ”... du skal bare ikke komme i de situationer”. Dengang provokerede svaret mig helt vildt, fordi det i mine ører ikke var et svar, der kunne bruges til noget. Senere er jeg kommet til den erkendelse, at det var et godt svar. Noget skulle jo gøres, en opgave skulle jo løses, en befaling skulle jo gives – og med sin melding fastholdt afdelingschefen underafdelingschefen på dennes tvivl, sådan at han mentalt var klar til at agere – og det samme gjorde chefen dermed også over for sig selv. Og så rykkede enheden ud – og det gik i øvrigt godt.

Og derfor er mit svar på tvivl i øvrigt det samme som i sidste nummer: GØR NOGET!

Afslutningsvis en opfordring til alle uden for officersskolen om at anvende skolens flotte rammer når I kan; til møder, til seminarer og til sociale samlinger. Vi er klar!

Nicolas T. Veicherts, chef for Hærens Officersskole



“

*Uddannelsens doktrinære og løsningsorienterede tilgang i sig selv
stiller krav om diskussion af det uforudsete og med det: tvivlen*

Tvivle - skal vi ikke hellere bare gøre noget?

Af Anders Moesgaard Jacobsen & Mads Lange Møller-Larsen

Lederskab mellem tvivl og handlekraft

Det handlekraftige forekommer at have fået en værdi i sig selv. Det handler om at gøre noget, og på den måde bliver tvivlen, som en ledelsesmæssig grundholdning, en størrelse, vi så vidt muligt skal se at få bugt med eller reducere bort for igen at blive "handlekraftige". "Stop med at tænke og start med at handle" eller "at gøre noget er bedre end ikke at gøre noget" bliver således dominerende og styrende mantraer, men er det nu også sådan, at det gode eller rette altid er forbundet med bare at gøre noget?

Handlekraft er ganske vist en vigtig og essentiel lederdyd, men vores påstand skal være, at tvivlen er det samme. Handlekraften må tilsættes tvivl for ikke at ende i dumdristighed, og omvendt må tvivlen også tilsættes handlekraft for ikke at ende i en handlingslammende fortvivlelse. Påstanden eller nærmere tanken, vi derfor vil forfølge i den nærværende artikel, vil være, at tvivlen udgør en værdifuld ledelsesmæssig grundholdning, som løbende kan informere og kvalificere lederens beslutningsevne og handlegrundlag.

Den impulsive og tvivlende handlekraft

Inden vi uddyber tvivlens ledelsesmæssige styrker mere indgående, vil vi tillade os at inddrage et eksempel, der udtrykker, hvordan vore dages præstations- og aktivitetssamfund er fokuseret mod at gøre og kunne

noget. En tendens, der ifølge den tyske filosof, Byung-Chul Han, er medvirkende til, at tvivlen og eftertænksomheden generelt har fået en marginaliseret rolle i samfundet. Samfundet er med andre ord ifølge Byung-Chul Han præget af en rastløshed, der kommer til udtryk gennem en form for hyperopmærksomhed. Det vil sige en spredt opmærksomhed, der bevirker, at vi ikke evner at fokusere på det samme i dybden, men hele tiden skifter fokus og orientering efter den seneste påtrængende impuls.

Den impulsive handlekraft

Eksemplet, vi ser indfange og udtrykke den ovenstående tendens, kommer fra en reklame for et af de mange såkaldte forbrugslån. Et lån man hurtigt og nemt kan optage for så igen at kunne handle og dermed blive "handlekraftig". Reklamen indledes med spørgsmålet: "Hvad forhindrer dig i at handle?". Herefter ser vi en ung studerende drømme sig væk fra klasselokalets tilsyneladende kedelige og ensformige rammer. Vi ser, hvordan den studerende i sin dagdrømmende tilstand springer faldskærm, fester og rejser til eksotiske steder, hvilket bevirker, at den studerende efterfølgende hurtigt og resolut rejser sig op og forsvinder ud af klasselokalet, inden timen overhovedet synes at være gået i gang. Det handlekraftige bliver her isoleret til at være noget, der udelukkende er relateret til det fysiske og lystbetonede, og vi efterlades således med fornemmelsen af, at det

eftertænksomme og mentalt krævende rum, som klasselokalet ellers tilbyder, blot er en forhindring for, at der virkelig kan handles. En fornemmelse, der ikke mindst bliver forstærket af reklamens afsluttende slogan: ”Lån til de handlekraftige”. Spørgsmålet er imidlertid, om der ikke lige så vel kunne have stået; ”Lån til de impulsstyrede, som ikke er i stand til at udsætte deres behov”?

Det handlekraftige bliver altså her forstået som den frisættende handling, der hurtigt løsriver og fjerner den enkelte fra en tilstand, der er præget af enten kompleksiteten, uvishedens eller tvilens handlingslammende væsen. Det nærværende spørgsmål er blot, om vi ikke overser noget essentielt, hvis vi ikke stopper op, reflekterer og forholder os til de situationer, der netop er præget af kompleksitet, uvished og tvivl?

Den tvivlende handlekraft

De fleste, der er bekendte med tvivlen, ved, at den kan virke handlingslammende, hvorfor den også kan synes uforenelig med lederens virke. Men ifølge Byung-Chul Han behøver tvivlen ingenlunde at være handlekraftens fjende. Byung-Chul Han påpeger derimod, at tvivlen og eftertænksomhedens tøven netop er den egentlige handlekrafts forudsætning. Hurtige og forhastede handlinger er typisk belejlige her og nu. De bringer os midlertidigt af med tvivlen og uvisheden, og de giver os en umiddelbar oplevelse af at være handlekraftige. Men ligesom med forbrugslån er det som oftest kun på den korte bane, at denne handlekraft har en egentlig effekt. Snart igen vender samme problemstilling tilbage blot i en anden form. Derfor mener Byung-Chul Han, at den egentlige handling, det vil sige den handling, der forandrer, skaber og bryder det fastlåste, kræver tvilens og eftertænksomhedens tøven til at yde de umiddelbare tilskyndelser og impulser modstand. På den måde bliver den egentlige eller bæredygtige handlekraft som regel også en tvivlende handlekraft.

Hvorfor vil ledere af med deres tvivl?

Det synes ikke muligt at svare entydigt på, hvorfor ledere ofte har et ønske om at komme deres tvivl til livs, men som antydnet ovenfor via den tyske filosof Byung-Chul Han, synes der i dag at være indlejret nogle samfundsmæssige strukturer og tendenser, der tilskynder umiddelbar handling og målebare præstationer.

Konsulterer vi erhvervspsykologerne Lotte Lüscher og Joachim Meier, så fremhæver de i deres bog, *Lederen mellem tvivl og handlekraft*, grundlæggende to forskellige årsager eller forståelser, der begge fletter sig sammen og yder indflydelse på lederes forhold til deres tvivl. Det første angår myten om den heroiske leder, mens den anden vedrører det menneskelige væsens ubehag ved at tvivle.

Den heroiske leder som ideal

Myten om den heroiske leder lærer os, at den ”rigtige leder” er en leder, der ikke er i tvivl. Lederen kommer de stakkels medarbejdere til undsætning, da de ikke er i stand til at finde hverken svar eller retning. Lederen har svarene på alle spørgsmålene og svarer tilmeld øjeblikkeligt. Den heroiske leder skaber med andre ord et rum, hvor medarbejderen ingen modstand møder.

Myten har således en tendens til at forveksle tvivl med svaghed og opfatte de to som to sider af samme sag. Den stærke og handlekraftige leder bliver et ideal, som ledere måler sig op imod mere eller mindre bevidst, hvorfor tvivlen også bliver et midlertidigt stadie, der blot skal overvindes på den forhindringsfyldte vej mod, at lederen igen kan blive sikker i sin sag og fuldføre sin mission.

Et eksempel på en personificering af den heroiske leder er den engelske premierminister under 2. Verdenskrig – Winston S. Churchill. Churchill står som en af de mest handlekraftige og succesfulde ledere under 2. Verdenskrig. Derfor blev Churchills lederskab og dets udspændthed mellem netop handlekraften og tvivlen også genstand for vores ledelsesmæssige undren og nysgerrighed. Vi søgte information gennem litteraturen og filmiske fremstillinger af manden. I biograferne kører eksempelvis i skrivende stund filmen, *Darkest Hour*, som vi på redaktionen var inde at overvære i den københavnske kulturinstitution, Grand Teatret. I filmen følger vi, hvordan Churchill kommer til magten og skal håndtere situationen i 1940 med den tyske invasion af Frankrig og evakueringen af det britiske ekspeditionskorps fra den franske havneby Dunkerque.

Filmen er, udover at være utrolig seværdig, gennemgående bygget op omkring Churchills tvivl. I myten om den heroiske leder har tvivlen kun en plads som et midlertidigt stadie. Endvidere kan vi i filmen og litteraturen se, at tvivlen konstant er tilstede hos Churchill, og at han giver sin tvivl og handlekraft en retning ved at have nogle dyder og værdier, der giver ham mulighed for at vælge. Ydermere viser filmen, hvorledes Churchill i sin beslutningsproces, der også er indbefattet af en tvivlsproces, søger støtte hos de mennesker, han mener, kan hjælpe ham i sin beslutningstagning. Det være sig her kongen, folket og de personer, som han har tættest omkring sig. Redaktionen er selvfølgelig opmærksom på instruktørens anvendelse af sin kunstneriske frihed, endvidere ændrer det intet ved pointen, at selv de mennesker, vi forestiller os som heroiske ledere, lever med tvivlen som et grundvilkår, der giver værdi og retning til den ledelsesmæssige handlekraft.

Angsten ved det uvisse

Meget tyder på, at vi mennesker erfarer uvished som ubehageligt, og at der ligefrem er en grundlæggende angst forbundet med det uvisse og ubekendte.

Vi ønsker at fastholde forestillingen om, at der eksisterer en "rigtig" beslutning, og at vi kan undgå at træffe den forkerte, "hvis bare vi regner tingene rigtigt ud". Således ligger der også i udtrykket, "lad os nu komme tilbage på sporet", en forudindtaget forestilling om, at der må findes en "rigtig" vej til løsningen af opgaven. Det centrale spørgsmål er måske nærmere, hvad det er, der har bevirket, at vi har bevæget os væk fra sporet? Eller om der netop ikke er flere og ikke blot én vej, et spor, der fører til løsningen af opgaven?

Retter vi blikket mod den danske filosofihistorie, bemærkede Søren Kierkegaard allerede i sit værk, *Begrebet Angst*, at menneskets angst er nært beslægtet med uvished. I mødet med uvisheden konfronteres mennesket med det eksistentielle faktum, at der ikke er et enkelt, et rigtigt eller et prædefineret svar på, hvordan vi skal handle, eller hvad konsekvenserne af vores handlinger bliver. Vi har selv et valg og det må vi tage på os. Set i det lys nævner Joachim Meier, at tvivlen kan betragtes som budbringer af det til tider ubehagelige faktum, at der er flere veje at gå, adskillige muligheder at realisere, og at svaret ikke er hverken simpelt eller endegyldigt. Det er derfor ifølge Meier vigtigt at bemærke, at selv om tvivlen kan opleves ubehagelig, så er det ikke ensbetydende med, at den er uhensigtsmæssig, forkert eller unyttig. Det gode eller rette er med andre ord ikke altid harmonisk forbundet med det behagelige, desværre.

Endelig kommer individets og samtidens dyrkelse af sikkerhed og vished til udtryk i det overflødige ord "jo", der sniger sig ind i vores sætningskonstruktioner, og som eksempelvis kommer til udtryk, når vi med vished i stemmen udtaler "vi ved jo...", "forskning viser jo..." eller "sandheden er jo...". Ifølge Meier fungerer dette lille "jo" i vores sætningskonstruktioner som et stærkt magtmæssigt greb, der er med til at eliminere egne og andres tvivl på de påstande, vi fremsætter. Spørgsmålet er imidlertid, som Meier nævner, om ikke netop tvivlen blotter sig i vores retoriske bestræbelser på at understrege dens fravær?

Tvivlen som lederens uomgængelige følgesvend

Lederens handlegrundlag kan aldrig blive helt og aldeles sikkert. Kun sikkert-nok. Enhver ledelsesmæssig beslutning og handling hviler på en grund af usikkerhed, eftersom udfald ikke kan kendes på forhånd. Usikkerheden og tvivlen er dermed uomgængelige størrelser i det ledelsesmæssige hverv. Spørgsmålet er derfor, hvordan vi som ledere kan stå sikkert, hvis grunden dybest set er usikker?

Rådfører vi os igen med Lotte Lüscher og Joachim Meier, er langt de fleste ledere i et vist omfang bekendt med at tvivle. Bekendt med fornemmelsen af ikke at være helt sikre i deres sag; ikke altid at have et svar parat, men at have brug for tid til at tænke, før de træffer en beslutning. Men som Lüscher og Meier påpeger i deres bog, er der forskel på at være bekendt med og fortrolig med sin tvivl. Tvivlen fortolkes måske derfor ofte som et personlighedstræk, der er uegnet for ledere. Er man i tvivl, er man altså ikke rigtig en leder. I hvert fald ikke blandt de stærkeste af slagsen. Denne overbevisning kan betyde, at mange ledere undgår at forholde sig til deres tvivl eller betragter tvivlen som en ledelsesmæssig grundholdning, de skal reducere bort for igen at blive handlekraftige.

Modet til at konfrontere tvivlen

Jens Rohde, medlem af Europa-Parlamentet for Radikale Venstre og tidligere politisk ordfører for Venstre i nullerne, skrev den 9. Marts 2018 en selvransagende artikel til Weekendavisen. I artiklen betoner Rohde, hvordan tvivlen dels kræver mod at forholde sig til, men også tjener den vigtige funktion at disciplinere lederens vilje til vished. I artiklen skriver Rohde således følgende:

"Jeg traf ikke personligt beslutningen om at gå i krig i for eksempel Irak. Det gjorde USA. Jeg initierede heller ikke beslutningen om, at Danmark skulle gå med. Men jeg stod på Folketingets talerstol og forsvarede med næb og kløer og stemte for, og det gør mig lige så ansvarlig for tab af menneskeliv og freden, som de, der initierede beslutningen. Det kan jeg alene vende mod mig selv. Ikke mindst fordi jeg i begyndelsen var fuld af tvivl, men ikke havde modet til at lytte til den og dem, herunder afdøde tidligere udenrigsminister, Niels Helveg Petersen, som i flere samtaler med mig forsøgte at kalde på en dybere refleksion."

Nu er det ikke hensigten med ovenstående citat at skulle indlede en diskussion om resultatet af den danske krigsdeltagelse op gennem nullerne, eller hvorvidt den blev initieret på et legitimt grundlag. Den diskussion kræver en anden artikel, men ovenstående citat af Rohde udtrykker noget yderst essentielt, der taler ind i nærværende artikels ærinde. For lytter og forholder vi os ikke til tvivlen, er der en risiko for, at vores ledelse bliver kyklopisk og dermed enøjet skråsikker. Tvivlen rummer på den måde et potentielt værn, der kan forhindre os i, at vi ender med at bedrive dumdristig eller sort-hvid ledelse. Er vores ledelsesmæssige grundholdning og udsyn præget af et tunnelsyn, er vi ikke i tvivl, men derimod overbeviste om, at vi har ret. Vi risikerer derved at blive rigide og arrogante i vores overbevisninger.



Med sansen for flere perspektiver, følger tvivlen, men den bryder samtidig også med en ensartet og ubøjelig ledelsesstil. Tvivlen bliver på den måde garanteret, at vi ikke ensidigt og blindt forfalder til at følge andres eller egne overbevisninger og motiver. Dette kræver imidlertid et mod. Et mod til at turde at spørge ind til rigtigheden eller værdien af ens handlinger, så vi ikke automatisk ender med at reducere tvivlen bort ved at handle, men snarere konfronterer tvivlen, går i dialog med den og interesserer os for dens stemme som en kilde til information og ledelsesmæssig kvalificering.

Problemet, som Rohde også selv påpeger i citatet, var, at han ikke havde modet til at lytte til sin tvivl eller til dem, der kaldte på en dybere refleksion; et andet og mere nuanceret perspektiv. Rohde forsvarede og holdte i stedet med næb og klør fast i det motiv, der måske var ham parti-politisk pålagt, og som han blindt valgte at

forfølge. Rohde skriver således senere i samme artikel:

”Jo mere de venstreorienterede var overbevidste om deres modstand mod krigen, jo mere overbevist blev jeg af mine egne, regeringens og amerikanernes argumenter. Til sidst udeblev den videre refleksion, for kampen blev Christianborgsk, og så tæller kun kampen om virkeligheden.”

Rohde afviste sammen med andre politikere til sidst at stille spørgsmål ved sine egne, regeringens og amerikanernes motiver. Han fortrængte tvivlen og overbevidste sig selv om, at beslutningen om at gå i krig var den eneste rette, men kunne det tænkes, som citatet også antyder, at der også var andre motiver på spil? Motiver han i situationen ikke ville kendes ved.

Joachim Meier pointerer, at denne tendens til at undlade at konfrontere vores egentlig motiver gør sig gældende i en række mere almene situationer og sammenhænge. Eksempelvis nævner han, hvordan en leder faciliterer en involverende og samskabende proces med den eksplicite begrundelse, ”at det er vigtigt at inddrage medarbejderne i beslutninger”, mens det reelle motiv er ubehaget ved det ansvar og risikoen for den skyld, der følger med selv at træffe beslutningen. Et andet eksempel er, at en leder vælger at undlade at ansætte en medarbejder med den forklaring, ”at hun ikke passer ind i teamet”, mens det egentlige udslagsgivende er, at medarbejderen er dygtigere end lederen selv og derved truer dennes position. Endelig kunne et sidste eksempel være den leder, der læser denne artikel og tænker, ”Godt, så skal jeg bare blive ved med at tvivle, som jeg gør i forvejen”, hvilket i praksis blot kan vise sig at understøtte et forsvar mod rent faktisk at handle.

Vender vi afslutningsvist tilbage til filmen, Darkest Hour, forekommer det nærliggende at overveje filmens titel - Mørkets time. Mørket er uvished, hvor lyset er uvished. I mørket må uvisheden og dermed tvivlen være størst. Det ledelsesmæssige mørke kan opstå i en

Usikkerheden og tvivlen er dermed uomgængelige størrelser i det ledelsesmæssige hverv. Spørgsmålet er derfor, hvordan vi som ledere kan stå sikkert, hvis grunden dybest set er usikker?

organisation på baggrund af utallige komplekse faktorer i en kompleks kontekst. I forlængelse heraf kan det være tiltalende for lederen at fortsætte med de kendte løsninger for at rumme denne kompleksitet, men måske er mørket opstået på baggrund af standardløsninger. Derfor kan situationen kræve, at lederen har modet til at være i mørket uden at blive ramt af angst eller panik for derigennem at forblive og gå ind i tvivlen og finde nye løsninger på opgaverne, der opstår i en evigt forandrende hverdag. Det kræver sin kvinde eller mand at være i det tomrum, hvor tvivlen endnu ikke er omdannet til handling, men det er nødvendigt, hvis vi skal overleve på slagmarken, som er i konstant forandring. Lederen skal ikke vælge mellem handlekraften og tvivlen. Lederen må nødvendigvis vælge både handlekraften og tvivlen, da disse er interdependente og essentielle

for lederens virke, hvilket viser, at handlekraften ikke er et selvstændigt karaktertræk, men i højere grad den fysiske manifestation af lederens indre tvivl.

Læseren af Homer kan muligvis sidde tilbage med spørgsmål såsom ”*hvad skal jeg bruge artiklen til i mit virke som transportledingsfører?*” eller ”*hvordan skal jeg omsætte teorien til praksis i mit ledervirke?*”. Vi vil tillade os at efterlade læseren med disse spørgsmål, ikke for at fralægge os et ansvar, men fordi vi mener, at troværdig ledelse opstår i spændingsfeltet mellem lederen og den komplekse og foranderlige interpersonelle dynamik, der er tilstede på enhver arbejdsplads. Derfor må ansvaret for operationaliseringen af artiklens tanker ligge hos den enkelte leder. Det må være denne, der har modet til ikke blot at efterligne eller komme med præfabrikeret løsninger, men give sig selv hen til tvivlen og dermed kunne handle effektivt og hensigtsmæssigt.

Forhåbentligt kan det danne baggrund for videre tænkning eller dialog mellem kollegaer i ledelse af militært personel, hvor vi ikke fortsætter tendensen med at kunne nævne en lederkvalifikation uden at forstå, hvad denne må bestå af.

Artiklen er primært skrevet på baggrund af bogen, LEDEREN MELLEM TVIVL OG HANDLEKRAFT, Paradoкса og personligt lederskab, samt samtaler med bidragsyder til bogen Joachim Meier, der er cand.psych. fra Aarhus Universitet og kandidat i analytisk journalistik (cand.public.) fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole. Han er tilknyttet Clavis Erhvervspsykologi, hvor han varetager organisationspsykologisk konsultation, undervisning, foredrag samt samtale- og supervisionsforløb.

Tvivel - forudsætningen for at tænke

Af Kaptajn Søren Sjøgren

På kamppladsen skal beslutninger træffes hurtigt, på usikkert grundlag og eksekveres med risiko for tab af liv og førlighed. At føre soldater i kamp kræver positive karaktertræk som mod, handlekraft og viljen til at gå forrest. Men at være leder handler om mere end at besidde rå handlekraft; det kræver evnen til at udholde og udnytte tvivel. At tvivle er nemlig forudsætning for at tænke. Og tænkning er forudsætning for at handlekraften kan bruges nyttigt til at skabe resultater.

Lad mig fortælle hvordan jeg opfatter spændet mellem tvivel og handlekraft og hvordan tvivlen kan bruges til at skabe bedre løsninger i kamp.

At tvivle i kamp

“Vi har én mulighed, det er hurtigst muligt at komme ind på pladsen, etablere en skærm og så må de andre trække ham fri. Det betyder 200 meter helt under egen støtte. I har ilden fri, så snart I er 50 meter fra pladsen. Klarmeldinger?”

“2 klar”

“3 klar”

“Fremad!”

Det var anden gang på en halv time, at jeg måtte træffe en beslutning, stik mod alt hvad jeg havde lært i taktikundervisningen: Vi var nu i gang med at gennemføre et opsiddet angreb med spejderdelingens tre Piranhaer ustøttet ind i et område, hvor en anden

deling tidligere på dagen siden var kørt i et baghold.

Den 14. maj 2007 blev konstabel Henrik Nøbbe dræbt under en fodpatrulje i Basra-forstaden Al Harta i Irak. Delingen var blevet beskudt, havde forskanset sig i et hus og måtte slås med oprørsstyrkerne på klods hold. Kompagniets egen reserve var kørt i et baghold på vej ind for at undsætte fodpatruljen og havde fået flere sårede. De måtte under frigørelsen efterlade en pansret mandskabsvogn, som var blevet ramt af en vejsidebombe. En britisk enhed havde gennemført et angreb ind til den forskansede deling og undsat den. Det var nu spejdereskadronens opgave, at hente den uskadelliggjorte mandskabsvogn. Manøvreplanen var enkel: Min deling skulle gå i stilling på offensiv side af en overgang og herfra støtte tredje delings angreb ind hvor mandskabsvognen var efterladt. Eskadronchefen havde ladet det været op til mig, om min del af manøvren skulle gennemføres op- eller afsiddet. Løsningen blev at forsøge opsiddet, for hurtigt at få bragt en masse våben i stilling og på den måde overrumple fjenden. På offensiv side af overgangen var situationen pludselig ændret: Der var ikke plads til at få bragt hele delingen i stilling, et køretøj var kørt fast og der ikke var plads til, at tredje deling kunne angribe ud gennem vores stilling. Enten skulle vi sidde af og arbejde langsomt og metodisk, eller også skulle vi efterlade den fastkørte mandskabsvogn og fortsætte fremad opsiddet under egen støtte.



Ingen af de to muligheder synes særlig tiltalende.

Da jeg gav ordren, vidste vi ikke, hvor fjenden var, eller hvad fjenden havde tænkt sig. Vi vidste hvordan danske og engelske enheder normalvis havde grebet patruljer i området an, og jeg vidste at oprørsstyrkerne i det område, ikke var vant til at møde vores køretøjer. Jeg vidste også, at min deling fungerede bedst i tilknytning til sine køretøjer, og at vi ved at bruge dem, kunne få bragt vores tunge våben hurtigt i stilling. Modsat ville blot en enkelt velplaceret vejsidebombe kunne standse hele angrebet. Jeg ville nu gerne skrive, at alt hvad vi gjorde den dag var gennemtænkt, og at jeg ikke var i tvivl. Det kan jeg ikke. Løsningen var gennemtænkt, men der var som skitseret en masse variabler, jeg ikke vidste om holdt vand. Problemet er at beslutninger i kamp træffes på et usikkert grundlag. Det er krigens friktion i praksis. I overvejelserne kan tvivlen bruges konstruktivt til at klarlægge, hvad der kan gå galt, hvad er risiko-momenterne og til at svare på spørgsmålet: Hvad er det jeg ikke ved, som kan spolere min opgaveløsning? Samtidig må lederen under kampen udholde tvivlen og have modet til at handle på trods af tvivl og usikkerhed. Det kræver en balanceret tilgang.

Manøvren lykkedes. Få sekunder efter at jeg gav ordren, kom vi i kampføling. Men eskadronen fik hurtigt tilstrækkelig ildkraft i stilling til at nedkæmpe de fjender, som enten var eller forsøgte at komme i stilling.

At udnytte tvivlen

Enhver nytanke starter med tvivl. Den kan være metodisk som i videnskabsteorien; hvad kan jeg vide og hvordan ved jeg det? eller mere jordnær; kan det nu svare sig? som på et jysk kræmmermarked. Også på kamppladsen må vi spørge: hvad kan jeg egentlig vide, hvordan ved jeg at og kan det nu svare sig? At kunne skelne mellem viden, vurderinger, tro, overbevisninger, håb og rent gætværk, er første skridt i at udnytte tvivlen til at skabe bedre løsninger. Det er en måde at ordne det datagrundlag, som beslutningerne skal træffes på baggrund af. Selv i en situation som tilsyneladende virker kaotisk, er der ting, som vi ved: Vi ved hvad opgaven er, og vi kender vores egen situation. Ved at fokusere vores tænkning på disse punkter først, skaber vi orden og forudsætning for efterfølgende vurderinger af de ting, som vi ikke ved. Samtidig er det tvivlen, som konstant tvinger os til at forholde os til vores egne handlinger som leder. Kan vi gøre dette bedre? Findes der andre løsninger? Tvivlen reder os fra dogmatisk tænkning.

Endelig kan tvivlen blive målestok for lederen selv: En leder, som aldrig tvivler på sin egen dømmekraft, vil hurtigt befinde sig på den i sæbe indsmurte sliske mod selvfedme. For den yngre læser er det et general Bartels udtryk; den i sæbe indsmurte sliske er ikke et sted, man ønsker at være. Selvfedme giver dårlige løsninger og vil i kamp have katastrofale følger.



Tvivlen kan dermed bruges konstruktivt til at drive kontinuerlige forbedringer og hindre, at vi som ledere selv falder af på den.

Vi kan udnytte tvivlen til kritisk at forholde os til den seneste nye management- eller ledelseslitteratur eller til den artikel på LinkedIn, som vores netværk ellers har givet mange likes

Endelig kan tvivlen bruges i en konstant accelererende verden, hvor fokus i ledelse gerne er på positive karaktertræk som handlekraft og evnen til at eksekvere. Det er her, at kan det nu svarer sig, kommer ind i billedet. I stedet for “just do it!” og konstante omstruktureringer, så kan tvivlen også bruges til at stå fast, til at sige nej tak og til bevidst ikke at være med på det sidste nye. Vi kan udnytte tvivlen til kritisk at forholde os til den seneste nye management- eller ledelseslitteratur eller til den artikel på LinkedIn, som vores netværk ellers har givet mange likes. At noget er nyt betyder ikke nødvendigvis, at det også er godt.

At udholde tvivlen

For at kunne udholde tvivlen, må man også sætte grænser for den. Lederens lod er at skulle handle på delvist oplyst grundlag. Når først lederen har tænkt sig om og truffet et valg, må det valg føres ud i livet. Vi skal ikke konstant gentænke hele planen, i stedet skal vi holde øje med om de få afgørende præmisser, som vi har baseret vores plan på, ændrer sig. Det er derfor, at vi må føre og lede ved selvsyn. Ikke for at kontrollere vores undergivende, men for hurtigt at kunne erkende, når situationen ændrer sig. Udøvelsen af ledelse adskiller sig dermed markant fra det at arbejde akademisk. Lederen må i udøvelsen af sin ledelse ofte handle på data som ikke er komplette.

At balancere tvivl, tænkning og handling

På kamppladsen er det at handle uden at tænke hovedløst, men at tænke uden at handle er nyttesløst. Tænkning og handling må balanceres. Tvivlens rolle er i den sammenhæng, at skabe forudsætning for tænkningen og hindre at tænkningen bliver dogmatisk. Som ledere skal vi nyttiggøre tvivlen. Tvivl skaber grundlag for, at vi kan bruge vores ressourcer på de handlinger, som skaber resultater. Vi må og skal som ledere, ikke komme vores tvivl til livs. Vi skal i stedet bruge tvivlen til at blive bedre til at tænke. Vi skal tænke, før vi handler. Samtidig skal vi kunne udholde tvivlen, fordi vi ofte tvinges til at handle på ufuldstændigt grundlag.

Hærens Officersskole

150 år

Af Mads Lange Møller-Larsen

Efter krigen i 1864 var overbevisningen i toppen af det danske folkestyre og den danske hær, at hærens bevæbning og organisation skulle revideres. Ved hærloven i 1867 blev det blandt andet aftalt, at Hærens Officersskole skulle oprettes og landkadetakademiet nedlægges. Den 1. maj 1868 blev Hærens Officersskole oprettet og efter en mindre istandsættelse af Frederiksberg Slot efter Krigsministeriets overtagelse af slottet i 1865, blev slottet taget i brug som Hærens Officersskole i 1869.

Den 4. maj 2018 blev Hærens Officersskole fejret på Frederiksberg Slot. Paraden var bæret med Hendes Majestæt Dronning Margrethe II af Danmarks tilstedeværelse, samt et stort fremmøde af nuværende og tidligere linjeofficerer. Hold Storrud kunne yderligere glædes ved at have fået selskab af Hold Anker, så Hold Storrud ikke stod helt alene i gårdspladsen som nuværende kadetter under paraden.

Paraden bar præg af en vis militær effektivitet. Både Chefen for Hærens Officersskole og Chefen for Forsvarsakademiet formåede at holde deres taler fine og korte. Hvilket var en lettelse for flere af kadetterne, da det københavnske vejr viste sig fra sin bedste side. Solskin, M/69 og lange taler har det med at ende i kedelige episoder. Jeg selv var glad for, hvor koncise talerne var, da jeg mod enden kunne mærke en vis svimmelhed, hvilket jeg har måtte høre for siden.

Under paraden nedlagde Dronningen kransede ved de tre mindetavler i mindehallen til ære for de faldne officerer

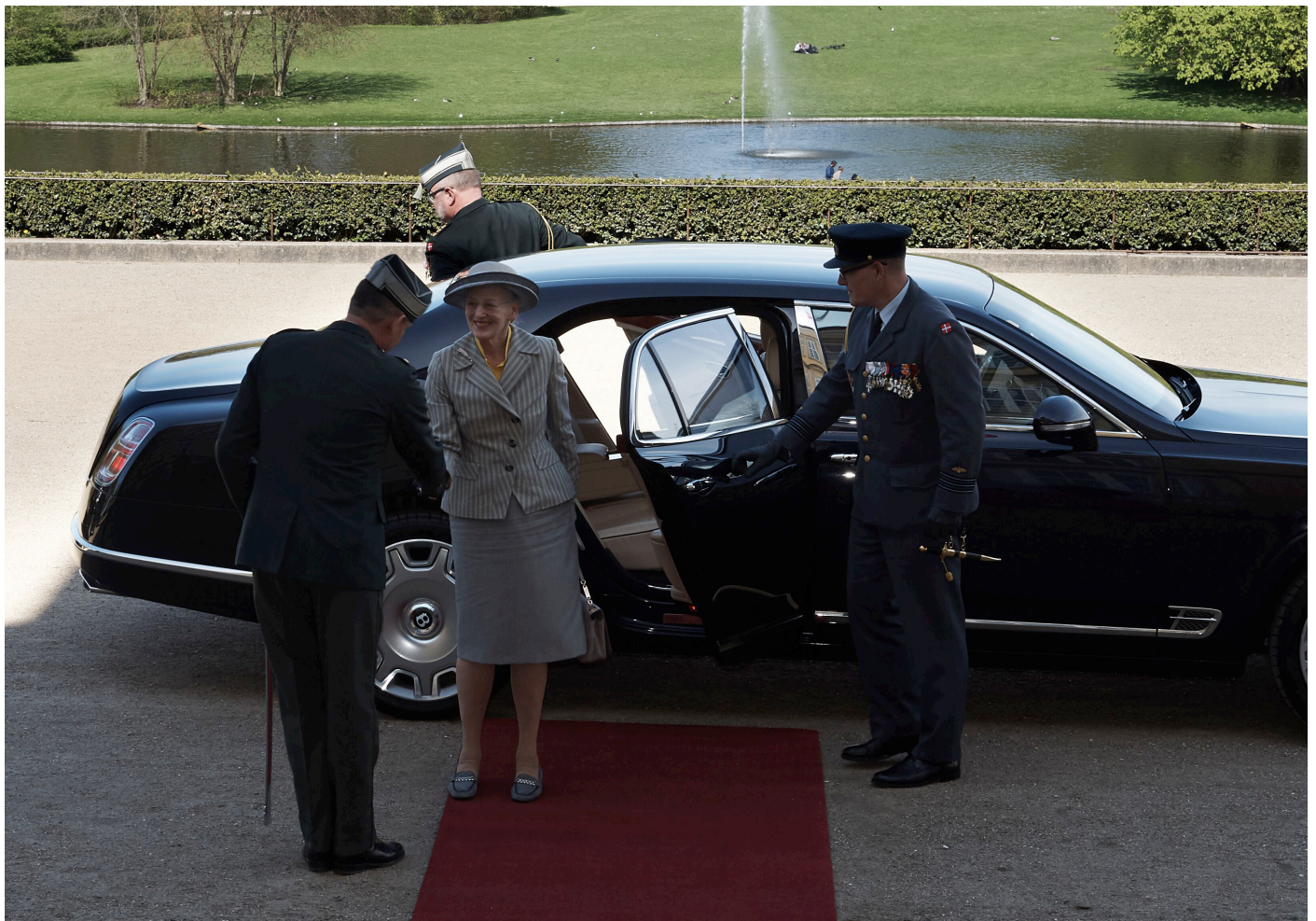
under 2. Verdenskrig og krigen i Afghanistan. Efter paraden brugte Dronningen tid med nogle udvalgte kadetter i biblioteket til at få et indblik i, hvilken baggrund kadetterne har og hvorfor de har valgt at gå officersvejen. Dronningen blev yderligere præsenteret for LT Mikkel Østerbys og Chefen for Hærens Officersskoles jubilæums-gin, der er blevet en stor succes. Hendes Majestæt fik ligeledes mulighed for at besøge Kongestalden, der netop er blevet renoveret i år.

Socialisering i det gode sommervejr

Imens Dronningen satte sig ind i udviklingen af Hærens Officersskole, havde kadetter og officerer tid til at socialisere og nyde en øl i det gode danske sommervejr. Afslutningen på dagen foregik i Ridehuset med kaffe og kage, hvor Dronningen fik mulighed for at hilse på stab, lærere og kadetter fra Hold Anker.

De, der ikke fik æren af at hilse på Dronningen, brugte tiden på at tale med tidligere officerer, nuværende kadetter og nuværende officerer.

Alt i alt forløb dagen gnidningsfrit og til stor ære for arrangøren af dagen. Nu er der bare at se frem til næste år, hvor Hærens Officersskoles placering på Frederiksberg Slot fylder 150 år. Vi ser frem til endnu en parade, hvor både Hold Anker og næste hold med sikkerhed vil deltage, og vi andre fra Hold Storrud kan håbe på en invitation.

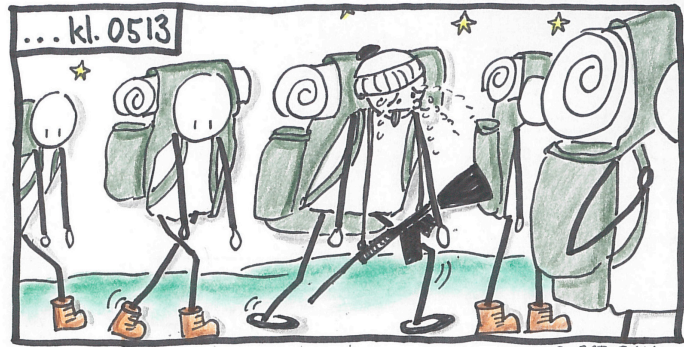
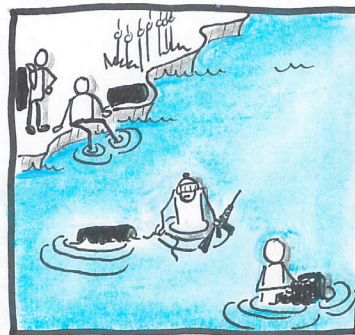


H. M. Dronningen ankommer ved havetrappen ud mod Frederiksberg Have



Kadetlivets "store" øjeblikke

Idé af: Mads Lange Møller-Larsen



C. ROTTBØLL

Interview:

Chefen for Hærstaben

Sidste sommer faldt jeg over en passage i en bog, jeg læste under min ferie til Syditalien med min daværende kæreste, nuværende hustru. Passagen lød således: *”Vores forståelse af kærligheden er blevet kapret og forført af dens første distraherende bevægende øjeblikke. Vi har tilladt vores kærlighedshistorier at slutte alt for tidligt. Vi ved tilsyneladende alt for meget om, hvordan kærligheden begynder og uforsvarligt lidt om, hvordan den kunne fortsætte.”*

Den nærværende passage og bogen i sin helhed fik mig til at tænke over ikke bare mit eget kærlighedsliv, men ledte samtidig også mine tanker hen på den løbende debat, der har været om fastholdelse af kommende såvel som nuværende officerer i Hæren og Forsvaret generelt. Den umiddelbare tanke, der ramte mig, var således, om der forekommer en sammenhæng mellem den kommende officers kærlighedsliv og dennes arbejdsliv? Er der med andre ord ligheder i vores måde at gribe kærligheden og vores arbejde an på, der taler ind i den nuværende fastholdelsesproblematik? Ved vi altså ligeså uforsvarligt lidt om, hvordan vores arbejdsliv kunne fortsættes – motiveres og fastholdes – inden for de samme rammer, som der jævnfør passagen gør sig gældende indenfor vores kærlighedsliv?

Ovenstående spørgsmål synes umiddelbart ikke lette at give entydige svar på, men man kan let foranlediges til at drage paralleller, når man læser, hvordan nuværende kadetter karakteriseres. Ofte bliver kadetterne i dag beskrevet i vendinger som eksempelvis: *De nye kadetter synes i dag i højere grad at være individualister, der sætter egen personlige udvikling og udfordring højt.* Det er således ikke de første år af arbejdslivet eller tjenesten, der er problemet. De første år er spændende og kommer til at stryge af sted. Problemet, eller udfordringen om man vil, melder sig først, når tjenesten bliver hverdag og ikke længere synes ny eller umiddelbar afvekslende og varierende.

Der foreligger derfor både en opgave for den enkelte kadet i kontinuerligt at fremme et nyt og interesseret blik for sin egen daglige tjeneste, men samtidig forekommer der også at være en ledelsesmæssige opgave fra Hærens side i at skabe og tilbyde et udfordrende og afvekslende arbejdsmiljø. Derfor krævede det heller ikke megen betænkningstid, da redaktionen på HOMER i begyndelsen af marts måned blev inviteret til Karup for at interviewe Generalmajor H.-C. Mathiesen, Chef for Hærstaben, om hvilke tanker Hærstaben gør sig indenfor netop dette område.



Følgende afsnit vil være udvalgte pointer fra samtalen med chefen for Hærstaben. På mødet fremhævede Generalmajor H.-C. Mathiesen indledningsvist, at det er afgørende for fastholdelsen af kommende officerer i Hæren og for den sags skyld i hele Forsvaret, at de kommende officerer bliver mødt der, hvor de er i deres liv. Det betyder blandt andet, at Hæren skal blive bedre til at hjælpe yngre kollegaer med at navigere i det væld af muligheder, der i virkeligheden er af karrierevalg indenfor Hæren og Forsvaret.

En løsning er ifølge H.-C. Mathiesen at gøre Hærens regimentschefer til den primære HR-ansvarlige ude på kasernerne. Regimentschefen er typisk ham eller hende, der ude på kasernerne har den længste erfaring. Og jo mere erfaring, des flere steder man har været tjenestegørende, jo bedre er man til at karriererådgive. Derfor er det heller ikke umiddelbart kompagnicheferne, der skal være karriererådgiveren. Det kan godt være, at de er jeres samtalevejledere. Det er dem, der skriver jeres bedømmelser, men den, der i virkeligheden har det bedste grundlag for at rådgive den unge officer, er bataljons- eller regimentschefen.

Der foreligger således også et vigtigt arbejde for os i Hærstaben i at få sat dette i system. Jeg [Generalmajor H.-C. Mathiesen] ved godt, at der går rygter om, at H.-C. og hans stab sammen med en række oberster sidder og laver skumle aftaler for, hvad de kommende premierløjtnanter skal og ikke skal, men det rygte vil jeg gerne have lov til at mane til jorden. Vi ønsker ikke at lave noget hen over hovederne på jer. Hensigten er, at karriereplanerne for den enkelte officer bliver lavet i øjenhøjde med den enkelte. Det vil sige, at når I – kommende officerer – kommer ud til jeres første tjenestested, så skal I betragte jeres tjenesteplaner, som en form for hjælp til selvhjælp. En måde, hvorpå I som premierløjtnanter efter den første tjenestetid sætter jer ned sammen med jeres kommende bataljons- eller regimentschef og taler om planerne for jeres kommende tjeneste således, at I ledelsesmæssigt udvikles og klædes bedst muligt på til fremtidige opgaver.

Samtidig vil det være vores bestræbelse at rådgive jer til ikke at blive alt for flygtige i jeres karriereplaner og -valg, eftersom det ikke vil give jer en tilstrækkelig kompetence- og ledelsesmæssig ballast. Det kræver trods alt nogle år i stillingen. Ligeledes synes jeg også, at man skylder sit mandskab en vis ledelsesmæssigt kontinuitet, hvilket kan være svært at skabe, hvis man allerede fra sin ansættelses begyndelse er på vej videre til den næste stilling.

Grundet den nye uddannelsesstruktur kommer mange af de nye kadetter med kompetencer, de har erhvervet sig fra tidligere civile uddannelser. Hvordan tænker Hærstaben, at nyttiggøre disse kompetencer som de kommende officerer har fra tidligere uddannelser?

I udgangspunktet tror jeg, at det er svært. Hærens stillinger og behov er jo ikke indrettet efter hvilke kompetencer I kommer med fra universiteterne. Derimod tror jeg på, at en åbenhed og dialog om, hvordan I kan gøre karriere, og hvad der er relevant for Hæren, kan være bidragende til at give det bedst mulige svar på, hvordan vi kan nyttiggøre netop de kompetencer, flere af jer kommer med fra tidligere uddannelser.

Denne nyttiggørelse sker måske ikke de første år, men det kan sagtens være, at den kan komme hen ad vejen i løbet af jeres respektive karrierer. Det afhænger naturligvis også af, hvad der bliver jeres fremtidige interesser, for i takt med, at I kommer ud i praksis og bliver klogere på livet i Hæren, vil jeres karrieremæssige drømme givetvis også flytte sig. Derfor er det også vigtigt, at vi har en årlig tilbagevendende samtale, hvor vi forholder os til den forudgående og fremtidige personlige udvikling. Det er i det møde, at vi bliver bedst i stand til at nyttiggøre de individuelle kompetencer, folk har udover de rent militærfaglige.

Fra Hærstabens side glæder vi os kun over at have og få medarbejdere med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. Det bidrager til en større diversitet og en mere mangfoldig organisation, der kun er en styrke for Hæren.

Flere kadetter motiveres og påpeger den personlige og faglige udvikling som et centralt aspekt i forhold til, hvad der motiverer dem. Hvad gør I fra Hærstabens side for at inødekomme netop dette engagement og skabe et udgangspunkt og grundlag for denne videreudvikling?

Det er min forventning, at jeres forventninger til, hvornår I regner med at blive kaptajner, svarer til, da jeg selv blev premierløjtnant – Det er i morgen!

Det fremtidige perspektiv er dog svært at give jer allerede på Hærens Officersskole. Her er I nødt til først, at komme ud i det lokale miljø, ud hvor I skal forrette tjeneste. Det er derude, hvor I skal vise os, hvor gode I er, og det er på baggrund af den tjeneste fastsættes jeres fremtidige karriere- og udviklingsplaner i et samarbejde mellem jer og jeres kommende tjenestested.

Viderekanst siges, at Hæren er en uddannelsesmaskine, og selv når vi er i krig, bliver vi ved med at uddanne os. Vi udnytter enhver kamppause til at dygtiggøre os, så vi er sikre på, at når vi møder fjenden, så slår vi ham.

Med andre ord kan man sige, at der i vores DNA ligger et konstant behov for dygtiggørelse, hvilket på mange måde matcher, det I efterspørger. Vi kan bare ikke første dag, I møder som premierløjtnanter ude på jeres kommende tjenestested, give jer svaret på, hvad der sker for hver enkelt af jer indenfor det kommende år eller to.



*Det er et kursus for de skarpeste og de dygtigste,
og det er dem, der skal være chefer i Hæren*

I bliver nødt til at opbygge jer noget af erfaring, og når I så har gjort det, er tanken, at I sætter jer ned med jeres kommende chef og lægger en plan for jeres kommende virke.

Min tanke er, at premierløjtnanter i Hæren er premierløjtnanter et sted mellem tre og seks år. Og fordi man er premierløjtnant i seks år, betyder det ikke, at man aldrig kan blive general. Personligt var jeg premierløjtnant i fire år og kaptajn i seks år, mens jeg til gengæld kun var major i tre år. På den måde findes der ikke noget fastsat tjenesteforløb. Det handler om, at man har de rette kompetencer og får opbygget en tilstrækkelig erfaring til, at man kan løfte den opgave og det ansvar, der svarer til ens rang.

Videre er det ikke vores hensigt, at hver eneste udnævnelse svarer til en given uddannelse. Mange kompetencer tillærer vi os løbende under den daglige tjeneste. Jeg har dog et behov for, at Hærens officerskorps kan taktik. Kan vi ikke taktik, kan vi ikke

vores profession, og så taber vi den næste krig. Så for at jeg er sikker på, at taktik- og doktrinforståelsen er nogenlunde ensartet på tværs af hele Hærens Officerskorps, så er vi nødsaget til engang imellem at skulle tilbage til vores kollegaer på Forsvarsakademiet og genbesøge kompagnitaktik, bataljonstaktik, brigadetaktik, divisionstaktik og korpstaktik, eftersom disse niveauer stadig gør sig gældende på den moderne kampplads.

Vi forholder os dog samtidig løbende til progressionen i den samlede officersuddannelse for at se, om vi kan minimere behovet for efteruddannelse, inden man er kvalificeret til at kunne søge Operations- og Føringsuddannelsen, der jo i virkeligheden er Hærens tempel. Den uddannelse er så elitært, som noget kan blive, hvilket jeg ikke skammer mig over at sige. Så har man ambitionen om at blive bataljonschef i Hæren, så skal man den vej. Det er et kursus for de skarpeste og de dygtigste, og det er dem, der skal være chefer i Hæren.





Fastholdelse - Hvad mener kadetterne?

Redigeret af Anders Moesgaard Jacobsen & Mads Lange Møller-Larsen

Redaktionen har på baggrund af regimentsvalget, hold Paludan-Müllers udnævnelse og en stigende interesse blandt kadetterne for Forsvaret som arbejdsplads, stillet kadetterne på Hold Storrud fire spørgsmål. Vi har valgt

at bringe seks kadetters svar, så du som læser kan få et indblik i, hvad der ifølge kadetterne er vigtigt for at fastholde dem i Forsvaret.



LT Frederik Busk Nielsen
Jydske Dragonregiment

Hvilke grundlæggende, arbejdsmæssige værdier finder du essentielle for din kommende arbejdsplads i Forsvaret?

Jeg finder det essentielt, at min kommende arbejdsplads giver plads og tid til, at jeg har et liv ved siden af jobbet.

Hvad finder du motiverende ved at være officer i hæren?

Jeg finder kontakten og arbejdet med mennesker motiverende. Det faktum at lederens beslutninger har stor betydning for ens ansatte og ikke bare er et spørgsmål om en procentvis stigning i salg af xx. Men det er som oftest beslutninger med mennesker i centrum. I øvrigt synes jeg, at det er fantastisk bad at kaste med håndgranater, køre PMV og have en arbejdsdag, hvor jeg kan føre en kampvogn. Det er meget federe end at sælge diabetespiller og olietønder.

Hvilke forventninger har du til Forsvaret som nuværende og fremtidig arbejdsgiver?

Jeg håber, at jeg får mulighed for at udvikle mig i de stillinger, jeg engang kommer til at besidde. Yderligere

vil jeg selv bestemme, hvor jeg skal arbejde og med hvad. Det faktum, at man kan blive sendt rundt til forskellige regimenter, er meget demotiverende.

Hvad er det særlige ved Forsvaret, som gør det til en særlig attraktiv og motiverende arbejdsplads for dig?

Det særlige ved Forsvaret er de mange forskellige muligheder, der eksisterer i organisationen. Man kan arbejde som alt fra instruktør i en MFT-sektion til analytiker hos HEC eller KVG delingsfører hos JDR. Ydermere er det fysiske aspekt ved arbejdet særligt for Forsvaret, hvor man kommer ud i botanikken og får jord under neglene i en organisation, hvor man får tætte sociale relationer og har mulighed for nogle fantastiske oplevelser.



LT Jakob Holst
Gardehusarregimentet

Hvilke grundlæggende, arbejdsmæssige værdier finder du essentielle for din kommende arbejdsplads i Forsvaret?

Jeg finder det essentielt, at der findes en loyalitet til enheden, at mine kollegaer er hjælpsomme over for hinanden, og at der eksisterer en høj grad af ansvarlighed for opgaveløsningen i forhold til ens funktion.

Hvad finder du motiverende ved at være officer i hæren?

Primært at jeg er en del af noget større og et fællesskab, hvor korpsånd og kultur fylder rigtig meget. Der er ikke noget mere demotiverende end at være på en arbejdsplads, hvor fællesskabet ikke fylder meget, og hvor man bare møder ind og arbejder sine 37 timer.

Sekundært at jeg finder mening og motivation i de arbejdsfunktioner, som jeg varetager. Derfor er det vigtigt for mig, at størstedelen af mine arbejdsopgaver ikke afviger fra mine interesser eller det, som jeg er god til.

Hvilke forventninger har du til Forsvaret som nuværende og fremtidig arbejdsgiver?

1) Jeg har en forventning om, at jeg ikke skal bruge alt for meget af min tid som officer på stillinger, som jeg reelt set ikke gider eller er dårlig til. Jeg har ikke noget imod kortvarigt at tage en tørn i en stilling for at "investere" noget tid, men efter syv år i geledet og tre år på uni, så vil jeg også gerne lave noget, som jeg reelt gider.

2) Hvis jeg skal fastholdes, så har jeg et håb om, at man ser på mine kompetencer, der ligger ud over dem, jeg har fået som premierløjtnant. F.eks. er jeg uddannet i historie og statskundskab med gode evner inden for kildekritik og analyse og har et ønske om at arbejde med efterretningsarbejde. Jeg har ikke i sinde at bruge 4-6 år i forskellige stillinger (som stort set alle regimentschefer har sagt), før jeg får lov til at arbejde med dette, hvis jeg allerede på nuværende tidspunkt har lige så gode eller bedre kompetencer end ældre officerer på det punkt.

Hvad er det særlige ved Forsvaret, som gør det til en særlig attraktiv og motiverende arbejdsplads for dig?

Forsvaret kan ikke matche det civile arbejdsmarked på hverken arbejdsforhold, løn, forfremmelsehastighed eller work-life balance. Dette er vigtigt, fordi alle i min civile omgangskreds, er dem, som jeg til hverdag går og sammenligner min jobsituation med. Det der gør Forsvaret særligt attraktivt og motiverende for mig, er at nogle enheder og regimenteformår at lave korpsåndsfremmende aktiviteter, hvor man har

en oplevelse af at være en del af noget særligt, som har en historie, hvor der hersker en stærk ånd og identitet. Jeg tiltrækkes af stærke fællesskaber med en stærk kultur, så hvis man fjerner messevogne, løjtnantsfrokoster, officersklubber og ikke giver lov til sociale arrangementer, så er Forsvaret ikke nogen særlig attraktiv arbejdsplads for mig. Hvis Forsvaret ikke prioriterer disse ting og kun forsøger at konkurrere på arbejdsforhold, løn, forfremmelsehastighed eller work-life balance, hvorfor skulle jeg så ikke vælge det civile.



LT Marc Damgaard
Trænregimentet

Hvilke grundlæggende, arbejdsmæssige værdier finder du essentielle for din kommende arbejdsplads i Forsvaret?

Jeg vil rigtig gerne finde en arbejdsplads, hvor der er albuerum, frie rammer og frihed under ansvar, som gør, at der er plads til at udfolde sig og ikke blot følge anvisningerne fra en bog. Yderligere leder jeg efter et arbejde, hvor jeg har mulighed for at agere problemknuser og arbejde bag kulisserne, så det hele løber rundt. Dermed vil jeg gerne have med mennesker at gøre og ikke arbejde i et Excel ark.

Hvad finder du motiverende ved at være officer i hæren?

Muligheden for ansvar, udvikling, sammenholdet og oplevelserne finder jeg motiverende ved officersgerningen. Dertil mener jeg, at den ansvarfølelse, man har for at uddanne en enhed, er en utrolig spændende udfordring, og dertil er opgaverne spændende.

Hvilke forventninger har du til Forsvaret som nuværende og fremtidig arbejdsgiver?

Jeg har en forventning om, at Forsvaret er en fleksibel arbejdsplads, som ikke dikterer hvor din tjeneste skal foregå, men omvendt omfavner de nyeste trends. Eksempelvis trenden om at arbejde hjemmefra og på farten.

For mig at se vil det være en stor fordel, hvis mere og mere kunne foregå på private computere/telefoner, så der er større fleksibilitet hos medarbejderne. Det er ingen hemmelighed, at medarbejdere ofte er tvunget langt væk fra familie, og at der er mange gode eksempler på, hvordan dette kan virke. Det kræver dog at medarbejderne er motiverede.

Hvad er det særlige ved Forsvaret, som gør det til en særlig attraktiv og motiverende arbejdsplads for dig?

Det er helt klart sammenholdet i den enhed, jeg befinder mig i samt udviklingen og arbejdstypen af denne enhed. Dertil kommer det, at du altid er sikker på at udvikle dig på en måde. Der findes ikke en dybere underliggende kærlighed til fædrelandet, som resulterer i min tjeneste i Forsvaret, det er af meget egoistiske grunde, jeg er officer i hæren.



LT Nikolai Kudsk Knudsen
Slesvigske Fodregiment

Hvilke grundlæggende, arbejdsmæssige værdier finder du essentielle for din kommende arbejdsplads i Forsvaret?

Helt grundlæggende finder jeg muligheden for ansvar enormt tiltalende. Som leder i Forsvaret, og især i Hæren, har man fra start et stort personaleansvar med mange medarbejdere under sig, både på det manuelle niveau, men også på mellemlider niveau. Derudover så er diversiteten på de opgaver, man kan arbejde med, enormt stor. Det gør også, at man som individ har mulighed for at søge i forskellige retninger for på den måde at udvikle sig personligt.

Den konstante videreudvikling af kompetencer på ens undergivne personel og ens medarbejdere generelt, er noget der ligger mig meget på sinde

Herudover kan jeg lide tanken om, at størstedelen af de mennesker, der arbejder i Forsvaret, gør det, fordi de vil være her. De er dedikerede og klar til at gøre noget ekstra for virksomheden.

Hvad finder du motiverende ved at være officer i hæren?

Som tidligere nævnt, er det at skulle lede ledere, et utrolig spændende emne. Her kommer brugen af Mission Command og Auftrag især i spil, og det er værktøjer, der kan være med til at udvikle andre, samtidig med at det kan frigøre en selv til andre opgaver.

Det at skulle formidle ens plan, det vil sige formål og hensigt, og se den folde sig ud, er for mig et meget interessant ledelsesmæssigt område. Den konstante videreudvikling af kompetencer på ens undergivne personel og ens medarbejdere generelt, er noget, der ligger mig meget på sinde.

Hvilke forventninger har du til Forsvaret som nuværende og fremtidig arbejdsgiver?

Forsvaret har altid haft ry for at være en stringent og konservativ institution, men bare i de år jeg har været i systemet, mener jeg, at det har rykket sig. Over en længere årrække vil min forventning være, at Forsvaret fortsætter den udvikling og bliver en mere dynamisk og nytænkende virksomhed. Jeg mener, at Forsvaret bør være klar til at tilpasse sig for på den måde at kunne fastholde medarbejdere. Dette gælder for nogen i form af en ekstra pose penge, men for langt de fleste i form af personlig udvikling, et udfordrende arbejde og en spændende hverdag.

Hvad er det særlige ved Forsvaret, som gør det til en særlig attraktiv og motiverende arbejdsplads for dig?

Ingen anden arbejdsplads ligner Forsvaret. Du kan ikke gå ud og finde et job i erhvervslivet, hvor koblingen mellem teori og praksis, garnison og felt, er så nær. Det at kunne have en arbejdsuge, der både kan indeholde, felttjeneste, skydebane, militær fysisk træning, administrative opgaver, øvelser, parader, planlægningsopgaver mm., er helt unikt.



LT René Simonsen
Telegrafregimentet

Hvilke grundlæggende, arbejdsmæssige værdier finder du essentielle for din kommende arbejdsplads i Forsvaret?

Det professionelle miljø med opgaven i fokus. Der skal være plads til at prøve ting af - her tænker jeg særligt på HBU.

Hvad finder du motiverende ved at være officer i hæren?

Den mangfoldige hverdag med en god blanding af administration af en enhed samt det at være tilstede i udførelsen af opgaven. Desuden bliver det spændende at få en stor rolle i forbindelse med uddannelse af en enhed og forme den.

Hvilke forventninger har du til Forsvaret som nuværende og fremtidig arbejdsgiver?

Jeg forventer en alsidig hverdag med et godt arbejdsmiljø. Samtidig forventer jeg, at der bliver mulighed for at fortsætte min personlige udvikling f.eks. gennem kurser og generelt i løbet af dagligdagen, som forventeligt byder på mange forskellige udfordringer.

Hvad er det særlige ved Forsvaret, som gør det til en særlig attraktiv og motiverende arbejdsplads for dig?

Igen vil jeg mene at den alsidige hverdag med mange store og små problemstillinger er meget interessant. Samtidig bliver det spændende at stå i en lederrolle.



Derfor, til trods for nedskæringer og alt andet, bliver jeg hængende noget tid endnu - simpelthen fordi der er og sker så meget sjovt!



LT Ulrich Garde
Den Kongelige Livgarde

Hvilke grundlæggende, arbejdsmæssige værdier finder du essentielle for din kommende arbejdsplads i Forsvaret?

Jeg finder det enorme ansvar, man som ung leder får, centralt i Forsvaret som arbejdsplads. Jeg er ikke bekendt med, at man i det civile får et lige så stort ansvar for menneskers udvikling så tidligt i et ansættelsesforløb. Det skulle da lige være en HR-stilling, eller fordi man har et naturtalent for at skabe en gazelle-virksomhed, hvor man hurtigt får mange ansatte. I forbindelse med ansvaret ser jeg også, at en forholdsvis stor grad af frihed følger med. Ifølge artiklen - "Supervision af nyudnævnte officerer" kommer jeg til at opleve denne frihed, primært på grund af at chefer/overordnede har så enormt travlt, at de SKAL have tiltro til, at jeg løser opgaven. Dette tiltaler mig (ikke at de har travlt og ikke har tid til at følge mig, men at de er afhængige af min indsats, og de giver mig så frie rammer som muligt til at løse det).

Hvad finder du motiverende ved at være officer i hæren?

Jeg har kun været officer siden december 2017, og det har kun været skoletjeneste siden. Jeg henviser til mit ovenstående svar som det der indledningsvist motiverer mig til at blive i Forsvaret. Ydermere skal det ikke være en hemmelighed, at det motiverer mig, at jeg har kunnet tage en uddannelse på vidensniveau 6 med løn frem for at skulle læse på universitetet på SU.

Hvilke forventninger har du til Forsvaret som nuværende og fremtidig arbejdsgiver?

Det er min forventning, at jeg er nødt til at være min egen lykkes smed. Jeg forventer at man stiller høje krav, da Folketinget stiller høje krav til Forsvaret, og jeg forventer ikke et tak efterfølgende. Sidstnævnte er en forventning, jeg har oparbejdet ud fra mine erfaringer som mellemlider gennem 5 år i Forsvaret. Det skal dog

ikke misforstås. Der er gjort en indsats for at sige tak til dem der yder en indsats: engangsvederlag (nylon), myndigheders coin of appreciation, muligheden for interessante kurser m.v., men der, hvor jeg synes, der mangler et tak, er, når medarbejderen beder om en "kamppause" eller en stilling med et mere stabilt arbejdsforløb. Dette er uanfægtet, om man over en 1-3-7-10 årig periode har været på beredskab eller INTOPS, hvor man har travlt (tallene har jeg oplevet hos tidligere mellemlider kollegaer, hvor de efterfølgende spurgte efter en "pause", men BTN CH kunne ikke garantere dette). Den stilling skal jeg selv skabe/finde - det er kun i begrænset omfang muligt for arbejdsgiver at støtte op om dette.

Hvad er det særlige ved Forsvaret, som gør det til en særlig attraktiv og motiverende arbejdsplads for dig?

Officersgerningen er et diplom inden for ledervirket. Til trods for at det civile erhvervsliv er bekendt med, at Forsvaret de senere år har gennemgået en stor udvikling, og ikke alt har været til det bedre, efterspørger det civile erhvervsliv stadig ledere, der ikke er uvant med at stå med ansvaret. Når det så er sagt, så er det også i Forsvaret, at man kan opleve de seriøse aspekter af tilværelsen og samtidigt have en dag, hvor man tager på skydebanen, sprænger ting i luften, løber en tur i arbejdstiden (fordi det er relevant for ens job), kan være ekstremt fleksibel på arbejdstider (til en vis grænse), har en hård jargon og stadig kan grine med hinanden bagefter og mange flere lignende eksempler. Derfor, til trods for nedskæringer og alt andet, bliver jeg hængende noget tid endnu - simpelthen fordi der er og sker så meget sjovt! Jeg valgte dog at gå officersvejen frem for at blive i mellemlidersporet, fordi jeg ved, at en dag, er sjoven nødt til at have en ende, fordi jeg i højere grad skal og vil prioritere mit familieliv.

Den operative DJØF'er

Af Jakob Holst

”Hvad helvede kan en bachelor i eskimologi bidrage med på officersuddannelsen?”. ”De tager bare en officersuddannelse for at skride tilbage i civil igen for at tjene kassen”. ”Er det så bare skod-akademikerne, vi får i Forsvaret, fordi de ikke kan finde arbejde i det civile?”. Der var mange spekulationer tilbage i 2016, da debatten om de nye officersuddannelser ramte både Facebook og internetmediet Olf. Jeg indrømmer modvilligt, at jeg var en af skeptikerne. Jeg frygtede for en ovenud akademisering af officersvirket, en civilisering af en særegen militær kultur, og – måske vigtigst – at officeren for fremtiden vil blive reduceret til en studentikos administrator eller forvalter af sin enhed.

Siden min start på HO i maj 2017 er min skepsis heldigvis gjort til skamme. Omgangen med den eksternt rekrutterede kadet er særdeles positiv, og jeg vil i denne artikel beskrive hvorfor. Med andre ord er denne artikel anden del af en spejlartikel fra sidste nummer af Homer, hvor en henholdsvis intern og eksternt rekrutteret kadet udlægger sine oplevelser af hinandens kvaliteter. Denne gang er det så kadetten med syv år i geledderne, der skal udlægge sin opfattelse af den eksternt rekrutterede.

OBU'rens baggrund

Et godt sted at starte artiklen er ved at beskrive, hvem den eksternt rekrutterede egentlig er. Dette er en urimeligt svær opgave, fordi de eksternt rekrutterede kadetter er utroligt forskellige både fagligt og personligt. Så med

en god portion af skamløs unøjagtighed og alt for grove generaliseringen vil jeg alligevel gøre mit bedste forsøg. Fælles for de eksternt rekrutterede er, at de er hjælpsomme, nysgerrige og lærenemme. Deres akademiske baggrunde spænder over alt fra idræt, biologi og ingeniør over økonomi og diverse merkantile uddannelser til filosofi, statskundskab, antropologi, historie og uddannelsesvidenskab. Derudover er flere kandidatuddannede og har efter deres civile uddannelse været en række år på arbejdsmarkedet. Derfor vil man muligvis også se kadetter, som er et par år ældre end de gamle officersaspiranter var.

Klassedynamik

I klasserne på HO er vi inddelt ligeligt mellem eksterne og interne rekrutterede. Dette giver en ovenud positiv effekt på uddannelsen. Med fare for at nævne kulturradikale klichéer eller forfladiget business-lingo, så vil jeg endda påstå, at vores diversitet er en ubetinget styrke. De eksternt rekrutterede virker særdeles nysgerrige, modne og medbringer solide evner inden for det akademiske håndværk. De har bl.a. evnen til fokuseret og kritisk læsning, har skarpe analytiske færdigheder, videnskabsteoretisk overhøjde samt gør en dyd ud af nysgerrighed, grundighed, nuancering og refleksion. Alt sammen positive færdigheder, som de knap så akademiske kadetter på uddannelsen drager stor nytte af. Omvendt kan kadetterne fra geledderne



i stort omfang bidrage til viden om doktrin, materiel, ledelsescases og dagligdagen ved Hærens enheder, hvilket alt i alt skaber god synergi med særdeles positiv effekt på læringen for alle parter.

"Jamen deres akademiske færdigheder kan sgu da ikke hjælpe dem en skid i felten!" vil den kritiske læser muligvis sige. Måske ikke. Men umiddelbart vil jeg påstå, at evnen til at sortere og bearbejde større mængde informationer under pres for herefter at træffe hurtige beslutninger ikke er noget, der ligger de eksterne rekrutterede særligt fjernt. Dertil er det heller ikke tilfældet, at de akademiske færdigheder gør, at det praktiske virke lider last. Ligesom hos os internt rekrutterede eller sågar de tidligere officersaspiranter er føring en evne, der skal læres ved at føre. Det skal de komme til, når de rammer strukturen. Og lur mig, om det ikke er umuligt at skelne den eksternt og internt rekrutterede fra hinanden, hvis man ser de føringsmæssige evner to år efter udnævnelsen til premierløjtnant. Akkurat som tilfældet var med officersaspiranterne, hvilket skolens lærere og andre officerer har fortalt mig.

Flugt og fastholdelse

Angående fastholdelse er det ikke mit generelle indtryk, at de eksternt rekrutterede forlader Forsvaret efter endt uddannelse. En motivationsundersøgelse i fagbladet Officeren udgave 5 i 2017 siger det samme. Her er det –

måske overraskende – derimod de internt rekrutterede, der ser sig selv ude af Forsvaret efter få år. Jeg oplever hos de eksternt rekrutterede, at der generelt er et positivt indtryk af Forsvarets hverdag, og at man aktivt ønsker at tilbringe mange år i systemet. Med et ønske om et stærkt Forsvar og en god fremtidig arbejdsplads, håber jeg, at Forsvaret formår at fastholde de eksternt rekrutterede. Efter min bedste overbevisning har den eksternt rekrutterede nogle åbenlyse faglige kompetencer, der kan bruges senere i deres tjeneste i Forsvaret. Ingeniøren er skræddersyet til tjeneste ved FMI, juristen, statskundskaberer eller historikeren har allerede nu kompetencer til at arbejde i FE, og kandidaten i uddannelsesvidenskab eller filosofi kan allerede på nuværende tidspunkt bidrage positivt i Forsvarets skolestruktur eller på Forsvarsakademiet. Ligesom chefen for Flyvevåbenets Officersskole, Oberst Enevold, er jeg dog skeptisk for, hvorvidt Forsvaret formår at fastholde de eksternt rekrutterede på længere sigt (Officeren, udgave 6, 2017). Med deres uddannelsesmæssige bagage har de stor mulighed for at vælge andre arbejdspladser end Forsvaret, hvor lønnen er højere, karrierestigningen er hurtigere, og hvor work-life balance i bedre grad kan tilpasses medarbejderen. Jeg skal dog ikke udtale mig om, hvorvidt Forsvaret selv er opmærksomme på dette. Jeg kan kun håbe, at man formår at finde en løsning, for generelt set er den eksternt rekrutterede kollega i høj grad en person, som jeg ser frem til at løfte Forsvarets opgaver sammen med.

Officeren - takt & tone

Af Kaptajn Adam Buschard

Det er med en vis ydmyghed, at jeg svarer redaktionen af dette blad. HOMER er en institution ved Hærens Officersskole – kadetternes talerør, hvorunder man tydeligt kan mærke energien og ånden på Hærens Officersskole. Jeg vil derfor også anstrenge mig på ikke at virke belærende.

Jeg vil gerne bruge et par linjer på at beskrive nogle oplevelser med udenlandske samarbejdspartnere og samtidig reflektere lidt over kulturforståelse.

I min tid i Forsvaret har jeg været udsendt fire gange, hvor jeg derigennem har mødt en række forskellige militære kulturer og personligheder. Oftest er danskerne den part, der tilpasser sig et større setup hos vores allierede, men vi har også skulle forholde os til underlagte enheder fra fremmede lande. Hvad enten det har været i samtale og samarbejde med franske fremmedlegionærer, nordirske hjemmeforsvarere eller nepalesiske gurkaer, findes der en rød tråd i interaktionen, som er værd at reflektere over. Jeg opdeler gerne betingelserne for denne interaktion over to overordnede temaer; Personlig fremtræden og sproglig forståelse. Kombinationen af disse temaer er efter min opfattelse fremmede for kulturforståelse og samarbejde. Jeg tænker, at danskere typisk fungerer godt i et internationalt miljø og besidder en høj grad kulturforståelse. Alligevel har jeg oplevet mere eller mindre tragikomiske misforståelser, som den kære læser kan reflektere over.

Den personlige fremtræden

Hvordan kan man så gå galt i byen? Først og fremmest kan man tænke over sin fremtræden. Når man er i uniform, fremstår man gerne ensartet og strømlinet i sin uniformering, og visse lande har en noget mere rigid tilgang til uniformering end den danske hær. Jeg har oplevet, at den gængse danske skelnen mellem felttjeneste og garnisonstjeneste ikke blev opfattet med samme logik og at vores krøllede beskidte uniformer og ubarberede langhårede fremtræden, gav os et rygte som værende ”slaggy” eller ”sloppy”. Vel at mærke en opfattelse, der også havde en tendens til at omfatte vores faglige evner. Jeg har oplevet, hvordan dette punkt fremstod som værende en kæmpe udfordring for vores mulighed for samarbejde med udenlandske enheder. Vi fremstod som udgangspunkt ikke som en troværdig samarbejdspartner, og i erkendelsen af dette lå en anerkendelse af behovet for en mere diplomatisk fremtoning.

Ens manerer og fremtoning omfattes også i det sociale aspekt, hvor ens evner ud i at fremtræde ordentligt eller neutralt om man vil, godt kan blive udfordret. Et klassisk eksempel på dette er, når man skal besøge en britisk officersmesse. Under mit ophold i en sådan lærte jeg, at man aldrig ifører sig denim bukser, eller møder til middag uden en dinner jacket i de britiske officersmesser. Det kan godt virke meget formelt, men samværet behøver ikke nødvendigvis at afspejle dette.



Du kan ikke tale om, hvad du har lyst til og på den måde, du har lyst til det

Vi skal erkende, at den gængse danske opfattelse af afslappet og hyggelig socialisering netop er typisk dansk, hvorfor det er vigtigt at tænke over sin fremtræden overfor udlændinge – også før man beslutter sig for at åbne munden og tale om løst og fast. Her kommer nemlig den anden pointe vedrørende ens personlige fremtræden. Du kan ikke tale om hvad du har lyst til og på den måde du har lyst til det. Der er et element af almen dannelse i ikke at påpege overfor en tysker, at du synes at Tarantinos ”Inglorius bastards” er supergod til at skildre, hvordan tyske soldater under anden verdenskrig bare skulle skalperes, eller at prøve at stjæle det finske krigsflag fra Anden Verdenskrig, for derved at få en fed souvenir til kælderens. Det er også meget rart at vide, at en araber, der gerne vil vise fortrolighed og venskab, godt kunne finde på at holde hånd med én uden derigennem at vise den store homoerotiske kærlighedserklæring. Det finder man egentligt kun ud af ved et kort og relevant forstudie af de mennesker, man skal arbejde sammen med eller socialisere hos. Eksempelvis er det ikke alle engelsktalende, der har et lige afslappet forhold til få brølet et dansk ”fårk mann!!” ind i hovedet som en kommentar til den fodboldkamp, der foregår i fjernsynet.

Det offentlige rum i Danmark er præget af en decideret modvilje mod at begrænse sprogbrug, der ikke nødvendigvis er pænt eller passende. Det er i særklasse ikke tilfældet i det amerikanske samfund, hvor det danske sprogbrug med rette kan opfattes som stødende

og primitivt. Det er heller ikke alle, der finder det behageligt med en uformel og afslappet omgangsform, og jeg har oplevet, at man ikke skal forsøge at indføre en uformel omgangsform med udenlandske undergivne, fordi det i mange kulturer nedbryder det private rum, at være på fornavn med sin chef og lignende. Dette bedst illustreret ved mange danske officerers insisteren på at få britiske og amerikanske undergivne til at undlade at titulere dem ”sir”. En ukorrekt og uformel sprogbrug kan i mange tilfælde forvirre personellet, og derigennem opnå den modsatte effekt end det ønskede.

Vigtigheden af kulturforståelse – otherwise we will end up with ”black Peter”

Deraf min sidste pointe vedrørende kulturforståelse. Den sproglige forståelse. ”You have a hard back end” sagde den unge danske stabsofficer til sin kvindelige britiske kollega, da han skulle forklare tidspresset for deres fælles stabsarbejde. ”Otherwise we will end up with black Peter” forklarede den danske stabschef efterfølgende. Faktisk har mine seneste udsendelser alle haft et element af Denglish hitlister, hvor alle morer sig over de daglige sprogløst, men ovenstående eksempler illustrerer dog udmærket årsagen til, at vi lærer engelsk og inkorporerer det i vores træning. Selv om vi kan opleve vores egne begrænsninger ud i engelsk, skal vi egentligt også, kunne rumme samarbejdspartnere, der er endnu mere begrænsede i deres sprog. Det kan ellers få fatale konsekvenser, ved sproglige misforståelser.

Magt og Pragt

Af Jakob Holst, Chefrundviser

Sex, magtkampe, forræderi, intriger, utroskab og overdådige fester. Som kongeligt residens har Frederiksberg Slot haft det hele. Siden slottet stod færdigt i 1703 har det dannet rammerne for en dramatisk historie, hvor den enevældige kongemagt og storhed blev udfoldet i bedste stil.

Puritanske moralister vil oftest hævde, at livet omkring hoffet var elitært, asocialt, dekadent og moralsk forkastelig. Det har de givetvis ret i, hvis vi ser på slottets historie med nutidige øjne. Men under enevælden tjente livet på Frederiksberg slot også et vigtigt formål. Sammen med landets andre kongelige residenser var det her kongemagten manifesterede og udfoldede sig selv. Slottet var altså ikke bare en ophøjet scene eller sågar legeplads for landets overklasse. Det var en fundamental del af samfundets orden.

I denne artikel er det min beskedne hensigt at fortælle om slottets historie og rolle i samfundet omkring sig. Det gør jeg for det første, fordi det forhåbentlig giver en følelse af kulturel og tilknytningmæssig berigelse. For det andet vil jeg gerne bidrage til at give læseren en historiemæssig ballast, såfremt man en dag selv skal imponere nogle gæster med et rendezvous fyldt med ridderlighed, raffinement og røverhistorier.

Det franske hof

Op igennem 16-, 17- og 1800-tallet var det en

udpræget trend i alle europæiske fyrstehuse at bygge royale residenser. Mest kendt er nok slottet Versailles i Frankrig, som på sit højeste husede op til 70.000 indbyggere, hvis man tæller den omkringliggende by med. I al sin storhed og væld var slottet, kongemagten og det tilhørende hoffliv det europæiske forbillede for ceremonier, ritualer, omgangsformer og mode, og alle Europas fyrstesønner drog på dannelsesrejse hertil. Dette gjaldt ikke mindst den danske kronprins og Frederiksberg Slots grundlægger, Frederik IV, der i 1690'erne tilbragte noget tid tæt på den franske solkonge, Ludvig XIV.

På Versailles så Frederik en dagligdag med overdådige fester, maskeradebal, tafler, komedier, middage og selskabslege, hvor kongen altid var centrum. Det sociale liv på slottet var en ophøjet teaterscene, hvor gestikulationer, gode manerer, ritualer og ceremonier alle var en del af en særlig etikette som herskede omkring kongen. Teateret blev udspillet af hele hoffet med det ene formål at få del i kongens opmærksomhed, og et brud på etiketten var en krænkelse af kongens autoritet.

At få kongens opmærksomhed var altafgørende for hoffet, hvis de ønskede et succesfuldt liv. Når Ludvig XIV ofte citeres for "L'État, c'est moi!" (Staten, det er mig!), så er det ikke et tilfælde. Opmærksomhed gav betydningsfulde embeder, hvormed der fulgte ære, privilegier, indflydelse, rigdom og mere magt end den



typiske adelsmand havde i provinsen. Men samtidig var det ekstravagante hoffliv særdeles omkostningsfuldt. Derfor befandt størstedelen af hoffet sig ofte i en kronisk tilstand af gæld, hvilket i mange tilfælde gjorde dem afhængige af kongens gunst, og derved i et underdanigt magtforhold til kongen. Den guddommelige kongeskikkelse var universets sol, og så længe han var det, kunne han holde sine undersåtter i et magtfuldt greb.

*At få kongens opmærksomhed var
altafgørende for hoffet, hvis de ønskede et succesfuldt liv*

Enevælden importeres

For at få anseelse og indflydelse blandt Europas eliter bragte Frederik IV og hans efterfølgere den franske enevældes kultur til Danmark. Derfor ser man i netop under enevælden utallige udbygninger af de kongelige residenser. Dette gælder bestemt også på Frederiksberg Slot, hvor storhed, prompt og pragt også blev en del af hverdagen, når kongen var på besøg. Dette ser vi bl.a. i Rosens loftsmaleri Maskerade af Benoît le Coffres, hvor musikalske kunstnere og udenlandske gæster vidner om en tid med festivitas og internationalt udsyn. Intet var for pompøst, og blandt hoffet var der skarp konkurrence

om at overgå hinanden med festlige indslag. Derfor så man på Frederiksberg Slot også mennesker med fysiske abnormiteter eller eksotisk udseende. Der var internationale musikere, litterater, kunstnere, gøglere eller teatertrupper, der spillede teaterstykker af Molière i Riddersalen eller Øster og Vester Dagligstuer. Der var sågar også eksotiske dyreracer fra både Afrika og Orienten. I enevældens tid havde pragt derfor en politisk funktion. Det var et magtsprog, der gav anseelse og indflydelse. Derfor higede gæsterne efter opmærksomhed fra kongen for at få indflydelse og del i statsmagten, og de ville gøre næsten alt for at få den.

Slottets sjæl

Når vi kadetter laver gruppearbejde i Øster eller Vester Dagligstue, så er vi på sin vis en del af den magt, som stort set altid har været til stede på slottet. Først som prangende rammer for kongens forvaltning af sin magt, og sidenhen som standsmæssigt artefakt og fysisk ramme for statens udøvende magt, som her er forankret i Hærens officerskorps. Og det er netop i det lys, vi finder sjælen i slottet. Det, der gør det til mere end blot årgammelt murværk, og det som giver slottet en historie, gør det personligt og giver liv og værdi i sig selv. Det er det, som slottets gæster fornemmer på rundvisninger, og det som inviterer kadetter til at blive på skolen efter endt uddannelsesdag. Slottet er ikke bare et produktionsled, der leverer den styrkeproduktion, der er bestemt fra koncernledelsen. Den er i den grad meget, meget mere.

Vinguide til tvivleren

Af Mikkel Vestergaard

Hvor ofte har du ikke været i tvivl om, hvilken vin du skal vælge? Tvivlen opstår i supermarkedet, hos vinhandleren og på restauranten. For hvad nu hvis du vælger en vin, som du ikke kan lide, eller resten af selvsindet ikke bryder sig om? Et vinkort i sig selv er ikke nogen let sag at gennemskue, da det ofte kun angiver et vinområde, en producent, et marknavn, en årgang og en pris. Vinkortet giver altså den uvidende intet præcis om, hvilken vin der passer til personens smag eller mad.

Endnu mere irriterende kan det være, hvis du spørger om hjælp hos tjeneren på restauranten i håbet om, at tjeneren lige ved, hvad du har i tankerne, og tjeneren rammer forkert. Dette skyldes måske manglende viden fra din side, og gør det derfor svært for dig at kommunikere, hvad du har lyst til. For hvad svarer du når tjeneren spørger, om du kan lide en fyldig vin med duftnoter af tørret frugt og vanilje? Vinens verden kan virke som en jungle, men fortvivl ej, det er ganske spændende når du først ved bare lidt!

Derfor vil artiklen her forsøge at sætte dig i bedre stand til at vælge den vin som du drømmer om. I et forsøg på at afgrænse artiklen sættes der kun fokus på de røde tørre vine, som jeg har inddelt i tre kategorier, fyldige, mellemfyldige og lette vine.

Fyldige vine kommer ofte fra nogle varme vinområder, som eksempelvis Australien eller Sydfrankrig. Her kan druerne blive rigtig modne med et højt sukkerindhold, således at vinen kan få en høj alkoholprocent (over 14%). Disse vine har typisk smagenoter af mørke bær som solbær og brombær, tørrede frugter som figen eller rosin, samt vanilje, røg, kokos og flødekaramel, som kommer fra egetræet vinen oftest har lagret på. Grundet den høje alkoholprocent er syreniveauet ofte lavere og vinen vil opleves som blød og rund i smagen. De listede vine er gode eksempler på vin til sommerens store grillbøffer, da egetræsfadet vinen er lagret på er "toasted" indeni og afgiver røgaromaer til vinen.

Eksempler på fyldige vine kan være:

Vine fra den sydlige del af Rhonedalen i Frankrig, eksempelvis Chateaufort du pape, som laver vine på hovedsageligt druerne Grenache, Syrah og Mourvedre.

Den italienske Amarone fra Veneto, hvor druerne Corvina Veronese, Rondinella og et par andre efter høst tørres til de næsten ligner rosiner inden de presses og vinificeres, for at opnå en endnu højere alkoholprocent og større fyldighed. Australsk vin på druen Shiraz eller vine på GSM blends (grenache, syrah/shiraz, mourvedre)

Californisk vin på druen Zinfandel eller Cabernet Sauvignon

Argentinsk vin på druen Malbec

Mellemfyldige vine kommer fra "middelvarme" klimaer. Her bliver vinen knap så solmoden og alkoholprocenten bliver naturligt lidt lavere. Bærsmagen i vinen kan både ligge i den mørke ende og i den lyse ende, hvor vi finder ribs, jordbær og hindbær. I visse områder, som for eksempel Bordeaux i køligere årgange kan man finde vegetale noter af solbærblad eller grønne grene. Har vinen ligget på egetræsfade, hvilket de listede vine herunder har i mere eller mindre omfang, finder man nogle af de samme noter som beskrevet i afsnittet ovenfor. De mellemfyldige vine opleves ofte ikke som runde og bløde, men har et behageligt syreniveau og har gerne lidt mere tannin (det som gør, at du får følelsen af, at din mund tørrer ud, som hvis du tyggede en vindrukerne) end de fyldige vine. Syreniveauet og tanninerne gør disse vine til gode ledsagere til kraftigere retter med rødt kød, da de kan skære igennem fedtet og proteinerne.

Eksempler på mellemfyldige vine kan være:

Vine fra den nordlige del af Rhonedalen i Frankrig, eksempelvis Cornas som laves på druen Syrah.

Bordeaux i det vestlige Frankrig, som typisk laver vine på Cabernet Sauvignon og Merlot.

Rioja i Nordspanien, som laver vine på druen Tempranillo og et par få andre.

Brunello eller Chianti fra Toscana i Italien, som laves på druen Sangiovese

Barolo eller Barbaresco fra Piemonte i Norditalien, som laver vine på druen Nebbiolo.

Lette vine kommer som du måske har regnet ud fra køligere områder. I disse områder får druerne mindre sol og varme, hvilket betyder at vinene får et køligere udtryk. Her finder man ikke smagsnoter af mørke bær og tørret frugt. Her spiller de lyse bær førsteviolin, alkoholniveauet er lavere og syren er højere. Disse vine lagres ofte på ståltank eller cementæg frem for egetræsfad for at fastholde friskheden i vinen. Der er naturligvis områder, som bruger egetræsfade. Tag for eksempel vinene fra Bourgogne i Frankrig, som i visse kredse regnes for den hellige gral. Andre steder kommer vinen på brugte egetræsfade, så den fine lette vin ikke overdøves af fadenes tunge noter.

Lette vine kan som regel serveres lidt køligere (14-16 grader) end andre vine, og går ofte godt sammen med lyst kød, som fjerkræ eller sågar fisk. Disse vine har også gerne et lavt tanninniveau, som gør dem behagelige at drikke uden mad, eksempelvis på terrassen i stedet for hvid- eller rosévin.

Eksempler på lette vine kan være:

Vine på druen Pinot Noir fra eksempelvis Bourgogne, New Zealand, Californien eller Tyskland, hvor druen hedder Spätburgunder og ikke Pinot Noir.

Beaujolais fra Bourgogne området, som laves på druen Gamay.

Vine på druen Zweigelt eller St. Laurent fra Østrig.

Vine fra vulkanen Etna på Sicilien på for eksempel Nerello Mascalese. Vulkanens højde sikrer kølige nætter på det ellers varme Sicilien, hvilket er medvirkende til at give vinene friskhed.

Gyldne dråber fra

Cognac

Af Mikkel Østerby

Cognac. Alle kender navnet, de fleste har smagt det, og derudover en fast del af enhver mands barskab. Men hvad er Cognac egentlig og kan Cognac relateres til livet som soldat.

I denne udgave vil jeg tage dig i hånden, og føre dig gennem et par historier om de elegante franske dråber. Men hvorfor egentlig? I min optik er det vigtigt ikke bare at kunne skelne mellem rød og grøn Monster Energi, eller chokolade/jordbær-proteinpulver. Vores dagligdag på slottet stiller i min optik et krav til, at vi i det mindste interessere os for, hvad vi har i glasset. Min antagelse er i hvert fald, at der for de flestes vedkommende er større udfordringer i at differentiere en Cognac fra en Whisky, end grøn og blå Monster-Energy i en blindsmagning. Det skal der laves om på.

Hvor det hele begyndte

Cognac opstod som så meget andet ved en mere eller mindre tilfældighed. Cognac-regionen nord for Bordeaux minder i jordbundforhold ret meget om Champagne. Regionen giver derfor gode muligheder for at producere hvide og mousserende vine af god kvalitet. Lidt firkantet kaldes Cognac for destilleret hvidvin. Hoveddruen i Cognac er Ugni Blanc, som helt klassisk set giver friske sprøde syrlige hvidvine. Siden 1000-tallet har man fra Cognacregionen anvendt floden Charente, som snor sig gennem byerne Angouleme, Jarnac,

Cognac og Saintes, til at sejle salt og hvidvin til blandt andet Hollænderne. Bønderne i Cognac begyndte fra omkring slut 1500-tallet at få problemer med at få vinen til at holde. Dette skyldtes blandt andet længere og mere tidskrævende sejlads. Dette resulterede i at man ved hjælp fra de dygtige destillatører i Holland, begyndte at destillere vinen = Eau de Vie. Dermed sikrede man sig, på grund af den langt højere alkoholprocent, en længere holdbarhed på indholdet i tønderne – men man drak det stadig som ung klar spiritus. Lykken ville dog at man i hele den proces glemmer en tønde med Eau de Vie. Dette resulterede i at den unge, lidt rå, Eau de Vie fik tid at modne og udvikle sig i skøn harmoni med det franske egetræsfad – og voilà, Cognac (Modningen af spiritus på egetræsfade gør, at den unge kraftige og højtalkoholiske Eau de Vie langsomt modnes, udvikles og fordamper. Dette resulterer i blødere og mere komplekse smagsoplevelser)

Napoleon – Connaisseur og fører

Med til Cognac må der naturligvis også knytte sig en soldaterhistorie (eller 2). Således fortæller legenden at Napoleon efter slaget ved Marengo i 1800 (tæt på byen Alessandria i Piemonte, Italien) ønskede en sejrsmiddag. Napoleon spiste efter sigende aldrig under et slag, hvilket selvfølgelig gjorde manden sulten, og maden efter et slag endnu mere vigtigt. I slaget ved Marengo var Napoleons forsyningslinje imidlertid blevet nedkæmpet

Napoleons private kok, Chef Dunant var derfor stillet en svær opgave – lav mad ud af hvad du kan finde. Han sendte derfor Napoleons soldater ud for at finde råvarer til retten uden yderligere instruks. Én kom tilbage med kylling, en anden med tomater, en tredje nogle æg, og en fjerde med nogle flodkrebs, og dertil bidrog Dunant selv med hvidløg, hans egen ration af tørt brød, samt cognac han havde fra Napoleons private feltflaske! Herfra opstod retten Kylling Marengo, som efter egen smag smager ganske besynderligt – men godt. Blandingen af krebs og kylling med dertilhørende tomatsovs virker lettere forvirrende på tungen. Dog giver cognacen et dejligt elegant indspark. Retten blev sidenhen Napoleons ynglingsret, og skulle efter sigende være blevet indtaget efter samtlige slag fra den dag. Om Napoleons succes skyldtes udsigten til Kylling Marengo ved sejr, eller det skyldtes at han havde cognac i feltflasken, skal jeg være usagt. Siden er det dog gået ned af bakke, og man kunne godt stille sig spørgende overfor det niveau af mad som produceres i de forskellige kantiner i den danske hær. Vi kan i hvert fald konkludere at Kylling Marengo og cognac i feltflasken er skiftet ud med en tung smagløs buffet (med få undtagelser), Kylling i karry i tørfoderform og en syntetisk Monster Energy fra en rullende KUF-vogn. Jeg ønsker Napoleonske tilstande – bare engang imellem!

Nazi-soldat ”redder” Cognac

Under 2. verdenskrig var Cognac-industrien i knæ ligesom resten af Europa. Den tyske besættelse af Frankrig gjorde blandt andet, at de franske cognac-lagere stod for forfald på grund af tørstige tyske soldater. I en branche hvor modning/lagring, årgange, kvalitet og historie alt sammen er bundet op på dine forældres/bedsteforældres indsats og produktion 30-40-50-60 år tidligere, ville en tysk offensiv på lagrene have forårsaget

et voldsomt tilbageslag – og udryddet de bedste årgange verden endnu har set, smagt og duftet til.

Den tyske officer Leutnant Gustav Klæbisch var blevet udstationeret til cognac-regionen, en region han havde en stor forkærlighed for. Derfor fik han også hurtigt initieret at produktionen kunne fortsætte, og at der kom strenge begrænsninger på hvad der måtte drikkes, og hvad der ikke måtte drikkes. På den måde tilsikrede han at de gode gamle årgange ikke pludselig forsvandt på en gang – og derved hele grundlaget for at kunne drive virksomhederne. Det lykkes Leutnant Gustav Klæbisch at sikre den fortsatte udvikling og kvalitet, hvilket også gjorde at lokale producenter i mange år overvejede at opkalde en bymidte op efter ham. Han blev til sin død i 1962 kaldt Seigneur du cognac de guerre (Google Translate af Herre af krigstids cognac). Jeg taler heldigvis af erfaring, når jeg siger, at det er noget ganske særligt at drikke Cognac fra årene omkring 2. verdenskrig. Endnu mere særligt bliver det når dråberne stammer fra en produktion før 1. verdenskrig. Det er som om man lige retter sig lidt op – som om verden står stille når proppen hives af og smagsnuancerne danser rundt i munden. Men hvor vil jeg egentlig hen med denne lille anekdote? Jeg er selv i tvivl, men nu forsøger jeg alligevel.

Soldater har uomtvistelig stor indflydelse på de områder, som de kommer i berøring med. Derfor er vi også forpligtet til, i videst mulig omfang, at vise hensyn og respekt omkring den kultur vi har valgt at blive en del af. Jeg kunne sagtens identificere en enkelt eller to kadetter (ingen nævnt ingen glemt), som hvis de var endt i Cognac i 1940'erne, havde kigget på de mange Cognac-fade og tænkt: ”gad vide om det smager bedst med Coca Cola eller Blå sukkerfri Monster”.



Soldater har uomtvistelig stor indflydelse på de områder, som de kommer i berøring med. Derfor er vi også forpligtet til, i videst mulig omfang, at vise hensyn og respekt omkring den kultur vi har valgt at blive en del af

Det i sig selv ville have været en rigtig skam. Dog ville den skodesløse omgang med fransk kultur og tradition i endnu højere grad have været en hån, hvorfor det er så forbandet vigtigt at træde varsomt. Vi skal som officerer kunne skelne mellem hvad som er kulturel arv og tradition, og hvad som er trends og hurtige løsninger. Hovedløshed og forsømmelig omgang med kultur og tradition kunne i dette tilfælde have haft både økonomisk og kulturelt betydning for rigtig mange, i rigtig lang tid.



en tung buffet i Borris. Spis den og nyd derefter et godt elegant glas cognac. Lad tankerne flyde, og føl dig som Napoleon for en stund. Glæd dig over at foråret er kommet, og at konen snart finder den korte lette sommerkjole frem. Dyrk den franske officersprofil fra 1800 tallet, og glæd dig over der i løbet af 2. verdenskrig i hvert fald fandtes én tysk officer som havde forståelse for at kvalitet, tradition og historie ikke produceres hen over natten. Og husk på: Damer falder ikke på halen over

Monster og protein-pulver. Damer vil have officerer som både kan lave Kylling Marengo og drikke god cognac!

Hvad skal jeg så kigge efter - X.O Cognac må da være bedst?

Det er ikke unaturligt at druerne til en flaske Cognac, kommer fra flere forskellige områder i regionen. Den helt gængse opfattelse i Cognac er, at man regner Grande Champagne som hjertet i regionen, og Bois Ordinaires som "det mindst prestigefyldte" område. Kvaliteten og området hænger derfor i manges optik sammen. Det er derfor heller ikke muligt at sætte lighedstegn mellem alder og kvaliteten. X.O Cognac som betegnelse siger ikke ret meget andet end at den er min. 6 år gammel. Men hvad kan man så gå efter? Producent og område er et godt sted at starte.

Pierre Ferrand er for mig den perfekte producent. Alt i deres produktion foregår i Grande Champagne. Med verdens bedste Master Blender Alexandre Gabriel (ham som blander de forskellige årgange og tilsikre kvaliteten) bag roret, kan det ikke gå galt. Standart Cognacen fra PF - Ambré - har en gennemsnitsalder på min. 10 år, og smager både frisk og elegant på samme tid - til under 400 kr!! Storesøsteren dertil hedder Reserve, er dobbelt så gammel, og kan stadig erhverves til under 600 kr. Begge fremragende Cognac, til en meget fair pris. Begge flasker som kan erhverves i Juuls Vin og Spiritus på Værnedamsvej.

Min opfordring skal derfor være: Køb noget cognac, lav en Kylling Marengo og glem alt om feltrationer og

Hoveddrue:

Ugni Blanc

6 forskellige områder i Cognac:

Grande Champagne, Petite Champagne, Borderies, Fins Bois, Bon Bois, Bois Ordinaires

Minimum alder:

2 år - ofte meget ældre

Antal destillationer:

2 (1 destillation ca. 25-30 % alkoholstyrke, 2 destillation op til 72 %, destillationen SKAL foregå i alambic charentais kobber-stills, over "levende ild" og maksimalt 3000 liter ad gangen)

Englens andel - Angles share:

2-3 % af alkoholstyrken fordamper i løbet af et år fra Cognacfadene, svarende til 20 mio. flasker på et år for hele regionen

Aldersbetegnelser:

V.S. (very special) alternativt 3 stjerner; angiver, at den har været lagret min. 3 år.

V.S.O.P. (very special/superior old pale) min. 4 1/2 år. Vieux (fransk gammel) mellem V.S.O.P. og X.O.

Napoléon min. 6 år.

X.O. (extra old) min. 10 år, ofte mere.

En tur i kælderen

Af Nicolaj Vraa, Kældermester

Med Kælderen vil vi gerne opnå at være et samlingspunkt på tværs af holdene og stab/lærer på Hærens Officersskole. Vi vil give kadetter og lærere en god oplevelse, i hyggelige omgivelser, med gode drikkevarer, som afspejler det miljø, vi færdes i i dagligdagen. Det er vores mål at bidrage til sociale aktiviteter samt at være med til at give et friskt input til en stresset uge. Kælderen's mål er, at størstedelen af kadetterne og lærerne hver fredag kommer ned og siger tak for denne uge samt ønsker hinanden god weekend. Vi vil ydermere bidrage til planlægningen og afholdelse af sociale arrangementer spredt ud over året.

Hvad har vi gjort i Kælderen?

I forbindelse med indførelsen af nye tiltag i Kælderen afholdte vi en fredag i januar "Relancering af Kælderen". Vi ville gerne ophøje alkoholudvalget, så det er en officer værdig og samtidig appellere til, at man kan komme i Kælderen uden nødvendigvis at drikke sig en 'kæp i øret', men også bare komme ned og få sig en enkelt øl eller lignende, og hygge sig med et spil. Det gjorde vi op med ved at ændre på en række ting i Kælderen. Vi fik lavet et helt nyt flot drinkskort, dertil et komplet nyt spiritusudvalg med kvalitets alkohol, så det er muligt at nyde en god Gin & Tonic, inden man skal gå på weekend. Vi har købt flere spil og åbnet op for, at lektier må laves i kælderen med en god kop kaffe, som kan laves fra den nyindkøbte kaffemaskine. Wi-Fi er ligeledes forbedret, således at gruppearbejde og eksamenslæsningen kan laves uden problemer i de hyggelige omgivelser. Derudover opfordrede jeg Skolechefen til at give os fri kl. 14 den første fredag i måneden på tværs af holdene.

Obersten syntes, at dette var en god idé og indførte det med det samme. Dertil indførte han fri hver fredag senest kl. 14 fra maj af, hvor Hold Anker startede. Vi håber, at dette er med til at gøre Kælderen til et mødested inden weekenden, i endnu højere grad end det tidligere har været tilfældet.

Udover "Relancering af Kælderen" har vi fået et helt nyt fadølsanlæg. Med hele fem haner, har vi nu mulighed for endnu flere forskellige øl. Det er et nyt system fra Carlsberg, som gør, at øllene kan holde sig i en hel måned, modsat før hvor de kun kunne holde sig i ca. en uge. Vi har fået opdateret Kælderen til de nye betalingssystemer, så vi nu kan tage imod kontaktløs betaling samt Mobilepay.

Til sidst har vi fået installeret Phillips Hue i alle pærer i Kælder 1, så det nu er muligt at skifte belysning til mere end 16 millioner forskellige farver, hvilket er med til at skabe en helt anden stemning i Kælderen.

Kommende tiltag i Kælderen

Vi er i skrivende stund ved at finde løsninger på problemet med den dårlige akustik, der er i Kælderen. Vi har indhentet tilbud fra flere forskellige firmaer, og vores næste skridt vil være at søge tilskud til netop dette projekt. Dermed skulle akustikken gerne være forbedret inden for den nærmeste fremtid.

Til sidst skal jeg meddele, at der inden længe vil blive oprettet et område i Kælder 1, hvor kadetterne får mulighed for at hænge deres krus op.



Til bal i Norge

Af Mikkel Grimsgaard

Dyr vin, smukke kvinder, løse hofter og afterparty med skistøvler på. Der har været bal i Norge, og denne kadet havde fornøjelsen af at deltage, og du, kære læser, får nu historien, om hvad der skete i den norske hovedstad, en mørk weekend i november.

Nordmændene ynder gerne at sige: 'Det er godt at være norsk i Danmark'. Jeg kan kun tilføje, at det også er yderst behageligt at være dansk i Norge. I midten af november måned gik turen, for to kadetter og holdførers vedkommende, til Krigsskolen i Oslo. Vi havde fornøjelsen af at være inviteret til det årlige kadetbal, som repræsentanter fra Hærens Officersskole, ligesom der også var en delegation fra henholdsvis Sverige og Finland repræsenteret ved festlighederne.

Indslag af den mere finkulturelle slags var naturligvis også en del af programmet, herunder besøg på Oscarsborg, Akershus og den gamle Krigsskole i centrum af Oslo. Jeg vil dog undlade at gå yderligere i dybden med dette i artiklen her, da det formentligt ikke er med henblik på en afhandling om norsk kultur, at læseren er bladret om på disse sider af magasinet (i så fald vil man blive skuffet ved den videre læsning).

Vores norske værter havde i den grad stablet et flot arrangement på benene for de deltagende gæster. Hvor Hærens Officersskole kan drage fordel af vores prangende faciliteter, når et bal skal afholdes, er Krigsskolen mere udfordret. Skolen, som vel er placeret 20 minutters kørsel uden for Oslo centrum, minder mest af alt om Oksbøl Lejren på en snevejrsmiddag. Dette er der naturligvis intet i vejen med, men det kan have sine begrænsninger, når et bal skal afholdes. Nordmændene havde derfor også lejet de fineste selskabslokaler, Oslo kan tilbyde, til weekendens festmæssige klimaks (ingen kvaler, når statens oliepenge betaler).

Udover at sørge for fremragende omgivelser til arrangementet havde vores værter også sørget for ledsagere til de af gæsterne, som var rejst langvejs fra for at deltage. Dette inkluderede de svenske kadetter, de finske kadetter, de norske kadetter fra 'sjøkrigsskolen', og ikke mindst jeres to danske udsendte repræsentanter.

Igen, yderst behageligt at være dansk i Norge. Det skal dog nævnes, at det var i forbindelse med de arrangerede dates, at weekendens store dilemma opstod: Hvad gør man, når man selv har fået en flink date, mens Kimi og Raikkonen fra Finland har fået Miss Norway 1 og 2? Ja, kadettens udfordring er substantiel, når man i det skjulte begiver sig ind på 'finsk territorium', og samtidigt forsøger at undgå en international krise af militær karakter. Det er heldigt at officeren altid løser opgaven.

Tilbage til ballet! Og hvilken begivenhed det var. Der var fart på; flotte taler, god mad, talentfuldt orkester, og et fyldt dansegulv. Aftenen kunne for den sags skyld godt have sluttet her uden på nogen måde at være en skuffelse. Men nej, nordmændene havde mere at byde på. Da festen nåede sin afslutning i de fine lokaler centralt i Oslo, stod busser klar til at fragte de mest festglade kadetter til afterparty i 'Løvens Hule' hjemme på Krigsskolen. Som udsendt rapporter følte jeg mig naturligvis forpligtet til at følge med.

Af respekt for de deltagende gæster vil jeg ikke gå i detaljer med hvad der skete i 'Løvens Hule' disse tidlige morgentimer. Jeg vil dog bemærke, at det forbud mod at tage billeder, som vores egen kadetkælder på Frederiksberg Slot har indført, ville være anbefalelsesværdigt også at indføre hos vores norske kollegaer. Ingen kadet fortjener at blive foreviget i en latex skidragt.

I en tidligere artikel til HOMER forsøgte jeg at beskrive dagen derpå efter et bal på Officersskolen: Det lange seje træk tilbage til virkeligheden, kampen for overlevelse. Som en servicemeddelelse kan jeg afsløre, at dette også er en udfordring, man vil støde på ved deltagelse i bal på Krigsskolen (især når dagen derpå inkluderer en flyvetur hjem til Danmark). Dette skal dog ikke få nogen til at tvivle på, om det er en god idé at rejse afsted på en sådan tur, hvis man nogensinde skulle få tilbuddet. Jeg takker i hvert fald for oplevelsen, og til vores norske venner hvis de skulle læse med; vi ses i Oslo til NOKA senere på året!

Hærløbet

Af Lennart Vandborg

Hærløbet, som vi kender det i dag, blev gennemført første gang i 2012. Overskuddet fra Hærløbet går udelukkende til velgørende formål, målrettet danske veteranprojekter/-organisationer. I år 2012 deltog omkring 600 løbere, og der blev indsamlet ca. 100.000 kr. De seneste år har deltagerantallet været omkring 1000 løbere, og i flere år har det indsamlede beløb sneget sig over 100.000 kr. Rekordens indtil videre fra 2013, hvor overskuddet løb op på næsten 500.000 kr., hvoraf et enkeltbeløb på over 350.000 blev tilføjet puljen.

Idéen om Hærløbet startede tilbage i 2011, da nogle kadetter fra daværende hold Storrud arrangerede et løb i Søndermarken, udelukkende for skolens kadetter. Udgifterne endte dog med at være betragteligt højere end det beløb der i sidste ende kunne videregives til veteranerne. Året efter så den efterfølgende årgang det dog som et springbræt til noget større og en enestående mulighed for at øge opmærksomheden på danske veteraner og de danske veteranhjem, hvilket også betød, at arrangementet i 2012, der bød udefrakommende deltagere velkommen, støttede veteranhjemmet på Frederiksberg. Det var ligeledes en mulighed, gennem løbets afholdelse, at reklamere for Forsvaret samt Hærens Officersskole. Den overordnede vision var at skabe et motionsløb som blev kendt og anerkendt i Danmark, samt øgede opmærksomheden på de danske veteraner.

Udover kadetterne fik andre i Forsvaret interesse for løbets afholdelse, og derved bredte arrangementet sig til de internationale missioner, hvor udstationerede danske soldater, også de seneste år, har deltaget i Hærløbet i missionsområderne. Enkelte år er der fra danske virksomheder blevet betalt sponsorater ud fra den distance, der er blevet løbet i det enkelte missionsområde, hvilket også er gået ubeskåret til projekter, som gavner veteranerne.

Tidligere er overskuddene gået til eksempelvis Kammeratstøtteordningen og Støtte til Soldater & Pårørende, og i år går det til DIF's Soldaterprojekt. DIF's Soldaterprojekt er et projekt, der strækker sig over en treårig periode fra januar 2017 til december 2019. Projektet henvender sig til psykisk skadede veteraner –

hovedsageligt med posttraumatiske stress lidelser. De skadede veteraner tilbydes gratis deltagelse i aktiviteter, hvor idræt er omdrejningspunktet. Dette kan bestå af alt fra friluftsture til curling, og det varer fra alt mellem et par timer og op til flere døgn. Hovedformålet er at reintegrere og resocialisere veteranerne gennem idræt og sociale relationer. I den sammenhæng anvendes idræt som et springbræt på vejen fra en militær karriere til det civile liv. Vi har i Hærløbsorganisationen 2018 valgt DIF's soldaterprojekt, fordi vi gerne vil gøre vores til at gøre Hærløbet endnu større. Vi har derfor i år valgt at støtte et projekt, hvor promoveringen af Hærløbet fortsætter efter løbet er afholdt. Gennem DIF's soldaterprojekt støtter Hærløbet konkret Ride4Rehab, der er en landsdækkende cykeltur på 9 etaper. Løbet starter i Nordjylland, hvor deltagerne besøger kaserner og militære installationer rundt i landet med Christiansborg Slotsplads som mål. Løbet afholdes på den nationale flagdag, d. 5 september. Hærløbsorganisationen har i forbindelse med støtten til arrangementet fået et antal startnumre til dette cykelløb, og herigennem er målsætningen for os at kunne promovere Hærløbet gennem den mediedækning, der vil følge løbet.

Hærløbsorganisationens vision er dog ikke uden udfordringer. Samtidigt med at arrangementet skal gøres større, er der et ønske om at skabe kontinuitet i organisationen fra år til år. Udfordringen her er opstået på baggrund af den nye uddannelsesstruktur på Hærens Officersskole, som betyder at der hvert år er et nyt hold, der bemander organisationen til afholdelsen af løbet. Derved er sidemandsoplæring kun muligt i begrænset omfang, hvilket besværliggør kontinuitet samt en løbende og nogenlunde ensrettet kommunikation med de mange eksterne interessenter. For at opnå en bedre mulighed for dette er det vores målsætning i 2018 at skabe et endnu bedre fundament til de kommende organisationsmedlemmer.

Hærløbet er et løb for ældre, unge, familier samt skadede veteraner – altså alle der har lyst til en god aften i de smukke omgivelser ved Frederiksberg Slot og samtidig støtte de danske veteraner. Der er garanti for festlig stemning, når vi den 14. juni slår porten op for alle deltagere og frivillige til Hærløbet 2018.



HÆRLØBET

14.06.18

Hærløbet har til formål at støtte danske veteraner og pårørende. I år går støtten til DIF Soldaterprojekt, som støtter arrangementer for både fysisk og psykisk skadede veteraner. Løbet er for alle - du skal bare huske at tilmelde dig inden 12. juni.

Læs mere om eventet på haerloebet.dk

HVOR

**14. JUNI 2018
KL. 16**

FREDERIKSBERG SLOT

DISTANCE

**5 KM /
10 KM**

I SØNDERMARKEN

TILMELD DIG PÅ SPORTSTIMING.DK/EVENT/5085

 facebook.com/haerloebet

 instagram.com/haerloebet

 **SOLDATER
PROJEKT**

II

“TVIVL”