



Frivillig leder - ledelse i danske soldaterforeninger. Hæren bag Hæren

Handelshøjskolens Forlag 2010

En form for konklusion

Ved afslutningen af denne bog er det tid for refleksioner. Hvorledes har vi arbejdet sammen om opgaven? Og hvilke konklusioner mener vi at kunne drage heraf?

Som forfatterteam dækker vi en periode på et halvt hundrede år. Den første meldte sig ind i sin soldaterforening i 50'erne, og vi dækker med bogen en periode indtil slutningen 2009.

Vi er alle fortsat medlem af vor egen soldaterforening – ja, en enkelt er medlem af flere.

Det har været en god følelse under arbejdet at genopleve kammeratskabet. En gensidig støtte forfatterne imellem har udviklet en særlig form for korpsånd os imellem.

Vi har konstateret, at der under skrivningen er dukket flere aspekter op, som vi ikke havde taget i betragtning fra begyndelsen i februar 2006. Det har skabt sin egen dynamik i udviklingen af indholdet af vor bog.

Som personer er vi meget forskellige i vor måde at skrive på. Det gælder såvel indhold og opsætning som valg af billeder. Det betragter vi som en styrke.

Sammenholder vi vore samlede oplevelser og erfaringer fra vor soldaterforeningstilværelse, mener vi, at soldaterforeningsarbejdet generelt set afvikles støt og roligt med det formål at fastholde traditionerne og styrke kammeratskabet.

Sammenlignet med de diverse ledelsesfilosofier, -teorier og -principper, er det hverken profit eller materielle goder, der er målet for et soldaterforeningsvirke. Det er bløde værdier, der hverken kan tælles, måles eller vejes, der viser vejen.

Mennesket er i centrum.

Til gengæld har dynamikken trange kår, og strategiske overvejelser og planlægning er fremmedord.

Der er ingen formel udvælgelse eller uddannelse af ledere i soldaterforeningerne. Det at blive leder her, er udelukkende baseret på kammeraternes valg.

Er man afskediget officer eller befalingsmand, eller har man erhvervet en lederuddannelse for eksempel i hjemmeværnet, kan det være en fordel men absolut ikke en betingelse.

En soldaterforeningsleder er i ledelsesteorisprog nærmest at betegne som administrator.

Soldaterforeningernes største problem ved afslutningen af arbejdet med denne bog er medlemmernes stigende gennemsnitsalder. Ved årgangsjubilæerne bliver marchen bag fanerne længere og længere. Ikke fordi der er mange nye medlemmer, men fordi de aldrende medlemmer falder bagud i marchen. Alderen trykker.

I 90'erne var der ca. 44.000 soldaterforeningsmedlemmer i Danske Soldaterforeningers Landsraads tilsluttede landsforeninger. I 2008 blev antallet gjort op til ca. 34.500!

I 2001 var antallet af tilsluttede landsforeninger i landsrådet 30. I dag er antallet 28. En enkelt landsforening er kommet til. Flere er faldet fra. Nogle landsforeninger er lukket ned, andre reducerer i antallet af deres lokale foreninger.

Men man tror på sagen, man holder ud.

Et helt specielt eksempel kan nævnes her: Den 15. april 2009 havde formanden for en lokal soldaterforening siddet i foreningens bestyrelse i 50 år!

Foreningen har altid været og er fortsat veldreven med flere traditionelle tiltag i lokalområdet.

Vor samlede konklusion kan derfor være, at en leder i en soldaterforening er ikke et standardprodukt eller et spørgsmål om rutine.

Det drejer sig om mennesker – både ledede og ledere.

En formel lederuddannelse er god at have, men ikke påkrævet.