



# REGIMENTSCHEFEN

## I DENNE UDGAVE:

- Den store holdningsmåling
- Det nye ansøgningssystem
- Korpsånd og kommunikation
- Materielbehov

## Det nye ansøgningssystem

Jeg er glad for det nye ansøgningssystem. I starten var jeg kritisk. Men efter at have siddet på begge sider af bordet er jeg sikker på, at det er med til at sikre, at vi får bedste mand/kvinde på jobbet.

Ansøgningssystemet vil ikke blive ændret afgørende, men det kan ikke udelukkes, at jeg af min chef senere får ordre på at lave nogle justeringer, som vi så må forholde os til. Jeg har anbefalet chefen for Hæren, at man kikker på muligheden for at kunne blive major uden videreuddannelse, og at man også giver regimenterne bedre muligheder for at udnævne chefsergenter. Derudover skal vi hele tiden holde øjnene åbne for de muligheder for kompetenceudvikling, der er i det civile uddannelsessystem. Men jeg er enig med mange af jer i, at vi lige nu står næsten uden vejledninger om, hvordan man med fordel kan tilrettelægge sit tjenesteforløb, uanset om man er konstabel, stregbefalingsmand eller officer. Det skal vi have gjort noget ved.

Midt i 2016 skal der derfor ligge en vejledning til både det manuelle niveau, mellemliderniveauet og lederniveauet. Vejledningen vil pege på nogle muligheder og give eksempler. Arbejdet skal gennemføres under inddragelse af enhederne, og vores samarbejdsudvalg skal holdes orienteret.

Vi kommer ikke tilbage til gamle dage, hvor der kun var en grundløn,

## Opfølgning på den store holdningsmåling

### Goddag til jer alle

I denne vægavis vil jeg følge op på den store holdningsmåling for hele Forsvaret, der blev offentliggjort i september i år.

I løbet af oktober måned har vi her ved Trænregimentet haft et arbejde i gang ved alle enheder, for at se om der er nogle ting, som vi selv kan gøre noget ved.

Jeg har modtaget rigtigt mange gode og konstruktive forslag. Stor tak til jer alle for de bidrag I hver især har givet.

Jeg har samlet de mange forskellige bidrag i nogle få overordnede budskaber, og har sat nogle ting i gang. Derudover er der i hver enhed særlige emner, som den ansvarlige chef kan arbejde videre med. Vi har også fat i emnet i regimentets samarbejdsudvalg, som jeg har fået nogle rigtigt gode idéer fra.

Som regimentschef kommer jeg med anbefalinger til chefen for Hæren om, hvad der vil være nyttigt for regimentet, Hæren og Forsvaret. Men det er ubetinget politikerne, der bestemmer, hvornår og hvor vi bliver indsat. Det står ikke til at ændre.

Når vi er herhjemme er det vores vigtigste opgaver at holde os skarpe, indtil vi får ordre til at deployere til et missi-



onsområde. Det gør vi blandt andet ved at holde enheder på beredskab. Her har vi i fællesskab en udfordring.

Det er og har altid været soldatens lod at være i beredskab uden at vide, hvornår der kommer en mission. Og det har altid været opgaven, at holde sig skarp, også selvom man ikke ved, hvor længe man skal vente.

Det handler om tilvænning for specielt yngre soldater, så man kan håndtere skiftene mellem at være udsendt og at gå herhjemme på beredskab. Den tilvænning har vi alle et ansvar for at bidrage til.

Derudover så skal vi sørge for hele tiden at gribe de muligheder der er, for at gøre den daglige tjeneste udfordrende og krævende. Her har specielt alle jer, der arbejder med at tilrettelægge og gennemføre vores mange uddannelsesaktiviteter, en helt særlig opgave.

I skrivende stund har I alle sikkert også hørt i pressen, at det stadig rumler på Christiansborg med en mulig mission i Mali. Kommer den, så kommer den, og så får I ret hurtigt en vægavis mere, hvor jeg fortæller om opgaven. Og kommer den ikke, så tager vi den derfra.



meget få tillæg og ingen lønforhandlinger. Sagt meget kort, så er det mig som regimentschef, der fordeler penge til regimentets enheder. Fordelingen sker under hensyntagen til de opgaver, som enhederne er pålagt, inklusive den operative prioritering og belastningen af personalet samt den konkrete personelsituation i enheden. Derudover bruger jeg de muligheder der er for på anden vis at tilgodese medarbejdere, der tager en for holdet i stillinger uden for garnisonen. Det kan for eksempel være stillinger på forsvarsskoler, ved materielstyrelsen eller ved den Værnsfælles Forsvarskommando.

Men vi skal være bedre til at beskrive, hvad regimentet og enhederne vil med det nye lønsystem. Og som medarbejdere skal vi blive bedre til at acceptere, at der kan være individuelle lønforskelle. Regimentsstaben er derfor pålagt at indsamle flest mulige erfaringer således, at vi om et år kan udsende et opdateret løndirektiv for Trænregimentet. Direktivet skal laves i overensstemmelse med de aftaler vi har med personelorganisationerne.

Mit mål er at få det mest enkle og fleksible system, der sikrer at vi har bedst mulig sammenhæng mellem funktion, kompetencer, belastning og løn. Vi skal alle sørge for, at der bliver informeret meget bredt og tydeligt om indholdet af løndirektivet, men det tager vi til den tid. Når jeg ikke ønsker, at vi allerede nu går i gang med dette arbejde, så er det fordi, det er de samme mennesker, der skal lave vejledningerne i, hvordan man kan tilrettelægge sit tjenesteforløb – og de vejledninger vil jeg have på plads først.

## Korpsånd og kommunikation

**Jeg tror ikke, at der er en eneste enhed, der ikke peger på værdien af korpsånd, traditioner og ceremoniel. Det glæder mig meget.**

Af meldingerne kan jeg også se, at det specielt er på kompagni- og bataljonsniveau, at der er brug for at få mulighed for at lave nogle ting. På regimentsniveau forholder jeg mig til to ting. For det første at meldingerne klart peger på, at vi også som regiment skal samles med mellemrum. For det andet, at vi som regiment har brug for at være synlige i lokalsamfundet.

I modsætning til, hvad nogen måske tror, så handler det ikke mest om økonomi, men mere om at vi som soldater tvinger os selv til at rive noget tid ud af kalenderen en gang imellem, så vi kan bekræfte hinanden i, hvorfor det også var, vi valgte at blive soldater.

Vi holder os til to lidt større regimentsaktiviteter. Den ene er vores årsdagsparade i maj måned, som også er vores idrætsdag. Den anden er markeringen af soldatens dag i september. Samtidigt er bataljonscheferne og chefen for Militærpolitiet pålagt inden årets udgang at sende mig en melding om de aktiviteter, I allerede nu har i de forskellige enheder, og ikke mindst forslag til nye aktiviteter.

Min forventning er, at cheferne inddrager alle personelgrupper.

I min sidste vægavis fortalte jeg om mit syn på kommunikation ved Trænregimentet. Langt det meste af det I skal vide, for at kunne passe jeres arbejde, skal I have ad kommandovejen, ligesom jeg forventer, at I selv opsøger information.

Derudover så er vi i vores velfungerende samarbejdsudvalg på alle niveauer altid opmærksomme på, at vi får formidlet informationer rundt til enhederne.

Når jeg ser de meldinger, jeg har fået ind fra jer, og holder det op imod mine egne oplevelser, så når jeg frem til fire ting: For det første har vi endnu ikke fundet den rigtige metode til at kommunikere, efter at vi som regiment har fået tilført 4 NSBTN, og har fået udlagte enheder fra 3 VEDLBTN, 2 LOGBTN og MP.

Fra Aalborg kommunikerer vi stadig for meget som dengang, hele regimentet var samlet her, hvor jeg tilfældigvis har min flagposition. For det andet må vi ikke glemme, at der er rigtig mange af jer, der ikke har en arbejdscomputer, og derfor ikke har umiddelbar adgang til FIIN. For det tredje skal vi være bedre til at give mellemlidergruppen mulighed for at kunne være aktive i informationsformidlingen, og endelig for det fjerde skal vi være bedre til at sikre, at informationer ikke kun er noget, der bevæger sig oppefra og ned – men at de også målrettet og konstruktivt kan komme ned fra og op.

De fire ting skal vi have gjort noget ved, også selvom det er en ganske voksen opgave at få på plads. Der skal derfor laves en særlig kommunikationsplan for 2016, som skal give os erfaringer til de efterfølgende år.

Planen skal udarbejdes af regimentsstaben i samarbejde med enhederne. De fleste af jer kommer ikke til at se planen, men I kommer alle forhåbentligt til at mærke effekten af den i det nye år.

## Vi har behov for nyt materiel

Jeg har flere gange meldt ud, at vi skal løse vores opgaver med det materiel vi har. Det gælder stadig. Hæren og Trænregimentet har for længst meldt vores behov ind til materielstyrelsen, som lige nu arbejder ihærdigt for at skaffe materiel. Kendsgerningen er dog, at specielt vores behov for køretøjer ikke vil blive dækket ind foreløbigt. Jeg har været så mange år i Forsvaret, at jeg ikke vil gætte på, hvornår de kommer. Jeg kan dog forsikre jer for, at alle chefer i Hæren er meget klare i mælet, når vi både internt i Hæren og i resten af Forsvaret

har vores professionelle drøftelser om materielsituationen. Vores gamle biler holder jo ikke for evigt.

Et meget interessant forslag jeg har fået er, at man som enkeltmand får bedre mulighed for at få at vide, hvordan regimentets materielsituation er. På den måde vil man bedre kunne forstå, hvorfor materiellet hele tiden omfordeles mellem enhederne. Det er en glimrende idé, som vi skal have taget fat i. Regimentsstaben skal derfor i samarbejde med enhederne lave et forsøg, hvor vi én gang i kvartalet udsender en situationsmelding vedrøren-

de Trænregimentets materielsituation. Rapporten skal vise sammenhængen mellem regimentets operative prioritering og materiefordelingen, og skal præsenteres således, at den også kan hænges op på opslagstavlerne i kompagniområderne. Første gang 1. januar 2016.

Vi ses derude

Jess Møller Nielsen  
Oberst

Chef for Trænregimentet  
Garnisonskommandant i Aalborg

