



REGIMENTSCHEFEN

I DENNE UDGAVE:

- **Enhanced Forward Presence**
- **Kompetenceudvikling ved Trænregimentet**

Fakta om Enhanced Forward Presence (eFP)

Består af ca. 4.000 NATO soldater, der indgår i multinationale bataljonskampgrupper i fordelt i Estland, Letland, Litauen og Polen.

Det danske bidrag placeres i Tapa, Estland, hvor det skal arbejde sammen med en britisk bataljonskampgruppe.

Det danske bidrag er på omkring 200 soldater. Heraf er ca. 50 fra Trænregimentet.

Trænregimentets bidrag består af:

Et logistikdetachment med transport-, sanitets- og vedligeholdelseskapaciteter.

Et nationalt støtteelement med depot- og terminalkapaciteter

Et kommunikationselement fra Telegrafregimentet.

En militærpolitistation til varetagelse af de danske soldaters retssikkerhed.

Det samlede styrkebidrag udsendes på INTOPS-lignende vilkår.

Billede: Google Maps



Goddag til jer alle!

Så er vi i gang igen efter sommerferien. Som sædvanlig er det lige på og hårdt, og i denne vægavis har jeg tre emner, jeg vil fortælle om.

Enhanced Forward Presence

Det første er vores nye opgave i Estland, som har været under forberedelse i et stykke tid – Enhanced Forward Presence. Det har været lidt vanskeligt at få alle de nødvendige oplysninger om opgaven i god tid, men nu er vi ved at være færdige med planlægningen.

For regimentsstaben og bataljonsstaben er det rutine at lave en plan uden at have alle oplysninger til rådighed på en gang. At kunne arbejde på et lidt løst grundlag for først sent at få alt på plads er lige præcis noget af det en militær enhed skal kunne og kan.

Det eneste, som kan være træls at vente på, er oplysninger om præcis hvem af jer, der skal med i missionen. Ikke så meget på grund af den militære planlægning, men af hensyn til den enkelte soldat og vores pårørende.

Men som jeg har sagt til jer, så kan det være et vilkår, som soldater en gang imellem møder, men også et vilkår, som vi skal være åbne omkring. Ikke mindst overfor vores pårørende. Det er en spændende opgave vi har fået, og ikke en, vi ligefrem har haft mange af. Personligt glæder jeg mig til at besøge hold 1, når den tid kommer.

Kompetenceudvikling

Mit andet emne er noget helt andet. Kompetenceudvikling har fyldt en del i min hverdag i det sidste lange stykke tid, og vil også gøre det fremover. Det er der to grunde til. For det første ved alle, at Civiluddannelsen (CU) ikke længere er en mulighed, undtagen selvfølgelig for de af jer, der har en af de gamle kontraktformer. CU kan derfor ikke i fremtiden bruges til kompetenceudvikling.

Den anden grund er, at vi ved Trænregimentet også har andre muligheder for at støtte den enkelte i at få flere kompetencer inden for et fagområde eller i at skifte fagområde. De muligheder skal udnyttes. Kompetenceudvikling er et godt eksempel på, hvordan Trænregimentets og enhedens behov kan gå i takt med de behov, som den enkelte soldat måtte have.

Jeg har brug for kompetente soldater, der tænker over hvad de vil med deres liv, og som forfølger deres mål. I har brug for at kunne dygtiggøre jer. Enten til et langt liv i Hæren eller til et civil liv, når den tid kommer. Derfor holder jeg øje med, om vi udnytter de muligheder, som vi har.

Mine prioriteringer er dog klare. Kompetenceudvikling betalt af Trænregimentet, det være sig i tid eller penge, skal primært være til gavn for den militære opgaveløsning. Men heldigvis er hovedreglen, at den enkelte soldat også personligt får noget godt med sig videre i livet.



Jeg taler tit med personelorganisationerne om kompetenceudvikling, og vi er bestemt enige om, at vi her har fælles interesser.

Forsvarsforlig

Mit tredje emne er det kommende forsvarsforlig. Mange af jer har prøvet det før, og for nogen af jer er det første gang. Et forsvarsforlig kan sammenlignes med en militær plan og en militær befaling. Grundlæggende handler det om, at vores politikere skal finde ud af, hvad de vil med Forsvaret og Hæren efter den 1. januar 2018. Det laver de en aftale om, og så får vores Forsvarschef til opgave, at udgive en befaling og få det til at virke. Lige nu er vi der, hvor Forsvarschefen og Forsvarsministeren, er ved at lave et forslag til politikerne. Det forslag laves blandt andet på grundlag af en masse informationer fra Hæren, og derfor også fra Trænregimentet.

I sådant et forløb har regimentsstaben nok at se til, ved siden af den anden tjeneste. I min sidste vægavis sagde jeg til jer, at vi skulle gemme vores kampkraft, til vi fik befalingen for det nye forsvarsforlig. Det gælder stadigvæk. Jeg sagde også til jer, at der ville være en masse rygter. Dem kan I ofte finde i de offentlige medier. Jeg sørger for at holde både officerer, stregbefalingsmænd, og vores samarbejdsudvalg orienteret om det jeg ved. Men derudover er jeg fokuseret mod de kendte opgaver, og så tager vi den derfra, når vi har en afklaring på det nye forsvarsforlig.

Jeg glæder mig til tjenesten her i den sidste halvdel af 2017. Udover EFP har vi stadig vores VJTF beredskab, og vi skal have JEF beredskabet på plads. Og endelig har vi stadig de kendte missioner rundt omkring i verden. Der er masser af muligheder for, at Trænseniorsergenten og jeg selv sammen med jer kan få mudder på støvlerne.

Vi ses derude!

Jess Møller Nielsen
oberst
Chef for Trænregimentet

Enhanced Forward Presence

Enhanced Forward Presence er en NATO styrke i Baltikum og Polen. Formålet med styrken er, at demonstrere alliancesolidaritets og vilje til kollektivt forsvar.

Det danske bidrag skal indgå i en britisk bataljonskampgruppe, som er underlagt 1. Estiske Brigade.

Bidraget fra Trænregimentet vil primo januar 2018 blive deployeret til byen Tapa sammen med et panserinfanterikompagni, der kommer fra Garderhusarregimentet.

Der udsendes to hold, hvor udsendelseslængden for hold 1 kan blive lidt længere end for hold 2, afhængigt af valg af kampunderafdeling til på hold to.

Uddannelsen af personel til hold 1 er allerede iværksat og vil blive intensiveret henover efteråret. Uddannelsen vil kulminere i uge 47 med en certificering af bidraget.

Under udsendelsen til Estland skal de danske soldater deltage i uddannelse og øvelser sammen med engelske og estiske soldater. Undertiden vil det foregå under nogle klimaforhold, som er langt fra det, vi kender i Danmark. For eksempel er det ikke usædvanligt, at temperaturen om vinteren falder til under 30 minus grader. Så der skal nok opstå nogle spændende og udfordrende situationer i forbindelse uddannelsen og øvelserne i Estland. Til gengæld bliver enhederne indkvarteret i gode faciliteter i lejren i Tapa.



Midler til kompetenceudvikling

Det kan være svært at gennemskue, hvad der kan søges midler til, og hvordan det gøres – navnlig når kompetenceudviklingen skal gennemføres ved brug af civile uddannelsesinstitutioner.

Der kan søges midler fra fire forskellige puljer:

Kompetencefonden:

En pulje, der kan ansøges én gang årligt, der har særlige fokusområder - fastsat af moderniseringsstyrelsen.

Fonden for udvikling af statens arbejdspladser (FUSA):

Kan søges af enheder (ANSV4). Målgruppen er uddannelse af en større eller mindre gruppe af medarbejdere.

Hærstabens kompetencemidler:

En pulje, der anvendes til:

- Mellemledere, der efter gennemført VUT-II kan opnå en akademiuddannelse.
- Mellemledere der via en akademiuddannelse i ledelse ønsker at indtræde på officersuddannelsen.

Trænregimentets interne kompetencemidler:

En årlig pulje, der kan ansøges midler fra hele året.

Trænregimentets interne kompetencemidler er en økonomisk pulje, der giver den enkelte mulighed for kompetenceudvikling når Forsvarets egne uddannelser og kurser ikke slår til.

Først og fremmest til kompetencer, der kan bruges i stillingen

Alle økonomiske puljer er beskrevet nærmere i Trænregimentets kompetenceudviklingsstrategi.

Der ikke er ubegrænsede midler. Derfor prioriteres puljerne først til at skabe kompetencer hos medarbejderne, som de kan bruge i deres nuværende stilling og dernæst imod ønsker, de kan bruge i deres fremtidige tjeneste.

Dit kommandokontor ved, hvordan du ansøger, og hvad du skal medsende ved en ansøgning.

Der er mange muligheder for kompetenceudvikling ved Trænregimentet, men det kræver, at du ved, hvad du vil og fortæller det til din samtaleleder.



Kompetenceudvikling ved Trænregimentet.

Ved Trænregimentet er kompetenceudvikling en del af samarbejdet og dialogen mellem dig og din chef.

Først og fremmest er kompetenceudvikling andet og mere end civile uddannelser og kurser. Medarbejder- og kompetenceudvikling finder sted i den daglige tjeneste under vejledning af din samtaleleder og chef.

Det sker, når du i din tjeneste løbende udvikler færdigheder og evner, eller gør dig bredere anvendelig. Udviklingen kan bl.a. ske ved større ansvarsstildeling eller nye og andre opgaver. Det kan også ske ved "sidemandsoplæring", coaching eller anden tjeneste ved regimentet. Kompetenceudvikling er også kurser i rammen af Forsvaret, og efteruddannelser på Forsvarets skoler.

Kort sagt sker den personlige udvikling ved, at du

ved, hvad du vil lige nu og på sigt, samt i den forbindelse årligt afholder en samtale med din samtaleleder eller chef, der resulterer i en fornyet udviklingskontrakt.

Trænregimentet har inddelt indsatsområderne på følgende måde:

Indsatsområder på kort sigt (1-3år):

- Ledelse og samarbejde under skiftende funktionsvilkår.
- Forvaltning og administration.
- Sikring af almene kundskaber i Hæren.

Indsatsområder på langt sigt (3-6år):

- Fastholdelse.
- Langsigtet medarbejderudvikling.

Hvordan har andre brugt kompetenceudvikling?

En konstabel, der arbejder med administration, ønskede at lære mere om det juridiske grundlag for ferielovgivningen, og kan efter et uddannelsesforløb bedre rådgive chefen ved enheden.

En mellemleder, der ønsker at indtræde på officersuddannelsen, gennemførte efter VUT-I en akademiuddannelse i ledelse på aftenskole ved siden af den daglige tjeneste og fik på den måde forudsætningerne for optagelse.

En mellemleder, der skulle virke som NK/DEL ønskede at styrke egne kompetence for ledelse og føring, og gennemførte derfor et kursus i strategisk ledelse.

En officer, der ofte skal formidle budskaber, deltog i et kursus i grafisk fremstilling, visualisering og undervisning.

En officer gennemførte et coaching forløb for bedre at kunne udvikle og støtte medarbejdernes personlige udvikling.

En bataljon gennemfører ved hjælp af FUSA midler et generelt løft af medarbejdernes LEAN kompetencer.

Selvom der ikke er to forløb, der er ens, kan du få inspiration hos andre, der har gennemført et kompetenceudviklingsforløb.

Du kan finde hjælp og vejledninger på FIIN under PSNSEK/ST/TRR eller bede dit kommandokontor om til at udskrive regimentets kompetenceudviklingsstrategi.



TRÆNREGIMENTET

www.forsvaret.dk/trr - facebook.com/trænregiment