

IMCOM Campaign Plan Übersicht

Auftrag: Die U.S. Armee Garnison Grafenwöhr stellt proaktiv Standorteinrichtungen und Dienstleistungen zur Verfügung, unterstützt umfangreiche Aufgabengebiete für das Gemeinsame Multinationale Ausbildungskommando (JMTC), das V. US-Korps (V Corps), das 21. Taktische Unterstützungskommando sowie für auf dem Truppenübungsplatz Grafenwöhr übende Einheiten, zur Sicherstellung eines starken Heeres und einer ihrer Leistung angemessenen Lebensqualität unserer Soldaten, Familien und Zivilangestellten.

Grafenwöhr dient als eine direkt berichterstattende Garnison und bietet den Garnisonen Hohenfels und Garmisch fachliche Unterstützung.

"Mission, Teamwork, People"



Gliederung



- **Zweck**
- **IMCOM: Auftrag & Vision**
- **Campaign Plan – Zweck und Bandbreite**
- **Campaign Plan – Die wichtigsten Forderungen**
- **Campaign Plan – Absichtserklärung des Kommandeurs**
- **Campaign Plan – Leitfaden (LoE)**
- **Umsetzung der Garnison / Bemühungen im Bereich Kommunikation**
- **Was bedeutet der IMCP für Sie?**

Zweck



- **Der Zweck dieses Briefings ist es allen Angestellten der Garnison einen Einblick in den IMCOM Campaign Plan (IMCP) zu geben, so dass sie das Dokument im allgemeinen verstehen und mit dessen Grundgedanken vertraut werden.**
- **Das Lesen des Briefings befreit die Angestellten der Garnison nicht von der Pflicht den tatsächlichen IMCOM Campaign Plan zu lesen.**



IMCOM: Mission & Vision



Auftrag:

Die Bereitstellung standardisierter, effektiver und effizienter Dienstleistungen, Einrichtungen und Infrastrukturen für die Soldaten, Familien und zivilen Angestellten der Armee und Nation, die in einen anhaltenden Konflikt verwickelt ist.

Vision:

Die Stützpunkte der Armee unterliegen dem Standard des U.S.-Verteidigungsministeriums für die Qualität der Infrastruktur und bieten durchgehend qualitative Dienstleistungen an. Für die durch diese Voraussetzungen unterstützten Organisationen wird die Durchführung ihres Auftrages immens erleichtert und auch das Wohlbefinden und die Bereitschaft von Soldaten und Familien gestärkt.



IMCP – Zweck und Bandbreite



Leitfaden des Kommandeurs:

„Dieses Dokument beschreibt meine Vision, dass der befehlshabende General, die Standortverwaltung und der stellvertretende Chef des Stabes effektive und effiziente Leistungen, Programme und Infrastrukturen liefern, um aufkommende Probleme, denen Kommandeure, Soldaten, Familien und Zivilisten gegenüberstehen, in einem gut funktionierenden Umfeld, mit Hilfe des IMCP lösen zu können.

Meine Strategie ist es, diese Aufgabe durch die „Lines of Effort“ (Leitfaden), den „Keys to Success“ (Schlüsseln zum Erfolg) und festgelegte Maßstäbe zu erfüllen. Dieser Plan wird halbjährlich aktualisiert und wir werden im Verlauf der Umsetzung Anpassungen vornehmen.“

Kernaussage:

„Die Standortverwaltung wird eine starke Gemeinschaft innerhalb des Standortes fördern, wodurch die Soldaten für eine einsatzbereite Armee gestärkt und Familien flexibler gemacht werden.“



IMCP – Die wichtigsten Forderungen



- 1. Setzen Sie den Entwicklungsprozess der Organisation in eine kundenbezogene und kampfunterstützende Organisation fort.**
- 2. Verfolgen Sie eine handlungsorientierte Management-Kultur.**
- 3. Vermitteln Sie Ihren Angestellten Kompetenz, Können und Leistungsfähigkeit, um unseren Kunden jetzt und in der Zukunft die bestmögliche Betreuung zu bieten.**
- 4. Sorgen Sie für finanzielles Verantwortungsbewusstsein.**

IMCP – Absichtserklärung des Kommandeurs



Einsatzbereite Soldaten und Familien

- Allumfassende, positive Einstellung den Einsätzen gegenüber
- Ansprechpartner, die den Anforderungen der ARFORGEN gerecht werden
- Einbeziehung fortschrittlicher Technologie, um die veränderten Trainingsvoraussetzungen der Armee zu unterstützen
- Gruppen, die die von Einsätzen betroffenen Familien unterstützen (Family Readiness) und eine effektive Nachhut

Wohlbefinden von Soldat und Familie

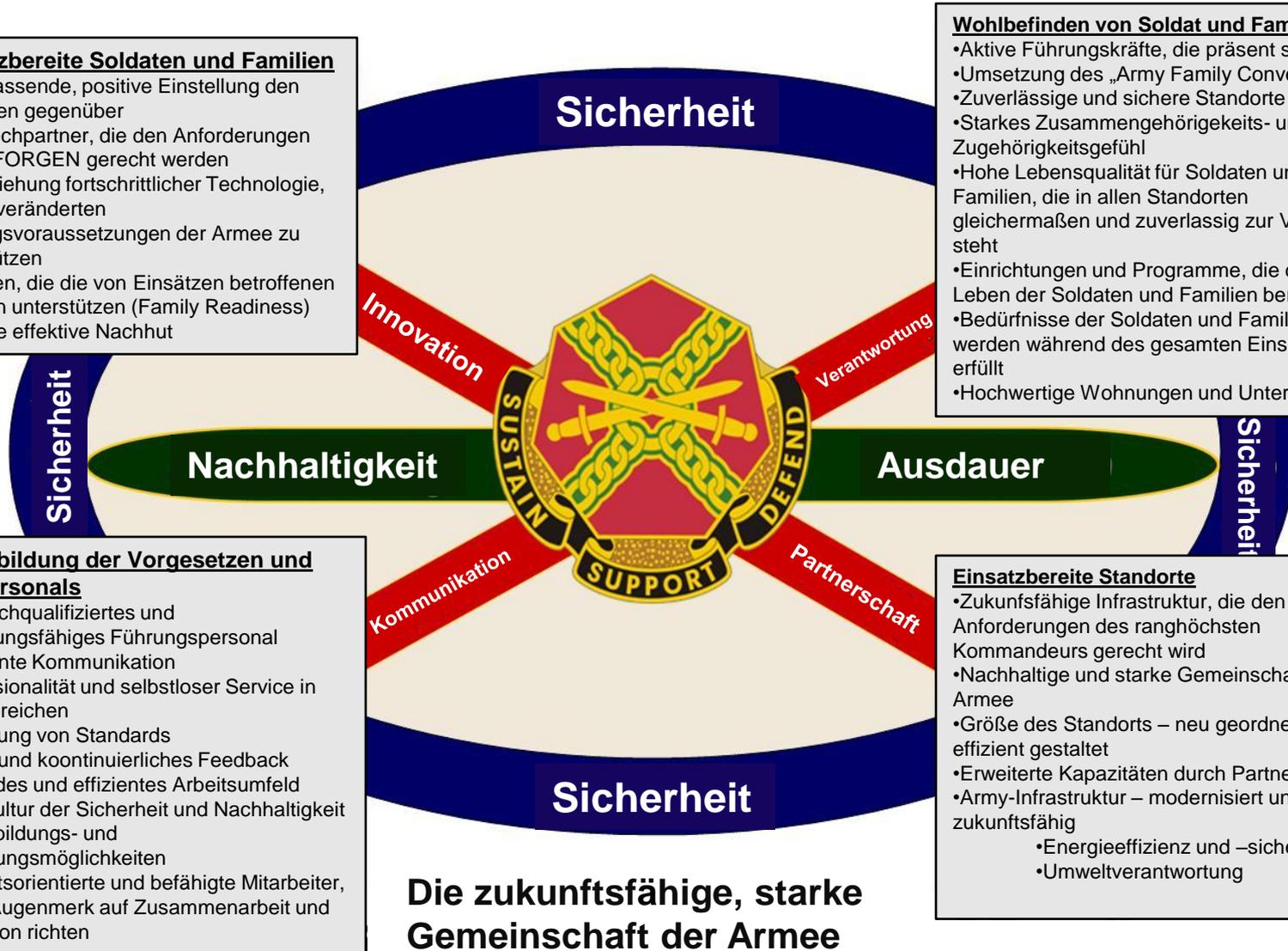
- Aktive Führungskräfte, die präsent sind
- Umsetzung des „Army Family Covenant“
- Zuverlässige und sichere Standorte
- Starkes Zusammengehörigkeits- und Zugehörigkeitsgefühl
- Hohe Lebensqualität für Soldaten und Familien, die in allen Standorten gleichermaßen und zuverlässig zur Verfügung steht
- Einrichtungen und Programme, die das Leben der Soldaten und Familien bereichern
- Bedürfnisse der Soldaten und Familien werden während des gesamten Einsatzes erfüllt
- Hochwertige Wohnungen und Unterkünfte

Weiterbildung der Vorgesetzten und des Personals

- mehrfachqualifiziertes und anpassungsfähiges Führungspersonal
- Konstante Kommunikation
- Professionalität und selbstloser Service in allen Bereichen
- Einhaltung von Standards
- Klares und kontinuierliches Feedback
- Gesundes und effizientes Arbeitsumfeld
- Eine Kultur der Sicherheit und Nachhaltigkeit
- Weiterbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten
- Zukunftsorientierte und befähigte Mitarbeiter, die ihr Augenmerk auf Zusammenarbeit und Innovation richten

Einsatzbereite Standorte

- Zukunftsfähige Infrastruktur, die den Anforderungen des ranghöchsten Kommandeurs gerecht wird
- Nachhaltige und starke Gemeinschaften der Armee
- Größe des Standorts – neu geordnet und effizient gestaltet
- Erweiterte Kapazitäten durch Partnerschaften
- Army-Infrastruktur – modernisiert und zukunftsfähig
 - Energieeffizienz und –sicherung
 - Umweltverantwortung



IMCP – Lines of Effort



- **IMCP: Leitfaden (Lines of Effort):**

LOE 1 Einsatzbereitschaft von Soldat, Familie und Zivilist

LOE 2 Wohlbefinden von Soldat, Familie und Zivilist

LOE 3 Weiterbildung der Vorgesetzten und des Personals

LOE 4 Bereitschaft des Standortes

LOE 5 Sicherheit

LOE 6 Energieeffizienz und -sicherheit



LOE 1 Bereitschaft von Soldat, Familie und Zivilist



Verantwortlicher: **DPTMS**

• **Ziel:**

Soldaten, Familien und Zivilisten sollen auf Probleme, die aus Einsätzen und dem Prozess der ARFORGEN (Army Force Generation) resultieren durch richtiges Training, Ansprechpartner und eine gute Gemeinschaft vorbereitet werden.

• **Wege zum Erfolg:**

- SR1 – Eine allumfassende, den Einsätzen gegenüber positive Einstellung
- SR2 – Ansprechpartner, die den Anforderungen der ARFORGEN gerecht werden
- SR3 – Einbeziehung fortschrittlicher Technologie, um die veränderten Trainingsvoraussetzungen der Armee zu unterstützen
- SR4 – Vermittlung von Bereitschaft durch Betreuung vor und während des Einsatzes
- SR5 – Gruppen, die die von Einsätzen betroffenen Familien unterstützen (Family Readiness) und eine effektive Nachhut

• **Maßgebende Beispiele:**

Standardisiertes „Soldier Readiness“ Programm, ISR Standard bei Transport und Personal, Inspektionskriterien, „Range Complex Master Plan“ (RCMP)

• **Kernaussage:**

- Erste Priorität hat die sofortige Bereitschaft von Soldat und Zivilist wann und wo immer sie von der Nation gebraucht werden.
- Die Garnisonsverwaltung wird sicherstellen, dass die vom Einsatz des Soldaten betroffenen Familien vorbereitet und unterstützt werden.

LOE 2 Wohlbefinden von Soldat, Familie und Zivilist



Verantwortlicher: **DFMWR**

- **Ziel:**

Soldaten, Familien und Zivilisten sollen sicher sein, dass für sie gesorgt wird und dass ihre physischen, emotionalen und spirituellen Bedürfnisse durch qualitative Programme, Infrastruktur und Betreuung gestillt werden.

- **Wege zum Erfolg:**

SW1 – Standardisierung und Förderung existierender Familienprogramme und –angebote

SW2 – Bestmögliche Schulen, Jugendeinrichtungen und Kinderbetreuung

SW3 – Einrichtungen und Programme die Übergangszeiten, Erholung, Reisen und alleinstehende Soldaten unterstützen und betreuen

SW4 – Verbesserung der Öffnung von Gemeinschaften

SW5 – Stillung der Bedürfnisse von Soldaten, Familien und Zivilisten während des gesamten Einsatzes

SW6 – Flexibilität und Ausgeglichenheit – Körper, Geist und Seele

SW7 – Hochwertige Wohnhäuser und Unterkünfte

- **Maßgebende Beispiele:**

ACS (Angebote der Armee zur Förderung der Gemeinschaft)-Akkreditierung, Zugang zu außenstehenden Einrichtungen, ACS für Soldaten und Familien als Standard, Kinder- und Jugendeinrichtungen und –programme (CYS) als Standard

- **Kernaussage:**

- Die Garnison unterstützt alle Soldaten, Familien und Zivilisten mit qualitativen Programmen und sicheren Gemeinschaften, die ihre Bedürfnisse stillen und ihnen ein erfolgreiches Leben und Flexibilität ermöglichen. Wir halten unser Versprechen.

- Die Standortverwaltung ist nun auf eine gute Gemeinschaft fokussiert, um eine hohe Lebensqualität für Soldaten, Familien und Zivilisten sicherzustellen.

Verantwortlicher: **DHR**

- **Ziel:**
Eine mehrfachqualifizierte Belegschaft, einschließlich dem militärischen und zivilen Führungspersonal, mit dem Wissen, der Leistungsfähigkeit, dem Können und den Möglichkeiten um erfolgreich und innovativ den Auftrag der Standortsverwaltung erfüllen zu können.
- **Wege zum Erfolg:**
 - LW1 – mehrfachqualifiziertes und anpassungsfähiges Führungspersonal
 - LW2 – Konstante Kommunikation und Feedback
 - LW3 – Teamwork, Professionalität und guter Service in allen Bereichen
 - LW4 – Eine zukunfts- und handlungsfähige Belegschaft, die sich auf Kollaboration und Innovation konzentriert
 - LW5 – Stetige Weiterbildung und Training
 - LW6 – Eine Kultur der Sicherheit, der Nachhaltigkeit und eines gesunden Arbeitsumfeldes
- **Maßgebende Beispiele:**
Trainingsbewältigung, Verbleib- und Schwundquote, zeitliches Leistungsmanagement, Wissen und Anwendung von Technologie, Einarbeitung neuer Angestellter, Kompensationskosten der Arbeiter, Qualität der Fitness- und Wellnessangebote und –programme
- **Kernaussage:**
- Die Garnison ist dazu da, eine gesunde, ausgewogene und mehrfachqualifizierte Belegschaft, einschließlich des militärischen und zivilen Führungspersonals, zu fördern, die unseren Auftrag mit Wissen, Leistungsfähigkeit, Können und den erforderlichen Möglichkeiten erfolgreich und innovativ erfüllen kann.



LOE 4 Bereitschaft innerhalb des Standortes



Verantwortlicher: **DPW**

- **Ziel:**
Stützpunkte sind einsatzbereite Plattformen, die momentanen und zukünftigen Ansprüchen durch reguläre Modernisierung und den Neubau von Einrichtungen und Infrastruktur gerecht werden, um effiziente und langwierige Einsätze zu überstehen und für die Bereitstellung von effektiven Dienstleistungen für Soldaten, Familien und Zivilisten sorgen zu können.
- **Wege zum Erfolg:**
 - IR1 – Nachhaltige Infrastrukturen, die den Anforderungen des höchsten Kommandeurs gerecht werden
 - IR2 – Nachhaltige und starke Gemeinschaften der Armee
 - IR3 – Rationalisierung und Veränderung des ökologischen Fußabdrucks des Stützpunktes
 - IR4 – Verbesserte Möglichkeiten durch Partnerschaften
 - IR5 – Modernisierte und nachhaltige Infrastruktur der Armee
 - IR6 – Verantwortung der Umwelt gegenüber
- **Maßgebende Beispiele:**
Nachholbedarf bei Renovierungen, Wert der Bestände, Tabellarisierung bestehender und benötigter Einrichtungen, Fünf-Jahres-Verteidigungs-Plan, Renovierungs- und Modernisierungsbudget
- **Kernaussage:**
 - Die Bereitschaft des Stützpunktes ermöglicht eine bestmögliche Erfüllung von Aufträgen durch rationalisierte Prozesse, strategische Partnerschaften und Verantwortung gegenüber Ressourcen. So wird die Garnison den Anforderungen der Armee-Kommandeure gerecht.



LOE 5 Sicherheit



Verantwortlicher: **ISO**

- **Ziel:**

Durch allmähliche Aneignung eines Sinns für Sicherheit während der Arbeit und im Privatleben und die Förderung individueller Verantwortung und die des Führungspersonals sollen Soldaten, Familien und Zivilisten bewusst Methoden zur Risikominderung anwenden, um ein sicheres Arbeits- und Privatumfeld zu fördern.

- **Wege zum Erfolg:**

SF1 – Effektive Sicherheitsprogramme für private Verkehrsmittel vor Ort

SF2 – Erhöhte Alarmbereitschaft im gesamten Kommandobereich

SF3 – Methoden zur Gefahrenkontrolle für ein sicheres Arbeits- und Privatumfeld

SF4 – Förderung von Sicherheits- und Gesundheitspraktiken während der Arbeit und im Privatleben

SF5 – Ein integriertes Stützpunkt-Sicherheitsprogramm und Leistungsfähigkeit vor Ort

- **Maßgebende Beispiele:**

Standardisiertes Verkehrssicherheitstraining, Unfälle mit privaten Verkehrsmitteln, Praxisanleitung für Motorradfahrer, Berater für Sicherheit und Risikominderung, Bewertung der Bereitschaft der Armee, Analyse und Minderung von Gefahren, Abschätzung der Gefährdung der Garnison

- **Kernaussage:**

- Die Standortverwaltung wird proaktiv und aggressiv für allgemeine Sicherheit und sichere Einrichtungen für Soldaten, Familien und Zivilisten sorgen, dadurch dass sie alle dafür verantwortlich macht.



LOE 6 Energieeffizienz und -sicherheit



Verantwortlicher: **DPW**

- **Ziel:**
Energie und Wasser effizient durch Verantwortung der Nutzer, Modernisierung der Einrichtungen, Installation neuer Technologien und den wirksamen Einsatz von Partnerschaften, die für ein höheres Level an energetischer Sicherheit und damit für eine belastbare Infrastruktur und eine sichere Auftragserfüllung sorgen.
- **Wege zum Erfolg:**
 - EN1 – Reduktion des Wasser- und Energieverbrauchs
 - EN2 – Erhöhung der Wasser- und Energieeffizienz und Modernisierung der Infrastruktur
 - EN3 – Verbesserung der Entwicklung erneuerbarer und alternativer Energien und sichergestellter Zugang zu Energielieferanten
 - EN4 – Verbesserung der Entwicklung erneuerbarer und alternativer Energien für den mobilen Einsatz bei Dienstfahrzeugen
- **Maßgebende Beispiele:**
Energieverbrauch, Grösse von Gebäuden, Wasserverbrauch, zu versorgende Verbraucher, Energiesparpläne, Konstruktions-, Renovierungs- und Modernisierungsprojekte
- **Kernaussage:**
- Die Standortverwaltung wird die energetische Sicherheit von Stützpunkten durch das Streben nach Technologien, Partnerschaften und personeller Verantwortung erhöhen, so dass diese effizienter und effektiver ihre Aufgaben heute und in der Zukunft erfüllen können.

Garrison Implementation / Communication Efforts



Completed:

- November 2009: Verbreitung der Absichtserklärung des neuen befehlshabenden Generals an alle Arbeitsstellen der Garnison
- Januar 2010: Wiederaufnahme eines Garnison-Belegschaftstreffens, das zweimal wöchentlich stattfindet. Dort wird der „IMCOM Command Intent“ besprochen, der mit vier von den sechs Lines of Effort des IMCP übereinstimmt .
- Mai 2010: Veröffentlichung der „Operation Order 10-037“. Diese vermittelt das Grundgerüst für die Umsetzung des IMCP durch die Garnison.
- Mai 2010: Erarbeitung einer Zusammenfassung des IMCP mit allen Direktoren der Garnison und Abteilungsleitern, um der Belegschaft den Plan näher zu bringen und um zu erklären, wie dieser in der Garnison durchgeführt werden soll.
- Juni 2010: „Fragmentary Order 1“ wird zur „Operation Order 10-037“ hinzugefügt , die das weitere Vorgehen für die Durchführung des Planes in der Garnison festlegt.
- Juli 2010: Veröffentlichung einer Zusammenfassung des IMCP im „Garrison’s Middle Management Development Program“ (MMDP), um dem Führungspersonal den Plan näher zu bringen und ihre Rolle in der Durchführung zu erläutern
- Juli 2010: „Fragmentary Order 2“ wird zur „Operation Order 10-037“ hinzugefügt. Die Anforderungen für die Umsetzung des Plans in der Garnison werden aktualisiert.

Geplant:

- August 2010: Nutzung verschiedener Medien (Zeitungen, Radio, TV) um der Allgemeinheit den Zweck und das Ziel des IMCP näher zu bringen

Was bedeutet der IMCP für Sie?



- Angestellte der Garnison stellen viele verschiedene Dienstleistungen für die Allgemeinheit bereit.
- Jede dieser Dienstleistungen ist wichtig und hilft der Garnison ihren Auftrag zu erfüllen, angemessene Möglichkeiten, Dienstleistungen und Lebensqualität für unsere Kunden – Soldaten, Familien und Zivilisten – zu bieten.
- Der IMCP hilft der Garnison sicherzustellen, dass unsere Anstrengungen richtig eingesetzt werden, damit wir unseren Kunden die effektivsten und effizientesten Leistungen bieten können.
- Der Plan vermittelt genaue Prinzipien und Funktionen, die laut dem befehlshabenden General unausweichlich und essenziell für den Erfolg von IMCOM sind.
- Alle Angestellten der Garnison müssen den Campaign Plan lesen, verstehen und ihn in die Tat umsetzen.
- Führungspersonen und Angestellte müssen erkennen, dass die erbrachte Leistung bei ihrer derzeitigen Arbeit direkt mit der erfolgreichen Umsetzung des IMCP zusammenhängt.
- Führungspersonen und Angestellte müssen abwägen, ob sie ihre Handlungsstandards in den Bereichen an den IMCP anpassen können, wo sie ihm bisher noch nicht entsprechen.