



U.S. Army Garrison Bamberg

standort info - garrison news

English & Deutsch - August 2012 - www.bamberg.army.mil

Team,

I wanted to take this opportunity to share with you my vision and expectations as your new Commander. Here are things I believe in: First and foremost, I believe in taking care of people and "treating others as you would like to be treated." This applies to both employees and customers. I believe in recognizing and rewarding employees that "go above and beyond" for their efforts in providing exceptional service to our customers. If you take care of people, the mission will get accomplished!

I cannot emphasize enough the importance of teaming, partnering, and building relationships! This involves building trust within organizations and empowering the chain of command down to the lowest level. If you trust your employees, they will give you 100 percent. Part of being a member of the team is being a team player!

Communication is essential and needs to flow in all directions (vertical and horizontal) across all directorates, tenant units, and within the community. I expect leaders to keep the workforce and members within the community informed. A lack of communication leads to anxiety and uncertainty within the workforce and community. I have no tolerance for this!

Anticipate what may happen next (try to solve problems early) and be adaptive and flexible. This will be increasingly important as we lose more of the workforce and have to identify and fill critical gaps in services. Do the best you can do. That's all I or anyone can ask. Have a sense of humor and remain positive! We will be faced with some tough challenges ahead. Remember, we are in it together! Lastly, have fun and remember to take time for yourself.

I had sent out a message to all employees after my change of command. I want to ensure everyone received it so I'm including it in this message again:

"First I would like to say that I'm honored to be your Commander and I'd like to thank you for the warm reception I've received since arriving here!

I know the last few months, with the announcement of the closure of Warner Barracks, have been very difficult for



you and your families. As I walked around some of the directorates, I realized that additional stress is being placed on the workforce as key personnel depart the Garrison for other jobs, vacant positions are not backfilled, and employees are taking on more duties to ensure services are not disrupted.

I can assure you that the staff and I will do our best to keep the workforce and the community informed of the latest closure information and to "manage expectations" as undue stress is placed on both employees and members of the community. We will also leverage Schweinfurt,

Ansbach, and IMCOM-E for assistance (to ensure our higher headquarters is fully aware of the challenges we face) and look at ways to recognize employees that are going "above and beyond" the call of duty.

I want to thank you all for the exceptional service you provide to Soldiers, civilians, and family members every day and ask for your continued high level of professionalism and dedication. I look forward to serving with you and being part of the team!"

The message you just read went out a few weeks ago. As you are reading this you will notice that we have brought the **garrison news** back to you. I have said previously, I am dedicated to keeping the workforce and the community informed about current and relevant developments, which impact you, our employees.

The **garrison news** will be published monthly and I encourage you to read it, help disseminate it and ask questions that you would like me to address in this forum. You can email any questions or concerns to the PAO email box at usarmy.bamberg.usareur.mbx.pao@mail.mil.

This is an initial effort to reopen lines of communication between the command and the workforce. In the next weeks we will develop strategies to get the right information to the right people in a timely and accurate manner. So please bear with us as we move from the planning stage to the execution stage.

A change that I would like to make immediately concerns the Garrison Stammtisch. Currently, we have many different forums to recognize, to hail and farewell and to socialize with our outstanding employees. I understand that time is a valuable commodity, especially when we continue to



lose employees. What I would like to do is combine all the different events, i.e. Hail and Farewells, Employee of the Month/Quarter recognitions and the Garrison Stammtisch into one single event.

The monthly event will be named Garrison Stammtisch and it will always be on the last Friday of the month starting at 3 p.m. (unless Friday is a holiday or a training holiday, then it is the day before). As far as the location is concerned we need your help. I am giving you four options and would ask that you choose your favorite one. We need your answer back by August 17 to have enough time to get the information about the chosen location back to you. Our first new Garrison Stammtisch will be on August 30, 3 p.m. because the August 31 is a training holiday.

The locations to choose from (by clicking) are:

- a) Bootshaus (Mühlwörth 18a, 96047 Bamberg)
- b) Fässla Keller (Moosstraße 32, 96050 Bamberg)
- c) Schützenhaus Kundigundenruh (Kunigundenruh 1, 96123 Litzendorf)
- d) Warner Conference Center (on Warner Barracks)

I thank you for taking the time to help us choose a location and I look forward to seeing you at my first Garrison Stammtisch on 30 August! I believe it is very important that we talk to each other, discuss issues and concerns and to grow as a team as we prepare to close our garrison. Please continue the great support you provide to our Soldiers and Families.

LTC Bienias

P.S. Please ensure all employees receive this newsletter. Supervisors, please print and distribute to our employees who don't have internet access. Thank you!

Team,

Ich möchte diese Gelegenheit wahrnehmen, Ihnen meine Vision und meine Erwartung als Ihre neue Kommandeurin mitzuteilen. Hier finden Sie also die Punkte, an die ich vor allem glaube:

Am wichtigsten ist es, sich um seine Leute zu kümmern und andere so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte. Das gilt für Angestellte und Kunden gleichermaßen. Ich finde außerdem, dass Angestellte, die über den Standardservice hinaus ihre Pflicht tun und außergewöhnlichen Kundenservice bieten, dafür belohnt werden sollten. Wenn man sich um seine Leute kümmert, dann wird die Mission erfüllt!

Ich kann die Wichtigkeit von Teamarbeit und dem Aufbauen von guten Beziehungen nicht genug betonen. Dazu ist es nötig, Vertrauen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation zu schaffen und die Befehlskette bis zum unteren Ende mit Entscheidungsbefugnis zu versehen. Wenn Sie ihren Angestellten Vertrauen schenken, dann geben sie 100 Prozent. Um ein Teil des Teams zu sein, kommt es darauf an, selbst Teamspieler zu sein!

Kommunikation ist essentiell wichtig. Kommunikation muss in alle Richtungen verlaufen (vertikal und horizontal), über alle Direktorate, Einheiten und innerhalb der Militärgemeinde. Ich erwarte von Führungskräften, ihre Belegschaft und die Bewohner der Kaserne informiert zu halten. Ein Mangel an Kommunikation führt sonst zu Angst und Unsicherheit innerhalb der Belegschaft und der Gemeinschaft. Dafür habe ich keinerlei Toleranz!

Ahnen Sie voraus, was als nächstes passiert (versuchen Sie Probleme frühzeitig zu lösen), seien Sie lernfähig und flexibel. Das wird immer wichtiger werden, da die Belegschaft schrumpft und wir daher Dienstleistungslücken frühzeitig erkennen und füllen müssen.

Tun Sie das beste, was Sie können. Das ist alles worum ich oder irgend jemand Sie bitten kann. Erhalten Sie ihren Sinn für Humor und behalten sie eine positive Einstellung. Wir werden uns einigen schwierigen Herausforderungen stellen müssen. Denken Sie daran: Wir stecken da gemeinsam drin.

Command Priorities for the near-term:

- Support ARFORGEN (deployments, redeployments, restationing) / Unterstützung von ARFORGEN (Truppenverlegungen, -rückverlegungen und -stationierungen)
- Maintain and improve services / Servicedienstleistungen aufrecht erhalten und verbessern
- Keep tenant units, families, and the workforce informed / Stationierte Einheiten, Familien und Belegschaft informiert halten
- Develop the plan of action for transition / Übergabeplan entwickeln
- Turn in excess property / Überschüssiges Material zurückgeben

Mark your calendars:

- **30 August, 3 p.m.** : Garrison Stammtisch, Hail & Farewell, Employee of the Month Ceremony
- **14 September, 2 p.m.** : Garrison Command Sergeant Major change of responsibility, at Warner Conference Center



Schließlich und letztlich möchte ich, dass Sie Spaß haben und sich daran erinnern, sich auch Zeit für sich selbst zu nehmen.

Ich habe nach meiner Kommandoübernahme eine Nachricht an alle Angestellten verschickt, Ich möchte sicher stellen, dass Sie wirklich jeder erhalten hat, daher füge ich sie hier noch einmal an:

“Zuallererst möchte ich Ihnen sagen, dass ich mich sehr geehrt fühle Ihre Kommandeurin zu sein. Ich danke Ihnen für den warmherzigen Empfang, den ich seit meiner Ankunft hier erleben durfte!

Ich weiß, dass die vergangenen Monate durch die Schließungsankündigung für die Warner Barracks sehr schwierig für Sie und Ihre Familien gewesen sind. Bei meinen Rundgängen durch die verschiedenen Direktorate habe ich erkannt, dass dies zusätzlichen Stress für die Belegschaft bedeutet, da Schlüsselpersonal die Garnison verlässt, um andere Jobs anzunehmen, frei werdende Stellen nicht wieder besetzt werden, und Angestellte daher mehr Pflichten übernehmen, um sicherzustellen dass das Serviceangebot nicht unterbrochen wird.

Ich kann Ihnen versichern, dass ich und mein Stab unser bestes geben, die Belegschaft und die Kasernengemeinschaft auf dem Laufenden zu halten was Informationen zur Standortschließung angeht, um besser mit Erwartungen umgehen zu können und so kein unnötiger Stress für Angestellte und Bewohner entsteht. Wir werden Schweinfurt, Ansbach und IMCOM Europe einbinden (um sicherzustellen unser Hauptquartier weiß über unsere Herausforderungen Bescheid), und wir werden uns nach Möglichkeiten umsehen, Angestellte entsprechend zu würdigen, die über das von Ihnen erwartete Maß hinaus ihren Dienst tun.

Ich möchte Ihnen für den ausgezeichneten Service danken, den Sie den Soldaten, Zivilisten und Familienangehörigen jeden Tag zugute kommen lassen und möchte Sie bitten, diesen hohen Grad an Professionalität und Engagement weiter aufrecht zu erhalten. Ich freue mich mit Ihnen Dienst zu tun und ein Teil des Teams zu sein!”

Diese Nachricht, die Sie soeben gelesen haben, ging vor wenigen Wochen raus. Da Sie diese Nachricht lesen, werden Sie festgestellt haben, dass wir die **standort info** wieder herausgeben. Ich habe bereits angekündigt, dass es mir ein Anliegen ist, die Belegschaft und Kasernenbewohner über momentane und maßgebliche Entwicklungen zu informieren, die Sie als Angestellte betreffen. Die **standort info** wird fortan monatlich erscheinen und ich möchte Sie auffordern, sie zu lesen und bei der Verteilung mitzuhelfen. Stellen Sie die Fragen, die Sie gerne in diesem Forum von mir beantwortet sehen möchten. Sie können Anfragen per E-Mail an die Adresse des Public Affairs Office' schicken: usarmy.bamberg.usareur.mbx.pao@mail.mil

Dies ist der erste Schritt, Kommunikationskanäle zwischen

Belegschaft und Standort-Kommandatur wieder zu öffnen. In den nächsten Wochen werden wir Strategien entwickeln, damit die richtigen Leute die richtigen Informationen erhalten, und zwar zeitnah und fehlerfrei.

Bitte haben Sie auf dem Weg von der Planungsphase zur letzten Ausführung ein wenig Geduld mit uns.

Eine weitere Änderung, die ich gerne sofort umsetzen möchte, betrifft den Garnisonsstammtisch. Momentan haben wir viele verschiedene Foren, in denen wir neue Mitarbeiter begrüßen und ausscheidende verabschieden, in denen wir Angestellte auszeichnen und öffentlich würdigen. Zeit ist ein wertvolles Gut, ganz besonders in Zeiten des Personalabbaus. Daher werden wir beispielsweise Hail & Farewells, Angestellte des Monats und des Quartals und den Garnisonsstammtisch in einen monatlichen Termin zusammenführen. Dieses monatlich stattfindende Event wird "Garnisonsstammtisch" heißen. Er wird jeweils am letzten Freitag des Monats um 15 Uhr stattfinden (es sei denn es handelt sich um einen Training Holiday, dann rutscht er einen Tag nach vorne). Was den Treffpunkt für den Stammtisch betrifft setze ich auf Ihre Hilfe: Ich gebe Ihnen vier Optionen, bitte wählen Sie ihren Favoriten. Wir brauchen Ihre Antwort bis Freitag, 17. August, um Ihnen rechtzeitig den Ort des Geschehens bekannt geben zu können. Unser erster Garnisonsstammtisch findet am 30. August, 15 Uhr, statt (da der 31. ein Training Holiday ist). Bitte wählen Sie (durch Klicken oder Ihren Vorgesetzten) aus folgenden Optionen:

<http://www.surveymonkey.com/s/VV5RWMT>

- a) Bootshaus (Mühlwörth 18a 96047 Bamberg)
- b) Fässla Keller (Moosstrasse 32, 96050 Bamberg)
- c) Schützenhaus Kundigundenruh (Kunigundenruh 1, 96123 Litzendorf)
- d) Warner Conference Center (on Warner Barracks)

Ich freue mich auf Ihr Kommen! Es ist wichtig, dass wir miteinander ins Gespräch kommen, dass wir Schwierigkeiten und Anliegen auf dem Weg zur Standortschließung ansprechen. Bitte leisten Sie weiterhin so großartigen Dienst an unseren Soldaten und Familien!

LTC Bienias

P.S. Bitte stellen Sie sicher, dass alle Angestellten diesen Newsletter erhalten. Vorgesetzte werden gebeten ihn auszudrucken und an Mitarbeiter zu verteilen.

NEW:

Information on the transition of USAG Bamberg is now available at

<http://www.bamberg.army.mil/information/transition.asp>

Garrison Commander's bio in English and German:

www.bamberg.army.mil/cg/gc.asp



"We will get through this"

Interview with Lt. Col. Michelle L. Bienias, conducted by Heidi Sanders and Simon Hupfer (PAO)

Please define your top three priorities as the new garrison commander:

My first priority is to continue to provide exceptional services and support ARFORGEN. We provide support for deployments and redeployments, in- and out-processing and support families. So we definitely want to maintain those services over the next year. This will be increasingly difficult as we start to lose key personnel in our workforce and positions are not backfilled. So one of my first tasks is to identify critical functions and services that we need to provide to units and the community where we can not fail. I'm looking at establishing a communication strategy which will consist of command information and community relations channels. This is to keep both, our community as well as the workforce informed of closure information. It will also help manage expectations as we prepare to transition the garrison. So communications will definitely play a crucial part in closing down the garrison. Then I'm looking at working with our tenant units, my staff and I will develop a plan to transition the garrison. This will involve time lines to clear areas on and off the garrison, i.e. motorpools, buildings, government-leased housing, and establish a phased approach to transition the garrison. We are waiting on final details and as details become available with unit moves and time lines we'll be able to put this plan in place. I want to caveat that these goals and tasks are not in any order, they will happen simultaneously.

"Caring, compassionate, teamplayer and I'm a communicator."

Do you have a message for the community members and the garrison employees?

We, the garrison, will do our best to maintain the current level of services that we are providing over the next year. We are already losing key personnel within our workforce, to other jobs and we can't predict the number of employees that will depart within the next year. So as we lose personnel, I need the community support to understand that these vacant positions are not backfilled and our current workforce will have to pick up these additional duties to ensure that our services are not disrupted. This will put added stress on our workforce. We will leverage Schweinfurt, Ansbach and IMCOM Europe for assistance, but at some point we may need to reduce services. If this happens we will ensure the community is informed well in advance, so folks can prepare. As the population base declines, we are going to need to assess the needs of the community at that time and then adjust services accordingly.

"Ensure that services are not disrupted"

Most garrison commanders will not envy you for that task. Closing a base is probably a pretty unthankful job. I'm a very optimistic and positive person and look at the good in situations. So I look to the closing of Warner Barracks as a great opportunity and a new experience for me that very few commanders get the opportunity or chance to do. Sure, there will be difficult days ahead, but I have a phenomenal staff and workforce. We have great working relationships with our tenant units and our hosts and I am a hundred percent confident that we will get through this.



Photo: RiegerPress

You have been stationed here before. What were your first impressions when you now came back as a garrison commander?

There have been so many positive changes since I left the garrison in 2002 and a vast amount of money has been invested into Warner Barracks. I didn't recognize the garrison when I arrived: The JFK Youth Center used to be the old gym, the new housing area didn't exist along with the new power zone, the family life center, the new lodging, there are state of the art playgrounds, the skating park, engineer lake, just to name a few. I also can't remember the garrison offering so many activities and events for the community: The beer and brats at the CAC, the Night at the Lake, MWR Outdoor Rec offering so many trips - this is a wonderful community now and I don't remember it being so community-oriented before.

Do you speak a few words of German?

The Army sent me to a one-month German immersion course in DC in April where I learned the basics of the German language. Ich spreche ein bisschen deutsch, but I definitely need to practice it.

How can you keep the local national workforce motivated while people are facing the end of this garrison?

We have a highly capable, dedicated and professional workforce. I think if you take care of people and show them that you care and that you are looking out for their best interest, the mission will get accomplished.

And part of my strategy is to ensure that we are keeping the workforce informed and we are recognizing our employees and rewarding those that perform above the call of duty.

In your opinion, what makes a good leader?

A good leader is somebody who is compassionate and treats others as they want to be treated, builds teams and trust within and across organizations, communicates effectively, and empowers leaders at the lowest level, as well as holds people accountable. And those are the things I'm going to strive for.

What 3-5 nouns would you use to describe yourself?

Caring, compassionate, team player and I'm a communicator.



Was sind ihre persönlichen drei wichtigsten Prioritäten?

Mein Hauptziel ist es, ausgezeichneten Service anzubieten und den ARFOGEN Ansatz zu unterstützen. Wir unterstützen Truppenverlegungen und deren Rücktransport sowie Ein- und Ausgliederungsprozesse und Familien. Wir wollen diese Dienstleistungen über das nächste Jahr hinweg aufrecht erhalten. Das wird immer schwieriger werden, da wir an Schlüsselstellen Personal verlieren und Positionen nicht wieder besetzt werden. Eine meiner Aufgaben wird also sein, diese kritischen Aufgaben und Dienstleistungen auszumachen, die wir momentan Einheiten und Bewohnern der Kaserne bieten, und bei denen wir schlichtweg nicht scheitern dürfen. Ich werde eine Kommunikationsstrategie entwickeln, die auf Command Information und guten Beziehungen der Stadt Bamberg und ihrer Bewohner basiert. Das soll dazu beitragen, sowohl unsere Kasernenbewohner als auch die Arbeitnehmer über die bevorstehende Schließung zu informieren. Es wird außerdem helfen, besser mit Erwartungen umzugehen, während wir uns darauf vorbereiten, die Garnison phasenweise zurückzugeben. Kommunikation wird daher bei der Schließung eine kritische Rolle spielen. Daneben konzentriere ich mich auf die Zusammenarbeit mit den hier stationierten Truppen; meine Mitarbeiter und ich werden hier einen Plan entwickeln, die Garnison Stück für Stück abzugeben. Das beinhaltet einen Zeitplan verschiedene Bereiche zu leeren, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Kaserne, zum Beispiel Fuhrparks, Gebäude und von der Regierung angemieteten Wohnraum. Es wird einen in Phasen strukturierten Plan geben, die Garnison zu übergeben. Wir warten derzeit noch auf Details welche Einheiten wann abziehen, und sobald diese für uns verfügbar sind, werden wir diesen Plan ausführen. Ich möchte aber betonen, dass diese Ziele und Aufgaben nicht einer bestimmten Reihenfolge unterliegen, sondern gleichzeitig stattfinden werden.

“Sich kümmern, Leidenschaft zeigen, Teamspieler und Kommunikator sein”

Haben Sie eine Nachricht an die Bewohner der Warner Barracks, und die Garnisonsangestellten?

Wir, die Standortverwaltung werden unser Bestes tun, den momentanen Dienstleistungsstandard über das kommende Jahr zu halten. Wir verlieren jedoch bereits jetzt Personal aus unserem Mitarbeiterstab an andere Arbeitsstellen und wir können nicht vorhersagen wieviele Mitarbeiter uns innerhalb des nächsten Jahres verlassen. Während wir also Personal verlieren, hoffe ich auf Verständnis bei den Bewohnern der Kaserne, dass diese freiwerdenden Positionen nicht unbedingt wieder besetzt werden. Unser verbleibendes Personal wird diese zusätzlichen Aufgaben übernehmen müssen, um sicherzustellen, dass der Service für die Gemeindemitglieder nicht unterbrochen wird. Das bedeutet zusätzliche Belastung für unsere Arbeitnehmerschaft. Wir werden daher Hilfe aus Schweinfurt, Ansbach und IMCOM-Europe wirksam zur Unterstützung einsetzen, aber wir werden ab einem gewissen Punkt nicht umhin kommen, Dienstleistungsangebote einzuschränken. Wenn das passiert, werden wir dafür sorgen, dass die Bewohner der Kaserne rechtzeitig informiert werden, so dass die Betroffenen planen können. Im Zuge der schwindenden Einwohnerzahl in der Kaserne werden wir dann die Bedürfnisse der Gemeinde neu bewerten und das Serviceangebot entsprechend anpassen.

Die meisten Garnisonskommandeure werden Sie nicht gerade um ihre Aufgabe beneiden. Einen Standort zu schließen ist vermutlich eine ziemlich undankbare Aufgabe.

Ich bin eine sehr optimistisch und positiv eingestellte Person und schaue in jeder Situation vor allem auf das Gute. Und so sehe ich auch die Schließung der Warner Barracks als eine großartige

Chance und eine neue Erfahrung für mich, die nur wenige Kommandeure machen dürfen. Selbstverständlich liegen schwere Tage vor uns, aber mein Stab und die Belegschaft sind phänomenal. Wir haben großartige und funktionierende Beziehungen zu den hier stationierten Einheiten sowie unseren [deutschen] Gastgebern und ich bin daher hundertprozentig zuversichtlich, dass wir da durch kommen.

Sie waren bereits einmal hier stationiert. Was waren ihre ersten Eindrücke als Sie nun als Garnisonskommandeur zurückgekehrt sind?

Es gab offensichtlich sehr viele Veränderungen zum positiven seit ich die Garnison 2002 verlassen habe; seitdem wurde viel Geld in die Warner Barracks investiert. Ich habe bei meiner Ankunft den Standort zuerst gar nicht wieder erkannt: Das

JFK Jugend Center war damals eine alte Turnhalle, die ganze neue Wohnsiedlung sowie die Power Zone gab es so noch nicht, ebenso das Family Life Center, das neue Army Lodging, die modernen Spielplätze, den Skatepark, Engineer Lake, um nur einige zu nennen. Ich kann mich auch nicht daran erinnern, dass die Garnison so viele Aktivitäten und Events zu bieten hatte: Das Bier- und Bratwurst Fest am CAC, das Campingevent am See, MWR Outdoor Recreation mit seinen vielen Ausflügen - dies ist jetzt so eine wunderbare Gemeinde und ich kann mich nicht erinnern, dass man vorher so familienfreundlich orientiert war.

Sprechen Sie ein paar Worte deutsch?

Die Armee hat mich im April auf einen einmonatigen Vertiefungskurs in DC geschickt, wo ich ein bisschen Deutsch gelernt habe. [wechselt in die deutsche Sprache] Ich spreche ein bisschen deutsch, aber ich muss es definitiv üben.

Wie können sie die deutschen Arbeitnehmer motivieren, während die mit Sorge auf das Schließungsdatum schauen?

Wir haben eine hochgradig fähige, engagierte und professionelle Belegschaft. Ich denke, wenn man sich um seine Leute kümmert und ihnen zeigt, dass man in Ihrem besten Interesse handelt, dann wird unsere

“Sicherstellen, dass es keine Servicelücken gibt”

Mission erfüllt. Teil meiner Strategie ist sicherzustellen, dass die Belegschaft informiert ist und dass wir die Leistungen unserer Angestellten würdigen und diejenigen belohnen, die Ihre Aufgabe über ihre normale Pflicht hinaus erfüllen.

Was macht Ihrer Meinung nach eine gute Führungspersönlichkeit aus?

Ein guter Anführer ist jemand, der mit Leidenschaft an seine Aufgaben heran geht, der andere so behandelt, wie er selbst gerne behandelt werden möchte, der Teams bildet und Vertrauen innerhalb und über die eigene Organisation hinaus schafft, der effektiv kommuniziert, der Entscheidungsbefugnisse bis in die untere Führungsriege vergibt und Leute auch in die Verantwortung nimmt. Und das sind die Punkte, die ich anstrebe.

Welche 3-5 Worte würden Sie am besten beschreiben?

Sich kümmern, Leidenschaft zeigen, Teamspieler und Kommunikator sein.

Interview und Übersetzung:
Simon Hupfer (USAG Bamberg PAO)