

MÅL OG FOKUS

Bornholms Politi 2025



Indholdsfortegnelse

01	Fokus i en usikker tid	2
02	Mission og vision	3
02.1	Mission	3
02.2	Vision	3
03	Mål og fokus	4
03.1	En organisation til gavn for borgerne	6
03.2	En manøvredygtig organisation	9
03.3	En ressourcebevidst organisation	11
03.4	En attraktiv organisation	13

01 Fokus i en usikker tid

Bornholms Politi virker sammen med de øvrige beredskabsmyndigheder for sikkerhed, tryghed, fred og orden på og omkring Bornholm. Det gør vi i en verden præget af uro.

Den varme og kolde krig har bidt sig fast med Ruslands fortsatte invasionskrig i Ukraine og en højspændt situation i Mellemøsten. Krigshandlinger og konflikter, der har mange afledte konsekvenser i Europa og resten af verden med stor ustabilitet til følge. Usikkerheden bliver ikke mindre af en ny præsident og administration i USA, der udenrigspolitisk lader til at gå i en ny og mere uforudsigelig retning.

Det er et mål for onde kræfter at skabe ustabilitet i EU. Vores frie og åbne samfund i Danmark og de øvrige europæiske lande er sårbart over for bl.a. de konstante trusler om cyberangreb og hybrid krigsførsel fra især russisk side. Bornholm er i den sammenhæng særlig udsat med sin beliggenhed midt i Østersøen.

Sunde demokratier viser deres styrke i svære og usikre tider. Lokalt er det derfor af stor betydning, at Bornholms Politi er en åben og serviceorienteret organisation, der er til rådighed i forhold til samfundets behov.

Bornholms Politi har tradition for at virke til gavn for borgerne og dermed bidrage til opretholdelsen af den høje grad af tillid, den danske befolkning har til politiet og anklagemyndigheden. Resultatet af den seneste tryghedsmåling, som Justitsministeriet offentliggjorde i foråret 2024, viser, at borgerne fortsat har meget stor tillid til, at politiet vil hjælpe dem, hvis de har brug for det. Bornholms Politi er fortsat den politikreds, hvor tilliden til politiet – og borgernes oplevelse af tryghed – er allerstørst. Det kan vi med rette være stolte af.

Ved Bornholms Politi har vi også tradition for at være manøvredygtige, hvilket er til stor nytte i den daglige opgaveløsning. Der er fortsat ikke indgået en ny flerårsaftale på politiets og anklagemyndighedens område. 2025 bliver derfor et år præget af en budgetanalyse og den efterfølgende politiske proces frem mod en ny flerårsaftale. Det må forventes at økonomien bliver strammere de kommende år, hvorfor tiden også af den grund kalder på, at vi for alvor er ressourcebevidste.

En vigtig forudsætning for også i en usikker tid at kunne virke bedst muligt til gavn for borgerne er, at vi sammen skaber og værner om Bornholms Politi som en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og høj grad af trivsel.

Martin Preisz Gravesen
Politidirektør

02 Mission og vision

02.1 Mission

Bornholms Politi skal, sammen med det øvrige samfund, virke for sikkerhed, tryghed, fred og orden på og omkring Bornholm. Bornholms Politi skal fremme dette formål gennem forebyggende, hjælpende og håndhævende virksomhed.

Anklagemyndigheden skal sammen med politiet sikre, at strafskyldige drages til ansvar, og at der ikke sker forfølgning af uskyldige.

02.2 Vision

Bornholms Politi skal være åben og serviceorienteret og til rådighed på rette tid og sted i forhold til borgernes behov.

Bornholms Politi skal være en arbejdsplads, hvor fokus på det gode arbejdsliv skaber kompetente og engagerede medarbejdere, der møder glade ind og går stolte hjem efter en meningsfyldt arbejdsdag.

Bornholms Politi skal være en foregangsmyndighed og en troværdig og professionel aktør og samarbejdspartner.

03 Mål og fokus

For at sikre fremdrift, udvikling og eksekvering har Bornholms Politi til stadighed fokus på en række udvalgte mål og fokusområder. Disse mål og fokusområder er enten centralt fastsatte af Rigspolitiet og Rigsadvokaten eller lokale mål, der skal bidrage til fortsat udvikling af kredsens.

Bornholms Politis mål og fokusområder berører alle søjler, afdelinger og medarbejdere i politikredsen. Alle spiller hver sin rolle i forhold til, at vi som kreds kan nå vores mål og udvikle os således, at vi fortsat kan sikre en høj grad af tryghed og sikkerhed hos bornholmerne.

Kredsens strategiske fokusområder er i det følgende opdelt i fire hovedområder:



**En organisation til gavn
for borgerne**



**En manøvreduktig
organisation**



**En ressourcebevidst
organisation**

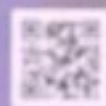


En attraktiv organisation

Det strategiske arbejde med fokusområderne

Til hvert fokusområde er tilknyttet et team bestående af en repræsentant fra øverste ledelse samt en linjeleder/HR-chef. Teamets opgave er at skabe sammenhæng mellem, hvad vil vi opnå og hvilke aktiviteter eller konkrete mål, der skal iværksættes for at indfri ambitionerne samt prioriteringen heraf. Teamet inddrager øvrige ledere og medarbejdere i fornødent omfang. Teamet afrapporterer kvartalsvis til ledergruppen og halvårligt på POLIntra og personalemøder. Ved årets afslutning evaluerer vi, hvilke aktiviteter vi har iværksat, og hvilken effekt de har haft. Resultatet af evalueringen indgår i næste års arbejde med de strategiske fokusområder.

Politiet er end blå b



Scan QR-koden
for mere info



03.1 En organisation til gavn for borgerne

Bornholms Politi arbejder for tryghed og nærhed i en tæt relation med borgerne og lokalsamfundet. Sagskvalitet er centralt både i forhold til at leve op til borgernes forventninger og til kredsens faglighed og professionelle stolthed. Der skal være kortest mulig sagsbehandlingstid med fokus på den rette kvalitet i sagerne allerede i første sagsbehandlerled.

Et tættere samarbejde mellem politi og anklagemyndighed skal bidrage til en smidig og effektiv behandling af både mindre og større straffesager samt medvirke til at sikre rette kvalitet i efterforskningen af straffesagerne.

Hvad vil vi opnå?

- Vi skal være til rådighed for borgere på rette sted og til rette tid.
- Vi vil sagsbehandle med rette kvalitet inden for rimelig tid.
- Borgerne skal være trygge og tilfredse med politiets indsats.

Hvordan opnår vi det?

- Vi vil fremme en fælles opfattelse af rette sagskvalitet.
- Der skal ske en tidlig og kvalificeret visitation af sagerne.
- Der skal være fokus på at undgå tilbageløb i sagsbehandlingen (Færdig-Første-Gang).
- Vi vil arbejde for en konstruktiv feedback-kultur.

Eksempler på tværgående aktiviteter, der understøtter det strategiske fokusområde:

- Implementering af feedback koncept på tværs af organisationen
- Øget kvalitet i sagsvisitering ved kompetenceudvikling af Sagscentrets medarbejdere og tidlig inddragelse af Anklagemyndigheden i indledende og løbende visitering af visse sagskategorier

- Øget samarbejde og sagskoordinering mellem Politisøjlen og Anklagemyndigheden ved prioritering af jævnlige statusmøder mellem chefanklager, linjeleder Efterforskning og linjeleder Beredskab
- Fremdrift i brugen af politiets sags- og dokumenthåndteringssystem Workzone, så flere sagstyper oprettes og sagsbehandles deri
- Styrkelse af medarbejdernes kompetencer i forhold til sagskvalitet, f.eks. som lokalt emne i forbindelse med politifaglig træning (PFT), som fast punkt til medarbejderudviklingssamtaler, ved brug af vejledningsmateriale og ved brug af løbende faglig microtræning.
- Øget fokus på informationssikkerhed og databeskyttelse.

Team for fokusområdet

Chefanklager Marina Moltke-Leth og linjechef Henrik Schou.



03.2 En manøvredygtig organisation

Vi skal skabe en organisering og kultur, hvor vi hurtigt kan sadle om afhængigt af opgaven, ressourcerne og prioriteringen. Det skal kunne ske, uden at det resulterer i stort produktionstab og dårlig trivsel og på en måde, hvor vi bruger vores energi på at løse opgaverne, snarere end på frustrationer over forandringerne. Det kræver en strategi, hvor vi arbejder med kommunikation, kultur og en organisering og forretningsgang, der understøtter løbende tilpasninger af organisationen.

Hvad vil vi opnå?

- En smidig organisation, der kan tilpasses løbende, afhængigt af opgaver, ressourcer og prioritering
- En helhedstænkende organisation, der samarbejder på tværs af faggrupper, afdelinger og søjler
- En kommunikerende organisation, der har fokus på trivsel, arbejdsglæde, opgaver og resultater.

Hvordan vil vi opnå det?

- Vi sætter en ære i at hjælpe vores kolleger – også når vi har travlt.
- Alle bruger deres forskellige kompetencer til gavn for organisationen.
- Vi ved, hvad vi kan, og hvor vi har mangler.

Eksempler på tværgående aktiviteter, der understøtter det strategiske fokusområde:

- Offensiv brug af sponsortjeneste som støtte på tværs af afdelingerne, f.eks. i forbindelse afdelingsvise sagsbelastninger, ferieafvikling, særlige indsatser mv.
- Tilstedeværelse af de rigtige kompetencer, så vi er robuste, når det gælder.
- Skarp vurdering af ferieafvikling, således at vi undgår perioder med for stor samtidig ferieafvikling og til stadighed har et fornuftigt og sammenhængende beredskab, hvor vi på tværs sikrer at de rigtige kompetencer og ressourcer er til stede.

Team for fokusområdet

Chefpolitiinspektør Dannie Rise og linjefører Poul Brix Bjerregaard



03.3 En ressourcebevidst organisation

Det må forventes, at politiets økonomi bliver strammere de kommende år. Et fokusområde bør derfor være "at få mest muligt ud af de midler, vi har", hvilket indebærer et behov for et strategisk og organisatorisk fokus på mulige besparelser, på hvad vi kan undvære, hvordan kan vi skru ned for vores forbrug etc., og hvorved vi understøtter den grønne dagsorden.

Hvad vil vi opnå?

- Optimal ressourceudnyttelse af personale- og økonomiske ressourcer
- En større bevidsthed om ansvar for ressourceforbrug hos alle medarbejdere af hensyn til økonomi samt miljø og klima.
- En sund økonomi i en sund organisation.

Hvordan vil vi opnå det?

- Vi vil skabe større gennemsigtighed og åbenhed om kredsens økonomi.
- Ressourcebevidsthed skal fremmes i forhold til tjenesteplanlægning.
- Der skal skabes incitament til at handle ressourcebevidst, både i forhold til økonomi, menneskelige ressourcer og miljø.

Eksempler på tværgående aktiviteter, der understøtter det strategiske fokusområde:

- Involvering af den samlede ledelse i budgetlægning og -opfølgning.
- Udarbejdelse af plan for afvikling af tilgodehavende frihed.
- Iværksættelse af initiativer, der kan fremme bæredygtig adfærd, med inspiration fra andre kredse.

Team for fokusområdet

Politidirektør Martin Gravesen og linjeforfører Hans-Henrik Dam



03.4 En attraktiv organisation

Rekruttering og tilknytning, herunder diversitet og inklusion/inkluderende ledelse og balancen mellem arbejdsliv og privatliv er et fælles fokuspunkt.

Det er af afgørende vigtighed, at vi er i stand til at rekruttere de rette medarbejdere og ledere, og det er mindst ligeså vigtigt, at vi er i stand til at sikre fastholdelse af vores gode medarbejdere og ledere. At få det til at lykkes handler bl.a. om trivsel, arbejds-glæde og (kompetence)udvikling.

Hvad vil vi opnå?

- En attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere og ledere.
- Større diversitet i leder- og medarbejdersammensætning, så den i højere grad afspejler det omgivende samfund.
- Et tværgående ledersamarbejde, der har øje for organisationens behov og får medarbejderne til at lykkes.

Hvordan vil vi opnå det?

- Der skal være et vedvarende fokus på medarbejderes potentiale og kompetenceudvikling.
- Vi arbejder på en fleksibel og forudsigelig tjenesteplanlægning.
- Der skal ske en løbende prioritering af arbejdsopgaver og arbejdstid.

Eksempler på aktiviteter, der understøtter det strategiske fokusområde:

- Det nye tjenestetidsplanlægningskoncept med betegnelsen "FIT" indføres i Bornholms Politi.
- Bornholms Politi brandes som den gode arbejdsplads på LinkedIn mv.
- Der sættes fokus på medarbejdernes psykologiske tryghed og trivsel, herunder tilbagevenden efter langtidssygemelding.

Team for fokusområdet

Stabschef Lisbet Hallengren Kristensen og HR-chef Jane Blaabjærg

BORNHOLMS
POLITI

Zahrtmannsvej 44,
3700 Rønne

Telefon: 56 90 14 48

Email: bornh@politi.dk
Web: politi.dk