

MÅL OG FOKUS

Bornholms Politi 2026



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	14

01 Fokus i en usikker tid

Bornholms Politi virker sammen med de øvrige beredskabsmyndigheder for sikkerhed, tryghed, ro 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 krigsførsel i Ukraine og en stadig højspændt situation i Mellemøsten og Iran. Krigshandlinger og konflikter, der har mange afledte konsekvenser i Europa og resten af verden med stor ustabilitet til følge. Usikkerheden bliver ikke mindre af, at den nuværende administration i USA udenrigspolitisk er gået i en ny og mere uforudsigelig retning.

Det er et mål for onde kræfter at skabe ustabilitet i Europa. De frie og åbne samfund, der kendetegner Danmark og vores europæiske naboer og allierede, er sårbare over for denne uro – herunder konstante trusler om cyberangreb og andre hybride anslag. 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 virker for tryghed og retfærdighed og 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. Ved Bornholms Politi har vi også tradition for at være manøvredygtige, hvilket er til stor nytte i den daglige opgaveløsning.

Flerårsaftalen for politiet og anklagemyndigheden gældende for perioden 2026 – 2030 er overordnet set en styrkelse af politikredsene. Aftalen rummer blandt andet en investering i kompetencer og digital understøttelse, der er nødvendig i forhold til samfundsudviklingen og et ændret kriminalitetsbillede. Hvad aftalen konkret kommer til at betyde for Bornholms Politi vil vise sig i den kommende implementeringsproces. Selvom aftalen sikrer ro om politiets økonomi de kommende fem år, kalder tiden fortsat på, at vi er ressourcebevidste.

Et godt arbejdsmiljø med høj grad af trivsel er vigtige forudsætninger for at kunne virke bedst muligt til gavn for borgerne. Det er derfor vigtigt, at vi sammen skaber og værner om Bornholms Politi som en attraktiv arbejdsplads.

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



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 om retssikkerhed og til kredsens faglighed og professionelle stolthed. En styrkelse af politiets og anklagemyndighedens straffesagsbehandling er et væsentligt element i Flerårsaftalen. Der skal være kortest mulig sagsbehandlingstid med fokus på den rette kvalitet i sagerne allerede i første sagsbehandlerled. Dette med henblik på at sikre borgernes tryghed og sikkerhed samt nedbringe sagsbehandlingstiden fra anmeldelse til dom og derigennem styrke tilliden til retssystemet.

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.

Det er et initiativ i flerårsaftalen for Politi og Anklagemyndighed, at sagsbehandlingstiden for de alvorligste straffesager, dvs. sager, der fører til afsoning, forbedres i aftaleperioden. Derudover skal politiets og anklagemyndighedens driftsstyring tilrettelægges ud fra principperne om "sund drift", hvilket samlet set skal lede til rimelige sagsbehandlingstider og mere ensartet sagsbehandling på tværs af politikredse.

Hvad vil vi opnå?

- Vi vil 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 for 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
- Fastholdelse af samarbejde og sagskoordinering mellem Politisøjlen og Anklagemyndigheden ved prioritering af jævnlige statusmøder på taktisk niveau
- Øget kvalitetskoordinering ved prioritering af jævnlige statusmøder mellem chefanklager, linjeleder Efterforskning og linjeleder Beredskab med afsæt i datasættet bag feed-back konceptet.
- 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.



03.2 En manøvredygtig organisation

Vi skal løbende udvikle vores organisering og kultur, så 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.

Endvidere tilsiger den aktuelle sikkerhedssituation, at politiet og anklagemyndigheden skal være klar til at kunne håndtere sikkerheds- og beredskabsmæssige opgaver i krisituationer.

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 skal reducere "silo-tænkning" og fleksibelt kunne balancere ressourcer og opgaver uafhængigt af organisatoriske og faglige skel.
- Vi skal prioritere kompetencemæssigt robusthed i kerneopgaverne og udvikle samarbejdsaftaler for nicheopgaverne.
- Vi skal med langsigtet planlægning balancere drift og udvikling.

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.



03.3 En ressourcebevidst organisation

Der er indgået en ny aftale om politiets og anklagemyndighedens økonomi. Da "Flerårsaftalen 2026-2030" endnu ikke er udmøntet, er budgettet for politikredsene endnu ikke udmeldt. Det er imidlertid fortsat forventningen, at Bornholms Politis økonomi bliver strammere de kommende år. Det er derfor stadig nødvendigt med et fokus på "at få mest muligt ud af de midler, vi har". Det indebærer et behov for et strategisk og organisatorisk fokus på mulige besparelser, på hvad vi kan undvære, på hvordan kan vi skrue ned for vores forbrug etc. Dermed er det også muligt at understøtte den grønne dagsorden.

Hvad vil vi opnå?

- Optimal udnyttelse 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 fortsætte indsatsen for en større gennemsigtighed og åbenhed om kredsens økonomi.
- Ressourcebevidsthed skal fremmes i forhold til tjenesteplanlægning – herunder med styringsværktøjer til at understøtte indsatsen
- Der skal være incitament til at handle ressourcebevidst – både i forhold til økonomi, menneskelige ressourcer og miljø

Eksempler på tværgående aktiviteter, der understøtter det strategiske fokusområde:

- Fortsat involvering af den samlede ledelse i budget og budgetopfølgning
- Tæt og løbende fokus på afvikling af tilgodehavende frihed
- Tæt og løbende fokus på afvikling af ferie

- Tæt og løbende fokus på uddannelses- og kursusaktiviteter samt nøje prioritering heraf i forhold til behov
- Iværksættelse af initiativer, der kan fremme bæredygtig adfærd, med inspiration fra andre kredse



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?

- Bornholms Politi skal være en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere og ledere.
- Vi vil fremme diversiteten i leder- og medarbejdersammensætning, så den i højere grad afspejler det omgivende samfund.
- Vi vil styrke 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.
- Der skal være fokus på fleksibel og forudsigelig tjenesteplanlægning
- 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 vil være et projekt med fokus på at øge fællesskabet, bevare motivation og engagement – for at øge arbejdspladsens trivsel og robusthed
- Vi skal fortælle det, som vi er stolte af

- Der sættes fokus på medarbejdernes psykologiske tryghed og trivsel, og som en del af det inddrages HR i opfølgningssamtaler med medarbejder efter langtidssygemelding

BORNHOLMS
POLITI

Zahrtmannsvej 44,
3700 Rønne

Telefon: 56 90 14 48

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