



VISIONSLEDELSE

OM AT UDVIKLE, DELE OG FASTHOLDE EN
VISION I POLITIET OG ANKLAGEMYNDIGHEDEN

Fyns Politi

POLITI

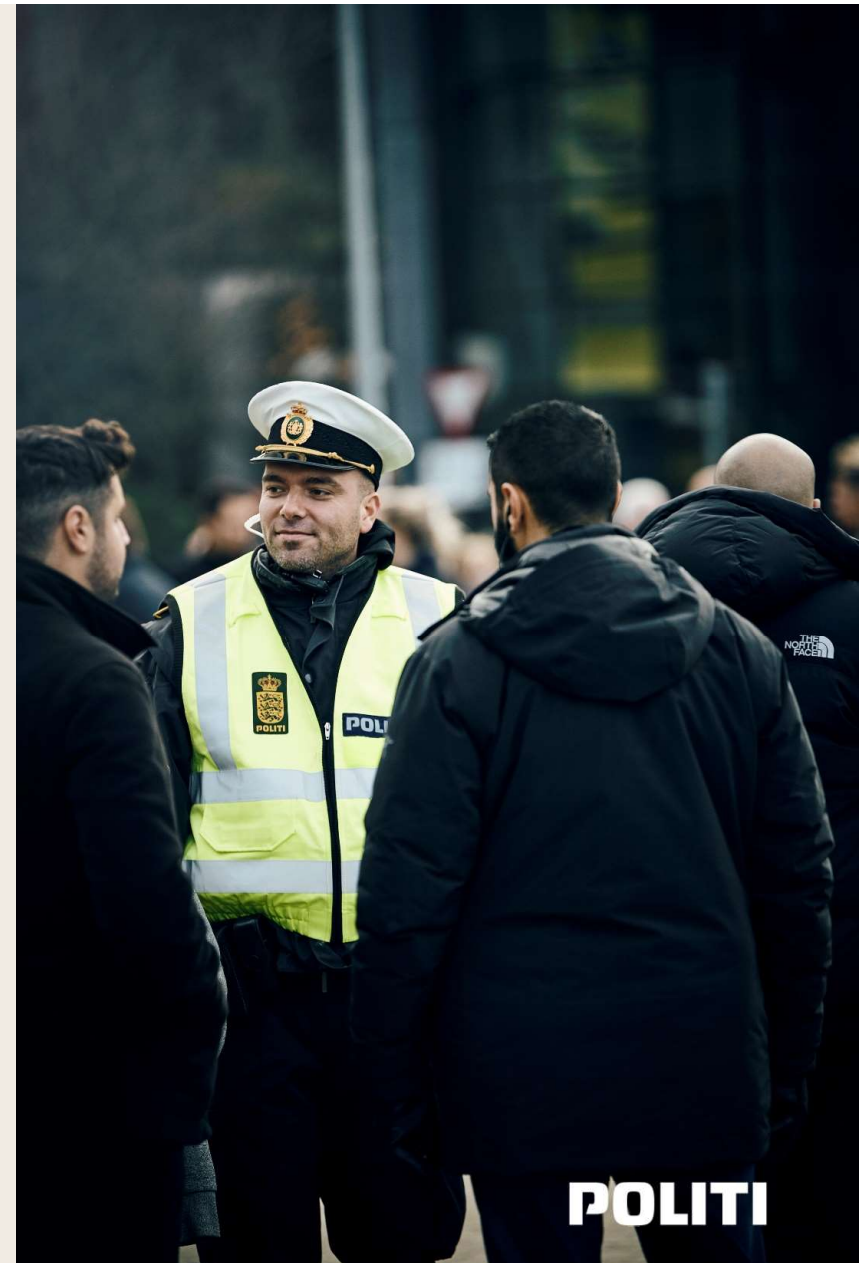
OM VISIONSLEDELSE I POLITIET OG ANKLAGEMYNDIGHEDEN

- **VISIO – ”SYN/BILLEDE”**

Vi leder ud fra en forestilling om, hvor vi gerne ser dansk politi i fremtiden. Vi beskæftiger os derfor med organisationens drømme og værdier.

- **VI HAR TAGET UDGANGSPUNKT I MISSIONEN**

Når man formulerer sin vision er det vigtigt at tage udgangspunkt i organisationens mission, altså dens idemæssige fundament og realistiske og ønskværdige fremtidsbilleder for organisationens udvikling.



POLITIETS OG ANKLAGEMYNDIGHEDENS VISION OG MISSION

- **MISSION**

Politiet virker for tryghed, sikkerhed, fred og orden i samfundet gennem forebyggende, hjælpende og håndhævende virksomhed.

Anklagemyndigheden skal sammen med politiet sikre, at strafskyldige drages til ansvar, og at uskyldige ikke forfølges.

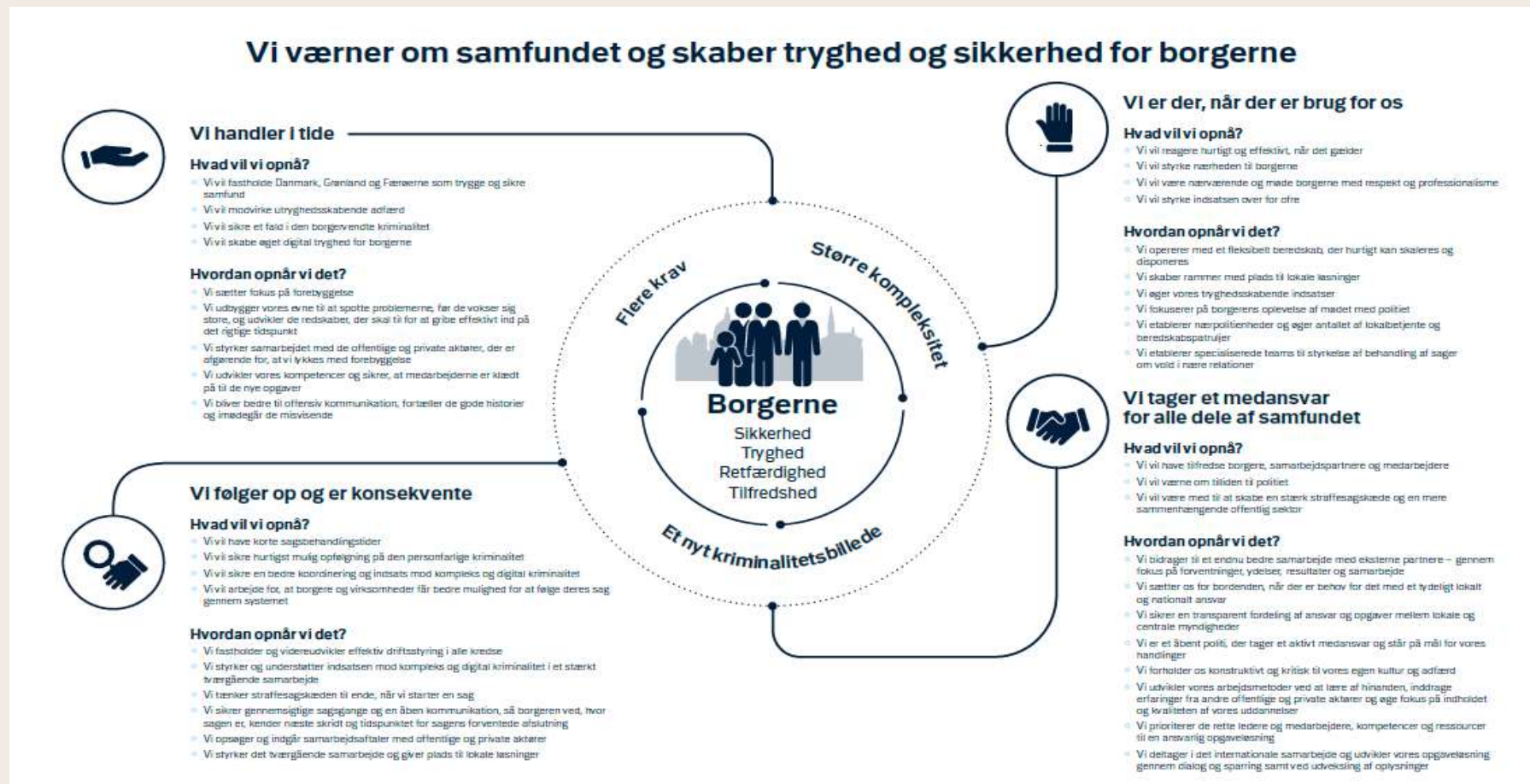
- **VISION**

Vi skaber tryghed.

I samarbejde med det øvrige samfund sikrer politiet og anklagemyndigheden, at Danmark er et trygt og sikkert land.



UDVIKLINGSARBEJDET RESULTEREDE I NY VIRKSOMHEDSSTRATEGI, VISIONEN ER AT SÆTTE BORGEREN I CENTRUM



HVORDAN GØR VI I FYNS POLITI?

- **VI SKAL MERE END AT FORMULERE EN VISION FOR AT LYKKES**

”Borgeren i centrum” kan være for abstrakt for den enkelte medarbejder. Visionen er det nødvendige udgangspunkt for vores strategiske ledelse, der munder ud i konkrete, langsigtede strategier, handleplaner, pejlemærker og mål.

- **INGEN GLITRENDE PAPIRER**

Visionen skal masseres, kommunikeres, konkretiseres, oversættes og omsættes til handling og resultater. En stor opgave, der aldrig slutter. Kommunikation face-to-face er redskabet. Vi skal ”tæt på”, bruge dialog fremfor monolog og bruge tale fremfor glitrende papirer.

- **HVORDAN KONKRETISERER VI SÅ I PRAKSIS I FYNS POLITI?**

Vi konkretiserer visionen i dagligdagen bl.a. gennem flerårsaftalens initiativer og ved at kommunikere tydeligt omkring prioriteringer.



4 PEJLE-MÆRKER

Aftalen udstikker fire pejlemærker for den forandringsproces, som politiet og anklagemyndigheden skal gennemføre over de næste tre år:

1. Et mere borgernært politi
2. Styrket straffesagsbehandling og efterforskning af kompleks kriminalitet
3. Styringsreform - reform af rigspolitiet
4. Modernisering af politiets IT

11 OMRÅDER

1. Nærhedsreform af politiet
2. Politigaranti
3. Styrket indsats over for ofre for vold i nære relationer og voldtægt mv.
4. En mere robust politistyrke
5. Styrket indsats mod kompleks kriminalitet
6. Styrket indsats mod digital kriminalitet
7. Mindre sagsbunker og kortere sagsbehandlingstider
8. Flere ressourcer til politi og anklagemyndighed i Nordatlanten
9. Stærke indsatser mod terror, social dumping og i de grænsenære områder
10. Fortsat modernisering af politiet og anklagemyndigheden
11. Øget indsats for trafiksikkerhed

OVER 40 INITIATIVER

Inden for de 11 temaer er der en række initiativer, der tilsammen udgør de politiske krav og indsatser, der skal leveres på inden for politiet og anklagemyndighedens område i de kommende tre år

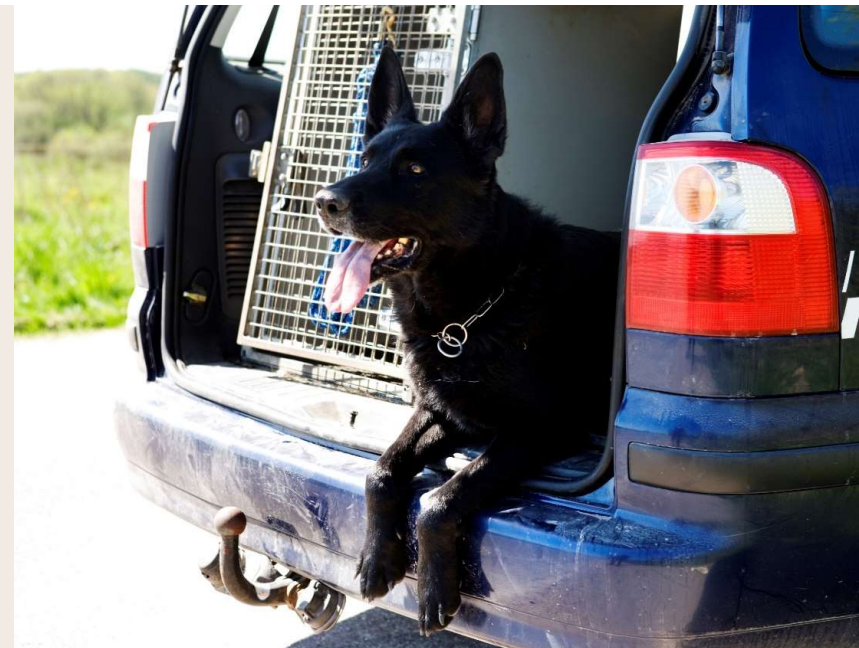
OM AT KOMMUNIKERE INTENTIONER OG PRIORITERINGER

- **NOGET MÅ KOMME FØR NOGET ANDET**

Hvis visionsledelse skal virke, så skal vi også kunne anvise, hvordan det skal tolkes i praksis i forhold til vores prioriteringer. Hvis vi sætter borgeren i centrum, så kommer borgeren som udgangspunkt i første række – som udgangspunkt før økonomi, faglige skel osv.

- **VI FORKLARER INTENTIONEN BAG VORES BESLUTNINGER**

Vi arbejder hele tiden på at oversætte visionen meningsfuldt til den organisatoriske hverdag. Vi holder jævnligt ledermøder og deltager på afdelingsmøder, temadage m.v. På vores kommende ledelsesseminar med alle ledere i Fyns Politi vil vi drøfte mere indgående, hvordan vi spiller hinanden gode, når vi skal oversætte visionen fra politisk niveau og øverste ledelse til den enkelte medarbejder. Vi bruger også internet, intranet, infoskærme, målrettet kommunikation til den enkelte m.v., men det er face to face, der virker.



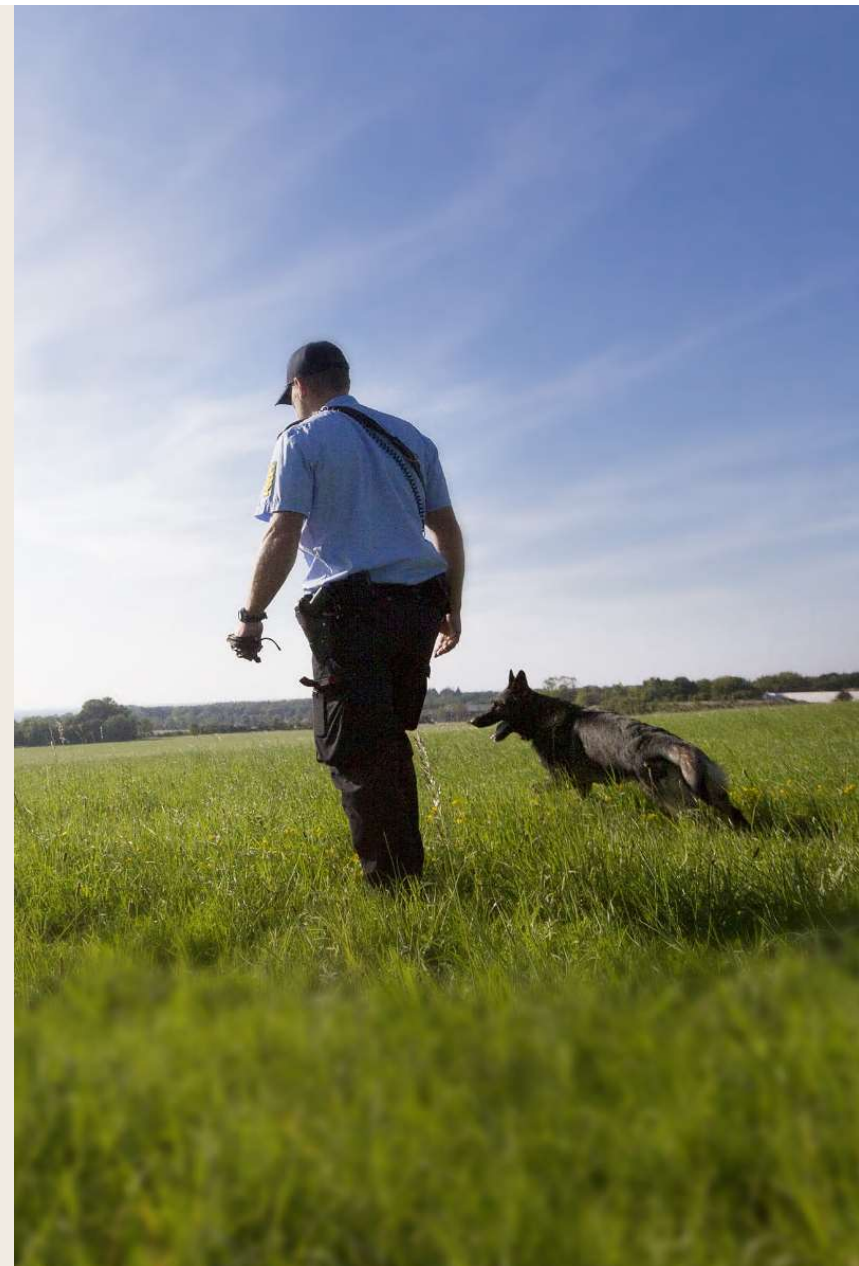
HVORNÅR LYKKEDES VI OG HVORNÅR ER DET SVÆRT?

- **VI LYKKEDES NÅR...**

Vi lykkedes, når vi får sat en meningsfuld retning, og oversat visionen, så den er et fælles fundament og pejlemærke for både medarbejdere og ledere. Når alle tager ejerskab til visionen og viser sig konkret, når medarbejdere f.eks. frivilligt melder sig til at hjælpe med svære problemstillinger på tværs af afdelinger. Her kan vi se, at vi lykkedes og at motivationen er at levere den bedst mulige ydelse til borgerne.

- **DET ER SVÆRT NÅR...**

De største dilemmaer opstår, når vi har forskellig opfattelse af, hvad det vil sige, at sætte 'borgeren i centrum'. Indimellem kan visionen og borgerne blive taget som gidsel for personlige holdninger. Det er også svært, når organisationens prioriteringer påvirkes af pludselige ændrede politiske prioriteringer.



AFSLUTNING

- Visionsledelse handler om at udvikle, dele, fastholde og dermed lede ud fra et billede eller en forestilling om organisationens ønskværdige fremtid.
- Visionsledelse handler om at oversætte og konkretisere.
- Visionsledelse handler om at omdanne et abstrakt billede til konkret adfærd og resultater.
- Visionsledelse handler om at skabe mening for den enkelte i organisationen uanset placering og niveau.
- Visionsledelse handler om at kommunikere intentioner og prioriteringer.
- Visionsledelse kræver direkte face-to-face kommunikation fremfor glitrende papirer.
- Vi skal være tro mod vores vision – også når det er svært.
- Eventuelle forskellige opfattelser af visionen skal drøftes.
- Visionen skal løbende masseres og forklares – en proces der aldrig slutter (konteksten forandrer sig)



Spørgsmål