

ikke i alle dele af landet vil kunne etableres fuld radio-dækning i overgangsperioden, indtil et nyt digitalt radiosystem tages i brug. Der henvises herom til pkt. 4 nedenfor om gennemførelsen af politireformen.

Ad 3. Den teknologiske udvikling giver en række nye muligheder for en bedre betjening af borgere og virksomheder og samtidig mulighed for effektiviseringer og bedre tilrettelæggelse af politiets arbejde. Politiets sagsbehandling bør i videst muligt omfang kunne foregå elektronisk, herunder ved anvendelse af mobilt udstyr, så sagsbehandlingen hurtigt og effektivt kan foregå med det samme dér, hvor politiet er, og så dobbeltarbejde undgås.

Med de nuværende teknologiske muligheder vil det i første række navnlig være relevant at indføre digital mobil rapportering, mobil bødeblok og rapporteringsenhed og internetbaseret selvbetjening for borgerne samt at undersøge mulighederne for digital dataudveksling med andre myndigheder, herunder navnlig domstolene og Udlændingestyrelsen.

Digital mobil rapportering, der sker med udgangspunkt i digitale taleoptagelser med henblik på efterfølgende digital lagring og distribution, vil på længere sigt formentlig kunne afløse de nuværende skriftlige rapporteringer, der foretages på kontorarbejdspladser på baggrund af papirnotater. Den mobile bødeblok og rapporteringsenhed vil give mulighed for, at yderligere arbejdsopgaver kan udføres »på gaden«, dvs. væk fra kontorarbejdspladsen på stationen. Internetbaseret selvbetjening vil f.eks. kunne gøre det lettere for borgerne at indgive mere simple anmeldelser til politiet, bestille en straffeattest eller aflevere ansøgninger om tilladelser mv. Digital dataudveksling med andre myndigheder rummer væsentlige muligheder for effektiviseringer og større kvalitet i sagsbehandlingen, men forudsætter naturligvis, at også de pågældende myndigheder har den nødvendige teknologi til digital dataudveksling.

Rigspolitiet vil som ansvarlig for driften og udviklingen af politiets fælles it-systemer mv. varetage det videre arbejde med disse nye teknologiske muligheder for politiet. Det er en forudsætning for at opnå fordelene ved anvendelse af de nye muligheder, at de teknologiske løsninger integreres med politiets it-systemer, herunder navnlig politiets nye sagsbehandlings-system (det nye POLSAG), som er under udvikling. Som anført ovenfor kan det nye POLSAG ikke forventes at kunne tages i brug før i 2009. Planlægningen og udviklingen af de nævnte nye initiativer – som ikke er nødvendige for at gennemføre den foreslåede politireform – vil imidlertid ske parallelt med udviklingen af det nye POLSAG, så det sikres, at systemet kan

håndtere disse funktioner, og at de nye teknologiske muligheder kan tages i brug hurtigst muligt efter indfasningen af det nye POLSAG.

3.2.8. *Politiets personale- og ledelsespolitik*

3.2.8.1. *Videreudvikling af personale- og ledelsespolitikken*

Politiets nuværende personale- og ledelsespolitik opstiller visse mål og principper vedrørende bl.a. rekruttering og ansættelse, personale- og kompetenceudvikling, trivsel og tryghed samt fratrædelse og afskedigelse. På grundlag af disse hovedlinjer udarbejdes der i politikredsene en mere konkretiseret personalepolitik, som er tilpasset de lokale forhold. Politiets ledelsespolitik indgår som en del af politiets almindelige personalepolitik, og evaluering af politiets ledere er en del af politiets almindelige bedømmelsessystem.

Som led i en ny personalepolitik for politiet har Rigspolitiet inden for de seneste år bl.a. arbejdet med en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet i politiet og en øget udvikling af specialister inden for bestemte områder. Endvidere har man gennem anvendelse af lokallønsmidlerne søgt at understøtte udviklingen af dygtige og talentfulde medarbejdere og motivere til en særlig indsats. Ved overenskomstforhandlingerne 2005 blev der i øvrigt indgået en aftale om et udvalgsarbejde om ændringer i lønssystemerne for det tjenestemandsansatte politi- og kontorpersonale.

Visionsudvalget har i sin rapport anbefalet, at politiets personalepolitik bliver moderniseret med henblik på at gøre politiet mere fleksibelt og udviklingsorienteret. Udvalget anbefaler endvidere, at der udformes en ny ledelsespolitik bl.a. med fremhævelse af, at der skal lægges mere vægt på generelle ledelseskompetencer og personlige egenskaber ved rekruttering af ledere, jf. nærmere Visionsudvalget rapport side 155-186.

Justitsministeriet er enig i, at den foreslåede politireform bør ledsages af en personalepolitik, der sikrer, at politiet er en attraktiv arbejdsplads præget af trivsel, motivation og udvikling, og at der bør udformes en mere moderne ledelsespolitik med fokus på, at politiet lever op til almindelige krav til god ledelse.

Rigspolitiet vil efter den foreslåede nyordning af ledelsesstrukturen have det overordnede ansvar for personaleadministration og ledelsesudvikling i politiet (dog ikke for juristerne, jf. nedenfor). Det videre arbejde med en modernisering af politiets personale- og ledelsespolitik med udgangspunkt i Visionsudvalgets overvejelser og anbefalinger vil derfor blive forankret i Rigspolitiet i samarbejde med de nye politidirektører