



MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2017

KOMMENTERT HOVEDRAPPORT

RAMBOLL

PO
Euro

TURN 2017

RAPPORTENS INNHOLD OG STRUKTUR

01

POLITIETATEN TOTALT

- Svarprosent totalt og på tvers av distrikt/særorgan.
- Suksesskriterier: Jobbtilfredshet, stolthet og ambassadørskap
- Undersøkelsens hovedområder
- Topp og bunn 10
- Største forskjeller til 2015

02

PÅ TVERS AV POLITIETATEN

- Jobbtilfredshet på tvers av enheter
- Største forskjeller mellom svært tilfredse og mindre tilfredse enheter i politiet
- Jobbtilfredshet på tvers av demografiske variabler

03

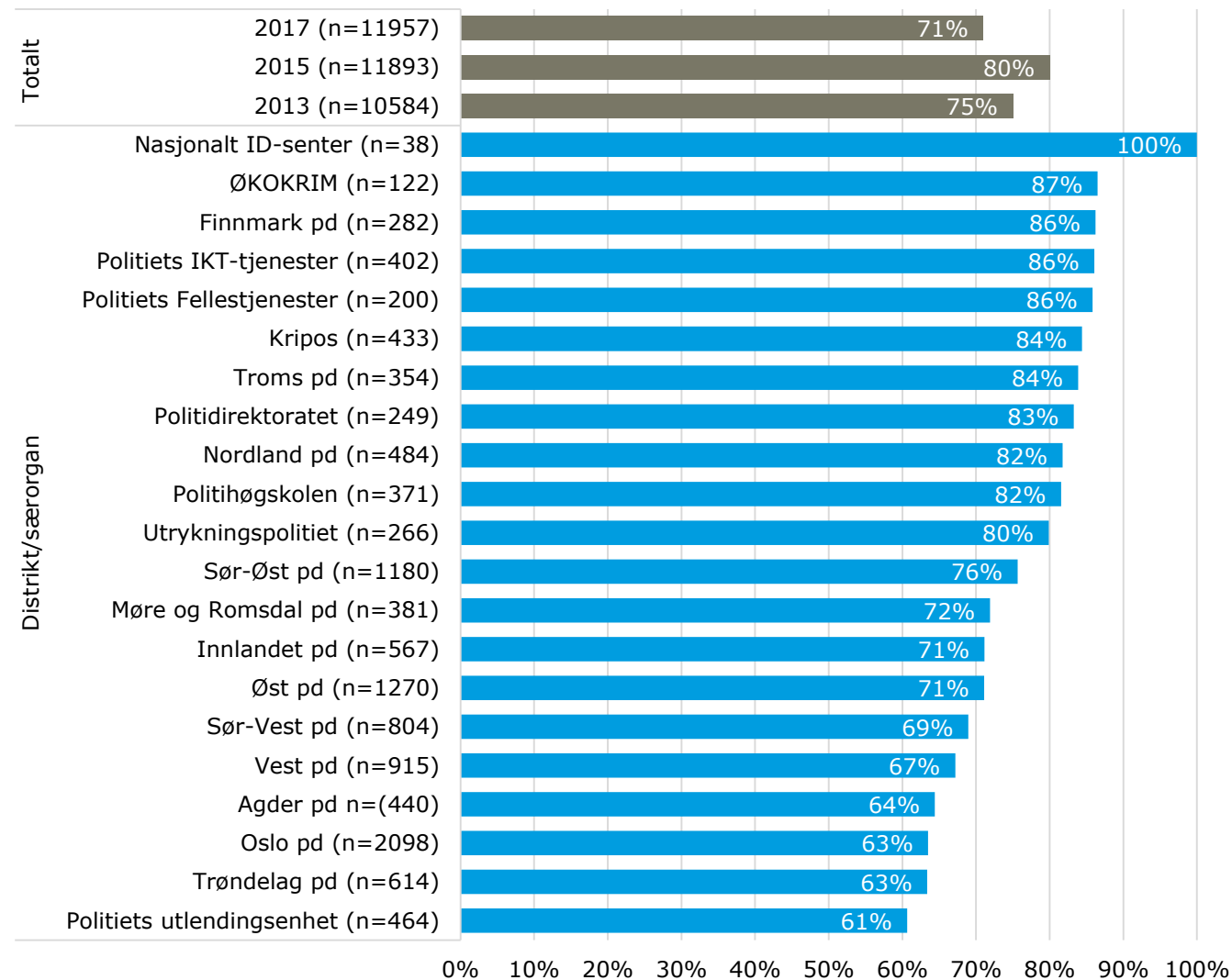
DRIVERE I POLITIETATEN

- Drivere for jobbtilfredshet
- Nærpolitireform og personalløp

SVARPROSENT PÅ 71 % FOR ETATEN TOTALT - STOR VARIASJON PÅ TVERS AV DISTRIKT OG SÆRORGAN

Det er stor spredning i svarprosent på tvers av Distrikt/særorgan. Lavest svarprosent har PU (61%) mens NID kommer best ut med en svarprosent på 100.

SVARPROSENT OPPDELT PÅ DISTRIKT/SÆRORGAN

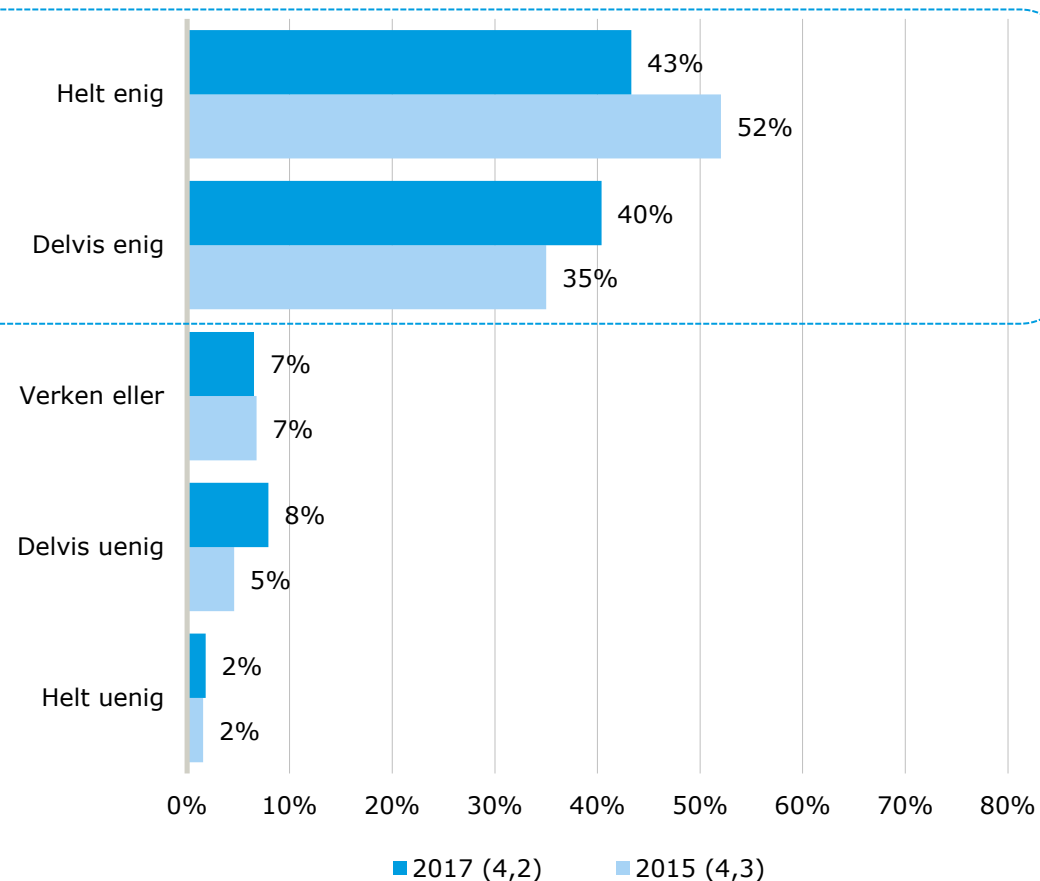


83 % AV MEDARBEIDERNE SVARER AT DE ER GODT TILFREDS MED JOBBEN I POLITIETATEN

1. JEG ER ALT I ALT GODT TILFREDS MED JOBBEN MIN

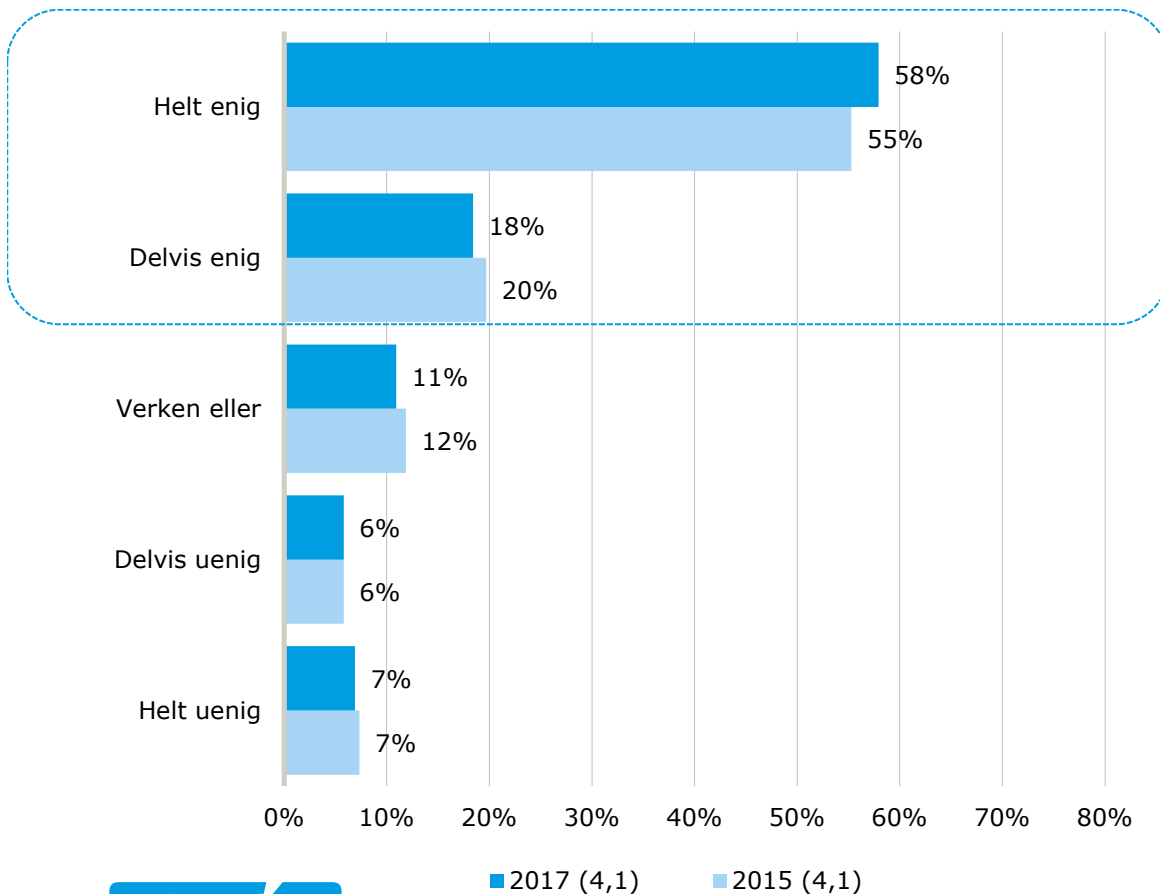
Resultatene på Jobbtilfredshet har en negativ utvikling sammenlignet med 2015.

Andelen medarbeidere som er «helt enig» i påstanden går tilbake ni prosentpoeng, andelen medarbeidere som er «Helt uenig» ligger likt som i 2015.

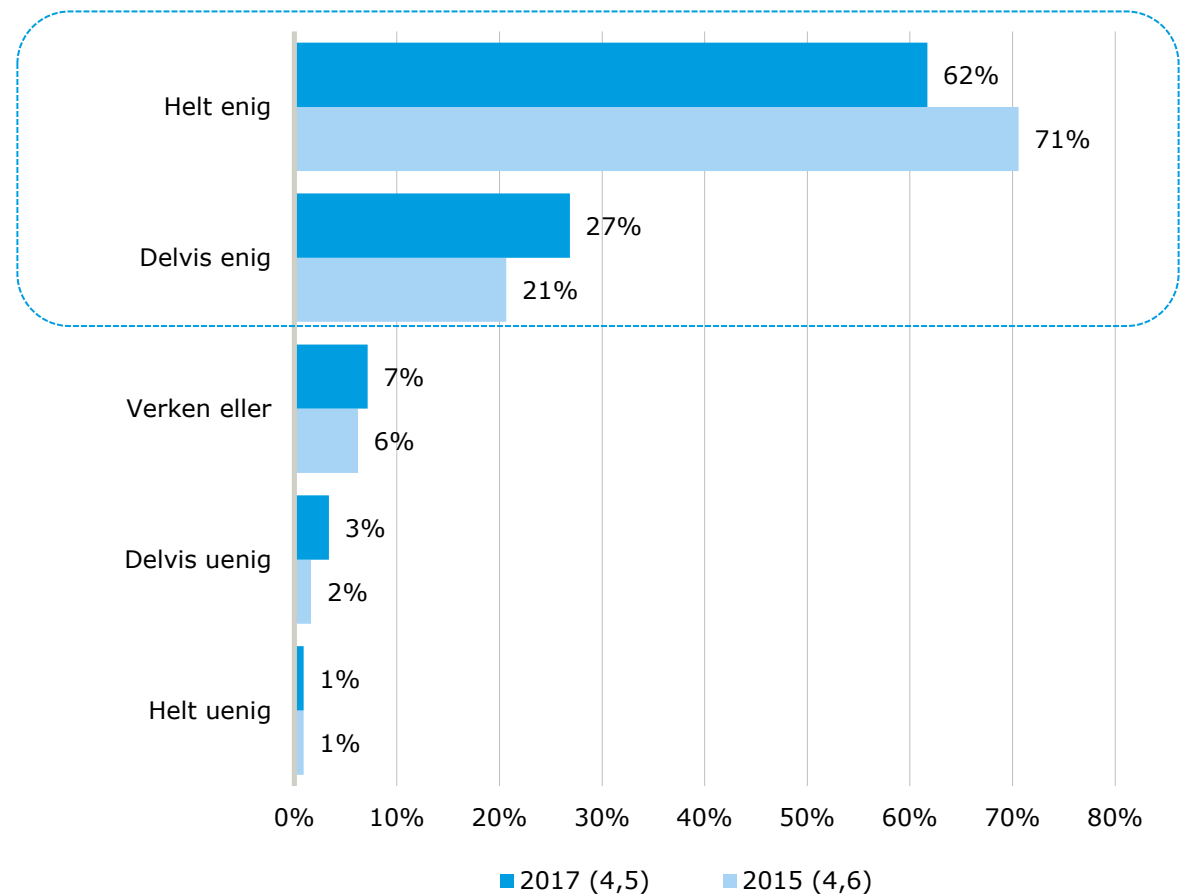


89 % OPPGIR AT DE ER STOLTE OVER Å JOBBE I POLITIET - 75% OPPGIR AT DE FORVENTER Å VÆRE ANSATT I POLITIET OM 2 ÅR

53. JEG FORVENTER Å VÆRE ANSATT VED MIN
ARBEIDSPASS OM TO ÅR

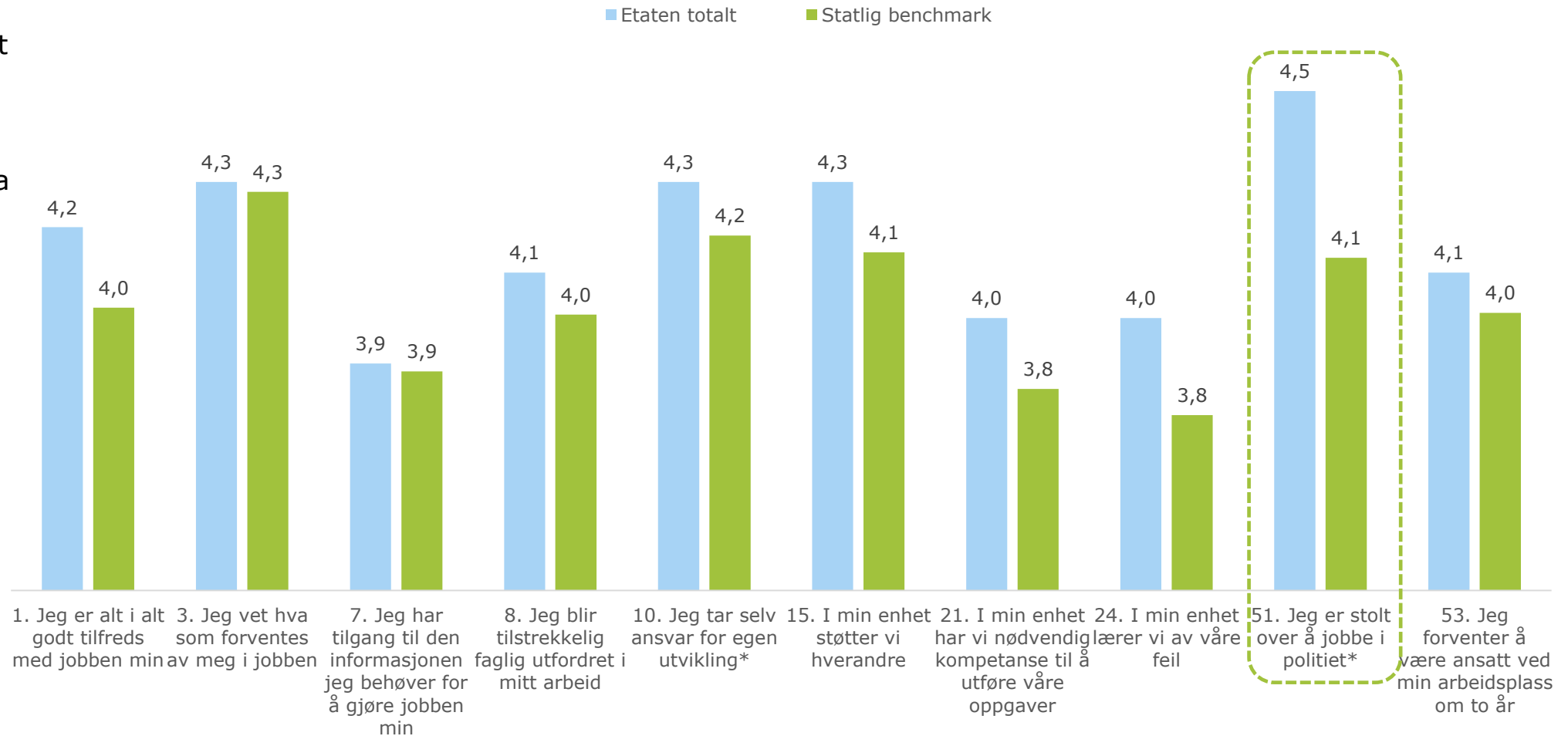


51. JEG ER STOLT OVER Å JOBBE I POLITIET



POLITIET LIGGER OVER BENCHMARK PÅ FLERE OMRÅDER I UNDERSØKELSEN

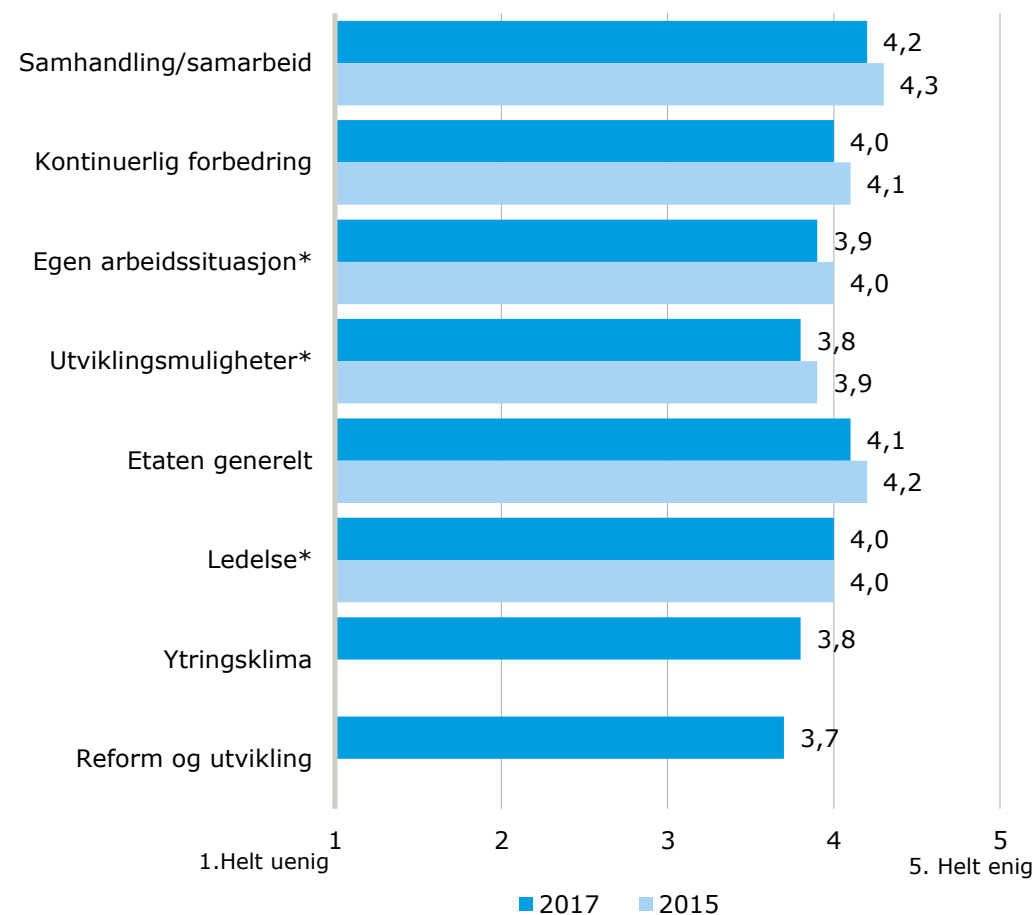
Tallene er basert på resultatene fra 85 statlige virksomheter fra AVANT-databasen



DE HØYEST VURDERTE OMRÅDENE I UNDERSØKELSEN ER «SAMHANDLING/SAMARBEID» OG «ETATEN TOTALT»

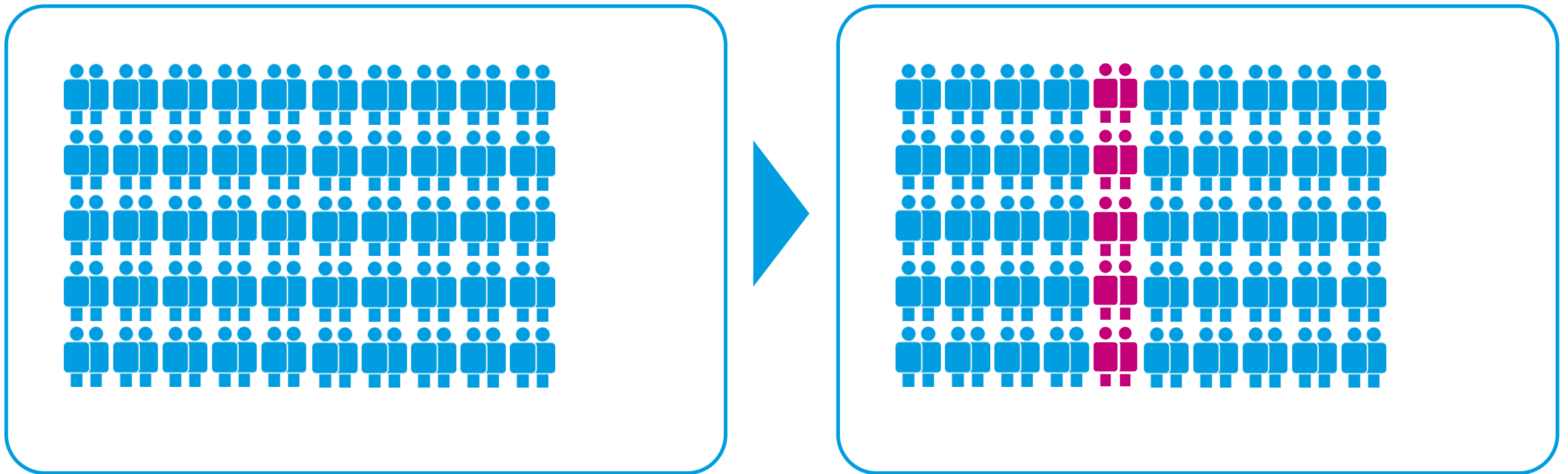
RESULTAT PÅ TEMA

«Samhandling/samarbeid» og «Etaten generelt» oppnår undersøkelsens høyeste vurderinger. «Reform og utvikling» oppnår undersøkelsens laveste vurderinger.



HVA INNEBÆRER EN ENDRING PÅ 0,1?

Nedgang på 0,1 punkter på fempunktskalaen innebærer at i gjennomsnitt har 10% av respondentene svart ett punkt lavere på skalaen, sammenlignet med 2015.



HØYE VURDERINGER KNYTTET TIL "ARBEIDSSITUASJON"

Det er særlig spørsmål knyttet til «arbeidssituasjon» og «utviklingsmuligheter» som oppnår høye vurderinger– ansvar for egen utvikling og forventningsavstemming.

I tillegg oppnår samarbeid internt i enheten og åpenhet/respekt høye vurderinger.

TOPP 10: SPØRSMÅL MED HØYEST VURDERING



*I min enhet er vi åpne og inkluderende overfor alle, uavhengig av etnisk opprinnelse, alder, kjønn, funksjonshemming eller seksuell orientering.

Merk: Spørsmålene om nærpolitireformen er tatt ut av analysen da de kun er stilt til distriktene.

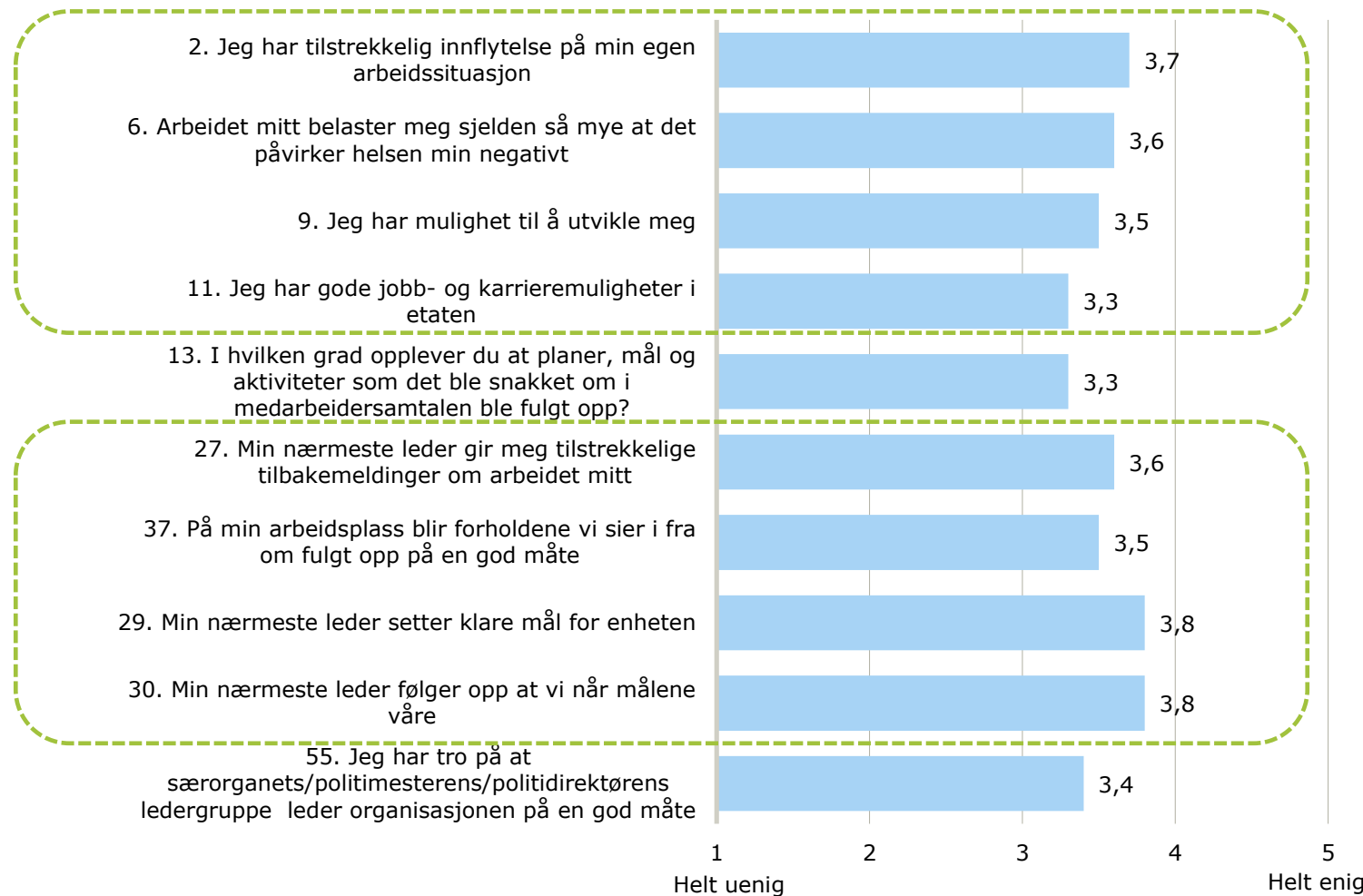
LAVERE VURDERINGER KNYTTET TIL PERSONLIG UTVIKLING OG NÆRMESTE LEDER

Undersøkelsens laveste vurderinger er knyttet til interne utviklingsmuligheter.

Det er også lave vurderinger knyttet til nærmeste leder.

I tillegg er det lav skår til øverste ledelse.

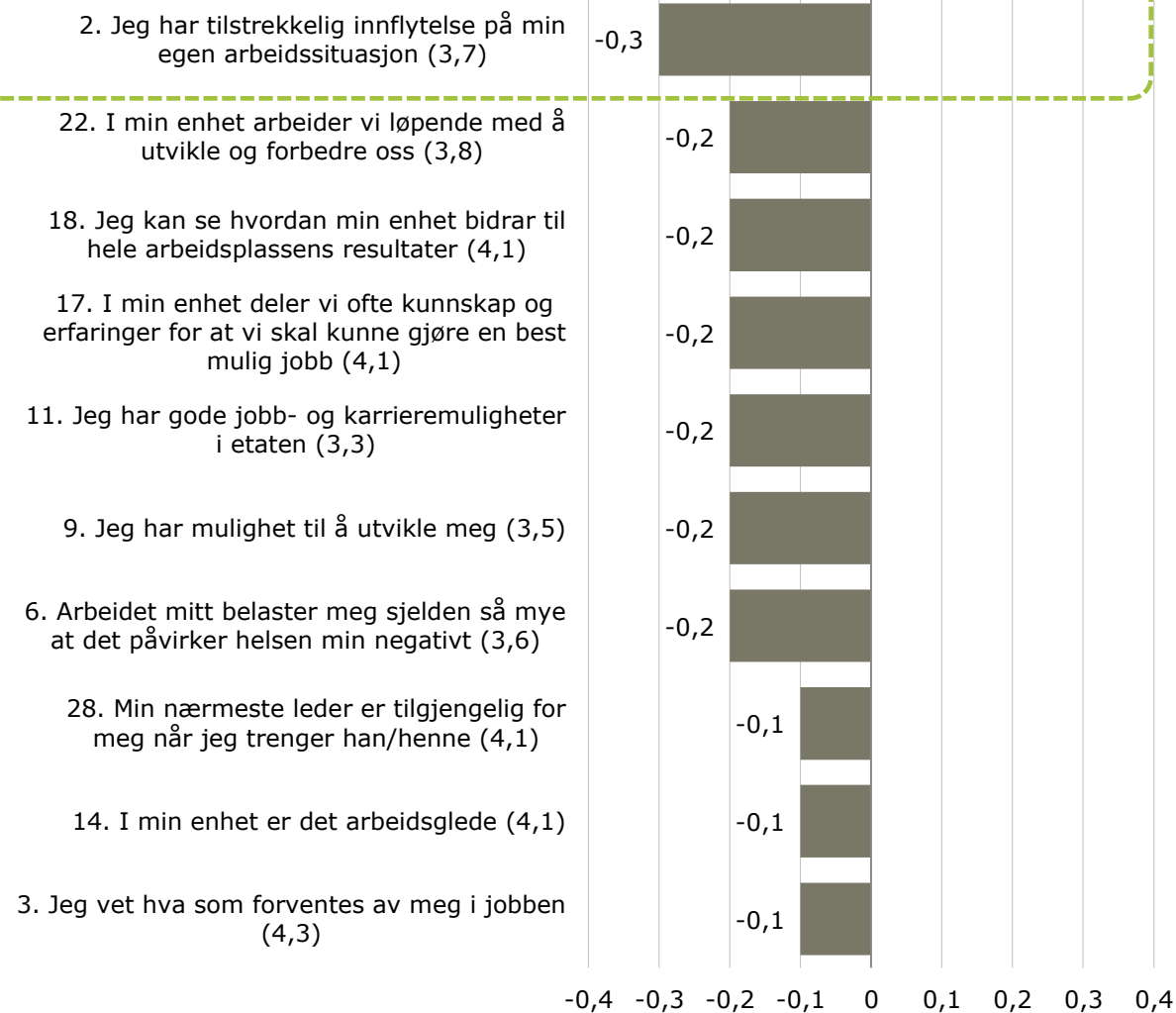
BUNN 10: SPØRSMÅL MED LAVEST VURDERING



NEGATIV UTVIKLING KNYTTET TIL INNFLYTSELSE PÅ EGEN ARBEIDSSITUASJON SAMMENLIGNET MED 2015

Det er generelt en negativ utvikling i årets resultater. Samtlige av endringene fra 2015 til i år, er negative. Størst negativ utvikling er det på spørsmålet om innflytelse på egen arbeidssituasjon.

UTVIKLING PÅ SPØRSMÅL FRA 2015 TIL 2017



02: PÅ TVERS AV POLITIET

01

POLITIET TOTALT

- Svarprosent totalt og på tvers av distrikt/særorgan.
- Suksesskriterier: Jobbtilfredshet, stolthet og ambassadørskap
- Undersøkelsens hovedområder
- Topp og bunn 10
- Største forskjeller til 2015

02

PÅ TVERS AV POLITIET

- Jobbtilfredshet på tvers av enheter
- Største forskjeller mellom svært tilfredse og mindre tilfredse enheter i politiet
- Jobbtilfredshet på tvers av demografiske variabler

03

DRIVERE I POLITIET

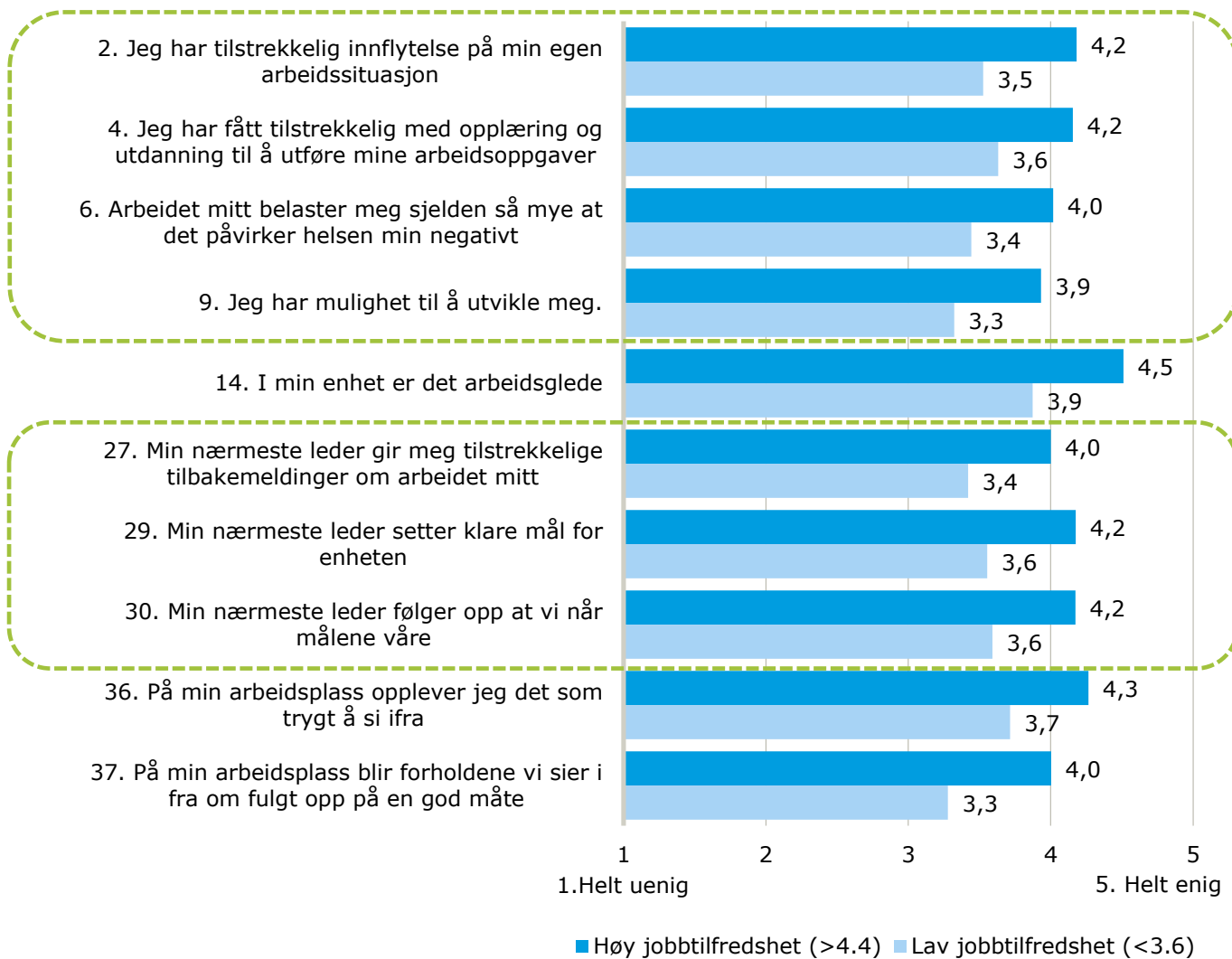
- Drivere for jobbtilfredshet
- Nærpolitireform og personalløp
- Medarbeiderplattformen

OPPLEVELSEN AV UTVIKLING/AUTONOMI OG NÆRMESTE LEDER SKILLER ENHETER MED HØY OG LAV JOBBTILFREDSHET

STØRSTE FORSKJELLER MELLOM ENHETER MED HØY OG LAV JOBBTILFREDSHET

Det er særlig opplevelsen av utviklingsmuligheter og arbeidsbelastning som skiller enheter med høy og enheter med lav jobbtilfredshet.

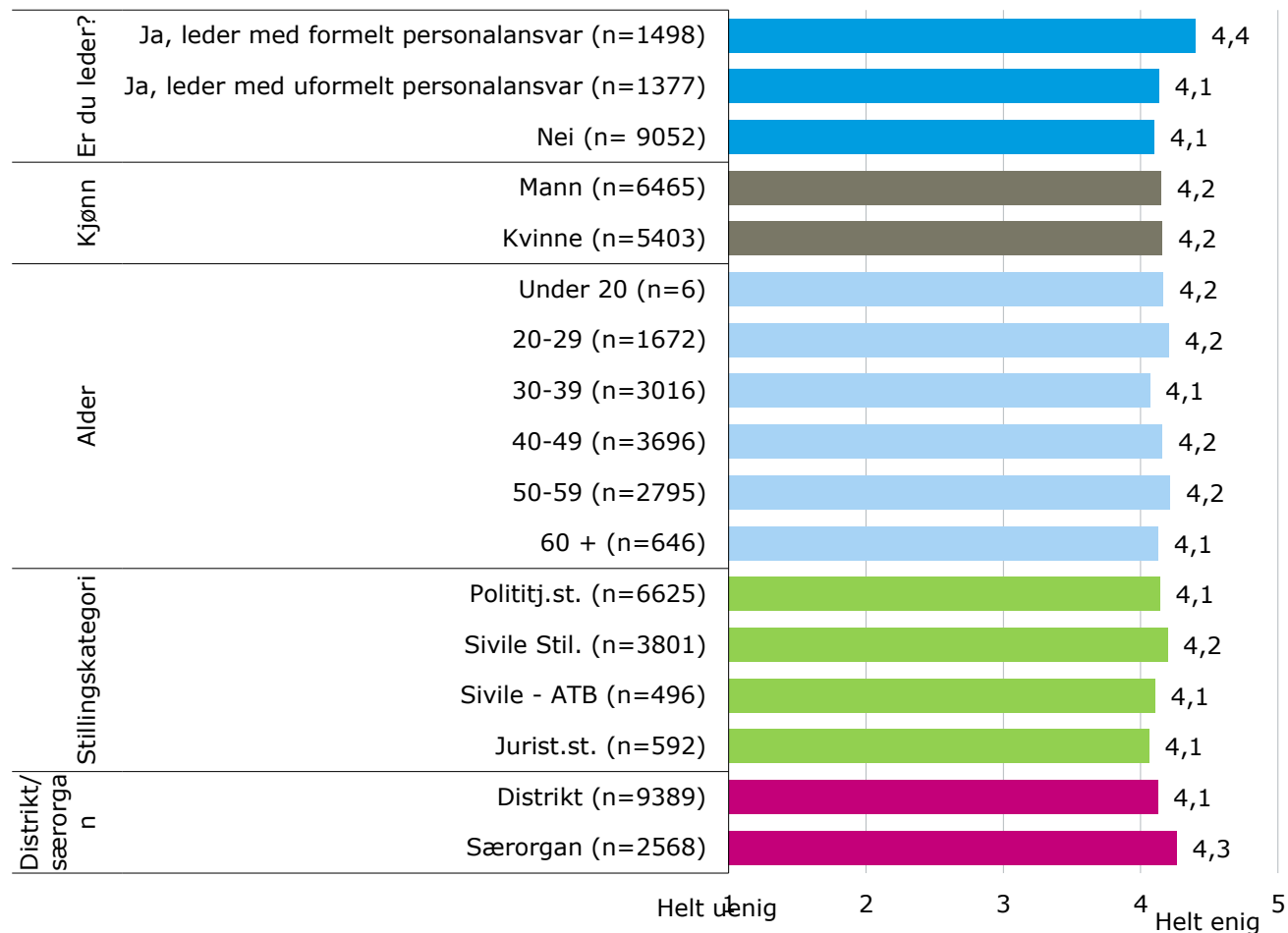
I tillegg utgjør opplevelsen av nærmeste leder et viktig skille mellom enheter med høy og enheter med lav jobbtilfredshet.



LEDERE HAR HØYERE JOBBTILFREDSHET ENN ØVRIGE MEDARBEIDERE

Ledere og medarbeidere som jobber i særorgan svarer mer positivt på spørsmålet om jobbtilfredshet.

JOBBTILFREDSHET PÅ TVERS AV BAKGRUNN



03: DRIVERE I POLITIET

01

POLITIET TOTALT

- Svarprosent totalt og på tvers av distrikt/særorgan.
- Suksesskriterier: Jobbtilfredshet, stolthet og ambassadørskap
- Undersøkelsens hovedområder
- Topp og bunn 10
- Største forskjeller til 2015

02

PÅ TVERS AV POLITIET

- Temaområder fordelt på distrikt/særorgan
- Jobbtilfredshet på tvers av enheter
- Største forskjeller mellom svært tilfredse og mindre tilfredse enheter i politiet
- Jobbtilfredshet på tvers av demografiske variabler

03

DRIVERE I POLITIET

- Drivere for jobbtilfredshet
- Nærpolitireform og personalløp
- Medarbeiderplattformen

METODE FOR Å IDENTIFISERE DE VIKTIGSTE INNSATSOMRÅDER

FORMÅL

Vi ønsker å vite hvilke faktorer som har størst betydning for om medarbeiderne i Politiet har en høy Jobbtfredshet.

METODE

Via statistiske analyser (faktoranalyse) blir et antall underliggende dimensjoner i datamaterialet identifisert. Eksempelvis viser analysen av datamaterialet at spørsmålene som omhandler interne utviklingsmuligheter er nært forbundet med hverandre. De betraktes derfor analytisk som uttrykk for en og samme underliggende faktor. Faktorene som ble identifisert er, i all hovedsak, sammenfallende med hovedområdene i spørreskjemaet.

Ved hjelp av statistiske analyser (regresjonsanalyse) beregnes hver enkelt faktors *betydning* for medarbeiderne sin indre motivasjon, tilfredshet med leder og opplevd innovasjonskraft i tre separate analyser.

Betydningen sammenfattes med medarbeidernes vurdering (tilfredshet) med faktorene i en prioriteringsmatrise som angir dyktighet/viktighet.

MEDARBEIDERNES ARBEIDSSITUASJON HAR STØRST PÅVIRKNING PÅ JOBBTILFREDSHET

Faktoren «**Min arbeidssituasjon**» er den faktoren med størst forklaringskraft for Jobbtilfredshet. Det tyder på at de medarbeiderne som opplever at de har en god arbeidssituasjon, også har en høyere jobbtilfredshet enn andre medarbeidere.

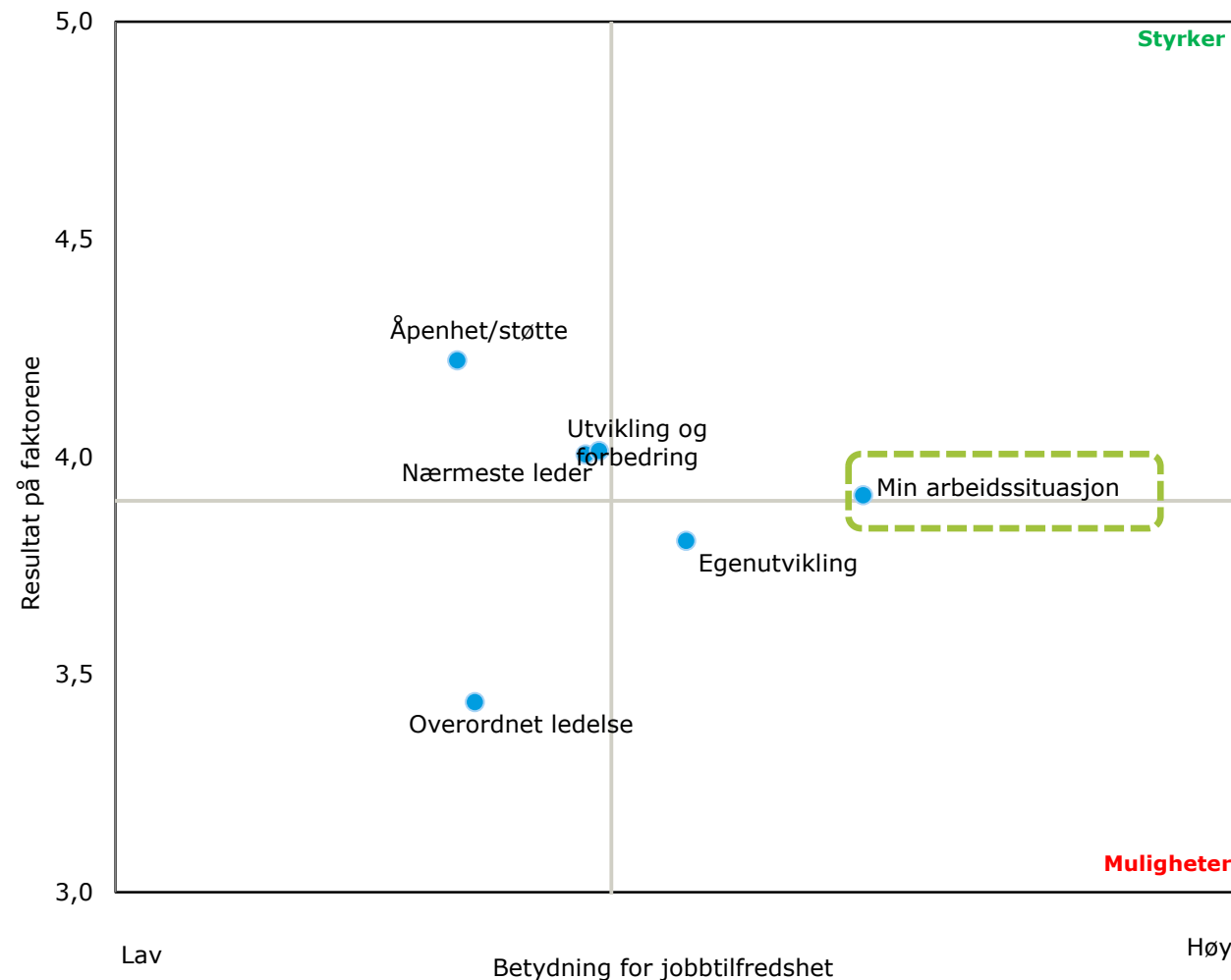
Til høyre er faktorene plottet etter følgende logikk:

- Vertikal akse: Faktorens resultat på syvpunktsskalaen (et høyt resultat er alltid uttrykk for noe positivt).
- Horisontal akse: Faktorens evne til å forklare forskjell i «Jobbtilfredshet» (jo lengre mot høyre, desto større forklaringskraft).

Indikatorer i øvre høyre hjørne er således forhold med et godt resultat, og fremstår som viktige for høy «Jobbtilfredshet».

RAMBOLL

INNSATSKART: JOBBTILFREDSHET

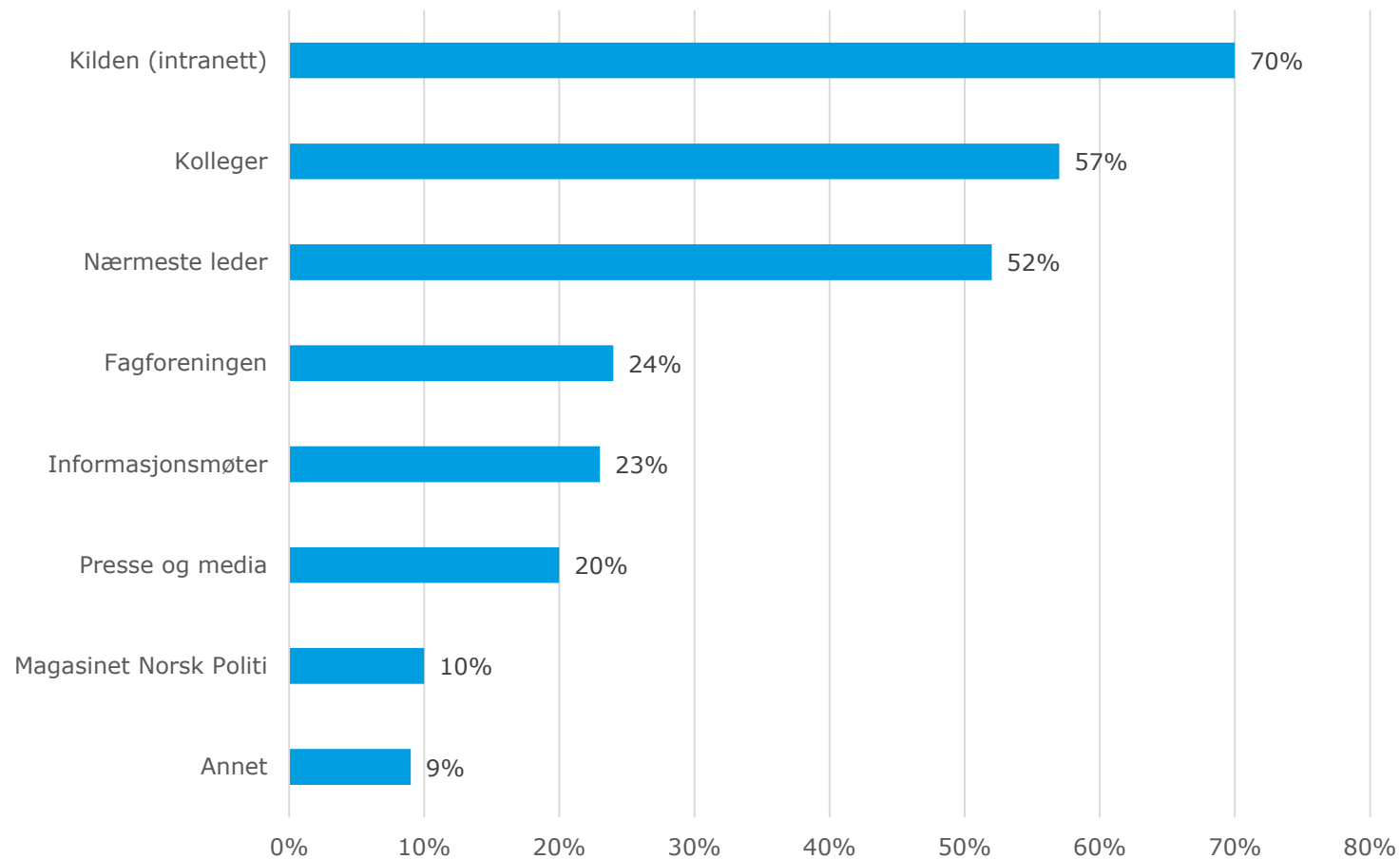


NÆRPOLITIREFORMEN/PERSONALLØP

KILDEN ER DEN MEST BRUKTE KANALEN FOR INFORMASJON OMKRING NÆRPOLITIREFORMEN

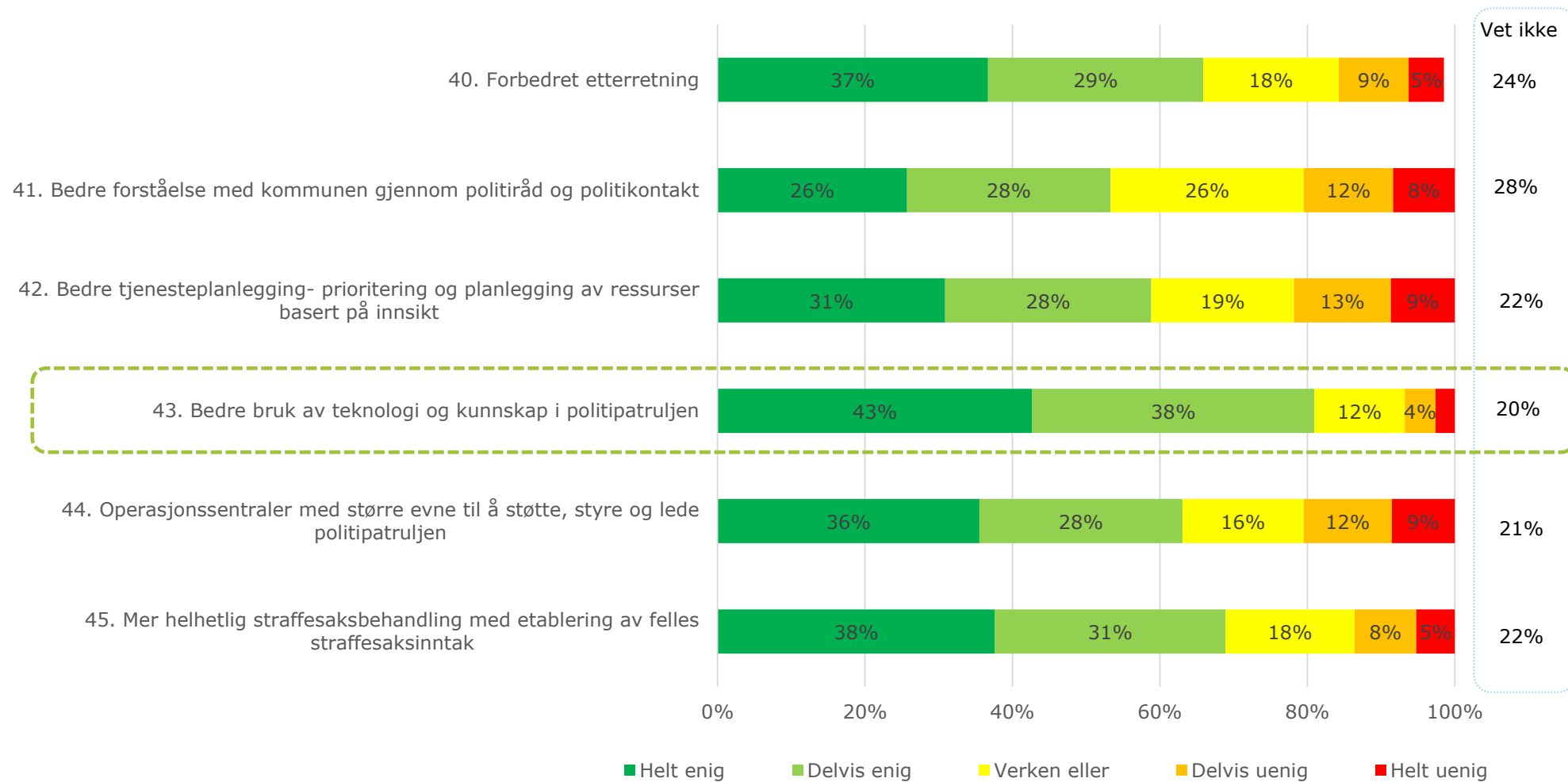
DEN INFORMASJONEN JEG TRENGER OM NÆRPOLITIREFORMEN HENTER JEG FRA FØLGENDE KILDER (VELG DE TRE VIKTIGSTE):

De mest brukte kanalene for informasjon omkring nærpolitireformen er; Kilden, Kolleger og Nærmeste leder.



STOR OPPTIMISME KNYTTET TIL FORVENTET BRUK AV TEKNOLOGI OG KUNNSKAP ETTER GJENNOMFØRT REFORM

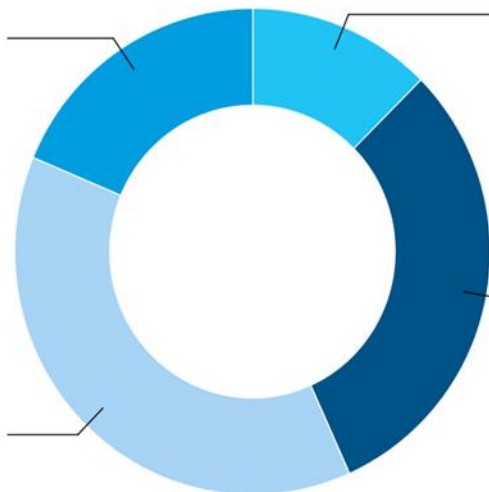
PÅ SIKT FORVENTES DET AT ENDRINGENE I NÆRPOLITIREFORMEN MEDFØRER...



MEDARBEIDERE BLIR MER FORNØYD MED INFORMASJON UNDERVEIS I PERSONALLØPET

46. HVOR LANGT HAR DU KOMMET I PERSONALLØPET?

Jeg er ikke en del av personalløpet (19%)

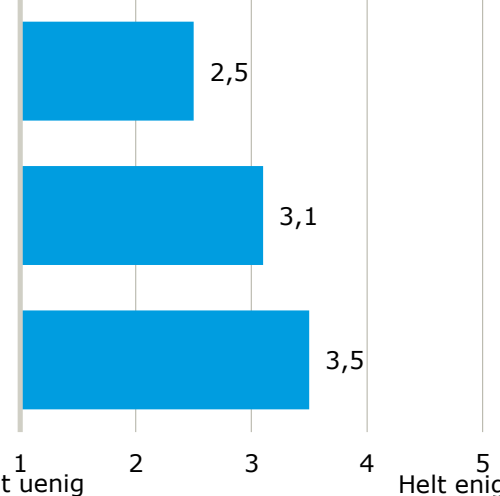


Jeg har ikke startet ennå (13%)

Jeg er underveis i løpet (31%)

Ferdig med løpet (38%)

47. Jeg får god informasjon om hvordan personalløpet skal gjennomføres

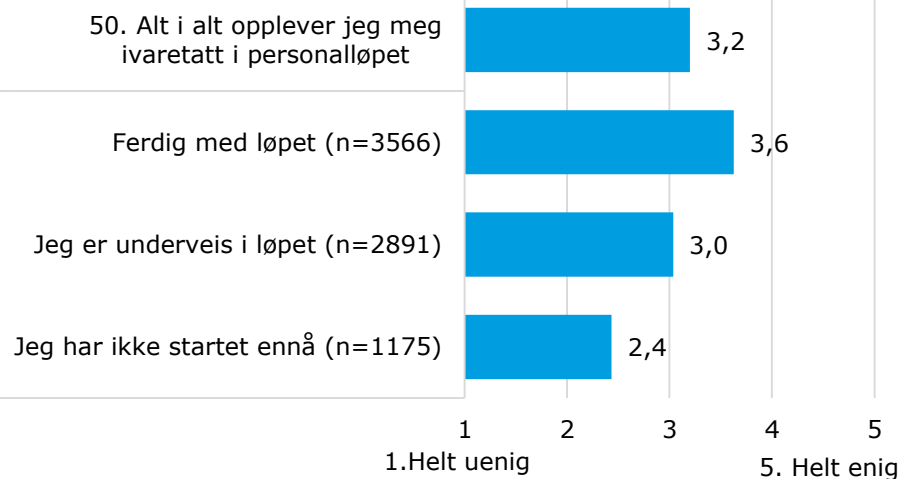


48. Jeg får god informasjon om fremdrift og viktige tidspunkter underveis i personalløpet

49. Jeg fikk god informasjon om fremdrift og viktige tidspunkter underveis i personalløpet

50. Alt i alt opplever jeg meg ivaretatt i personalløpet

På tvers av personalløp



RAMBOLL

Spørsmål knyttet til personalløp har kun gått til politidistriktene. Personalløp: ivaretagelse av medarbeidere i omstillingsprosesser mtp informasjon, saksbehandling og innplassering/omplussing i ny organisasjon

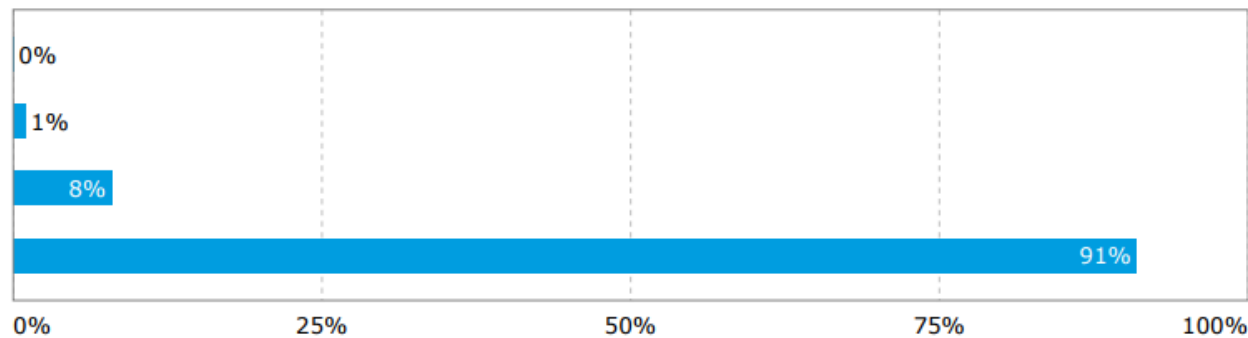
UØNSKET ADFERD

UØNSKET ATFERD

HENDER DET AT DU BLIR UTSATT FOR NEGATIVE HANDLINGER?

Hender det at du blir utsatt for negative handlinger fra en overordnet (eks. plaging, utfrysning, erting)?

- Ja, en eller flere ganger i uka
- Ja, en eller flere ganger i måneden
- Ja, det har skjedd i løpet av det siste året
- Nei



Antall svar

50

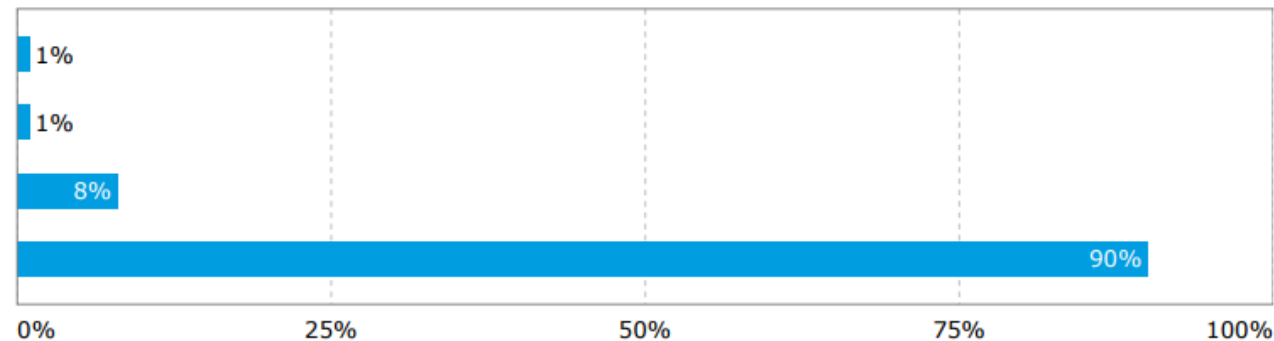
113

909

10 541

Hender det at du blir utsatt for negative handlinger fra dine kollegaer (eks. plaging, utfrysning, erting)?

- Ja, en eller flere ganger i uka
- Ja, en eller flere ganger i måneden
- Ja, det har skjedd i løpet av det siste året
- Nei



Antall svar

64

152

963

10 515

UØNSKET ATFERD

HENDER DET AT DU BLIR UTSATT FOR UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET?

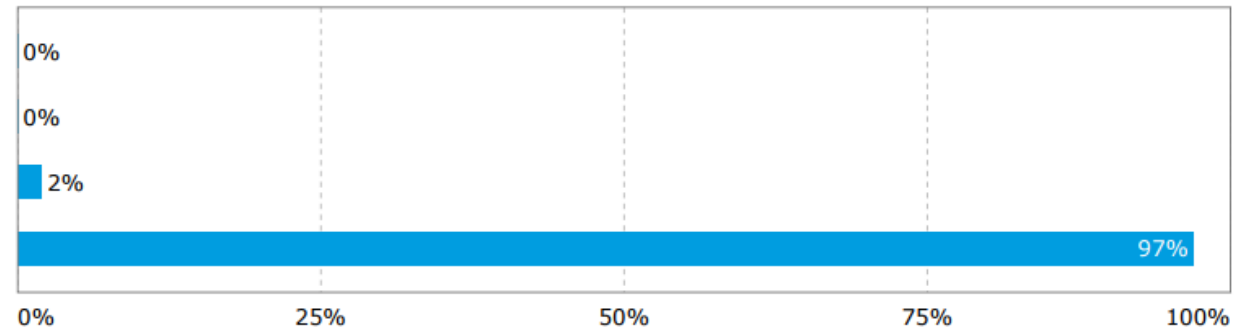
Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på din arbeidsplass?

Ja, en eller flere ganger i uka

Ja, en eller flere ganger i måneden

Ja, det har skjedd i løpet av det siste året

Nei



Antall svar

20

36

258

11 512

TAKK!