



MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2020
POLITI- OG LENSMANNSETATEN
STRATEGISK INNSIKTSRAPPORT

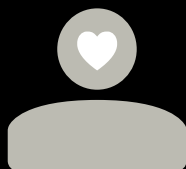
RAPPORTENS INNHOLD

POLITI- OG
LENSMANNS-
ETATEN
TOTALT



01

JOBBS-
TILFREDSHET



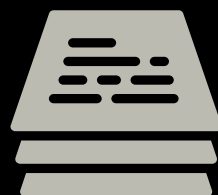
02

GJENNOM-
FØRINGS-
EVNE



03

POLITI-
REFORMEN



04

LEDERE



05

UØNSKET
ADFERD

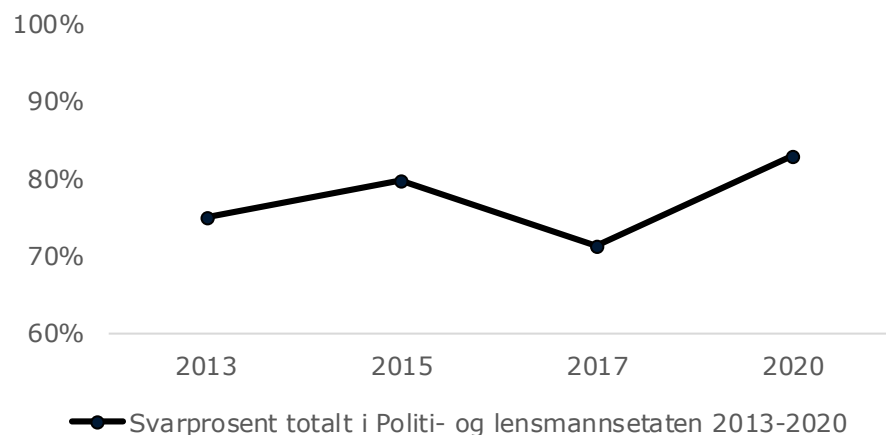


06

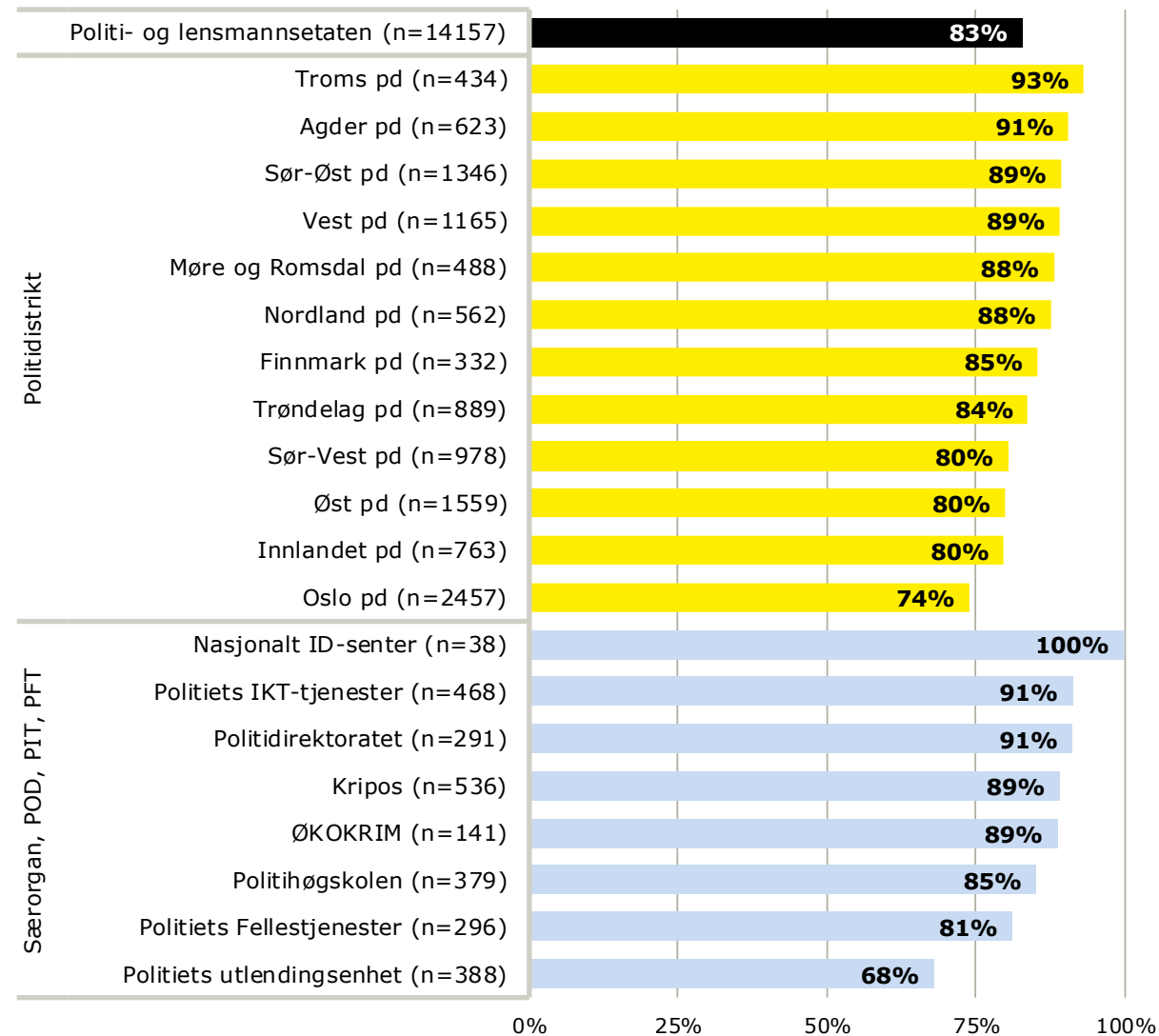
83 % HAR BESVART MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN – HØY DELTAKELSE PÅ TVERS AV ETATEN

Svarprosenten i årets MU i Politi- og lensmannsetaten ble 83 %. Dette er 12 prosentpoeng høyere enn ved forrige gjennomføring (2017).

Svarprosenten er høy på tvers av etaten – og de fleste enhetene ligger på over 80 % deltakelse.



SVARPROSENT PÅ TVERS AV ENHETER



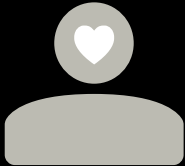
DEL 1: POLITI- OG LENSMANNSETATEN TOTALT

POLITI- OG
LENSMANNS-
ETATEN
TOTALT




01

JOBBS-
TILFREDSHET



02

GJENNOM-
FØRINGS-
EVNE



03

POLITI-
REFORMEN




04

LEDERE



05

UØNSKET
ADFERD



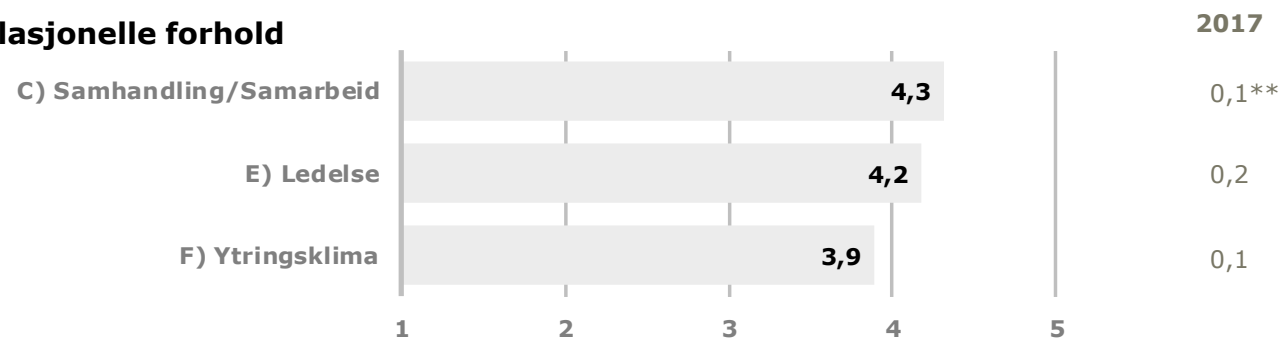
06

RESULTATER PÅ HOVEDOMRÅDER

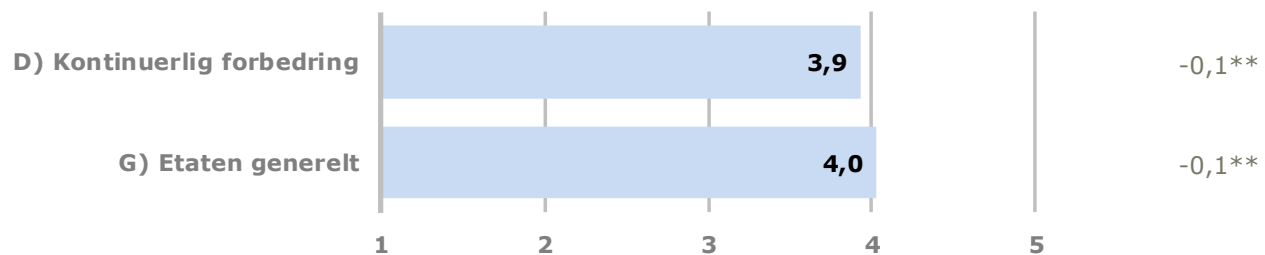
Jobbinnhold



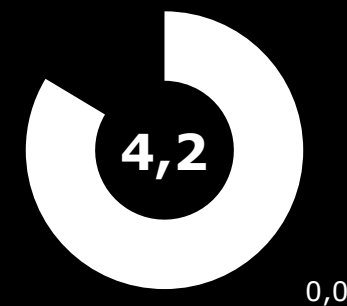
Relasjonelle forhold



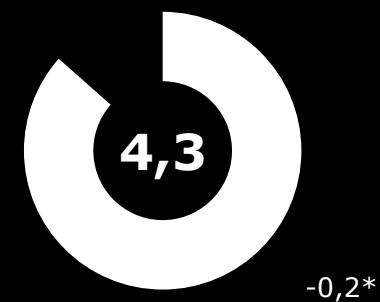
Strategiske forhold



Tilfredshet



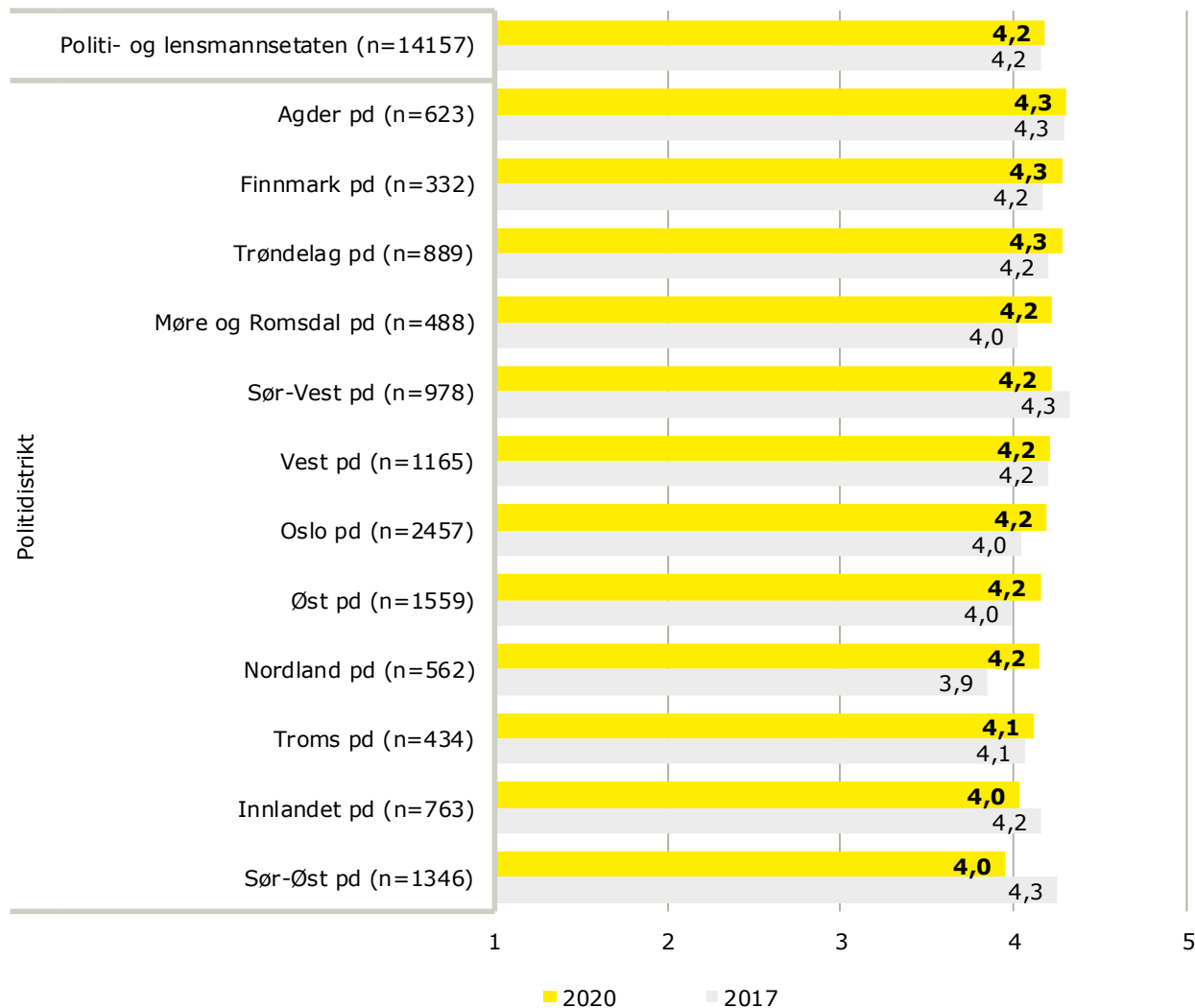
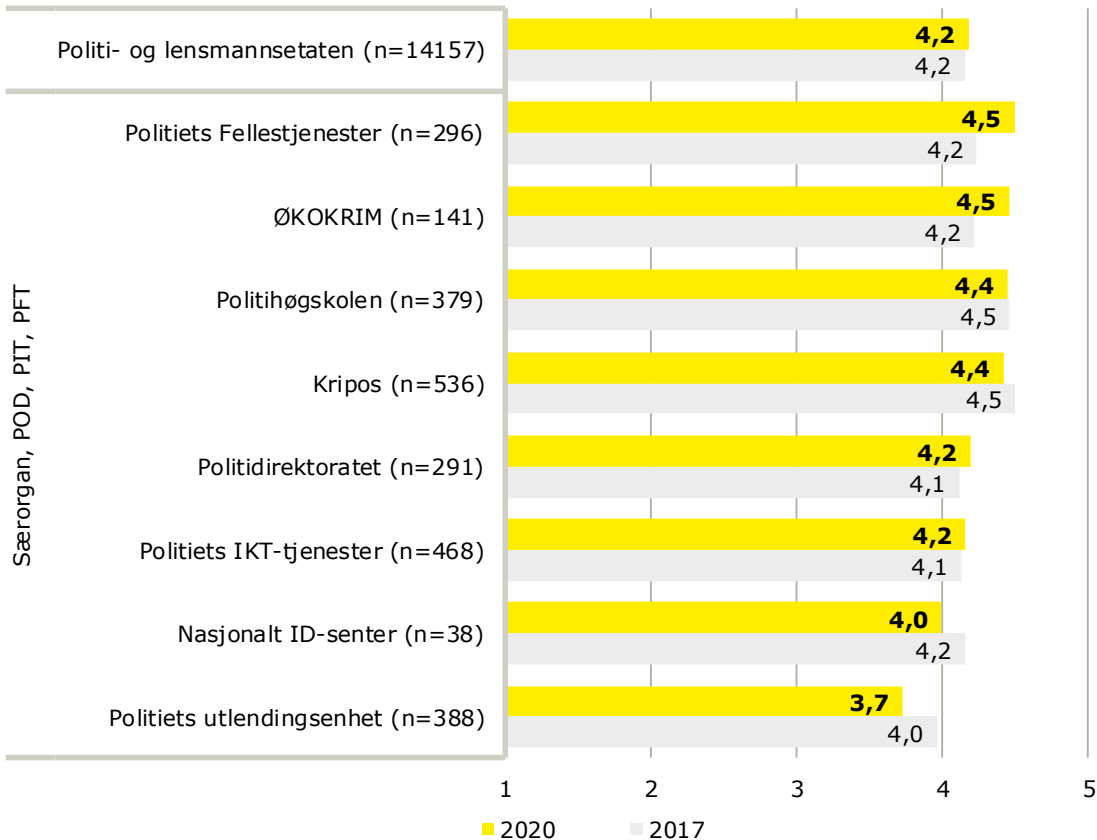
Stolthet



*Endring i resultatet fra 2017.
**Det er en endring i temaområdet siden 2017.

NOE VARIASJON I JOBBTILFREDSHET PÅ TVERS AV DISTRIKT OG SÆRORGAN, POD, PIT, PFT

«JOBBTILFREDSHET» PÅ TVERS AV ENHETER



GODE VURDERINGER AV RELASJONELLE FORHOLD

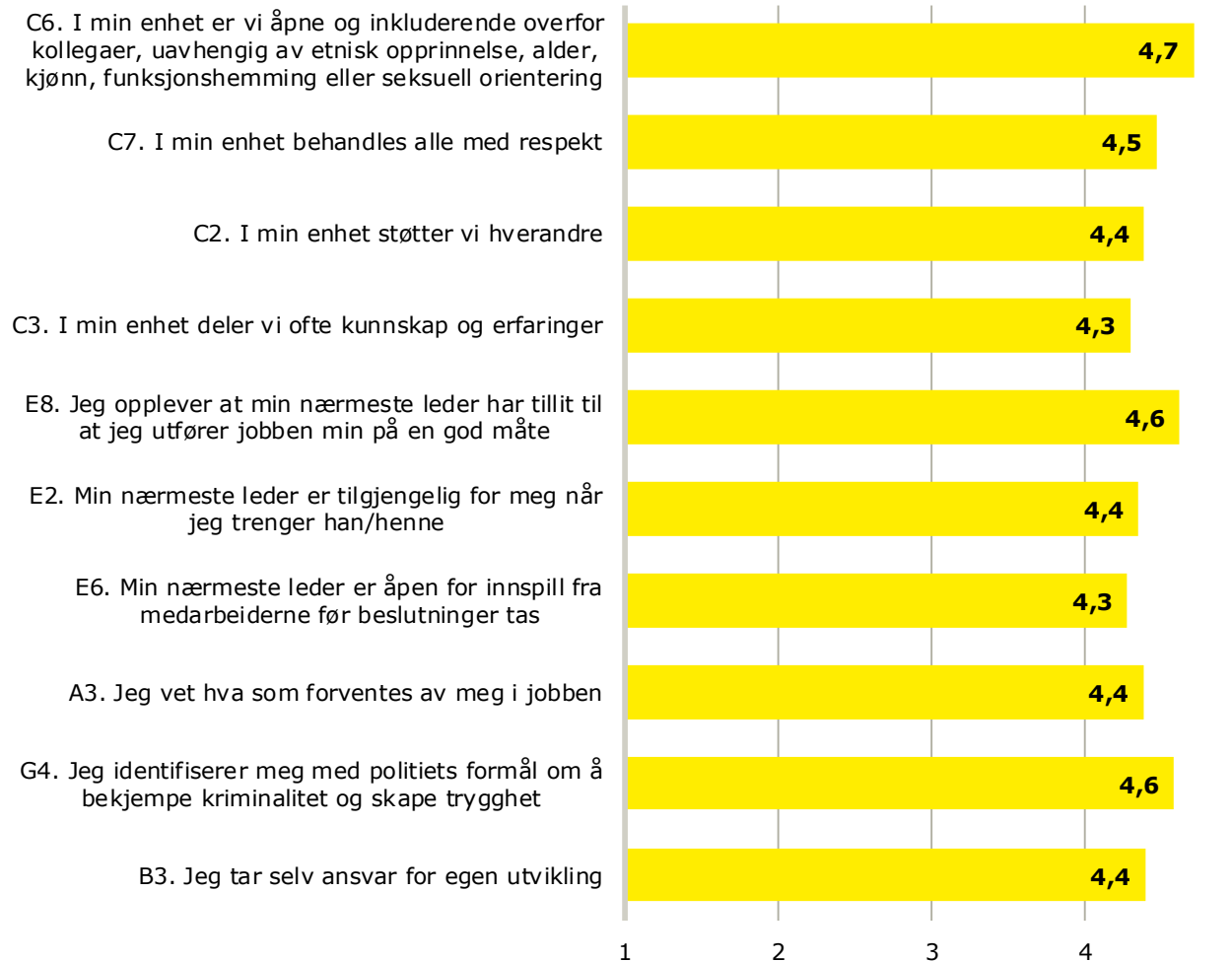
Forhold knyttet til relasjonelle forhold oppnår høye vurderinger i undersøkelsen.

Mange medarbeidere rapporterer at samarbeidet med kollegaer kjennetegnes av gjensidig respekt, støtte og kunnskapsdeling.

Mange rapporterer også om en god relasjon med nærmeste leder.

Mange medarbeidere identifiserer seg sterkt med samfunnsoppdraget.

STYRKER – DE 10 VURDERINGER MED HØYEST RESULTAT*



* Spørsmål om stolthet, tilfredshet og turnover-intensjon er fjernet fra analysen fordi de regnes som avhengige variabler. I tillegg er spørsmål om medarbeidersamtalen og politireformen fjernet fra analysen.

LAVERE VURDERINGER KNYTTET TIL DISTRIKTETS/ SÆRORGANETS LEDELSE, ARBEIDSBELASTNING OG UTVIKLINGSMULIGHETER

UTFORDRINGER – DE 10 VURDERINGER MED LAVEST RESULTAT*

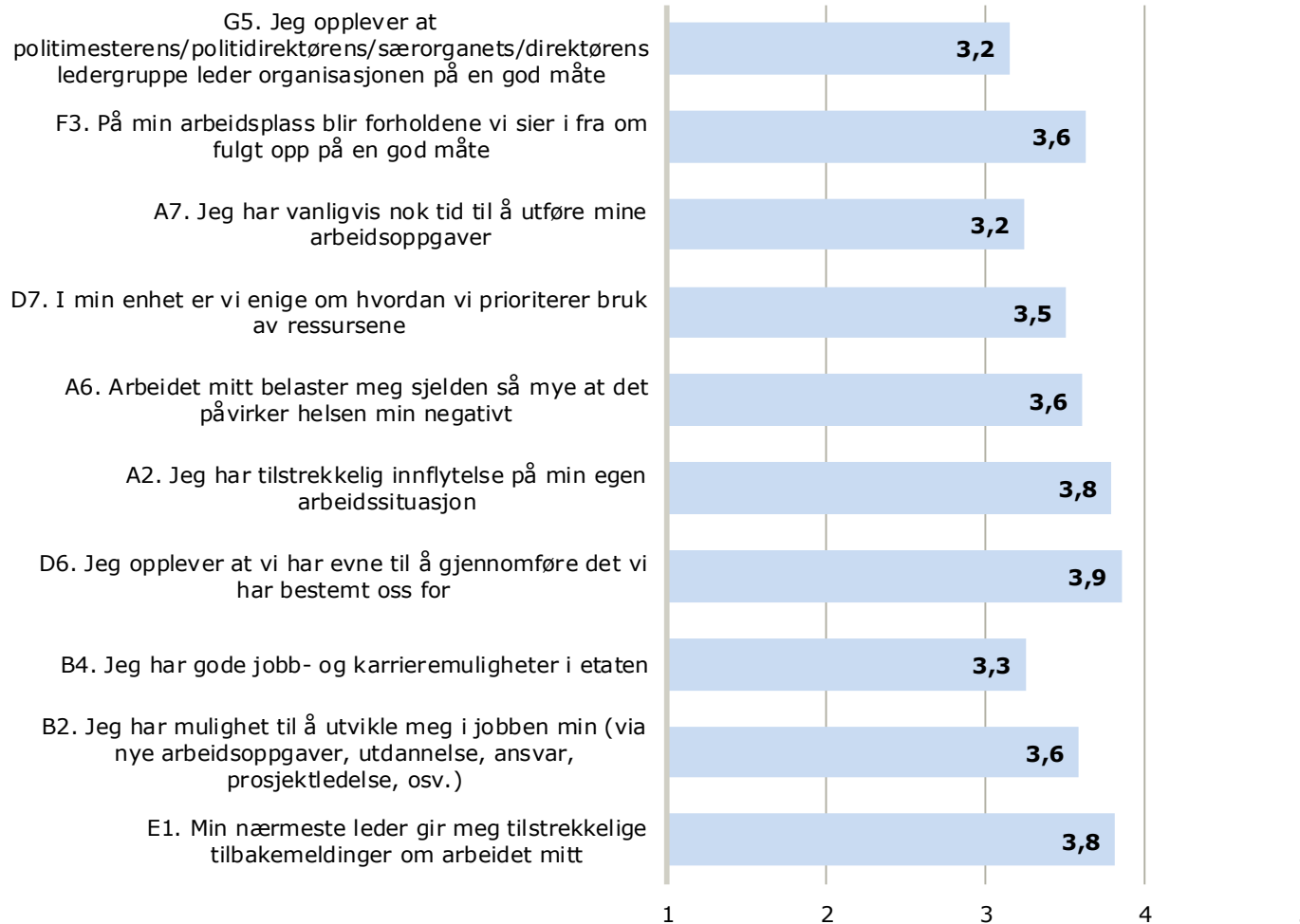
Vurdering av distriktets/særorganets ledelse oppnår undersøkelsens laveste vurdering.

Arbeidsbelastningen er blant undersøkelsens lavest vurderte. Mange opplever å ikke ha nok tid, at man ikke er enige om hvordan ressursene brukes og mangler tilstrekkelig innflytelse.

Interne utviklingsmuligheter får også en relativt lav vurdering.

* Spørsmål om stolthet, tilfredshet og turnover-intensjon er fjernet fra analysen fordi de regnes som avhengige variabler. I tillegg er spørsmål om medarbeidersamtalen og politireformen fjernet fra analysen.

RAMBOLL



POSITIV UTVIKLING PÅ VURDERING AV NÆRMESTE LEDER – NEGATIV UTVIKLING FOR STOLTHET OG LEDELSEN I DISTRIKTET/ SÆRORGANET

STØRSTE UTVIKLINGER FRA 2017

Sammenlignet med MU 2017 har det vært en positiv utvikling i vurderingen av nærmeste leder.

Det er også en positiv utvikling knyttet til kunnskapsdeling og forbedringsarbeid.

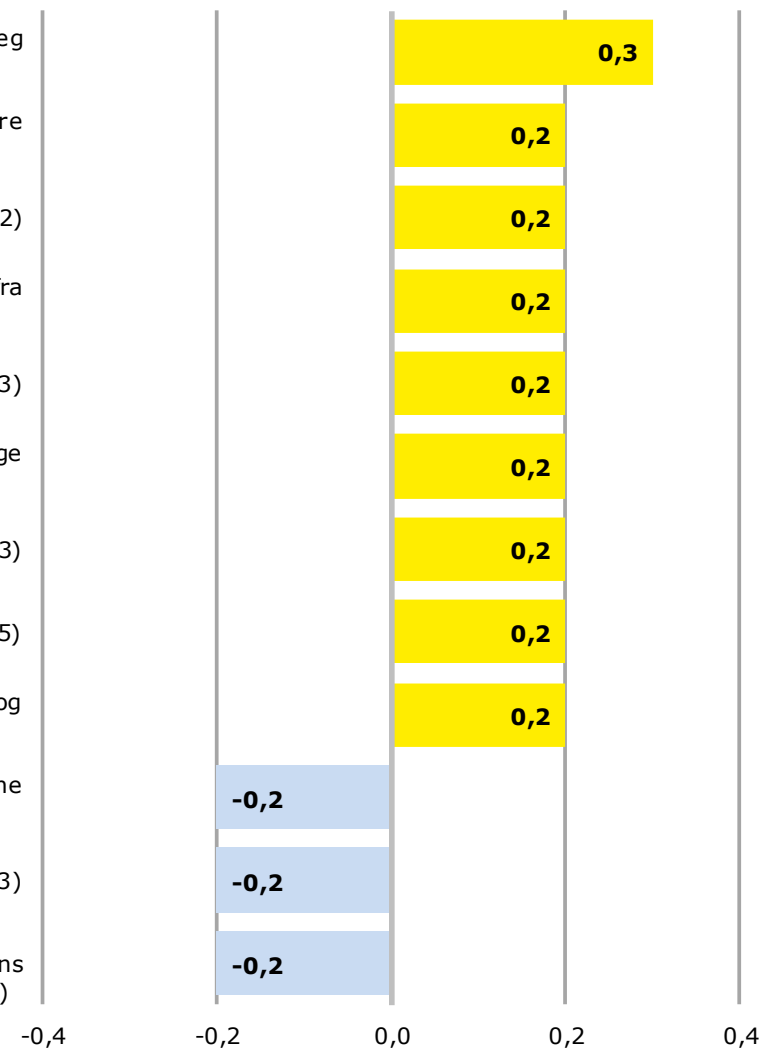
Det er imidlertid en negativ utvikling på forhold knyttet til innbyggerorientering, stolthet og vurdering av distriktets/særorganets ledelse.

Spørsmål om medarbeidersamtalen og politireformen fjernet fra analysen.

*Det er en endring i ordlyden i spørsmålet fra 2017 til 2020. I 2017 var ordlyden «I min enhet deler vi ofte kunnskap og erfaringer for at vi skal kunne gjøre en best mulig jobb».

**Det er en endring i ordlyden i spørsmålet fra 2017 til 2020. I 2017 var ordlyden «I min enhet har vi høy oppmerksomhet på publikum og de oppgaver vi skal løse for dem».

- E2. Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg trenger han/henne (4,4)
- E4. Min nærmeste leder følger opp at vi når målene våre (4)
- E5. Min nærmeste leder er en god rollemodell (4,2)
- E6. Min nærmeste leder er åpen for innspill fra medarbeiderne før beslutninger tas (4,3)
- E7. Min nærmeste leder er åpen for å tenke nytt (4,3)
- E1. Min nærmeste leder gir meg tilstrekkelige tilbakemeldinger om arbeidet mitt (3,8)
- C3. I min enhet deler vi ofte kunnskap og erfaringer* (4,3)
- C7. I min enhet behandles alle med respekt (4,5)
- D2. I min enhet arbeider vi løpende med å utvikle og forbedre oss (4)
- D3. I min enhet har vi høy oppmerksomhet på innbyggerne og de oppgaver vi skal løse for dem** (4)
- G1. Jeg er stolt over å jobbe i politiet (4,3)
- G5. Jeg opplever at politimesterens/politidirektørens/særorganets/direktørens ledergruppe leder organisasjonen på en god måte (3,2)



DEL 3: GJENNOMFØRINGSEVNE

POLITI- OG
LENSMANNSS-
ETATEN
TOTALT



01

JOBB-
TILFREDSHET



02

GJENNOM-
FØRINGS-
EVNE



03

POLITI-
REFORMEN



04

LEDERE



05

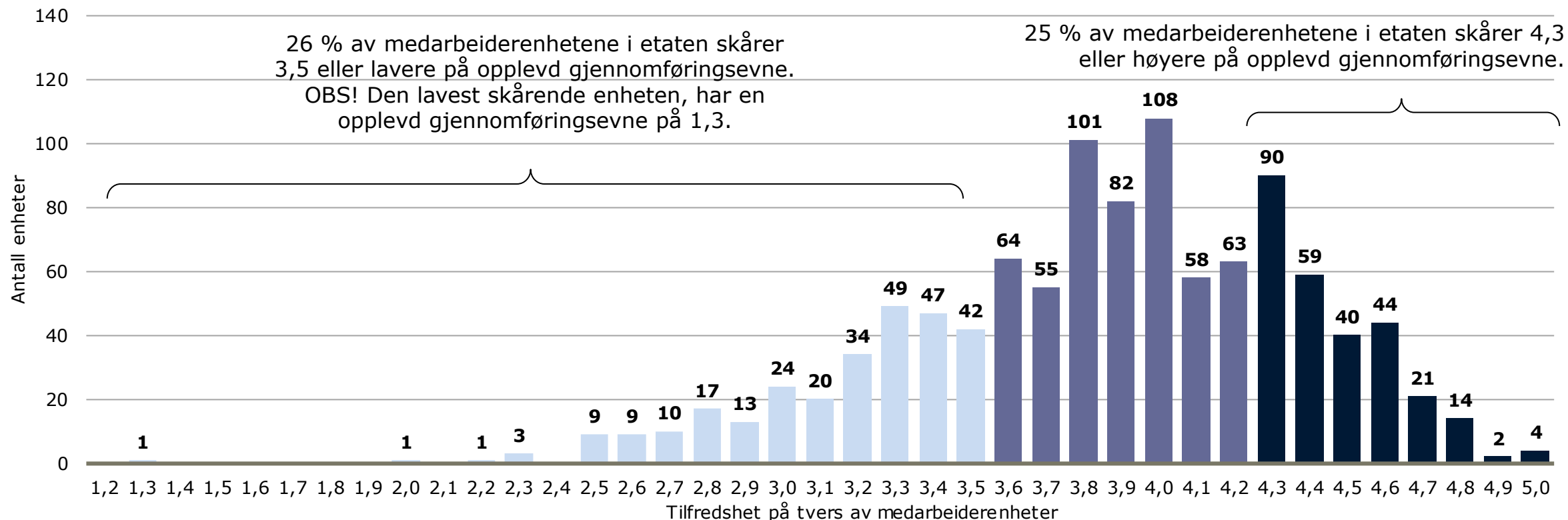
UØNSKET
ADFERD



06

OPPLEVD GJENNOMFØRINGSEVNE STREKKER SEG FRA 1,3 TIL 5,0 PÅ TVERS AV MEDARBEIDERENHETENE I ETATEN

«D6. JEG OPPLEVER AT VI HAR EVNE TIL Å GJENNOMFØRE DET VI HAR BESTEMT OSS FOR» PÅ TVERS AV MEDARBEIDERENHETER*



ENHETER MED LAV GJENNOMFØRINGSEVNE KJENNETEGNES AV LAV VURDERING AV FORBEDRINGSARBEID, LEDELSEN I DISTRIKTET/SÆRORGANET OG LEDERS MÅLORIENTERING

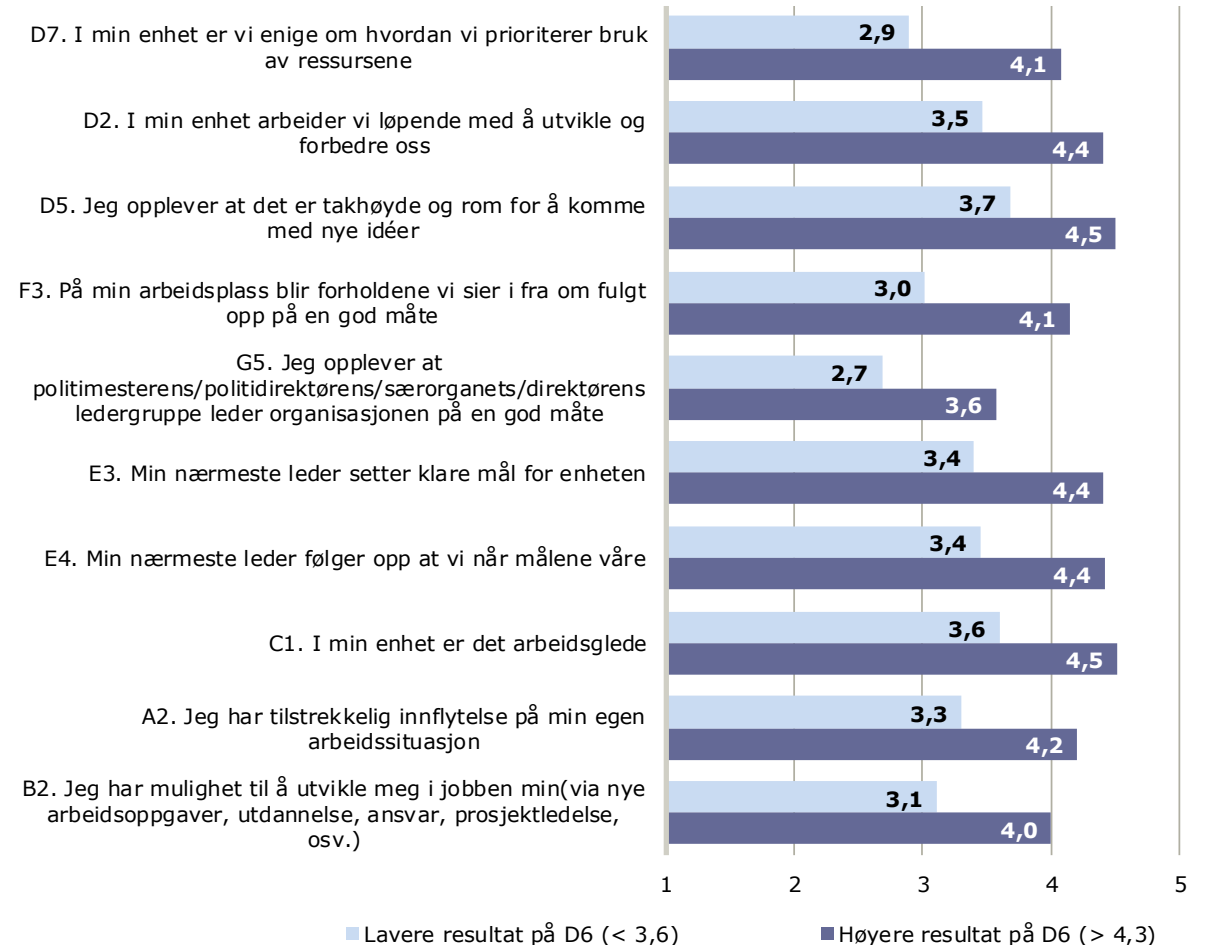
HVA KJENNETEGNER ENHETENE SOM OPPNÅR ET LAVT RESULTAT PÅ «D6. JEG OPPLEVER AT VI HAR EVNE TIL Å GJENNOMFØRE DET VI HAR BESTEMT OSS FOR»

Enheter som vurderer gjennomføringsevnen lavt oppnår også en relativt lav vurdering på prioriteringer, forbedringsarbeid og takhøyde.

Vurderingen av nærmeste leders målorientering oppnår også relativt lave resultater.

Samtidig rapportere medarbeidere i disse enhetene om mindre autonomi og utviklingsmuligheter enn andre.

RAMBOLL



DEL 4: POLITIREFORMEN

POLITI- OG
LENSMANNSS-
ETATEN
TOTALT



01

JOBBS-
TILFREDSHET



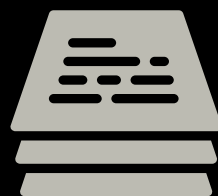
02

GJENNOM-
FØRINGS-
EVNE



03

POLITI-
REFORMEN



04

LEDERE



05

UØNSKET
ADFERD



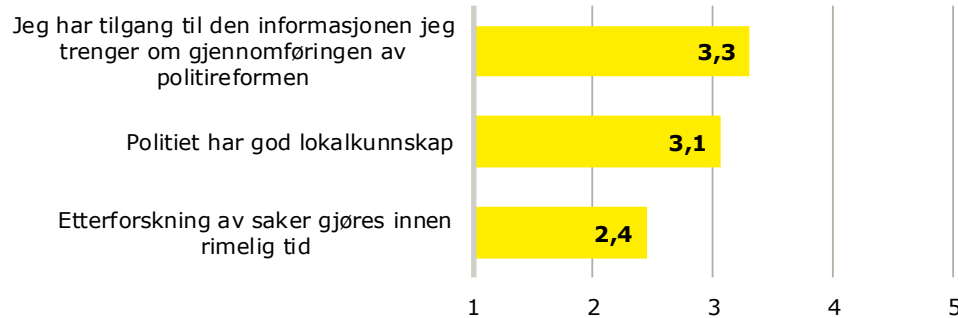
06

LAVE VURDERINGER AV POLITIREFORMEN

ENKELTSPØRSMÅLENE UNDER «POLITIREFORMEN»

Det er generelt lave vurderinger av politireformen.

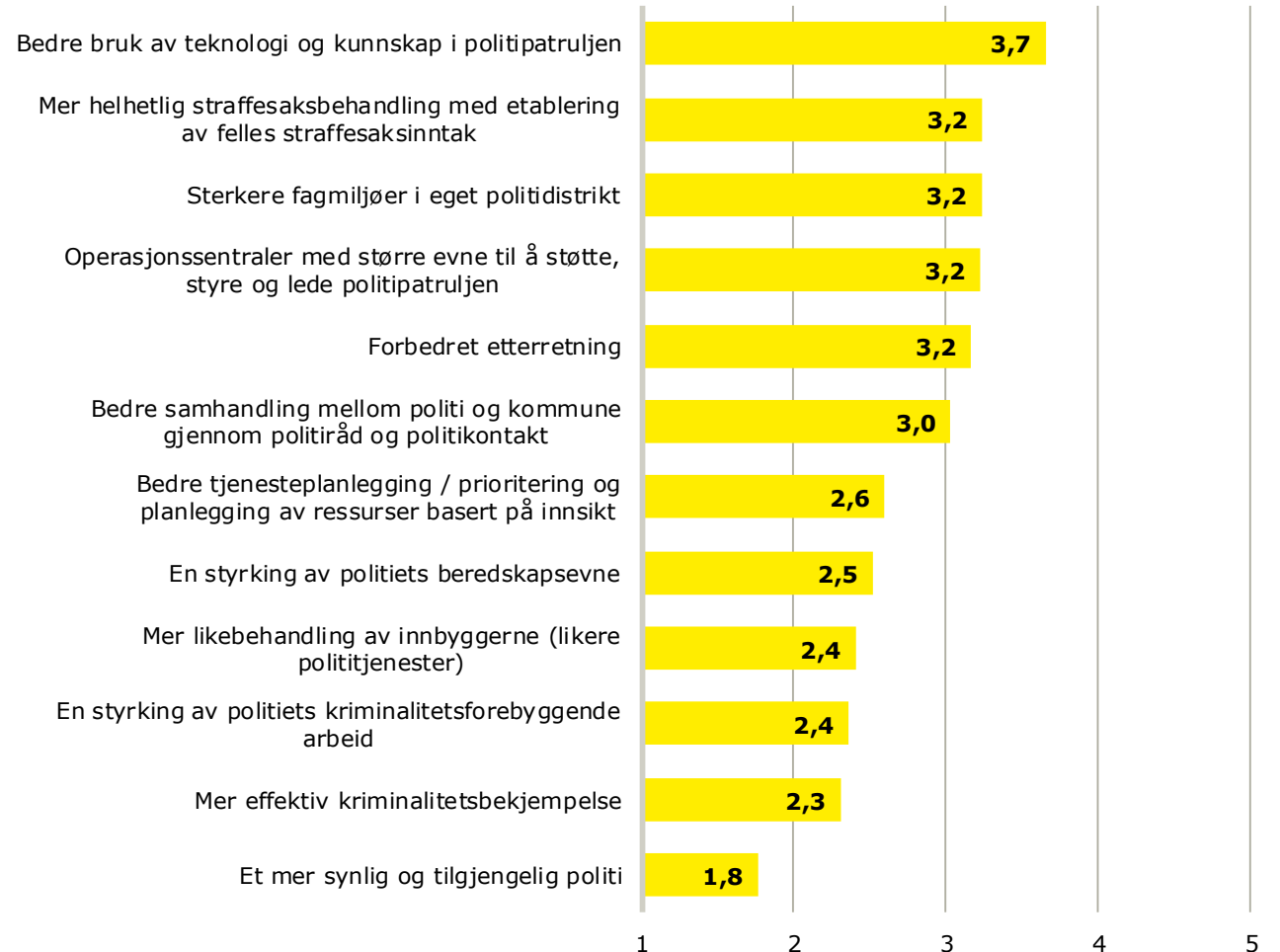
Politireformens påvirkning på synligheten og tilgjengeligheten til politiet vurderes svært lavt.



Spørsmålene under «Politireformen» ble gjennomført som en haleundersøkelse etter MU 2020.

13 546 medarbeidere svarte på alle spørsmålene under «Politireformen».

ENDRINGENE I POLITIREFORMEN HAR BIDRATT TIL...



DEL 5: LEDERE

POLITI- OG
LENSMANNSS-
ETATEN
TOTALT



01

JOBBS-
TILFREDSHET



02

GJENNOM-
FØRINGS-
EVNE



03

POLITI-
REFORMEN



04

LEDERE



05

UØNSKET
ADFERD



06

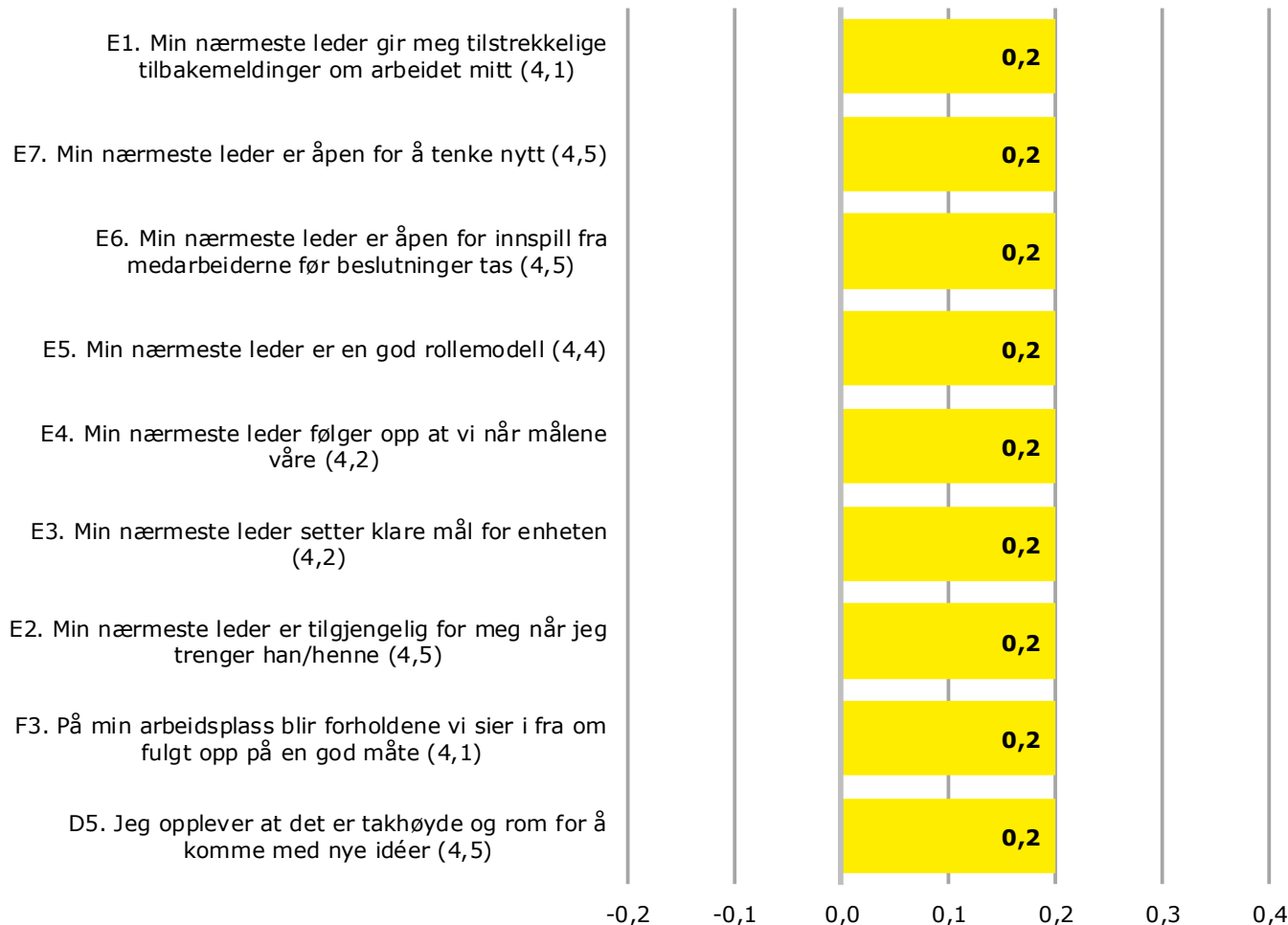
LEDERE VURDERER EGEN LEDER HØYERE ENN HVA DE GJORDE I 2017

STØRSTE UTVIKLINGER FOR LEDERE FRA 2017*

Blant ledere har det vært en generell positiv utvikling i vurderingen av nærmeste leder.

Forhold knyttet til både støttende, målorientert og utviklingsorientert ledelse går frem sammenlignet med 2017.

I tillegg opplever ledere en bedring i ytringsklima i jobben.

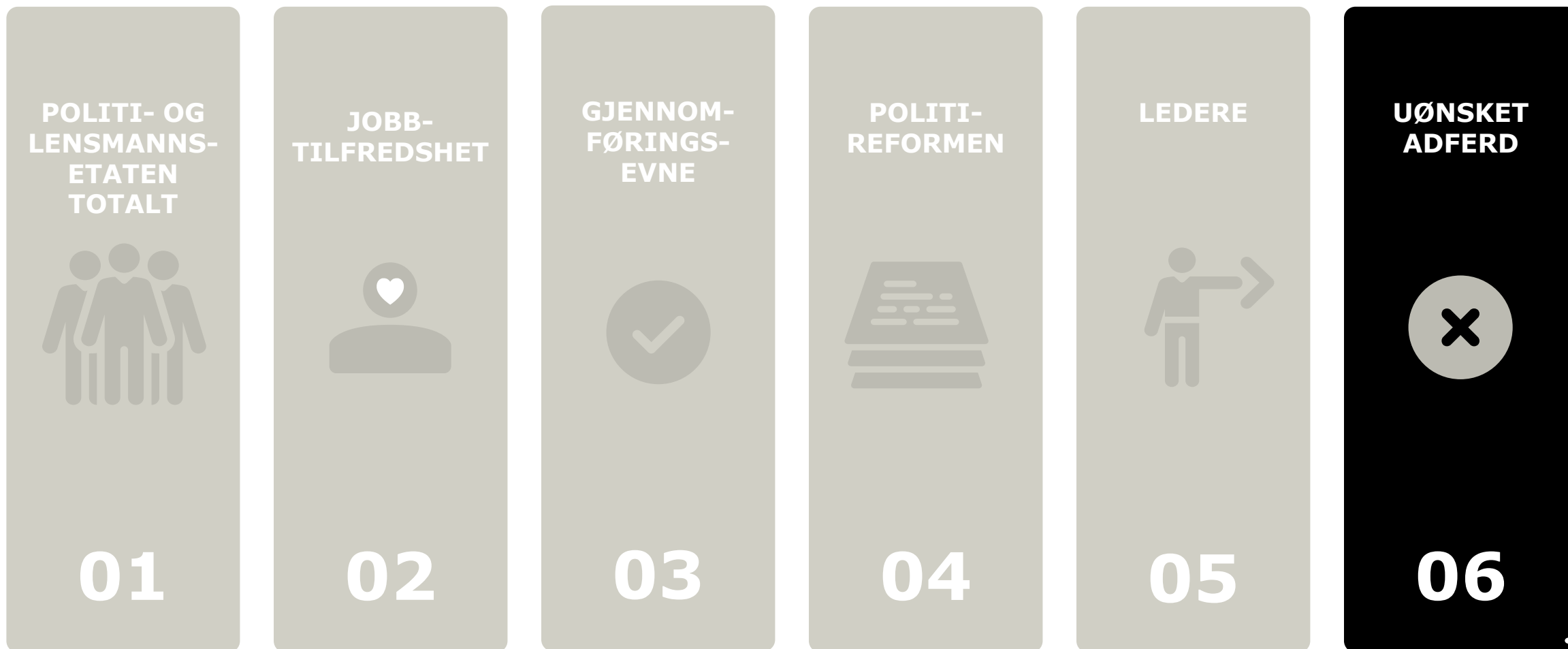


*Analysen inneholder kun svar fra ledere (n=1577).

**Det er en endring i ordlyden i spørsmålet fra 2017 til 2020. I 2017 var ordlyden «Jeg har mulighet til å utvikle meg (via nye arbeidsoppgaver, utdanning, ansvar, prosjektledelse, osv.)».

***Det er en endring i ordlyden i spørsmålet fra 2017 til 2020. I 2017 var ordlyden «I min enhet har vi høy oppmerksomhet på publikum og de oppgaver vi skal løse for dem».

DEL 6: UØNSKET ADFERD

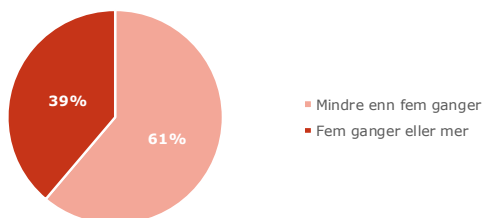


4,1 % AV MEDARBEIDERNE I ETATEN OPPGIR AT DE HAR BLITT UTSATT FOR MOBBING/TRAKASSERING

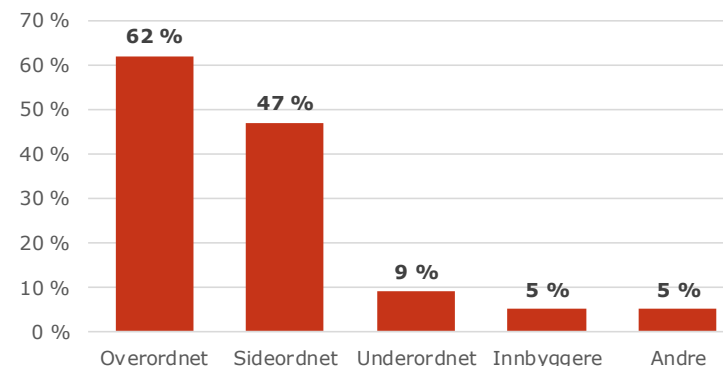
ANDELEN SOM HAR SVART BEKREFTENDE PÅ SPØRSMÅL «H1. HAR DU DE SISTE 12 MÅNEDENE BLITT UTSATT FOR MOBBING/ TRAKASSERING PÅ ARBEIDSPLASSEN DIN?»

I Statsansatteundersøkelsen 2018 svarte 8,6 % bekreftende på tilsvarende spørsmål.

H2. Hvor ofte har du blitt utsatt for mobbing/trakassering de siste 12 månedene?



H3. Av hvem ble du mobbet/trakassert? (flere valg er mulig)



Antallet som har svart bekreftende på spørsmålet i etaten er 578. Spørsmål H2 og H3 ble kun stilt til medarbeidere som svarte «Ja» på H1.

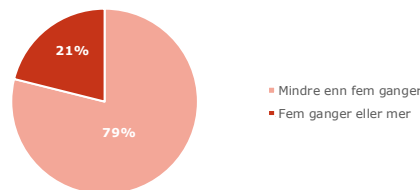
1,3 % AV MEDARBEIDERNE I ETATEN OPPGIR AT DE HAR BLITT UTSATT FOR UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET

ANDELEN SOM HAR SVART BEKREFTENDE PÅ SPØRSMÅL «I1. HAR DU DE SISTE 12 MÅNEDENE BLITT UTSATT FOR UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET PÅ ARBEIDSPLASSEN DIN?»

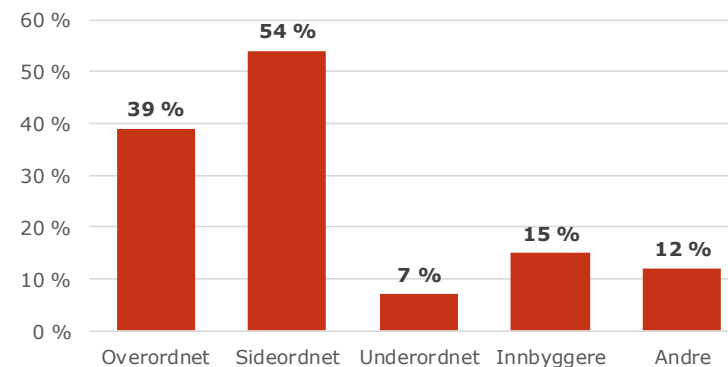
I Statsansatteundersøkelsen 2018 svarte 2,0 % bekreftende på tilsvarende spørsmål.

I 2017 svarte 2,7 % av etatens medarbeidere bekreftende på spørsmålet «Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på din arbeidsplass?».

I2. Hvor ofte har du vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet de siste 12 månedene?



I3. Hvem har stått bak den uønskede seksuelle oppmerksomheten? (flere valg mulig)

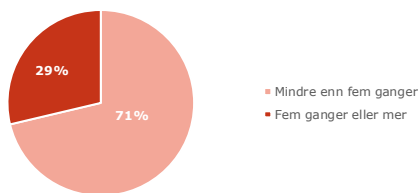


Antallet som har svart bekreftende på spørsmålet i etaten er 182. Spørsmål I2 og I3 ble kun stilt til medarbeidere som svarte «Ja» på I1.

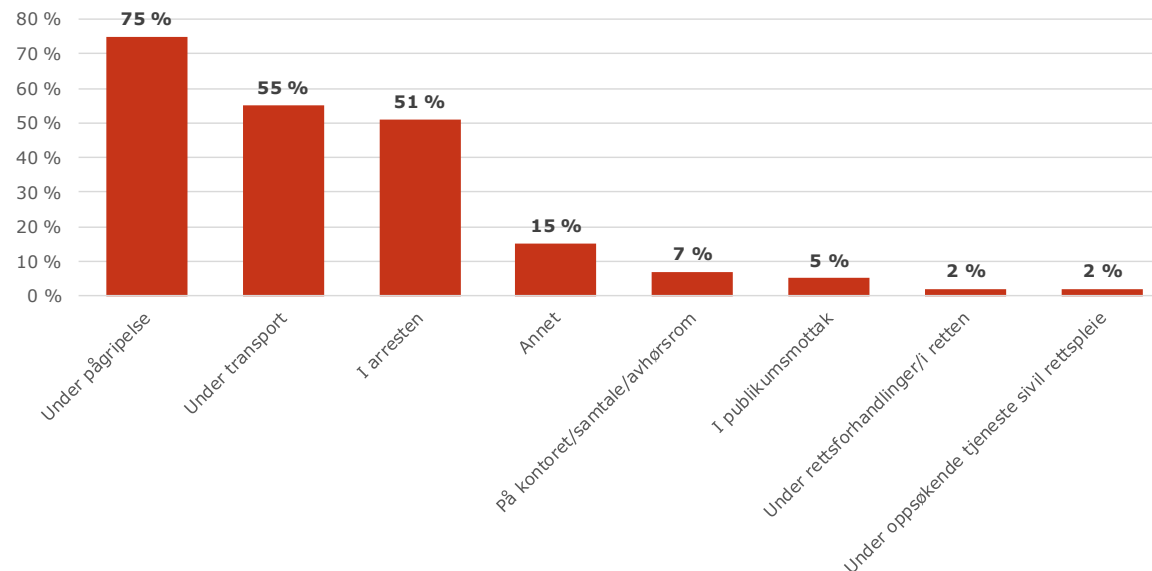
21 % AV MEDARBEIDERNE I ETATEN OPPGIR AT DE HAR BLITT UTSATT FOR TRUSLER OM VOLD

ANDELEN SOM HAR SVART BEKREFTENDE PÅ SPØRSMÅL «J1. HAR DU I LØPET AV DE SISTE 12 MÅNEDENE BLITT UTSATT FOR TRUSLER OM VOLD UNDER TJENESTEUTØVELSEN DIN?»

J3. Hvor ofte har du blitt utsatt for trusler om vold de siste 12 månedene?



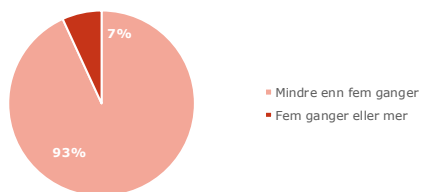
J2. Under hvilke omstendigheter ble du utsatt for trusler om vold? (flere svar mulig)



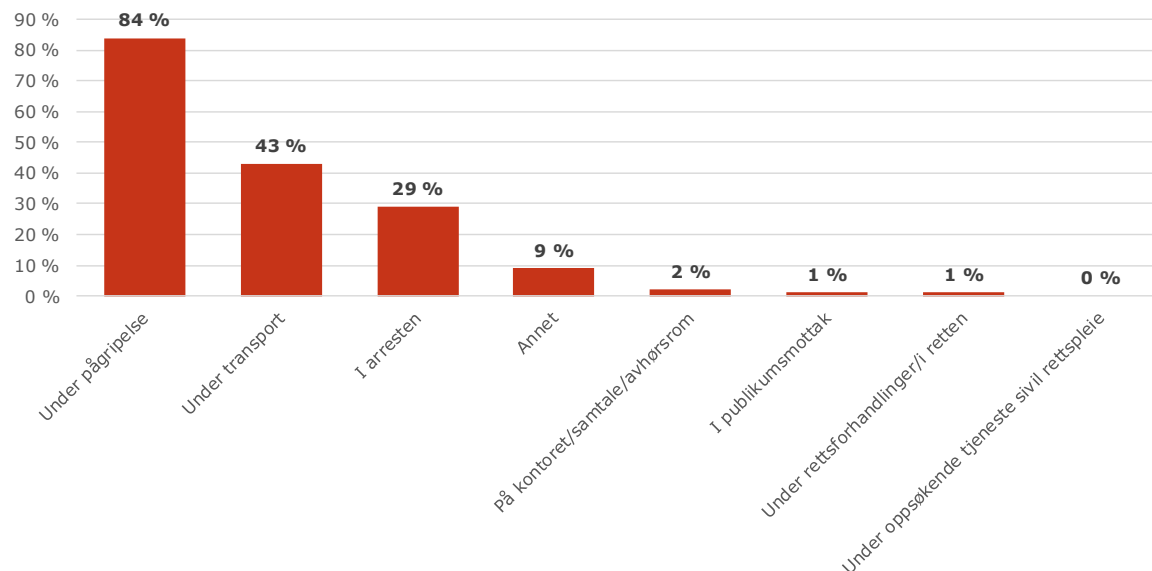
11 % AV MEDARBEIDERNE I ETATEN OPPGIR AT DE HAR BLITT UTSATT FOR VOLD

ANDELEN SOM HAR SVART BEKREFTENDE PÅ SPØRSMÅL «K1. HAR DU I LØPET AV DE SISTE 12 MÅNEDENE BLITT UTSATT FOR VOLD UNDER TJENESTEUTØVELSEN DIN?»

K2. Hvor ofte har du blitt utsatt for vold de siste 12 månedene?



K3. Under hvilke omstendigheter ble du utsatt for vold?
(flere svar mulig)



Antallet som har svart bekreftende på spørsmålet i etaten er 1502. Spørsmål K2 og K3 ble kun stilt til medarbeidere som svarte «Ja» på K1.