



Polisens medarbetarundersökning 2010

Nationell analys

Sammanfattning

Polisen har sedan 2005 genomfört medarbetarundersökningar. Undersökningen består av 13 frågeområden inklusive Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). Dessa frågeområden är: helhetsbedömning (NMI), förtroende för ledning, egenkontroll, trivsel, stöd, ersättning, utveckling, påverkan/samverkan, arbetstakt/krav, fysisk arbetsmiljö, information, ledarskap och mål.

Utöver dessa frågeområden har specifika frågor ställts inom områdena lönesamtal/lönesättande samtal, utvecklings-/medarbetarsamtal, individuell utvecklingsplan, hälsa, våld/hot om våld, diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling samt värdegrund.

Nytt för 2010 års undersökning är att det finns ett Nöjd Chef- och Ledarindex (NCLI). Detta är baserat på frågor som besvarats av chefer/arbetsledare.

Denna rapport redovisar resultat och analys av 2010 års medarbetarundersökning. Syftet med den nationella analysen är att skapa en samlad bild av resultatet från medarbetarundersökningen och på så sätt visa hur medarbetarna inom Polisen som helhet uppfattar sin arbetssituation.

Slutsatserna från analysen kommer bland annat att ligga till grund för Polisens nationella prioriteringar för utvecklingsarbetet. Analysens resultat kan även användas vid tillämpningen av Polisens värdegrund utifrån ledorden engagemang, tillgänglighet och effektivitet.

När man jämför resultaten för 2005, 2007 och 2010 års medarbetarundersökningar är det framförallt följande frågeområden som utmärker sig: trivsel, stöd, fysisk arbetsmiljö, information, ledarskap, mål, individuell utvecklingsplan, våld/hot om våld samt metoder/hjälpmiddel för chefer.

Om man sätter olika bakgrundsvariabler i relation till Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) ser den mest respektive minst nöjda medarbetaren ut enligt följande:

Mest nöjda medarbetaren är en civilanställd kvinna som är 55 år eller äldre och som varit anställd i 26 år eller längre, arbetar dagtid och är chef.

Minst nöjda medarbetaren är en man som är polis, är 30-39 år och varit anställd i 5-9 år och arbetar skift.

Vid en djupare analys är det inte enskilda frågeområden som ger de mest anmärkningsvärda resultaten. Istället visar resultaten tydligt att det är tre medarbetargrupper inom Polisen som är mindre nöjda än övriga medarbetargrupper. Dessa tre grupper är medarbetare med kort anställningstid, medarbetare som arbetar skift samt chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån.

Medarbetare med kort anställningstid

Medarbetare med kort anställning är mindre nöjda än vid undersökningarna från 2007 och 2005. En förändring 2010 är att nöjdheten sjunkit mer för de som varit anställda mindre än fem år än för de medarbetare som varit anställda fem till nio år. Dessutom har dessa två grupper, på grund av bland annat generationsväxling och regeringens mål om 20 000 poliser, ökat kraftigt i antal sedan 2007.

Medarbetare som arbetar skift

Skiftarbetare inom Polisen upplever mindre nöjdhet än medarbetare som arbetar dagtid. Detta gäller oavsett kön, personalkategori eller om man är medarbetare eller chef/arbetsledare.

Det finns även en koppling mellan låg nöjdhet i relation till arbetstid och anställningstid. En delförklaring till detta är att skiftarbetare med mindre än fem års erfarenhet utgör cirka 40 procent av Polisens skiftarbetare.

De direkta cheferna/arbetsledarna

Chefer/arbetsledare på direkt ledarskapsnivå är klart mindre nöjda inom samtliga frågeområden än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå.

De direkta cheferna/arbetsledarna utgör den största gruppen av chefer/arbetsledare inom Polisen. De motsvarar 69 procent av samtliga chefer/arbetsledare. Av de direkta cheferna/arbetsledarna är 89 procent poliser varav drygt hälften arbetar skift. Denna grupp, poliser som arbetar skift, är samma grupp som är minst nöjd i jämförelse med resultatet från samtliga medarbetare.

Genom att förbättra och planera åtgärder för dessa tre grupper inom samtliga frågeområden bör Polisen kunna förbättra medarbetarnas arbetsmiljö, både nationellt och lokalt.

Kort om NMI 2010

Det är generellt en stor skillnad bland polismyndigheter vad gäller resultatet inom respektive frågeområde.

NMI är i 2010 års undersökning 54, vilket är 1 indexenhet sämre än 2007. Totalt beräknades index för 13 olika frågeområden inklusive NMI. Sex frågeområden har förbättrade indexvärden. Fyra områden var oförändrade och tre områden fick ett sämre värde jämfört med 2007. De områden som förbättrade sina resultat var: Förtroende för ledningen (+1), Stöd (+3), Ersättning (+2), Påverkan/Samverkan (+1), Ledarskap (+2) och Mål (+3).

De områden som har försämrade resultat jämfört med 2007 är NMI (-1), Fysisk arbetsmiljö (-4) och Information (-4).

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Innehållsförteckning	4
1 Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte	5
1.3 Anonymitet	5
1.4 Användningsområde	6
2 Resultat och analys på nationell nivå 2010 – Nöjd-Medarbetar-Index (NMI)	7
2.1 Prioriteringsmatrisen	7
2.2 Nationella resultat 2010	9
2.3 Frågor utanför NMI-modellen	13
3 Resultat och analys på nationell nivå 2010 – Nöjd Chef- och Ledarindex (NCLI) ..	18
3.1 Prioriteringsmatrisen	18
3.2 Nationella resultat 2010	19
3.3 Frågor utanför NCLI - modellen	22
4 Slutsatser av den nationella analysen	24
4.1 Tre grupper utifrån den nationella analysen	24
5 Polisens arbete med de nationellt prioriterade områdena sedan medarbetarundersökningen 2007	27
5.1 Ersättning	27
5.2 Utveckling	27
5.3 Ledarskap	27
5.4 Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	28
5.5 Våld/hot om våld	28
5.6 Goda exempel	28
Bilaga A - Resultat per polismyndighet för samtliga frågeområden - NMI	31
Bilaga B - Resultat per polismyndighet för samtliga frågeområden - NCLI	36
Bilaga C – Antal svarande i olika redovisningsgrupper	37
Bilaga D – Antal chefer/arbetsledare i olika redovisningsgrupper	38
Bilaga E – Medarbetarenkäten	39

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I januari 2010 genomförde Polisen den tredje nationella medarbetarundersökningen med Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). Nytt för 2010 års medarbetarundersökning är att Polisen har tagit fram ett Nöjd Chef- och Ledarindex (NCLI). Detta index är baserat på frågor som enbart är riktade till de medarbetare som i enkäten uppgav att de var chefer/arbetsledare.

Medarbetarundersökningen genomfördes av Rikspolisstyrelsen med stöd av polismyndigheterna och i samverkan med de centrala fackliga organisationerna. Bearbetning och resultatsammanställning har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB).

Undersökningen ger medarbetare inom Polisen möjlighet att påverka sin arbetssituation och arbetsmiljö. Den utgör ett underlag för att utveckla organisationen och verksamheten i dess helhet och ger även Polisen en möjlighet att genom regelbundna undersökningar följa utvecklingen över tid, både nationellt och på myndighetsnivå.

Totalt besvarade 18 884 medarbetare enkäten. Enkäten skickades ut till 25 110 medarbetare, vilket ger en svarsfrekvens på 75 procent. Detta är en procentenhet bättre än 2007 års undersökning. Svarsfrekvensen vid polismyndigheterna varierar mellan 68 procent och 89 procent. Totalt besvarade 3 317 personer de specifika chefsfrågorna i enkäten. Det har inte funnits någon kontroll av vem som har besvarat chefsfrågorna, utan den som definierat sig som chef/arbetsledare har per automatik länkats till chefsfrågorna i undersökningen.

I enkäten finns ett antal frågor som inte ingår i modellanalyserna NMI och NCLI. En anledning till detta är att Polisen vill följa upp specifika frågor från exempelvis en särskild satsning.

Regeringens mål att det ska finnas 20 000 poliser under 2010 har uppnåtts. Detta har påverkat antagningen till polisutbildningen och medfört att Polisen har fått en kraftig ökning av yngre poliser de senaste åren. 23 procent av de svarande poliserna har varit anställda i mindre än 5 år. Analysen har bland annat därför särskilt inriktats på medarbetare med kort anställningstid.

1.2 Syfte

Syftet med den nationella analysen är att skapa en samlad bild av resultatet från medarbetarundersökningen som visar hur medarbetarna inom Polisen som helhet uppfattar sin arbetssituation.

1.3 Anonymitet

Resultaten har redovisats med garanterad anonymitet för alla. För att säkerställa anonymiteten har endast grupper med 10 svaranden eller fler redovisats. Av samma anledning används bakgrundsuppgifter som t.ex. kön och ålder endast för redovisning på nationell nivå och myndighetsnivå. Detsamma gäller frågor kring hälsa, våld/hot om våld samt diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

1.4 Användningsområde

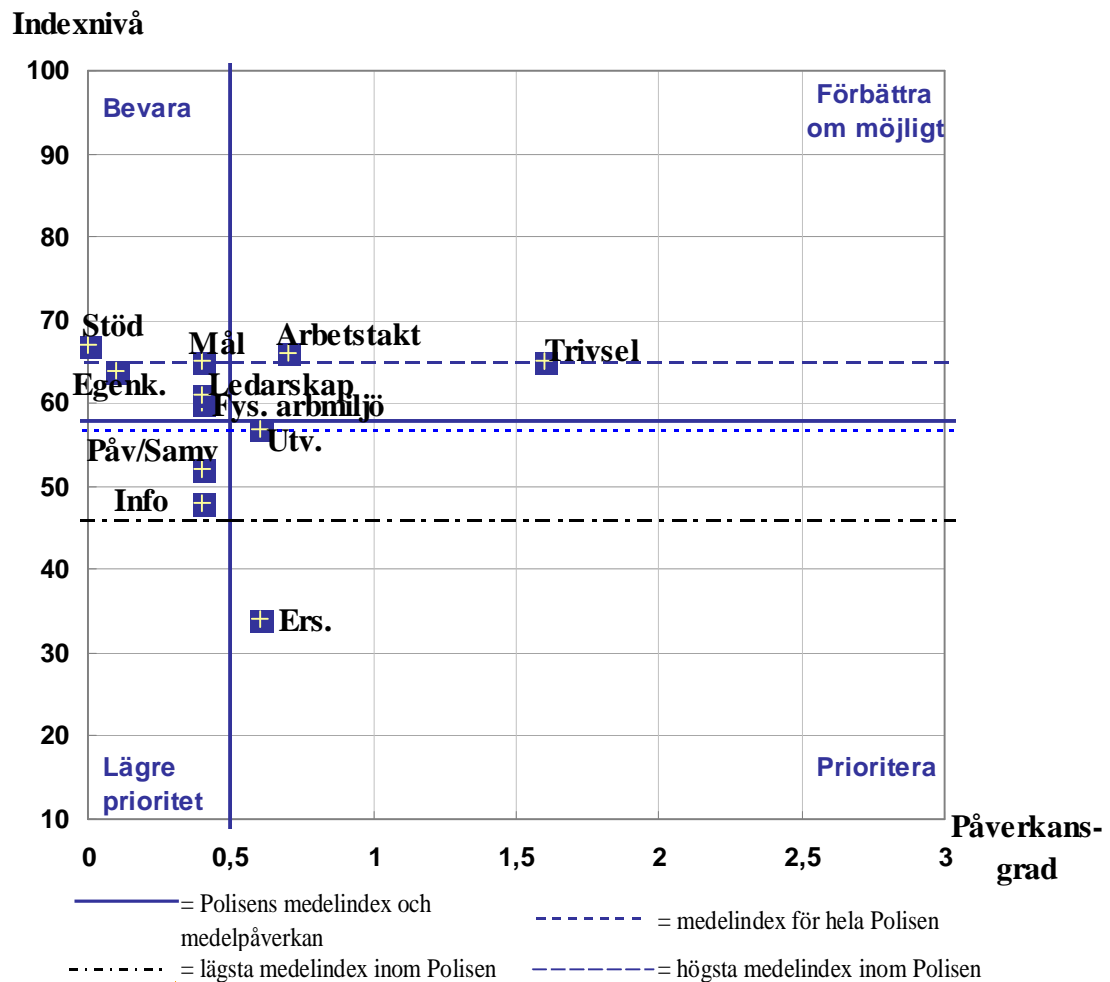
Den nationella analysen riktar sig i första hand till Polisen som helhet. Analysen kommer bland annat att ligga till grund för nationella prioriteringar inom utvecklingsområdet.

Eftersom det generellt finns en stor spridning av resultatet mellan polismyndigheterna måste varje myndighet prioritera utifrån sina egna resultat. Den nationella analysen ska dock användas som utgångspunkt och stöd. Analysens resultat kan även användas vid tillämpningen av Polisens värdegrund utifrån ledorden engagemang, tillgänglighet och effektivitet.

I avsnitt 5.6 *Goda exempel* beskrivs hur man arbetat på några polismyndigheter själva om hur de arbetat inom sin polismyndighet för att förbättra sina resultat sedan förra undersökningen, 2007.

2 Resultat och analys på nationell nivå 2010 – Nöjd-Medarbetar-Index (NMI)

2.1 Prioriteringsmatrisen



Figur 1: SCB:s prioriteringsmatris 2010 - NMI

Modellanalysen med NMI syftar till att visa vilka frågeområden som, enligt SCB, bör prioriteras för att medarbetarna i framtiden ska bli nöjdare med sin arbetssituation som helhet. Modellen är uppbyggd dels av ett mått för totalnöjdheten (NMI), dels av ett antal frågeområden som speglar olika delar av arbetsförhållandena.

Frågeområdena som ingår i modellen är:

- § helhetsbedömning (NMI)
- § egenkontroll
- § trivsel
- § stöd
- § ersättning
- § utveckling
- § påverkan/samverkan
- § arbetstakt/krav
- § fysisk arbetsmiljö
- § information

- § ledarskap
- § mål

Utöver dessa frågeområden har frågor ställts inom områdena:

- § förtroende för ledning
- § lönesamtal/lönesättande samtal
- § utvecklings-/medarbetarsamtal
- § individuell utvecklingsplan
- § hälsa
- § våld/hot om våld
- § diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling
- § värdegrund.

Prioriteringsmatrisen består av fyra kvadranter: bevara, förbättra om möjligt, prioritera och lägre prioritet. I kvadranten *Bevara* hamnar frågeområdena stöd, egenkontroll, mål, ledarskap och fysisk arbetsmiljö. I kvadranten *Förbättra om möjligt* hamnar frågeområdena arbetstakt/krav och trivsel. I kvadranten *Lägre prioritet* hamnar frågeområdena påverkan/samverkan och information. I kvadranten *Prioritera* hamnar frågeområdena utveckling och ersättning.

Två frågeområden har bytt kvadranttillhörighet jämfört med 2007 och 2005, nämligen frågeområdena mål och ledarskap. Båda områdena har förflyttats från Förbättra om möjligt till Bevara.

Trivsel är det frågeområde som har högst påverkansgrad¹ på NMI, området har en påverkansgrad på 1,6. Näst högst påverkansgrad har området arbetstakt/krav, med en påverkansgrad på 0,7.

¹ Ett mått på sambandet mellan NMI och respektive frågeområde. Anger i vilken utsträckning NMI förväntas förändras vid en förändring av frågeområdets betygsindex med fem enheter.

2.2 Nationella resultat 2010

	2010	Lägsta indexvärdet	Högsta indexvärdet	2007	2005	Förändring sedan 2007
NMI, HELHETEN	54	45	63	55	52	-1
FÖRTROENDE FÖR LEDNINGEN	55	43	67	54	49	1
EGENKONTROLL	64	58	71	64	63	0
TRIVSEL	65	58	75	65	63	0
STÖD	67	60	71	64	62	3
ERSÄTTNING	34	21	44	32	31	2
UTVECKLING	57	52	63	57	51	0
PÅVERKAN/SAMVERKAN	52	46	64	51	48	1
ARBETSAKT/KRAV	66	62	70	66	64	0
FYSISKA ARBETSMILJÖN	60	55	82	64	62	-4
INFORMATION	48	42	55	52	50	-4
LEDARSKAP	61	52	69	59	56	2
MÅL	65	59	74	62	58	3
MEDELINDEX	58	54	65	58	55	0

Tabell 1: Översikt av resultaten från 2010, 2007 och 2005 per frågeområde samt indexvärdet för den myndighet med lägsta respektive högsta värde.

Ovanstående tabell visar resultaten per frågeområde från samtliga undersökningar som har genomförts. Tabellen visar också indexvärdet för den polismyndighet som har det lägsta respektive högsta värdet i 2010 års undersökning. Det är generellt en stor skillnad mellan polismyndigheterna vad gäller deras indexvärde.²

Totalt beräknades index för 13 olika frågeområden inklusive NMI. Sex frågeområden har förbättrade indexvärden. Fyra områden var oförändrade och tre områden fick ett sämre värde jämfört med 2007. De områden som förbättrade sina resultat var: förtroende för ledningen (+1), stöd (+3), ersättning (+2), påverkan/samverkan (+1), ledarskap (+2) och mål (+3).

De områden som har försämrade resultat jämfört med 2007 är NMI (-1), fysisk arbetsmiljö (-4) och information (-4).

Medelindex³ ligger kvar på samma nivå som vid 2007 års undersökning, vilket innebär ett indexvärde på 58. År 2005 var medelindex 55.

Nöjd Medarbetar Index - NMI

NMI i 2010 års undersökning är 54 vilket är 1 indexenhet sämre än 2007 men 2 indexenheter bättre än 2005. Det är stor skillnad mellan de olika polismyndigheterna, en skillnad på 18 indexenheter.

Den största skillnaden inom detta frågeområde gäller arbetstid. De som arbetar dagtid är betydligt mer nöjda än de som arbetar skift.

² Se bilaga A för skillnaden mellan polismyndigheter inom de olika frågeområdena.

³ Medelindex är medelvärde på samtliga frågeområdens index exklusive NMI och förtroende för ledning.

Förtroende för ledning

Området **förtroende för ledning** har utvecklats positivt sedan undersökningarna startade. Indexvärdet är 55 i 2010 års undersökning, vilket är en ökning med 1 indexenhet sedan 2007 och 6 indexenheter bättre än 2005. Det finns en stor skillnad mellan de olika polismyndigheterna, en skillnad på 24 indexenheter.

De medarbetare som arbetar dagtid är något mer nöjda än de som arbetar skift. Civilanställda är något mer nöjda än poliser. De medarbetare som varit anställda i 5 år eller mindre är den grupp som har högre förtroende för sin närmaste chef än medarbetare med längre anställningstid.

Egenkontroll

Området **egenkontroll** får i 2010 års undersökning ett indexvärde på 64, vilket är samma värde som 2007 och 1 indexenhet bättre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Bevara*.

De medarbetare som arbetar dagtid är betydligt mer nöjda än de som arbetar skift. Ju längre en person har varit anställd inom Polisen, desto mer nöjd är man med detta frågeområde.

Trivsel

Området **trivsel** får i 2010 års undersökning ett indexvärde på 65, vilket är samma värde som 2007 och 2 indexenheter bättre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Förbättra om möjligt*. Det finns en stor skillnad mellan de olika polismyndigheterna, en skillnad på 17 indexenheter. Medarbetare som arbetar skift är mindre nöjda än dagarbetare.

Trivsel är det frågeområde som har den högsta påverkansgraden av samtliga frågeområden. En förändring av området har alltså hög påverkan på medarbetarnas helhetsbedömning.

Ett av de tre påståendena inom området har ett klart lägre resultat än de övriga påståendena. Påståendet lyder "Jag känner trygghet inför hur framtiden kommer att bli för mig på min arbetsplats". Påståendet har, till skillnad från de andra frågorna inom området, minskat vid varje mättillfälle.

Stöd

Området **stöd** har det högsta indexvärdet av samtliga frågeområden. Det är även ett av två områden som har förbättrat sitt index mest sedan 2007. Stöd får i 2010 års undersökning ett indexvärde på 67, vilket är 3 indexenheter bättre än undersökningen från 2007 och 4 indexenheter bättre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Bevara*. Medarbetare som arbetar skift är dock mindre nöjda än dagarbetare.

Ersättning

Området **ersättning** har utvecklats positivt sedan undersökningarna startade. Frågeområdet har det lägsta indexvärdet i 2010 års undersökning, ett indexvärde på 34. Detta är 2 indexenheter bättre än 2007 års undersökning och 3 indexenheter bättre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Prioritera*. Det finns en stor skillnad mellan de olika polismyndigheterna, en skillnad på 23 indexenheter. I den kraf-

tiga skillnaden mellan polismyndigheter går det inte att skönja ett mönster, vare sig utifrån storlek eller region.

Ju kortare tid man varit anställd inom Polisen, desto mindre nöjd är man. Medarbetare som arbetar skift är mindre nöjda än de som arbetar dagtid.

Poliser med mindre än 5 års anställning är minst nöjda, följt av poliser med 5 till 9 års anställningstid. Poliser som arbetar skift och har varit anställda mindre än fem år är mindre nöjda än övriga grupper.

Inom frågeområdet ersättning är medarbetarna minst nöjda med påståendet ”Min ökade kompetens och mina prestationer belönas på ett rimligt sätt i löneförhandlingarna”. Svaren på detta påstående har dock haft en något positiv utveckling sedan undersökningarna startade 2005.

Utveckling

Området **utveckling** får i 2010 års undersökning ett indexvärde på 57, vilket är samma värde som 2007 och 6 indexenheter bättre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, även i 2010 års undersökning i *kvadranten Prioritera*.

Det är framförallt påståendet ”Det finns goda utvecklingsmöjligheter inom Polisen” som får ett lågt och avvikande medelvärde jämfört med 2007. Civilanställda medarbetare är betydligt mindre nöjda än poliser när det gäller utvecklingsmöjligheter.

Påverkan/samverkan

Området **påverkan/samverkan** har utvecklats positivt sedan undersökningarna startade. Området har ett indexvärde på 52, vilket är 1 indexenhet bättre än 2007 och 5 indexenheter bättre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Lägre prioritet*. Det finns en stor skillnad mellan de olika polismyndigheterna, en skillnad på 23 indexenheter.

De medarbetare som varit anställda i mindre än 5 år är mindre nöjda än övriga grupper. Medarbetare som arbetar skift är mindre nöjda än de som arbetar dagtid.

Inom detta frågeområde är det två påståenden som får ett betydligt lägre betyg än de fick 2007. Det är de påståenden som rör delaktigheten vad gäller beslut som tas på arbetsplatsen och möjligheten att påverka dessa beslut.

Arbetstakt/krav

Området **arbetstakt/krav** har det näst bästa indexvärdet av samtliga frågeområden. Området har ett indexvärde på 66 vilket är samma värde som vid undersökningen 2007 och 2 indexenheter bättre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Förbättra om möjligt*. Arbetstakt/krav är det område som har den minsta skillnaden mellan polismyndigheter, en skillnad på 8 indexenheter.

Fysisk arbetsmiljö

Området **fysisk arbetsmiljö** är ett av två områden som har försämrat sitt resultat mest sedan undersökningen 2007. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Bevara*. Området har det sämsta resultatet sedan undersökningarna startade. Det

har i 2010 års undersökning ett index på 60 vilket är 4 indexenheter sämre än 2007 och 2 indexenheter sämre än 2005.

Inom detta område finns den kraftigaste skillnaden mellan polismyndigheter. Totalt har indexvärdet i 2010 års undersökning minskat i 18 polismyndigheter jämfört med 2007. Minskningen är 1-10 indexenheter beroende på polismyndighet. De tre storstadsmyndigheterna ligger 2-4 indexenheter lägre än indexet för Polisen totalt.

Ju längre man har varit anställd inom Polisen, desto mer nöjd är man med den fysiska arbetsmiljön. Civila är mer nöjda än poliser. Medarbetare som arbetar skift är mycket mindre nöjda än dagarbetare.

Det är framförallt frågorna som rör arbetsredskap, utrustning och ergonomiska förhållanden som får ett lågt och avvikande medelvärde jämfört med 2007.

Information

Information är det område som, liksom fysisk arbetsmiljö, försämrat sitt resultat mest sedan undersökningen 2007. Området har det sämsta resultatet sedan undersökningarna startade 2005. Information har i 2010 års undersökning ett index på 48 vilket är 4 indexenheter sämre än 2007 och 2 indexenheter sämre än 2005. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Lägre prioritet*. Totalt har 19 myndigheters indexvärde minskat jämfört med 2007. Medarbetare som arbetar skift är mindre nöjda än de som arbetar dagtid.

Framförallt får påståendet ”Jag tycker det är lätt att skaffa den information jag behöver på IntraPolis” ett lågt och avvikande medelvärde jämfört med 2007. En slutsats man kan dra är att det nya Intrapolis som lanserades 2009 ännu inte har levt upp till förväntningarna.

Ledarskap

Området **ledarskap** har utvecklats positivt sedan undersökningarna startade. Området har ett indexvärde på 61, vilket är 2 indexenheter bättre än 2007 och 5 indexenheter bättre än 2005. I 2010 års undersökning hamnar frågeområdet, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Bevara*. I undersökningen 2007 hamnade detta område i kvadranten Förbättra om möjligt. Medarbetare som arbetar skift är mindre nöjda än de som arbetar dagtid.

Klart lägst betyg inom området får påståendet: ”Min närmaste chef följer regelbundet upp och utvärderar mina arbetsinsatser.” Påståendet har dock haft en positiv utveckling sedan 2005.

Stödet från, och förtroendet för, den närmaste chefen är värdefullt för medarbetarna. Det finns ett samband mellan ledarskapet och om närmaste chefen regelbundet följer upp och utvärderar medarbetarnas arbetsinsatser.

Mål

Området **mål** har utvecklats positivt sedan undersökningarna startade. Området är det område som, liksom stöd, har förbättrat sitt index mest sedan 2007. Indexvärde för 2010 är 65, vilket är 3 indexenheter bättre än undersökningen från 2007 och 8 indexenheter bättre än 2005. Frågeområdet hamnar enligt prioriteringsmatrisen i *kvadranten – Bevara*.

I undersökningen 2007 hamnade detta område i kvadranten Förbättra om möjligt. Medarbetare som arbetar skift är mindre nöjda än de som arbetar dagtid.

2.3 Frågor utanför NMI-modellen

Löne-/lönesättande samtal

Av de som besvarat enkäten har 54 procent haft **löne-/lönesättande samtal** under det senaste året. Detta är en ökning med 9 procentenheter sedan undersökningen 2007. Det är en klart högre andel civila (68 procent) som har haft samtal än poliser (48 procent), en skillnad på 20 procentenheter. Medarbetare som arbetar dagtid har i klart högre utsträckning än de som arbetar skift (60 procent respektive 40 procent) haft lönesamtal/lönesättande samtal.

De medarbetare som uppgett att de har haft ett lönesamtal/lönesättande samtal fick följdfrågan om samtalet ökade förståelsen för den lön de fick. Av dessa ansåg 46 procent att så inte var fallet.

De medarbetare som har haft lönesamtal/lönesättande samtal har generellt högre medelvärde på samtliga frågor i enkäten än de medarbetare som inte har haft samtal. Den grupp som tidigare identifierats som minst nöjd med området ersättning, dvs. poliser med mindre än fem års anställningstid, är även den grupp som har betydligt färre lönesamtal/lönesättande samtal än övriga grupper.

Utvecklings-/medarbetarsamtal

Det är 73 procent av medarbetarna som haft ett **utvecklings-/medarbetarsamtal** med sin närmaste chef under de senaste 12 månaderna, vilket är 11 procentenheter fler jämfört med 2007 års undersökning.

Det är en högre andel civila (80 procent) än poliser (70 procent) som har haft utvecklings-/medarbetarsamtal. Det är framförallt fler medarbetare med kort anställningstid som inte haft samtal.

De medarbetare som har haft utvecklings-/medarbetarsamtal har generellt ett högre medelvärde på samtliga frågor i enkäten.

Medarbetarnas uppfattning om hur meningsfulla utvecklingssamtalen är, har ökat marginellt jämfört med undersökningarna från 2007 och 2005. Även om frekvensen av samtal ökat sedan 2007, har medarbetarnas uppfattning om hur meningsfulla samtalen är *inte* förändrats sedan förra undersökningen. 27 procent av de som har haft ett utvecklingsamtal upplever inte samtalen som meningsfulla.

Individuell utvecklingsplan

Av de svarande har 23 procent en **individuell utvecklingsplan**, vilket är 8 procentenheter fler än vid 2007 års undersökning. Det är en klart högre andel civila (33 procent) än poliser (19 procent) som har en individuell utvecklingsplan, en skillnad som också har ökat sedan 2007. De medarbetare som har en utvecklingsplan är något mer nöjda med hur den använts än vid förra undersökningen, men det är fortfarande 28 procent som ger lågt betyg på detta påstående.

Hälsa

Det är 80 procent av de svarande som bedömer sin **hälsa** som gott eller mycket gott, medan 3 procent upplever sin hälsa som dålig eller mycket dålig. Värdet på denna fråga är i stort sett oförändrat jämfört med 2007.

64 procent medarbetarna har *minst en gång* gått till jobbet fast att man borde ha varit frånvarande. 48 procent av medarbetarna uppger att de har varit frånvarande under de senaste 12 månaderna p.g.a. sjukdom eller skada under kortare perioder. Detta är 8 procentenheter mer än motsvarande värde 2007. Kvinnor har i klart högre utsträckning än män varit frånvarande korta perioder.

De som var långtidssjukskrivna under genomförandet av undersökningen har inte besvarat enkäten.

Våld/hot om våld

Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för hot om våld i ditt arbete?						
	Civil		Polis		Polisen totalt *	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
Varje arbetspass	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Något arbetspass i veckan	0,8%	0,5%	3,3%	2,6%	2,5%	2,0%
Något arbetspass i månaden	1,5%	1,7%	13,1%	13,7%	9,3%	10,0%
Något/några arbetspass de senaste 12 månaderna	5,6%	5,6%	31,6%	31,1%	23,1%	23,4%
Vid minst ett arbetspass	8,0%	7,8%	48,1%	47,5%	35,0%	35,5%
Antal svarande	5 781	5 522	12 008	12 951	17 892	18 884

* Inkluderar även de svarande som inte har uppgett vilken personalkategori de tillhör

Tabell 2: Fördelning av andel medarbetare som vid något tillfälle utsatts för hot om våld i sitt arbete.

Drygt 36 procent av samtliga svarande har vid *minst ett tillfälle* de senaste 12 månaderna varit utsatt för **hot om våld** i sitt arbete. Detta är en marginell ökning jämfört med 2007. Nästan hälften av alla poliser har blivit utsatta för hot om våld de senaste 12 månaderna.

Det är en något högre andel manliga poliser än kvinnliga poliser som varit utsatt för hot om våld. Poliser som arbetar skift är betydligt mer utsatta för hot om våld än övriga grupper. Det är framförallt poliser som arbetar skift och varit anställda i mindre än 10 år som blir utsatta för hot om våld.

Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för våld i ditt arbete?

	Civil		Polis		Polisen totalt *	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
Vid ett tillfälle	1,1%	1,0%	9,0%	8,9%	6,4%	6,5%
Vid två till fyra tillfällen	0,9%	1,1%	15,4%	18,3%	10,6%	13,0%
Vid fler än fyra tillfällen	0,9%	1,1%	8,0%	10,7%	5,7%	7,7%
Vid minst ett tillfälle	2,9%	3,1%	32,4%	37,8%	22,7%	27,3%
Antal svarande	5 781	5 522	12 008	12 951	17 892	18 884

* Inkluderar även de svarande som inte har uppgitt vilken personalkategori de tillhör

Tabell 3: Fördelning av andel medarbetare som vid något tillfälle utsatts för våld i sitt arbete.

Drygt 27 procent av samtliga svarande har vid *minst ett tillfälle* de senaste 12 månaderna varit utsatt för **våld** i sitt arbete. Detta är en ökning med 4,6 procentenheter jämfört med 2007. Nästan 2 av 5 poliser uppger att de har varit utsatta för våld. Detta är en ökning med 5,5 procentenheter jämfört med 2007. Det är framförallt frekvensen av våld som har ökat, det är en högre andel som blivit utsatta vid *minst ett tillfälle* jämfört med 2007. Poliser som arbetar skift är betydligt mer utsatta för våld i sitt arbete än övriga grupper.

De poliser som varit anställda i mindre än 5 år har i högre grad än övriga grupper varit utsatta för **våld i arbetet som lett till fysiska skador** som behövts behandlas av sjukvårds-/tandvårdspersonal.

Poliser som varit anställda i mindre än 9 år är mindre nöjda vad gäller påståendet ”Jag upplever att det finns ett fungerande skydd mot våld och hot om våld för mig i mitt arbete” än de som varit anställda i 10 år eller längre.

Antalet medarbetare som utsatts för våld och hot om våld har ökat trots att området var ett av de nationellt prioriterade områdena 2007. I analysen från 2008 poängterades att området är viktigt eftersom det främst är unga poliser som uttrycker att de upplever ett ökat hot. I 2010 års undersökning är tendensen densamma, att det är poliser som varit anställda i mindre än 5 år, som i högre grad än de medarbetare med längre anställningstid, varit utsatta för våld/hot om våld i sitt arbete.

Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier

Frågorna inom detta område har ändrats i 2010 års medarbetarundersökning jämfört med tidigare undersökningar. Detta beror på den nya diskrimineringslag som trädde i kraft den 1 januari 2010. I den nya lagen har två nya diskrimineringsgrunder införts; könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Därför är varken frågeområdet som helhet eller de enskilda frågorna helt jämförbara med resultaten från 2007.

Har du vid upprepade tillfällen utsatts för kränkande särbehandling (mobbing) som lett till att du ställts utanför arbetsplatsens gemenskap?

	Kvinnor	Män	Ej uppgift	Polisen totalt
Från chef	411	239	15	665
Från arbetskamrat	228	336	36	600
Totalt	639	575	51	1 265
Andel av Polisen totalt	51%	45%	4%	
Andel av antal svarande	8,9%	5,2%	4,0%	6,7%

Tabell 4: Fördelning av antal medarbetare som vid upprepade tillfällen utsatts för kränkande särbehandling som lett till att man ställts utanför arbetsplatsens gemenskap.

Av de svarande har 1 265⁴ angett att de vid upprepade tillfällen utsatts för kränkande särbehandling från chef och/eller från arbetskamrat vilket lett till att de har ställts utanför arbetsplatsens gemenskap. Detta motsvarar nästan 7 procent av medarbetarna. Det är något fler kvinnor än män som uppger att de blivit utsatta, detta trots att det är fler män än kvinnor som har besvarat enkäten⁵.

Det är något vanligare att man utsätts för kränkande särbehandling från arbetskamrater än från chef. Motsvarande fråga 2007 löd: ”Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande särbehandling?” Då uppgav 1 551 svarande⁶ att de hade blivit utsatt för kränkande särbehandling, vilket motsvarade 8,7 procent av medarbetarna. År 2007 var det mer förekommande att utsättas för kränkande särbehandling från chef än från arbetskamrater.

Har någon chef eller arbetskamrat vid något tillfälle de senaste 12 månaderna utsatt dig för sexuella trakasserier?

	Kvinnor	Män	Ej uppgift	Polisen totalt
Chef	60	18	3	81
Arbetskamrat	198	41	3	242
Totalt	258	59	6	323
Andel av Polisen totalt	82%	17%	1%	
Andel av antal svarande	3,6%	0,5%	1,9%	1,7%

Tabell 5: Fördelning av medarbetare som vid något tillfälle utsatts för sexuella trakasserier av chef och/eller arbetskamrater.

Av de svarande har 323⁷ vid något tillfälle de senaste 12 månaderna blivit utsatta för sexuella trakasserier, vilket motsvarar nästan 2 procent av medarbetarna. Det är betydligt fler kvinnor än män som uppger att de blivit utsatta, trots att det är fler män än kvinnor som har besvarat enkäten⁸. Det är mer förekommande att man utsätts för sexuella trakasserier från arbetskamrater än från chef.

Motsvarande fråga 2007 löd: ”Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för könsrelaterade trakasserier?” Då uppgav 313 personer⁹ att de blivit utsatta för sådana trakasserier, vilket motsvarade 1,7 procent av samtliga svarande. Även då var det mer förekommande att man utsätts för kränkande särbehandling från arbetskamrater än från chef.

Det är 852 personer som vid något tillfälle har blivit utsatt för annan diskriminering än sexuella trakasserier från arbetsgivaren. Detta motsvarar 4,5 procent av medarbetarna. Det är en högre andel medarbetare som arbetar skift som uppger att de blivit utsatta för diskriminering från arbetsgivaren (5,3 procent) än de medarbetare som arbetar dagtid (3,9 procent).

Den vanligaste orsaken till diskriminering är ålder, följt av könstillhörighet. Det bör dock påpekas att 53 personer känner sig diskriminerade p.g.a. funktionshinder. Denna grupp måste ställas i relation till att antalet funktionshindrade medarbetare inom Polisen.

⁴ Observera att en person kan ha kryssat i båda svarsalternativen; från chef och/eller arbetskamrat.

⁵ För mer information, se bilaga C.

⁶ Observera att en person kan ha kryssat i båda svarsalternativen; från chef och/eller arbetskamrat.

⁷ Observera att en person kan ha kryssat i båda svarsalternativen; från chef och/eller arbetskamrat.

⁸ För mer information, se bilaga C.

⁹ Observera att en person kan ha kryssat i båda svarsalternativen; från chef och/eller arbetskamrat.

När det gäller trakasserier från allmänheten är könstillhörighet den mest förekommande orsaken.

Värdegrund

I januari 2009 fastställdes en gemensam, nationell **värdegrund** för Polisen. Värdegrunden bygger på bidrag från nästan 20 000 medarbetare och används för att utveckla Polisens verksamhet.

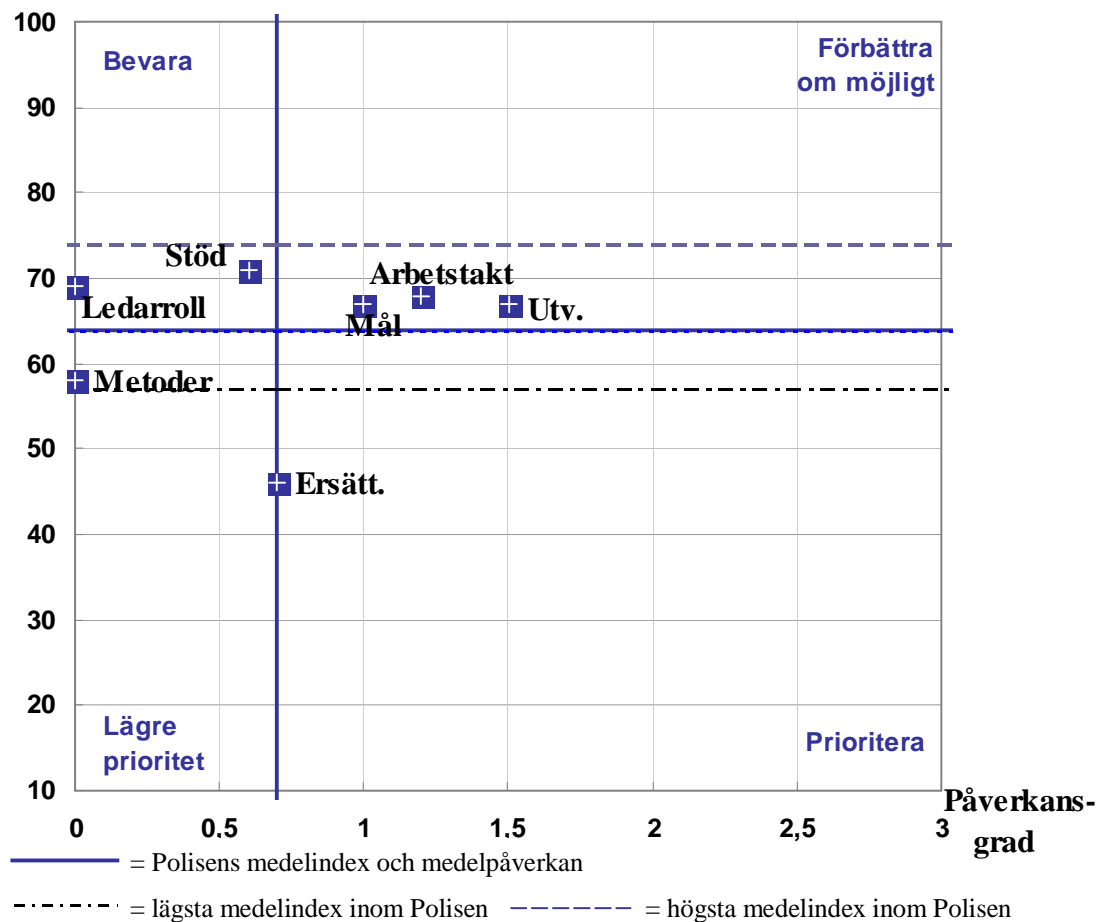
Det är 97 procent av medarbetarna som uppger att de känner till värdegrunden. Av dessa ger drygt en tredjedel högt betyg (8-10) vad gäller att se en tydlig koppling mellan värdegrunden och det dagliga arbetet. Av de svaranden uppger 3 av 5 att värdegrunden används när man diskuterar verksamheten på den egna arbetsplatsen.

Medarbetare som arbetar på arbetsplatser där man diskuterar värdegrunden, är överlag något mer nöjda än medarbetare på de platser där man inte diskuterar värdegrunden. Medarbetare som uppger att värdegrunden används när man diskuterar verksamheten på den egna arbetsplatsen, ser en klart mer tydlig koppling mellan värdegrunden och det dagliga arbetet än de som inte använder värdegrunden.

3 Resultat och analys på nationell nivå 2010 – Nöjd Chef- och Ledarindex (NCLI)

3.1 Prioriteringsmatrisen

Indexnivå



Figur 2: SCB:s prioriteringsmatris 2010 – NCLI

SCB:s modellanalys med NCLI är nytt för 2010. Inom frågeområdena finns dock vissa enskilda frågor som går att jämföra med 2007 års resultat. NCLI skiljer sig emellertid från NMI vad gäller frågeområden som är med i modellen.

Frågeområdena som ingår i modellen är:

- § helhetsbedömning (NCLI)
- § förtroende för ledning
- § utveckling
- § stöd
- § arbetstakt/krav
- § ledarrollen
- § metoder och hjälpmedel för chefer
- § stöd
- § mål

Utöver dessa frågeområden ställdes också frågor om: metoder och hjälpmedel för individuell lönesättning, utvecklings-/medarbetarsamtal, våld/hot om våld. Frågor har även ställts kring information och chefernas/arbetsledarnas egen kompetens.

I kvadranten *Bevara* hamnar frågeområdena stöd och ledarroll. I kvadranten *Förbättra om möjligt* hamnar frågeområdena mål, arbetstakt/krav och utveckling. I kvadranten *Lägre prioritet* hamnar frågeområdet metoder och hjälpmedel för chefer. I kvadranten *Prioritera* hamnar frågeområdet ersättning.

Utveckling är det frågeområde som har högst påverkansgrad¹⁰. Området har en påverkansgrad på 1,5 på NCLI. Näst högst påverkansgrad har området arbetstakt/krav, med en påverkansgrad på 1,2.

3.2 Nationella resultat 2010

	2010	Lägsta indexvärdet	Högsta indexvärdet
NCLI, HELHETEN	62	53	76
FÖRTROENDE FÖR LEDNINGEN	63	55	78
UTVECKLING	67	60	74
ARBETSTAKT/KRAV	68	65	76
LEDARROLLEN	69	65	79
METODER/HJÄLPMEDEL FÖR CHEFER	58	41	71
STÖD	71	67	80
ERSÄTTNING	46	28	66
MÅL	67	59	78
MEDELINDEX	64	57	74

Tabell 6: Översikt av resultaten från 2010 per frågeområde.

Ovanstående tabell visar resultaten per frågeområde för NCLI samt indexvärdet för den polismyndighet som har det lägsta respektive högsta värdet i 2010 års undersökning. Det är generellt en stor skillnad bland polismyndigheter vad gäller indexvärdet.¹¹

Totalt beräknades index för nio olika frågeområden inklusive NCLI. Området med det bästa resultatet är stöd med ett indexvärde på 71. Stöd följs sedan av ledarrollen och arbetstakt/krav med ett indexvärde på 69 respektive 68.

Nöjd Chef- och Ledarindex - NCLI

NCLI har ett indexvärde på 62. Det finns en stor skillnad mellan de olika polismyndigheterna, en skillnad på 23 indexenheter. De civila cheferna/arbetsledarna är mer nöjda än vad poliser i chefs-/arbetsledarbefattning är. Direkta chefer/arbetsledare är mindre nöjda än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå.

Förtroende för ledning

Området **förtroende för ledning** har ett indexvärde på 63 vilket är 1 indexenhet under medelindex. För alla frågor inom detta frågeområdet har medelvärdet ökat jämfört med

¹⁰ Ett mått på sambandet mellan NCLI och respektive frågeområde. Anger i vilken utsträckning NCLI förväntas förändras vid en förändring av frågeområdets betygsindex med fem enheter.

¹¹ För att se information om skillnad mellan polismyndigheterna, se bilaga B.

2007. Det finns en mycket stor skillnad mellan polismyndigheterna, en skillnad på 23 indexenheter.

De civila cheferna/arbetsledarna har större förtroende för ledningen än vad poliser i chefs/arbetsledarposition har. Direkta chefer/arbetsledare är mindre nöjda med frågeområdet än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå.

Indexvärdet för påståendet ”Jag har förtroende för Rikspolisstyrelsens ledning” har ökat mest, från 5,2 till 5,8. Påståendet är dock det påståendet som har det lägsta medelvärdet inom frågeområdet. Högst medelvärde (7,8) får förtroendet för den närmaste chefen.

Utveckling

Utveckling är det frågeområde som har störst påverkansgrad på NCLI och hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Förbättra om möjligt*. Frågeområdet utveckling har ett indexvärde på 67 vilket är 3 indexenheter över medelindex. Det finns en skillnad mellan polismyndigheter, en skillnad på 14 indexenheter.

Chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån är mycket mindre nöjda än chefer/arbetsledare på den indirekta och strategiska ledarskapsnivån. De cheferna/arbetsledarna med kort anställningstid är något mindre nöjda med detta område än övriga grupper. Resultaten överensstämmer med dem för NMI och dess utvecklingsindex för 2010.

Arbetstakt/krav

Indexvärdet för **arbetstakt/krav** är 68 vilket är 4 indexenheter över medelindex och hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Förbättra om möjligt*. Skillnaden mellan polismyndigheterna är den minsta inom detta frågeområde, en skillnad på 11 indexenheter.

Ju kortare en chef/arbetsledare har varit anställd inom Polisen, desto mindre nöjd är man med detta frågeområde. Chefer/arbetsledare på direkt ledarskapsnivå är minst nöjda. Arbetstakt/krav är det enda området i NCLI där kvinnor är mer missnöjda än männen.

Av cheferna/arbetsledarna uppger 45 procent att de ofta känner sig stressade i sitt arbete. Det är 36 procent som uppger att de vanligen inte hinner med sitt arbete inom den ordinarie arbetstiden.

Ledarrollen

Ledarrollen har ett indexvärde på 69, vilket är det näst högsta indexvärdet av samtliga frågeområden och hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Bevara*. Det finns en skillnad mellan polismyndigheter, en skillnad på 14 indexenheter.

Chefer/arbetsledare som genomfört något av Polisens chefsprogram är mer nöjda än de som inte gjort detta. De chefer/arbetsledare som har kortast respektive längst anställningstid är de som är mest nöjda med detta frågeområde. Direkta chefer/arbetsledare är mycket mer nöjda med frågeområdet än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå.

Metoder/hjälpmedel för chefer

Frågeområdet **metoder/hjälpmedel för chefer** är det område som har fått näst lägst indexvärde. Frågeområdet hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Förbättra om möjligt*. Indexvärdet är 58 och det finns en mycket kraftig skillnad mellan polismyndigheterna, en skillnad på 30 indexenheter.

Direkta chefer/arbetsledare är mindre nöjda med frågeområdet än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå. Civila chefer/arbetsledare är mer nöjda än poliser i en chefsroll. Kvinnor i en chefs-/arbetsledarroll är något mer nöjda än män.

Lägst medelvärde inom området har påståendet ”Jag upplever att de metoder/hjälpmedel för värdegrundsarbete som finns tillgängliga är användbara.”

Påståendenas medelvärden inom området har förbättrats sedan 2007. Medelvärdet för påståendet ”I min roll som chef/arbetsledare har jag tillgång till metoder för individuell lönesättning” har ökat från 5,3 till 6,3.

Påståendena som handlar om metoder för systematiskt arbetsmiljöarbete och lönesättande samtal, har en hög andel svaranden valt att inte ha någon åsikt eller att inte svara överhuvudtaget. Detta kan delvis förklaras av att metoderna inte upplevs som relevanta för deras funktion. Av de chefer/arbetsledare som inte har valt att svara så är det främst bland chefer/arbetsledare inom det direkta ledarskapet.

Stöd

Frågeområdet **stöd** har ett indexvärde på 71, vilket är det högsta indexvärdet av samtliga frågeområden. Området hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Bevara*. Det finns en stor skillnad mellan polismyndigheter, en skillnad på 13 indexenheter.

De direkta ledarna är mindre nöjda med frågeområdet än de indirekta och strategiska cheferna/arbetsledarna. De chefer/arbetsledare som genomgått Polisens strategiska chefsprogram är mer nöjda än övriga grupper.

Högt medelvärde, 8,1, får påståendet ”Jag känner att jag har ett stöd från mina medarbetare i rollen som chef”.

Ersättning

Frågeområdet **ersättning** har ett indexvärde på 46 vilket är det lägsta indexvärdet av samtliga frågeområden. Området hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Prioritera*. Det finns en mycket stor skillnad mellan polismyndigheterna, en skillnad på 38 indexenheter.

Kvinnor i chefsbefattning är mer nöjda än män i chefsbefattning, 51 respektive 45 indexenheter. Denna skillnad är en av de största skillnader mellan könen gällande samtliga frågeområden. De chefer/arbetsledare som har genomfört något av Polisens chefsprogram är mer nöjda än de som inte gjort det.

Skillnaden mellan ledarskapsnivåerna är som störst inom detta frågeområde, en skillnad på 30 indexenheter mellan direkta ledare och strategiska ledare. Chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån är mindre nöjda med ersättning än chefer/arbetsledare på de

indirekta och strategiska ledarskapsnivåerna. Civila chefer/arbetsledare är klart mer nöjda än poliser i chefs-/arbetsledarposition.

Mål

Frågeområdet **mål** har ett indexvärde på 67 vilket är 3 indexenheter över medelindex och hamnar, enligt prioriteringsmatrisen, i *kvadranten Förbättra om möjligt*. Det finns en stor skillnad mellan de olika polismyndigheterna, en skillnad på 19 indexenheter. Direkta chefer/arbetsledare är mindre nöjda med frågeområdet än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå.

Det påstående som har lägst medelvärde (5,9) inom området är: "Min närmaste chef följer regelbundet upp och utvärderar mina arbetsinsatser".

3.3 Frågor utanför NCLI - modellen

Metoder/hjälpmedel

Värt att notera vad gäller frågorna kring **metoder/hjälpmedel** är att det är en hög andel chefer/arbetsledare som har svarat att de inte har någon åsikt.

Individuell lönesättning

Påståendet "Jag tycker att de metoder/hjälpmedel för individuell lönesättning som finns tillgängliga är användbara" har medelvärdet 6,0, vilket är 0,7 enheter bättre än 2007 års resultat. Skillnaden mellan polismyndigheterna är mycket stor för detta påstående, en skillnad på 4,4 enheter.

Strategiska chefer/arbetsledare är mest nöjda medan chefer/arbetsledare på direkt och indirekt ledarskapsnivå är lika nöjda. Civila är mer nöjda än poliser. Chefer/arbetsledare som arbetar i skift är den minst nöjda gruppen, oavsett ledarskapsnivå. Chefer/arbetsledare som har genomfört något av Polisens chefsprogram är mer nöjda än de som inte har genomfört något av Polisens chefsprogram.

Även om 2010 års undersökning visar att chefer/arbetsledare är mer nöjda med tillgången till metodstöd, har detta inte påverkat medarbetarnas nöjdhet med innehållet i samtalen enligt NMI.

I jämförelse med resultaten om utveckling och ersättning för NMI så finns det en tydlig koppling till medarbetarnas upplevelser om lönesamtalet och till att dialogen inte följer de förväntningar man har på ledarskapet.

Utvecklingssamtal

Påståendet "Jag tycker att de metoder/hjälpmedel för utvecklingssamtal som finns tillgängliga är användbara" har medelvärdet 7,3, vilket är 0,6 enheter bättre än 2007 års resultat. Även om 2010 års undersökning visar att chefer/arbetsledare är mer nöjda med tillgången till metodstöd för utvecklingssamtal, har detta inte påverkat medarbetarnas nöjdhet med innehållet i samtalen enligt NMI. Tillgång till metoder räcker alltså inte för att påverka resultaten. Här finns en stor skillnad bland polismyndigheterna, en skillnad på 1,9 enheter.

Chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån är mindre nöjda än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk nivå. Civila är överlag mer nöjda än poliser.

Chefer/arbetsledare som arbetar skift är minst nöjda oavsett ledarskapsnivå och personalkategori. Chefer/arbetsledare som har genomfört något av Polisens chefsprogram är mer nöjda än de som inte har gjort detta.

Våld/hot om våld

Påståendet "Jag tycker att de metoder/hjälpmiddel för att skydda medarbetarna mot våld/hot om våld som finns tillgängliga är användbara" har medelvärde 6,7. Det är en stor skillnad bland polismyndigheterna för detta påstående, en skillnad på 1,3 enheter.

Chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån är mindre nöjda än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå. Civila är överlag mer nöjda än poliser. Chefer/arbetsledare som arbetar skift inom direkt och strategisk ledarskapsnivå är minst nöjda. Chefer/arbetsledare som har genomfört något av Polisens chefsprogram är mer nöjda än de som inte har gjort det.

Information

Tillräcklig information

Påståendet "Jag får tillräcklig **information** om utvecklingen av verksamheten på min arbetsplats" har medelvärde 6,9 vilket är en marginell ökning från undersökningen 2007. Det finns en mycket stor skillnad bland polismyndigheterna för detta påstående, en skillnad på 3,0 enheter.

Chefer/arbetsledare som arbetar skift är den minst nöjda gruppen, oavsett ledarskapsnivå. Chefer/arbetsledare på direkt nivå är mindre nöjda än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå. Chefer/arbetsledare som har genomfört något av Polisens chefsprogram är mer nöjd än de som inte har genomfört något av Polisens chefsprogram.

Eget ansvar att skaffa information

Påståendet "Jag tar eget ansvar för att skaffa den information jag behöver i mitt arbete" har medelvärde 8,2 vilket är oförändrat mot undersökningen 2007. Det finns en skillnad bland polismyndigheterna för detta påstående, en skillnad på 1,1 enheter.

Civila är mer nöjda än poliser. Strategiska chefer/arbetsledare är mer nöjda än direkta och indirekta chefer/arbetsledare. Chefer/arbetsledare som arbetar skift är minst nöjda oavsett personalkategori och ledarskapsnivå. Chefer/arbetsledare som har genomfört något av Polisens chefsprogram är mer nöjda än de som inte gjort det.

Chefernas/arbetsledarnas egen kompetens

Påståendet "Jag tycker att jag har den **kompetens** jag behöver för min funktion" har medelvärde 8,0 vilket är något bättre än föregående undersökning. Det finns en skillnad bland polismyndigheterna för detta påstående, en skillnad på 1,2 enheter.

Chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån ger lägre betyg på påståendet än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå. Chefer/arbetsledare som arbetar skift ger lägre betyg än de som arbetar dagtid. Lägst betyg ger chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån och som arbetar skift. Chefer/arbetsledare som har genomfört något av Polisens chefsprogram ger högre betyg än de som inte gjort det.

4 Slutsatser av den nationella analysen

Resultaten och diskussionerna i denna rapport ger viktig information om hur Polisen kan utvecklas, både för chefer och medarbetare.

Genom att sätta olika bakgrundsvariabler i relation till NMI, ser den mest respektive minst nöjda medarbetaren ut enligt följande:

Mest nöjda medarbetaren är en civilanställd kvinna som är 55 år eller äldre och som varit anställd i 26 år eller längre, arbetar dagtid och är chef.

Minst nöjda medarbetaren är en man som är polis, är 30-39 år och varit anställd i 5-9 år och arbetar skift.

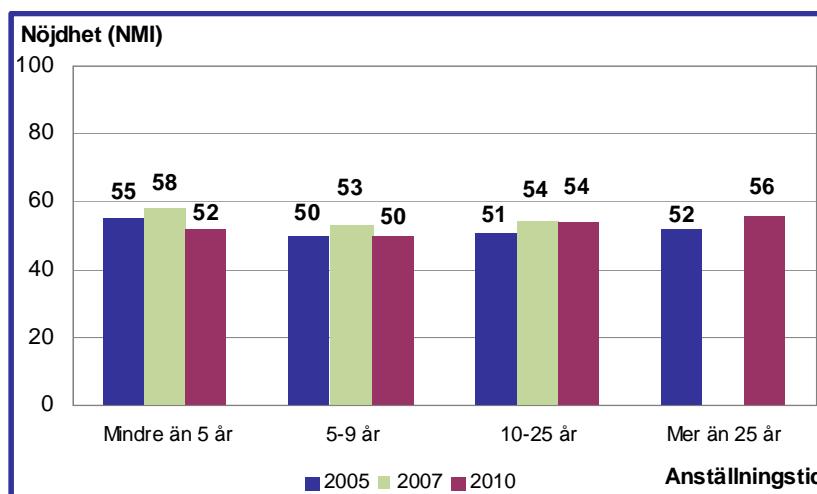
Undersökningens resultat visar att det är många områden som behöver utvecklas i ett nationellt perspektiv. Framförallt gäller detta: trivsel, stöd, fysisk arbetsmiljö, information, ledarskap, mål, individuell utvecklingsplan, våld/hot om våld samt metoder/hjälpmedel för chefer.

Vid en djupare analys är det inte enskilda frågeområden som ger de mest anmärkningsvärda resultaten. Istället visar resultaten tydligt att det är tre medarbetargrupper inom Polisen som är mindre nöjda än övriga medarbetargrupper. Dessa tre grupper är medarbetare med kort anställningstid, medarbetare som arbetar skift samt chefer/arbetsledare på den direkta ledarskapsnivån.

4.1 Tre mindre nöjda grupper utifrån den nationella analysen

Medarbetare med kort anställningstid, skiftesarbetare och chefer/arbetsledare på direkt ledarskapsnivå är grupper som är mindre nöjda än övriga medarbetargrupper. Värt att notera är att en viss överlappning mellan grupperna förekommer. Dessa tre grupper finns representerade i nästan samtliga frågeområden i undersökningen. Genom att förbättra och planera åtgärder för dessa tre grupper inom samtliga frågeområden bör Polisen kunna förbättra medarbetarnas arbetsmiljö, både nationellt och lokalt.

Medarbetare med kort anställningstid

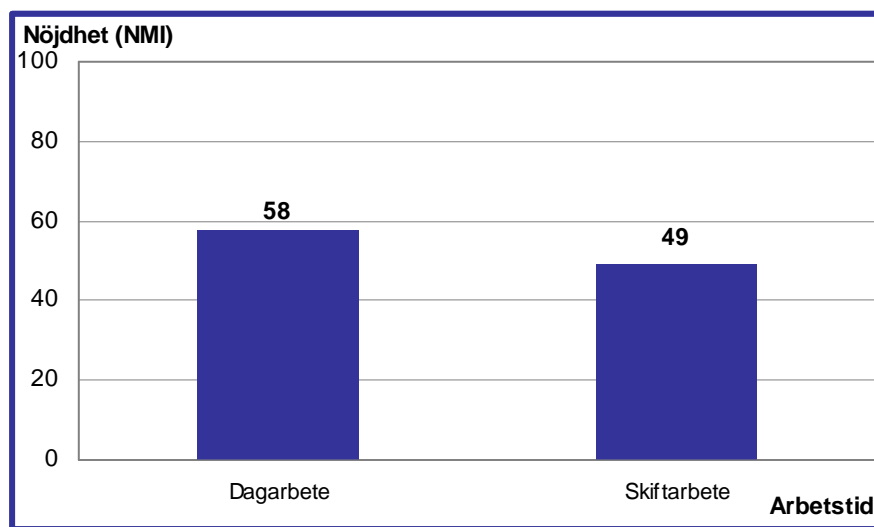


Tabell 7: NMI mellan 2010-2005 för bakgrundsvariabeln anställningstid. För 2007 fanns inget index för medarbetare som varit anställda i mer än 25 år.

Liksom vid 2007 års undersökning är de som varit anställda fem till nio år inom Polisen minst nöjda. Denna grups nöjdhet har sjunkit sedan 2007. Nytt för 2010 års undersökning är att nöjdheten också sjunkit för de som varit anställda mindre än fem år, vilket är en varningssignal. Minskningen i denna grupp är större än den för de som varit anställda fem till nio år. Dessutom har dessa två grupper, på grund av bland annat generationsväxling och att regeringens mål om 20 000 poliser nu är uppfyllt, ökat kraftigt i antal sedan 2007.

Det är framförallt inom följande frågeområden som medarbetare med kort anställningstid är mindre nöjda: egenkontroll, ersättning, fysisk arbetsmiljö, lönesamtal/lönesättande samtal och utvecklings-/medarbetarsamtal.¹²

Medarbetare som arbetar skift



Tabell 8: NMI för bakgrundsvariabeln arbetstid. För 2007 och 2005 fanns inte denna bakgrundsvariabeln.

Skiftarbetare inom Polisen upplever mindre nöjdhet än medarbetare som arbetar dagtid. Detta gäller oavsett kön, personalkategori eller om man är medarbetare eller chef/arbetsledare.

Det finns även en koppling mellan låg nöjdhet i relation till arbetstid och anställningstid. En delförklaring till detta är att skiftarbetare med mindre än fem års erfarenhet utgör cirka 40 procent av Polisens skiftarbetare.¹³

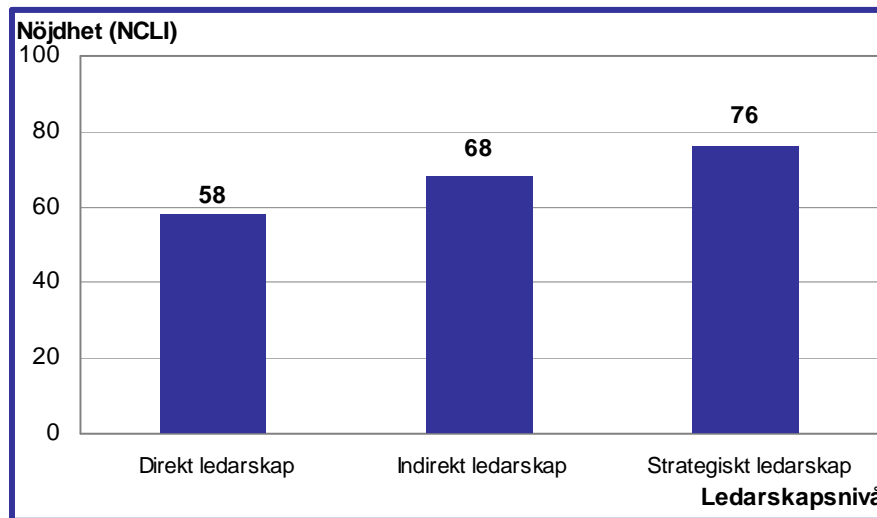
Det är framförallt inom följande frågeområden som medarbetare med kort anställningstid är mindre nöjda: förtroende för ledning, ersättning, påverkan/samverkan, fysisk arbetsmiljö, information, lönesamtal/lönesättande samtal, diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling samt våld/hot om våld.¹⁴

¹² För mer information, se kapitel 3.

¹³ Se bilaga C och D för storlek på redovisningsgrupper.

¹⁴ För mer information, se kapitel 3.

De direkta cheferna/arbetsledarna



Tabell 9: NCLI för bakgrundsvariabeln ledarskapsnivå. För 2007 och 2005 fanns inte NCLI.

Chefer/arbetsledare på direkt ledarskapsnivå är klart mindre nöjda än chefer/arbetsledare på indirekt och strategisk ledarskapsnivå. Detta gäller inom samtliga frågeområden.

De direkta cheferna/arbetsledarna utgör den största gruppen av chefer/arbetsledare inom Polisen. De motsvarar 69 procent av samtliga chefer/arbetsledare. Av de direkta cheferna/arbetsledarna är 89 procent poliser varav drygt hälften arbetar skift. Denna grupp, poliser som arbetar skift, är samma grupp som är minst nöjd i jämförelse med resultatet från samtliga medarbetare.

Det finns en skillnad mellan de chefer/arbetsledare som har genomgått något av Polisens chefsprogram och de chefer/arbetsledare som inte gjort det. De chefer/arbetsledare som har genomgått något av Polisens chefsprogram är mer nöjda inom samtliga frågeområden.

5 Polisens arbete med de nationellt prioriterade områdena sedan medarbetarundersökningen 2007

Efter medarbetarundersökningen 2007 genomförde Rikspolisstyrelsen en analys av resultaten. Analysen avsåg främst de frågor som ingick i SCB:s modell samt i viss mån de frågor som gällde diskriminering och våld/hot om våld. Frågorna om hälsa och de chefs-specifika frågorna behandlades inte i analysen. Analysen redovisades i rapporten "Polisens medarbetarundersökning 2007 – Nationell analys med förslag till prioriterade områden". Analysen gav förslag på fem prioriterade områden: ersättning, utveckling, ledarskap, kränkande särbehandling samt våld/hot om våld. Polismyndigheterna arbetade i sin tur fram lokala handlingsplaner utifrån såväl den nationella handlingsplanen som resultaten för den egna polismyndigheten.

Under 2008 följde Rikspolisstyrelsen upp arbetet med de lokala handlingsplanerna och sammanställde dem i dokumentet "Lokala handlingsplaner: Sammanställning och analys av myndigheternas handlingsplaner för medarbetarundersökningen 2007". Under slutet av 2009 följde Rikspolisstyrelsen upp det nationella förbättringsarbetet i rapporten "Medarbetarundersökningen 2007: det nationella förbättringsarbetet".

5.1 Ersättning

I samband med RALS-avtalen 2007-2010 skrev parterna in ett åtagande att under våren 2008 genomföra åtta partsgemensamma lönebildningsseminarier. Avsikten var att skapa en gemensam grund för polismyndigheterna när det gäller myndighetens lönebildnings- och lönesättningsarbete. Flera polismyndigheter har lokalt arbetat vidare med lönebildningen avseende chefernas dialog med sina medarbetare.

I Polisens nationella chefsprogram för direkta chefer hålls utbildning i samtalsträning som ska användas tillsammans med de teoretiska kunskaperna om lönesamtal/lönesättande samtal. I dessa samtal mellan chef och medarbetare diskuteras bland annat på vilka grunder lönen sätts och vad en enskild medarbetare kan göra för att påverka sin lön. Detta syftar till att öka förståelsen för den lön en enskild medarbetare får.

5.2 Utveckling

Polisens arbete inom området utveckling har sedan undersökningen 2007 främst varit koncentrerat till utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner. Sedan undersökningen 2007 har Polisen tagit fram en gemensam metod för genomförandet av utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner. Den består av beskrivning av syfte och metod, handledning inför samtalet och formulär. Några av polismyndigheterna har erbjudit chefer/arbetsledare utbildning i hur man håller utvecklings-/medarbetarsamtal.

5.3 Ledarskap

Polisen har gjort stora satsningar på chefsutvecklings- och chefsförsörjningsprogram. Polisen har genomfört utbildningar för de tre ledarskapsnivåerna som beskrivs i chefspolycyn: strategiskt ledarskap, indirekt ledarskap samt direkt ledarskap. Över tusen personer, som idag är verksamma som chefer/arbetsledare, har sedan starten 2007 genomfört något av programmen. Polisen har även utvecklat ett chefsförsörjningsprogram som syf-

tar till att identifiera, utveckla och förbereda lämpliga personer för framtida chefsuppdrag. Även en process för karriärväxling av chefer har tagits fram på nationell nivå.

Efter föregående medarbetarundersökning upprättade polismyndigheterna handlingsplaner. Området ledarskap prioriterades av 70 procent av polismyndigheterna. Det var därmed det område som flest polismyndigheter valde att uppmärksamma i sina lokala handlingsplaner. Exempel på aktiviteter var bland annat chefsforum, lokala chefsutbildningar och framtagande av uppdragsbeskrivningar m.m.

5.4 Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Området diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling har sedan 2007 fått en tydligare styrning i form av en nationell policy, riktlinjer och handlingsplaner. Policyn beskriver bland annat lämpliga åtgärder vid diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Även för områdena arbetsmiljö, rehabilitering och mångfald har en nationell policy samt riktlinjer tagits fram sedan 2007. Dessa policyer och riktlinjer uppmärksammar diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

De medarbetare som genomgått utbildning i mångfalds- och diskrimineringsfrågor har blivit fler sedan 2007. Mångfald, likabehandling och arbetsmiljö ingår även som ett område i Polisens nationella chefsprogram, främst inom det direkta ledarskapet. Dessutom har en nationell utbildning för skyddsombud utarbetats.

Endast ett fåtal polismyndigheter har tagit upp detta område i sina lokala handlingsplaner. Området kan eventuellt ha uppmärksamrats på annat sätt inom polismyndigheterna utan att detta har redovisats i handlingsplanerna.

5.5 Våld/hot om våld

Många initiativ har tagits på både nationell och lokal nivå för att minska förekomsten av våld och hot om våld mot medarbetarna. Rikspolisstyrelsen har efter undersökningen 2007 utarbetat nationella riktlinjer för psykosocialt stöd, en handbok om skydd av medarbetare, och nationella riktlinjer för Polisens lokala personsäkerhetsarbete samt erbjudit stöd till medarbetare som utsatts för våld/hot om våld. Rikspolisstyrelsen har även genomfört utbildning av debriefingledare och erbjudit handledning för chefer/arbetsledare i att hålla avlastningssamtal.

Endast ett fåtal polismyndigheter har tagit upp detta område i sina lokala handlingsplaner. Området kan eventuellt ha uppmärksamrats på annat sätt inom polismyndigheterna utan att detta har redovisats i handlingsplanerna.

5.6 Goda exempel

I 2010 års medarbetarundersökning finns flera exempel där polismyndigheternas arbete med resultaten har gett positiv effekt på NMI. Här presenteras några sådana exempel.

I Blekinge har man blivit nöjdare med hur man påverkar/samverkar

Påverkan/samverkan var ett av de områden man ville förbättra på polismyndigheten i Blekinge efter 2007 års undersökning. Myndighetens mål har varit att medarbetare skulle känna sig mer delaktiga i beslutsprocessen. För att nå målet har man i Blekinge arbetat med chefsforum, kommunikationsutbildning, traineeprogram och tvärgrupper på flera

olika fronter. Genom samverkan har myndigheten blivit bättre på att förankra sina beslut och förbättra sin dialog med medarbetare och fackliga organisationer. Polismyndigheten i Blekinge har ökat sitt indexvärde från 46 till 55 och satsningen har, enligt polismyndigheten, varit en bidragande faktor till ökningen.

Flera utvecklingssatsningar i Polismyndigheten i Gävleborg har gett resultat

I Gävleborg vill man att medarbetarna ska uppleva att deras kompetens tas till vara och att de utvecklas i sin yrkesroll. De har arbetat med individuella utvecklingsplaner, arbetsrotation och utbyte mellan polismyndigheter, utvecklande av svaromål samt utvecklat chefsstöd. På så sätt ökade man sitt indexvärde på utvecklingsområdet från 48 till 54 vilket innebär nöjdare medarbetare än vid 2007 års undersökning. Generellt sett är detta den polismyndighet som har ökat sina indexvärden mest inom de flesta frågeområden sedan 2007 års undersökning.

Medarbetarna i Polismyndigheten Värmland känner till och förstår sina mål

Trots att indexvärdet hade ökat för området mål i Värmland mellan 2005 och 2007 års undersökning bestämde polismyndigheten att detta inte var tillräckligt. Man har arbetat med medarbetarnas förståelse för vad och hur, tydlighet i chefernas uppdrag på alla nivåer samt inspirerat varandra och på så sätt ha som mål att öka indexvärdet från 63 till 65. I 2010 års undersökning har Värmland inte bara nått sitt mål utan fick ett indexvärde på 70. Polismyndigheten har sett att satsningarna inte bara har bidragit till ett gott resultat på medarbetarundersökningen, utan även på myndighetens verksamhetsresultat i stort.

Polismyndigheten i Västmanland har ökat sitt indexvärde inom Ledarskap

Flera polismyndigheter har ökat sitt medelvärde inom området ledarskap. En av dessa polismyndigheter är Västmanland som vidtagit flera ledarskapsåtgärder. Målet var att öka indexvärdet på ledarskap från 57 till 60. För att nå detta mål har polismyndigheten arbetat med att tydliggöra chefernas ansvar och befogenheter, deras sätt att kommunicera och hur de leder verksamheten. Rollbeskrivningar har upprättats, fokus på att nå arbetet med verksamhetsplanen till individnivå har införts, chefsutbildningar på central och lokal nivå har genomförts och ett chefsforum har inrättats för alla chefer. Västmanland kan nu se att dessa satsningar har gett effekt. De har inte bara nått det uppsatta målet utan även överträffat det. Polismyndigheten har idag ett indexvärde på 64.

Litteraturförteckning

- Rikspolisstyrelsen, *Diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling – nationell policy och riktlinjer*. Dnr HR-742-2377/08
- Rikspolisstyrelsen, *Krisstöd och förebyggande åtgärder – riktlinjer för det psykosociala stödet i Polisen*. HR-742-2376/08
- Rikspolisstyrelsen, *Lokala handlingsplaner – Sammanställning och analys av myndigheternas handlingsplaner för medarbetarundersökningen 2007*. Dnr HR-749-538/07
- Rikspolisstyrelsen, *Medarbetarundersökningen 2007 – Det nationella förbättringsarbetet*. Dnr HR-749-5348/07
- Rikspolisstyrelsen, *Mångfald – Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling 2010-2012*. HR-749-1663/09
- Rikspolisstyrelsen, *Polisens arbetsmiljöpolicy*. HR-742-5310/08
- Rikspolisstyrelsen, *Polisens chefspolicy*. HR-778-2843/07
- Rikspolisstyrelsen, *Polisens lokala personsäkerhetsarbete – riktlinjer för polismyndigheterna*. POA-480-4842/08
- Rikspolisstyrelsen, *Polisens medarbetarundersökning 2007 – Nationell analys med förslag till prioriterade områden*. Dnr HR-749-538/07
- Rikspolisstyrelsen, *Rehabilitering – ett stöd i Polisens rehabiliteringsarbete – nationell policy och riktlinjer*. HR-744-5833/09
- Rikspolisstyrelsen, *Skydd av medarbetare, Del 1-3*. STA-240-38/07
- Statistiska centralbyrån, *Polisens medarbetarundersökning 2005 – Analysrapport och tabeller*
- Statistiska centralbyrån, *Polisens medarbetarundersökning 2007 – Analysrapport och tabeller*
- Statistiska centralbyrån, *Polisens medarbetarundersökning 2010 – Analysrapport och tabeller*

Bilaga A - Resultat per polismyndighet för samtliga frågeområden - NMI

Redovisat efter den polismyndighet som förbättrat sitt resultat mest sedan 2007

NMI					Förtroende för ledning					Egenkontroll				
2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007	
Gävleborg	57	46	41	11	Gävleborg	61	46	40	15	Gävleborg	65	61	58	4
Värmland	57	51	44	6	Värmland	57	48	42	9	Värmland	65	60	59	5
Blekinge	58	53	48	5	Gotland	55	47	40	8	Blekinge	69	64	60	5
Uppsala	62	58	49	4	Västmanland	60	53	57	7	Östergötland	67	63	64	4
SKL	63	60	55	3	Blekinge	59	53	46	6	Norrbottn	62	60	65	2
Örebro	60	58	55	2	Örebro	62	56	55	6	Västernorrland	67	64	61	3
Östergötland	57	56	55	1	RPS	65	60	58	5	Uppsala	68	66	64	2
RPS	59	58	56	1	Norrbottn	52	48	46	4	Gotland	66	64	61	2
Västmanland	55	54	59	1	Östergötland	55	52	50	3	SKL	71	69	70	2
Gotland	55	55	44	0	Kalmar	51	48	38	3	Västra Götaland	63	61	61	2
Norrbottn	50	50	51	0	SKL	67	64	58	3	Skåne	63	62	64	1
Skåne	53	53	54	0	Uppsala	63	61	44	2	Örebro	68	67	65	1
Kalmar	50	51	43	-1	Jämtland	64	63	54	1	Jämtland	67	66	63	1
Polisen totalt	54	55	52	-1	Polisen totalt	55	54	49	1	Kalmar	63	62	61	1
Västra Götaland	53	55	53	-2	Västra Götaland	53	52	49	1	Jönköping	61	61	61	0
Västernorrland	55	58	50	-3	Stockholm	55	55	50	0	Polisen totalt	64	64	63	0
Jämtland	57	60	54	-3	Skåne	50	50	48	0	RPS	68	67	70	1
Stockholm	53	56	53	-3	Västernorrland	58	58	48	0	Stockholm	63	63	61	0
Södermanland	59	62	58	-3	Kronoberg	54	56	52	-2	Södermanland	69	70	67	-1
Kronoberg	54	58	57	-4	Södermanland	59	63	54	-4	Västerbotten	65	65	64	0
Jönköping	50	53	49	-3	Jönköping	46	50	45	-4	Dalarna	63	64	62	-1
Dalarna	45	50	45	-5	Dalarna	44	49	38	-5	Västmanland	64	67	68	-3
Västerbotten	50	58	54	-8	Västerbotten	53	61	54	-8	Kronoberg	61	64	63	-3
Halland	45	56	51	-11	Halland	43	52	45	-9	Halland	58	66	64	-8

Trivsel					Stöd					Ersättning				
	2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007
Gävleborg	67	60	51	7	Blekinge	71	64	63	7	Uppsala	44	36	29	8
SKL	75	69	63	6	Norrbottn	65	59	61	6	Kalmar	34	27	26	7
Blekinge	69	64	61	5	Gävleborg	67	61	58	6	SKL	31	25	30	6
Värmland	68	65	61	3	Värmland	67	61	62	6	Västernorrland	38	32	28	6
Östergötland	68	65	65	3	SKL	71	65	61	6	Västra Götaland	34	28	29	6
Örebro	69	67	65	2	Örebro	69	64	62	5	Örebro	42	37	34	5
Norrbottn	63	61	64	2	Östergötland	67	62	63	5	Skåne	29	26	27	3
Skåne	64	62	64	2	Jönköping	65	60	56	5	Norrbottn	31	28	25	3
Västmanland	66	65	67	1	Västmanland	67	62	66	5	Blekinge	34	31	26	3
Gotland	67	66	61	1	Jämtland	69	66	62	3	Dalarna	32	30	29	2
Jönköping	66	65	61	1	Kalmar	66	63	58	3	Värmland	34	32	29	2
RPS	66	66	64	0	Skåne	66	63	65	3	RPS	43	41	35	2
Jämtland	71	70	67	1	Uppsala	70	67	62	3	Polisen totalt	34	32	31	2
Uppsala	69	69	61	0	Västernorrland	63	60	56	3	Västmanland	29	28	33	1
Polisen totalt	65	65	63	0	Polisen totalt	67	64	62	3	Gävleborg	28	27	22	1
Stockholm	64	65	62	-1	Stockholm	67	65	62	2	Södermanland	39	39	44	0
Södermanland	69	71	70	-2	Gotland	60	59	58	1	Östergötland	33	34	42	-1
Kalmar	60	62	57	-2	RPS	67	66	63	1	Västerbotten	27	28	32	-1
Västra Götaland	63	66	64	-3	Södermanland	70	68	66	2	Stockholm	34	35	33	-1
Dalarna	60	63	59	-3	Västra Götaland	66	65	63	1	Kronoberg	33	37	40	-4
Kronoberg	65	68	69	-3	Västerbotten	68	68	64	0	Halland	28	33	33	-5
Västernorrland	63	67	63	-4	Halland	65	65	64	0	Jönköping	21	31	31	-10
Västerbotten	62	68	64	-6	Kronoberg	64	66	66	-2	Gotland	32	41	28	-9
Halland	58	68	63	-10	Dalarna	60	62	56	-2	Jämtland	26	36	36	-10

Utveckling					Påverkan/Samverkan					Arbetstakt/krav				
2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007	
Gävleborg	54	48	40	6	Gävleborg	55	44	39	11	Gävleborg	68	60	60	8
Gotland	57	53	46	4	Blekinge	55	46	41	9	Örebro	69	64	65	5
Örebro	62	59	54	3	Värmland	55	49	45	6	Södermanland	69	66	66	3
Norrbottn	53	50	48	3	SKL	64	58	50	6	Uppsala	69	66	63	3
Blekinge	57	54	45	3	Örebro	59	53	50	6	Värmland	70	68	62	2
Västmanland	57	55	55	2	Uppsala	58	53	45	5	Västmanland	67	65	66	2
Västernorrland	57	55	46	2	Norrbottn	53	48	51	5	Jämtland	66	64	60	2
Värmland	57	55	49	2	Skåne	52	48	48	4	Blekinge	68	67	64	1
Kalmar	53	52	44	1	Östergötland	55	51	49	4	SKL	67	67	62	0
Uppsala	63	62	54	1	Västmanland	56	53	54	3	Östergötland	67	66	65	1
SKL	58	57	51	1	RPS	58	56	54	2	Kalmar	63	63	60	0
Östergötland	56	56	52	0	Kalmar	47	45	39	2	Västra Götaland	66	66	65	0
RPS	60	60	57	0	Jämtland	58	56	54	2	Polisen totalt	66	66	64	0
Skåne	57	58	54	-1	Polisen totalt	52	51	48	1	Västernorrland	65	65	62	0
Polisen totalt	57	57	51	0	Jönköping	48	47	42	1	RPS	65	66	62	-1
Stockholm	58	59	51	-1	Dalarna	51	50	43	1	Dalarna	63	64	62	-1
Dalarna	52	53	47	-1	Västerbotten	55	54	52	1	Skåne	64	65	63	-1
Västra Götaland	55	57	51	-2	Kronoberg	53	52	52	1	Norrbottn	67	68	67	-1
Jönköping	53	55	47	-2	Stockholm	52	52	48	0	Jönköping	64	65	60	-1
Södermanland	61	63	57	-2	Gotland	47	47	45	0	Kronoberg	64	65	61	-1
Västerbotten	54	57	51	-3	Västernorrland	54	54	45	0	Västerbotten	64	65	61	-1
Kronoberg	55	58	54	-3	Södermanland	57	59	55	-2	Halland	62	64	63	-2
Jämtland	57	62	54	-5	Västra Götaland	46	48	44	-2	Gotland	64	66	67	-2
Halland	54	61	53	-7	Halland	48	51	48	-3	Stockholm	65	68	65	-3

Fysisk arbetsmiljö					Information					Ledarskap				
2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007		2010	2007	2005	Förändring sedan 2007	
SKL	82	79	76	3	Gävleborg	50	47	46	3	Gävleborg	64	57	54	7
Uppsala	65	63	63	2	Uppsala	54	51	46	3	SKL	69	62	57	7
Kalmar	63	62	61	1	Blekinge	51	50	46	1	Västmanland	64	57	61	7
RPS	73	73	70	0	Norrbottn	46	46	49	0	Östergötland	61	56	57	5
Örebro	64	64	56	0	Östergötland	50	50	49	0	Kalmar	61	56	51	5
Blekinge	61	61	61	0	Västmanland	49	49	50	0	Örebro	62	58	55	4
Västernorrland	62	63	58	-1	Örebro	53	54	50	-1	Värmland	60	56	54	4
Värmland	61	63	58	-2	RPS	50	52	52	-2	Norrbottn	58	54	51	4
Gävleborg	59	61	59	-2	SKL	55	57	54	-2	Jämtland	63	59	54	4
Dalarna	59	62	62	-3	Värmland	50	52	47	-2	Blekinge	65	61	56	4
Jönköping	62	65	63	-3	Västernorrland	54	56	51	-2	Gotland	52	49	42	3
Jämtland	61	64	59	-3	Skåne	49	52	52	-3	Jönköping	61	57	51	4
Stockholm	56	60	59	-4	Gotland	52	55	46	-3	Uppsala	65	62	58	3
Polisen totalt	60	64	62	-4	Polisen totalt	48	52	50	-4	Skåne	61	58	60	3
Västra Götaland	58	62	61	-4	Södermanland	52	57	55	-5	Västernorrland	58	56	48	2
Södermanland	63	67	64	-4	Dalarna	42	48	48	-6	Polisen totalt	61	59	56	2
Östergötland	62	67	66	-5	Västerbotten	44	50	49	-6	Stockholm	61	60	55	1
Skåne	57	63	62	-6	Jämtland	47	54	50	-7	Södermanland	65	64	61	1
Norrbottn	55	60	62	-5	Stockholm	46	52	51	-6	RPS	61	60	56	1
Halland	61	67	63	-6	Jönköping	46	53	48	-7	Dalarna	54	55	47	-1
Kronoberg	61	67	67	-6	Kalmar	46	53	43	-7	Halland	61	62	58	-1
Gotland	58	65	66	-7	Västra Götaland	44	51	50	-7	Västra Götaland	59	60	57	-1
Västerbotten	56	65	65	-9	Halland	47	55	52	-8	Västerbotten	61	64	58	-3
Västmanland	61	71	64	-10	Kronoberg	45	55	54	-10	Kronoberg	57	62	59	-5

	Mål			Förändring sedan 2007
	2010	2007	2005	
Gävleborg	65	54	50	11
Värmland	70	63	54	7
Blekinge	69	62	58	7
Västmanland	68	62	59	6
Örebro	69	63	60	6
Östergötland	66	61	58	5
Skåne	66	61	59	5
Gotland	69	64	52	5
Dalarna	60	55	49	5
Norrbottn	64	59	66	5
Västernorrland	69	64	57	5
Kalmar	61	56	47	5
Uppsala	69	65	57	4
Jönköping	63	59	53	4
Polisen totalt	65	62	58	3
RPS	68	65	62	3
Jämtland	68	65	58	3
Södermanland	70	67	65	3
Stockholm	65	63	58	2
Västra Götaland	61	59	56	2
SKL	74	73	66	1
Kronoberg	61	60	58	1
Västerbotten	62	61	59	1
Halland	59	63	56	-4

Bilaga B - Resultat per polismyndighet för samtliga frågeområden - NCLI

Redovisat per polismyndighet efter NCLI

	NCLI	Förtroende för ledning	Utveckling	Arbetstakt/ Krav	Ledar- rollen	Metoder/hjälp- medel för chefer	Stöd	Ersättning	Mål
SKL	76	78	74	74	76	68	80	65	77
Blekinge	73	75	74	76	79	71	79	58	78
Uppsala	72	74	74	73	71	66	77	66	76
RPS	68	73	71	66	74	69	75	58	72
Gävleborg	67	76	69	71	67	65	75	46	72
Västernorrland	67	74	68	70	72	66	71	51	75
Gotland	66	68	68	70	70	62	72	50	66
Jämtland	65	70	67	68	70	57	74	34	72
Södermanland	65	67	70	71	72	66	73	52	69
Västerbotten	65	69	69	69	70	60	75	46	69
Värmland	64	64	69	72	74	69	69	48	68
Kronoberg	63	67	66	67	68	63	70	51	67
Västmanland	63	68	66	72	71	64	75	38	74
Örebro	63	72	67	67	72	63	70	44	68
Östergötland	63	62	66	69	69	61	71	45	68
Polisen totalt	62	63	67	68	69	58	71	46	67
Stockholm	62	63	68	68	69	59	71	51	67
Kalmar	61	66	65	68	70	63	73	48	66
Norrbottn	60	63	66	69	71	67	71	42	68
Skåne	60	57	66	67	66	51	71	40	68
Halland	57	56	65	69	69	64	73	44	70
Västra Götaland	56	58	61	65	65	41	67	40	59
Dalarna	55	57	62	66	71	62	69	42	61
Jönköping	53	55	60	65	66	58	69	28	64

Bilaga C – Antal svarande i olika redovisningsgrupper

Totalt antal svarande	18 884
Kvinnor	7 140
Män	11 120
Civila	5 522
Poliser	12 951
Anställda i mindre än 5 år	4 762
Anställda i 5-9 år	2 643
Anställda i 10-25 år	4 447
Anställda i 26 år eller mer	6 660
Arbetar dagtid	10 698
Arbetar skift	8 028
Polis kvinnor	3 251
Polis män	9 292
Civila som varit anställda i mindre än 5 år	1 788
Civila som varit anställda i 5-9 år	969
Civila som varit anställda i 10-25 år	1 302
Civila som varit anställda i 26 år eller mer	1 381
Poliser som varit anställda i mindre än 5 år	2 958
Poliser som varit anställda i 5-9 år	1 659
Poliser som varit anställda i 10-25 år	3 077
Poliser som varit anställda i 26 år eller mer	5 088
Poliser som arbetar dagtid	5 988
Poliser som arbetar skift	6 933
Arbetar dagtid och varit anställda i mindre än 5 år	1 556
Arbetar dagtid och varit anställda i anställda 5-9 år	1 013
Arbetar dagtid och varit anställda i anställda 10-25 år	2 816
Arbetar dagtid och varit anställda i anställda 26 år eller mer	5 115
Arbetar skift och varit anställda i mindre än 5 år	3 189
Arbetar skift och varit anställda 5-9 år	1 623
Arbetar skift och varit anställda 10-25 år	1 623
Arbetar skift och varit anställda 26 år eller mer	1 520
Civila som arbetar dagtid och varit anställda i mindre än 5 år	1 311
Civila som arbetar dagtid och varit anställda i anställda 5-9 år	718
Civila som arbetar dagtid och varit anställda i 10-25 år	1 128
Civila som arbetar dagtid och varit anställda i 26 år eller mer	1 266
Civila som arbetar skift och varit anställda i mindre än 5 år	469
Civila som arbetar skift och varit anställda i anställda 5-9 år	250
Civila som arbetar skift och varit anställda i anställda 10-25 år	169
Civila som arbetar skift och varit anställda i anställda 26 år eller mer	111
Poliser som arbetar dagtid och varit anställda i mindre än 5 år	241
Poliser som arbetar dagtid och varit anställda i anställda 5-9 år	290
Poliser som arbetar dagtid och varit anställda i 10-25 år	1 640
Poliser som arbetar dagtid och varit anställda i 26 år eller mer	3 706
Poliser som arbetar skift och varit anställda i mindre än 5 år	2 710
Poliser som arbetar skift och varit anställda i anställda 5-9 år	1 367
Poliser som arbetar skift och varit anställda i anställda 10-25 år	1 435
Poliser som arbetar skift och varit anställda i anställda 26 år eller me	1 364

Bilaga D – Antal chefer/arbetsledare i olika redovisningsgrupper

Totalt antal chefer/arbetsledare	3 317
Kvinnor	691
Män	2 505
Civila	361
Poliser	2 868
Arbetar dagtid	1 955
Arbetar skift	1 344
Chef/arbetsledare på direkt ledarskapsnivå	2 297
Chef/arbetsledare på indirekt ledarskapsnivå	744
Chef/arbetsledare på strategisk ledarskapsnivå	231
Genomfört något av Polisens chefsprogram	1 741
Ej genomfört något av Polisens chefsprogram	1 543
Poliser som arbetar dagtid	1 573
Poliser som arbetar skift	1 287
Genomfört något av Polisens chefsprogram och är chef/arbetsledare	1 142
Genomfört något av Polisens chefsprogram och är chef/arbetsledare	471
Genomfört något av Polisens chefsprogram och är chef/arbetsledare	132
Ej genomfört något av Polisens chefsprogram och är chef/arbetsledare	1 155
Ej genomfört något av Polisens chefsprogram och är chef/arbetsledare	273
Ej genomfört något av Polisens chefsprogram och är chef/arbetsledare	99
Genomfört något av Polisens chefsprogram och arbetar dagtid	1 164
Genomfört något av Polisens chefsprogram och arbetar skift	566
Ej genomfört något av Polisens chefsprogram och arbetar dagtid	772
Ej genomfört något av Polisens chefsprogram och arbetar skift	764
Chef/arbetsledare på direkt ledarskapsnivå och arbetar dagtid	1 061
Chef/arbetsledare på direkt ledarskapsnivå och arbetar skift	1 228
Chef/arbetsledare på indirekt ledarskapsnivå och arbetar dagtid	647
Chef/arbetsledare på indirekt ledarskapsnivå och arbetar skift	89
Chef/arbetsledare på strategisk ledarskapsnivå och arbetar dagtid	222
Chef/arbetsledare på strategisk ledarskapsnivå och arbetar skift	7
Civil på direkt ledarskapsnivå	244
Polis på direkt ledarskapsnivå	1995
Civil på indirekt ledarskapsnivå	56
Polis på indirekt ledarskapsnivå	663
Civil på strategisk ledarskapsnivå	54
Polis på strategiska ledarskapsnivå	172
Civil som genomfört något av Polisens chefsprogram	189
Polis som genomfört något av Polisens chefsprogram	1 509
Civil som ej genomfört något av Polisens chefsprogram	168
Polis som ej genomfört något av Polisens chefsprogram	1 330

Bilaga E – Medarbetarenkäten

Bakgrundsfakta

1. *Är du kvinna eller man?*

Kvinna

Man

2. *Hur gammal är du?*

25 år eller yngre

26-29 år

30-34 år

35-39 år

40-45 år

46-49 år

50-54 år

55-59 år

60-64 år

65 år eller äldre

3. *Hur länge har du varit anställd inom Polisen?*

Mindre än 5 år

5-9 år

10-25 år

26 år eller mer

4. *Vilken personalkategori tillhör du?*

Civil

Polis

5. *Är du medarbetare eller chef/arbetsledare?*

Medarbetare

Chef/arbetsledare

6. *Vilken arbetstid har du **vanligtvis**?*

Dagarbete

Skiftarbete

Egenkontroll

7.1. *Jag har stor frihet att själv avgöra hur mitt arbete ska utföras.*

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

7.2. *Jag har tillräckliga befogenheter för att kunna ta mitt ansvar på ett effektivt sätt.*

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

7.3. *Jag är med och påverkar uppläggningsen av mitt arbete.*

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Trivsel

8.1. *Jag har ett engagerande och stimulerande arbete.*

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

8.2. *Det råder bra stämning inom min närmaste arbetsgrupp.*

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

8.3 Jag känner trygghet inför hur framtiden kommer att bli för mig på min arbetsplats.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Stöd

9.1 Jag får den uppmuntran jag behöver från mina arbetskamrater.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

9.2 Jag får det stöd jag behöver från min närmaste chef.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

9.3 Min närmaste chef ser till att jag blir avlastad vid hög arbetsbelastning.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

9.4 Jag vågar framföra kritiska åsikter till mina arbetskamrater utan att vara rädd för repressalier. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

9.5 Jag vågar framföra kritiska åsikter till min närmaste chef utan att vara rädd för repressalier. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Ersättning

10.1 Jag har en rimlig lön/lönenivå i förhållande till mina arbetsuppgifters tyngd och ansvar. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

10.2 Min ökade kompetens och mina prestationer belönas på ett rimligt sätt i löneförhandlingarna.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

10.3 Jag har en rimlig lön i förhållande till min utbildning och kompetens.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

* 11. Har du och din närmaste chef under de senaste 12 månaderna haft ett lönesamtal /lönesättande samtal?

Ja

Nej

Besvaras om du svarat ja på föregående fråga:

* 12. Jag upplevde att mitt lönesamtal ökade förståelsen för den lön jag fick.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Utveckling

*13. Har du under de senaste 12 månaderna haft utvecklings-/medarbetarsamtal?

Ja

Nej

Besvaras endast av dig som haft utvecklings-/medarbetarsamtal.

*14. Jag upplevde mitt utvecklings-/medarbetarsamtal som meningsfullt
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

*15. Har du en individuell utvecklingsplan?

Ja
Nej

Besvaras om du har svarat ja på ovanstående fråga.

*16. Hittills tycker jag att min individuella utvecklingsplan har använts på ett bra sätt.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Besvaras av dig som **inte** har haft utvecklings-/medarbetarsamtal.

*17. Min närmaste chef och jag har inte haft utvecklings-/medarbetarsamtal därför att:

Jag har inte erbjudits utvecklings-/medarbetarsamtal
Jag har inte velat ha ett utvecklings-/medarbetarsamtal
Annan anledning

*18. Jag tycker att jag har den kompetens som krävs för min funktion.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

19.1 Jag känner att min kompetens tas tillvara på min arbetsplats.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

19.2 Det finns goda utvecklingsmöjligheter för mig inom Polisen.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

*20. Har du under de senaste tolv månaderna nyanställts, bytt funktion eller återinträtt i tjänst efter en längre tids frånvaro?

Ja
Nej

Besvaras om du svarade ja, på ovanstående fråga.

*21. Jag fick den introduktion jag behövde.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Påverkan/samverkan

*22. Har ni under de senaste 12 månaderna haft regelbundna arbetsplatsträffar (mot-svarande) på din arbetsplats?

Ja
Nej

23.1 Jag känner mig delaktig i de beslut som fattas på min arbetsplats.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

23.2 Jag känner att jag kan påverka de beslut som fattas på min arbetsplats.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

23.3 Jag tycker att jag bidrar på ett positivt sätt till utvecklingen av vår verksamhet.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

Arbetstakt/krav

(Utgå från den normala och typiska arbetsbelastningen under det år som gått. Bortse ifrån korta perioder av onormal över- och underbelastning).

24.1 Jag känner mig ofta stressad i mitt arbete.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt *

24.2 Jag hinner vanligen med mitt arbete inom den ordinarie arbetstiden.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

24.3 När jag är ledig kan jag lätt koppla av från arbetet.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

24.4 Under den senaste 12-månadersperioden har jag ofta haft huvudvärk, ryggbesvär eller magont som jag bedömer beror på arbetet.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

24.5 Under den senaste 12-månadersperioden har jag ofta känt oro/ångest och/eller haft svårt att koncentrera mig på arbetet.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

24.6 Jag har vanligen möjlighet att ta pauser i arbetet.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

24.7 Jag tycker att ansvaret jag har som medarbetare inom Polisen är tydligt.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Fysiska arbetsmiljön

25.1 Mina arbetsredskap/utrustning är anpassade till mig.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

25.2 Övriga ergonomiska förhållanden på min arbetsplats är anpassade för mig.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

25.3 Jag känner oro för ohälsa och olycksfall i mitt dagliga arbete.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

*26. Jag känner mig ofta stressad av långa svarstider, dålig tillgänglighet eller andra brister i de IT-system jag använder.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Information

27.1 Jag får tillräcklig information om utvecklingen av verksamheten på min arbetsplats. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

27.2 Jag tycker det är lätt att skaffa den information jag behöver på IntraPolis.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

27.3 Jag tycker det är lätt att skaffa den information jag behöver inom myndigheten.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

**28. Jag tar ett eget ansvar för att skaffa den information jag behöver i mitt arbete.*
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Ledarskap

29.1 Min närmaste chef leder och fördelar arbetet på ett bra sätt.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

29.2 Min närmaste chef följer regelbundet upp och utvärderar mina arbetsinsatser.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

29.3 Min närmaste chef har förmåga att få arbetsgruppen att nå uppsatta mål.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

29.4 Min närmaste chef visar förtroende och litar på medarbetarna.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

29.5 Om det uppstår problem på min arbetsplats tar min närmaste chef initiativ till att lösa problemen.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

29.6 Min närmaste chef stimulerar till en öppen dialog på arbetsplatsen.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Mål

30.1 Jag känner till myndighetens övergripande mål för verksamheten.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

30.2 Målen i mitt arbete är klart uttalade.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

30.3 Målen i mitt arbete är realistiska att nå.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

**31. Jag känner till de nationella mål som är kopplade till den verksamhet som jag arbetar inom.*

Instämmer inte alls * _____ Instämmer helt _____

**32. Jag får regelbunden information om min arbetsenhets resultat i förhållande till de mål som har satts upp för enheten.*

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Förtroende för ledningen

33.1 Jag har förtroende för Rikspolisstyrelsens ledning av Polisen.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

*33.2 Jag har förtroende för myndighetens **högsta** ledning.*

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

33.3 Jag har förtroende för min närmaste chef.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

Helhetsbedömning (Nöjd-Medarbetar-Index)

34.1 Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation.

Inte alls nöjd _ _ _ _ _ I högsta grad nöjd

34.2 Hur väl uppfyller myndigheten, som arbetsgivare, dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?

Inte alls _ _ _ _ _ I högsta grad

34.3 Föreställ dig hur din arbetsplats skulle se ut för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala arbetssituationer i alla avseenden. Hur **nära** eller **långt ifrån** tycker du att din egen arbetssituation är jämfört med den ideala arbetssituationen.

Mycket långt ifrån _ _ _ _ _ Kan inte komma närmare

Hälsotillstånd

*35. Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?

Mycket gott

Gott

Någorlunda

Dåligt

Mycket dåligt

*36. Har du någon gång under de senaste 12 månaderna varit frånvarande p.g.a. sjukdom eller skada under kortare perioder, dvs. färre än 15 kalenderdagar i följd?

Nej

Ja, en gång

Ja, två till fem gånger

Fler än fem gånger

*37. Har du någon gång under de senaste 12 månaderna varit frånvarande p.g.a. sjukdom eller skada under längre perioder; dvs. 15 eller fler kalenderdagar i följd?

Nej

Ja, sammanlagt upp till 30 dagar

Ja, sammanlagt 31-60 dagar

Ja, sammanlagt fler än 61 dagar

Besvaras om du svarat ja på föregående fråga.

*38. Fick du, i samband din frånvaro, det stöd du behövde för att kunna återgå till arbetet, till exempel genom rehabiliteringsinsatser?

Ja

Nej

Jag behövde inget stöd

*39. Har du under de senaste 12 månaderna vid något tillfälle varit frånvarande för sjukdom eller skada som har orsakats av ditt arbete?

Ja

Nej

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

Besvaras om du svarat ja på föregående fråga.

*40. Har du anmält sjukdomen/skadan som arbetsskada?

Ja

Nej

*41. Hur många gånger har du under de senaste 12 månaderna gått till arbetet, trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd borde ha varit frånvarande?

Jag har varit sjuk, men har stannat hemma varje gång

En gång

Två till fyra gånger

Fem till nio gånger

Tio gånger eller fler

Jag har inte varit sjuk under de senaste 12 månaderna

Kränkande särbehandling/könsrelaterade trakasserier/diskriminering

I detta avsnitt är det möjligt att markera flera ja-alternativ på en fråga.

*42. Har du vid upprepade tillfällen utsatts för kränkande särbehandling (mobbing) som lett till att du ställts utanför arbetsplatsens gemenskap?

Ja, från chef

Ja, från arbetskamrat

Nej

*43. Har din arbetsgivare vid något tillfälle de senaste 12 månaderna utsatt dig för diskriminering:

Ja, p.g.a. min könstillhörighet

Ja, p.g.a. min könsöverskridande identitet eller uttryck (transsexuella)

Ja, p.g.a. min sexuella läggning

Ja, p.g.a. min etniska tillhörighet

Ja, p.g.a. min religion eller trosuppfattning

Ja, p.g.a. mitt funktionshinder

Ja, p.g.a. min ålder

Nej.

*44. Har du vid något tillfälle den senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier (utom sexuella trakasserier) från din chef:

Ja, p.g.a. min könstillhörighet

Ja, p.g.a. min könsöverskridande identitet eller uttryck (transsexuella)

Ja, p.g.a. min sexuella läggning

Ja, p.g.a. min etniska tillhörighet

Ja, p.g.a. min religion eller trosuppfattning

Ja, p.g.a. mitt funktionshinder

Ja, p.g.a. min ålder

Nej.

*45. Har du vid något tillfälle den senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier (utom sexuella trakasserier) från arbetskamrat:

Ja, p.g.a. min könstillhörighet

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

Ja, p.g.a. min könsöverskridande identitet eller uttryck (transsexuella)
Ja, p.g.a. min sexuella läggning
Ja, p.g.a. min etniska tillhörighet
Ja, p.g.a. min religion eller trosuppfattning
Ja, p.g.a. mitt funktionshinder
Ja, p.g.a. min ålder
Nej

**46. Har du vid något tillfälle den senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier (utom sexuella trakasserier) från allmänheten:*

Ja, p.g.a. min könstillhörighet
Ja, p.g.a. min könsöverskridande identitet eller uttryck (transsexuella)
Ja, p.g.a. min sexuella läggning
Ja, p.g.a. min etniska tillhörighet
Ja, p.g.a. min religion eller trosuppfattning
Ja, p.g.a. mitt funktionshinder
Ja, p.g.a. min ålder
Nej

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet, t.ex. beröringar, skämt, ovälkomna förslag och blickar som är sexuellt nedvärderande.

**47. Har någon chef eller arbetskamrat vid något tillfälle de senaste 12 månaderna utsatt dig för sexuella trakasserier?*

Ja, chef
Ja, arbetskamrat
Nej

Hot om våld/våld

**48. Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för våld i ditt arbete?*

Vid ett tillfälle
Vid två till fyra tillfällen
Vid fler än fyra tillfällen
Aldrig

**49. Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för hot om våld i ditt arbete?*

Varje arbetspass
Något arbetspass i veckan
Något arbetspass i månaden
Något/några arbetspass de senaste 12 månaderna
Aldrig

**50. Hur ofta har någon i din närmaste familj varit utsatt för våld eller hot om våld under de senaste 12 månaderna p.g.a. att du arbetar inom Polisen?*

Vid ett tillfälle
Vid två till fyra tillfällen
Vid fler än fyra tillfällen
Aldrig

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

**51. Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för våld i ditt arbete, som lett till fysiska skador som behövt behandlas av sjukvårds-/tandvårdspersonal?*

- Vid ett tillfälle
- Vid två till fyra tillfällen
- Vid fler än fyra tillfällen
- Aldrig

**52. Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för hot och/eller våld orsakat av arbetet, som lett till besvär som du bearbetat med hjälp av psykolog, kurator eller motsvarande?*

- Vid ett tillfälle
- Vid två till fyra tillfällen
- Vid fler än fyra tillfällen
- Aldrig

För Polisen är det av vikt att så långt som möjligt minimera riskerna och kunna ta hand om såväl verksamheten som medarbetare och deras familjer när något händer.

**53. Jag upplever att det finns ett fungerande skydd mot våld och hot om våld för mig i mitt arbete.*

Instämmer inte alls --- Instämmer helt

Värdegrund

**54. Jag känner till Polisens värdegrund.*

- Ja
- Nej

Fråga 55 och 56 besvaras inte om du har svarat "Nej" på ovanstående fråga.

**55. Jag ser en tydlig koppling mellan värdegrunden och mitt dagliga arbete.*

Instämmer inte alls --- Instämmer helt

**56. Värdegrunden används när vi diskuterar verksamheten på min arbetsplats.*

- Ja
- Nej

Om Polisens medarbetarundersökning

**57. Jag svarade på medarbetarundersökningen som Polisen genomförde hösten 2007.*

- Ja
- Nej

Nej, vid det tillfället var jag inte anställd vid Polisen/frånvarande från min anställning i Polisen

**58. Jag anser att Polisens medarbetarundersökning ger mig möjlighet att påverka utvecklingen på min arbetsplats.*

Instämmer inte alls --- Instämmer helt

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

Frågor som besvaras av Chefer

Inom Polisen finns tre nivåer av ledarskap:

- **det strategiska**, exempelvis myndighetsledning, där ledningsfunktionen är överordnad och långsiktig, med fokus på övergripande beslut;
- **det indirekta**, exempelvis enhetschefer, dvs. chefer som leder chefer
- **det direkta**, exempelvis gruppleddare eller yttre befäl, där ledarskapet utövas av den som är chef/arbetsledare för underställd personal utan att ha andra chefer eller arbetsledare under sig.

Svar från det strategiska ledarskapet kommer bara att redovisas för Polisen som helhet, inte per myndighet. Svar från det indirekta och direkta ledarskapet kommer att redovisas på myndighetsnivå. Svar från det direkta ledarskapet kommer för Stockholm, Skåne och Västra Götaland redovisas på områdes-/distriktsnivå.

Bakgrundsfakta

59. Vilken ledarskapsnivå tillhör du?

- Direkt ledarskap
- Indirekt ledarskap
- Strategiskt ledarskap

60. Genomgår eller har du genomgått något av Polisens chefsprogram?

- Ja, det direkta chefsprogrammet
- Ja, det indirekta chefsprogrammet
- Ja, det strategiska chefsprogrammet
- Ja, jag har genomgått något av Polisens tidigare chefsprogram.
- Nej.

Helhetsbedömning (Nöjd Chef- och ledarindex)

34.1 Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation.

Inte alls nöjd _____ I högsta grad nöjd

34.2 Hur väl uppfyller myndigheten, som arbetsgivare, dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?

Inte alls _____ I högsta grad

34.3 Föreställ dig hur din arbetsplats skulle se ut för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala arbetssituationer i alla avseenden. Hur **nära** eller **långt ifrån** tycker du att din egen arbetssituation är jämfört med den ideala arbetssituationen.

Mycket långt ifrån _____ Kan inte komma närmare

Förtroende för ledningen

33.1 Jag har förtroende för Rikspolisstyrelsens ledning av Polisen.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

33.2 Jag har förtroende för myndighetens **högsta** ledning.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

33.3 Jag har förtroende för min närmaste chef.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt

Information

**27.1 Jag får tillräcklig information om utvecklingen av verksamheten på min arbetsplats.* Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

**28. Jag tar ett eget ansvar för att skaffa den information jag behöver i mitt arbete.* Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Utveckling

**18. Jag tycker att jag har den kompetens som krävs för min funktion.* Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

19.1 Jag känner att min kompetens tas tillvara på min arbetsplats. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

19.2 Det finns goda utvecklingsmöjligheter för mig inom Polisen. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

**61. Jag har möjlighet att utveckla den kompetens som behövs för min funktion.* Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

**62. Har du ett tidsbegränsat chefsförordnande som kommer att avslutas inom de närmaste 12 månaderna?*

Ja

Nej

Besvaras om du svarat ja på föregående fråga.

**63. Finns det en plan för vad du ska göra när ditt tidsbegränsade chefsförordnande tar slut?*

Ja

Nej

Arbetstakt/krav

7.2 Jag har tillräckliga befogenheter för att kunna ta mitt ansvar på ett effektivt sätt. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

24.1 Jag känner mig ofta stressad i mitt arbete. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

24.2 Jag hinner vanligen med mitt arbete inom den ordinarie arbetstiden. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

24.3 När jag är ledig kan jag lätt koppla av från arbetet. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

24.4 Under den senaste 12-månadersperioden har jag ofta haft huvudvärk, ryggbesvär eller magont som jag bedömer beror på arbetet. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

24.5 Under den senaste 12-månadersperioden har jag ofta känt oro/ångest och/eller haft svårt att koncentrera mig på arbetet. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

64. Jag tycker att kraven på chefs- och ledarskapet i Polisen är tydligt definierade.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

65. Jag kan förena min chefsroll med mitt privatliv.
Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Metoder/hjälpmedel för chefer

66. Det är tydligt för mig, i min roll som chef/arbetsledare, hur ett utvecklingssamtal ska genomföras.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Ej relevant för min funktion

Besvaras inte om du har svarat "Ej relevant för min funktion" på ovanstående fråga.

*67. Jag tycker att de metoder/hjälpmedel för utvecklingssamtal som finns tillgängliga är användbara.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Känner ej till vilka metoder/hjälpmedel som finns

68. I min roll som chef/arbetsledare har jag tillgång till metoder för individuell lönesättning.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Ej relevant för min funktion

Besvaras inte om du har svarat "Ej relevant för min funktion" på ovanstående fråga.

*69. Jag tycker att de metoder/hjälpmedel för individuell lönesättning som finns tillgängliga är användbara.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Känner ej till vilka metoder/hjälpmedel som finns

70. Det är tydligt för mig, i min roll som chef/arbetsledare, hur systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

71. Jag tycker att de metoder/hjälpmedel för systematiskt arbetsmiljöarbete som finns tillgängliga är användbara.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Känner ej till vilka metoder/hjälpmedel som finns

72. Det är tydligt för mig i min roll som chef/arbetsledare hur arbetet med att skydda mina medarbetare mot våld och hot om våld ska bedrivas.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Ej relevant för min funktion

Besvaras inte om du har svarat "Ej relevant för min funktion" på ovanstående fråga.

*73. Jag tycker, som chef/arbetsledare att de metoder/hjälpmedel för att skydda medarbetare mot våld och hot om våld som finns tillgängliga är användbara.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Känner ej till vilka metoder/hjälpmedel som finns

74. Det är tydligt hur jag i min roll som chef kan använda värdegrunden för att utveckla verksamheten.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys

75. Jag upplever att de metoder/hjälpmedel för värdegrundsarbete som finns tillgängliga är användbara.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____ - Känner ej till vilka metoder/hjälpmedel som finns

*76. Det är tydligt för mig i min roll som chef/arbetsledare hur jag ska agera om mina medarbetare brister i sitt bemötande gentemot allmänheten.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Stöd

9.2 Jag får det stöd jag behöver från min närmaste chef.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

9.3 Min närmaste chef ser till att jag blir avlastad vid hög arbetsbelastning.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

77. Jag får det stöd jag behöver från chefskollegor på samma nivå.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

78. Jag känner att jag har ett stöd från mina medarbetare i rollen som chef.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

79. Jag tycker att mina medarbetare har ändamålsenlig kompetens.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

80. Jag tycker att mina medarbetare arbetar utifrån verksamhetens mål.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Ersättning

10.1 Jag har en rimlig lön/lönenivå i förhållande till mina arbetsuppgifters tyngd och ansvar. Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

10.2 Min ökade kompetens och mina prestationer belönas på ett rimligt sätt i löneförhandlingarna.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

Mål

29.2 Min närmaste chef följer regelbundet upp och utvärderar mina arbetsinsatser.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

29.3 Min närmaste chef har förmåga att få arbetsgruppen att nå uppsatta mål.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

30.1 Jag känner till myndighetens övergripande mål för verksamheten.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

30.2 Målen i mitt arbete är klart uttalade.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

30.3 Målen i mitt arbete är realistiska att nå.

Instämmer inte alls _____ Instämmer helt _____

* Frågan ingår inte i SCB:s modellanalys