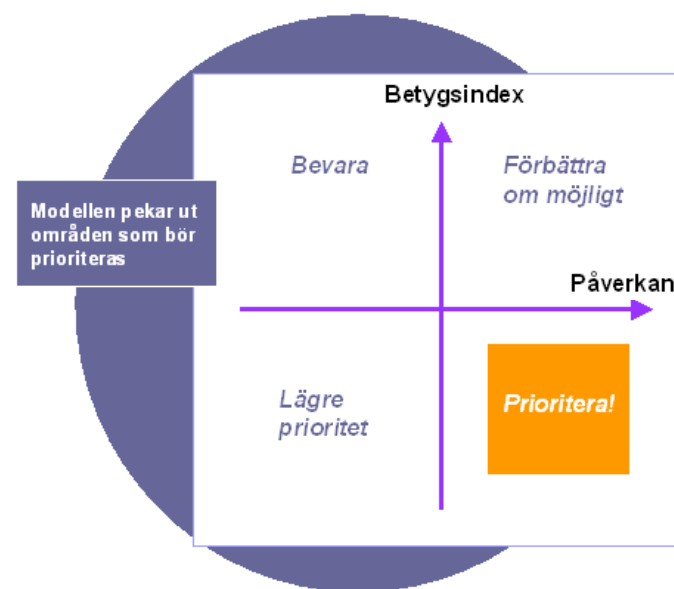


Presentation

Medarbetarundersökningen 2010



”Genom att svara på enkäten är du med och påverkar hur din arbetsplats ska utvecklas framöver. Det handlar om att vi tillsammans ska bli bättre, mer engagerade, effektiva och tillgängliga i allt vi gör.”



Polisens medarbetarundersökning 2010

Varför medarbetarundersökningar?

- **En möjlighet** för alla chefer och medarbetare **att påverka** utvecklingen av sin arbetssituation och arbetsmiljö.
- Ger **bra underlag för att utveckla** vår organisation och verksamhet, både nationellt och på myndighetsnivå.
- **Vi kan följa utvecklingen över tid** genom regelbundna undersökningar.

Självklart går det inte att härleda några svar till enskilda personer



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

2010-05-11

NMI och svarsfrekvens

Tack för att
du svarade!

Nöjd-Medarbetar-Index (NMI)

Myndighetens resultat har **sjunkit** i förhållande till föregående mätning.

Hela polisen		
2005	2007	2010
52	55	54
		-1

Polismyndigheten i Stockholms län

2005	2007	2010
53	56	53
		-3

Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen har **ökat** i år för Polisen nationellt jämfört med tidigare mätningar. Polismyndighetens svarsfrekvens 73 innebär en **ökning** jämfört med 2007.

Hela polisen		
2005	2007	2010
74%	74%	75%
		+1

Polismyndigheten i Stockholms län

2005	2007	2010
75%	69%	73%
		+4

NMI

0-100

högt värde är positivt

Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen



Årets resultat - hela Polisen

I jämförelse med 2007 års undersökning

Polisen är mer nöjd med

förtroende för ledningen, stöd, ersättning, påverkan/samverkan, ledarskap, mål.

Polisen är lika nöjd med

egenkontroll, trivsel, utveckling och arbetstakt/krav.

Polisen är mindre nöjd med

den fysiska arbetsmiljön och information.

Hela polisen	2005	2007	2010
NMI	52	55	54
Förtroende för ledningen	49	54	55
Egenkontroll	63	64	64
Trivsel	63	65	65
Stöd	62	64	67
Ersättning	31	32	34
Utveckling	51	57	57
Påverkan/samverkan	48	51	52
Arbetstakt/krav	64	66	66
Fysisk arbetsmiljö	62	64	60
Information	50	52	48
Ledarskap	56	59	61
Mål	58	62	65
Medelindex	55	58	58



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

Årets resultat - så här tycker vi i Polismyndigheten i Stockholms län

I jämförelse med 2007 års undersökning

- är vi mer nöjda med

- stöd
- ledarskap
- mål

- är vi lika nöjda med

- förtroende med ledningen
- egenkontroll
- påverkan/samverkan

- är vi mindre nöjda med

- trivsel
- ersättning
- utveckling
- arbetstakt/krav
- fysisk arbetsmiljö
- information

	2005	2007	2010
NMI	54	56	53
Förtroende för ledningen	50	55	55
Egenkontroll	65	63	63
Trivsel	63	65	64
Stöd	63	65	67
Ersättning	33	35	34
Utveckling	51	59	58
Påverkan/samverkan	47	52	52
Arbetstakt/krav	69	68	65
Fysisk arbetsmiljö	63	60	56
Information	55	52	46
Ledarskap	56	60	61
Mål	58	63	65
Medelindex	57	58	57



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

2010-05-11

Årets resultat - vi är mest och minst nöjda med?

Polismyndighetens i Stockholms län resultat i jämförelse med hela polisen och tidigare år

Hela Polisen

Mest nöjd	2005	2007	2010	
Stöd	62	64	67	+ 3
Arbetstakt/krav	64	66	66	+ -0
Trivsel	63	65	65	+ -0
Mål	58	62	65	+ 3

Hela polisen				
Minst nöjd	2005	2007	2010	
Ersättning	31	32	34	+ 2
Information	50	52	48	- 4

Polismyndigheten i Stockholms län

Mest nöjd	2005	2007	2010	
Stöd	62	65	67	+2
Arbetstakt/krav	65	68	65	-3
Mål	58	63	65	+2
Trivsel	62	65	64	-1

Polismyndigheten				
Minst nöjd	2005	2007	2010	
Ersättning	33	35	34	-1
Information	51	52	46	-6
Påverkan/samverkan	48	52	52	+0



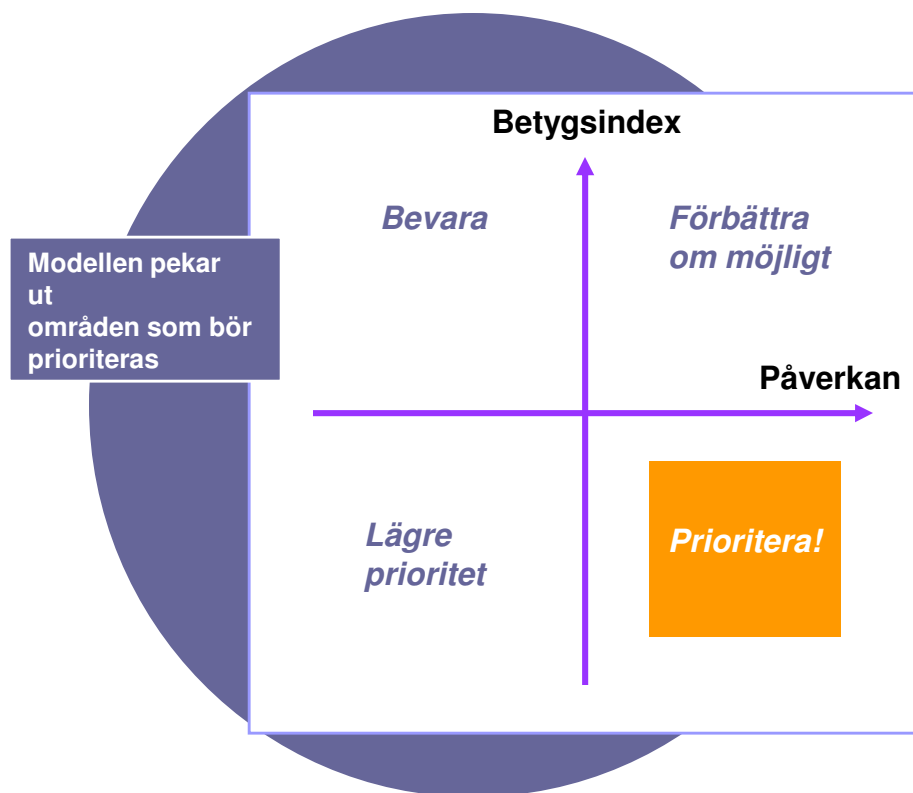
Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

2010-05-11

Vad ska vi arbeta med för att bli nöjdare medarbetare?

Prioriteringsmatrisen



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

2010-05-11

Vilka områden bör hela Polisen prioritera?

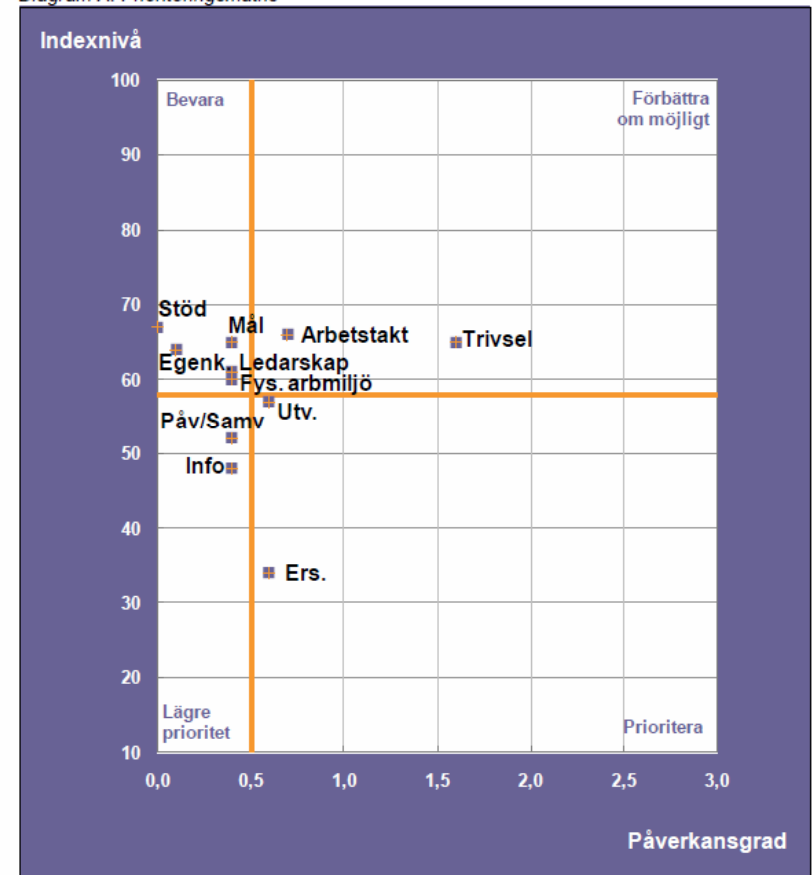
Förbättra om möjligt

- Trivsel
- Arbetstakt/krav

Prioritera!

- Ersättning
- Utveckling

Diagram A. Prioriteringsmatris



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

Vilka områden bör vi i Polismyndigheten i Stockholms län prioritera?

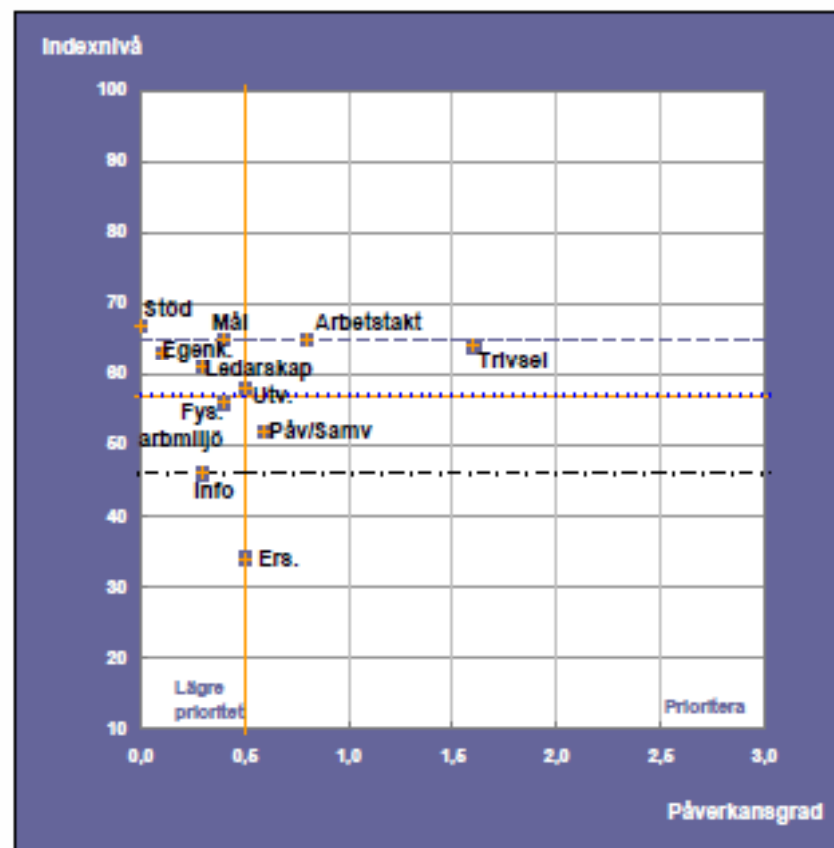
Förbättra om möjligt

- Utveckling
- Arbetstakt/krav
- Trivsel

Prioritera!

- Ersättning
- Påverkan/samverkan

Diagram 2: Prioriteringsmatris



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

Årets resultat - så här tycker chefer och arbetsledare i Polismyndigheten i Stockholms län

Nytt för 2010: Nöjd chefs- och ledarindex

Det nationella chefs- och ledarindexet är 62. Polismyndighetens i Stockholms län index är också 62.

Chefer som gått
Polisens
chefsprogram är
nöjdare

Mest nöjd	Hela Polisen	Polis- myndig- heten
Stöd	71	71
Ledarrollen	69	69
Arbetstakt/krav	68	68
Utveckling	67	68
Minst nöjd	Hela polisen	Polis- myndig- heten
Ersättning	46	51

	Hela Polisen	Polis- myndig- heten
NCLI	62	62
Förtroende för ledningen	63	63
Utveckling	67	68
Arbetstakt/krav	68	68
Ledarrollen	69	69
Metoder/Hjälpmedel för chefer	58	59
Stöd	71	71
Ersättning	46	51
Mål	67	67
Medelvärde	64	65



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

Vilka chefsfrågor bör hela Polisen prioritera?

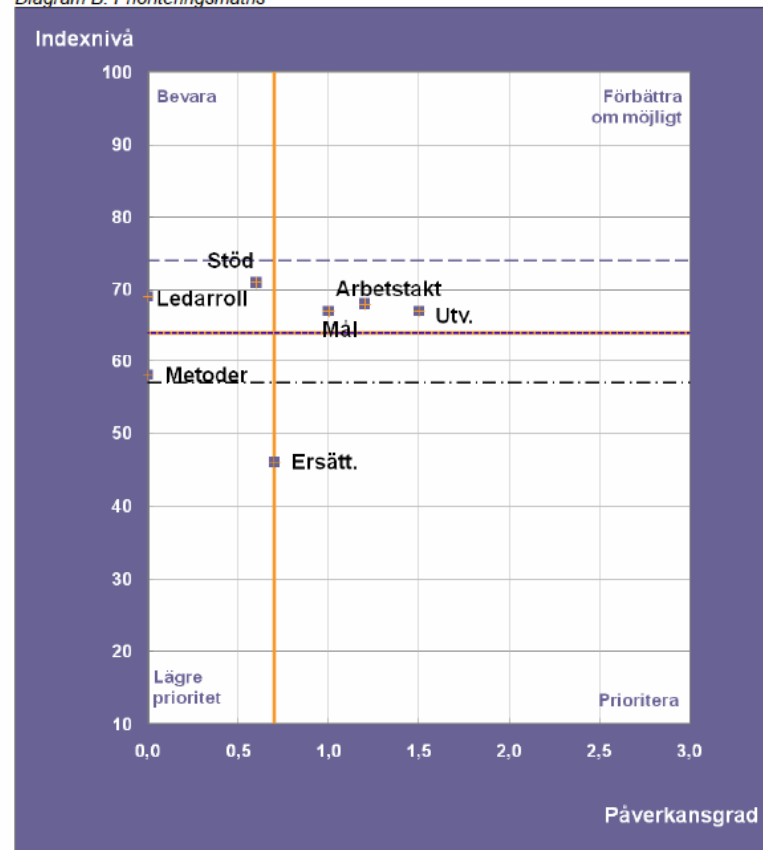
Förbättra om möjligt

Utveckling
Arbetstakt/krav
Mål

Prioritera!

Ersättning

Diagram B. Prioriteringsmatris



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

Vilka chefsfrågor bör vi prioritera i Polismyndigheten i Stockholms län?

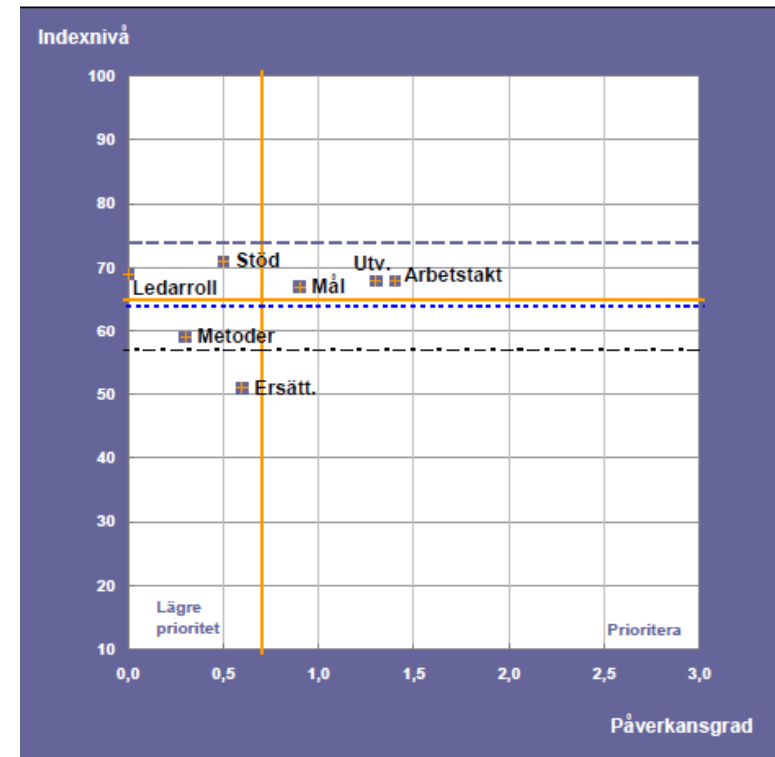
Förbättra om möjligt

Utveckling
Arbetstakt/krav
Mål

Prioritera

Inget av frågeområdena
har hamnat i
”prioritera-fältet”

Diagram 2: Prioriteringsmatris



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

Utveckling - ett gemensamt ansvar

Engagerade
Effektiva
Tillgängliga

Så här arbetar Polismyndigheten i Stockholms län med medarbetarundersökningen

- Förankring av resultaten genomförs av personal- och utvecklingsavdelningens arbetsmiljösektion, chefer i myndigheten, Intrapolis mm.
- Chefer och medarbetare ska tillsammans ta fram åtgärder för de identifierade utvecklingsområdena på APT
- Resultaten ska vara en del i planerings- och uppföljningsarbetet

Tidsplan 2010

- En nationell analys med prioriterade områden kommer att tas fram
- Under september kommer myndigheten att presentera metodstöd för vissa områden.



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

2010-05-11

Jämförelse mellan storstadsmyndigheter

Frågeområde	Stockholm	Västra Götaland	Skåne
NMI	53	53	53
Förtroende för ledningen	55	53	50
Egenkontroll	63	63	63
Trivsel	64	63	64
Stöd	67	66	66
Ersättning	34	34	29
Utveckling	58	55	57
Påverkan/samverkan	52	46	52
Arbetstakt/krav	65	66	64
Fysisk arbetsmiljö	56	58	57
Information	46	44	49
Ledarskap	61	59	61
Mål	65	61	66
Medelvärde	57	56	57



Polismyndigheten i Stockholms län - Personal- och utvecklingsavdelningen

Polisen

2010-05-11

Årets resultat - så här tycker ni i Polismyndigheten i Stockholms län

HOT OCH VÅLD

30% uppger att de blivit utsatta för våld i sitt arbete. 39% har blivit utsatta för hot.

VÄRDEGRUND

96% känner till Polisens värdegrund

UTVECKLINGSSAMTAL

75% har haft utvecklingssamtal. Ökning från 61% i 2007 års undersökning.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Resultaten har inte inkommit. Resultaten kommer att presenteras endast på nationell nivå, inte per myndighet.

LÖNESAMTAL/LÖNESÄTTANDE SAMTAL

20% upplever att samtalet på ett bra sätt ökade förståelsen för den lön de fick. 50% anser inte det. 30% har valt ett mellanvärde.

Personal- och utvecklingsavdelningen



Polisen

Sammanställning av resultaten för pmed/avd/ C-enhet

Pmed/avd/C-enhet	1	2	3	4	5	6	7	8	O	L	G	E	P	CK	CR	CU
NMI	54	52	58	55	44	54	50	58	52	58	46	55	66	69	58	60
Förtr. för ledn.	55	52	61	56	48	55	51	57	52	59	50	58	68	75	65	61
Egenkontroll	63	62	64	59	59	70	64	67	59	69	51	72	78	75	70	71
Trivsel	66	65	68	65	58	66	66	69	59	68	54	63	74	76	72	62
Stöd	66	69	71	67	71	64	73	68	63	69	58	61	74	73	60	63
Ersättning	32	30	36	31	34	33	37	38	33	33	35	43	52	58	55	53
Utveckling	59	58	63	56	58	61	60	64	53	61	43	57	69	68	70	64
Påverkan/samv.	53	49	57	51	47	50	52	56	46	59	40	54	72	72	58	62
Arbetstakt/krav	64	61	66	65	66	69	62	62	66	66	66	69	72	78	69	72
Fysisk arbetsmiljö	54	50	52	60	50	56	58	57	55	62	53	77	81	75	75	73
Information	45	45	52	44	41	52	47	48	42	47	38	50	62	60	54	53
Ledarskap	59	65	66	57	66	57	69	62	56	62	49	54	68	73	48	54
Mål	66	65	68	61	60	67	63	67	68	67	62	68	79	78	62	69
Medelvärde	57	56	60	56	56	59	59	60	55	60	50	61	71	71	63	63

