



# **Chancen nutzen - Meinung sagen!**

**Polizei des Landes Brandenburg**

**Mitarbeiterbefragung 2007**

**Fokusbericht**

Landesbericht



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Allgemeine Informationen zur Mitarbeiterbefragung 2007</b>	<b>2</b>
1.1	Ziele . . . . .	2
1.2	Fragebogen . . . . .	2
1.3	Ablauf der Befragung . . . . .	2
1.4	Umfragebeteiligung und Anonymität . . . . .	3
1.5	Hinweise zur Interpretation der Statistiken . . . . .	3
<b>2</b>	<b>Ergebnisse Allgemeine Zufriedenheit</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Ergebnisse Einzelfragen</b>	<b>5</b>
3.1	Aufgaben und Arbeitstätigkeit . . . . .	5
3.2	Arbeitsbedingungen . . . . .	6
3.3	Mitarbeiterentwicklung . . . . .	7
3.4	Leistungsbewertung . . . . .	8
3.5	Zusammenarbeit im Team . . . . .	9
3.6	Mein direkter Vorgesetzter . . . . .	10
3.7	Die Führungskraft über meinem direkten Vorgesetzten . . . . .	11
3.8	Informationen . . . . .	12
3.9	Innovation, Qualität und Organisationsabläufe . . . . .	13
3.10	Organisationskultur und Identifikation . . . . .	14
3.11	Gesamtsituation in der Polizei Brandenburg . . . . .	15
<b>4</b>	<b>Statistische Informationen</b>	<b>16</b>
4.1	Anzahl der Personen in diesem Bericht . . . . .	16
<b>5</b>	<b>Anhang</b>	<b>17</b>
5.1	Darstellung der Ergebnisse der einzelnen Fragen . . . . .	17



# 1 Allgemeine Informationen zur Mitarbeiterbefragung 2007

Auf den folgenden Seiten werden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2007 in der Polizei des Landes Brandenburg gezeigt. Titelseite und Kopfzeile des Berichts geben an, welche Personengruppe Grundlage dieser Auswertung ist.

## 1.1 Ziele

Bei der Mitarbeiterbefragung 2007 handelt es sich um eine anonyme und freiwillige Befragung, die sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei Brandenburg (im Folgenden kurz: 'Mitarbeiter') richtet.

Die Mitarbeiterbefragung bildet den Einstieg in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Führungs- und Organisationsleistung der Polizei Brandenburg. Um die Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterzufriedenheit weiter zu steigern, ist ein erstes Ziel, den Ist-Stand durch die Befragung zu erheben. Durch die Arbeit mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung soll ein Dialog zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern auf allen Ebenen folgen, um Möglichkeiten zur Optimierung von Führung und Zusammenarbeit zu identifizieren sowie konsequente Personal- und Organisationsentwicklung zu fördern.

## 1.2 Fragebogen

Der Fragebogen bestand aus 70 Fragen (Items), die in verschiedene Abschnitte gruppiert wurden (z.B. 'Aufgaben und Arbeitstätigkeit', 'Arbeitsbedingungen', 'Mitarbeiterentwicklung'). Die Antwortmöglichkeiten wurden jeweils durch eine fünfstufige Skala vorgegeben.

Die erhobenen Antworten werden für die ersten beiden Antwortkategorien zu prozentualer Zustimmung (Ja%) und für die letzten beiden Antwortkategorien zu prozentualer Ablehnung (Nein%) aggregiert. Außerdem werden die Prozentwerte für die Antwortkategorie 'teils-teils' dargestellt.

Bitte beachten Sie, dass einige Fragen im Fragebogen 'negativ' gepolt sind, so dass eine zustimmende Antwort (Ja%) negativ zu interpretieren, während eine ablehnende Antwort (Nein%) positiv zu werten ist. In diesen Fällen ist auch die Farbgebung der Balkengrafiken umgekehrt zu betrachten (grün = negativ; rot = positiv).

## 1.3 Ablauf der Befragung

Die Befragung wurde vom 12. März bis 17. April 2007 als elektronische Befragung durchgeführt. Über die Mitarbeiterbefragung wurden die Mitarbeiter im Rahmen eines Konzeptes interner Öffentlichkeitsarbeit fortlaufend informiert. Während des gesamten Befragungszeitraums stand die Arbeitsgruppe Mitarbeiterbefragung sowohl telefonisch als auch per Email für Fragen und weitere Informationen zur Verfügung.



## 1.4 Umfragebeteiligung und Anonymität

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Von den 9.659 elektronisch zur Verfügung gestellten Fragebögen haben 3.213 Mitarbeiter den Fragebogen zurückgesandt. Die Beteiligungquote beträgt somit 33%. Damit kann man auf Ebene der Gesamtergebnisse von repräsentativen Ergebnissen sprechen.

Sollten die Ergebnisse des vorliegenden Berichts auf einer Personengruppe beruhen, in der sich weniger als 30% der Mitarbeiter an der Befragung beteiligt haben, so ist dies sicherlich kein Grund, sich nicht mit den Ergebnissen auseinanderzusetzen. Wir empfehlen Ihnen jedoch, die Ergebnisse im Dialog mit Ihren Mitarbeitern auf ihre Repräsentativität hin zu diskutieren (z. B. durch Fragen wie: 'Inwiefern spiegeln die Ergebnisse die Meinung der gesamten Gruppe treffend wider?'). Ein zentrales Ziel der Befragung besteht darin, zu wichtigen Themen in ein gemeinsames Gespräch einzutreten. Dazu eignen sich auch Ergebnisse, die auf eher geringen Beteiligungsquoten beruhen.

## 1.5 Hinweise zur Interpretation der Statistiken

Wie soll man bei der Betrachtung einer Auswertung am besten vorgehen?

- Konzentrieren Sie sich zunächst nur auf die *Ja%*-Statistiken der Zielgruppe.
- Bilden Sie sich ein erstes Urteil, ob die Werte gut oder weniger gut erscheinen. Dazu können die Vergleichsergebnisse [Vergleiche mit höheren Einheiten] hilfreich sein.
- Ziehen Sie gegebenenfalls noch die *Nein%*-Werte hinzu, um ein klareres Bild zu bekommen.



## 2 Ergebnisse Allgemeine Zufriedenheit

### Alles in allem bin ich zufrieden ...

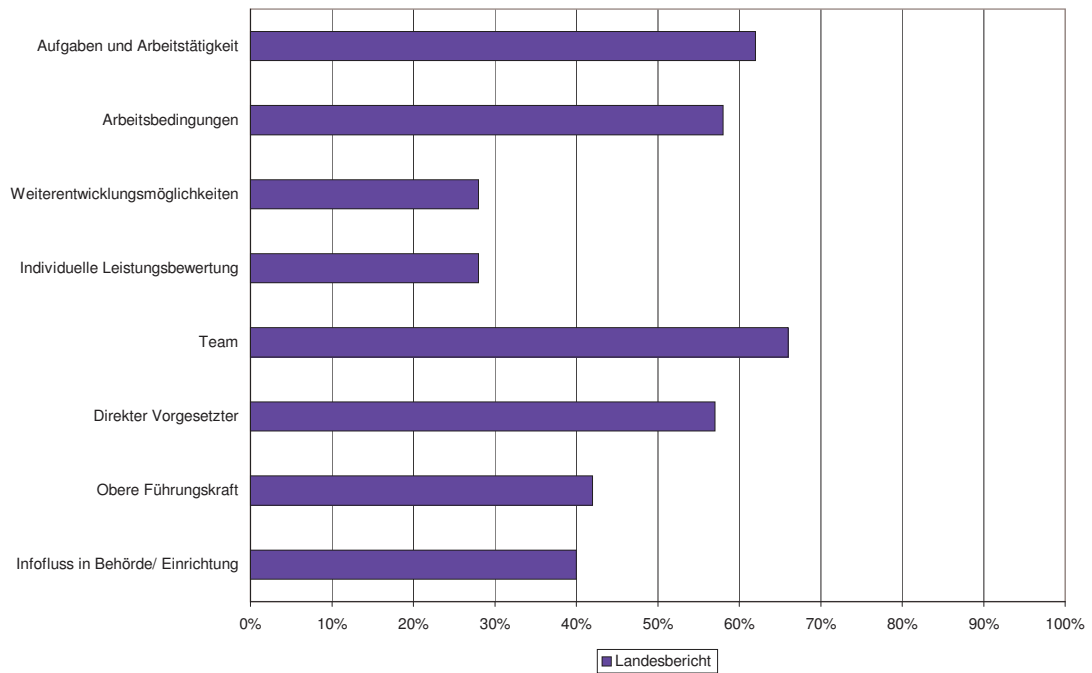


Abbildung 1: Alles in allem bin ich zufrieden ...



### 3 Ergebnisse Einzelfragen

#### 3.1 Aufgaben und Arbeitstätigkeit

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Meine Aufgaben und Arbeitsziele sind mir klar. ....	93	6		2873
2. Meine Tätigkeit erlaubt es mir, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten einzusetzen. ....	71	22	7	2864
3. Ich habe die Freiräume, die ich brauche, um gute Arbeit zu leisten. ....	56	29	15	2861
4. Ich bin ausreichend beteiligt an Entscheidungen, die sich auf meine Arbeit auswirken. ...	36	33	31	2860
5. Bei der Vereinbarung meiner Aufgaben und Ziele bin ich aktiv beteiligt. ....	45	27	28	2853
6. Ich fühle mich oft mit den Aufgaben überlastet. ....	8	19	73	2848
7. Alles in allem bin ich zufrieden mit meinen Aufgaben und meiner Arbeitstätigkeit. ....	62	26	12	2864



## 3.2 Arbeitsbedingungen

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Ich habe die Arbeitsmittel, die ich benötige, um gute Arbeit zu leisten. ....	60	28	12	2853
2. In unserem Team sind genügend Personen, damit die Aufgaben bewältigt werden können.	39	27	34	2843
3. In unserem Team ist die Arbeitslast gerecht verteilt. ....	50	30	20	2837
4. Meine Aufgaben kann ich in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit erledigen. ....	64	25	11	2844
5. Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsablauf etc.) ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen.	61	24	15	2851
6. Alles in allem bin ich zufrieden mit meinen Arbeitsbedingungen. ....	58	30	12	2846



### 3.3 Mitarbeiterentwicklung

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Mir ist klar, was ich in Zukunft wissen und können muss, um einen wertvollen Beitrag zum Erfolg der Organisation leisten zu können. ....	70	18	12	2822
2. Ich habe eine feste Karriereplanung, die ich mit der Führung unseres Bereiches abgestimmt habe. ....	27	18	55	2805
3. Die Organisation bietet mir genügend Möglichkeiten, mich weiter zu entwickeln. ....	25	27	48	2820
4. In den letzten 12 Monaten konnte ich verschiedene Angebote und Chancen nutzen, mein Wissen und Können zu verbessern. ...	34	24	42	2823
5. Ich empfinde meine jetzige Stelle als Sackgasse. ....	32	21	47	2816
6. Alles in allem bin ich zufrieden mit den Möglichkeiten, in der Organisation weiter zu kommen und mich zu entwickeln. ....	28	32	40	2818



### 3.4 Leistungsbewertung

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Ich erhalte regelmäßig eine Leistungsbewertung. ....	50	16	34	2826
2. Die Kriterien für eine Leistungsbewertung in unserem Bereich sind transparent und nachvollziehbar. ....	28	23	49	2805
3. Alles in allem bin ich zufrieden mit den Möglichkeiten einer individuellen Leistungsbewertung. ....	28	26	46	2801



### 3.5 Zusammenarbeit im Team

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. In meinem Team herrscht eine offene und freundliche Atmosphäre. ....	67	23	10	2842
2. In meinem Team herrscht ein Klima, in dem unterschiedliche Sichtweisen geschätzt werden. ....	57	28	15	2834
3. In meinem Team arbeiten alle Kollegen bei der Bewältigung der Aufgaben gut zusammen. ....	62	28	10	2835
4. Mein Team kooperiert gut mit anderen Organisationseinheiten, um die Organisationsziele zu erreichen. ....	58	31	11	2826
5. Mein Team bekommt von den anderen Organisationseinheiten die notwendige Unterstützung, um unsere Ziele zu erreichen. ....	33	45	22	2823
6. Alles in allem bin ich zufrieden mit meinem Team. ....	66	25	9	2822



### 3.6 Mein direkter Vorgesetzter

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. ... engagiert sich, um die gesetzten Ziele zu erreichen. ....	70	20	10	2796
2. ... erkennt meine Arbeitsleistung differenziert an. ....	62	24	14	2789
3. ... behandelt mich mit Respekt. ....	80	14	6	2808
4. ... überträgt mir Verantwortung, wo immer dies möglich ist. ....	67	22	11	2801
5. ... fördert das Arbeiten im Team. ....	55	27	18	2794
6. ... ist neuen Ideen und Anregungen gegenüber aufgeschlossen. ....	59	25	16	2799
7. ... unterstützt und berät mich im Hinblick auf Fortbildungen. ....	40	27	33	2795
8. ... führt regelmäßig Mitarbeitergespräche durch. ....	41	22	37	2797
9. ... gibt mir regelmäßig klare Hinweise, wie ich meine Leistungen verbessern kann. ....	34	25	41	2797
10. ... fördert mich in meiner beruflichen Entwicklung. ....	34	25	41	2781
11. ... ermutigt mich zu Selbständigkeit und Eigenverantwortung. ....	58	22	20	2792
12. ... setzt sich für die Belange unserer Organisationseinheit an übergeordneter Stelle ein.	56	24	20	2786
13. Alles in allem bin ich zufrieden mit meinem direkten Vorgesetzten. ....	57	26	17	2804



### 3.7 Die Führungskraft über meinem direkten Vorgesetzten

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. ... macht die Ziele unseres gesamten Organisationsbereiches immer deutlich. ....	52	27	21	2766
2. ... stellt die Rahmenbedingungen sicher, die wir zur Erreichung unserer Ziele brauchen. .	44	32	24	2763
3. ... ist Verbesserungsvorschlägen gegenüber aufgeschlossen und führt Veränderungen konsequent ein. ....	39	33	28	2751
4. ... macht Entscheidungen transparent. ....	34	30	36	2754
5. Alles in allem bin ich zufrieden mit dieser Führungskraft. ....	42	32	26	2761



### 3.8 Informationen

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Ich habe genügend Informationen, um meine Arbeit gut erledigen zu können. ....	57	32	11	2785
2. In meinem Arbeitsumfeld tauschen wir uns gegenseitig aus. ....	79	17	4	2783
3. Ich fühle mich gut informiert über die Situation des Bereiches, in dem ich arbeite. ....	53	32	15	2782
4. In unserer Behörde/Einrichtung wird rechtzeitig und ausreichend über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert. ....	28	37	35	2775
5. Alles in allem bin ich zufrieden mit dem Informationsfluss in unserer Behörde/ Einrichtung. ....	40	38	22	2779



### 3.9 Innovation, Qualität und Organisationsabläufe

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Ich fühle mich in unserer Behörde/Einrichtung ermutigt, Vorschläge zu machen, wie man die Arbeit anders und besser machen könnte. ...	33	32	35	2773
2. In unserer Behörde/ Einrichtung werden neue Ideen schnell aufgenommen und umgesetzt.	16	41	43	2758
3. Die Regeln und Abläufe machen es einem schwer, hier zu arbeiten. ....	21	34	45	2763
4. Die Besprechungen, an denen ich teilnehme, sind gut vorbereitet und sinnvoll. ....	33	44	23	2712
5. Die Veränderungen, die in unserem Bereich in den letzten 12 Monaten durchgeführt wurden, werden uns helfen, unsere Arbeitsziele zu erreichen. ....	21	38	41	2709
6. In unserem Team fühlt sich jeder dafür verantwortlich, wirtschaftlich zu handeln. ....	50	34	16	2769
7. Ich sehe noch Möglichkeiten, die Leistungen unserer Behörde/Einrichtung zu verbessern.	65	26	9	2748
8. Ich arbeite regelmäßig an Projekten und in Arbeitsgruppen mit. ....	23	17	60	2750
9. In meinem Team kennt jeder die Erwartungen unserer Kunden/Bürger. ....	64	26	10	2748
10. Ich habe ausreichend Zugang zu Informationen über die Zufriedenheit unserer Kunden/Bürger. ....	23	28	49	2741
11. In unserer Behörde/Einrichtung wird alles getan, um schnell auf Kunden-/ Bürgerwünsche einzugehen. ....	40	39	21	2714



### 3.10 Organisationskultur und Identifikation

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Die Polizei Brandenburg hat einen guten Ruf bei der Bevölkerung. ....	34	50	16	2749
2. Die Zusammenarbeit in der Polizei Brandenburg ist gekennzeichnet von gegenseitigem Vertrauen und Respekt. ....	31	47	22	2735
3. In meinem Arbeitsumfeld gibt es keine Benachteiligungen wegen Geschlecht, Religion, Hautfarbe oder ähnlichem. ....	86	8	6	2758
4. Ich fühle mich über mein berufliches Engagement hinaus mit der Polizei Brandenburg verbunden. ....	60	23	17	2757
5. Die Polizei Brandenburg wird in Zukunft noch erfolgreicher sein. ....	26	35	39	2735
6. Ich empfehle auch anderen die Polizei Brandenburg als Arbeitgeber. ....	40	29	31	2751



### 3.11 Gesamtsituation in der Polizei Brandenburg

Frage/Feststellung	■ Ja%	□ Teils/Teils%	■ Nein%	Anzahl
1. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem Arbeitsverhältnis bei der Polizei Brandenburg? .....	53	31	16	2791
2. Wie schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass diese Befragung zu positiven Veränderungen führt? .....	8	24	68	2793



## 4 Statistische Informationen

### 4.1 Anzahl der Personen in diesem Bericht

---

Häufigkeits-Verteilung (absolute Werte):

1. Landesbericht.....	2911
-----------------------	------



## 5 Anhang

### 5.1 Darstellung der Ergebnisse der einzelnen Fragen

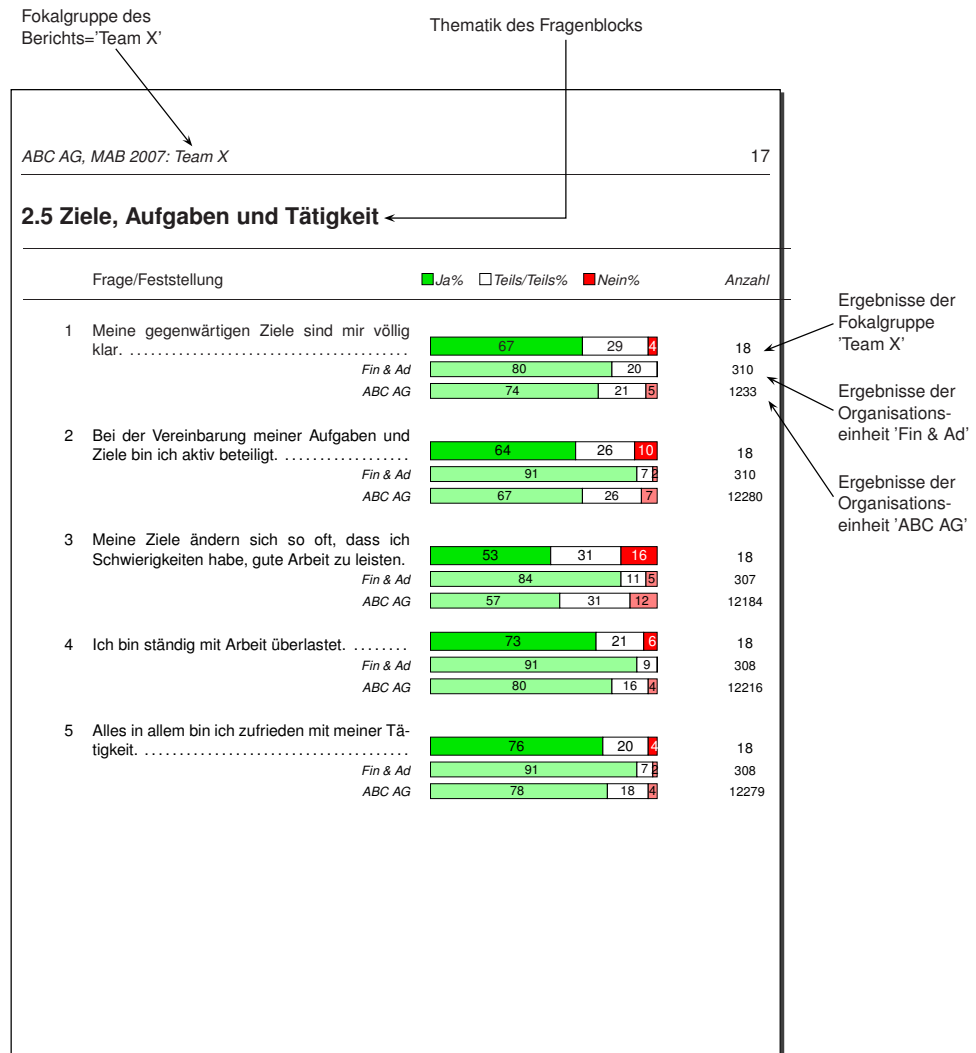


Abbildung 2: Ein Beispiel für die Ergebnisse eines Fragenblocks.



Auf diesen Seiten werden folgende Statistiken berichtet:

- $Ja\%$  = Prozentsatz derjenigen Personen, die der Frage zugestimmt haben. Ein Wert von z.B.  $Ja\%=86$  besagt, dass 86% der Befragten, die zu dieser Frage eine Antwort abgegeben haben, entweder mit 'Stimme voll zu' oder mit 'Stimme zu' geantwortet haben.
- $Teils/Teils\%$  = Prozentsatz der Personen, die auf die Frage mit 'Teils/Teils' geantwortet haben.
- $Nein\%$  = Prozentsatz der Personen, die auf die Frage mit 'Stimme nicht zu' oder mit 'Stimme überhaupt nicht zu' geantwortet haben.
- $Anzahl$  = Anzahl der Personen, die auf die Frage geantwortet haben.

Folgendes Beispiel dient zur Veranschaulichung. Betrachten wir z. B. die Antwortverteilung zur Frage „Alles in allem bin ich zufrieden mit meiner Tätigkeit“. Nehmen wir an, dass insgesamt 52 Personen auf diese Frage geantwortet hätten.

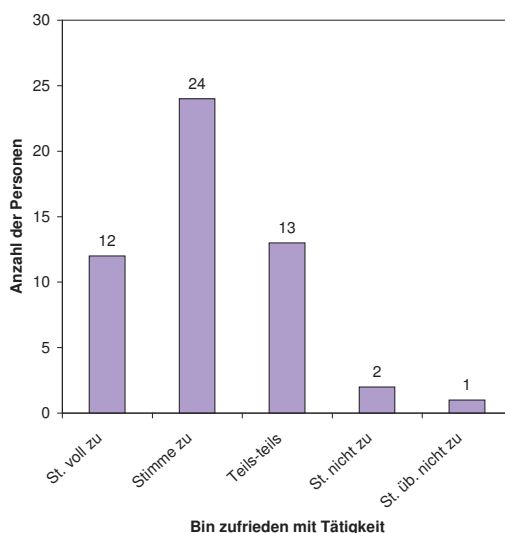


Abbildung 3: Eine hypothetische Antwortverteilung.

Von den 52 Befragten antworteten 12 Personen mit 'Stimme voll zu' und 24 mit 'Stimme zu'. Damit ergibt sich ein  $Ja\%$ -Wert von

$$Ja\% = \frac{12 + 24}{52} \cdot 100 = 69,2.$$

Im Ergebnisbericht wird dieser Wert gerundet als „69“ dargestellt.

Für  $Nein\%$  ergibt sich

$$Nein\% = \frac{2 + 1}{52} \cdot 100 = 5,8.$$

Dieser Wert wird im Bericht auf „6“ gerundet.

Der Anteil der Personen, die mit 'Teils/Teils' geantwortet haben, ergibt sich aus der Differenz von



*Ja%* und *Nein%* zu 100%:

$$\textit{Teils/Teils}\% = 100 - (69,2 + 5,8) = 25.$$