



Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport



Periodische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (PMB) 2021

Pressefrühstück am 29.08.2022



Informationen zur PMB

- Die PMB ist ein Instrument, das als strategische Maßnahme aus der Landesstrategie der nds. Polizei hervorgegangen und zwischenzeitlich in die Alltagsorganisation überführt worden ist.
 - Sie wurde 2021 bereits zum dritten Mal nach 2015 und 2018 durchgeführt (3-Jahres-Rhythmus).
 - Alle Mitarbeitenden in der Polizei waren zur freiwilligen Teilnahme angesprochen (Vollzugs-, Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte).
- Durch den wiederkehrenden Charakter der Befragung sind Reihenvergleiche möglich.
- Langfristig lässt sich die Wirkung von Maßnahmen an den jeweils aktuellen Ergebnissen ablesen.



Durchlauf 2021

Die Beteiligung konnte mit jedem Durchlauf gesteigert werden:

PMB 2015:	51,9 %	11.808 Mitarbeitende
PMB 2018:	52,9 %	12.246 Mitarbeitende
PMB 2021:	60 %	14.574 Mitarbeitende

Wesentliche Inhalte des Befragungsdurchlaufs 2021:

- Wiederkehrende Fragen zur Arbeitssituation (Arbeitszufriedenheit, Personalsituation, Fehlerkultur)
- Chancengleichheit
- Alternative Arbeitsformen
- Strategische Themen

Ziel: beteiligungsorientierte Organisationsentwicklung, Transparenz und konstruktiver Diskurs



PMB 2021 – wesentliche landesweite Ergebnisse

- Hohe Arbeitszufriedenheit
- Verbesserte Personalsituation
- Möglichkeit des mobilen Arbeitens (auch im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie)
- Diversität
- Positive Fehlerkultur
- Chancengleichheit



Ausgestaltung der Befragung

- Onlineumfrage im polizeilichen Intranet
- Erhebung von soziodemografischen Angaben:
 - Geschlecht
 - Beschäftigungsverhältnis
 - Arbeitsumfang
 - Angaben zur Schwerbehinderung
- Dienstvereinbarung zwischen dem Landespolizeipräsidenten und dem Vorsitzenden des Polizeihauptpersonalrates zu datenschutzrechtlichen Bestimmungen
- Jede Dienststelle im Land erhielt einen eigenen Ergebnisbericht.

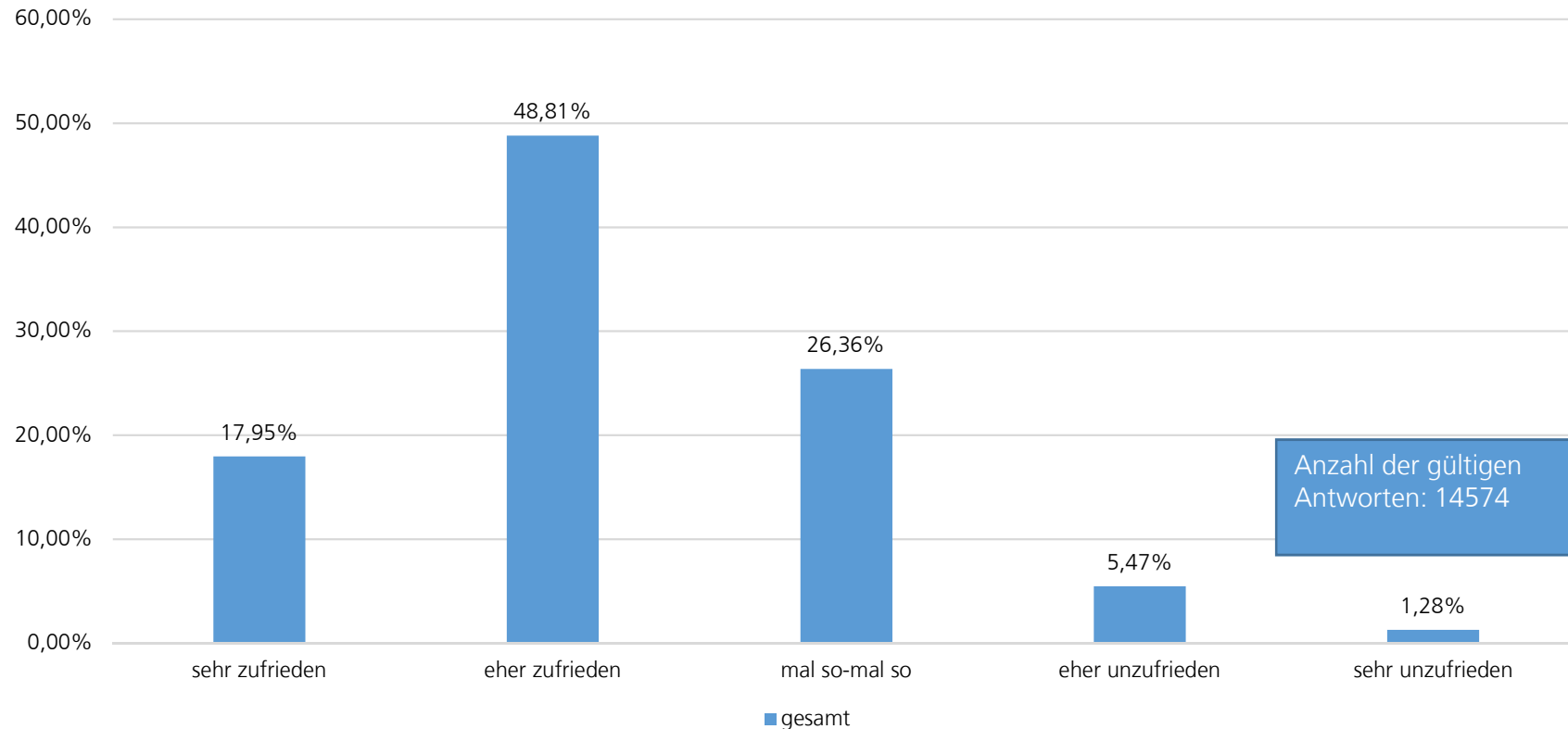


Ziel: Entwicklung von organisationsbezogenen Maßnahmen, die vor Ort gemeinsam gestaltet werden.



Die Mitarbeitenden attestierten eine hohe Arbeitszufriedenheit

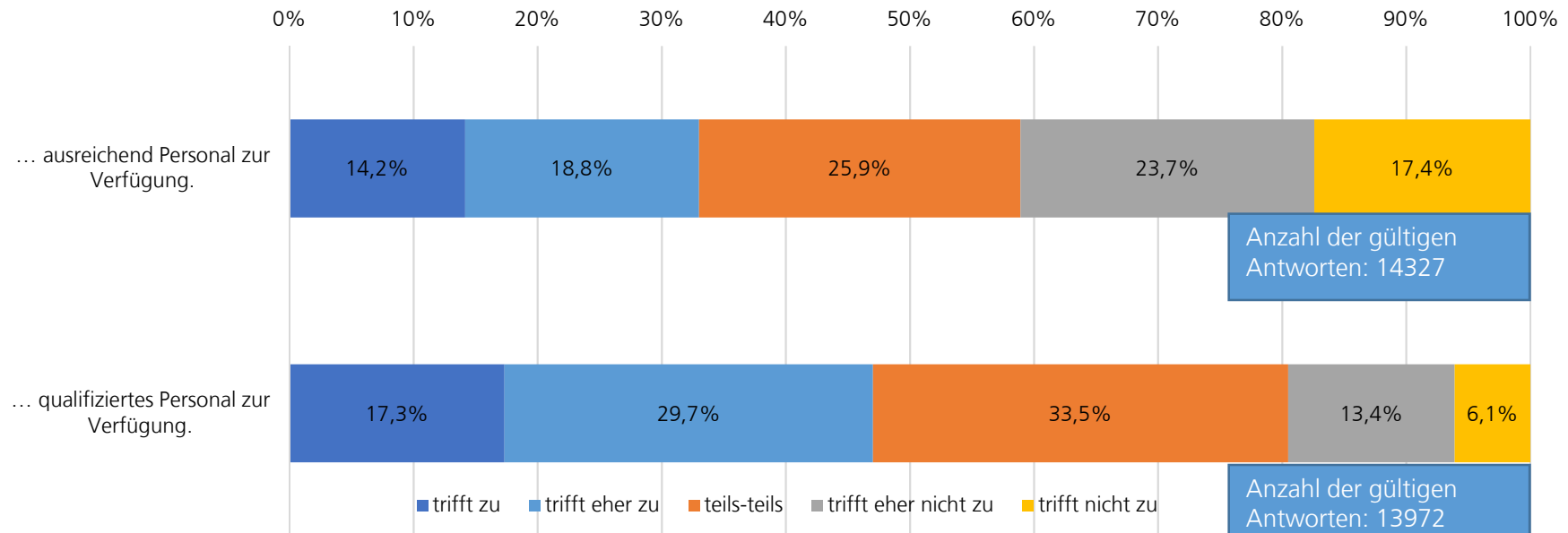
Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer jetzigen Arbeit?





Die Personalsituation wird als im Vergleich 2018 weiter verbessert wahrgenommen

In den letzten zwölf Monaten stand für die Bearbeitung der täglich anfallenden Arbeit in meinem Arbeitsbereich...

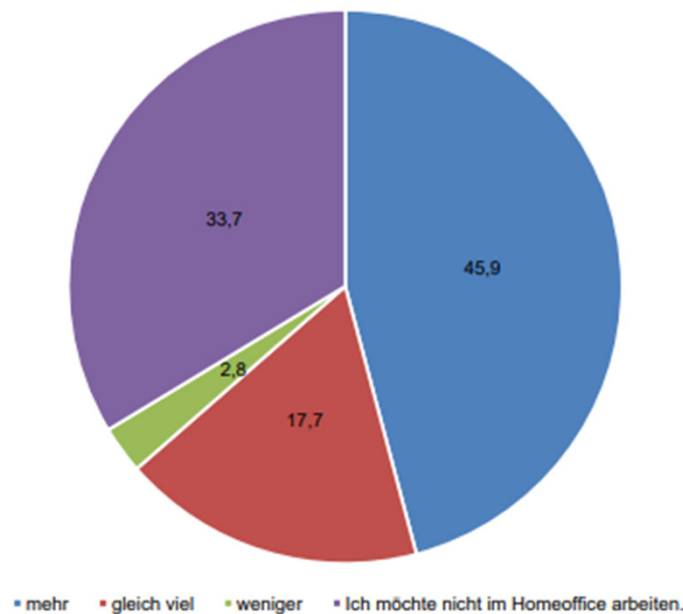




Innerhalb der Polizei ist flexibles Arbeiten durch entsprechende Ausstattung in Teilen möglich

PMB 2021 - Arbeitssituation

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie gerne mehr, gleich viel oder
weniger im Homeoffice arbeiten? - gesamt

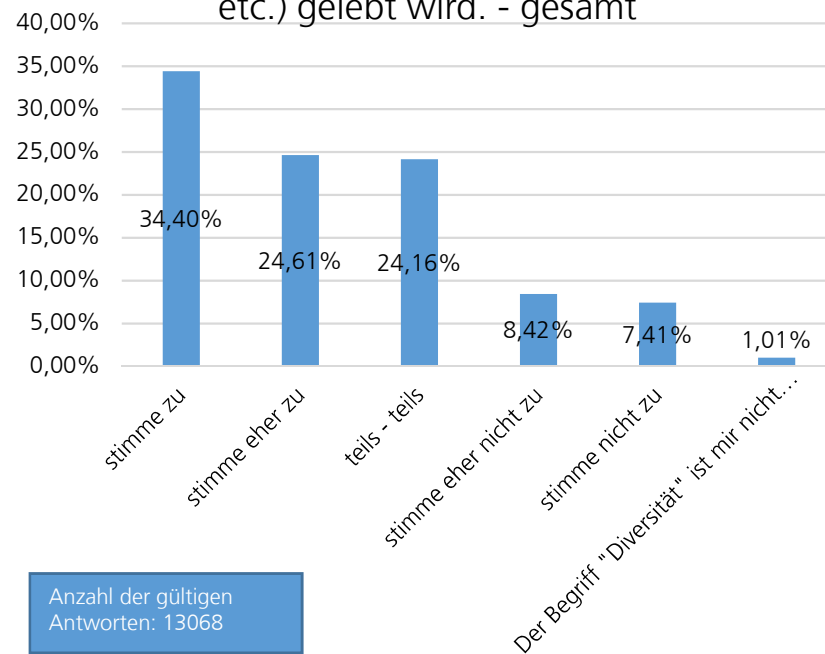


Anzahl der
gültigen
Antworten:
13077

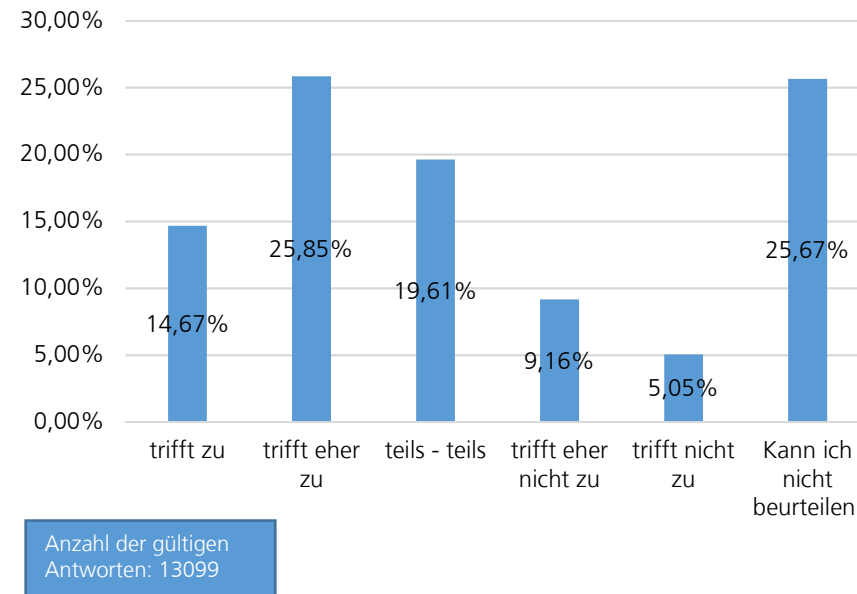


Die Polizei Niedersachsen präsentiert sich als diverse Organisation.

Ich sehe es als Chance für die Polizei an, wenn Diversität im Sinne von Vielfalt (Geschlecht, Nationalität, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, etc.) gelebt wird. - gesamt

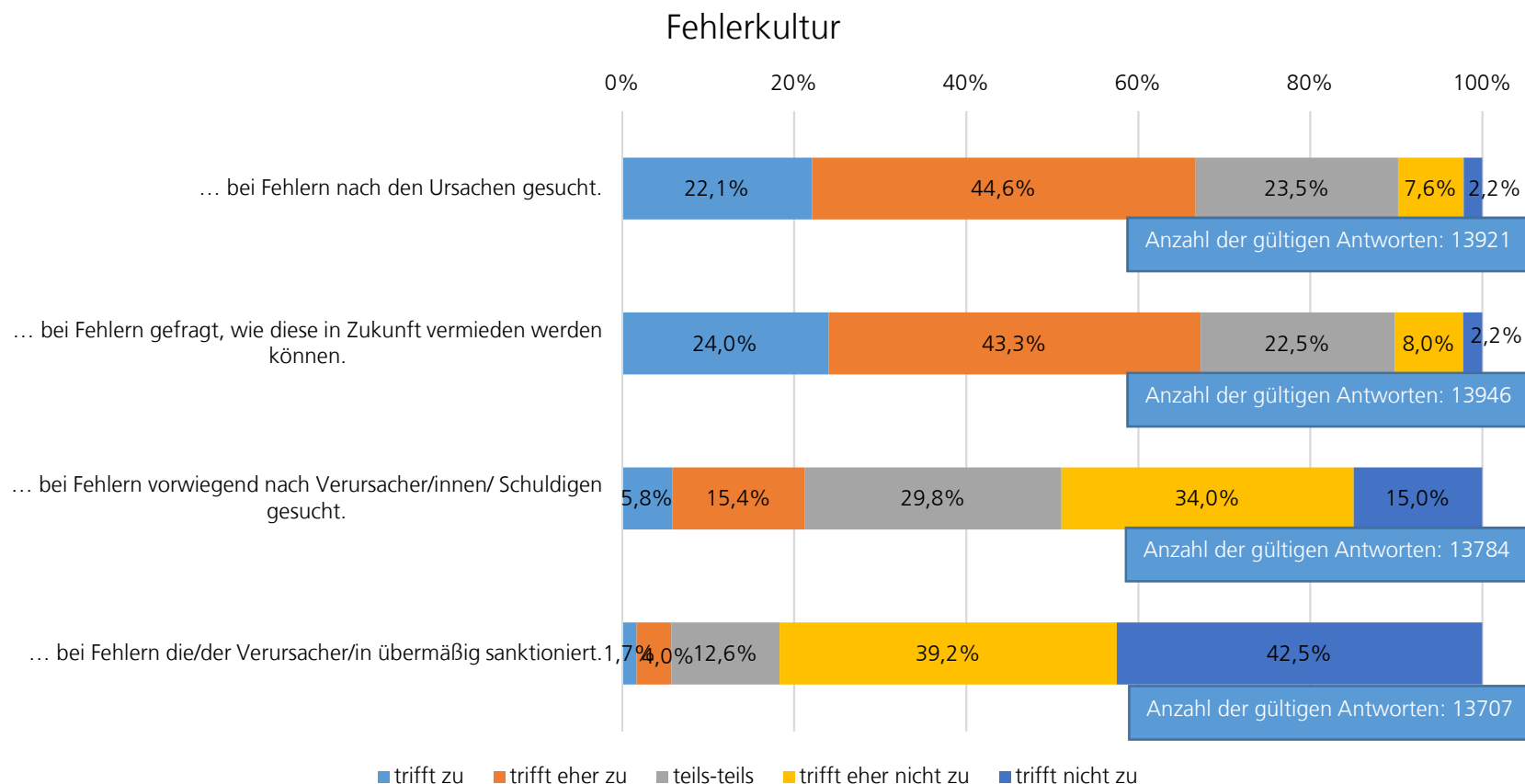


Durch das eigene Verhalten lässt meine unmittelbare Vorgesetzte/mein unmittelbarer Vorgesetzter erkennen, dass Ihr/Ihm Vielfalt in der Polizei wichtig ist. - gesamt





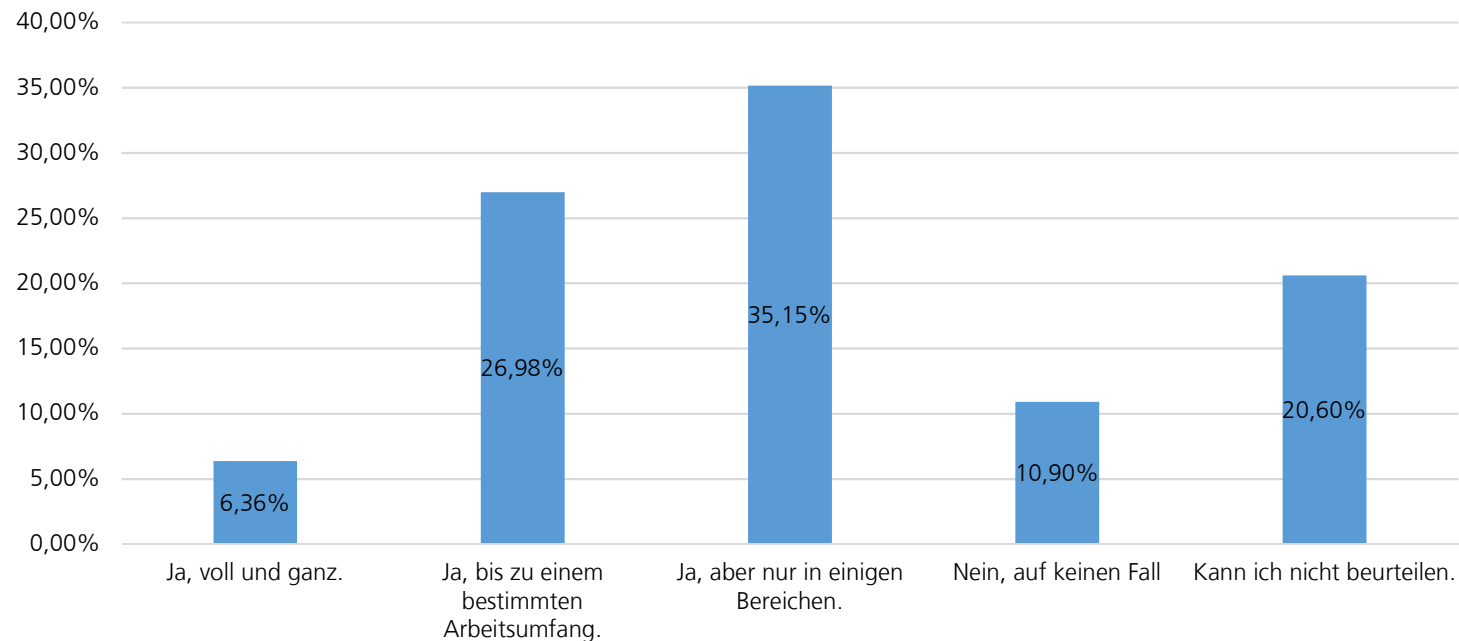
Die Fehlerkultur in der Polizei Niedersachsen fällt durchaus positiv aus





Im Zusammenhang mit Chancengleichheit halten knapp 70% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Führen in Teilzeit für möglich

Ist Ihrer Meinung nach innerhalb der Nds. Polizei Führen in Teilzeit möglich?



Anzahl der gültigen Antworten: 13597



Herausforderungen für die Polizei Niedersachsen

- **Wir arbeiten die wesentliche Erkenntnisse auf Dienststellenebene heraus und hinterlegen diese mit geeigneten Maßnahmen.**
 - „Belastende Faktoren“ müssen individuell analysiert werden
 - Arbeitssituation vor Ort muss bei Bedarf spürbar Veränderungen erfahren
 - Ansatzpunkte zum Handeln werden über das MI und die Behörden bewertet und ggf. unterstützt.
- **Wir stärken weiter die positiven Effekte familienbewusster und diversitätsbezogener Arbeitsbedingungen und entwickeln unsere Führungskultur weiter.**
 - Flexibilisierung von Arbeitszeit
 - Führen auf Distanz
 - Führen in Teilzeit
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- **Wir berücksichtigen die Bedürfnisse junger Menschen im Rahmen der Personal- und Führungskräfteentwicklung, um ihnen weiterhin eine attraktive berufliche Perspektive zu bieten.**
 - Sinnstiftendes und eigenverantwortliches Arbeiten
 - Aufzeigen von vertikalen und horizontalen Entwicklungsmöglichkeiten
 - Ausbau der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten



Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!