

Satysfakcja z pracy

policjantów i pracowników cywilnych Policji
– *opinie o sytuacji i warunkach pracy*
oraz kondycji materialnej

Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2009-2011
jako projekt rozwojowy nr OR00004007

Szczytno 2011

Autorzy:

Agnieszka Brzeźniak

Anna Chmielewska

Marta Firsiuk

Bartosz Furgała

Jadwiga Kubik

ISBN 978-83-7462-299-8

Druk i oprawa:

Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie
ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 111, 12–100 Szczytno
tel. 89 621 51 02, faks 89 621 54 48, e-mail: wwip@wspol.edu.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	4
1. POLSKA (ogółem).....	5
2. GARNIZON DOLNOŚLĄSKI.....	33
3. GARNIZON KUJAWSKO-POMORSKI.....	58
4. GARNIZON LUBELSKI.....	85
5. GARNIZON LUBUSKI.....	110
6. GARNIZON ŁÓDZKI.....	139
7. GARNIZON MAŁOPOLSKI.....	169
8. GARNIZON STOŁECZNY.....	199
9. GARNIZON MAZOWIECKI.....	226
10. GARNIZON OPOLSKI.....	256
11. GARNIZON PODKARPACKI.....	283
12. GARNIZON PODLASKI.....	311
13. GARNIZON POMORSKI.....	339
14. GARNIZON ŚLĄSKI.....	365
15. GARNIZON ŚWIĘTOKRZYSKI.....	394
16. GARNIZON WARMIŃSKO-MAZURSKI.....	420
17. GARNIZON WIELKOPOLSKI.....	446
18. GARNIZON ZACHODNIOPOMORSKI.....	471
19. POLICJANCI ZWALCZAJĄCY PRZESTĘPCZOŚĆ ZORGANIZOWANĄ.....	500
PODSUMOWANIE.....	516
REKOMENDACJE.....	519

WSTĘP

Zadowolony pracownik, to efektywny pracownik, co przekłada się na skuteczność pracy zespołu oraz całej organizacji. Należy pamiętać, że praca jest jednym z kluczowych czynników w życiu człowieka, daje mu możliwość nabywania nowej wiedzy i doświadczeń, powinna zaspokajać wiele potrzeb zarówno o charakterze materialnym, ale też pozamaterialnym (m.in. potrzebę samorealizacji i osiągnięć).

Można się w tym miejscu zastanawiać, jaki jest ogólny poziom zadowolenia policjantów, w tym zajmujących się zwalczaniem przestępczości zorganizowanej i terroryzmu oraz pracowników Policji, a także jakie czynniki na ten poziom w Policji wpływają? Jakie są opinie na temat obecnych warunków służby/pracy (rozumianych w szerokim kontekście od wyposażenia począwszy, poprzez komunikację wewnętrzną i relacje interpersonalne, po możliwości awansu i rozwoju zawodowego) oraz jakie są oczekiwania na przyszłość w tym zakresie?

W niniejszym raporcie podejmiemy próbę odpowiedzi na powyższe pytania. Celem głównym badania było poznanie opinii policjantów, m.in. zajmujących się zwalczaniem przestępczości zorganizowanej i terroryzmu oraz pracowników cywilnych Policji na temat warunków pracy, jak również poziomu zadowolenia ze służby/pracy w Policji.

Badanie zostało przeprowadzone na przełomie listopada i grudnia 2010 roku, w ramach projektu *Przeciwdziałanie i zwalczanie przestępczości zorganizowanej i terroryzmu w warunkach bezpiecznego, przyspieszonego i zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego*, w całości finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W badaniu zastosowano ankietę internetową. Wypełniło ją 12 354 policjantów i pracowników Policji.

W raporcie opisano poszczególne garnizony Policji. Każdy rozdział składa się z części ogólnej, w której zawarto *diagnozę stanu obecnego* i *oczekiwania* badanych związane z pracą w Policji oraz z części zawierającej charakterystykę zmiennych społeczno-demograficznych. Do każdego rozdziału dołączony jest aneks zawierający tabele częstości.

Na *diagnozę stanu obecnego* składają się takie zmienne, jak: zadowolenie ze służby/pracy w Policji, motywacja, kariera, sytuacja materialna, na *oczekiwania* zaś - oczekiwania związane ze służbą/pracą w Policji oraz plany zawodowe badanych na najbliższe 3 lata.

W raporcie poświęcono osobny rozdział policjantom zwalczającym przestępczość zorganizowaną, którzy poza częścią wspólną dla wszystkich ankietowanych, wypowiedzieli się również na temat specjalistycznego dla nich wyposażenia oraz organizacji specjalistycznych szkoleń. Rozdział ten, podobnie jak inne, dzieli się na dwa obszary: *diagnozę stanu obecnego* oraz *oczekiwania* związane ze służbą w Policji. W tym przypadku analizy dokonano tylko na poziomie ogólnopolskim, a nie z podziałem na województwa, ze względu na zbyt małą liczbę zwróconych ankiet. W badaniu wzięło udział 287 policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną.

Analiza wyników badania na poszczególne zmienne społeczno-demograficzne (*pleć, staż, sposób zatrudnienia i pion*), które odzwierciedlają strukturę w populacji pozwoli na określenie, jakie działania i do kogo należy skierować.

POLSKA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Policjanci i pracownicy Policji najczęściej są przeciętnie zadowoleni z pracy (47,2% wskazań). W tym samym momencie 4 na 10 osób deklaruje duże z niej zadowolenie (40,9% wskazań). Pozostałych 11,9% jest mało zadowolonych z pracy w Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Do zadowolenia największej ilości osób przyczynia się stabilne zatrudnienie (73,4% wskazań). Dla mniejszej ilości osób będą to stałe warunki pracy (35,8% wskazań), a także dobre stosunki z kolegami (29,3% wskazań). Zadowolenie to też wynik stosunkowo dobrego wynagrodzenia (29% wskazań) oraz dobrych relacji z przełożonymi (22,4% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Niezadowolenie jest zazwyczaj skutkiem nadmiaru formalności, biurokracji oraz stosunkowo słabego wynagrodzenia (odpowiednio 58,3% oraz 54,7% wskazań). Zmieniające się zasady organizacyjne nie sprzyjają zadowoleniu 38,8% badanych. Policjanci i pracownicy Policji dołączają do tej listy niesprawiedliwe traktowanie (36,6% wskazań) oraz złe warunki pracy (33,9% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Największe utrudnienia w pracy dla policjantów i pracowników Policji to generalnie zbyt duża biurokracja (64,3% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (57,7% wskazań). 23,5% osób zwraca uwagę na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Policjanci i pracownicy Policji oceniali ponadto warunki pracy oraz wyposażenie stanowiska pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników

wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoką”.

Warunki lokalowe są oceniane najczęściej wysoko (41,5% wskazań). Nisko ocenia je 33,2% policjantów i pracowników Policji. Pozostali (25,4%) uważają, że warunki lokalowe są przeciętne.

Wyposażenie w środki łączności oraz w sprzęt transportowy są oceniane podobnie – najczęściej wysoko (odpowiednio 38% oraz 38,5% wskazań). Jednak jest dość liczna grupa osób, które nisko oceniają te aspekty – z pierwszego jest niezadowolonych 28,7% osób, natomiast z drugiego aspektu – 30%.

Gorzej oceniane jest wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie, gdzie oceny niskie przeważają nad wysokimi (odpowiednio 43% oraz 27% ocen). Podobnie oceniane jest wyposażenie stanowiska pracy z wyłączeniem sprzętu informatycznego. Tutaj również ocen niskich (44,3%) jest więcej niż wysokich (25,1%).

Możliwość korzystania z Internetu oraz Intranetu została oceniona nisko, niż niż wcześniej opisywane warunki oraz wyposażenie stanowiska pracy (ocen niskich jest odpowiednio 54,9% oraz 48,4%), natomiast osób zadowolonych z tego typu wyposażenia, a więc przyznających wysokie oceny, jest odpowiednio 28,9% oraz 32,8%.

Policjanci oceniali również wyposażenie w broń palną i amunicję, wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna, warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazę i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Najlepiej jest oceniane wyposażenie w broń palną i amunicję, z którego niemal 2/3 policjantów jest zadowolona, a 16% z nich ocenia je nisko. W podobny sposób oceniane jest wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna, które 58,3% badanych ocenia wysoko, natomiast 14% - nisko.

Gorzej sytuacja przedstawia się w przypadku warunków (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej. W tym momencie 47,8% osób przyznaje warunkom ocenę niską, a 25,9% - ocenę wysoką. Nisko oceniana jest też baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego, gdzie ocen niskich jest 60,5%, a wysokich - 20,4%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Policjanci i pracownicy Policji oceniali również poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników wybranych komórek organizacyjnych Policji, takich jak: logistyka, finanse, kadry oraz łączność i informatyka.

Najwięcej ocen wysokich otrzymali pracownicy finansów – 59,5%, co oznacza, że badani są raczej zadowoleni z obsługi przez pracowników tej komórki organizacyjnej. Nisko natomiast ocenia ją 15,5% policjantów i pracowników Policji.

Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr jest również najczęściej wysoki – 56,9% wskazań. W opinii 18,3% osób natomiast obsługa przez tych pracowników pozostawia pewne wątpliwości. W podobny sposób oceniane jest zadowolenie z obsługi przez pracowników łączności i informatyki, gdzie 53,4% osób przyznaje wysokie noty, a 20% - niskie. Badani są mniej zadowoleni z obsługi przez pracowników logistyki. W tym przypadku 45,9% respondentów ocenia je wysoko, podczas gdy w tym samym momencie 23,5% uznaje obsługę tę za niewystarczającą. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Współpraca z innymi osobami czy komórkami organizacyjnymi jest najlepsza wśród kolegów i koleżanek z jednej komórki organizacyjnej (85,4% wskazań na ocenę wysoką i 3,6% an ocenę niską). Współpraca z bezpośrednim przełożonym również kształtuje się na dość wysokim poziomie (62,9% ocen wysokich i 14,9% ocen niskich). Słabiej wypada współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce, jednakże i w tym przypadku więcej jest takich osób, które wysoko ją oceniają, niż nisko (49,9%

wskazań na ocenę wysoką i 22,6% na ocenę niską). Dwukrotnie częściej niskie oceny są przyznawane współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną (34,7% wskazań), natomiast ze współpracy tej jest zadowolonych 26,9% respondentów.

Oceniając organizację pracy badani są częściej zadowoleni z bezpośrednich przełożonych niż z kadry kierowniczej w jednostce. W tym pierwszym przypadku 58,8% osób jest zadowolonych i przyznaje oceny wysokie, a w tym drugim osób takich jest 46,1%. Nisko ocenia organizację pracy przez bezpośredniego przełożonego 16,5% osób, natomiast organizację pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce – 22,3% badanych.

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośrednich przełożonych, zdaniem 65,5% badanych, jest wysoko oceniane. Wysoko ocenia przestrzeganie tych zasad przez kadrę kierowniczą w jednostce 56,2%. Można zauważyć, że ocen tych jest mniej niż ocen wysokich przyznawanych bezpośrednim przełożonym. Etykę zawodową bezpośrednich przełożonych nisko ocenia 14,7% badanych, a kadry kierowniczej – 18,4%.

42,3% policjantów i pracowników Policji uważa, że bezpośredni przełożeni zapewniają możliwości rozwoju zawodowego. 29,3% osób natomiast uważa, że możliwości te pozostają na niskim poziomie. Więcej niskich ocen w tym aspekcie otrzymała kadra kierownicza w jednostce – 33,9%, natomiast wysokie oceny przyznało 35,7% badanych.

Przewaga ocen wysokich nad niskimi zaznacza się podczas oceniania możliwości wykorzystania godzin nadliczbowych w jednostce, gdzie 58,1% osób jest zadowolonych z tej możliwości, podczas gdy 22,4% uznaje, że istnieje problem z ich wykorzystaniem (wskazania na oceny niskie).

Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej jest oceniana nisko przez 40,1% osób, a wysoko przez 28,7% badanych. Oznacza to, że w komórkach organizacyjnych 2/5 policjantów i pracowników Policji ma duże obciążenie pracą.

Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce jest na niskim poziomie (42,3% wskazań). 22% osób uważa, że szkolenia te są dobrze dostosowane. Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce jest podobnie, czyli najczęściej nisko oceniany (40,2% wskazań).

Przepływ informacji w komórce organizacyjnej jest lepiej oceniany niż przekazywanie informacji w obrębie jednostki. Odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi odpowiednio 49,5% oraz 36,4%. Nisko natomiast ocenia te aspekty odpowiednio 19,1% oraz 26,4% osób. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Policjantów i pracowników Policji najczęściej motywują do służby/pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (73% wskazań). Ważna jest też dobra opinia przełożonych (52,4% wskazań). Mniejszy odsetek osób zachęca do pracy przedterminowy awans (26,3% wskazań), lepsze warunki pracy (25,6% wskazań) oraz uznanie społeczne (20,1% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Zdaniem większości Policjantów i pracowników Policji (70,8% wskazań) wiedza i umiejętności, jakie posiadają, są w pełni wykorzystywane podczas wypełniania obowiązków służbowych. Nie zgadza się z tym stwierdzeniem 24,1% badanych, natomiast 4,1% osób nie wie w zasadzie czy posiadane przez nich kwalifikacje są czy jednak nie są wykorzystywane. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Na rozwój kariery zawodowej najczęściej wpływa własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (53,8% wskazań), a także dobre relacje z przełożonym (50,1% wskazań). W karierze pomaga poza tym protekcja/nepotyzm (40,5% wskazań). Mniejszy już odsetek osób uznaje, że wpływ na karierę ma

również podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (35,4% wskazań), przypadek/szczęście (27,2% wskazań) oraz w szkolnictwie cywilnym (20,6% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane najczęściej źle – 47,8% wskazań. 37,1% osób jest przeciwnego zdania, i uważa, że możliwości te są dobre. Pozostałych 15,1% nie wie w jaki sposób odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

SYTUACJA MATERIALNA

Sytuacja materialna jest oceniana przez policjantów i pracowników Policji jako przeciętna (57,9% wskazań). 22,3% osób powodzi się źle, a 19,7% - dobrze. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Zarobki w Policji oceniają zazwyczaj przeciętnie (54,3% wskazań). Jest też grupa osób, która uważa, że otrzymywane wynagrodzenie jest niewystarczające (31,6% wskazań). Pozostałych 14,1% badanych twierdzi, że zarobki są dobre. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

W ciągu ostatniego roku wysokość otrzymywanego wynagrodzenia większości badanych nie zmieniła się (65,9% wskazań). 17,6% osób zauważyło poprawę swoich zarobków, a 15,7% zauważyło zmianę w przeciwnym kierunku – zmniejszenie zarobków. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji oczekują najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (82,2% wskazań). Ten czynnik dominuje nad wszystkimi innymi oczekiwaniami. Dla 34,9% osób taką pozytywną zmianą byłoby dobrze wyposażone stanowisko pracy. Po 24,6% badanych chciałoby mieć pracę dającą satysfakcję zawodową, a także dobrą atmosferę w miejscu pracy. 23,9% zwraca uwagę na pewność zatrudnienia, a 20% - na uznanie za dobrą pracę. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Respondenci chcieliby, w sferze zawodowej, osiągnąć wyższe stanowisko (46,7% wskazań). Mniej osób myśli o awansie na stopień (15,4% wskazań), czy też planuje przejść na emeryturę (12,4% wskazań). Są też osoby, które nie chcą nic zmieniać (12,5% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

Respondenci, którzy chcą przejść na emeryturę zastanawiają się nad różnymi możliwościami, co robić dalej. Najczęściej myślą o podjęciu własnej działalności gospodarczej (38% wskazań). 27,2% z nich nie chce już pracować. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Powody, które zmusiły do zastanowienia się nad przejściem na emeryturę, to głównie zbyt niskie zarobki (28,4% wskazań). Brak szans na rozwój w Policji to wystarczający powód dla 17% osób. 16,7% ma już odpowiednią usługę emerytalną, a 15,9% badanych czuje się wypalonych zawodowo. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Zdaniem większości badanych wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (81,8% wskazań). Przeciwnego zdania jest 13,7% osób. Trudności z odpowiedzią na to pytanie ma 4,5% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Również większość osób uważa, że wykonywana przez nich służba/praca, jest interesująca (83,4% wskazań). 12,3% badanych uważa, że tak nie jest. 4,3% nie jest zdecydowanych co odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety, oceniając zadowolenie z pracy/służby w Policji, przyznają oceny średnie – czyli uważają je za przeciętne (47,5% wskazań). Duże zadowolenie jest udziałem 40,7% policjantek i pracownic Policji. Jako małe określa je 11,1% pań. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem do zadowolenia jest przede wszystkim stabilne zatrudnienie (74,75 wskazań). Kobiety, choć już mniejszy ich odsetek, są zadowolone również ze stałych warunków pracy (36% wskazań). Stosunkowo dobre wynagrodzenie dla 30,2% kobiet to źródło satysfakcji, podobnie jak dobre stosunki z kolegami, wymieniane przez podobny odsetek badanych (30,1%). Nie bez znaczenia są też, w tym przypadku, dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast to wypadkowa stosunkowo słabego wynagrodzenia (54,2% wskazań) oraz nadmiaru formalności/biurokracji (47,3% wskazań), chociaż można zauważyć (w tym ostatnim przypadku), że mimo wymieniania tego czynnika z dosyć dużą częstotliwością, jest on mniej irytujący dla kobiet niż mężczyzn (o czym będzie mowa w dalszej części raportu). 38,4% kobiet korzysta z okazji i mówi w tym miejscu o niesprawiedliwym traktowaniu, 34,2% o złych warunkach pracy, a 32,8% - o ciągłych zmianach organizacyjnych. Kobiety też, częściej niż mężczyźni, zwracają uwagę na brak możliwości awansu w Policji (27,1% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi borykają się na co dzień panie zatrudnione w Policji, dotyczą głównie zbyt dużej biurokracji (53,4% wskazań). Jednakże, mimo że jest to czynnik wskazywany najczęściej, jest on niższy niż wśród mężczyzn o 14,2 punktów procentowych, można zatem powiedzieć, że jest on mniej uciążliwy dla kobiet niż dla mężczyzn. Podobna sytuacja występuje w przypadku pracy „pod statystykę”, która nie ułatwia wykonywania obowiązków zawodowych, ale też jest mniej zauważalna dla kobiet niż mężczyzn (45,6% wskazań kobiet i 61,3% wskazań mężczyzn). Kolejną taką przeszkodą w pracy jest zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (23,9% wskazań) oraz złe warunki pracy (22,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Co w takim razie motywuje kobiety do pracy, skoro tak dużo jest utrudnień, rzeczy wywołujących niezadowolenie, a tak mało powodów do zadowolenia?

Najczęściej na kobiety motywująco wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,9% wskazań). Ważna jest poza tym dobra opinia przełożonych, i ma większe znaczenie niż dla ogółu badanych (61% wskazań – o 8,7 p.p. więcej niż u ogółu). 1/4 kobiet motywuje przedterminowy awans (25,5% wskazań), 23% będzie pracowała z większym zaangażowaniem mając lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

W większości uważają, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanych stanowiskach pracy (67,7%). 26,6% kobiet jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 9.* Są też przekonane, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens (81,5% wskazań). 12,8% ma inne odczucia w tej kwestii. *Patrz Tabela nr 10.* Wykonywana praca jest też interesująca dla większości kobiet (80%). *Patrz Tabela nr 11.*

Kobiety uważają, że na rozwój kariery wpływa własna praca i zaangażowanie (55,6% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonym (49%). Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym według 36,5% kobiet pomaga w karierze, podobnie jak protekcja/nepotyzm (35,7% wskazań). 26,8% pań uważa, że awans zależy od szczęścia i nie ma tutaj miejsca na własne zaangażowanie w pracę (26,8% wskazań). Ponadto 23,7% badanych zaznacza rolę podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej oceniają najczęściej źle (47,8% wskazań). Jest jednak niemała grupa kobiet, która uważa, że możliwości, jakie stwarza Policja, są dobre (34,4% wskazań). Pozostałych 17,8% nie posiada zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna kobiet jest zazwyczaj znośna (59,2% wskazań). 24,3% osób powodzi się dobrze, a 16,5% jest zdania, że ich sytuacja jest zła. *Patrz Tabela nr 14.* Kobiety są też przeciętnie zadowolone ze swoich zarobków (52,2% wskazań). Źle ocenia je 32,4% badanych, a 15,4% – dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* Większość kobiet deklaruje, że w ciągu ostatniego roku ich zarobki nie zmieniły się (68,2% wskazań). 18,8% kobiet poprawiły się, a 12,2% - uległy pogorszeniu. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Co do oczekiwań, to głównym postulatem kierowanym w stronę Policji jest odpowiednie wynagrodzenie (80% wskazań). Ponad dwukrotnie mniej osób (32,2%) chciałoby, aby ich stanowisko pracy było dobrze wyposażone. Ponadto kobiety potrzebują pracy dającej satysfakcję zawodową (27,2% wskazań), poczucia pewności zatrudnienia (25,7% wskazań), dobrej atmosfery w miejscu pracy (24,5% wskazań), a także umożliwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych (22,5% wskazań). 1/5 kobiet oczekuje uznania za dobrą pracę (20,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej kobiety chciałyby osiągnąć przede wszystkim wyższe stanowisko (50,6% wskazań). 15,5% - chciałoby awansować na stopień, a 15,2% - nie chce nic zmieniać. O odejściu na emeryturę myśli 6,9%. *Patrz Tabela nr 18.*

Zapytane o plany po przejściu z Policji na emeryturę, odpowiadają, że nie zamierzają już pracować (45% wskazań). 26,1% natomiast zastanawia się nad podjęciem własnej działalności gospodarczej. *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej podawanymi powodami skłaniającymi do decyzji o przejściu na emeryturę są: odpowiednia wysługa emerytalna (24,6% wskazań) oraz otrzymywanie zbyt niskiego wynagrodzenia (22,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni, podobnie jak kobiety, są przeciętnie zadowoleni z wykonywanej pracy (47,2% wskazań). 40,7% odczuwa duże zadowolenie z wykonywanej pracy, zaś 12,1% mężczyzn określiło swoje zadowolenie jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem zadowolenia z pracy jest przede wszystkim stabilne zatrudnienie (73,3% wskazań). 35,8% zwraca uwagę na stałe warunki pracy, 29,2% z kolei na dobre stosunki z kolegami. Jest ponadto zbiorowość 28,8% mężczyzn uznających swoje zarobki za zadowalające. Źródłem zadowolenia są też dobre relacje z przełożonymi (20,9% wskazań) oraz możliwość awansu (20,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia natomiast przyczynia się najczęściej nadmiar formalności, biurokracja (61,7% wskazań). Również, dla ponad połowy badanych (54,2%), takim powodem jest stosunkowo słabe wynagrodzenie. 40,6% zwraca uwagę na ciągłe zmiany organizacyjne. niesprawiedliwe traktowanie wzbudza frustrację 36,1% mężczyzn, a złe warunki pracy – 33,8%. Korzystnie nie wpływa też zły system szkolenia, do którego obiekcje ma 20,1% osób. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi spotykają się najczęściej policjanci i pracownicy Policji to zbyt duża biurokracja (67,6% wskazań) oraz praca pod statystykę (61,3% wskazań). Mężczyźni ponadto mówią, że pracy im nie ułatwia pozostawianie zbyt krótkiego czasu na wykonanie niektórych zadań (23,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną według mężczyzn najczęściej jest oceniana przeciętnie lub nisko (odpowiednio 37,9% oraz 36,6% wskazań). Wysoko ocenia ją co 5 badany (25,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 7.*

Zmotywować można mężczyzn do pracy wykorzystując nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (73,3% wskazań). 49,8% natomiast będzie motywowała dobra opinia przełożonych. Przedterminowy awans jest ważny dla 26,5% badanych, a lepsze warunki pracy dla 26,4%. 21,4% uważa, że zaangażowaniu w pracę pomoże uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

71,8% mężczyzn deklaruje, że posiadane przez nich umiejętności są w pełni wykorzystywane przez nich w pracy. 24,6% nie podziela tego zdania, mówiąc, że nie mają możliwości wykorzystania posiadanych przez siebie kwalifikacji. 3,6% osób nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 9.* 81,8% mężczyzn ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Tymczasem 14% osób jest przeciwnego zdania i nie widzi sensu w swojej pracy. Pozostałych 4,2% nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. *Patrz Tabela nr 10.* Jest też duży odsetek mężczyzn, którzy uważają, że wykonywana przez nich praca jest interesująca (84,4% wskazań), natomiast praca ta nie wzbudza zainteresowania 11,8% osób. *Patrz Tabela nr 11.*

Najlepszym środkiem do kariery jest własna praca i zaangażowanie (53,2% wskazań) oraz posiadanie dobrych relacji z przełożonym (50,4% wskazań). 42% mężczyzn wskazuje protekcję/nepotyzm jako rzecz wspomagającą rozwój kariery. Podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym dla 35% osób jest ważnym czynnikiem, a 27,3% uważa, że w osiągnięciu kariery pomaga przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji mężczyźni oceniają najczęściej źle (47,8% wskazań), jest jednak nieco mniejsza grupa badanych która ocenia te możliwości dobrze – 34,4%. Pozostałych 17,8% nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. *Patrz Tabela nr 13.*

Mężczyźni zapytani o własną sytuację materialną najczęściej są z niej średnio zadowoleni (59,2% wskazań na odpowiedź powodzi mi się znośnie/średnio). Dobrze powodzi się 24,3% mężczyzn, a źle – 16,5%. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji oceniają również najczęściej przeciętnie (54,9% wskazań). Źle ocenia je 31,4% mężczyzn, a 13,7% - dobrze. Mając na uwadze wcześniejsze opinie dotyczące sytuacji materialnej możemy się domyślać, że oceniając sytuację materialną mężczyźni brali pod uwagę nie tylko dochody pochodzące z pracy w Policji. *Patrz Tabela nr 15.* Na przestrzeni ostatniego roku zarobki większości mężczyzn nie zmieniły się (65,2% wskazań). 17,3% zauważyło poprawę swoich zarobków, a 16,7% - pogorszenie w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Mężczyźni oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (82,9% wskazań). Dwukrotnie mniej osób (35,7%) chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy. 24,7% zwraca uwagę na dobrą atmosferę w miejscu pracy, 23,8% na pracę dającą satysfakcję zawodową, a 23,3% - na pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Mężczyźni chcieliby osiągnąć w ciągu najbliższych 3 lat wyższe stanowisko (45,5% wskazań). 15,4% chciałoby awansować na stopień, a 14,0% - planuje w tym czasie przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę mężczyźni najchętniej podjęliby własną działalność gospodarczą (40,1% wskazań), natomiast niemal dwukrotnie mniej osób myśli o zupełnym odpoczynku od pracy zawodowej (23,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Powodami, dla których mężczyźni odchodzą z pracy na emeryturę są przede wszystkim zbyt małe zarobki (29,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Zadowolenie z pracy osób ze stażem do 3 lat pracy w Policji jest największe spośród badanych grup stażowych (48,7% wskazań na ocenę „duże”). Dominują tutaj wskazania na duże zadowolenie nad pozostałymi kategoriami odpowiedzi, czyli nad przeciętnie (42,7% wskazań) i mało (8,6% wskazań) zadowolonymi. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie jest determinowane przede wszystkim stabilnością zatrudnienia (74,7% wskazań). Niemal dwukrotnie mniej osób za zadowolające uznaje stałe warunki pracy (39% wskazań). Dla 31,8% powodem do zadowolenia są dobre stosunki z kolegami, a dla 31,2% - możliwość awansu. Co ciekawe, osoby z najkrótszym stażem w Policji częściej są zadowolone z tej właśnie możliwości niż ogół badanych (o 11,4 p.p.). Cenią sobie ponadto dobre stosunki z przełożonym (24,7% wskazań), stosunkowo dobre wynagrodzenie (22% wskazań, i to na jest mniejszy odsetek niż ogółem w Polsce o 7 p.p.), możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (21,1% wskazań), a także możliwość osobistego rozwoju (21% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w Polsce o 6,7 p.p.). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie jest spowodowane przede wszystkim otrzymywaniem stosunkowo słabego wynagrodzenia (61,1% wskazań), co, w odróżnieniu od pozostałych grup badanych, pozwala wnioskować o większym niezadowoleniu w tej grupie niż w pozostałych (o 6,4 p.p.). Z kolei brak zadowolenia spowodowany nadmiarem formalności i biurokracji jest mniej widoczny w tej grupie badanych (50% wskazań, gdy tymczasem wśród ogółu badanych odsetek ten wynosi 58,3%). Jest to jednak kolejny, najczęściej wskazywany powód do niezadowolenia. Osoby z najkrótszym stażem są też niezadowolone z niesprawiedliwego traktowania (33,7% wskazań) oraz ze złych warunków pracy (33,5% wskazań). Dla 26,2% badanych takim powodem są ciągłe zmiany organizacyjne (jest to jednak powód mniej znaczący bo wymienia go o 12,6 p.p. mniej niż ogół badanych), a dla 22,1% - brak możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnieniem w pracy jest przede wszystkim zbyt duża biurokracja (55,6% wskazań), ale dotyczy mniejszej ilości osób niż ogółem w Polsce, który wynosi 64,3%. Pracę utrudnia też zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24% wskazań) oraz złe warunki pracy (22,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Osoby z najkrótszym stażem pracy najczęściej motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (66,2% wskazań). Są to najmniejsze ilości wskazań w porównaniu z pozostałymi grupami analizowanymi ze względu na staż, a różni się od wyniku ogólnego dla Polski o - 6,8 p.p. Dobra opinia przełożonych potrafi zmotywować około połowę badanych ze stażem do 3 lat (51,4% wskazań). Przedterminowy awans też spełnia taką funkcję (29,6% wskazań), podobnie jak skierowanie na przedterminowe kursy/szkolenia (26,2% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w Polsce o 11,7 p.p.). 21,8% osób wskazuje ponadto lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Umiejętności, które posiadają osoby pracujące do 3 lat w Policji, są zazwyczaj w pełni przez nie wykorzystywane w pracy (63,8% wskazań), jednak można zauważyć, że osób, które tak uważają jest mniej niż ogółem w kraju (70,8% wskazań). Do niewykorzystywania swoich umiejętności podczas wykonywania powierzonych obowiązków przyznaje się 29,6% badanych. *Patrz Tabela nr 9.* To, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens nie budzi wątpliwości 85,6% respondentów, natomiast 9,4% uważa, że zadania te mają małe znaczenie. *Patrz Tabela nr 10.* Zdaniem 85,1% badanych wykonywana przez nich praca jest interesująca, natomiast 10,9% uważa, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 11.*

By zapewnić sobie karierę w Policji, osoby ze stażem do 3 lat najczęściej uważają, że należy angażować się w służbę/pracę (63% wskazań – o 9,2 p.p. więcej niż ogółem w Polsce) lub mieć dobre relacje z przełożonym (51,1% wskazań). Ważne jest też podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (43,7% wskazań – o 8,3 p.p. więcej niż ogółem wskazań w Polsce). Na początku kariery zawodowej mniej znaczące okazują się protekcja/nepotyzm (25,5% wskazań, o 15 p.p. mniej niż ogółem w Polsce), podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (25,4% wskazań), oraz przypadek/szczęście (23,3% wskazań). Możemy zwrócić uwagę, że w opinii osób z krótszym stażem, w rozwoju kariery pomaga najpierw własna praca i szkolenia, a dopiero później czynniki nie związane z kwalifikacjami tylko z niezależnymi od powyższych umiejętnościami. *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji oceniane są źle (42,6% wskazań) lub dobrze (41,9% wskazań). Nie możemy tutaj powiedzieć, że dominuje jakaś opinia, ponieważ oba te zdania niemal się równoważą. *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną oceniają zazwyczaj średnio (59,8% wskazań) i nie różnią się w tym momencie od ogółu badanych w Polsce. Źle lub dobrze powodzi się ok. 1/5 badanych (odpowiednio 20,7% oraz 19,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji oceniają przeciętnie (52,9% wskazań). Źle ocenia je 37,7% ankietowanych. Pozostałych 9,3% jest zadowolona z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki osób z najkrótszym stażem w Policji przede wszystkim nie zmieniły się (58,7% wskazań – o 7,2 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). Poprawę deklaruje 29,9% badanych, i jest to zbiorowość, która częściej niż ogółem w kraju zauważyła poprawę w wysokości wynagrodzenia (o 12,3 p.p. więcej osób wskazało na poprawę zarobków niż ogół w Polsce). *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania osób z najkrótszym stażem w Policji, są standardowe – najczęściej chcieliby otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie (81% wskazań). Ważne jest dla nich też zagwarantowanie pewności zatrudnienia (30,9% wskazań), a także praca dająca satysfakcję zawodową (30,0% wskazań). W obu ostatnich przypadkach odsetki wskazań są wyższe niż ogółem w Polsce o odpowiednio 7 oraz 5,4 p.p., co oznacza, że w tej grupie są to jedne z ważniejszych oczekiwań. 29,0% potrzebuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy, a 28,1% - zgłasza potrzebę podnoszenia kwalifikacji (o 10,7 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). Poza tym jest 21,7% osób, które cenią sobie dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat osoby z najkrótszym stażem chciałyby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (47,4% wskazań). 24,9% natomiast chciałoby awansować na stopień. Większy odsetek osób z tej grupy, w porównaniu z osobami o dłuższym stażu, planuje przenieść się do innej jednostki bądź komórki organizacyjnej (14,9% wskazań – o 6,6 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). *Patrz Tabela nr 18.*

Większość osób, które chcą przejść na emeryturę z tej zbiorowości, planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (37,3% wskazań) lub też myśli o innym rodzaju zatrudnienia (24% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Powodem, dla którego takie osoby chcą zrezygnować z pracy to zbyt niskie zarobki (62,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Zadowolenie z pracy, badani ze stażem pracy w Policji 4-15 lat, określają jako przeciętne (49,4% wskazań). 36,9% deklaruje duże zadowolenie z pracy, a 13,7% - małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie jest wynikiem stabilnego zatrudnienia (72,7% wskazań). Dwukrotnie mniej osób wskazuje na stałe warunki pracy (33,8% wskazań) oraz na dobre stosunki z kolegami (31% wskazań). Na zadowolenie z pracy wpływa też stosunkowo dobre wynagrodzenie, jednak już w tym przypadku odsetek zadowolonych osób jest mniejszy, niż osób zadowolonych z poprzednich czynników i stosunkowo dobre wynagrodzenie wpływa na zadowolenie, można napisać, nieco okrojonej liczby osób – 24,8%. Satysfakcję kształtują też dobre stosunki z przełożonym (21,2% wskazań) oraz możliwość awansu (21,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

Z kolei nadmiar formalności i biurokracji oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie to dwie najważniejsze przyczyny niezadowolenia (odpowiednio 58,5% oraz 58,3% wskazań). 38,7% jest niezadowolona z niesprawiedliwego traktowania. 35,2% osób ze stażem 4-15 lat niezadowolające uznaje ciągłe zmiany organizacyjne, a 35,0% - złe warunki pracy. Brak możliwości awansu deprymuje 22,6% osób, podczas gdy 21,0% skarży się na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, które pojawiają się w codziennej służbie/pracy, dotyczą przede wszystkim zbyt dużej biurokracji (65,0% wskazań) oraz pracy „pod statystykę” (60,0% wskazań). Dla 22,0% badanych przeszkodą w pracy jest pozostawianie zbyt krótkiego czasu na wykonywanie niektórych zadań. Złe warunki pracy nie sprzyjają pracy 20,4% osób, a nadmierne obciążenie pracą – 20,0% badanych. *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów i pracowników Policji ze stażem 4-15 lat do pracy motywują najczęściej nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. 48,3% osób chce się pracować gdy przełożony wyraża o nich dobrą opinię. 30,0% motywuje przedterminowy awans, a 23,3% - lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Umiejętności i wiedza osób ze stażem 4-15 lat są najczęściej wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy (67,4% wskazań). 28,5% osób uważa, że tak nie jest, a 4,2% nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 9.*

Badani z tej grupy przyznają, że wykonywana praca jest ważna i ma sens (78,0% wskazań). Są też i takie osoby, jednak w mniejszości, które mówią, że zadania wykonywane przez nich nie są ważne (16,6% wskazań). Pozostałym, których jest 5,4%, trudno jest odpowiedzieć na to pytanie. *Patrz Tabela nr 10.* To, że praca jest interesująca, uważa większość respondentów – 82,6%. 12,9% natomiast tego zdania nie podziela i wskazuje, że ich praca taka nie jest. *Patrz Tabela nr 11.*

Aby osiągnąć karierę zawodową w Policji należy pracować i angażować się w służbę/pracę (49,2% wskazań) albo też utrzymywać dobre relacje z przełożonym (49,1% wskazań). 44,3% badanych zwraca uwagę na rolę protekcji/nepotyzmu. By osiągnąć karierę dobrze jest też podnosić swoje kwalifikacje w szkolnictwie resortowym (32,7% wskazań) lub po prostu mieć szczęście (29,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.* Możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane przez połowę badanych źle (52,0% wskazań). 34,2% osób ocenia je dobrze. 13,8% nie jest w stanie jednoznacznie ocenić tych możliwości. *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną oceniają przede wszystkim średnio (57,7% wskazań). Źle powodzi się 1/4 badanych (25,1% wskazań), a dobrze – 17,1%. *Patrz Tabela nr 14.* Wysokość otrzymywanego wynagrodzenia osoby z 4-15 letnim stażem oceniają najczęściej przeciętnie (53,5% wskazań). 34,8% osób ocenia je źle, a 11,6% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 67,4% osób nie zmieniły się, 17,5% deklaruje poprawę zarobków, a 14,4% - pogorszenie. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem 4-15 lat pracy oczekują najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (82,9% wskazań). dwukrotnie mniej osób chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy (35% wskazań), 23,2% natomiast – pracę dającą satysfakcję zawodową. W tym kontekście 22,8% zwraca uwagę na dobrą atmosferę w miejscu pracy, a 22,1% - na pewność zatrudnienia. Jest też odsetek 20,2% osób, które chciałyby mieć możliwość podnoszenia kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 17.*

Osoby ze średnim stażem, zastanawiając się nad swoją przyszłością, najczęściej biorą pod uwagę osiągnięcie wyższego stanowiska (53% wskazań). 17,2% natomiast chciałoby awansować na stopień. Niewielki odsetek osób (4,2%) planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Na emeryturze natomiast chcieliby prowadzić własną działalność gospodarczą (49,9% wskazań), a 10,9% osób nie zamierza już więcej pracować. *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej wskazywanym powodem przejścia na emeryturę są zbyt małe zarobki, wymieniane przez 45% badanych. Kolejnym powodem, już rzadziej wymienianym, jest brak szans na awans i rozwój w Policji (19,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze stażem powyżej 15 lat w Policji są najczęściej przeciętnie zadowolone z pracy (46,4% wskazań). Podobny odsetek osób z tej grupy określa swoje zadowolenie jako duże (42,6% wskazań). 10,9% badanych stwierdza, że zadowolenie to jest mimo wszystko małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Na zadowolenie to wpływa przede wszystkim stabilne zatrudnienie (74,4% wskazań). W dalszej kolejności jest to zasługa stosunkowo dobrego wynagrodzenia (38,7% wskazań, i jest to zadowolenie większe niż ogółu badanych o 9,7 punktów procentowych). Stałe warunki pracy też mają swój udział w kształtowaniu poczucia zadowolenia, tym razem 37,2% osób. Do listy tej respondenci dodają dobre stosunki z kolegami (26,1% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonymi (23,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie to kwestia nadmiaru formalności, biurokracji (62,3% wskazań), ciągłych zmian organizacyjnych (50,1% wskazań, i jest to wyższy odsetek wskazań niż ogółem w Polsce o 11,3 p.p.) oraz stosunkowo słabego wynagrodzenia (46,5% wskazań – o 8,2 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). Powodem wpływającym na niezadowolenie jest też niesprawiedliwe traktowanie (35,1% wskazań) oraz złe warunki pracy (32,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Respondenci z najdłuższym stażem skarżą się też na przeszkody widoczne w codziennej pracy, takie jak: zbyt duża biurokracja (67,7% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (55,6% wskazań). Są też osoby, które mówią, że pracę utrudnia im zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (25,3% wskazań), a także nadmierne obciążenie pracą (21,1% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Motywowacą do pracy jest dla nich nagroda pieniężna za osiągnięte wyniki (75,1% wskazań). Mniejsza ilość osób ucieszy się też z dobrej opinii przełożonych (58,4% wskazań). 30,8% osób natomiast będzie lepiej pracowało i nabierze nowych chęci do pracy otrzymując lepsze warunki, a 25,0% - uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Można zauważyć, że wraz z długością stażu pracy wzrasta poczucie, że podczas wykonywanej pracy korzysta się z nabytych umiejętności i wiedzy - 79,2% osób zgadza się ze zdaniem, że wiedza, umiejętności i kwalifikacje są wykorzystywane na zajmowanych stanowiskach pracy i odsetek tych wskazań jest wyższy niż ogółem w Polsce o 9,6 p.p. Jest jednak grupa osób, która ma przeciwne odczucia i takich osób jest 18,1% - o 7 p.p. mniej niż u ogółu. *Patrz Tabela nr 9.*

W większości uważają, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (85,1% wskazań). 11,8% osób nie podziela tego zdania i uważa że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 10.* Podobnie jest w przypadku oceny pracy jako interesującej – 83,7% osób uważa, że jest ona interesująca, podczas gdy 12% - deklaruje, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 11.*

Kariera zawodowa jest możliwa, w opinii osób o najdłuższym stażu w Policji, poprzez własną pracę i zaangażowanie (55,5% wskazań), dobre relacje z przełożonym (50,9% wskazań), protekcję/nepotyzm (42,6% wskazań). 35% osób uważa, że kariera jest też zdeterminowana podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 26,6% - że przypadkiem/szczęściem. Jest też grupa 20,8% osób, które awans uzależniają od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej policjanci i pracownicy Policji oceniają najczęściej źle (44,5% wskazań), podczas gdy 38,8% badanych ocenia je dobrze. Istnieje też grupa osób (16,7%) która nie potrafi jednoznacznie ocenić tych możliwości. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna osób ze stażem powyżej 15 jest generalnie znośna (57,2% wskazań). 23,5% osób ocenia ją dobrze, a 19,3% - źle. *Patrz Tabela nr 14.* Wysokość zarobków również najczęściej oceniana jest przeciętnie (56% wskazań). 24,1% ocenia ją źle, podczas gdy 19,9% - jest z niej zadowolona. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku wysokość zarobków nie zmieniła się (67,5% wskazań). 20,4% badanych zauważyło pogorszenie zarobków, a 11,7% - poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Głównym postulatem zgłaszanym przez osoby ze stażem powyżej 15 lat pracy jest odpowiednie wynagrodzenie (81,9% wskazań). Dwukrotnie mniej osób wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy (37,5% wskazań). 28,6% osób chciałoby mieć dobrą atmosferę w miejscu pracy, 23,9% - pracę dającą satysfakcję zawodową, 22,9% oczekuje uznania za dobrą pracę, a 22,8% - nie chce się obawiać zwolnienia (wskazania na „pewność zatrudnienia”). *Patrz Tabela nr 17.*

Osoby z najdłuższym stażem już rzadziej planują awans (37,6% wskazań) w porównaniu do ogółu badanych (46,7% wskazań), natomiast częściej myślą o przejściu na emeryturę (29,7% wskazań, w porównaniu do 12,4% wskazań ogółem dla Polski). 18,7% z nich nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Osoby które zamierzają odejść na emeryturę nie chcą już więcej pracować (36,2% wskazań) lub planują podjąć własną działalność gospodarczą (32,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej wymienianym powodem chęci odejścia z Policji na emeryturę jest odpowiednia wystługa emerytalna (24,2% wskazań). Kolejnymi, liczniej wymienianymi powodami, są: wypalenie zawodowe (19,4% wskazań), zbyt małe zarobki (18,2% wskazań), brak szans na awans (16% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci najczęściej są przeciętnie zadowoleni ze swojej pracy (47,4% wskazań). 40,7% osób określa swoje zadowolenie jako duże, podczas gdy 11,8% - jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Na zadowolenie z pracy większości policjantów wpływa stabilne zatrudnienie (73,2% wskazań). Mniejsze znaczenie mają stałe warunki pracy, które są ważne dla 34,2% osób. 31,0% wskazuje w tym miejscu na stosunkowo dobre wynagrodzenie. Zadowolenie wynika też z dobrych stosunków z kolegami (28,7% wskazań), możliwości awansu (22,1% wskazań) lub dobrych relacji z przełożonymi (20,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

61,9% policjantów jest niezadowolonych z nadmiaru formalności/biurokracji. Niezadowolenie jest też zdeterminowane poprzez stosunkowo słabe wynagrodzenie (50,4% wskazań), a także ciągłe zmiany organizacyjne (40,7% wskazań). niesprawiedliwe traktowanie wpływa na gorsze samopoczucie 37,3% badanych, podobnie jak złe warunki pracy na kolejnych 34,8% policjantów. *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną pracę utrudnia policjantom ponadto zbyt duża biurokracja (67,3% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (63,8% wskazań). Zbyt krótki czas na wykonywanie powierzonych zadań jest uciążliwy dla 22,9% badanych. *Patrz Tabela nr 4.*

Współpraca między służbą prewencyjną i kryminalną, według policjantów, kształtuje się na przeciętnym poziomie (38,6% wskazań). 35,8% uznaje tę współpracę za słabą, przyznając oceny niskie. 25,6% osobom natomiast współpraca ta podoba się i jest wysoko oceniana. *Patrz Tabela nr 7.*

Motywacja do służby/pracy to efekt nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (74,3% wskazań). Połowę policjantów motywuje dobra opinia przełożonych (50,7% wskazań). 29,7% osób odczuwa większe zaangażowanie w pracę mając obietnicę przedterminowego awansu, 25,2% - zapewnione lepsze warunki pracy, a 21,3% - uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności, które posiadają policjanci, są generalnie wykorzystywane w codziennej służbie/pracy (71,8% wskazań). 24,4% osób nie zauważyło, żeby posiadane przez nich kwalifikacje przydały się podczas pełnienia służby/w pracy. *Patrz Tabela nr 9.* Większość policjantów zauważyło też, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (81,3% wskazań). 14,4% osób jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 10.* O tym, że praca jest interesująca, wypowiada się 85,4% policjantów. Za nieinteresującą uważa ją 10,9% badanych. *Patrz Tabela nr 11.*

Kariera w Policji jest uwarunkowana własną pracą i zaangażowaniem (53,9% wskazań), dobrymi relacjami z przełożonym (49,7% wskazań), protekcją/nepotyzmem (42,4% wskazań). 38,8% policjantów uważa, że na karierę ma też wpływ podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. 27,7% osób uzależnia ją natomiast od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są postrzegane źle (46,9% wskazań). Dobrze ocenia je 39,1% policjantów. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna policjantów jest najczęściej znośna, średnia (58,1% wskazań). 21,2% ocenia ją źle, a 20,7% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki otrzymywane za pracę w Policji funkcjonariusze oceniają przeciętnie (57,4% wskazań). 26,8% osób uważa, że wynagrodzenie jest słabe, a 15,8% - że dobre. *Patrz Tabela nr 15.*

W ciągu ostatniego roku zarobki policjantów pozostały na tym samym poziomie (65,5% wskazań). 19,4% przyznaje się do poprawy wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, podczas gdy 14,4% zauważyło pogorszenie zarobków. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Powszechne wśród policjantów jest dążenie do odpowiedniego wynagrodzenia, co ma swoje odzwierciedlenie w wymienianiu na pierwszym miejscu w oczekiwaniach właśnie tej kategorii odpowiedzi - 81,4% wskazań. 35,1% osób chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy, 25,2% - dobrą atmosferę w miejscu pracy, a 25,1% - pracę dającą satysfakcję zawodową. Ponadto dla 20,8% osób ważna jest pewność zatrudnienia, a dla 20,0% - uznanie za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej policjanci najchętniej uzyskaliby wyższe stanowisko (45,8% wskazań). 18,2% chciałoby awansować na stopień, a 14,0% chciałoby przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Po przejściu na emeryturę najchętniej podjęliby działalność gospodarczą (38,8% wskazań) lub w ogóle nie pracowaliby (27,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Powody, dla których policjanci chcieliby odejść z Policji są następujące: zbyt niskie zarobki (24,2% wskazań), posiadanie satysfakcjonującej wysługi emerytalnej (17,5% wskazań), wypalenie zawodowe (17,5% wskazań) oraz brak szans na awans/rozwój (17,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Zadowolenie pracowników Policji, podobnie jak ogółu badanych, jest najczęściej przeciętne (46,1% wskazań). 41,8% uznaje swoje zadowolenie za duże, podczas gdy 12,1% jest mało zadowolona. *Patrz Tabela nr 1.*

Na zadowolenie ma wpływ stabilne zatrudnienie (75,7% wskazań). Stałe warunki pracy są powodem do zadowolenia 45,2% badanych (o 9,4 p.p. więcej wskazań niż u ogółu badanych), a dobre stosunki z kolegami – 33,4% osób. 32,9% badanych nastrój poprawiają dobre relacje z przełożonymi (o 10,5 p.p. więcej wskazań niż ogółem w Polsce). Można zwrócić uwagę, na fakt, że pracownicy Policji, rzadziej niż ogół w Polsce wskazuje w tym miejscu na stosunkowo dobre wynagrodzenie (18,7% wskazań w porównaniu do 29% ogółem w Polsce). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie to najczęściej skutek stosunkowo słabego wynagrodzenia (78,7% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem a Polsce o 24 p.p.). 38,8% zwraca uwagę na nadmiar formalności, biurokrację (jednak odsetek ten jest niższy niż ogółu w Polsce o 19,5 p.p.). 36,8% pracowników nie widzi możliwości awansu (odsetek ten jest niższy niż ogółem w Polsce o 17 p.p.), 32,8% zwraca uwagę na niesprawiedliwe traktowanie, 29,1% - na złe warunki pracy, 28,6% - ciągłe zmiany organizacyjne (i jest to niższy odsetek niż ogółem w Polsce o 10,2 p.p.). Należy tutaj wspomnieć, a to ze względu na duże różnice między wynikiem ogólnopolskim a ilością wskazań pracowników Policji, o tym, że różnice owe wynikają prawdopodobnie z charakteru wykonywanej pracy – inaczej wygląda praca policjanta a inaczej pracownika. Co dla jednych nie ma większego znaczenia – dla innych okazuje się być dużo większym problemem. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, które wpływają na jakość pracy, najczęściej dotyczą zbyt dużej biurokracji, jednak odsetek wskazań na tę odpowiedź jest dużo niższy niż ogółem w Polsce – wynosi 47,6% do 64,3%. Problem zbyt krótkiego czasu przeznaczonego na wykonanie niektórych zadań dotyczy 26,4% badanych, a praca „pod statystykę” – 23,8% (odsetek ten jest niższy niż wśród ogółu o 33,9 p.p.). Dodatkowo pracę 22,2% osób utrudniają złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

By wzbudzić motywację do pracy w pracownikach Policji można nagrodzić ich finansowo (66,0% wskazań i jest to mniejszy odsetek niż wśród ogółu badanych o 7,0 p.p.) lub wyrazić o nich dobrą opinię – pochwalić (61,8% wskazań – o 9,4 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). 27,9% zareaguje pozytywnie na lepsze warunki pracy. Warto zwrócić uwagę że przedterminowy awans nie będzie dla nich tak znaczącym czynnikiem motywującym do pracy jak dla policjantów – 7,4% wskazań pracowników do 29,7% - policjantów, podobnie jak uznanie społeczne ważne dla 21,3% policjantów, lecz już mniejsze znaczenie mające dla pracowników – 13,6% wskazań. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności posiadane przez pracowników Policji są najczęściej wykorzystywane na ich miejscach pracy (65,3% wskazań). 28,9% osób twierdzi, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 9.* Zadania wykonywane przez pracowników Policji są przez nich uważane za ważne i mające sens (84,5% wskazań). 10,1% badanych jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 10.* Za interesującą swoją pracę uważa 72,1% pracowników, a nieinteresująca jest ona dla 19,8% osób (odsetki wskazań na obie te odpowiedzi różnią się od odsetków wskazań ogółem w Polsce, które odpowiednio wynoszą 83,7% oraz 12,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 11.*

Aby osiągnąć karierę zawodową w Policji należy przede wszystkim angażować się w pracę (53,0% wskazań) lub utrzymywać dobre relacje z przełożonym (51,8% wskazań). Pracownicy Policji wspominają w tym miejscu o konieczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (35,5% wskazań – o 14,9 p.p. więcej wskazań niż ogółem w Polsce), protekcji/nepotyzmie (30,0% wskazań – o 10,5 p.p. mniej niż ogółem w Polsce), a także przypadku/szczęściu (24,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji pracownicy oceniają najczęściej źle (52,8% wskazań). Dobrze ocenia je 26,4% osób – o 10,7 p.p. mniej niż ogółem w Polsce. Z kolei co 5 badany (20,8%) nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna pracowników Policji jest najczęściej przeciętna (57,0% wskazań). 28,5% mówi, że jest ona zła (o 6,2% więcej wskazań niż ogółem w Polsce). 14,5% osób uznaje swoją sytuację za dobrą. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji pracownicy oceniają najczęściej źle (58,6% wskazań, o 27,0 p.p. więcej osób tak uważa niż ogółem w Polsce). Za przeciętne uznaje je 37,1% badanych (o 17,2 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). Najmniej jest takich osób, które uważają zarobki w Policji za dobre – 4,3% (o 9,8 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku wysokość zarobków pracowników Policji nie zmieniła się (68,3% wskazań). 22,7% osób deklaruje pogorszenie, a 7,7% - poprawę zarobków. Poprawa wysokości zarobków dotyczy jednak mniejszego odsetka osób niż ogółem w Polsce o 9,9 p.p. Pogorszyły się natomiast grupie osób większej niż wynosi odsetek ogółu badanych w Polsce o 7,0 p.p. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy najczęściej oczekują od Policji odpowiedniego wynagrodzenia (87,1% wskazań). Dwukrotnie mniej osób chciałoby mieć pewne zatrudnienie (41,1% wskazań – o 17,2 p.p. więcej niż ogółem w Polsce) gdy tymczasem 33,9% wymienia w tym miejscu dobre warunki pracy. 21,9% chciałoby czerpać z pracy satysfakcję, a kolejnych 21,3% - mieć dobrą atmosferę w miejscu pracy. Co 5 ankietowany (20,0%) liczy na uznanie za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej pracownicy najchętniej za 3 lata widzieliby siebie na wyższym stanowisku (51,6% wskazań) lub nie chcieliby niczego zmieniać (29,4% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w Polsce o 16,9 p.p.). Nad przejściem na emeryturę zastanawia się 3,3% pracowników. *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę najchętniej założyliby własną działalność gospodarczą (32,4% wskazań) lub w ogóle nie zamierzają już pracować (26,6% wskazań). Jest też grupa osób, która zastanawia się nad innymi rodzajami zatrudnienia (23,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Plany emerytalne są generalnie skutkiem zbyt niskich zarobków (55,8% wskazań – o 27,4 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani zatrudnieni w służbie prewencyjnej są przeciętnie zadowoleni z pracy (48,2% wskazań). 39,8% osób deklaruje duże zadowolenie, są też tacy, którzy są z pracy mało zadowoleni, a odsetek tej zbiorowości wynosi 12,0%. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie jest generalnie wynikiem stabilnego zatrudnienia (72,1% wskazań). 35,7% osób swoje zadowolenie uzasadnia stałymi warunkami pracy, a kolejnych 29,4% - stosunkowo dobrym wynagrodzeniem. Dla 27,9% osób ważne są dobre relacje z kolegami, 22,7% wymienia w tym miejscu możliwość awansu, a 20,4% - dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast jest najczęściej spowodowane nadmiarem formalności (58,4% wskazań) oraz stosunkowo słabym wynagrodzeniem (53,6% wskazań). 38,6% zatrudnionych w prewencji odczuwa dyskomfort z powodu ciągłych zmian organizacyjnych, 37,9% natomiast zwróciło uwagę na niesprawiedliwe traktowanie przez przełożonych. Z kolei problemem dla 31,8% badanych są złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, na jakie napotykają badani na co dzień, wiążą się przede wszystkim ze zbyt dużą biurokracją (65,1% wskazań) oraz z pracą „pod statystykę” (62,1% wskazań). Ponadto 21,6% osób zwraca uwagę na pozostawianie zbyt krótkiego czasu na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Najlepszy skutek w motywowaniu prewencji będą miały nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (72,1% wskazań), a następnie - dobra opinia przełożonych (49,8% wskazań). Mniej osób zmotywuje przedterminowy awans (28,8% wskazań), lepsze warunki pracy (24,4% wskazań) czy też uznanie społeczne (23,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności osób zatrudnionych w prewencji są przeważnie wykorzystywane (69,3% wskazań). 26,4% badanych deklaruje, że tak nie jest, a pozostałych 4,3% nie wie tak naprawdę co odpowiedzieć. *Patrz Tabela nr 9.* Wykonywane zadania przez prewencję są ważne i mają sens w opinii 80,7% badanych, gdy w tym samym momencie 14,2% uważa, że nie mają one większego znaczenia. *Patrz Tabela nr 10.* Jako interesującą określa swoją pracę 83,1% osób, przeciwnego zdania jest 12,4% badanych. *Patrz Tabela nr 11.*

Karię w Policji można osiągnąć własną pracą i zaangażowaniem (53,8% wskazań) oraz dobrymi relacjami z przełożonym (49,4% wskazań). Nie bez znaczenia okazuje się też protekcja/nepotyzm (40,5% wskazań). 37,5% wymienia w tym miejscu podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 26,9% - przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są generalnie oceniane źle (46,1% wskazań). Dobrze ocenia je 39,1% osób. 14,7% mówi, że „trudno powiedzieć”. *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną osoby z prewencji oceniają zazwyczaj średnio (58,3% wskazań). 22,9% powodzi się źle, natomiast jest grupa osób, którym powodzi się dobrze, a liczy ona 18,8%. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji oceniają przede wszystkim przeciętnie (56,3% wskazań). 30,4% badanych ocenia je źle, a pozostałych 13,3% osób ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku badani nie zauważyli żadnej zmiany w otrzymywanym wynagrodzeniu (65,7% wskazań), podczas gdy 19,1% deklaruje, że zarobki poprawiły się, natomiast zarobki 14,5% ankietowanych uległy zmniejszeniu. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Prawdopodobnie więc, w związku z powyższym, badani deklarują, że chcieliby otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie (81,0% wskazań). 32,1% oczekuje ponadto dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 25,2% zaś – pracy dającej satysfakcję zawodową. 24,7% byłoby zadowolonych z dobrej atmosfery w miejscu pracy, a 22,6% – z pewności zatrudnienia. 21,0% postuluje o uznanie za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej osoby zatrudnione w prewencji chciałyby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko (47,1% wskazań). 17,0% marzy o awansie na stopień, a 12,5% planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu zaś na emeryturę badani najczęściej zastanawiają się nad podjęciem działalności gospodarczej (41,1% wskazań). 24,7% osób nie zamierza już pracować. *Patrz Tabela nr 19.* Powodami przejścia na emeryturę są zbyt małe zarobki (28,3% wskazań), następnie wypalenie zawodowe (16,8% wskazań) oraz brak szans na awans (16,4% wskazań), a dopiero na kolejnym miejscu odpowiednia wysługa emerytalna (15,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby kryminalnej są najczęściej przeciętnie (47,3% wskazań) zadowoleni ze służby/pracy w Policji. 41% określa swoje zadowolenie jako duże, a 11,7% - jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowoleniu sprzyja zazwyczaj stabilne zatrudnienie (74,8% wskazań). 33,4% wymienia stałe warunki pracy, a 31,6% - dobre stosunki z kolegami. Powodem do zadowolenia jest też stosunkowo dobre wynagrodzenie, jednak odsetek zadowolonych z tej sprawy jest już niższy – 28,6% wskazań. Dla 21,7% ważne w tym miejscu okazują się dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast powstaje na skutek nadmiaru formalności, biurokracji (63,5% wskazań) oraz stosunkowo słabego wynagrodzenia (51,1% wskazań). Brak zadowolenia jest też uwarunkowany złymi warunkami pracy (39,9% wskazań), ciągłymi zmianami organizacyjnymi (39,3% wskazań), niesprawiedliwym traktowaniem (36,5% wskazań), a także złym systemem szkolenia (20,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Obok czynników wprowadzających badanych w niezadowolenie są takie, które utrudniają im codzienną pracę, a są wśród nich przede wszystkim zbyt duża biurokracja (68,9% wskazań) oraz praca wykonywana „pod statystykę” (67,7% wskazań). Nadmierne obciążenie pracą również nie ułatwia pracy (23,8% wskazań), podobnie jak zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (22,1% wskazań) czy złe warunki pracy (20,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Do pracy motywują większość badanych (75,3%) nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Nieco ponad połowę badanych motywuje dobra opinia przełożonych (51,6% wskazań). 28,0% pozytywnie zareaguje na przedterminowy awans, a 26,2% na lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności 72,9% osób zatrudnionych w służbie kryminalnej są wykorzystywane w pełni. 23,5% osób deklaruje, że umiejętności nie przydają się, ponieważ obowiązki, które wykonują nie mają nic wspólnego z ich przygotowaniem zawodowym. *Patrz Tabela nr 9.* 82,4% osób jednak przyznaje, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. 13,8% badanych ma przeciwne zdanie na ten temat. *Patrz Tabela nr 10.* Wykonywana praca jest też interesująca dla 87,9% ankietowanych, jedynie 9,0% uznaje ją za nużącą. *Patrz Tabela nr 11.*

Karierę w Policji, według badanych ze służby kryminalnej, można osiągnąć dzięki własnej pracy i zaangażowaniu (52,3% wskazań), dobrym relacjom z przełożonymi (49,8% wskazań) oraz protekcji/nepotyzmowi (44,7% wskazań). Rzadziej już w karierze pomoże podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (36,8% wskazań) oraz przypadek/szczęście (28,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.*

Prawdopodobnie więc, w związku z wyżej wymienionymi czynnikami, opisanymi od najczęściej wskazywanego do wskazywanego rzadziej, badani oceniają możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Możliwości te są niewielkie w opinii co drugiej osoby (50,1% wskazań na odpowiedź „źle”). 36,0% uznaje je za dobre, a 13,9% nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuację materialną, osoby zatrudnione w służbie kryminalnej, oceniają średnio (58,4% wskazań). 21,3% ocenia ją źle, podczas gdy 20,3% - uznaje ją za dobrą. *Patrz Tabela nr 14.* W podobny sposób oceniana jest wysokość otrzymywanego wynagrodzenia, które 55,7% ocenia przeciętnie, 28,8% - źle, a 15,5% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki większości badanych nie

zmieniły się (65,9% wskazań). 18,5% zauważyło poprawę wysokości wynagrodzenia, a 14,9% - pogorszenie wysokości pensji. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Służba kryminalna oczekuje od decydentów odpowiedzialnych za budżet Policji odpowiedniego wynagradzania (83,1% wskazań). 40,8% postuluje o dobrze wyposażone stanowisko pracy. 24,6% badanych chciałoby mieć dobrą atmosferę w miejscu pracy, 23,9% - pracę, która będzie dawała satysfakcję, a 20,1% - pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej najchętniej chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (47,2% wskazań). Mniej osób planuje awans na stopień (17,3% wskazań). 13,8% chciałoby przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę najczęściej zastanawiają się nad podjęciem własnej działalności gospodarczej (36,8% wskazań) lub nie zamierzają już pracować (27,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Powodami, które zadecydowały o planowaniu odejścia z Policji są zbyt małe zarobki (23,3% wskazań), brak szans na awans w Policji (19,9% wskazań), wypalenie zawodowe (17,0% wskazań), a dopiero na kolejnym miejscu znalazła się odpowiednia wysługa emerytalna (16,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby wspomagającej są najczęściej zadowoleni z pracy – bardzo lub przeciętnie (odpowiednio 45,0% oraz 44,3% wskazań). Pozostałych 10,7% ankietowanych deklaruje małe zadowolenie. *Patrz Tabela nr 1.*

Najczęściej wymienianymi powodami zadowolenia jest stabilne zatrudnienie (76,2% wskazań). 41,9% osób jest zadowolonych mając zapewnione stałe warunki pracy, 31,7% - mając dobre relacje z przełożonymi, a 30,8% - dobre stosunki z kolegami. 29,3% badanych jest usatysfakcjonowana stosunkowo dobrym wynagrodzeniem. *Patrz Tabela nr 2.*

Podczas pracy zdarzają się też takie sytuacje, które wywołują niezadowolenie, a są najczęściej spowodowane otrzymywaniem stosunkowo słabego wynagrodzenia (63,7% wskazań – o 9,0 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). Powodem do niezadowolenia jest też nadmiar formalności i biurokracji (46,1% wskazań), jednak odsetek niezadowolonych jest niższy niż ogółem w Polsce kształtującym się na poziomie 58,3%. Ciągłe zmiany organizacyjne budzą niezadowolenie kolejnych 39,2% badanych, podobnie jak niesprawiedliwe traktowanie (32,7% wskazań), złe warunki pracy (28,0% wskazań), brak możliwości awansu (27,0% wskazań) czy też zły system szkolenia (22,1% wskazań). Najbardziej niezadowoleni z wynagradzania są pracownicy Policji oraz osoby ze służby wspomagającej, co może świadczyć o niższym uposażeniu w porównaniu z policjantami oraz pracownikami innych służb. *Patrz Tabela nr 3.*

Obok czynników powodujących niezadowolenie są też te, utrudniające pracę. Najczęściej wskazywanym czynnikiem jest przede wszystkim zbyt duża biurokracja (51,3% wskazań). Odsetek ten jest niższy niż ogółem w Polsce o 13,0 punktów procentowych. Pracy nie ułatwia też pozostawianie zbyt krótkiego czasu na wykonywanie niektórych zadań (32,6% wskazań – o 9,1 p.p. częściej pojawiający się czynnik w tej grupie niż ogółem w Polsce). Praca „pod statystykę” to kolejna rzecz, która nie pomaga w pracy – 21,7% wskazań. Jednak czynnik ten jest mniej uciążliwy dla służby wspomagającej niż dla innych służb (odsetek wskazań ogółem dla Polski wynosi 57,7%). *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych ze służby wspomagającej najlepiej zmotywować nagrodami pieniężnymi za osiągnięte wyniki (70,9% wskazań) lub dobrą opinią przełożonych (63,0% wskazań – o 10,6 p.p. więcej wskazań niż ogółem w kraju). Ponadto 28,7% osób motywują również lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności posiadane przez osoby ze służby wspomagającej są najczęściej wykorzystywane na stanowiskach pracy (70,9% wskazań). Przeciwnego zdania jest niemal 1/4 badanych (24,6%). *Patrz Tabela nr 9.* Większość osób z tej służby uważa, że wykonywane przez nich

zadania są ważne i mają sens (84,1% wskazań), a praca jest interesująca (75,6% wskazań – o 7,8 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). 11,3% osób natomiast nie ma takiego poczucia, czyli że praca ma sens lub że jest ona ciekawa (17,7% wskazań – o 5,4 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). *Patrz Tabela nr 10 i 11.*

Według badanych ze służby wspomagającej w rozwoju kariery zawodowej pomaga własna praca i zaangażowanie (55,1% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonym (52,7% wskazań). 32,7% wskazuje w tym miejscu na protekcję/nepotyzm (o 7,8 p.p. mniej niż ogółem w Polsce), a 30,2% - na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (o 9,6 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). Przypadek/szczęście to kolejna rzecz wymieniana jako środek do osiągnięcia kariery (26,4% wskazań), podobnie jak podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym wskazywane przez 25,9% osób – o 9,5 p.p. mniej niż ogółem w Polsce. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są złe (47,9% wskazań). 33,4% badanych określa je jako dobre. 18,7% nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną najczęściej oceniają przeciętnie, średnio (56,5% wskazań). 22,4% osób jest niezadowolona i mówi, że powodzi im się źle, podczas gdy 21,1% powodzi się dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji ankietowani ze służby wspomagającej uważają za przeciętne (44,2% wskazań – o 10,1 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). 41,6% deklaruje że są złe (o 10,0 p.p. wskazań więcej niż ogółem w Polsce). Niewielka grupa – 14,2% jest zadowolonych z otrzymywanych zarobków. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki przeważnie nie uległy zmianie (66,6% wskazań). 21,0% zadeklarowało pogorszenie wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, podczas gdy 11,2% osób wskazuje na poprawę wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Ankietowani ze służby wspomagającej oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (83,7% wskazań). 36,2% badanych wymienia w tym miejscu potrzebę pewności zatrudnienia (o 12,3 p.p. więcej niż ogółem w Polsce), 31,9% - dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 24,6% - dobrej atmosfery w miejscu pracy, 24,1% - pracy dającej satysfakcję zawodową, a 20,8% - uznania za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej najchętniej chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (44,8% wskazań). 26,2% osób nie chce nic zmieniać (o 13,7 p.p. więcej niż ogółem w Polsce). 5,9% planuje odejście na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Natomiast po przejściu na emeryturę badani nie zamierzają już pracować (33,3% wskazań), lub planują podjęcie własnej działalności gospodarczej (30,1% wskazań – o 7,9 p.p. mniej niż ogółem w Polsce). *Patrz Tabela nr 19.* Najczęstszymi powodami, skłaniającymi do podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę, są zbyt małe zarobki (39,6% wskazań – o 11,2 p.p. więcej niż ogółem w Polsce) oraz odpowiednia wysługa emerytalna (22,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Męczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	duże	40,9	40,7	41,4	48,7	36,9	42,6	40,7	41,8	39,8	41,0	45,0
	przeciętne	47,2	47,2	47,5	42,7	49,4	46,4	47,4	46,1	48,2	47,3	44,3
	małe	11,9	12,1	11,1	8,6	13,7	10,9	11,8	12,1	12,0	11,7	10,7

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Męczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	12315	9500	2815	2122	5918	4276	10438	1877	6148	3882	1870
Stabilne zatrudnienie	73,4	73,3	74,7	74,7	72,7	74,4	73,2	75,7	72,1	74,8	76,2
Stałe warunki pracy	35,8	35,8	36,0	39,0	33,8	37,2	34,2	45,2	35,7	33,4	41,9
Dobre stosunki z kolegami	29,3	29,2	30,1	31,8	31,0	26,1	28,7	33,4	27,9	31,6	30,8
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	29,0	28,8	30,2	22,0	24,8	38,7	31,0	18,7	29,4	28,6	29,3
Dobre relacje z przełożonymi	22,4	20,9	28,1	24,7	21,2	23,2	20,6	32,9	20,4	21,7	31,7
Możliwość awansu	19,8	20,2	18,5	31,2	20,3	13,5	22,1	7,0	22,7	18,8	12,0
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	16,3	18,1	10,3	21,1	16,1	14,2	18,7	3,2	18,6	17,9	4,9
Możliwość osobistego rozwoju	14,3	14,8	13,1	21,0	13,9	11,8	15,3	9,4	15,1	14,1	12,4
Poczucie własnego bezpieczeństwa	12,0	10,9	15,9	12,2	11,3	13,1	10,9	18,6	12,3	9,8	16,4
Sprawiedliwe traktowanie	9,7	9,4	10,8	9,0	8,7	11,6	9,4	11,4	10,0	8,4	11,4
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	8,2	8,6	6,7	8,6	6,5	10,3	8,4	7,2	8,7	7,3	8,2
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	7,2	7,2	7,0	5,0	6,5	9,2	6,5	10,7	6,5	6,8	10,1
Dobra organizacja pracy	5,6	5,1	7,6	6,2	4,6	6,8	5,0	9,3	5,4	5,0	7,6
Solidne szkolenia zawodowe	3,7	3,5	4,3	5,5	3,6	3,0	3,7	3,7	4,1	3,2	3,6
Brak zbędnych formalności, biurokracji	3,2	3,3	2,8	2,7	3,0	3,7	3,3	2,7	3,2	3,2	3,1
Apolityczność Policji	2,9	3,2	1,9	2,8	2,2	3,9	3,0	1,9	3,3	2,4	2,4
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,4	2,3	2,6	2,4	2,1	2,8	2,2	3,5	2,4	1,9	2,9
Nic, nie ma takich rzeczy	3,6	3,9	2,7	2,1	4,0	3,9	3,7	3,4	3,8	3,4	3,2

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Męczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	12354	9525	2820	2121	5944	4281	10468	1878	6161	3894	1873
Niepewność pracy	4,9	4,6	5,6	5,1	4,2	5,7	3,9	10,2	4,5	3,6	9,3

Ciągłe zmiany organizacyjne	38,8	40,6	32,8	26,2	35,2	50,1	40,7	28,6	38,6	39,3	39,2
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	54,7	54,9	54,2	61,1	58,3	46,5	50,4	78,7	53,6	51,5	63,7
Zły system szkolenia	19,5	20,1	17,6	17,0	21,0	18,8	19,6	19,1	17,8	20,9	22,1
Zagrożenie dla życia i zdrowia	10,1	10,6	8,6	13,9	10,1	8,3	11,5	2,2	12,9	8,7	3,8
Nadmiar formalności, biurokracja	58,3	61,7	47,3	50,0	58,5	62,3	61,9	38,8	58,4	63,5	46,1
Złe relacje z przełożonymi	14,1	14,3	13,2	11,2	14,1	15,4	14,8	10,2	15,7	12,6	12,4
Niesprawiedliwe traktowanie	36,6	36,1	38,4	33,7	38,7	35,1	37,3	32,8	37,9	36,5	32,7
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	11,8	11,8	11,6	12,5	10,7	13,0	12,2	9,4	11,9	11,6	11,1
Brak możliwości awansu	19,8	17,6	27,1	22,1	22,6	14,8	16,7	36,8	18,3	18,6	27,0
Łamszenie pracowników	13,4	13,8	12,1	9,9	14,5	13,7	13,9	10,7	14,0	13,5	11,7
Zła organizacja pracy	16,6	17,6	13,0	12,4	16,7	18,5	17,5	11,1	16,8	16,9	15,3
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	33,9	33,8	34,2	33,5	35,0	32,6	34,8	29,1	31,8	39,9	28,0
Złe stosunki z kolegami	2,2	2,1	2,6	2,8	2,2	1,9	2,1	2,6	2,1	2,1	3,0
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,7	5,6	6,1	5,8	5,9	5,4	6,1	3,3	6,3	5,5	4,3
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	10,9	10,5	12,4	11,6	10,3	11,5	12,2	4,0	12,4	10,2	6,8
Uwikłanie Policji w politykę	10,5	11,8	6,1	6,1	10,2	13,1	11,6	4,4	10,9	10,7	7,6
Nic, nie ma takich rzeczy	1,0	,9	1,3	1,3	,8	1,2	,9	1,6	,9	,8	1,5

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
Zbyt duża biurokracja	64,3	67,6	53,4	55,6	65,0	67,7	67,3	47,6	65,1	68,9	51,3
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągle zmiany organizacyjne	13,6	13,7	13,1	10,9	11,7	17,6	13,6	13,6	13,7	11,9	16,7
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,9	2,9	2,7	4,0	3,0	2,1	2,9	2,5	3,3	2,2	2,4
Niezrozumiałe polecenia służbowe	10,1	10,5	8,7	8,3	9,8	11,5	10,5	8,3	11,3	8,0	10,6
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	23,5	23,3	23,9	24,0	22,0	25,3	22,9	26,4	21,6	22,1	32,6
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	10,9	10,6	12,0	10,4	11,9	9,9	10,6	12,8	11,3	9,7	12,6
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,4	3,8	6,3	4,2	4,4	4,5	4,0	6,9	4,0	3,3	8,1
Praca "pod statystykę"	57,7	61,3	45,6	55,4	60,0	55,6	63,8	23,8	62,1	67,7	21,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,2	1,7	3,9	2,9	2,2	2,0	1,8	4,8	1,8	1,8	4,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	6,1	5,9	6,9	4,7	6,2	6,8	5,8	7,8	6,2	4,7	9,3
Nadmierne obciążenie pracą	19,3	19,2	19,6	13,5	20,0	21,1	19,3	18,8	16,4	23,8	19,2
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	19,3	18,4	22,5	22,5	20,4	16,2	18,8	22,2	18,7	20,7	18,4
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	15,9	16,6	13,4	13,0	17,3	15,3	15,6	17,5	17,4	13,3	16,6
Utrudnienia - inne	,8	,9	,6	1,0	,9	,8	,8	,9	,9	,8	,8
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,2	2,4	6,0	5,2	2,7	2,9	2,0	9,9	2,7	1,9	8,2

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	12103	9339	2765	2021	5837	4246	10278	1826	6007	3854	1834
	ocena niska	33,2	34,1	30,1	33,8	36,2	28,8	34,7	24,9	36,4	33,3	22,3
	ocena przeciętna	25,4	25,3	25,6	28,3	24,6	25,1	25,2	26,4	24,4	26,1	27,0
	ocena wysoka	41,5	40,6	44,4	38,0	39,3	46,1	40,2	48,7	39,2	40,6	50,7
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	12062	9330	2732	2072	5820	4170	10297	1765	6109	3790	1750
	ocena niska	28,7	28,4	29,6	27,6	32,4	24,1	30,1	20,4	28,5	34,7	17,2
	ocena przeciętna	33,3	33,5	32,6	35,9	33,2	32,2	33,6	31,3	33,9	33,1	31,1
	ocena wysoka	38,0	38,1	37,8	36,5	34,4	43,8	36,3	48,3	37,6	32,3	51,7
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	12042	9295	2748	2026	5820	4196	10273	1770	5994	3861	1774
	ocena niska	43,0	43,3	42,0	44,4	46,7	37,3	44,3	35,8	43,9	46,6	33,0
	ocena przeciętna	30,0	30,3	28,9	32,2	28,3	31,1	30,1	29,2	30,4	28,6	30,2
	ocena wysoka	27,0	26,4	29,1	23,4	25,0	31,6	25,6	35,0	25,7	24,9	36,8
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	12003	9250	2753	1996	5788	4219	10199	1804	5930	3856	1807
	ocena niska	44,3	45,2	41,3	42,8	48,1	39,9	46,0	35,1	45,2	48,2	33,3
	ocena przeciętna	30,6	30,7	30,2	33,4	29,6	30,6	30,2	32,3	31,2	28,9	32,0
	ocena wysoka	25,1	24,1	28,6	23,8	22,4	29,5	23,8	32,6	23,6	22,9	34,7
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	11279	9007	2272	1926	5456	3898	10045	1234	5857	3694	1341
	ocena niska	30,0	29,3	32,9	27,0	32,5	28,1	30,3	27,8	29,7	30,7	30,0
	ocena przeciętna	31,4	30,6	34,7	31,8	30,9	32,0	31,4	31,6	30,9	32,1	31,3
	ocena wysoka	38,5	40,1	32,4	41,2	36,6	39,9	38,2	40,7	39,4	37,2	38,7
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	11362	8784	2578	1845	5522	3994	9717	1644	5582	3707	1682
	ocena niska	54,9	55,7	52,3	63,4	57,2	47,9	57,2	41,7	61,0	54,9	36,5
	ocena przeciętna	16,2	16,4	15,6	17,0	16,0	16,2	15,8	18,8	14,9	17,1	18,1
	ocena wysoka	28,9	27,9	32,1	19,6	26,8	36,0	27,1	39,5	24,1	27,9	45,4
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	10690	8323	2367	1703	5220	3766	9238	1453	5299	3524	1510
	ocena niska	48,4	48,7	47,0	59,8	50,1	40,7	50,3	36,0	54,4	45,8	33,5
	ocena przeciętna	18,8	19,1	17,8	18,1	18,4	19,8	18,9	18,4	17,3	21,0	18,8
	ocena wysoka	32,8	32,1	35,2	22,1	31,5	39,5	30,8	45,6	28,4	33,2	47,7
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	10375	8470	1905	1638	5028	3710	10375	,0	5783	3585	646
	ocena niska	16,0	15,7	17,5	14,5	17,2	15,1	16,0	,0	15,2	16,1	23,7
	ocena przeciętna	22,9	22,3	25,5	19,6	22,7	24,6	22,9	,0	22,5	22,9	28,4
	ocena wysoka	61,1	62,0	57,0	65,9	60,1	60,3	61,1	,0	62,3	61,0	47,9
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	10305	8424	1881	1635	5007	3663	10305	0	5763	3553	628
	ocena niska	14,0	14,2	13,2	11,6	15,4	13,1	14,0	,0	13,6	14,7	15,0
	ocena przeciętna	27,6	27,5	28,5	23,6	29,5	26,9	27,6	,0	27,1	28,4	29,5
	ocena wysoka	58,3	58,4	58,2	64,7	55,1	59,9	58,3	,0	59,3	56,9	55,4
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	10289	8393	1896	1629	4979	3681	10289	0	5706	3554	671
	ocena niska	47,8	48,3	45,3	40,7	50,5	47,2	47,8	,0	46,5	50,5	44,9
	ocena przeciętna	26,4	26,0	28,2	29,0	25,3	26,7	26,4	,0	26,6	25,6	25,5
	ocena wysoka	25,9	25,7	26,5	30,3	24,3	26,1	25,9	,0	26,8	23,9	29,7
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	10165	8277	1888	1604	4929	3632	10165	0	5642	3521	651
	ocena niska	60,5	62,6	51,5	51,7	61,6	63,0	60,5	,0	60,6	61,4	54,7
	ocena przeciętna	19,1	18,3	22,2	22,9	18,8	17,7	19,1	,0	18,8	19,1	20,3
	ocena wysoka	20,4	19,1	26,2	25,3	19,6	19,3	20,4	,0	20,6	19,5	25,1

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	11794	9146	2648	1952	5690	4152	10067	1728	5890	3724	1785
	ocena niska	23,5	25,2	17,4	16,8	25,8	23,4	25,7	10,8	25,7	26,3	9,4
	ocena przeciętna	30,6	31,7	27,0	29,9	31,0	30,5	32,1	21,9	32,3	32,1	20,9
	ocena wysoka	45,9	43,1	55,6	53,3	43,2	46,1	42,2	67,3	42,0	41,6	69,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	12053	9311	2742	2045	5808	4199	10237	1816	6013	3805	1830
	ocena niska	15,5	15,8	14,5	12,2	17,7	14,1	15,9	13,3	15,9	16,3	12,1
	ocena przeciętna	24,9	25,8	21,9	24,4	24,6	25,6	25,8	20,0	26,2	24,6	20,9
	ocena wysoka	59,5	58,4	63,5	63,4	57,6	60,3	58,3	66,7	57,9	59,1	66,9
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	12175	9393	2781	2090	5861	4224	10324	1851	6076	3838	1850
	ocena niska	18,3	18,8	16,7	12,0	20,7	18,0	19,3	12,6	19,3	19,1	12,3
	ocena przeciętna	24,8	25,7	21,8	22,6	25,2	25,4	25,5	20,8	25,6	25,7	20,3
	ocena wysoka	56,9	55,5	61,5	65,4	54,1	56,6	55,2	66,7	55,0	55,2	67,4
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	12047	9299	2748	2043	5821	4183	10265	1782	6024	3834	1785
	ocena niska	20,0	20,9	16,8	15,8	20,4	21,3	21,3	12,3	21,8	20,4	11,8
	ocena przeciętna	26,6	27,5	23,6	25,6	26,8	26,8	27,9	19,3	28,2	26,4	21,0
	ocena wysoka	53,4	51,6	59,6	58,6	52,8	51,9	50,9	68,4	50,0	53,2	67,2

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	10584	8421	2163	1744	5195	3646	9796	788	5794	3636	773
	ocena niska	34,7	36,6	27,4	28,1	37,2	34,2	35,8	20,9	38,9	30,8	22,7
	ocena przeciętna	38,4	37,9	40,1	36,6	38,5	39,0	38,6	35,4	36,4	41,1	40,1
	ocena wysoka	26,9	25,5	32,5	35,3	24,3	26,8	25,6	43,6	24,8	28,1	37,2
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	12309	9502	2807	2113	5931	4265	10445	1864	6139	3887	1865
	ocena niska	14,9	15,7	12,4	12,2	15,9	14,8	15,7	10,4	17,3	12,8	11,1
	ocena przeciętna	22,2	22,7	20,6	20,9	23,5	21,0	23,1	17,3	23,4	22,3	18,7
	ocena wysoka	62,9	61,7	67,0	66,9	60,5	64,2	61,2	72,3	59,2	64,9	70,2
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	12021	9345	2676	2036	5810	4174	10275	1745	6048	3810	1749
	ocena niska	22,6	23,7	18,8	17,5	25,6	20,9	24,1	14,0	25,2	22,3	14,3
	ocena przeciętna	27,5	28,0	25,5	27,4	28,9	25,6	28,3	23,0	28,7	28,1	22,4
	ocena wysoka	49,9	48,3	55,6	55,1	45,6	53,5	47,7	63,0	46,1	49,5	63,3
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	12318	9507	2811	2115	5939	4264	10451	1867	6150	3888	1863
	ocena niska	3,6	3,5	3,9	3,6	4,0	2,9	3,6	3,2	3,9	3,2	3,2
	ocena przeciętna	11,0	10,7	12,1	9,5	11,2	11,5	11,3	9,3	12,0	10,1	10,0
	ocena wysoka	85,4	85,8	84,0	86,9	84,7	85,6	85,1	87,4	84,1	86,8	86,9
Organizacja pracy przez bezpośredniego	Ogółem	12286	9479	2807	2108	5925	4253	10433	1853	6139	3883	1846
	ocena niska	16,5	16,9	15,1	11,4	18,4	16,4	17,0	13,7	18,2	15,2	14,1
	ocena przeciętna	24,7	25,2	23,1	25,9	25,4	23,2	25,5	20,1	25,6	25,1	21,0

przełożonego	ocena wysoka	58,8	57,9	61,8	62,7	56,3	60,4	57,5	66,2	56,2	59,7	64,9
Organizacja pracy kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	12091	9380	2711	2050	5851	4191	10323	1769	6071	3840	1768
	ocena niska	22,3	23,7	17,6	15,8	25,9	20,5	23,8	13,8	24,6	22,3	14,6
	ocena przeciętna	31,6	31,8	30,9	33,5	31,9	30,2	32,2	27,8	32,7	32,4	27,0
	ocena wysoka	46,1	44,5	51,5	50,7	42,2	49,2	44,0	58,4	42,8	45,2	58,4
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	12257	9457	2800	2105	5911	4241	10416	1841	6126	3875	1841
	ocena niska	14,7	15,2	13,1	11,3	16,2	14,3	15,2	11,6	16,2	13,9	11,3
	ocena przeciętna	19,8	20,2	18,7	20,1	20,9	18,1	20,3	17,3	20,9	19,7	17,0
	ocena wysoka	65,5	64,7	68,2	68,6	62,9	67,5	64,5	71,1	63,0	66,5	71,7
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	12072	9359	2714	2057	5829	4187	10300	1772	6061	3826	1771
	ocena niska	18,4	19,3	15,2	12,3	21,1	17,5	19,4	12,4	20,0	18,6	12,1
	ocena przeciętna	25,5	25,4	25,7	25,7	26,9	23,4	25,8	23,5	26,1	26,0	22,5
	ocena wysoka	56,2	55,3	59,1	62,0	52,0	59,1	54,8	64,1	53,9	55,4	65,4
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	12099	9357	2742	2083	5848	4168	10348	1750	6077	3831	1775
	ocena niska	29,3	29,3	29,4	28,9	32,9	24,4	28,3	35,3	29,8	27,6	30,7
	ocena przeciętna	28,5	28,6	28,1	31,1	28,6	27,0	28,6	27,5	29,2	28,6	25,3
	ocena wysoka	42,3	42,2	42,5	40,0	38,5	48,6	43,1	37,2	41,0	43,8	44,0
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	11734	9195	2538	1986	5681	4067	10279	1455	6008	3782	1551
	ocena niska	22,4	23,6	18,2	24,9	23,6	19,6	22,7	20,8	23,9	21,6	18,7
	ocena przeciętna	19,5	19,8	18,2	23,4	19,6	17,4	19,9	16,5	20,9	18,4	16,1
	ocena wysoka	58,1	56,6	63,5	51,7	56,8	63,1	57,5	62,7	55,2	59,9	65,2
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	11934	9266	2668	2032	5778	4124	10247	1687	6022	3802	1704
	ocena niska	33,9	34,3	32,7	32,4	38,3	28,5	33,2	38,2	34,5	33,5	32,8
	ocena przeciętna	30,4	30,3	30,7	32,4	30,5	29,2	30,7	28,5	31,1	30,5	27,5
	ocena wysoka	35,7	35,5	36,6	35,3	31,2	42,3	36,1	33,3	34,4	35,9	39,7
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	12008	9322	2686	2032	5809	4168	10287	1721	6014	3826	1760
	ocena niska	40,1	42,2	32,7	34,4	42,1	40,1	41,5	31,9	40,6	43,0	30,6
	ocena przeciętna	31,2	30,9	32,1	34,7	30,8	29,9	31,5	29,4	32,1	30,2	31,1
	ocena wysoka	28,7	26,9	35,2	30,9	27,0	30,0	27,1	38,6	27,3	26,9	38,3
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	11966	9294	2672	2020	5801	4145	10335	1632	6046	3825	1685
	ocena niska	42,3	43,2	39,4	37,7	46,2	39,2	42,1	43,9	41,7	43,2	42,1
	ocena przeciętna	35,6	35,4	36,2	37,3	34,1	36,9	36,3	31,4	36,2	35,9	33,1
	ocena wysoka	22,0	21,4	24,4	25,0	19,7	23,8	21,6	24,7	22,1	20,9	24,8
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	11985	9303	2682	2029	5804	4151	10337	1648	6049	3823	1703
	ocena niska	40,2	40,7	38,5	35,9	44,5	36,3	39,8	43,1	39,2	41,7	39,8
	ocena przeciętna	36,7	36,8	36,1	38,0	35,0	38,4	37,5	31,7	37,4	37,2	33,2
	ocena wysoka	23,1	22,4	25,4	26,1	20,5	25,3	22,8	25,3	23,4	21,1	27,0
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	12226	9447	2779	2098	5887	4240	10419	1807	6123	3869	1819
	ocena niska	19,1	19,4	18,2	17,1	21,6	16,7	19,7	15,6	20,8	18,5	15,6
	ocena przeciętna	31,4	31,5	31,1	33,5	33,1	27,9	32,1	27,6	32,6	31,9	26,2
	ocena wysoka	49,5	49,1	50,7	49,4	45,3	55,4	48,2	56,8	46,6	49,6	58,3
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	12154	9401	2753	2081	5861	4212	10380	1774	6110	3849	1780
	ocena niska	26,4	27,3	23,3	20,5	29,9	24,3	27,3	21,1	27,5	27,9	20,6
	ocena przeciętna	37,2	37,2	37,3	37,3	38,1	35,9	37,9	32,8	37,6	38,0	34,3
	ocena wysoka	36,4	35,6	39,4	42,2	32,0	39,8	34,8	46,1	34,9	34,1	45,1

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	12354	9532	2821	2122	5948	4283	10475	1878	6165	3896	1874
Dobra opinia przełożonych	52,4	49,8	61,1	51,4	48,3	58,4	50,7	61,8	49,8	51,6	63,0
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	73,0	73,3	71,9	66,2	73,9	75,1	74,3	66,0	72,1	75,3	70,9
Urlopy nagrodowe	10,1	10,2	9,7	10,5	10,7	9,1	10,3	8,7	11,3	9,1	8,6
Pochwały w rozkazach	5,6	5,4	6,1	6,7	6,4	3,8	5,9	3,4	5,6	6,8	3,1
Odnaczenia	5,0	5,7	2,7	5,4	4,4	5,7	5,5	2,3	5,3	5,3	3,0
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	14,5	13,8	17,0	26,2	16,3	6,2	13,9	17,9	14,9	13,1	16,0
Przedterminowy awans	26,3	26,5	25,5	29,6	30,3	19,2	29,7	7,4	28,8	28,0	14,8
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	25,6	26,4	23,0	21,8	23,3	30,8	25,2	27,9	24,4	26,2	28,7
Motywacja - inne	2,4	2,4	2,4	1,4	2,3	3,0	2,3	2,9	2,0	2,6	2,9
Trudno powiedzieć	5,9	5,6	6,7	6,3	6,3	5,1	4,9	11,1	5,3	5,5	8,8
Uznanie społeczne	20,1	21,4	15,9	17,6	17,5	25,0	21,3	13,6	23,0	18,2	14,1

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	tak	70,8	71,8	67,7	63,8	67,4	79,2	71,8	65,3	69,3	72,9	70,9
	trudno powiedzieć	4,1	3,6	5,7	6,6	4,2	2,7	3,8	5,8	4,3	3,6	4,6
	nie	25,1	24,6	26,6	29,6	28,5	18,1	24,4	28,9	26,4	23,5	24,6

Tabela nr 10.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	tak	81,8	81,8	81,5	85,6	78,0	85,1	81,3	84,5	80,7	82,4	84,1
	trudno powiedzieć	4,5	4,2	5,7	5,0	5,4	3,1	4,4	5,4	5,0	3,8	4,7
	nie	13,7	14,0	12,8	9,4	16,6	11,8	14,4	10,1	14,2	13,8	11,3

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	tak	83,4	84,4	80,0	85,1	82,6	83,7	85,4	72,1	83,1	87,9	75,6
	trudno powiedzieć	4,3	3,8	6,2	4,1	4,5	4,3	3,7	8,1	4,5	3,1	6,8
	nie	12,3	11,8	13,8	10,9	12,9	12,0	10,9	19,8	12,4	9,0	17,7

Tabela nr 12.

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	20,6	19,7	23,7	25,4	18,8	20,8	18,0	35,5	19,3	17,6	30,2
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	35,4	35,0	36,5	43,7	32,7	35,0	38,8	16,2	37,5	36,8	25,9
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	53,8	53,2	55,6	63,0	49,2	55,5	53,9	53,0	53,8	52,3	55,1
Przypadek / szczęście	27,2	27,3	26,8	23,3	29,0	26,6	27,7	24,6	26,9	28,2	26,4
Protekcja / nepotyzm	40,5	42,0	35,7	25,5	44,3	42,6	42,4	30,0	40,5	44,7	32,7
Dobre relacje z przełożonym	50,1	50,4	49,0	51,1	49,1	50,9	49,7	51,8	49,4	49,8	52,7
Korupcja	3,0	3,4	1,9	1,5	3,7	2,8	3,2	2,0	3,3	3,2	1,9
Trudno powiedzieć	2,2	2,1	2,4	2,2	2,4	1,9	1,6	5,2	1,9	1,6	4,4
Rozwój zawodowy: inne	1,1	1,2	,7	,8	1,3	,8	1,1	1,1	1,0	1,2	1,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	dobrze	37,1	37,9	34,4	41,9	34,2	38,8	39,1	26,4	39,1	36,0	33,4
	trudno powiedzieć	15,1	14,3	17,8	15,5	13,8	16,7	14,1	20,8	14,7	13,9	18,7
	źle	47,8	47,8	47,8	42,6	52,0	44,5	46,9	52,8	46,1	50,1	47,9

Tabela nr 14.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	powodzi mi(nam) się dobrze	19,7	18,4	24,3	19,5	17,1	23,5	20,7	14,5	18,8	20,3	21,1
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	57,9	57,5	59,2	59,8	57,7	57,2	58,1	57,0	58,3	58,4	56,5
	powodzi mi(nam) się źle	22,3	24,1	16,5	20,7	25,1	19,3	21,2	28,5	22,9	21,3	22,4

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	dobrze	14,1	13,7	15,4	9,3	11,6	19,9	15,8	4,3	13,3	15,5	14,2
	przeciętnie	54,3	54,9	52,2	52,9	53,5	56,0	57,4	37,1	56,3	55,7	44,2
	źle	31,6	31,4	32,4	37,7	34,8	24,1	26,8	58,6	30,4	28,8	41,6

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	poprawiły się	17,6	17,3	18,8	29,9	17,5	11,7	19,4	7,7	19,1	18,5	11,2
	nie zmieniły się	65,9	65,2	68,2	58,7	67,4	67,5	65,5	68,3	65,7	65,9	66,6
	pogorszyły się	15,7	16,7	12,2	9,4	14,4	20,4	14,4	22,7	14,5	14,9	21,0
	trudno powiedzieć	,8	,8	,8	2,0	,7	,4	,7	1,3	,8	,7	1,2

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	34,9	35,7	32,2	29,0	35,0	37,6	35,1	33,9	32,1	40,8	31,9
Odpowiednie wynagrodzenie	82,2	82,9	80,0	81,0	82,9	81,9	81,4	87,1	81,0	83,1	83,7
Pewność zatrudnienia	23,9	23,3	25,7	30,9	22,1	22,8	20,8	41,1	22,6	20,1	36,2
Praca dająca satysfakcję zawodową	24,6	23,8	27,2	30,0	23,2	23,9	25,1	21,9	25,2	23,9	24,1
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,3	3,0	4,1	4,0	3,1	3,0	3,2	3,6	3,1	3,1	3,9
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	17,4	15,9	22,5	28,1	20,2	8,2	17,0	19,6	17,1	17,6	17,6

Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	7,1	7,3	6,5	7,7	7,1	7,0	7,3	6,3	7,8	6,1	6,9
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	17,4	18,7	12,8	13,5	19,1	16,8	19,1	7,6	18,6	18,6	11,0
Dobra atmosfera w miejscu pracy	24,6	24,7	24,5	21,7	22,8	28,6	25,2	21,3	24,7	24,6	24,6
Uznanie za dobrą pracę	20,0	19,8	20,6	17,7	18,7	22,9	20,0	20,0	21,0	18,0	20,8
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,4	2,4	2,4	2,6	2,3	2,5	2,4	2,4	2,6	2,1	2,4
Właściwe traktowanie przez przełożonych	14,8	15,0	14,3	12,6	14,7	16,1	15,7	10,0	16,7	13,3	11,9
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,4	1,2	2,0	1,2	1,2	1,7	1,4	1,3	1,4	1,2	1,8
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,4	,3	,6	,5	,4	,2	,4	,3	,5	,2	,4
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	10,7	10,8	10,4	6,4	11,5	11,7	11,0	8,9	9,7	13,1	9,2
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,6	,7	,5	,4	,7	,6	,7	,3	,5	,9	,5

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	12354	9533	2821	2122	5949	4283	10476	1878	6166	3896	1874
	Nie chcę nic zmieniać	12,5	11,7	15,2	8,2	9,6	18,7	9,5	29,4	9,6	10,4	26,2
	Planuję przejść na emeryturę	12,4	14,0	6,9	,4	4,2	29,7	14,0	3,3	12,5	13,8	9,3
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,2	3,3	2,9	2,9	4,8	1,1	2,3	8,1	2,6	2,7	5,9
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	46,7	45,5	50,6	47,4	53,0	37,6	45,8	51,6	47,1	47,2	44,8
	Chciał(a)bym awansować na stopień	15,4	15,4	15,5	24,9	17,2	8,2	18,2	,0	17,0	17,3	6,5
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	8,3	8,6	7,2	14,9	9,3	3,5	8,9	4,6	10,0	6,8	4,7
	Inne plany zawodowe	1,5	1,4	1,8	1,3	1,8	1,2	1,3	3,0	1,1	1,7	2,6

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	2114	1788	326	98	646	1370	1843	271	1002	712	333
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	3,1	3,5	1,2	3,3	3,2	3,1	3,4	1,4	3,5	3,7	,7
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	6,4	7,2	2,2	6,4	4,8	7,1	7,2	1,3	8,9	5,5	1,7
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	3,9	4,0	3,4	2,9	4,4	3,7	4,3	1,2	3,3	6,1	1,1
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	4,5	4,6	3,9	10,1	5,6	3,6	4,0	8,1	3,1	6,0	6,4
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	5,0	5,0	4,9	8,5	5,6	4,5	5,0	5,1	5,3	4,0	6,0

	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	38,0	40,1	26,1	37,3	49,9	32,4	38,8	32,4	41,4	36,8	30,1
	Inny rodzaj zatrudnienia	11,9	11,7	13,2	24,0	15,6	9,3	10,2	23,9	9,8	10,7	20,7
	Nie zamierzam już pracować	27,2	23,9	45,0	7,4	10,9	36,2	27,3	26,6	24,7	27,2	33,3

Tabela nr 20.

		Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
			Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	2114	1788	326	98	646	1370	1843	271	1002	712	333
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie wystęgę emerytalną	16,7	15,2	24,6	1,4	3,0	24,2	17,5	11,2	15,3	16,5	22,3
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	17,0	16,6	19,4	12,7	19,7	16,0	17,3	14,9	16,4	19,9	13,1
	Zarabiam zbyt mało	28,4	29,5	22,8	62,7	45,0	18,2	24,4	55,8	28,3	23,3	39,6
	Czuję się wypalony zawodowo	15,9	16,2	13,9	5,4	9,8	19,4	17,5	4,9	16,8	17,0	9,6
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	7,1	7,3	5,9	2,2	9,0	6,5	7,8	1,9	8,3	6,6	3,5
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	4,8	5,2	2,5	5,2	4,3	5,0	5,2	2,1	4,9	5,4	3,7
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	3,7	3,7	4,2	5,4	2,9	4,0	3,7	4,2	3,5	4,6	2,1
	Z innego powodu	6,5	6,4	6,8	4,9	6,3	6,7	6,7	5,1	6,5	6,7	6,1

GARNIZON DOLNOŚLĄSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Połowa policjantów i pracowników dolnośląskiej Policji (50,3%) wyraża przeciętne zadowolenie z pracy. Ponad 1/3 badanych (37,4%) określa swoje zadowolenie jako duże, a 12,4% - jako małe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Spośród czynników mogących mieć wpływ na zadowolenie z pracy w Policji ankietowani mieli możliwość wybrania maksymalnie pięciu. Respondenci najczęściej wskazują na stałe warunki pracy (36,4%). Do zadowolenia przyczyniają się również stosunkowo dobre wynagrodzenie i dobre stosunki z kolegami (odpowiednio 28,9% i 28,0%). Co piąta osoba (20,5%) zwraca uwagę na dobre relacje z przełożonymi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Badanym przedstawiono również listę czynników mogących wpływać na niezadowolenie z pracy, spośród których mogli wybrać pięć. Największymi powodami niezadowolenia z pracy w Policji są nadmiar formalności, biurokracja i stosunkowo słabe wynagrodzenie. Na oba czynniki wskazuje ponad połowa badanych – odpowiednio 59,3% i 53,2%. Do niezadowolenia przyczyniają się również złe warunki pracy (40,7%), a także ciągłe zmiany organizacyjne (38,5%). Na niesprawiedliwe traktowanie zwraca uwagę co trzecia osoba (33,2%), a na brak możliwości awansu – co piąta (20,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Zdaniem ankietowanych największym utrudnieniem w codziennej służbie/pracy jest praca „pod statystykę”, na którą wskazuje większość z nich (60,0%). Niemal jednej czwartej badanych doskwiera zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24,8%), a ponad jednej piątej (21,2%) – złe warunki pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na zadowolenie z pracy wpływają również warunki pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też **ocena jakości obsługi**:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Warunki lokalowe są oceniane wysoko przez 39,6% dolnośląskich funkcjonariuszy i pracowników Policji. Niskie oceny w tym obszarze wystawia 1/3 badanych (33,4%). Na temat wyposażenia w środki łączności opinie są podzielone. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku ocen wyposażenia w sprzęt transportowy – odsetki ocen wysokich, przeciętnych i niskich utrzymują się na zbliżonym poziomie.

Około połowa badanych nisko ocenia wyposażenie w sprzęt informatyczny i programowanie, a także wyposażenie stanowiska pracy (odpowiednio 50,2% u 46,9%), Wysokie oceny w tych obszarach przyznaje co piąta osoba.

Ankietowani słabo oceniają możliwość korzystania z Internetu i Intranetu. Niskie oceny wystawia odpowiednio 51,2% i 44,1%.

Funkcjonariusze dobrze oceniają wyposażenie w broń palną i amunicję, a także w środki przymusu bezpośredniego (odpowiednio 66,3% i 58,8% wysokich ocen). Policjanci wyrażają niezadowolenie z warunków utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej – ponad połowa (52,3%) przyznaje niskie oceny. W przypadku bazy i wyposażenia strzelnicy odsetek niskich ocen jest większy i wynosi 63,4%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Badani wyrażają największe zadowolenie z obsługi przez pracowników finansów (65,1% wysokich ocen). Ponad połowa respondentów wysoko ocenia również obsługę przez pracowników kadr oraz łączności i informatyki (odpowiednio 56,6% i 52,4%). Nieco mniej wysokich ocen ankietowani przyznają obsłudze przez pracowników logistyki, jednak również w tym przypadku odsetek wysokich ocen jest dominujący i wynosi 48,5% wskazań ogółu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Badani nie są jednomyślni w swych opiniach dotyczących współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną – odsetki ocen wysokich, przeciętnych i niskich są zbliżone.

Współpracę z bezpośrednim przełożonym wysoko ocenia 62,1% ankietowanych, a współpracę z kadrą kierowniczą w jednostce – 50,3%. Zdecydowana większość jest natomiast zadowolona ze współpracy z kolegami i koleżankami ze swojej komórki organizacyjnej (wysokie oceny przyznaje 85,7%).

Większość ankietowanych (58,9%) wysoko ocenia organizację pracy przez bezpośredniego przełożonego. Niemal połowa (47,9%) wysoko ocenia również organizację pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce.

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego ponad połowa badanych ocenia wysoko (55,8%). Mniej wysokich ocen (42,6%) przyznają przestrzeganiu zasad etyki przez kadrę kierowniczą w jednostce. W tym wypadku 28,8% wystawia niskie noty.

Większość respondentów wysoko ocenia możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych, jednak 1/5 (20,7%) przyznaje niskie oceny.

Opinie na temat zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego, a także liczby etatów w porównaniu do liczby zadań w komórkach organizacyjnych są podzielone.

Badani przeważnie nisko lub przeciętnie oceniają stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych, a także systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w swoich jednostkach.

Co drugi ankietowany wysoko ocenia przepływ informacji w swojej komórce organizacyjnej. Nieco słabiej oceniany jest przepływ informacji w jednostkach – wysokie oceny wystawia 40,1% badanych, a co piąta osoba (21,4%) ocenia ten obszar nisko. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Zdaniem respondentów najbardziej motywujące do pracy są nagrody za osiągnięte wyniki, na które wskazuje niemal 3/4 ogółu (73,4%). Co drugą osobę (49,7%) motywuje dobra opinia przełożonych. Ponad 1/4 badanych wskazuje na lepsze warunki pracy (28,5%) i przedterminowy awans (25,8%), a 1/5 – na uznanie społeczne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Niemal 3/4 uczestników pełniących służbę lub zatrudnionych w garnizonie dolnośląskim (71,6%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy. Odmienne uczucie ma co czwarta osoba (25,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Ponad 3/4 respondentów dostrzega sens wykonywanej przez siebie pracy (77,7%), przeciwnie odczucia wyraża 15,8% z nich. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Zdecydowana większość badanych (82,6%) uważa, że wykonywana przez nich praca jest interesująca. Odmiennego zdania jest 12,6% ogółu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

W opinii badanych na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (51,1%). W zbliżonym stopniu na rozwój ten wpływają dobre relacje z przełożonym (48,6%) oraz protekcja/nepotyzm(44,4%). Ponad 1/3 ankietowanych (36,1%) twierdzi, że rozwój zawodowy jest uzależniony od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a co czwarta osoba wskazuje na rolę przypadku (26,5%) i podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (25,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Połowa badanych z garnizonu dolnośląskiego (49,4%) źle ocenia możliwości rozwoju swojej kariery w Policji. Przeciwnego zdania jest 35,2% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa policjantów i pracowników garnizonu dolnośląskiego przeciętnie ocenia zarówno swoją sytuację materialną (58,5%), jak i zarobki w Policji (56,6%). Sytuację materialną jest oceniana nieco lepiej niż zarobki w Policji – 20,8% badanych uważa, że powodzi im się dobrze, natomiast swoje zarobki dobrze ocenia 14,3%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabele nr 14 i nr 15.

Większość ankietowanych (69,2%) nie zauważyła zmiany swoich zarobków w ciągu ostatniego roku. Pogorszenie zarobków dostrzega 15,8% badanych, natomiast pogorszenie – 14,3%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy dolnośląskiej Policji odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania co do pracy w Policji mogli wybrać 3 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników.

Największym oczekiwaniem respondentów jest odpowiednie wynagrodzenie, jest to zdecydowanie dominujący czynnik – wskazuje na niego 82,5% ogółu. Ważne jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy (39,9%). Dla co czwartej osoby (25,9%) istotne jest, aby praca przynosiła satysfakcję zawodową, a dla co piątej – dobra atmosfera w miejscu pracy (21,6%) u pewność zatrudnienia (20,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Niemal co druga osoba (45,9%) w ciągu najbliższych 3 lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko. Przejście na emeryturę planuje 13,9% ogółu, a 13,8% nie chce niczego zmieniać. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Spośród osób, które deklarują odejście z Policji, co trzecia (36,6%) planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej, a co czwarta (23,9%) nie chce niczego zmieniać. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Najczęstszym powodem podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę lub odejściu z Policji są zbyt niskie zarobki (33,7%). Niemal 1/5 badanych (18,1%) natomiast ma już satysfakcjonującą występującą emerytalną. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA WYBRANYCH GRUP SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Połowa kobiet pełniących służbę/zatrudnionych w dolnośląskiej Policji określa swoje zadowolenie z pracy jako przeciętne (50,9%), a 39,6% - jako duże. *Patrz Tabela nr 1.* Zdaniem większości kobiet, największy wpływ na ich zadowolenie z pracy ma stabilne zatrudnienie (79,4%). Jest to wyraźnie dominujący czynnik. Około jedna trzecia kobiet zwraca uwagę na stałe warunki pracy (36,5%) i dobre stosunki z kolegami (30,2%). Co czwarta respondentka wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,5%) i dobre relacje z przełożonymi (23,3%). *Patrz Tabela nr 2.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy kobiet jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (55,6%). Powodem niezadowolenia niemal połowy tej grupy ankietowanych jest nadmiar formalności, biurokracja (45,7%), przy czym warto zauważyć, że odsetek wskazań jest o 13,6 punktu procentowego niższy od odsetka ogólnego. Podobne znaczenie mają złe warunki pracy (41,8%). Na ciągłe zmiany organizacyjne wskazuje 37,3% kobiet. Około jedna trzecia z nich wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (33,5%) i na brak możliwości awansu (31,2%) - odsetek wskazań na ten czynnik jest wyższy od ogólnego o 10,7 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem kobiet, codzienną służbę/pracę w największym stopniu utrudnia zbyt duża biurokracja (53,0%), odsetek wskazań na ten czynnik jest o 11,3 punktu procentowego niższy od ogólnego. Rzadziej niż ogół wskazują również na „pracę pod statystykę” (45,7%) – odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 14,3 punktu procentowego. Co czwartej kobiecie doskwierają złe warunki pracy (25,2%), a co piątej - zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (21,4%). *Patrz Tabela nr 4.*

Niemal 3/4 kobiet (71,0%) motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Dla ponad połowy (56,8%) ważna jest dobra opinia przełożonych – odsetek wskazań jest wyższy o 7,1 punktu procentowego od odsetka ogólnego. Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt) są ważne dla 29,4% tej grupy badanych. Co piąta ankietowana wskazuje na przedterminowy awans i skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (odpowiednio 21,8% i 21,4%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość kobiet (65,8%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest ponad 1/4 z nich (28,1%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość kobiet ma poczucie, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens, a ich praca jest interesująca (odpowiednio 81,3% i 80,2%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (54,7%) oraz dobre relacje z przełożonym (46,7%). Na protekcję/nepotyzm jako czynnik przyczyniający się do rozwoju kariery kobiety wskazują rzadziej niż ogół badanych z województwa dolnośląskiego (38,2%) – odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 6,2 punktu procentowego. Ważne jest również podnoszenie kwalifikacji, zarówno w szkolnictwie resortowym, jak i cywilnym (odpowiednio 33,9% i 27,5%). Co czwarta kobieta (26,0%) wyraża pogląd, że kariera w Policji zależy

od przypadku/szczęścia. Aktualne możliwości rozwoju swojej kariery połowa kobiet (50,1%) ocenia źle. Dobrze ocenia je co trzecia respondentka (32,5%). *Patrz Tabela nr 13.*

Większość kobiet (60,9%) przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną, dobrze ocenia ją blisko 1/4 tej grupy (24,1%). Gorzej oceniane są zarobki w Policji – ponad połowa ocenia je przeciętnie (53,6%), a niemal 1/3 (32,7%) źle ocenia swoje wynagrodzenie. Zdaniem 3/4 kobiet (73,6%) ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowanie najważniejszym oczekiwaniem kobiet jest odpowiednie wynagrodzenie (80,7%). Kobiety oczekują dobrze wyposażonego stanowiska pracy (37,7%). Ważna jest też dla nich praca dająca satysfakcję zawodową i pewność zatrudnienia (odpowiednio 27,9% i 27,5%). Co czwarta respondentka (22,9%) oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy, a co piąta (21,0%) – możliwości podnoszenia kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa kobiet (47,7%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko, natomiast co piąta (20,1%) nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Przejsie na emeryturę lub odejście z Policji deklarują 34 kobiety, jest to zbyt mało, aby analizować ich odpowiedzi na kolejne pytania.

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Połowa mężczyzn (50,1%) określa swoje zadowolenie z pracy jako przeciętne, a ponad 1/3 (36,7%) jako duże. Ich zdaniem, do zadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (73,0%). Wpływ mają również stałe warunki pracy (36,4%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (29,8%) i dobre stosunki z kolegami (27,4%). *Patrz Tabela nr 1.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy mężczyzn jest nadmiar formalności, biurokracja (63,6%). Do niezadowolenia przyczynia się też stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,5%), złe warunki pracy (40,4%), ciągłe zmiany organizacyjne (38,9%) i niesprawiedliwe traktowanie (33,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem mężczyzn, największym utrudnieniem w codziennej pracy jest zbyt duża biurokracja (67,8%) i praca „pod statystykę” (64,4%). Pracę utrudniają im również zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (25,9%) i złe warunki pracy (20,0%). *Patrz Tabela nr 4.*

Nagrody pieniężne, to zdaniem mężczyzn najważniejszy czynnik motywujący do pracy. Wskazuje na niego blisko 3/4 tej grupy badanych (74,1%). Dla niemal połowy (47,5%) istotna jest również dobra opinia przełożonych. Ważne są też lepsze warunki pracy (28,2%), przedterminowy awans (27,1%), a także uznanie społeczne (22,4%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość mężczyzn (73,4%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwny pogląd wyraża co czwarty z nich (24,0%). *Patrz Tabela nr 9.*

Ponad 3/4 badanych (76,5%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a 83,4% uważa, że ich praca jest interesująca. *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Zdaniem ankietowanych, na rozwój kariery w Policji największy wpływ ma własna praca i zaangażowanie (50,0%), dobre relacje z przełożonym (49,2%) oraz protekcja/nepotyzm (46,3%). Ponad 1/3 tej grupy (36,8%) jest zdania, że do rozwoju kariery przyczynia się podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. Około 1/4 wskazuje na przypadek/szczęście (26,7%) i podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (24,4%), *Patrz Tabela nr 12.* Co drugi mężczyzna (49,1%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji, a co trzeci (36,0%) jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa mężczyzn przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną, jak również zarobki w Policji (odpowiednio 57,8% i 57,5%) Swoją sytuację materialną źle ocenia ponad 1/5 tej grupy (22,4%), natomiast zarobki w Policji za złe uważa 28,0% z nich. Większość ankietowanych (67,8%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniały się w ciągu roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość mężczyzn (83,1%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Istotne jest dla ich również dobrze wyposażone stanowisko pracy (40,6%). Co czwarty badany (25,3%) oczekuje, że praca będzie mu dawać satysfakcję zawodową, a co piąty wskazuje na dobrą atmosferę w miejscu pracy (21,2%) i jasno określoną drogę zawodową (20,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa mężczyzn (45,3%) twierdzi, że w ciągu trzech najbliższych lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko, a przejście na emeryturę planuje 16,2% z nich. Spośród osób odchodzących na emeryturę, niemal 2/5 (38,5%) zamierza podjąć własną działalność gospodarczą, a 1/5 (20,2%) nie chce już pracować. Głównym powodem decyzji o odejściu z Policji są zbyt niskie zarobki (34,7%). *Patrz Tabele od nr 18 do nr 20.*

STAŻ SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najkrótszym stażem swoje zadowolenie z wykonywanej pracy określają jako przeciętne (53,8%). Jako duże ocenia je 37,9% tej grupy. *Patrz Tabela nr 1.* Największy wpływ na zadowolenie ma, ich zdaniem, stabilne zatrudnienie, na które wskazuje niemal 3/4 ankietowanych (72,9%). Osoby najmłodsze stażem częściej są zadowolone również z powodu stałych warunków pracy (38,8%) i dobrych stosunków z kolegami (31,0%). Co czwarta osoba wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie (24,1%), możliwość awansu (23,6%) i dobre relacje z przełożonymi (23,4%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy osób ze stażem do 3 lat w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie i nadmiar formalności, biurokracja (odpowiednio 55,6% i 54,2%). Co trzeci badany (33,8%) jest niezadowolony z powodu złych warunków pracy – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 6,9 punktu procentowego. Zbliżony odsetek (31,5%) zwraca uwagę na niesprawiedliwe traktowanie. Najmłodszy stażem ankietowani rzadziej niż ogół wskazują na ciągłe zmiany organizacyjne (24,9%) – odsetek wskazań jest niższy o 13,6 punktu procentowego. Na niezadowolenie z pracy wpływa również brak możliwości awansu (21,8%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej pracy, tak jak dla ogółu badanych, stanowią zbyt duża biurokracja (55,6%, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 8,7 punktu procentowego niższy od ogólnego) i praca „pod statystykę” (53,6% - odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 6,4 punktu procentowego). Co czwartej osobie doskwiera zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (26,7%), a co piątej – złe warunki pracy (22,4%). *Patrz Tabela nr 4.*

Tak jak w przypadku wskazań ogółu, badanych z najkrótszym stażem w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (65,5%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 7,9 punktu procentowego niższy od ogólnego. Dla niemal połowy (48,3%) istotną rolę odrywa dobra opinia przełożonych. Ponad 1/3 (34,0%) twierdzi, że motywujące jest dla nich skierowanie na dodatkowe kursy, szkolenia – w przypadku ogółu odsetek wskazań na ten czynnik jest ponad dwukrotnie niższy od ogólnego. Co trzecia osoba (31,3%) wskazuje na przedterminowy awans, a co czwarta (25,0%) - na lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych (63,5%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy – odsetek ten jest niższy od ogólnego o 8,1 punktu procentowego. Przeciwnie odczucia ma niemal 1/3 (31,5%) tej grupy. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość osób ze stażem do 3 lat (86,5%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens – odsetek takich wskazań jest wyższy od wskazań ogółu o 8,8 punktu

procentowego. O tym, że ich praca jest interesująca jest przekonane 85,7% ankietowanych. *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Na rozwój kariery w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie (59,8%) i dobre relacje z przełożonym (47,1%). Istotną rolę odgrywa również podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zarówno w szkolnictwie resortowym (40,2%), jak i cywilnym (34,2% - odsetek wskazań jest o 9,1 punktu procentowego od ogólnego). Ponad 1/4 (25,5%) ankietowanych uważa, że kariera w Policji zależy od protekcji/nepotyzmu – odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od ogólnego o 18,9 punktu procentowego. Na przypadek/szczyście wskazuje co piąta osoba (22,1%). *Patrz Tabela nr 12.* Niemal połowa tej grupy badanych (47,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji. Odmiennego zdania jest co trzeci z nich (31,8%). *Patrz Tabela nr 13.*

Większość osób pełniących służbę/pracujących w Policji najkrócej (67,0%) twierdzi że powodzi im się średnio – odsetek takich deklaracji jest wyższy od ogólnego o 8,5 punktu procentowego. Jeżeli chodzi o zarobki w Policji, to przeciętnie ocenia je 54,2% badanych, natomiast źle – ponad 1/3 z nich (37,2%) – odsetek wskazań jest o 8,1 punktu procentowego. Większość badanych z najkrótszym stażem (64,8%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku, natomiast według 1/4 (24,5%), ich wynagrodzenie poprawiło się. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość osób ze stażem do trzech lat (80,5%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Dla ponad 1/3 (35,9%) istotne jest dobrze wyposażone stanowisko pracy. Ważna jest również możliwość podnoszenia kwalifikacji (29,3%), pewność zatrudnienia (28,7% - odsetek wskazań jest wyższy o 7,9 punktu procentowego), a także praca dająca satysfakcję zawodową (27,2%). Co piąta osoba (21,8%) wskazuje na dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa policjantów i pracowników dolnośląskiej Policji z najkrótszym stażem (52,0%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko, a co piąty z nich (21,1%) chciałby awansować na stopień. Co dziesiąta osoba nie chce niczego zmieniać lub planuje przeniesienie do innej jednostki/komórki organizacyjnej (odpowiednio 10,7% i 10,5%). *Patrz Tabela nr 18.*

Odejście z Policji planuje 13 osób z najkrótszym stażem – jest to za mało, aby analizować ich wypowiedzi na kolejne pytania.

STAŻ SŁUŻBY/PACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze średnim stażem swoje zadowolenie z pracy określają zazwyczaj jako przeciętne (53,4%). Jako duże definiuje je co trzeci badany (32,2%). *Patrz Tabela nr 1.* Zdaniem ankietowanych ze średnim stażem, na zadowolenie z pracy największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (73,3%). Dla około 1/3 znaczenie mają stałe warunki pracy (35,1%) i dobre stosunki z kolegami (30,6%). Do zadowolenia z pracy przyczynia się również stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,0%) i dobre relacje z przełożonymi (20,0%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy natomiast, w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja (59,7%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,9%). Złe warunki pracy doskwierają 43,7% badanych. Ponad 1/3 zwraca uwagę na niesprawiedliwe traktowanie (36,8%) i ciągłe zmiany organizacyjne (36,0%). Niemal 1/4 tej grupy respondentów (24,8%) wskazuje na brak możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem osób, które pełnią służbę/pracują w dolnośląskiej Policji od 4 do 15 lat, największym utrudnieniami w ich pracy są zbyt duża biurokracja (63,1%) i praca „pod statystykę” (61,8%). Co czwarta osoba (25,0%) wskazuje na złe warunki pracy, a co piąta (21,6%) - na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Niemal 3/4 respondentów ze średnim stażem (73,6%) twierdzi, że w największym stopniu motywują ich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Dla blisko połowy (48,3%) ważna jest dobra opinia przełożonych, a dla ponad 1/4 znaczenie mają lepsze warunki pracy i przedterminowy awans (odpowiednio 26,7% i 26,1%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem większości badanych (67,5%) pracujących w Policji od 4 do 15 lat, ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach. Przeciwnego zdania jest 28,5% respondentów. *Patrz Tabela nr 9.*

Większość ankietowanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (71,3%), a ich praca jest interesująca (80,9%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Blisko połowa osób ze średnim stażem wyraża pogląd, że do rozwoju kariery zawodowej w Policji przyczyniają się dobre relacje z przełożonym (48,0%), protekcja/nepotyzm (47,5%) oraz własna praca i zaangażowanie (47,0%). Co trzecia osoba (33,6%) wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, co czwarta (26,8%) – na przypadek/szczyście, a co piąta (21,9%) – na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa ankietowanych (53,8%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery, a co trzeci respondent (31,2%) ma odmienne zdanie. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa respondentów (57,1%) twierdzi, że powodzi im się średnio, a 1/4 z nich (25,5%) źle ocenia swoją sytuację materialną. Jeżeli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to niemal 1/3 tej grupy (32,7%) twierdzi, że zarabia źle, a ponad połowa (56,5%) przeciętnie ocenia swoje wynagrodzenie. Zdaniem większości badanych (69,9%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku. *Patrz Tabele od nr 14 do 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania osób ze stażem od 4 do 15 lat są zbliżone do oczekiwań ogółu badanych z województwa dolnośląskiego. Najważniejsze dla nich jest odpowiednie wynagrodzenie (83,8%). Dobrze wyposażone stanowisko pracy ma znaczenie dla 2/5 (40,6%) ankietowanych. Co czwarty badany oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową (23,4%), a co piąty – dobrej atmosfery w miejscu pracy (20,3%). *Patrz Tabela nr 17.*

Połowa policjantów i pracowników zatrudnionych w dolnośląskiej Policji od 4 do 15 lat (50,8%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko, Awansować na stopień chciałoby 16,0% badanych, co dziesiąta osoba nie chce niczego zmieniać (10,0%) lub chce się przenieść do innej jednostki/komórki organizacyjnej (9,4%). Chęć przejścia na emeryturę deklaruje 5,8% tej grupy. *Patrz Tabela nr 18.*

Spośród osób, które planują przejście na emeryturę lub odejście z Policji (N=80), niemal połowa (44,0%) zamierza podjąć własną działalność gospodarczą, a niemal 1/4 (23,2%) wybiera inny rodzaj zatrudnienia. Główne powody decyzji o odejściu z pracy, to zbyt niskie zarobki (48,5%) i brak szans na rozwój w Policji (13,4%). Co dziesiąty ankietowany (11,5%) wskazał na inny powód. *Patrz Tabele nr 19 i 20.*

STAŻ SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Respondenci z najdłuższym stażem swoje zadowolenie z pracy określają przede wszystkim jako przeciętne (44,2%) lub duże (44,1% - odsetek wskazań jest o 6,7 punktu procentowego wyższy od ogólnego). Ich zdaniem, do zadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (77,0%). Na stałe warunki pracy wskazuje 37,0% tej grupy. Stosunkowo dobre wynagrodzenie wpływa na zadowolenie 35,6% badanych – jest to o 6,7 punktu procentowego więcej od wskazań ogółu. Co czwarta osoba (23,1%) odczuwa zadowolenie z powodu dobrych stosunków z kolegami. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia osób z pracy w dolnośląskiej Policji, zdaniem osób z najdłuższym stażem, podobnie jak w przypadku wskazań ogółu, w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja (61,5%). Na ciągłe zmiany organizacyjne wskazuje blisko połowa z nich (49,0%). Odsetek wskazań na ten czynnik jest wyższy od ogólnego o 10,5 punktu procentowego. Na stosunkowo słabe wynagrodzenie, na które wskazuje ponad połowa ogółu (53,2%), osoby ze stażem powyżej 15 lat nieco rzadziej zwracają uwagę – 45,7% wskazań. Na niezadowolenie z pracy wpływ mają również złe warunki pracy (40,3%) i niesprawiedliwe traktowanie (29,3%). Co piąty ankietowany (22,0%) wskazuje na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem respondentów ze stażem powyżej 15 lat, największym utrudnieniem codziennej pracy, tak jak w przypadku wskazań ogółu, jest zbyt duża biurokracja (70,5%), przy czym wskazują na nią nieco częściej – odsetek wskazań jest wyższy o 6,2 punktu procentowego. Praca „pod statystykę” doskwiera większości tej grupy (60,9%). Dla ponad 1/4 (28,2%) znaczenie ma zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Podobnie jak ogół policjantów i pracowników dolnośląskiej Policji, osoby z najdłuższym stażem twierdzą, że w największym stopniu motywują ich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,2%). Ponad połowę (52,4%) motywuje dobra opinia przełożonych, a niemal 1/3 (32,8%) – lepsze warunki pracy. Około 1/4 wskazuje na uznanie społeczne (26,8%), w przypadku którego odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 11,1 punktu procentowego i na przedterminowy awans (22,7%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość ankietowanych z najdłuższym stażem służby/pracy (81,3%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Odsetek takich deklaracji jest o 9,7 punktu procentowego wyższy od ogólnego. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdaniem zdecydowanej większości badanych wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (81,7%), a ich praca jest interesująca (83,3%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Na temat rozwoju kariery zawodowej, osoby ze stażem powyżej 15 lat wypowiadają się w sposób zbliżony do ogółu. Około połowa wyraża pogląd, że na rozwój kariery w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (52,1%), dobre relacje z przełożonym (50,1%), a także protekcja/nepotyzm (49,9%). Ponad 1/3 (37,4%) uważa, że do rozwoju kariery przyczynia się podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. Na przypadek/szczyście wskazuje 28,4%, a na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym – 24,7% tej grupy respondentów. *Patrz Tabela nr 12.* Opinie na temat możliwości rozwoju kariery są natomiast podzielone – 42,4% ocenia je dobrze, a 44,1% - źle. *Patrz Tabela nr 13.*

Osoby z najdłuższym stażem oceniają swoją sytuacją materialną najczęściej przeciętnie (55,9%). 28,2% tej grupy twierdzi, że powodzi im się dobrze – odsetek takich deklaracji jest wyższy o 7,4 punktu procentowego. Zarobki w Policji ponad połowa (58,0%) ocenia przeciętnie, 22,0% - dobrze, a 20,0% źle ocenia swoje wynagrodzenie. Ich zarobki w Policji w ciągu ostatniego roku przeważnie nie zmieniły się (70,4%). *Patrz Tabele nr 17.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowanie największym oczekiwaniem badanych ze stażem służby/pracy powyżej 15 lat jest odpowiednie wynagrodzenie, na które wskazuje 81,9% z nich. Istotne dla nich jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy (41,1%). Praca dająca satysfakcję zawodową jest ważna dla 28,7% ankietowanych. Na kolejnych pozycjach respondenci wymieniają dobrą atmosferę w miejscu pracy (23,3%), uznanie za dobrą pracę (22,5%) i jasno określoną drogę zawodową (20,5%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad 1/3 ankietowanych z najdłuższym stażem (36,0%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko, a zbliżony odsetek (31,6%) planuje przejście na emeryturę. Co piąty badany (20,5%) deklaruje, że nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Osoby, które zamierzają odejść z Policji lub przejść na emeryturę, najczęściej nie zamierzają już pracować lub chcą podjąć własną działalność gospodarczą (odpowiednio 33,1% i 32,5%). Najważniejsze powody, dla których ankietowani zamierzają odejść z dolnośląskiej Policji lub przejść na emeryturę to odpowiednia wysługa lat (27,1%) i zbyt niskie zarobki (23,0%). *Patrz Tabele nr 19 i 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze dolnośląskiej Policji swoje zadowolenie z pracy określają przeważnie jako przeciętne (50,9%), duże - deklaruje co trzeci z nich (36,7%). *Patrz Tabela nr 1.* Na ich zadowolenie największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (74,7%). Na stałe warunki pracy wskazuje 35,4%, a na stosunkowo dobre wynagrodzenie – 31,1%. Dla ponad 1/4 (27,2%) istotne są dobre stosunki z kolegami, a dla 1/5 (20,8%) – możliwość awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Według policjantów, najważniejszym powodem do niezadowolenia jest nadmiar formalności, biurokracja (63,1%). Niemal połowa zwraca uwagę na stosunkowo słabe wynagrodzenie (48,6%), a ponad 2/5 na złe warunki pracy i ciągłe zmiany organizacyjne (odpowiednio 41,7% i 40,7%). Dla 1/3 istotne jest niesprawiedliwe traktowanie (33,6%). *Patrz Tabela nr 3.*

Większość policjantów twierdzi, że codzienną służbę utrudnia im zbyt duża biurokracja i praca „pod statystykę” (odpowiednio 68,0% i 65,3%). Co czwartej osobie (24,5%) doskwiera zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań, a co piątej (20,7%) – złe warunki lokalowe. *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki – twierdzi tak 3/4 z nich (75,0%). Dla niemal połowy (49,2%) istotna jest dobra opinia przełożonych, natomiast 29,0% zwraca uwagę na przedterminowy awans, a 28,9% - na lepsze warunki pracy. Co piąty funkcjonariusz (22,0%) wskazuje na uznanie społeczne jako czynnik motywujący do pracy. *Patrz Tabela nr 8.* Zdaniem większości funkcjonariuszy (72,5%), ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Odmiennego zdania jest co czwarty z nich (24,1%). *Patrz Tabela nr 9.*

Ponad 3/4 policjantów z garnizonu dolnośląskiego (76,6%) ma poczucie, że zadania przez nich wykonywane są ważne i mają sens, a zdecydowana większość (83,9%) uważa swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji, w opinii policjantów, podobnie jak w przypadku ogółu badanych z województwa dolnośląskiego, w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (50,4%), dobre relacje z przełożonym (48,9%), a także protekcja/nepotyzm (46,2%). Na znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym zwraca uwagę 39,4% z nich. Co czwarta osoba wskazuje na przypadek/szczęście (26,9%) i na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (23,7%). *Patrz Tabela nr 12.* Niemal połowa tej grupy badanych (48,4%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery. Dobrze ocenia je ponad 1/3 z nich (36,7%). *Patrz Tabela nr 13.*

Policjanci przede wszystkim przeciętnie oceniają swoją sytuację materialną (58,1%). Dobrze ocenia ją 22,3% tej grupy. Nieco gorzej oceniane są zarobki w Policji – 59,4% określa je jako przeciętne, a niemal 1/4 (24,2%) – jako złe. Większość funkcjonariuszy (68,4%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Funkcjonariusze dolnośląskiej Policji, tak jak ogół ankietowanych, w największym stopniu oczekują odpowiedniego wynagrodzenia, na które wskazuje zdecydowana większość z nich (81,2%). Ponad 2/5 z nich (41,0%) oczekują dobrze wyposażonego stanowiska pracy. Na pracę dającą satysfakcję zawodową wskazuje co czwarty badany (27,3%), natomiast co piąty zwraca uwagę na dobrą atmosferę w miejscu pracy (21,9%) i na jasno określoną drogę zawodową (21,6%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa policjantów (45,5%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko. Awans na stopień ma w planach 16,2% z nich, a przejście na emeryturę – 15,5%. *Patrz Tabela nr 18.*

Spośród funkcjonariuszy zamierzających odejść z Policji (N=200), ponad 1/3 (37,6%) myśli o podjęciu własnej działalności gospodarczej, a blisko 1/4 (23,4%) nie zamierza już pracować. Najważniejsze powody, dla których podjęli decyzję o odejściu to zbyt niskie zarobki (30,7%), odpowiednia wystuga lat (17,7%) i brak szans na awans/rozwój (14,9%). *Patrz Tabela nr 19 i 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji najczęściej określają swoje zadowolenie z pracy jako przeciętne lub duże (odpowiednio 46,7% i 41,0%). *Patrz Tabela nr 1.* Do zadowolenia, ich zdaniem, w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (73,8%). Ponad 2/5 pracowników Policji (42,1%) zwracają też uwagę na stałe warunki pracy. Niemal 1/3 pracowników Policji (32,4%) twierdzi, że do zadowolenia z pracy przyczyniają się dobre stosunki z kolegami. Częściej niż ogół zwracają uwagę na dobre relacje z przełożonymi (28,0%) – odsetek wskazań jest wyższy o 7,5 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 2.*

Stosunkowo słabe wynagrodzenie to czynnik, który w największym stopniu przyczynia się do niezadowolenia z pracy pracowników Policji. Odsetek wskazań jest wyższy od odsetka wskazań ogółu o 25,4 punktu procentowego i wynosi 78,6%. Dwukrotnie częściej od ogółu wskazują natomiast na brak możliwości awansu (41,2%). Zbliżony odsetek (38,8%) zwraca uwagę na nadmiar formalności, biurokrację – w tym wypadku odsetek wskazań jest niższy od wskazań ogółu o 20,5 punktu procentowego. Co trzeci ankietowany wskazuje na złe warunki pracy (35,3%) i niesprawiedliwe traktowanie (31,5%). Z powodu ciągłych zmian organizacyjnych jest niezadowolona ponad 1/4 badanych (26,9%) – odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 11,9 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem dla pracowników Policji, podobnie jak w przypadku ogółu jest zbyt duża biurokracja (44,2%), jednak należy zauważyć, że odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 20,1 punktu procentowego. Na pracę „pod statystykę” wskazuje co trzeci ankietowany (30,9%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest niemal dwukrotnie niższy od ogólnego. Co czwartej osobie doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (26,6%) i złe warunki pracy (23,9%). Pracownicy częściej od policjantów wskazują na zbyt częste wykonywanie zadań niezwiązanych ze swoim zakresem obowiązków (21,3%) – odsetek wskazań jest nieco wyższy od ogólnego o 5,3 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 4.*

Tak jak dla ogółu respondentów, największą motywacją dla pracowników Policji są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (64,7%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od ogólnego o 8,7 punktu procentowego. Motywująca jest również dobra opinia przełożonych, na którą wskazuje ponad połowa tej grupy badanych (52,9%). Dla co czwartej osoby (26,5%) istotne są lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników Policji (66,3%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwnego zdania jest niemal 1/3 z nich (30,1%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość (83,3%) jest zdania, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a ponad 3/4 tej (75,6%) grupy uważa, że ich praca jest interesująca. *Patrz Tabela nr 10 i 11.*

W opinii pracowników Policji, największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają własna praca i zaangażowanie (55,1%), a także dobre stosunki z przełożonym (46,9%). Ponad jedna 1/3 z nich (34,5%) wskazuje na protekcję/nepotyzm jako czynnik, od którego zależy kariera – odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 9,9 punktu procentowego. Co trzecia osoba (32,7%) wskazuje na

podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,6 punktu procentowego. Niemal 1/4 (24,2%) twierdzi, że kariera w Policji zależy od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa respondentów (54,7%) źle oceni aktualne możliwości rozwoju swojej kariery. Dobrze ocenia je 27,3% tej grupy. *Patrz Tabela nr 13.*

Pracownicy Policji swoją sytuację materialną oceniają przede wszystkim przeciętnie (60,7%). Źle ocenia ją 26,2% badanych. Jeżeli natomiast chodzi o ocenę zarobków w Policji to są one oceniane źle przez ponad połowę ankietowanych (55,7%) – odsetek takich wskazań jest niemal dwukrotnie wyższy od wskazań ogółu. Blisko 3/4 pracowników dolnośląskiej Policji (73,1%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku. *Patrz Tabele od nr 14 nr 16.*

OCZEKIWANIA

Niemal wszyscy pracownicy Policji (90,0%) oczekują odpowiedniego wynagrodzenia. – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 7,5 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu. Bardzo istotna jest dla nich również pewność zatrudnienia (39,1%), na którą wskazują niemal dwukrotnie częściej od ogółu. Co trzeci badany (34,2%) oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy, a co piąty (20,2%) – dobrej atmosfery w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa pracowników Policji (47,7%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko, natomiast 28,4% osób nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy z prewencji określają swoje zadowolenie z pracy przeważnie jako przeciętne (55,2%). Co trzecia osoba (34,2%). *Patrz Tabela nr 1.* Jeżeli chodzi o czynniki wpływające na zadowolenie z pracy, to badani z tego pionu dzielą opinię ogółu. Największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (74,1%). Dla blisko 2/5 (37,2%) istotną rolę odgrywają stałe warunki pracy, a niemal 1/3 (30,9%) wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie. Co czwarta osoba zwraca uwagę na dobre stosunki z kolegami (25,1%), a co piąta - na dobre relacje z przełożonymi (22,0%) i na możliwość awansu (21,1%). *Patrz Tabela nr 2.*

Zbliżone do ogółu są również wypowiedzi badanych z pionu prewencyjnego na temat czynników przyczyniających się do niezadowolenia z pracy. Największe znaczenie ma nadmiar formalności, biurokracja, na którą zwraca uwagę 60,3% ankietowanych. Ponad połowa badanych (51,2%) jest niezadowolona z powodu stosunkowo słabego wynagrodzenia, a blisko 2/5 zwracają uwagę na ciągłe zmiany organizacyjne (39,2%) i złe warunki pracy (38,1%). Co trzeci badany z pionu prewencji (34,1%) wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie. *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem w codziennej pracy jest dla badanych z prewencji, zbyt duża biurokracja (67,6%) i praca „pod statystykę” (61,4%). Na zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań wskazuje co piąty ankietowany (22,2%), a na złe warunki pracy – co piąty (21,4%). *Patrz Tabela nr 4.*

Zdania na temat współpracy ze służbą kryminalną są podzielone - 36,6% ocenia ją przeciętnie, 32,4% - wysoko, a 30,9% - nisko. *Patrz Tabela nr 7.*

Podobnie jak w przypadku wskazań ogółu, największą motywacją dla ankietowanych ze służby prewencyjnej są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (72,8%). Motywująca dla nich jest również dobra opinia przełożonych (51,7%). Na przedterminowy awans wskazuje 28,8%, a na lepsze warunki pracy – 27,8% tej grupy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych (69,1%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwnego zdania jest 26,8% z nich. *Patrz Tabela nr 9.*

O tym, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens jest przekonane 75,8% tej grupy, a tym, że ich praca jest interesująca – 80,8%. *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Funkcjonariusze i pracownicy prewencji mają również zbliżone do ogółu poglądy na temat czynników wpływających na rozwój kariery zawodowej. Największe znaczenie ma własna praca i zaangażowanie (52,8%) oraz dobre stosunki z przełożonym (49,5%). Ponad 2/5 badanych (42,6%) uważają, że do rozwoju kariery przyczynia się protekcja/nepotyzm i podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (40,3%). Co czwarta osoba (24,2%) twierdzi, że kariera w Policji zależy od przypadku/szczyścia. Na temat aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery niemal połowa (46,6%) wypowiada się źle. Co trzeci respondent (36,2%) jest odmiennego zdania. *Patrz Tabela nr 13.*

Badani z prewencji swoją sytuację materialną oceniają przede wszystkim przeciętnie (58,6%). Źle ocenia ją 21,2% tej grupy, a 20,2% - ocenia ją dobrze. Przeciętnie oceniają również swoje wynagrodzenie w Policji (59,7%), a 26,2% uważa, że ich zarobki są złe. Blisko 3/4 ankietowanych (71,7%) twierdzi, że w ciągu ostatniego roku ich zarobki nie uległy one zmianie. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość policjantów i pracowników z pionu prewencyjnego (83,9%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Dla ponad 1/3 (36,5%) istotne jest dobrze wyposażone stanowisko pracy. Na pracę dającą satysfakcję zawodową wskazuje 28,6% tej grupy. Co piąta osoba oczekuje jasno określonej drogi zawodowej (21,9%), dobrej atmosfery w miejscu pracy (21,7%) i pewności zatrudnienia (20,0%). *Patrz Tabela nr 17.*

Co drugi ankietowany (47,1%) chciałby osiągnąć wyższe stanowisko w ciągu najbliższych trzech lat. O awansie na stopień mówi 17,2%, natomiast 12,0% planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Spśród osób odchodzących na emeryturę, co trzecia (33,1%) zamierza podjąć własną działalność gospodarczą, a co czwarta (26,5%) nie chce już pracować. Najważniejsze powody decyzji o odejściu z Policji to zbyt niskie zarobki (31,2%), brak szans na rozwój (21,6%) i odpowiednia wystuga emerytalna (15,8%). *Patrz Tabele nr 19 i 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z pionu kryminalnego, podobnie jak ogół, określają swoje zadowolenie z pracy przede wszystkim jako przeciętne (46,4%). Niemal 2/5 (39,5%) ocenia je jako duże. *Patrz Tabela nr 1.* Do ich zadowolenia przyczynia się przede wszystkim stabilne zatrudnienie (76,1%). Ważne jest również stosunkowo dobre wynagrodzenie (33,5%), a także dobre stosunki z kolegami (32,3%). Istotną rolę odgrywa też stosunkowo dobre wynagrodzenie (29,0%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja (63,5%). Dla połowy istotne jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (50,8%) i złe warunki pracy (48,4%), na które odsetek wskazań jest o 7,7 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Na kolejnych pozycjach wskazują na ciągłe zmiany organizacyjne (37,2%) i na niesprawiedliwe traktowanie (32,4%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem jest dla nich praca pod statystykę (71,0%), na którą odsetek wskazań jest o 11 punktów procentowych wyższy od wskaźnika ogólnego. Doskwiera im również praca pod statystykę (65,5%). Co piąta osoba wskazuje na nadmierne obciążenie pracą (22,4%) i na złe warunki pracy (22,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Opinie na temat współpracy ze służbą prewencyjną są podzielone – 34,8% badanych ocenia ją wysoko, 33,0% - przeciętnie, a 32,2% wystawia niskie oceny. *Patrz Tabela nr 7.*

Ponad 3/4 policjantów i pracowników z pionu kryminalnego (76,7%) motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Dobra opinia przełożonych motywuje niemal ponad połowę tej grupy (46,2%).

Niemal 1/3 (30,6%) czuje się zmotywowana poprzez lepsze warunki pracy, a co czwarta osoba wskazuje na przedterminowy awans (26,4%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem 3/4 tej grupy (74,0%) ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Odmiennego zdania jest 23,0% z nich. *Patrz Tabela nr 9.*

Większość badanych (77,8%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. O tym, że ich praca jest interesująca jest przekonane 87,2% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 10 i 11.*

Według ankietowanych, na rozwój kariery w największym stopniu wpływa protekcja/nepotyzm (51,2%). Niemal połowa dostrzega rolę dobrych relacji z przełożonym oraz własnej pracy i zaangażowania (po 48,5%). Co trzeci respondent (35,3%) wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. Zdaniem 29,7% tej grupy do rozwoju kariery przyczynia się przypadek/szczyście, a co piąta osoba (20,4%) zwraca uwagę na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji źle ocenia 51,8% badanych, a 35,1% ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Badani ze służby kryminalnej swoją sytuację materialną oceniają przede wszystkim przeciętnie (59,0%), natomiast ponad 1/5 (21,6%) uważa, że powodzi im się dobrze. Słabiej oceniane są zarobki w Policji – 56,5% ocenia je przeciętnie, a 28,1% twierdzi że zarabia źle. Większość tej grupy badanych (65,2%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabela od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najważniejszą rzeczą, jakiej oczekują ankietowani z pionu kryminalnego jest odpowiednie wynagrodzenie (80,5%). Dla ponad połowy istotne jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy (47,3%) – odsetek wskazań na ten czynnik jest wyższy od ogólnego o 7,4 punktu procentowego. Co czwarta osoba (24,4%) wskazuje na pracę dającą satysfakcję zawodową, a co piąta (21,5%) – na dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa ankietowanych z tego pionu (44,1%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko. Przejście na emeryturę deklaruje 17,1% tej grupy. Ponad 1/3 osób (36,8%), które zamierzają odejść z Policji chce podjąć własną działalność gospodarczą, a co piąty badany (19,9%) nie chce już pracować. Głównym powodem, dla którego podjęli decyzję o odejściu z Policji są zbyt małe zarobki (34,3%), odpowiednia wysługa emerytalna (15,8%) i wypalenie zawodowe (12,9%). *Patrz Tabela od nr 18 do nr 20.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby wspomagającej wyrażają przeważnie przeciętne lub duże zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 43,3% i 42,6%). Do ich zadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (74,7%). Istotne są również stałe warunki pracy (43,7%), na które odsetek wskazań jest o 7,3 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Z powodu dobrych stosunków z kolegami jest zadowolonych 27,0%, a z powodu dobrych relacji z przełożonymi – 26,4%. Na stosunkowo wynagrodzenie wskazuje 22,0% - odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od ogólnego o 6,9 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy policjantów i pracowników ze służby wspomagającej w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (66,0%) – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 12,8 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Rzadziej niż ogół wskazują natomiast na nadmiar formalności, biurokrację (44,6%) – odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 14,7 punktu procentowego. Na ciągłe zmiany organizacyjne wskazuje 39,8% tej grupy, natomiast na brak

możliwości awansu – 29,5% - odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 9 punktów procentowych. *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem w codziennej pracy jest zbyt duża biurokracja (49,8%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od ogólnego o 14,5 punktu procentowego. Co trzeciej osobie (32,5%) doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,7 punktu procentowego od wskaźnika ogólnego. Na pracę „pod statystykę” wskazuje 27,1% - w tym wypadku odsetek wskazań jest ponad dwukrotnie niższy od ogólnego. *Patrz Tabela nr 4.*

Większość policjantów i pracowników z pionu wspomagającego (67,3%) motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 6,1 punktu procentowego niższy od ogólnego. Motywująca jest też dobra opinia przełożonych, na którą wskazuje co druga osoba (52,2%). Na lepsze warunki wskazuje 27,2% tej grupy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych (75,1%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach. Odmiennego zdania jest 22,0% tej grupy. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość respondentów jest zdania, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (83,3%), a ich praca jest interesująca (76,6%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Zdaniem badanych ze służby wspomagającej na rozwój kariery w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (51,1%). Istotną rolę pełnią również dobre stosunki z przełożonym (46,9%). Rolę protekcji/nepotyzmu w rozwoju kariery dostrzega co trzecia osoba (34,4%) – odsetek wskazań jest o 10 punktów procentowych niższy od ogólnego. Częściej niż ogół wskazują natomiast na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (32,7%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,6 punktu procentowego. Co czwarty ankietowany (26,9%) wyraża pogląd, że kariera w Policji zależy od przypadku/szczyścia. Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym wskazuje 22,8% - odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od ogólnego o 13,3 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 12.* Co drugi badany (50,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji, natomiast co trzeci (33,2%) jest odmiennego zdania. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa tej grupy (57,9%) twierdzi, że powodzi im się średnio, co piąty ankietowany (21,0%) dobrze ocenia swoją sytuację materialną. Jeżeli chodzi o zarobki w Policji, to ankietowani z pionu wspomagającego oceniają je gorzej od ogółu. Przeciętnie ocenia je 46,8%, a źle – 41,2% - odsetek wskazań jest o 12,1 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Większość badanych (71,5%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniały się w ciągu roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie, to rzecz, której oczekuje zdecydowana większość badanych (84,1%). Dla ankietowanych z pionu wspomagającego ważna jest też pewność zatrudnienia (36,8%), do której ogół przywiązuje nieco mniejszą wagę – odsetek jest wyższy o 16 punktów procentowych od ogólnego. Co trzecia osoba (35,5%) wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy, a co piąta – na pracę dającą satysfakcję zawodową (20,9%), dobrą atmosferę w miejscu pracy (20,6%) i na uznanie za dobrą pracę (20,0%). *Patrz Tabela nr 18.*

Ankietowani pytani o swoje plany zawodowe na najbliższe trzy lata przeważnie odpowiadają, że chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (43,5%). Co czwarty respondent (25,9%) nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	duże	37,4	36,7	39,6	37,9	32,2	44,1	36,7	41,0	34,2	39,5	42,6
	przeciętne	50,3	50,1	50,9	53,8	53,4	44,2	50,9	46,7	55,2	46,4	43,3
	małe	12,4	13,3	9,5	8,2	14,4	11,8	12,4	12,3	10,6	14,1	14,1

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana (i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1229	939	290	223	576	430	1038	191	601	433	172
Stabilne zatrudnienie	74,4	73,0	79,4	72,9	73,3	77,0	74,7	73,8	74,1	76,1	74,7
Stałe warunki pracy	36,4	36,4	36,5	38,8	35,1	37,0	35,4	42,1	37,2	33,5	43,7
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	28,9	29,8	26,5	24,1	26,0	35,6	31,1	17,7	30,9	29,0	22,0
Solidne szkolenia zawodowe	4,2	4,3	3,7	7,3	3,9	2,9	4,0	4,9	4,9	3,4	3,5
Poczucie własnego bezpieczeństwa	12,1	10,5	17,5	8,9	12,6	13,2	10,7	19,7	12,9	9,3	16,9
Brak zbędnych formalności, biurokracji	3,3	3,2	3,4	3,6	3,3	3,0	3,4	2,6	4,2	2,3	2,7
Dobre relacje z przełożonymi	20,5	19,7	23,3	23,4	20,0	19,8	19,2	28,0	22,0	16,8	26,4
Sprawiedliwe traktowanie	10,5	10,7	9,6	7,8	10,4	12,0	10,6	10,0	11,5	8,1	9,5
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,2	2,0	2,9	3,2	1,9	2,1	2,1	2,9	2,3	1,9	2,0
Możliwość awansu	18,6	18,9	17,8	23,6	19,7	14,6	20,8	6,9	21,1	18,3	11,2
Możliwość osobistego rozwoju	13,9	13,6	14,9	18,1	11,2	15,3	14,4	11,0	14,3	14,7	10,9
Dobra organizacja pracy	5,9	5,7	6,5	6,3	5,1	6,9	5,9	6,3	6,1	5,3	6,0
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	6,6	7,0	5,4	7,5	4,8	8,5	6,4	8,0	7,2	5,1	7,5
Dobre stosunki z kolegami	28,0	27,4	30,2	31,0	30,6	23,1	27,2	32,4	25,1	32,3	27,0
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	8,3	9,1	5,9	9,1	6,4	10,6	8,7	6,3	9,7	7,2	5,8
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	15,6	18,0	8,2	18,7	17,0	12,3	18,0	3,0	16,4	19,3	3,7
Apolityczność Policji	3,6	4,1	2,1	3,0	3,4	4,1	3,8	2,5	4,4	2,4	2,7
Nic, nie ma takich rzeczy	3,8	4,2	2,5	2,2	4,8	3,2	3,8	3,9	3,8	3,9	3,7

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana (i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1231	940	291	223	578	430	1040	191	602	434	172
Niepewność pracy	4,0	3,7	4,7	4,2	4,7	2,8	3,4	7,2	4,1	2,9	6,5
Ciągłe zmiany organizacyjne	38,5	38,9	37,3	24,9	36,0	49,0	40,7	26,9	39,2	37,2	39,8
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	53,2	52,5	55,6	55,6	57,9	45,7	48,6	78,6	51,2	50,8	66,0

Zły system szkolenia	18,1	19,0	15,1	15,0	16,3	22,0	18,1	18,2	16,3	19,6	19,9
Zagrożenie dla życia i zdrowia	9,7	9,9	9,2	11,3	10,6	7,7	11,1	2,1	13,0	8,5	1,9
Nadmiar formalności, biurokracja	59,3	63,6	45,7	54,2	59,7	61,5	63,1	38,8	60,3	63,5	44,6
Złe relacje z przełożonymi	15,6	17,0	11,4	11,4	15,6	17,9	16,9	8,9	18,6	14,2	10,3
Niesprawiedliwe traktowanie	33,2	33,2	33,5	31,5	36,8	29,3	33,6	31,5	34,1	32,4	31,1
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	11,2	11,8	9,3	9,7	10,4	12,9	11,4	9,7	12,0	11,2	9,1
Brak możliwości awansu	20,5	17,1	31,2	21,8	24,8	14,0	16,7	41,2	17,8	19,8	29,5
Łamszenie pracowników	13,8	14,1	12,9	7,2	16,7	13,4	14,5	10,4	13,5	15,9	10,9
Zła organizacja pracy	17,9	19,2	14,0	15,3	18,7	18,2	18,7	13,5	17,3	18,9	17,0
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	40,7	40,4	41,8	33,8	43,7	40,3	41,7	35,3	38,1	48,4	30,9
Złe stosunki z kolegami	2,6	3,0	1,4	4,6	1,8	2,6	2,6	2,7	3,3	1,8	1,2
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,6	6,4	2,7	4,5	5,7	5,9	6,2	1,8	6,7	4,7	3,6
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	10,7	10,7	10,8	12,4	9,9	10,9	12,2	2,6	13,8	9,1	3,8
Uwikłanie Policji w politykę	10,5	12,7	3,6	7,6	9,5	13,5	11,8	3,5	11,9	9,6	8,2
Nic, nie ma takich rzeczy	1,2	1,1	1,8	1,4	1,0	1,5	1,1	2,0	,9	1,0	3,3

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
Zbyt duża biurokracja	64,3	67,8	53,0	55,6	63,1	70,5	68,0	44,2	67,6	65,5	49,8
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	12,2	11,2	15,2	13,8	10,0	14,2	11,9	13,7	13,6	8,1	17,8
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,7	2,7	3,0	4,3	3,0	1,6	2,9	2,1	3,0	2,3	2,8
Niezrozumiałe polecenia służbowe	14,3	15,9	9,1	10,3	14,4	16,2	15,4	8,4	18,2	11,2	9,7
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	24,8	25,9	21,4	26,7	21,6	28,2	24,5	26,6	22,2	25,5	32,5
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	11,8	10,9	14,6	7,2	14,2	11,0	11,2	15,2	12,0	9,4	15,1
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	3,5	2,8	5,5	3,6	3,1	3,9	3,1	5,7	3,6	2,3	6,6
Praca "pod statystykę"	60,0	64,4	45,7	53,6	61,8	60,9	65,3	30,9	61,4	71,0	27,1
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	3,2	2,6	5,3	4,7	3,2	2,6	2,6	7,0	2,4	2,4	8,3
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	4,7	4,3	5,8	3,5	5,6	3,9	4,3	6,3	4,1	4,1	8,7
Nadmierne obciążenie pracą	17,3	17,0	18,3	13,4	19,0	17,0	16,8	19,7	13,0	22,4	19,3
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	21,2	20,0	25,2	22,4	25,0	15,6	20,7	23,9	21,4	22,2	18,2
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	15,9	15,4	17,3	12,5	18,7	13,9	14,9	21,3	14,8	16,5	18,4
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	,5	,3	1,1	1,0	,4	,4	,4	1,1	,6	,3	,8
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,0	1,8	6,6	5,1	2,3	2,7	2,0	8,1	2,7	2,6	5,3

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
			Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	1202	921	282	208	568	427	1019	184	585	428	168
	ocena niska	33,4	34,5	29,6	27,4	36,5	32,0	35,3	22,5	36,9	32,9	19,4
	ocena przeciętna	27,1	26,1	30,2	31,0	26,6	25,7	26,8	28,6	26,9	27,8	27,2
	ocena wysoka	39,6	39,4	40,2	41,6	36,8	42,3	37,9	48,8	36,3	39,3	53,4
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	1198	920	278	215	564	419	1020	177	596	419	160
	ocena niska	32,0	33,3	27,7	25,3	38,9	26,2	34,2	19,6	33,1	35,4	18,7
	ocena przeciętna	33,9	33,7	34,9	36,8	33,3	33,4	34,9	28,7	36,6	33,9	24,4
	ocena niska	34,0	33,0	37,4	37,9	27,8	40,4	30,9	51,8	30,4	30,8	56,8
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	1207	918	288	214	570	423	1022	185	583	434	167
	ocena niska	50,2	51,0	47,8	47,4	57,0	42,6	52,3	38,7	47,8	58,6	38,0
	ocena przeciętna	29,5	29,0	31,2	31,9	27,7	30,7	28,2	36,7	31,5	25,4	31,9
	ocena niska	20,3	20,0	21,0	20,8	15,3	26,7	19,5	24,6	20,7	16,0	30,1
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	1205	918	287	211	568	426	1020	185	583	432	167
	ocena niska	46,9	49,1	40,1	45,2	52,4	40,6	49,7	31,9	45,6	52,5	34,9
	ocena przeciętna	33,1	31,8	37,0	33,5	32,6	33,5	32,5	36,2	34,8	31,4	33,7
	ocena niska	20,0	19,1	23,0	21,3	15,0	26,0	17,8	31,8	19,7	16,1	31,5
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	1112	892	220	192	523	398	993	120	576	400	117
	ocena niska	30,6	29,0	37,1	24,8	33,2	29,8	31,5	22,8	33,4	28,1	24,3
	ocena przeciętna	33,1	31,3	40,3	37,4	33,2	30,8	32,5	38,4	31,3	35,5	36,2
	ocena niska	36,3	39,7	22,6	37,8	33,5	39,3	36,0	38,9	35,3	36,4	39,5
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	1129	870	259	194	532	403	965	164	552	401	155
	ocena niska	51,2	52,4	47,2	61,4	56,8	38,8	54,0	34,8	60,6	48,2	25,9
	ocena przeciętna	15,3	14,9	16,6	15,7	14,3	16,4	15,1	16,3	13,1	18,4	15,3
	ocena niska	33,5	32,8	36,2	23,0	28,9	44,8	30,9	48,9	26,4	33,4	58,8
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	1109	856	253	185	523	400	949	160	535	405	149
	ocena niska	44,1	45,2	40,1	54,7	49,2	32,4	47,0	26,6	52,8	39,6	25,1
	ocena przeciętna	17,3	17,5	16,6	16,1	15,6	19,9	17,4	16,7	14,8	19,7	18,6
	ocena niska	38,7	37,3	43,3	29,2	35,1	47,6	35,6	56,7	32,4	40,6	56,3
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	1020	851	169	163	473	383	1020	0	569	391	41
	ocena niska	13,8	14,2	11,9	11,7	14,2	14,3	13,8	,0	14,4	11,5	24,1
	ocena przeciętna	19,9	19,8	20,4	22,1	18,2	21,0	19,9	,0	21,2	18,0	25,9
	ocena niska	66,3	66,0	67,7	66,2	67,7	64,6	66,3	,0	64,4	70,5	50,1
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	1004	840	164	163	469	373	1004	0	566	381	38
	ocena niska	14,8	15,2	12,8	11,7	16,3	14,2	14,8	,0	15,2	13,8	18,3
	ocena przeciętna	26,4	25,4	31,5	24,2	28,2	25,0	26,4	,0	27,2	25,4	25,3
	ocena niska	58,8	59,4	55,7	64,2	55,5	60,7	58,8	,0	57,5	60,9	56,4
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	1020	850	170	161	469	390	1020	0	565	389	47
	ocena niska	52,3	53,2	47,7	36,4	58,9	50,9	52,3	,0	52,6	53,8	37,2
	ocena przeciętna	24,7	23,7	30,1	33,0	20,2	26,8	24,7	,0	24,9	24,4	28,2
	ocena niska	23,0	23,1	22,2	30,7	20,9	22,3	23,0	,0	22,5	21,8	34,6
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	1012	844	168	158	469	385	1012	0	557	393	44
	ocena niska	63,4	66,1	50,1	53,2	67,5	62,7	63,4	,0	64,8	61,5	60,3
	ocena przeciętna	19,9	19,5	22,0	19,9	18,5	21,6	19,9	,0	19,4	20,0	25,9
	ocena niska	16,7	14,5	27,9	26,9	14,0	15,7	16,7	,0	15,7	18,5	13,8

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	1179	905	274	209	551	419	1001	178	584	412	162
	ocena niska	24,5	27,4	14,7	21,6	26,4	23,4	27,2	9,1	28,1	25,4	8,7
	ocena przeciętna	27,0	27,1	26,6	20,5	29,7	26,8	28,7	17,6	28,9	29,4	15,1
	ocena niska	48,5	45,4	58,8	57,9	44,0	49,9	44,1	73,3	43,0	45,2	76,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	1202	918	285	219	566	417	1016	186	592	420	168
	ocena niska	12,5	13,0	10,6	10,7	13,7	11,8	13,2	8,6	13,8	12,2	7,6
	ocena przeciętna	22,5	22,7	21,7	24,5	22,9	20,8	23,5	16,7	24,9	22,5	14,0
	ocena niska	65,1	64,3	67,6	64,8	63,4	67,5	63,3	74,7	61,3	65,3	78,4
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	1207	920	286	219	566	421	1017	190	594	419	171
	ocena niska	21,1	23,1	14,7	17,2	24,0	19,2	22,2	14,9	23,8	20,8	13,7
	ocena przeciętna	22,3	21,6	24,8	16,4	22,2	25,6	23,3	17,4	22,4	23,3	20,6
	ocena niska	56,6	55,4	60,5	66,4	53,8	55,2	54,5	67,7	53,9	55,9	65,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	1203	919	285	218	563	422	1016	188	588	424	168
	ocena niska	22,2	23,9	16,8	17,7	26,0	19,5	23,8	13,6	23,6	23,9	11,6
	ocena przeciętna	25,4	26,8	20,9	24,3	21,8	30,8	27,2	16,2	26,2	27,3	17,9
	ocena niska	52,4	49,3	62,2	58,0	52,2	49,7	49,1	70,2	50,3	48,7	70,4

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	1046	839	207	182	498	367	966	81	566	390	71
	ocena niska	30,9	32,3	25,1	22,4	34,7	29,9	31,9	18,8	30,9	32,2	21,4
	ocena przeciętna	35,8	35,5	37,0	34,5	35,8	36,4	35,6	38,1	36,6	33,0	44,8
	ocena niska	33,3	32,2	37,9	43,1	29,5	33,7	32,5	43,1	32,4	34,8	33,8
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	1229	939	290	222	578	429	1038	191	599	435	172
	ocena niska	14,9	16,4	10,1	10,6	16,7	14,7	16,0	9,3	15,7	14,7	11,4
	ocena przeciętna	23,0	23,3	22,2	24,0	24,7	20,2	23,5	20,6	25,3	21,0	19,8
	ocena niska	62,1	60,3	67,7	65,3	58,5	65,1	60,6	70,1	59,0	64,3	68,8
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	1210	929	281	220	571	419	1027	183	598	428	161
	ocena niska	20,7	22,0	16,5	16,7	22,7	20,1	22,5	10,6	22,2	21,4	13,1
	ocena przeciętna	29,0	29,5	27,1	32,9	30,5	24,8	29,5	25,9	30,6	28,9	24,6
	ocena niska	50,3	48,5	56,4	50,4	46,8	55,1	48,0	63,5	47,3	49,8	62,4
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1226	935	291	223	577	426	1035	191	599	433	172
	ocena niska	3,8	3,8	4,0	3,8	3,7	4,1	3,9	3,5	4,5	3,1	3,5
	ocena przeciętna	10,5	9,9	12,4	12,7	10,6	9,2	10,4	11,1	11,7	8,9	10,8
	ocena niska	85,7	86,3	83,6	83,5	85,7	86,7	85,7	85,4	83,9	88,0	85,7
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1224	933	291	223	577	424	1035	189	599	431	171
	ocena niska	17,3	17,6	16,2	12,6	20,1	15,8	17,9	13,6	18,1	17,0	15,4
	ocena przeciętna	23,8	24,4	22,0	30,1	23,8	20,5	24,0	22,7	26,2	21,4	21,1
	ocena niska	58,9	58,0	61,8	57,3	56,1	63,7	58,1	63,7	55,7	61,6	63,5
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	1215	930	285	222	572	421	1030	185	597	430	164
	ocena niska	20,8	22,8	14,1	14,8	23,7	19,9	22,5	11,1	21,5	22,7	13,1

	ocena przeciętna	31,3	31,0	32,6	35,7	31,0	29,6	31,7	29,2	31,7	32,1	29,4
	ocena niska	47,9	46,2	53,3	49,5	45,3	50,5	45,8	59,6	46,8	45,1	57,4
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1223	932	290	222	577	424	1035	188	598	431	171
	ocena niska	15,5	15,5	15,5	12,7	17,2	14,7	16,1	12,4	17,6	14,1	11,9
	ocena przeciętna	21,3	21,8	19,8	25,6	23,2	16,6	22,0	17,6	22,9	20,6	16,9
	ocena niska	63,2	62,7	64,7	61,8	59,6	68,7	61,9	69,9	59,5	65,2	71,2
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	1210	925	285	221	572	418	1025	185	595	427	166
	ocena niska	18,3	19,0	16,0	13,0	22,0	16,0	19,2	13,2	18,5	19,2	12,8
	ocena przeciętna	25,9	25,8	26,1	28,8	26,3	23,7	26,4	22,8	26,8	26,2	23,9
	ocena niska	55,8	55,2	57,9	58,2	51,7	60,2	54,4	64,0	54,7	54,5	63,3
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1217	932	286	219	573	425	1033	184	596	433	166
	ocena niska	28,8	28,0	31,5	28,9	33,8	22,1	27,5	36,3	27,0	29,3	33,5
	ocena przeciętna	28,6	28,0	30,5	31,6	27,2	28,9	28,9	26,8	31,3	27,8	20,7
	ocena niska	42,6	44,0	38,1	39,4	39,0	49,0	43,6	36,9	41,7	42,9	45,8
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	1162	910	252	206	549	407	1018	144	584	421	138
	ocena niska	20,7	20,8	20,2	21,7	23,1	16,8	21,0	17,9	22,4	19,0	17,7
	ocena przeciętna	20,6	20,8	19,7	30,7	18,7	17,9	20,6	20,6	22,4	19,4	17,1
	ocena niska	58,8	58,4	60,1	47,6	58,2	65,3	58,4	61,5	55,2	61,6	65,2
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	1203	925	278	219	567	417	1023	180	592	429	162
	ocena niska	32,0	32,0	32,3	29,7	37,1	26,3	31,4	35,8	29,6	34,8	32,9
	ocena przeciętna	30,9	30,4	32,5	32,5	29,6	31,7	31,1	29,7	32,6	30,6	27,3
	ocena niska	37,1	37,6	35,2	37,7	33,3	41,9	37,5	34,5	37,8	34,6	39,8
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1202	925	277	215	561	426	1026	176	588	428	163
	ocena niska	39,7	41,1	35,4	29,2	44,9	38,3	40,6	34,6	39,4	42,6	31,6
	ocena przeciętna	30,2	29,7	31,6	35,0	28,4	30,0	29,6	33,4	28,8	31,5	32,5
	ocena niska	30,1	29,2	33,0	35,8	26,7	31,7	29,8	32,0	31,8	25,9	35,9
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	1201	926	275	214	566	421	1029	172	591	430	157
	ocena niska	39,9	39,7	40,8	29,8	46,8	35,8	39,8	40,5	35,4	45,7	38,7
	ocena przeciętna	36,5	36,9	35,5	41,7	31,3	40,9	37,0	33,6	39,2	32,9	38,6
	ocena niska	23,5	23,5	23,8	28,5	21,9	23,3	23,2	25,9	25,3	21,5	22,8
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	1207	928	279	218	567	422	1029	178	594	429	161
	ocena niska	37,7	37,2	39,4	29,6	45,6	31,3	37,1	41,3	33,9	42,2	38,3
	ocena przeciętna	36,9	37,9	33,7	39,8	31,0	43,3	37,9	30,9	38,6	36,0	34,1
	ocena niska	25,4	24,9	26,9	30,6	23,4	25,4	25,0	27,8	27,4	21,8	27,5
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1226	937	289	222	575	429	1038	188	600	434	169
	ocena niska	17,8	18,2	16,7	12,8	22,4	14,3	18,1	16,4	18,9	17,2	15,5
	ocena przeciętna	29,1	28,4	31,5	34,6	27,8	28,1	29,0	30,0	30,5	27,7	28,5
	ocena niska	53,0	53,4	51,8	52,6	49,8	57,6	52,9	53,7	50,6	55,2	56,0
Przepływy informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	1219	931	288	220	574	425	1032	186	596	433	167
	ocena niska	21,4	21,9	19,7	14,6	26,0	18,6	21,7	19,3	21,8	21,7	18,6
	ocena przeciętna	38,5	38,3	39,1	40,2	37,5	39,0	39,2	34,7	38,6	39,3	38,1
	ocena niska	40,1	39,8	41,2	45,1	36,6	42,4	39,1	46,0	39,6	39,0	43,4

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu motywuje Pana(ią) pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
Dobra opinia przełożonych	49,7	47,5	56,8	48,3	48,3	52,4	49,2	52,9	51,7	46,2	52,2
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	73,4	74,1	71,0	65,5	73,6	77,2	75,0	64,7	72,8	76,7	67,3
Urlopy nagrodowe	10,2	10,0	10,7	7,8	10,4	11,1	10,3	9,8	8,9	12,2	9,2
Pochwały w rozkazach	4,7	4,7	4,8	4,6	4,8	4,6	4,8	4,2	5,0	4,5	3,9

Odnaczenia	5,1	6,0	1,9	4,3	4,2	6,6	5,4	3,2	5,1	6,1	2,1
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	16,8	15,4	21,4	34,0	18,2	6,0	16,6	18,3	17,7	15,8	16,8
Przedterminowy awans	25,8	27,1	21,8	31,3	26,1	22,7	29,0	8,8	28,8	26,4	14,3
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	28,5	28,2	29,4	25,0	26,7	32,8	28,9	26,5	27,8	30,6	27,2
Motywacja - inne	2,7	2,5	3,4	1,3	2,9	3,2	2,6	3,3	2,5	3,0	2,2
Trudno powiedzieć	4,9	4,6	6,1	5,1	5,8	3,7	3,4	13,4	4,4	3,1	11,8
Uznanie społeczne	20,8	22,4	15,6	21,8	16,0	26,8	22,0	14,4	23,8	18,6	13,5

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	tak	71,6	73,4	65,8	63,5	67,5	81,3	72,5	66,3	69,1	74,0	75,1
	trudno powiedzieć	3,4	2,6	6,1	5,1	4,0	1,8	3,4	3,6	4,1	3,0	2,8
	nie	25,0	24,0	28,1	31,5	28,5	17,0	24,1	30,1	26,8	23,0	22,0

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	tak	77,7	76,5	81,3	86,5	71,3	81,7	76,6	83,3	75,8	77,8	83,3
	trudno powiedzieć	6,5	6,9	5,3	4,9	9,8	3,0	6,8	4,8	7,9	5,6	4,9
	nie	15,8	16,5	13,4	8,6	18,9	15,3	16,5	11,8	16,3	16,6	11,8

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	tak	82,6	83,4	80,2	85,7	80,9	83,3	83,9	75,6	80,8	87,2	76,6
	trudno powiedzieć	4,8	4,6	5,6	5,4	6,0	3,0	4,5	6,5	5,4	3,8	5,8
	nie	12,6	12,1	14,2	8,9	13,1	13,7	11,6	17,9	13,8	9,0	17,6

Tabela nr 12

Co, Pana(i) zdaniem najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	25,1	24,4	27,5	34,2	21,9	24,7	23,7	32,7	26,7	20,4	32,7
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym	36,1	36,8	33,9	40,2	33,6	37,4	39,4	18,4	40,3	35,3	22,8
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	51,1	50,0	54,7	59,8	47,0	52,1	50,4	55,1	52,8	48,5	51,1
Przypadek / szczęście	26,5	26,7	26,0	22,1	26,8	28,4	26,9	24,2	24,2	29,7	26,9
Protekcja / nepotyzm	44,4	46,3	38,2	25,5	47,5	49,9	46,2	34,5	42,6	51,2	34,4
Dobre relacje z przełożonym	48,6	49,2	46,7	47,1	48,0	50,1	48,9	46,9	49,5	48,5	46,9
Korupcja	2,8	3,3	1,3	1,1	3,5	2,7	3,0	1,7	1,6	4,5	1,7
Trudno powiedzieć	2,3	2,1	3,0	3,0	3,0	1,1	2,0	3,8	1,6	2,4	4,4
Rozwój zawodowy: inne	0,9	1,0	,4	,0	1,2	,8	,6	2,2	,3	1,1	2,2

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	dobrze	35,2	36,0	32,5	31,8	31,2	42,4	36,7	27,3	36,2	35,1	33,2
	trudno powiedzieć	15,4	14,8	17,4	20,2	15,0	13,4	15,0	18,0	17,2	13,1	15,9
	źle	49,4	49,1	50,1	47,9	53,8	44,1	48,4	54,7	46,6	51,8	50,9

Tabela nr 14.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	powodzi mi(nam) się dobrze	20,8	19,8	24,1	15,7	17,4	28,2	22,3	13,1	20,2	21,6	21,0
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	58,5	57,8	60,9	67,0	57,1	55,9	58,1	60,7	58,6	59,0	57,9
	powodzi mi(nam) się źle	20,7	22,4	15,0	17,3	25,5	15,9	19,7	26,2	21,2	19,5	21,1

Tabela nr 15.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	dobrze	14,3	14,5	13,6	8,6	10,8	22,0	16,4	3,2	14,1	15,5	12,0
	przeciętnie	56,6	57,5	53,6	54,2	56,5	58,0	59,4	41,1	59,7	56,5	46,8
	źle	29,1	28,0	32,7	37,2	32,7	20,0	24,2	55,7	26,2	28,1	41,2

Tabela nr 16.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	poprawiły się	14,3	13,8	16,0	24,5	13,4	10,3	15,6	7,4	14,8	16,6	7,5
	nie zmieniły się	69,2	67,8	73,6	64,8	69,9	70,4	68,4	73,1	71,7	65,2	71,5
	pogorszyły się	15,8	17,6	10,0	9,8	15,8	19,0	15,3	19,0	12,8	17,9	20,5
	trudno powiedzieć	,7	,8	,4	,9	,9	,3	,7	,5	,7	,3	,5

Tabela nr 17

Jakie są Pana oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	39,9	40,6	37,7	35,9	40,6	41,1	41,0	34,2	36,5	47,3	35,5
Odpowiednie wynagrodzenie	82,5	83,1	80,7	80,5	83,8	81,9	81,2	90,0	83,9	80,5	84,1
Pewność zatrudnienia	20,8	18,7	27,5	28,7	19,1	18,9	17,4	39,1	20,0	15,8	36,8
Praca dająca satysfakcję zawodową	25,9	25,3	27,9	27,2	23,4	28,7	27,3	18,6	28,6	24,4	20,9
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,3	3,1	4,1	4,1	3,7	2,4	3,2	4,0	2,9	3,4	3,4
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	17,5	16,5	21,0	29,3	19,2	9,2	16,7	22,4	14,8	18,8	22,2
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	7,5	8,3	4,7	5,0	8,0	8,1	8,4	2,7	8,4	6,7	6,3
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	19,3	20,7	14,6	15,1	19,9	20,5	21,6	6,4	21,9	19,3	9,1
Dobra atmosfera w miejscu pracy	21,6	21,2	22,9	21,8	20,3	23,3	21,9	20,2	21,7	21,5	20,6
Uznanie za dobrą pracę	18,3	18,3	18,3	15,2	16,3	22,5	18,0	19,9	18,6	16,6	20,0
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,5	2,6	2,3	2,3	1,7	3,8	2,6	2,0	3,1	1,8	2,5
Właściwe traktowanie przez przełożonych	13,6	13,6	13,7	17,2	13,7	11,7	14,2	10,4	14,6	13,2	11,6
Niezakłócony przepływ informacji między	1,4	1,3	1,6	1,1	1,4	1,6	1,4	1,1	1,7	,8	1,8

przełożonym a pracownikami												
Niezakończony przepływ informacji między pracownikami	,4	,4	,4	1,1	,4	,0	,4	,0	,6	,3	,0	
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	10,7	10,3	11,9	8,2	11,2	11,2	10,2	13,4	9,2	13,2	10,7	
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,9	1,0	,7	,5	1,3	,6	,9	,7	,5	1,6	,8	

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	1232	941	291	223	579	430	1041	191	602	435	172
	Nie chcę nic zmieniać	13,8	11,9	20,1	10,7	10,0	20,5	11,1	28,4	11,4	13,1	25,9
	Planuję przejść na emeryturę	13,9	16,2	6,5	,6	5,8	31,6	15,5	5,1	12,0	17,1	12,8
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,9	3,2	2,1	3,4	4,6	,3	2,0	8,0	1,6	3,9	5,3
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	45,9	45,3	47,7	52,0	50,8	36,0	45,5	47,7	47,1	44,1	43,5
	Chciał(a)bym awansować na stopień	13,7	13,9	12,8	21,1	16,0	6,7	16,2	,0	17,2	13,0	2,4
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	7,5	7,4	7,8	10,5	9,4	3,3	8,0	4,6	9,5	5,4	5,1
	Inne plany zawodowe emerytalnych	2,5	2,2	3,1	1,6	3,4	1,6	1,8	6,2	1,1	3,4	5,0

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	237	203	34	13	80	144	200	37	89	106	40
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	4,3	4,8	1,5	10,5	3,1	4,5	4,9	1,4	4,0	3,8	1,3
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	6,0	6,5	3,1	10,5	2,6	7,5	7,1	,0	12,1	3,3	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	2,9	3,0	2,2	,0	3,7	2,7	3,4	,0	2,2	4,6	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	6,0	6,6	2,3	10,5	7,9	4,6	5,6	8,3	3,7	10,3	,0
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	5,5	5,7	4,3	,0	4,6	6,5	5,9	3,6	6,2	5,9	3,4
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	36,6	38,5	24,9	36,4	44,0	32,5	37,6	31,3	33,1	36,8	45,9
	Inny rodzaj zatrudnienia	14,8	14,5	16,1	32,0	23,2	8,6	12,2	28,8	12,1	15,6	19,4
Nie zamierzam już pracować	23,9	20,2	45,7	,0	11,0	33,1	23,4	26,7	26,5	19,9	30,0	

Tabela nr 20.

		Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
			Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Z jakiego powodu Pan/i planuje przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	237	203	34	13	80	144	200	37	89	106	40
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	18,1	14,9	37,0	,0	4,6	27,1	17,7	20,2	16,4	15,8	28,8
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	15,5	15,5	15,4	25,4	13,4	15,8	14,9	19,1	21,6	11,2	14,3
	Zarabiam zbyt mało	33,7	34,7	27,8	63,6	48,5	23,0	30,7	50,1	31,2	34,3	34,4
	Czuję się wypalony zawodowo	11,8	12,0	10,9	5,5	6,0	15,6	13,2	4,1	12,8	12,9	7,5
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	5,0	5,5	1,8	,0	5,0	5,4	5,9	,0	7,4	3,6	3,5
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	6,0	7,0	,0	,0	6,0	6,5	7,1	,0	4,9	7,1	5,6
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	3,8	4,0	2,6	,0	5,0	3,4	3,6	4,6	1,1	6,7	2,1
	Z innego powodu	6,2	6,4	4,5	5,5	11,5	3,3	7,0	1,9	4,7	8,5	3,8

GARNIZON KUJAWSKO-POMORSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Blisko połowa ogółu policjantów i pracowników kujawsko-pomorskiej Policji (45,9%) deklaruje przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy. O dużym zadowoleniu mówi nieznacznie niższy odsetek respondentów (42,8%). Na małe zadowolenie wskazuje około 1/10 ogółu badanych (11,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Ankietowani zostali poproszeni o wskazanie czynników, które w największym stopniu przyczyniają się do ich zadowolenia z pracy w Policji. Można było wskazać do 5 odpowiedzi. Dla niemal 3/4 ogółu badanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego (72,6%) jednym z największych powodów do zadowolenia z pracy w Policji jest stabilność zatrudnienia. Około 1/3 badanych wskazuje na stałe warunki pracy (36,4%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (31,8%). Do zadowolenia ponad 1/5 funkcjonariuszy i pracowników kujawsko-pomorskiej Policji przyczyniają się dobre relacje z przełożonymi (20,4%). Pozostałe czynniki wymienia mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Do niezadowolenia około połowy ogółu policjantów i pracowników garnizonu kujawsko-pomorskiego przyczyniają się: nadmiar formalności (54,9%), stosunkowo słabe wynagrodzenie (51,2%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (48,8%). Na wysokiej pozycji wśród przyczyn niezadowolenia z wykonywanej pracy znajduje się także niesprawiedliwe traktowanie – wskazuje na nie około 2/5 ogółu badanych z kujawsko-pomorskiej Policji (40,1%). Do istotnych czynników wpływających na niezadowolenie badanych należą również złe warunki pracy, tj. sprzęt, wyposażenie itp. – wspomina o nich co czwarty ankietowany z obszaru działania Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy (25,9%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Do największych utrudnień w służbie/pracy w garnizonie kujawsko-pomorskim należy przede wszystkim zbyt duża biurokracja (61,1%) oraz praca „pod statystykę” (51,9%). Pozostałe czynniki wskazywane są blisko trzykrotnie rzadziej. Wykonywanie codziennych obowiązków w znacznym stopniu utrudnia również brak stabilizacji pracowniczej oraz zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (odpowiednio 23,0% i 22,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe,
- Wyposażenie w środki łączności,
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- Wyposażenie w sprzęt transportowy,
- Wyposażenie w broń palną i amunicję,
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- Możliwość korzystania z Internetu,
- Możliwość korzystania z Intranetu,
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” składa się także ocena jakości obsługi przez pracowników:

- finansów,
- logistyki,
- kadr,
- łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy, natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie. Dla potrzeb analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano jako „ocenę niską”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoką”.

Ponad połowa badanych (55,7%) wysoko ocenia wyposażenie w sprzęt transportowy. Ponad 1/4 (28,3%) wskazuje na ocenę przeciętną, a na niską – około 1/6 badanych (16,1%). Oceny wysokie przeważają również w wypowiedziach respondentów na temat warunków lokalowych (45,6% wskazań na ocenę wysoką), przy czym blisko 1/3 badanych (30,0%) wskazuje na ocenę niską, a niemal 1/4 ocenia je przeciętnie (24,4%).

Około 2/5 policjantów i pracowników kujawsko-pomorskiej Policji wysoko ocenia wyposażenie w środki łączności (39,2% wskazań). Na ocenę przeciętną wskazuje około 1/3 badanych (34,0%), natomiast ponad 1/4 (26,8%) – ocenia je nisko.

Blisko połowa badanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego nie jest zadowolona ze sprzętu informatycznego i oprogramowania (47,0% niskich ocen). Blisko 1/3 (30,0%) uznaje to wyposażenie za przeciętne, a niemal 1/4 (23,1%) – ocenia je nisko.

Podobnie oceniono możliwości korzystania z Intranetu i Internetu (odpowiednio 48,2% i 45,1% wskazań na ocenę niską). Należy jednak zauważyć, że ponad 1/3 ankietowanych wskazuje na ocenę wysoką (37,7% wskazań w przypadku możliwości korzystania z Internetu oraz 34,0% wysokich ocen w przypadku Intranetu).

Dość nisko oceniono również wyposażenie stanowiska pracy (poza sprzętem informatycznym i oprogramowaniem) – niezadowolenie z niego wyraża blisko 2/5 ankietowanych (37,0%), a zbliżony odsetek wskazuje na ocenę przeciętną (35,2%). Ponad 1/4 respondentów (27,8%) wysoko ocenia wyposażenie swojego stanowiska pracy.

Na temat wyposażenia w broń palną i amunicję, wyposażenia w środki przymusu bezpośredniego (inne niż broń palna), jak również warunków (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazy i wyposażenia strzelnicy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego wypowiadali się tylko policjanci.

Najwyżej oceniono wyposażenie w broń palną i amunicję oraz wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego (odpowiednio 67,0% oraz 62,8% wskazań na ocenę wysoką). Znacznie niżej oceniono warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej (50,4% wskazań na ocenę niską) oraz bazę i wyposażenie strzelnicy (46,0% niskich ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Ocenie poddano również poziom obsługi przez pracowników wybranych komórek służby wspomagającej: finansów, logistyki, kadr oraz łączności i informatyki. Najlepiej oceniani są pracownicy finansów (64,7% wskazań na ocenę wysoką). Na podobnym poziomie kształtuje się zadowolenie respondentów z obsługi zapewnianej przez pracowników kadr (59,2%). Nieco niżej oceniono pracowników łączności i informatyki oraz logistyki (odpowiednio 51,5% i 49,3% wysokich ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Funkcjonariuszy i pracowników kujawsko-pomorskiej Policji poproszono również o ocenę wybranych aspektów związanych z pracą w Policji.

Najwyżej oceniono współpracę z kolegami i koleżankami (84,6%), niżej – z bezpośrednim przełożonym (65,2%) oraz kadrą kierowniczą w jednostce (51,1%).

Uczestnicy z garnizonu kujawsko-pomorskiego wyżej oceniają organizację pracy przez bezpośredniego przełożonego niż przez kadrę kierowniczą w jednostce (61,1% ocen wysokich wobec 48,0%).

Większość ankietowanych (70,1%) wysoko ocenia przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez swojego bezpośredniego przełożonego. Niżej w tym aspekcie oceniono kadrę kierowniczą w jednostce (59,4%).

Blisko połowa badanych (45,4%) twierdzi, że bezpośredni przełożeni zapewniają podległym pracownikom możliwości rozwoju zawodowego. Należy przy tym zwrócić uwagę, że ponad 1/4 (28,2%) przeciętnie wypowiada się na ten temat, a zbliżony odsetek (26,4%) nisko ocenia zapewnianie możliwości rozwoju zawodowego przez swojego bezpośredniego przełożonego. Opinie na temat działań kadry kierowniczej w tym obszarze są spolaryzowane – 37,5% wysoko ocenia zapewnianie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce, 31,6% - wypowiada się przeciętnie, a zbliżony odsetek (30,9%) – działania kadry kierowniczej w tym aspekcie ocenia nisko.

Większość badanych twierdzi, że wykorzystywanie godzin nadliczbowych nie stanowi problemu w ich jednostce (61,3% wysokich ocen), przy czym z opinią tą nie zgadza się około 1/4 ogółu policjantów i pracowników (23,0% ocen niskich).

Badani wyżej oceniają przepływ informacji w swojej komórce niż w jednostce organizacyjnej (52,4% wysokich ocen wobec 40,8%).

Wypowiedzi na temat obciążenia zadaniami, stopnia dostosowania systemu szkoleń resortowych oraz doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników w komórce organizacyjnej są niejednoznaczne.

Podzielone są również opinie na temat współpracy pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną – 35,9% wypowiada się o niej przeciętnie, 33,5% - ocenia ją nisko, natomiast 30,6% badanych – wysoko. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Respondentów zapytano, co w największym stopniu motywuje ich pozytywnie do pracy. Można było wskazać do 3 odpowiedzi. Jak wynika z wypowiedzi blisko 3/4 funkcjonariuszy i pracowników kujawsko-pomorskiej Policji (73,4%), do pracy w największym stopniu motywują ich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Dla co drugiego ankietowanego (49,7%) bardzo istotna jest dobra opinia przełożonych. Na pozostałe czynniki wskazuje zdecydowanie niższy odsetek respondentów.

Do czynników wymienianych przez ponad 1/4 badanych należą: lepsze warunki pracy oraz przedterminowy awans (odpowiednio 28,5% i 25,8%), a dla około 1/5 respondentów (20,8%) motywacją do pracy stanowi uznanie społeczne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Okolo 3/4 ogółu ankietowanych (74,0%) jest zdania, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanym stanowisku. Przeciwną opinię wyraża ponad 1/5 badanych (21,2%), a co dwudziesty respondent (4,9%) nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość ogółu policjantów i pracowników garnizonu kujawsko-pomorskiego (84,7%) ma poczucie, że wykonywane przez nią zadania są ważne i mają sens. Przeciwną opinię wyraża ponad 1/10 ankietowanych (11,1%), natomiast 4,1% ogółu badanych z obszaru działania Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Swoją pracę za interesującą uznaje zdecydowana większość ogółu badanych z kujawsko-pomorskiej Policji (85,4%). Około 1/10 (11,1%) nie zgadza się z tym stwierdzeniem, a 3,6% ankietowanych funkcjonariuszy i pracowników ma trudności z odpowiedzią na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Około połowa ogółu funkcjonariuszy i pracowników kujawsko-pomorskiej Policji uważa, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym (odpowiednio 51,1% i 48,6%). Zbliżony odsetek ankietowanych (44,4%) jest zdania, że do awansu w Policji przyczynia się protekcja/nepotyzm. Ponad 1/3 ogółu policjantów i pracowników garnizonu kujawsko-pomorskiego wierzy, że na rozwój kariery wpływa podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,1%), a około 1/4 wskazuje przypadek/szczęście (26,5%) oraz zdobywanie wiedzy w ramach szkolnictwa cywilnego (25,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Blisko połowa ogółu ankietowanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego (46,6%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Przeciwnie zdanie wyraża blisko 2/5 policjantów i pracowników (38,9%), a co siódmy ankietowany nie potrafi ocenić aktualnych możliwości awansu (14,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

O przeciętnej sytuacji materialnej swojego gospodarstwa domowego mówi ponad połowa ogółu badanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego (58,4%). Około 1/5 respondentów (22,5%) twierdzi, że ich sytuacja finansowa jest dobra, a nieznacznie niższy odsetek (19,1%) wskazuje na złą sytuację materialną. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Ponad połowa ogółu ankietowanych z kujawsko-pomorskiej Policji (54,9%) przeciętnie wypowiada się o swoich zarobkach w Policji, ponad 1/4 (29,1%) źle ocenia wysokość swojego wynagrodzenia, natomiast o zadowoleniu w tym zakresie może mówić niemal co szósty respondent (16,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość ogółu kujawsko-pomorskich policjantów i pracowników (68,8%) deklaruje, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. Około 1/7 badanych przyznaje, że zarabia więcej (15,0%), a niemal taka sama liczebnie grupa (15,1%) twierdzi, że jej zarobki się pogorszyły. Na pytanie o zmianę w wysokości zarobków w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie potrafi odpowiedzieć 1,1% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość ogółu badanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego (80,7%) w związku z pracą w Policji oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Na drugim miejscu, według wskazań ankietowanych, znajduje się dobrze wyposażone stanowisko pracy (36,2%), przy czym warto zwrócić uwagę, że czynnik ten jest wymieniany ponad dwukrotnie rzadziej niż odpowiednie zarobki.

Dla około 1/4 ankietowanych bardzo ważna jest pewność zatrudnienia (28,7%), dobra atmosfera w miejscu pracy (24,9%) oraz satysfakcja zawodowa (23,2%). Co piąty respondent (20,2%) oczekuje uznania za dobrze wykonane zadania służbowe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Blisko połowa funkcjonariuszy i pracowników kujawsko-pomorskiej Policji (44,5%) w ciągu najbliższych 3 lat ma zamiar awansować na wyższe stanowisko. Ponad dwukrotnie niższy odsetek badanych (19,5%) deklaruje, że chciałoby uzyskać wyższy stopień. Ponad 1/7 ogółu ankietowanych (15,4%) nie chce niczego zmieniać, a co dziesiąty uczestnik badania (10,8%) zamierza przejść na emeryturę. O planach przeniesienia się do innej jednostki/komórki organizacyjnej myśli 5,2% ogółu ankietowanych, natomiast 2,9% zamierza odejść z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych. 1,8% policjantów i pracowników garnizonu kujawsko-pomorskiego wspomina o innych planach

zawodowych na najbliższe 3 lata. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Spośród osób, które zadeklarowały zamiar przejścia na emeryturę lub rezygnacji z pracy w Policji (N=118) niemal połowa (48,2%) planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej. Około 1/4 (25,2%) respondentów z tej grupy nie zamierza już pracować. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Badani deklarujący zamiar przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji (N=118) zostali zapytani również o powody podjęcia takiej decyzji. Ponad 1/4 ankietowanych odpowiada, że zbyt mało zarabia, by zostać w Policji (26,7%), a ponad 1/5 wskazuje na wypalenie zawodowe (21,7%). Niemal 1/6 badanych posiada odpowiednią wysługę emerytalną (15,6%) albo nie widzi szans na awans czy rozwój swojej kariery zawodowej w Policji (15,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Blisko połowa kobiet pełniących pracujących w kujawsko-pomorskiej Policji (47,7%) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej pracy. O dużej satysfakcji zawodowej mówi nieco niższy odsetek ankietowanych (40,9%). *Patrz Tabela nr 1.* Zdecydowana większość uczestniczek badania (72,2%) twierdzi, że na ich satysfakcję zawodową w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie. Niemal dwukrotnie niższy odsetek wskazuje na zadowolenie wynikające ze stałych warunków pracy (36,8%) i stosunkowo dobrego wynagrodzenia (33,8%). W zadowoleniu kobiet z wykonywanej pracy dużą rolę odgrywają również dobre relacje z przełożonymi. Warto przy tym dodać, że odsetek wskazań w tym przypadku jest wyższy niż ogółem w garnizonie (30,7% wobec 20,4% wskazań ogółem). Do zadowolenia kobiet w znacznym stopniu przyczyniają się również dobre relacje ze współpracownikami (22,1%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie kobiet z wykonywanej pracy wynika przede wszystkim z wysokości wynagrodzenia – o tym, że jest ono stosunkowo niskie mówi co druga kobieta pracująca w garnizonie kujawsko-pomorskim (52,0%). Na niezadowolenie uczestniczek badania wpływają również takie czynniki, jak: nadmiar formalności (45,0%), niesprawiedliwe traktowanie (44,1%) i ciągłe zmiany organizacyjne (43,2%). Warto przy tym zauważyć, że poziom niezadowolenia z powodu nadmiernej biurokracji jest wśród kobiet niższy niż ogółem w garnizonie (o 9 p.p.), natomiast większe niż ogółem w garnizonie jest niezadowolenie z powodu złych warunków pracy (35,0% wobec 25,9% ogółem w garnizonie) oraz braku awansu (24,9% wobec 19,0% ogółem). *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem w pracy jest zbyt duża biurokracja, przy czym odsetek kobiet wskazujących na ten czynnik jest niższy od wskaźnika ogólnego (52,6% wobec wyniku typowego 61,1%). Ponad 1/3 uczestniczek badania (36,1%) twierdzi, że wykonywanie codziennych obowiązków służbowych najbardziej utrudnia im praca „pod statystykę”, chociaż jest to znacznie mniejszy problem niż ogółem w garnizonie (różnica w odsetkach wskazań wynosi 15,8 p.p.). Ponad 1/5 kobiet na ciągłe zmiany organizacyjne (23,9%), nadmierne obciążenie pracą (21,7%) oraz zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (20,6%). *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację kobiet pracujących w garnizonie kujawsko-pomorskim najbardziej wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (72,8%). Nieco większy wpływ niż ogółem w garnizonie ma dobra opinia przełożonych (60,6% wobec 49,7% wskazań ogółem). Około dwukrotnie mniejszy, choć również istotny, wpływ na motywację kobiet mają: lepsze warunki pracy (26,8%) oraz przedterminowy awans (20,1%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość uczestniczek badania wykorzystuje posiadaną wiedzę na swoim stanowisku (68,6%). Jeszcze wyższy odsetek kobiet uważa, że realizowane przez nie zadania mają sens (82,7%) i są interesujące (79,9%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Większość ankietowanych jest zdania, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (59,7%). Przekonanie to jest nieco silniejsze wśród kobiet niż ogółem w garnizonie (różnica w odsetkach wskazań wynosi 8,6 p.p.). Ponad połowa badanych kobiet (47,5%) uważa, że do awansu w Policji przyczyniają się dobre relacje z przełożonym, a około 1/3 wskazuje na rolę, jaką w karierze odgrywa wykształcenie resortowe (37,5%) oraz protekcja/nepotyzm (30,7%). Warto przy tym zwrócić uwagę, że kobiety wskazują na protekcję rzadziej niż ogół badanych (o 13,7 p.p.). Ponad 1/4 ankietowanych kobiet jest zdania, że na rozwój kariery zawodowej w Policji najbardziej przyczynia się wykształcenie cywilne (29,6%) oraz przypadek/szczęście (28,0%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym podkreślić, że blisko połowa ankietowanych policjantek i pracownic kujawsko-pomorskiej Policji (46,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa uczestniczek badania mówi, że jej sytuacja materialna jest przeciętna (54,1%) i w ten sam sposób ocenia swoje zarobki w Policji (54,2%). Większość ankietowanych kobiet (69,8%) twierdzi, że wysokość ich wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabela od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Kobiety z garnizonu kujawsko-pomorskiego w związku z pracą w Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (77,2%). Ponad dwukrotnie rzadziej wskazują na dobrze wyposażone stanowisko pracy oraz pewność zatrudnienia (odpowiednio 34,7% i 33,5%). Około 1/4 badanych kobiet oczekuje satysfakcji zawodowej (24,5%) i dobrej atmosfery w miejscu pracy (23,0%). *Patrz Tabela nr 17.*

Na pytanie o plany zawodowe, niemal połowa kobiet (46,6%) odpowiada, że chciałaby awansować na wyższe stanowisko. W ciągu najbliższych 3 lat na emeryturę zamierza przejść 6,4% kobiet pracujących w kujawsko-pomorskiej Policji. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Zadowolenie mężczyzn z wykonywanej pracy jest głównie przeciętne lub duże (odpowiednio 45,3% i 43,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* W największym stopniu przyczynia się do tego stabilne zatrudnienie (72,9%). Około dwukrotnie rzadziej mężczyźni wskazują na zadowolenie z powodu stałych warunków pracy (36,4%), stosunkowo dobrego wynagrodzenia (31,4%) oraz dobrych stosunków ze współpracownikami (30,0%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia mężczyzn przyczynia się przede wszystkim nadmiar formalności (58,1%), stosunkowo słabe wynagrodzenie (51,0%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (50,6%). Ponad 1/3 badanych (38,9%) wymienia niesprawiedliwe traktowanie, a około 1/4 (23,2%) – złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im zbyt duża biurokracja (63,7%) i praca „pod statystykę” (56,7%). Około 1/4 ankietowanych wskazuje na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań oraz ciągłe zmiany organizacyjne (odpowiednio 23,1% i 22,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki najsilniej motywują do pracy mężczyzn z garnizonu kujawsko-pomorskiego – taką deklarację składa zdecydowana większość z nich (76,7%). Na kolejnej pozycji znajduje się dobra opinia przełożonych (49,6%). W znacznie mniejszym stopniu motywujące są lepsze warunki pracy (27,3%), przedterminowy awans (22,3%) oraz uznanie społeczne (20,6%). *Patrz Tabela nr 8.*

Około 3/4 ankietowanych mężczyzn (75,6%) deklaruje, że ich umiejętności są w pełni wykorzystywane. Zdecydowana większość badanych uważa, że powierzane im zadania są ważne i mają sens (85,3%), a ich praca jest interesująca (87,0%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Mężczyźni z garnizonu kujawsko-pomorskiego twierdzą, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (56,7%). Niemal równie duże znaczenie dla awansu w Policji, zdaniem badanych mężczyzn, ma dobra opinia przełożonych (50,7%). Znacznie rzadziej wskazują na wykształcenie resortowe (35,4%) i protekcję (34,5%). Ponad 1/4 mężczyzn uważa, że w karierze w Policji największą rolę odgrywa przypadek/szczęście (28,3%), a nieco niższy odsetek badanych wskazuje na wykształcenie cywilne (23,6%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy zwrócić przy tym uwagę, że blisko połowa ankietowanych mężczyzn z garnizonu kujawsko-pomorskiego (46,5%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa badanych uznaje swoją sytuację materialną za przeciętną (59,6%) i w ten sam sposób wypowiada się na temat swoich zarobków w Policji (55,1%). Większość policjantów i pracowników z garnizonu kujawsko-pomorskiego (68,4%) twierdzi, że wysokość ich wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość ankietowanych (81,8%) w związku z pracą w Policji oczekuje przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia. Ponad 1/3 (36,6%) wymienia dobrze wyposażone stanowisko pracy, a ponad 1/4 wskazuje na pewność zatrudnienia (27,2%) i dobrą atmosferę w miejscu pracy (25,5%). Do oczekiwań ponad 1/5 respondentów należy satysfakcja zawodowa (22,8%) oraz uznanie za dobrą pracę (20,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Na pytanie o plany zawodowe na najbliższe 3 lata, mężczyźni najczęściej mówią o zdobyciu wyższego stanowiska (43,8%). Co piąty ankietowany (19,9%) zamierza awansować na stopień, natomiast o emeryturze myśli co ósmy respondent (12,1%). *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ponad połowa badanych pracujących w Policji krócej niż 3 lata (51,6%) określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako duże. *Patrz Tabela nr 1.* Do satysfakcji zawodowej najmłodszych stażem respondentów przyczynia się przede wszystkim stabilne zatrudnienie (74,3%). Około 1/3 ankietowanych wskazuje na zadowolenie z powodu stałych warunków pracy (37,5%) oraz dobrych stosunków ze współpracownikami (32,4%). Do istotnych przyczyn zadowolenia z wykonywanej pracy w tej grupie należą również: stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,6%), możliwość awansu (26,2% wobec 17,0% ogółem w garnizonie) oraz dobre relacje z przełożonym (21,2%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie badanych ze stażem pracy krótszym niż 3 lata wynika głównie ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (53,6%). Wpływ ma również nadmiar formalności – warto jednak zwrócić uwagę, że odsetek wskazań w tej grupie jest niższy od wyniku typowego (45,8% wobec 54,9% ogółem w garnizonie). W niemal takim samym stopniu do niezadowolenia badanych ze stażem pracy krótszym niż 3 lata przyczyniają się ciągłe zmiany organizacyjne (44,2%). Około 1/3 badanych (33,8%) wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie, a ponad 1/4 (25,9%) wymienia brak możliwości awansu – w obu tych przypadkach odsetki wskazań są wyższe niż ogółem w garnizonie (odpowiednio 40,1% i 19,1% wskazań ogółem). Na niezadowolenie najmłodszych stażem badanych wpływają również złe warunki pracy (25,7%). *Patrz Tabela nr 3.*

Na pytanie o największe utrudnienia w pracy, ponad połowa ankietowanych z najkrótszym stażem pracy w Policji odpowiada, że w wykonywaniu codziennych obowiązków najbardziej przeszkadza praca „pod statystykę” (55,6%) oraz zbyt duża biurokracja, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy niż ogółem w garnizonie (52,1% wobec 61,1%). Niemal 1/4 ankietowanych z najkrótszym

stażem pracy w Policji wskazuje na trudności związane z brakiem stabilizacji pracowniczej (23,7%) oraz zbyt krótkim czasem na wykonanie niektórych zadań (23,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację badanych z najkrótszym stażem pracy w Policji w największym stopniu wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki – w ten sposób odpowiada zdecydowana większość ankietowanych z tej grupy (72,0% wskazań). Ponad połowa badanych (52,8%) wskazuje na dobrą opinię przełożonych, a około 1/4 wymienia przedterminowy awans (28,9%) i lepsze warunki pracy (24,2%). Co piątego badanego z najkrótszym stażem pracy w Policji (20,0%) do pracy motywuje uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość ankietowanych ze stażem pracy krótszym niż 3 lata twierdzi, że ich praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanej wiedzy (70,7%), a powierzane im zadania są ważne i mają sens (87,4%). Prawie wszyscy (89,2%) uważają swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem większości respondentów ze stażem pracy krótszym niż 3 lata (67,1%) na rozwój kariery zawodowej w Policji najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie. Warto przy tym zwrócić uwagę, że odsetek wskazań jest znacznie wyższy niż ogółem w garnizonie (o 16 p.p.). Ankietowani z tej grupy częściej niż ogół badanych wskazują też na dobre relacje z przełożonym (59,4% wobec 48,6% wskazań ogółem). Ponad 2/5 policjantów i pracowników z najkrótszym stażem (41,7%) twierdzi, że na awans w Policji wpływa wykształcenie resortowe, a blisko 1/3 (29,2 %) wskazuje na szkolnictwo cywilne. Ponad 1/5 ankietowanych z tej grupy uważa, że rozwój kariery zawodowej w Policji to wynik przypadku lub szczęścia (22,4%). Warto przy tym zwrócić uwagę, że najmłodszy stażem respondenci ponad dwukrotnie rzadziej niż ogół badanych obserwują wpływ protekcji/nepotyzmu na awans w Policji (18,9% wobec 44,4% ogółem). *Patrz Tabela nr 12.* Opinie ankietowanych ze stażem pracy do 3 lat na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są podzielone – 44,7% ocenia je dobrze, a 41,9% źle. *Patrz Tabela nr 13.*

Większość badanych z najkrótszym stażem pracy w Policji (60,9%) swoją sytuację materialną ocenia przeciętnie, a ponad połowa (54,5%) w ten sam sposób wypowiada się na temat otrzymywanego wynagrodzenia. Ponad 2/3 respondentów (69,6%) nie zaobserwowało zmian w wysokości swoich zarobków w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najczęściej wymienianym oczekiwaniem w tej grupie respondentów jest odpowiednie wynagrodzenie (77,6%). Ponad dwukrotnie rzadziej wskazywane są: pewność zatrudnienia oraz satysfakcja zawodowa, przy czym dla ankietowanych z krótkim stażem pracy mają większe znaczenie niż dla ogółu badanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego (odpowiednio 35,5% wobec 28,7% oraz 30,2% wobec 23,2%). Badani z krótkim stażem pracy częściej niż ogół wskazują również na możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (24,2% wobec 15,0% wskazań ogółem), natomiast rzadziej niż ogół ankietowanych oczekują dobrze wyposażonego stanowiska pracy (25,7% wobec 36,2% wskazań ogółem). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat najmłodszy stażem ankietowani chcieliby przede wszystkim awansować na wyższe stanowisko (41,7%) i stopień (37,1%). *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ankietowani z tej grupy swoje zadowolenie z wykonywanej pracy określają najczęściej jako przeciętne (47,4%). *Patrz Tabela nr 1.* Czynnikiem, który w największym stopniu przyczynia się do ich zadowolenia z pracy w Policji jest stabilne zatrudnienie (73,0%). Około 1/3 badanych ze stażem od 4 do 15 lat wymienia stałe warunki pracy (36,6%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (31,0%). Do przyczyn zadowolenia respondentów z tej grupy można zaliczyć również dobre relacje ze współpracownikami (27,6%). *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie ankietowanych z tej grupy wpływa przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie oraz nadmiar formalności (po 56,3% wskazań). Warto zauważyć, że wysokość pensji, jako przyczyna niezadowolenia z pracy w Policji, wskazywana jest w tej grupie częściej niż ogółem w garnizonie (o 5,3 p.p.). Na kolejnych pozycjach znajdują się: ciągłe zmiany organizacyjne (46,4%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (44,2%). Do niezadowolenia badanych ze średnim stażem pracy w Policji przyczyniają się również: złe warunki pracy (30,0%) oraz brak możliwości awansu (20,9%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największymi utrudnieniami w pracy ankietowanych z tej grupy są: zbyt duża biurokracja (62,8%) i praca „pod statystykę” (54,9%). Około dwukrotnie rzadziej badani wspominają o zbyt krótkim czasie na wykonanie niektórych zadań (23,4%) oraz nadmierne obciążenie pracą (21,8%). *Patrz Tabela nr 4.*

Do pracy motywują ich przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (78,1%) oraz dobra opinia przełożonych, choć w znacznie mniejszym stopniu niż pieniądze (47,2%). Ponad 1/4 ankietowanych ze stażem od 4 do 15 lat do pracy motywują: przedterminowy awans oraz lepsze warunki pracy (odpowiednio 26,0% i 25,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość respondentów pracujących w Policji od 4 do 15 lat (71,1%) twierdzi, że powierzone im obowiązki pozwalają na pełne wykorzystanie posiadanej wiedzy. Ponad 3/4 ankietowanych z tej grupy wyraża przekonanie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (79,7%), a praca jest interesująca (82,2%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem około połowy respondentów ze średnim stażem pracy na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają: własne zaangażowanie (52,3%) oraz dobre relacje z przełożonym (49,9%). Około 1/3 policjantów i pracowników z tej grupy wskazuje na protekcję/nepotyzm (36,5%) oraz wykształcenie resortowe (32,0%). Warto przy tym zwrócić uwagę, że badani pracujący w Policji od 4 do 15 lat rzadziej obserwują wpływ protekcji lub nepotyzmu niż ogół ankietowanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego (o 7,9 p.p.). Około 1/4 badanych ze średnim stażem jest zdania, że do awansu w Policji w największym stopniu przyczynia się przypadek/szczyście (29,7%) oraz wykształcenie cywilne (22,7%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zauważyć, że niemal połowa respondentów pracujących w Policji od 4 do 15 lat (49,3%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych z tej grupy określa twierdzi, że powodzi jej się średnio (58,2%) i przeciętnie ocenia swoje zarobki w Policji (53,7%). Większość (65,6%) deklaruje, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Podobnie jak ogół ankietowanych z garnizonu kujawsko-pomorskiego, badani pracujący w Policji od 4 do 15 lat oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (83,0%). Ponad dwukrotnie rzadziej wskazują na dobrze wyposażone stanowisko pracy (39,8%). Około 1/4 badanych z tej grupy w związku z pracą w Policji oczekuje pewności zatrudnienia (29,9%) oraz dobrej atmosfery w miejscu pracy (24,5%). Co piąty respondent wspomina w tym miejscu o satysfakcji zawodowej (20,3%).

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby, które w Policji pracują dłużej niż 15 lat mówią najczęściej o przeciętnym lub dużym zadowoleniu z wykonywanej pracy (odpowiednio 47,3% i 42,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Największy wpływ na satysfakcję zawodową badanych z tej grupy ma stabilne zatrudnienie (71,5%). Ponad 1/3 respondentów z najdłuższym stażem pracy wyraża zadowolenie z powodu stosunkowo dobrego wynagrodzenia (36,5%) i stałych warunków pracy (35,6%). Do zadowolenia około 1/4 ankietowanych z tej grupy przyczyniają się także: dobre stosunki ze współpracownikami (26,1%) oraz przełożonymi (21,8%). *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie z pracy najstarszych stażem respondentów wpływają przede wszystkim: nadmiar formalności (59,1%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (55,0%). Nieco rzadziej wskazywane jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (43,3% wobec 51,0% wskazań ogółem). Ponad 1/3 osób z najdłuższym stażem pracy w Policji (38,8%) wymienia niesprawiedliwe traktowanie, a ponad 1/5 (21,0%) – złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Do największych utrudnień należy zbyt duża biurokracja (64,6%) oraz praca „pod statystykę” (45,6%), chociaż odsetek wskazań na „statystykę” jest niższy niż ogółem w garnizonie (o 6,3 p.p.). Częściej natomiast badani z najdłuższym stażem mówią o braku stabilizacji pracowniczej (29,4% wobec 23,0% wskazań ogółem). Ponad 1/5 ankietowanych pracujących w Policji dłużej niż 15 lat do największych utrudnień zalicza nadmierne obciążenie pracą oraz zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (odpowiednio 21,6% i 20,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Około 3/4 badanych z tej grupy (75,3%) twierdzi, że największą motywacją do pracy stanowią dla nich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Duże znaczenie ma również dobra opinia przełożonych (58,1%). Niemal 1/3 najstarszych stażem ankietowanych (31,5%) wskazuje lepsze warunki pracy, a ponad 1/4 (25,9%) – uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość respondentów pracujących w Policji dłużej niż 15 lat (79,8%) deklaruje wykorzystywanie swojej wiedzy i posiadanych umiejętności. Prawie wszyscy ankietowani z tej grupy (89,5%) wyrażają przekonanie, że ich zadania są ważne i mają sens. Niemal taki sam odsetek badanych z najdłuższym stażem (87,1%) uznaje swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa badanych z najdłuższym stażem pracy uważa, że na awans w Policji w największym stopniu wpływa własne zaangażowanie. Przekonanie to jest silniejsze wśród ankietowanych pracujących w tej formacji od ponad 15 lat, niż ogółem w garnizonie (58,0% wobec 51,1%). Na kolejnych pozycjach ankietowani z najdłuższym stażem pracy wymieniają: dobre relacje z przełożonym (44,0%), protekcję/nepotyzm (39,2%) i wykształcenie resortowe (37,2%). Ponad 1/4 badanych uważa, że na rozwój kariery zawodowej w Policji wpływa przypadek/szczyście (29,9%) oraz podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (25,3%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zauważyć, że blisko połowa badanych z najdłuższym stażem pracy w Policji (46,2%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

O przeciętnej sytuacji materialnej swojego gospodarstwa domowego mówi ponad połowa ankietowanych z najdłuższym stażem pracy w Policji (56,9%). Niemal taki sam odsetek (56,7%) przeciętnie ocenia swoje zarobki, a prawie 3/4 badanych (72,3%) twierdzi, że wysokość ich wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość ankietowanych ze stażem pracy w Policji dłuższym niż 15 lat (79,8%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia, a dwukrotnie niższy odsetek badanych (38,2%) wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy. Do istotnych oczekiwań respondentów z tej grupy można

zaliczyć również: dobrą atmosferę w miejscu pracy (29,2%), pewność zatrudnienia (22,9%) oraz satysfakcję zawodową (22,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Na pytanie o plany zawodowe w ciągu 3 najbliższych lat, ponad 1/3 badanych z najdłuższym stażem pracy w Policji (35,6%) odpowiada, że chciałaby awansować na wyższe stanowisko. Około 1/4 ankietowanych nie chce niczego zmieniać (26,5%) lub zamierza przejść na emeryturę (23,6%). *Patrz Tabela nr 18.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa funkcjonariuszy (47,2%) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej pracy, a nieznacznie niższy odsetek (41,6%) wskazuje na dużą satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 1.* Zdecydowana większość policjantów (72,4%) twierdzi, że w największym stopniu przyczynia się do tego stabilne zatrudnienie. Dwukrotnie rzadziej wskazują na stosunkowo dobre wynagrodzenie (34,7%) i stałe warunki pracy (33,8%). *Patrz Tabela nr 2.*

Biurokracja to główny powód niezadowolenia z pracy większości ankietowanych policjantów (60,0%). Co drugi funkcjonariusz (50,9%) wskazuje na ciągłe zmiany organizacyjne, a nieco niższy odsetek – na stosunkowo słabe wynagrodzenie (46,6%) i niesprawiedliwe traktowanie (41,5%). Co czwarty ankietowany wyraża niezadowolenie z powodu złych warunków pracy (25,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w pracy policjantów to: zbyt duża biurokracja (65,2%) oraz praca „pod statystykę” (58,9%). Warto przy tym zauważyć, że „statystyka” znacznie bardziej utrudnia pracę funkcjonariuszom niż pracownikom Policji (58,9% wobec 45,6% wskazań). Około 1/4 funkcjonariuszy (23,8%) wskazuje na brak stabilizacji pracowniczej, a około 1/5 (22,1%) wymienia zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Ponad 3/4 funkcjonariuszy (77,7%) twierdzi, że do pracy najbardziej motywują ich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Drugim najczęściej wskazywanym motywatorem jest dobra opinia przełożonych (49,5%). Ponad 1/4 policjantów za motywujące uznaje lepsze warunki pracy (26,5%) i przedterminowy awans (25,2%), a około 1/5 (20,8%) wskazuje na uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość policjantów twierdzi, że ich praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanej przez nich wiedzy (75,3%), powierzane im zadania są ważne i mają sens (84,0%), a praca jest interesująca (87,2%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa funkcjonariuszy (57,1%) jest zdania, że własna praca i zaangażowanie w największym stopniu wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji. Nieco mniejszy odsetek (48,4%) wskazuje na dobre relacje z przełożonym. Około 2/5 badanych (40,3%) uważa, że na awans w Policji wpływa wykształcenie resortowe, a ponad 1/3 respondentów twierdzi, że kariera zawodowa w Policji zależy od protekcji/nepotyzmu, choć odsetek wskazań w tym przypadku jest niższy niż ogółem w garnizonie (35,3% wobec 44,4%). Do czynników mających duży wpływ na awans w Policji funkcjonariusze zaliczają również przypadek/szczęście (28,4%) oraz wykształcenie cywilne (20,4%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym podkreślić, że opinie policjantów na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej są podzielone - niemal połowa ankietowanych (46,4%) ocenia je źle, a nieco niższy odsetek badanych (40,7%) dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa respondentów uznaje swoją sytuację materialną za przeciętną (58,9%) i w ten sam sposób wypowiada się o swoich zarobkach w Policji (55,8%). Zdecydowana większość policjantów (70,3%) twierdzi, że od roku nie zaobserwowała żadnych zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość funkcjonariuszy (80,0%) w związku z pracą w Policji oczekuje przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia. Ponad dwukrotnie rzadziej wskazywane jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (35,0%), a około trzykrotnie rzadziej – dobra atmosfera w miejscu pracy (26,6%), pewność zatrudnienia (25,7%) i satysfakcja zawodowa (23,2%). Do istotnych oczekiwań funkcjonariuszy należy również uznanie za dobrą pracę (20,9%). *Patrz Tabela nr 17.*

Na pytanie o plany zawodowe na najbliższe 3 lata blisko połowa policjantów (42,1%) odpowiada, że zamierza awansować na wyższe stanowisko. Niemal 1/4 funkcjonariuszy chciałaby awansować na stopień (23,5%). *Patrz Tabela nr 18.*

O przejściu na emeryturę lub odejściu z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych myśli co siódmy policjant (15,1%). Badani z tej grupy (N=106) myślą najczęściej o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej (48,4%). Zapytani o powody podjęcia decyzji o odejściu z Policji odpowiadają najczęściej, że przyczyną jest niezadowolająca wysokość wynagrodzenia (24,9%) lub wypalenie zawodowe (22,6%). *Patrz Tabele od nr 19 do nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji częściej mówią o dużym zadowoleniu z wykonywanej pracy niż policjanci (48,5% wobec 41,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Do zadowolenia pracowników przyczynia się przede wszystkim stabilne zatrudnienie (74,7%). Niemal połowa badanych (49,0%) wymienia stałe warunki pracy (49,0%). Warto podkreślić, że odsetek wskazań w tym przypadku jest o 15,2 p.p. wyższy niż wśród policjantów. Pracownicy blisko dwukrotnie częściej niż policjanci wskazują na zadowolenie wynikające z dobrych relacji z przełożonymi (33,0% wobec 17,9%). Do zadowolenia pracowników w znacznym stopniu przyczyniają się również dobre relacje ze współpracownikami (29,5%). *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie pracowników Policji składają się przede wszystkim: ciągłe zmiany organizacyjne (50,9%), brak możliwości awansu (36,3%), niesprawiedliwe traktowanie (33,4%), nadmiar formalności (30,9%) oraz złe warunki pracy (29,6%). Należy przy tym podkreślić, że pracownicy Policji ponad dwukrotnie częściej niż funkcjonariusze wskazują na brak możliwości awansu (36,3% wobec 15,5%), natomiast znacznie rzadziej wskazują na ciągłe zmiany organizacyjne (39,3% wobec 50,9%), niesprawiedliwe traktowanie (33,4% wobec 40,1%) i nadmiar formalności (30,9% wobec 60,0%). Złe warunki pracy przyczyniają się do ich niezadowolenia w podobnym stopniu jak w przypadku funkcjonariuszy (29,6% wobec 25,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Za największe utrudnienie w pracy uznawana jest zbyt duża biurokracja, przy czym można tu mówić o mniejszej skali problemu niż wśród funkcjonariuszy (41,6% wobec 65,2%). Jak wynika z wypowiedzi niemal 1/4 ankietowanych pracowników (24,4%), utrudnienie stanowi również zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań. Częściej niż w grupie policjantów wymieniane są również złe warunki pracy (21,7% wobec 12,4% wśród funkcjonariuszy). *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację pracowników Policji w największym stopniu wpływają nagrody pieniężne oraz dobra opinia przełożonych. Należy przy tym zauważyć, że w tej grupie - w porównaniu z wypowiedziami policjantów - wpływ czynnika finansowego jest mniejszy, natomiast dobrej opinii większy (odpowiednio 66,9% wskazań na nagrody wobec 77,7% oraz 65,1% wskazań na dobrą opinię wobec 49,5%). Na motywację blisko 1/3 pracowników (30,2%) wpływają lepsze warunki pracy, a około 1/5 wskazuje na dodatkowe kursy i szkolenia - warto dodać, że odsetek wskazań na ten czynnik jest niemal dwukrotnie wyższy niż wśród policjantów (20,5% wobec 11,8%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych pracowników (67,4%) deklaruje, że ich praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych umiejętności. Należy jednak przy tym zauważyć, że odsetek odpowiadających w ten sposób pracowników jest niższy niż wśród funkcjonariuszy (67,4% wobec

75,3%). Zdecydowana większość badanych (88,3%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a ponad 3/4 (76,2%) uznaje swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem ponad połowy badanych pracowników własne zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym to czynniki, które w największym stopniu wpływają na awans w Policji (odpowiednio 59,1% i 57,5% wskazań). Należy przy tym podkreślić, że odsetki wskazań w obu przypadkach są znacznie wyższe niż ogółem w garnizonie (odpowiednio o 8,0 i 8,9 p.p.). Pracownicy Policji niemal dwukrotnie częściej niż ogół badanych wskazują na wpływ wykształcenia cywilnego (47,1% wobec 25,1% wskazań ogółem). Około 1/4 ankietowanych uważa, że na rozwój kariery zawodowej wpływa przypadek/szczęście (26,9%) i protekcja/nepotyzm, przy czym odsetek wskazań jest w tym przypadku blisko dwukrotnie niższy niż ogółem w garnizonie (25,2% wobec 44,4% wskazań ogółem). *Patrz Tabela nr 12.* Na uwagę zasługuje przy tym fakt, że niemal połowa ankietowanych pracowników (47,7%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Około połowa pracowników przyznaje, że średnio im się powodzi (56,0%) i przeciętnie ocenia swoje zarobki w Policji (50,5%). Niemal taki sam odsetek badanych oświadcza, że zarabia źle (45,8%), a tylko 3,7% pracowników kujawsko-pomorskiego garnizonu jest zadowolona z wysokości swojego wynagrodzenia. Większość badanych (61,1%) twierdzi, że nie zmieniła się ona w ciągu ostatniego roku, a ponad 1/4 pracowników (28,5%) deklaruje, że ich zarobki się pogorszyły. *Patrz Tabela nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość ankietowanych (84,0%) w związku z pracą w Policji oczekuje przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia. Ponad 2/5 respondentów wskazuje na pewność zatrudnienia i dobrze wyposażone stanowisko pracy (odpowiednio 43,2% i 41,7%), a odsetki wskazań w obu przypadkach są wyższe niż ogółem w garnizonie (o odpowiednio 14,5 i 5,5 p.p.). Niemal 1/4 ankietowanych (23,4%) oczekuje satysfakcji zawodowej, a około 1/5 (20,3%) – możliwości podnoszenia kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat ponad połowa badanych (56,0%) chciałaby awansować na wyższe stanowisko, a blisko 1/3 (30,1%) nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z pionu prewencji swoje zadowolenie z wykonywanej pracy określają najczęściej jako przeciętne (48,7%). Nieco niższy odsetek respondentów (40,6%) wskazuje na dużą satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 1.* Główną przyczyną zadowolenia z pracy jest stabilne zatrudnienie (70,7%). Niemalże znaczenie mają również stałe warunki pracy (38,4%) oraz dobre wynagrodzenie (34,7%). Około 1/4 badanych (26,0%) wskazuje na dobre stosunki z kolegami, a około 1/5 (20,9%) – na możliwość awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia respondentów przyczynia się w największym stopniu nadmiar formalności (56,6%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (50,2%). Nieco rzadziej wskazywane są ciągłe zmiany organizacyjne (44,6%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (41,3%). Ponad 1/5 ankietowanych wymienia złe warunki pracy (23,8%) oraz brak możliwości awansu (20,7%). *Patrz Tabela nr 3.*

Biurokracja najbardziej utrudnia wykonywanie codziennych obowiązków w pionie prewencji (62,9%). Dużym problemem jest również praca „pod statystykę” (54,8%). Około dwukrotnie rzadziej natomiast wskazywany jest zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (23,2%) oraz brak stabilizacji pracowniczej (22,4%). *Patrz Tabela nr 4.* Na temat współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną osoby z prewencji wypowiadają się w sposób niejednoznaczny – 36,6% z nich ocenia ją nisko, 34,2% - przeciętnie, a 29,2% wysoko. *Patrz Tabela nr 7.*

Badanych ze służby prewencyjnej do pracy motywują przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,8%) oraz - w mniejszym stopniu - dobra opinia przełożonych (49,9%). Około 1/4 ankietowanych wskazuje na przedterminowy awans (25,2%), lepsze warunki pracy (24,2%) oraz uznanie społeczne (23,5%). *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 badanych z prewencji (72,6%) postrzega swoją pracę jako pozwalającą na pełne wykorzystanie posiadanych umiejętności, a zdecydowana większość (83,6%) wykonywane zadania uznaje za ważne i mające sens. Nieznacznie wyższy odsetek respondentów z pionu prewencji (85,3%) uważa swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem badanych z tej grupy, na rozwój kariery zawodowej w Policji wpływa przede wszystkim własna praca i zaangażowanie (57,9%), a odsetek wskazań w tym przypadku jest o 6,8 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. Na drugim miejscu, osoby z prewencji wskazują na dobre relacje z przełożonym (47,7%). Ankietowani z prewencji częściej niż ogół wskazują na wpływ szkolnictwa resortowego (42,1% wobec 36,1% wskazań ogółem), rzadziej natomiast na protekcję/nepotyzm (33,0% wobec 44,4%). Około 1/4 uważa, że na awans w Policji wpływa z jednej strony przypadek/szczęście (28,4%), a z drugiej podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (22,9%). *Patrz Tabela nr 12.* Warto przy tym zauważyć, że blisko połowa ankietowanych ze służby prewencyjnej (45,7%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji, natomiast nieznacznie niższy odsetek (41,0%) ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych z pionu prewencji przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną (59,8%) oraz zarobki w Policji (53,1%). Większość badanych z kujawsko-pomorskiej prewencji (67,3%) nie zaobserwowała w ciągu ostatniego roku żadnych zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osobom z prewencji w największym stopniu zależy na odpowiednim wynagrodzeniu (79,8%). Jest to zdecydowanie najczęściej wskazywana odpowiedź na pytanie o największe oczekiwania w związku z pracą w Policji. Jak wynika z wypowiedzi badanych z pionu prewencji, istotne jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy (31,7%) oraz pewność zatrudnienia (28,4%). Około 1/4 respondentów (25,5%) oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy, a około 1/5 wskazuje na satysfakcję zawodową (21,3%) oraz uznanie za dobrą pracę (20,9%). *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa badanych z tej grupy (43,7%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat awansować na wyższe stanowisko, a około 1/4 (23,5%) – na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby kryminalnej deklarują najczęściej przeciętnie zadowolenie z wykonywanej pracy (48,5%). *Patrz Tabela nr 1.* W największym stopniu na ich satysfakcję zawodową wpływa stabilne zatrudnienie (73,3%). Ponad dwukrotnie niższy odsetek respondentów wskazuje na dobre stosunki ze współpracownikami (32,5%). Do rzeczy w istotny sposób przyczyniających się do zadowolenia z pracy w pionie kryminalnym należą także: stałe warunki pracy (28,9%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,0%) i dobre relacje z przełożonymi (20,6%). Należy przy tym zauważyć, że badani z pionu kryminalnego rzadziej niż ogół wskazują na zadowolenie wynikające ze stałych warunków pracy (o 7,5 p.p.). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia badanych służby kryminalnej przyczynia się nadmiar formalności (60,0%). Niezadowolenie spowodowane biurokracją jest w tej grupie nieco większe niż ogółem w garnizonie kujawsko-pomorskim (różnica w odsetkach wskazań wynosi 6,0 p.p.). Podobnie jest w przypadku następnego według kolejności wskazań czynnika, tj. ciągłych zmian organizacyjnych (57,2%) – niezadowolenie z tego powodu w pionie kryminalnym jest większe (o 9,2 p.p.) niż ogółem w garnizonie. Zbliżony odsetek ankietowanych z pionu kryminalnego (49,0%) twierdzi, że do ich

niezadowolenia przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie. Około 2/5 badanych (40,4%) wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie, a około 1/3 (33,4%) wymienia złe warunki pracy. Warto dodać, że złe warunki pracy powodują większe niezadowolenie w grupie badanych z pionu kryminalnego niż ogółem w garnizonie (o 8,4 p.p.). *Patrz Tabela 3.*

Jak wynika z wypowiedzi ankietowanych z tej grupy, największym utrudnieniem w ich pracy jest zbyt duża biurokracja oraz praca pod „statystykę” (odpowiednio 66,6% i 64,1%) – problemy te bardziej doskwierają osobom z pionu kryminalnego niż ogółowi badanych (różnice w odsetkach wskazań wynoszą odpowiednio 5,5 i 12,2 p.p.). Ponad 1/5 ankietowanych z pionu kryminalnego wykonywanie codziennych obowiązków utrudniają ciągłe zmiany organizacyjne (23,5%) i nadmierne obciążenie pracą (21,9%). *Patrz Tabela nr 4.* Opinie badanych z pionu kryminalnego na temat współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną są spolaryzowane (38,6% współpracę tę ocenia przeciętnie, 32,7% - wysoko, a 28,6% nisko). *Patrz Tabela nr 7.*

Podobnie jak w przypadku ogółu badanych, respondentów ze służby kryminalnej w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,3%). Niemal połowa ankietowanych z tej grupy (48,8%) do czynników o największym wpływie motywującym zalicza dobrą opinię przełożonych. Około 1/3 (34,9%) wskazuje na lepsze warunki pracy, a około 1/5 (20,3%) – na przedterminowy awans. Warto przy tym zauważyć, że poprawa warunków pracy motywuje kryminalnych w mniejszym stopniu niż ogół badanych (różnica wynosi 5,5 p.p.), a wcześniejszy awans stanowi większą motywację niż ogółem w garnizonie (o 6,4 p.p.). *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 badanych z pionu kryminalnego (74,5%) w pełni wykorzystuje posiadane umiejętności. Zdecydowana większość uważa swoje zadania za ważne i mające sens (83,5%), a pracę uznaje za interesującą (88,2%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa badanych jest przekonana, że największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają: własna praca i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym (odpowiednio 54,5% i 50,2% wskazań). Rzadziej niż ogół respondentów (o 6,2 p.p.) dostrzegają wpływ protekcji/nepotyzmu (38,2%) na awans w Policji. Około 1/3 (32,0%) uważa, że na rozwój kariery zawodowej w Policji wpływa podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, około 1/4 (26,3%) twierdzi, że to efekt przypadku/szczyścia. Podobny odsetek badanych z pionu kryminalnego za istotne uznaje wykształcenie cywilne (22,5%). *Patrz Tabela nr 12.* Na uwagę zasługuje fakt, że ponad połowa ankietowanych z tej grupy (51,6%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Większość badanych z pionu kryminalnego przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną (60,0%) oraz zarobki w Policji (59,2%). Około 3/4 (75,3%) twierdzi, że wysokość wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani z pionu kryminalnego w związku z pracą w Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (81,4%). Ponad 2/5 (42,3%) wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy, a odsetek ten jest o 6,1 p.p. wyższy od wyniku ogólnego. Do rzeczy ważnych dla ankietowanych z tej grupy należy również praca dająca satysfakcję zawodową (29,4%), podczas gdy ogółem w garnizonie czynnik ten ma nieco mniejsze znaczenie (o 6,2 p.p.). Ponad 1/4 respondentów z pionu kryminalnego oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy (26,4%) oraz pewności zatrudnienia (26,1%). *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa ankietowanych z pionu kryminalnego (44,8%) w ciągu 3 najbliższych lat zamierza awansować na wyższe stanowisko. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z pionu wspomagającego swoje zadowolenie z pracy określają najczęściej jako duże (54,4%). *Patrz Tabela nr 1.* Na taki stan rzeczy wpływa głównie stabilne zatrudnienie (75,0%). Na drugim miejscu znajdują się stałe warunki pracy (43,6%), a odsetek wskazań w tym przypadku jest o 7,2 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. Blisko 1/3 badanych z pionu wspomagającego wymienia stosunkowo dobre wynagrodzenie (30,1%) i dobre relacje z przełożonymi (29,6%). Warto zauważyć, że badani z pionu wspomagającego wyrażają większe zadowolenie z dobrych relacji z przełożonym niż ogół ankietowanych (o 9,2 p.p.). Do zadowolenia ponad 1/4 respondentów ze służby wspomagającej (26,7%) przyczyniają się dobre stosunki ze współpracownikami. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia badanych z tej grupy przyczynia się przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,8%). Warto przy tym zwrócić uwagę, że niezadowolenie z wysokości wynagrodzenia jest większe niż ogółem w garnizonie (o 5,8 p.p.). Niemalą rolę odgrywa również brak stabilizacji pracowniczej – o ciągłych zmianach organizacyjnych mówi niemal połowa badanych (48,4%). Ponad 1/3 ankietowanych z pionu wspomagającego (36,6%) wskazuje na nadmiar formalności, przy czym odsetek wskazań w tym przypadku jest o 18,3 p.p. niższy od wyniku ogólnego. Na kolejnej pozycji znajduje się niesprawiedliwe traktowanie (32,8% wobec 40,1% ogółem w garnizonie). Na niezadowolenie z wykonywanej pracy w pionie wspomagającym wpływa również zły system szkolenia (20,7%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem w pracy badanych z pionu wspomagającego jest zbyt duża biurokracja (43,7%), przy czym czynnik ten jest wskazywany o 17,4 p.p. rzadziej przez osoby z tej grupy niż przez ogół ankietowanych. Pracę badanych z tej służby w dużym stopniu utrudnia zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (32,9%) i jest to większy problem niż ogółem w garnizonie (o 10,4 p.p.). Ponad 1/5 respondentów wskazuje na brak stabilizacji pracowniczej (22,5%). *Patrz Tabela nr 4.* Ankietowani z pionu wspomagającego oceniają współpracę między służbą prewencyjną a kryminalną najczęściej przeciętnie (42,8%). Należy jednak zauważyć, że podobna liczebnie grupa ocenia współpracę tę ocenia wysoko (39,2%). *Patrz Tabela nr 7.*

Badanych ze służby wspomagającej do pracy motywują przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,4%). Zbliżony odsetek badanych wskazuje na dobrą opinię przełożonych (67,3%). Warto przy tym zauważyć, że dobra opinia stanowi w tej grupie badanych silniejszą motywację do pracy, niż ogółem w garnizonie (o 17,6 p.p.). Dla ponad 1/5 badanych z pionu wspomagającego (22,1%) do czynników motywujących należą lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość respondentów z pionu wspomagającego (76,9%) postrzega swoją pracę jako wymagającą pełnego wykorzystania posiadanej wiedzy. Prawie wszyscy (89,9%) wyrażają przekonanie, że powierzone im zadania są ważne i mają sens. Nieco niższy odsetek (81,3%) uznaje swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Badani z tej służby twierdzą, że największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji ma własna praca i zaangażowanie (60,6%), a odsetek wskazań w tym przypadku przewyższa wynik ogólny o 9,5 p.p. Podobnie jest ze wskazywaną przez ponad połowę respondentów (55,2%) dobrą opinią przełożonych (odsetek wskazań przewyższa wynik ogólny o 6,6 p.p.) i następnymi w kolejności wskazań czynnikami. Około 1/3 ankietowanych jest zdania, że na awans w Policji wpływa wykształcenie cywilne (38,8% wobec 25,1% ogółem) oraz przypadek/szczyście (32,8% wobec 26,5% ogółem). Rzadziej niż ogół badanych, osoby ze służby wspomagającej obserwują wpływ protekcji/nepotyzmu (25,5%) oraz wykształcenia resortowego (22,6%) na rozwój kariery zawodowej w Policji (odpowiednio o 18,9 i 13,5 p.p.). *Patrz Tabela nr 12.* Warto przy tym zauważyć, że ponad 2/5 badanych z pionu wspomagającego (42,4%) dobrze ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Przeciwną opinię wyraża ponad 1/3 ankietowanych (37,8%), a niemal 1/5 (19,8%) nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. *Patrz Tabela nr 13.*

Badani z pionu wspomagającego najczęściej wskazują na przeciętną ocenę swojej sytuacji materialnej (55,5%) i wysokości otrzymywanego wynagrodzenia (48,0%). Należy przy tym zaznaczyć, że ponad 1/3 ankietowanych (35,6%) twierdzi, że źle zarabia, a odsetek osób składających taką deklarację przewyższa wynik ogólny o 6,5 p.p. Większość badanych (64,7%) nie zauważyła żadnych zmian w wysokości wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku. Niemal 1/4 respondentów (23,7%) twierdzi, że ich zarobki się pogorszyły. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Respondenci ze służby wspomagającej oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia w związku z pracą w Policji (80,0%). Ponad dwukrotnie rzadziej wskazują dobrze wyposażone stanowisko pracy (37,4%) oraz pewność zatrudnienia (37,2%). Na uwagę zasługuje fakt, że wśród badanych z pionu wspomagającego odsetek wskazań na pewność zatrudnienia jest wyższy niż ogółem w garnizonie (o 8,5 p.p.). Ponad 1/5 respondentów oczekuje uznania za dobrą pracę (22,4%), satysfakcji zawodowej (21,0%) oraz dobrej atmosfery w miejscu pracy (20,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Najczęściej deklarowanym zamiarem wśród uczestników badania z pionu wspomagającego jest awans na wyższe stanowisko (41,3%). Warto zauważyć, że niemal 1/3 ankietowanych z tej grupy (32,8%) nie chce niczego zmieniać, a odsetek osób odpowiadających w ten sposób jest o 17,4 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
	duże	42,8	43,3	40,9	51,6	38,9	42,2	41,6	48,5	40,6	39,2	54,4
	przeciętne	45,9	45,3	47,7	40,6	47,4	47,3	47,2	39,6	48,7	48,5	36,3
	małe	11,4	11,4	11,3	7,8	13,8	10,4	11,2	11,9	10,7	12,4	9,3

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	758	581	177	164	334	260	628	130	367	240	112
Stabilne zatrudnienie	72,6	72,9	72,2	74,3	73,0	71,5	72,4	74,7	70,7	73,3	75,0
Stałe warunki pracy	36,4	36,4	36,8	37,5	36,6	35,6	33,8	49,0	38,4	28,9	43,6
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	31,8	31,4	33,8	26,6	31,0	36,5	34,7	18,7	34,7	28,0	30,1
Solidne szkolenia zawodowe	3,6	3,0	5,4	4,6	3,1	3,5	3,7	3,0	4,2	2,7	3,8
Poczucie własnego bezpieczeństwa	10,9	9,6	15,2	8,8	9,3	14,4	9,3	18,8	9,5	12,5	12,5
Brak zbędnych formalności, biurokracji	3,8	4,5	1,4	4,0	2,3	5,6	4,4	,7	3,8	5,8	,7
Dobre relacje z przełożonymi	20,4	17,3	30,7	21,2	19,1	21,8	17,9	33,0	17,7	20,6	29,6
Sprawiedliwe traktowanie	9,1	8,4	11,7	8,9	6,1	13,2	8,7	11,2	8,3	9,2	9,7
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	3,5	3,5	3,5	4,9	1,7	5,0	3,4	4,2	4,5	2,8	2,2
Możliwość awansu	17,0	18,9	11,1	26,2	18,7	9,2	19,5	5,4	20,9	13,9	11,8
Możliwość osobistego rozwoju	15,0	15,4	13,7	21,5	13,5	12,9	14,8	16,2	14,9	14,9	16,6
Dobra organizacja pracy	5,5	4,8	8,1	7,7	6,0	3,7	4,9	8,6	3,9	7,2	6,5
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	6,3	6,3	6,4	1,9	7,3	7,7	6,3	6,4	5,4	6,8	8,6
Dobre stosunki z kolegami	28,1	30,0	22,1	32,4	27,6	26,1	27,9	29,5	26,0	32,5	26,7
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	9,6	10,1	8,1	10,0	7,6	11,9	9,8	8,4	10,5	8,2	9,4
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	15,0	18,0	5,3	20,9	13,1	13,9	17,7	2,4	16,6	18,0	5,2
Apolityczność Policji	3,7	4,0	2,6	3,1	2,8	5,1	3,7	3,3	4,0	3,1	3,0
Nic, nie ma takich rzeczy	3,8	4,1	2,7	1,4	3,4	5,9	3,8	3,8	3,1	4,1	5,1

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	759	582	177	164	335	260	629	130	367	240	112
Niepewność pracy	6,4	5,6	9,1	8,5	5,9	5,9	4,7	14,7	6,2	6,8	6,3
Ciągłe zmiany organizacyjne	48,8	50,6	43,2	44,2	46,4	55,0	50,9	39,3	44,6	57,2	48,4
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	51,2	51,0	52,0	53,6	56,3	43,3	46,6	74,1	50,2	49,0	56,8
Zły system szkolenia	18,2	18,5	17,6	16,9	21,0	15,7	18,2	18,7	18,5	16,2	20,7
Zagrożenie dla życia i zdrowia	10,2	11,2	6,8	13,5	9,9	8,5	12,3	,0	14,0	7,3	3,9
Nadmiar formalności, biurokracja	54,9	58,1	45,0	45,8	56,3	59,1	60,0	30,9	56,6	60,0	36,6
Złe relacje z przełożonymi	14,7	14,5	15,3	11,1	14,7	17,0	15,1	12,6	14,8	14,7	12,1
Niesprawiedliwe traktowanie	40,1	38,9	44,1	33,8	44,2	38,8	41,5	33,4	41,3	40,4	32,8
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	9,3	8,4	12,2	7,8	9,4	10,2	9,6	8,2	6,5	13,1	10,0
Brak możliwości awansu	19,1	17,3	24,9	25,9	20,9	12,5	15,5	36,3	20,7	16,7	19,6
Tłamszenie pracowników	13,0	12,7	14,0	12,4	14,0	12,2	13,5	10,7	12,4	13,4	9,6
Zła organizacja pracy	14,0	14,7	11,7	10,1	13,1	17,6	15,9	4,9	15,4	14,8	8,7
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	25,9	23,2	35,0	25,7	30,0	21,0	25,2	29,6	23,8	33,4	18,7
Złe stosunki z kolegami	2,4	2,4	2,3	2,9	1,8	2,9	2,4	2,3	2,2	2,7	3,3
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	6,1	6,6	4,6	5,6	7,2	5,1	6,8	2,7	6,7	5,4	4,3
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	10,8	10,3	12,4	12,3	9,1	12,0	12,2	4,0	13,9	8,3	5,5
Uwikłanie Policji w politykę	7,6	9,1	2,6	3,0	7,6	10,6	9,0	,7	6,4	10,4	1,9
Nic, nie ma takich rzeczy	2,2	2,5	1,3	1,4	1,9	3,0	2,0	3,5	2,1	1,5	4,7

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
Zbyt duża biurokracja	61,1	63,7	52,6	52,1	62,8	64,6	65,2	41,6	62,9	66,6	43,7
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	23,0	22,7	23,9	23,7	17,6	29,4	23,8	19,0	22,4	23,5	22,5
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,9	2,8	2,9	3,0	3,4	2,0	2,6	4,0	2,8	4,1	1,6
Niezrozumiałe polecenia służbowe	8,2	9,5	4,2	4,0	7,3	12,1	8,6	6,1	7,8	5,4	10,0
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	22,5	23,1	20,6	23,2	23,4	20,9	22,1	24,4	23,2	16,6	32,9
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	12,6	11,8	15,2	12,9	12,3	12,7	12,5	13,1	14,5	9,9	12,9
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,7	3,6	8,4	2,7	6,0	4,3	3,7	9,6	3,0	2,9	16,0
Praca "pod statystykę"	51,9	56,7	36,1	55,6	54,9	45,6	58,9	17,9	54,8	64,1	14,4
Utрудniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,6	1,7	5,7	2,9	3,6	1,1	2,0	5,6	2,7	1,8	4,8
Utрудniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	4,8	4,3	6,5	4,1	3,6	6,8	5,1	3,5	5,0	3,9	6,8
Nadmierne obciążenie pracą	18,5	17,5	21,7	6,7	21,8	21,6	18,8	16,9	17,0	21,9	15,9
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	14,0	12,7	18,2	15,2	16,2	10,4	12,4	21,7	12,8	16,5	13,2
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	14,0	13,8	14,4	14,9	14,4	12,8	13,1	18,1	14,5	12,0	15,3
Utрудnienia - inne (proszę wpisać jakie)	1,2	1,3	,8	1,5	1,0	1,2	1,0	2,2	,5	1,5	2,3

Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	5,5	5,3	6,3	7,9	4,5	5,3	3,8	13,9	4,0	4,2	13,2
------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----	------

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	745	569	176	153	334	258	618	127	357	239	109
	Ocena niska	30,0	30,0	30,1	30,3	36,2	21,9	31,6	22,3	30,3	36,4	16,2
	Ocena przeciętna	24,4	25,3	21,3	29,9	21,3	25,1	24,4	24,2	23,4	29,4	21,2
	Ocena wysoka	45,6	44,7	48,5	39,8	42,5	53,0	44,0	53,6	46,3	34,2	62,6
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	735	559	176	159	328	248	611	123	361	230	104
	Ocena niska	26,8	24,5	34,0	28,0	30,6	20,9	27,7	22,0	24,5	36,2	16,6
	Ocena przeciętna	34,0	35,8	28,3	37,9	32,1	34,1	34,7	30,5	35,1	34,9	30,9
	Ocena wysoka	39,2	39,7	37,7	34,1	37,3	45,0	37,5	47,4	40,4	28,9	52,5
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	742	567	175	151	334	257	616	126	359	236	108
	Ocena niska	47,0	45,9	50,3	52,1	49,7	40,4	48,0	42,1	49,6	52,6	35,0
	Ocena przeciętna	30,0	30,3	28,8	30,3	27,4	33,1	29,5	32,3	27,7	30,7	35,4
	Ocena wysoka	23,1	23,7	20,9	17,6	22,9	26,4	22,6	25,6	22,8	16,7	29,5
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	742	567	174	152	332	258	617	124	356	239	106
	Ocena niska	37,0	36,7	37,9	36,6	42,4	30,3	38,4	30,2	36,0	43,2	27,3
	Ocena przeciętna	35,2	36,5	30,9	38,1	32,3	37,1	35,4	34,2	39,2	32,7	31,7
	Ocena wysoka	27,8	26,8	31,2	25,4	25,3	32,6	26,3	35,6	24,7	24,1	41,0
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	677	542	135	145	298	234	599	78	344	221	77
	Ocena niska	16,1	15,5	18,2	19,9	15,8	14,0	16,0	16,8	14,5	19,3	17,2
	Ocena przeciętna	28,3	25,6	38,8	27,1	27,5	29,9	28,8	24,4	30,4	27,1	23,9
	Ocena wysoka	55,7	58,9	42,9	53,0	56,7	56,1	55,3	58,8	55,2	53,6	58,9
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	706	540	166	136	323	248	595	112	340	230	96
	Ocena niska	45,1	43,2	51,4	56,1	48,3	34,9	44,5	48,5	52,9	40,2	33,6
	Ocena przeciętna	17,2	18,7	12,5	16,1	16,6	18,7	18,3	11,5	14,8	22,7	13,5
	Ocena wysoka	37,7	38,1	36,2	27,8	35,1	46,4	37,2	40,0	32,3	37,1	52,9
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	639	496	143	128	284	227	546	94	314	210	85
	Ocena niska	48,2	47,7	49,9	56,4	50,4	40,8	49,2	42,5	55,4	41,9	41,7
	Ocena przeciętna	17,8	17,7	18,1	17,8	17,7	17,8	17,9	16,8	15,4	21,4	14,4
	Ocena wysoka	34,0	34,6	32,0	25,8	31,8	41,4	32,9	40,6	29,2	36,7	43,9
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	619	513	106	122	272	226	619	0	341	214	32
	Ocena niska	12,0	11,0	16,6	18,9	11,9	8,3	12,0	,0	12,3	12,3	9,1
	Ocena przeciętna	21,1	19,2	30,5	19,5	20,7	22,5	21,1	,0	22,2	18,6	24,0
	Ocena wysoka	67,0	69,9	52,9	61,5	67,5	69,3	67,0	,0	65,5	69,1	66,9
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	608	504	104	122	269	218	608	0	335	212	30
	Ocena niska	9,6	8,8	13,6	14,1	9,7	7,0	9,6	,0	9,0	10,8	7,7
	Ocena przeciętna	27,6	26,8	31,3	27,4	29,4	25,5	27,6	,0	29,1	25,8	23,3
	Ocena wysoka	62,8	64,4	55,2	58,5	60,9	67,5	62,8	,0	61,9	63,4	69,1
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	616	508	108	122	269	226	616	0	337	212	37
	Ocena niska	50,4	50,7	48,8	48,2	53,0	48,4	50,4	,0	49,1	55,1	35,5
	Ocena przeciętna	25,8	25,6	26,8	28,5	23,6	27,0	25,8	,0	24,2	26,2	28,8
	Ocena wysoka	23,8	23,7	24,4	23,3	23,4	24,6	23,8	,0	26,7	18,7	35,7
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	616	508	107	120	270	225	616	0	340	211	36
	Ocena niska	46,0	47,8	37,5	40,3	45,3	49,9	46,0	,0	44,2	51,5	20,5
	Ocena przeciętna	18,2	16,5	26,0	28,0	18,8	12,1	18,2	,0	18,5	19,6	18,3
	Ocena wysoka	35,9	35,7	36,5	31,7	35,9	38,0	35,9	,0	37,3	28,9	61,2

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	730	562	168	152	325	253	611	119	355	231	105
	Ocena niska	21,5	22,4	18,7	20,3	21,2	22,8	23,8	9,7	24,9	21,1	7,7
	Ocena przeciętna	29,1	29,8	26,9	24,3	36,0	23,3	31,8	15,3	30,3	35,5	11,2
	Ocena wysoka	49,3	47,8	54,4	55,4	42,8	54,0	44,3	75,0	44,9	43,4	81,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	740	567	173	158	327	255	617	123	358	235	108
	Ocena niska	13,8	12,8	16,9	13,1	15,9	11,6	14,4	10,6	13,6	15,5	9,7
	Ocena przeciętna	21,5	22,3	19,0	18,2	23,8	20,7	22,6	16,4	23,5	19,1	15,2
	Ocena wysoka	64,7	64,8	64,2	68,7	60,3	67,7	63,0	73,0	62,9	65,5	75,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	751	575	176	163	330	259	622	129	364	238	110
	Ocena niska	18,0	18,2	17,1	13,1	18,7	20,1	18,9	13,6	19,0	20,1	8,3
	Ocena przeciętna	22,8	23,4	21,0	14,6	24,2	26,1	24,4	15,0	23,9	22,3	13,1
	Ocena wysoka	59,2	58,4	61,9	72,3	57,1	53,7	56,7	71,4	57,1	57,5	78,6
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	752	576	176	162	333	257	625	127	368	236	109
	Ocena niska	18,8	18,4	20,1	15,3	18,0	21,9	20,2	11,5	19,7	19,9	11,4
	Ocena przeciętna	29,8	29,3	31,3	27,8	34,2	25,2	31,1	23,2	32,1	28,8	24,8
	Ocena wysoka	51,5	52,4	48,6	56,9	47,8	52,9	48,7	65,3	48,2	51,2	63,8

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	648	515	133	134	283	231	592	56	344	224	44
	Ocena niska	33,5	33,1	34,8	29,9	38,2	29,7	34,2	25,4	36,6	28,6	18,0
	Ocena przeciętna	35,9	37,5	29,9	32,0	36,0	38,1	37,3	21,4	34,2	38,6	42,8
	Ocena wysoka	30,6	29,4	35,2	38,1	25,7	32,2	28,5	53,2	29,2	32,7	39,2
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	758	582	177	164	336	258	629	129	367	240	111
	Ocena niska	13,5	14,0	11,9	11,8	12,6	15,7	14,4	9,3	14,8	12,8	11,5
	Ocena przeciętna	21,3	21,4	21,0	21,3	24,6	17,2	22,3	16,8	22,5	19,1	19,4
	Ocena wysoka	65,2	64,6	67,1	66,9	62,8	67,1	63,4	73,9	62,7	68,1	69,1
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	745	579	166	163	327	255	623	121	363	235	107
	Ocena niska	20,4	19,5	23,4	18,6	22,1	19,3	21,5	14,8	22,7	20,6	12,3
	Ocena przeciętna	28,6	29,6	25,0	26,8	31,5	25,9	29,5	23,6	30,5	27,3	22,4
	Ocena wysoka	51,1	50,9	51,6	54,6	46,4	54,8	49,0	61,6	46,9	52,1	65,3
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	758	583	175	164	336	258	629	129	367	240	111
	Ocena niska	4,1	4,1	4,4	3,6	3,2	5,6	4,2	3,7	5,0	4,1	1,7
	Ocena przeciętna	11,3	10,3	14,4	10,6	10,5	12,7	11,4	10,7	12,5	8,7	9,1
	Ocena wysoka	84,6	85,6	81,3	85,8	86,3	81,7	84,4	85,7	82,5	87,2	89,2
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	758	581	177	164	335	258	629	129	367	240	110
	Ocena niska	14,7	14,9	13,9	12,0	16,4	14,1	15,1	12,7	16,4	13,7	11,1
	Ocena przeciętna	24,2	24,6	23,0	22,3	24,3	25,4	25,2	19,6	27,9	20,4	20,8
	Ocena wysoka	61,1	60,5	63,0	65,7	59,3	60,5	59,8	67,6	55,7	65,9	68,1
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	745	575	171	163	328	254	621	124	360	239	107
	Ocena niska	20,6	20,8	20,0	16,2	24,4	18,5	21,8	14,5	22,1	22,1	11,2

	Ocena przeciętna	31,4	29,8	36,5	33,2	32,3	29,1	32,2	27,2	33,0	31,3	26,0
	Ocena wysoka	48,0	49,4	43,4	50,6	43,3	52,5	46,0	58,3	44,9	46,7	62,8
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	756	580	176	164	334	258	628	128	368	239	109
	Ocena niska	12,9	12,8	13,0	12,1	14,3	11,6	12,9	12,7	13,7	11,9	10,4
	Ocena przeciętna	17,0	17,3	16,0	19,0	17,9	14,6	17,9	12,6	19,4	14,3	14,8
	Ocena wysoka	70,1	69,9	70,9	68,9	67,8	73,8	69,2	74,7	66,9	73,7	74,8
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	745	576	169	161	329	255	622	123	363	237	106
	Ocena niska	16,0	15,7	17,0	12,4	19,0	14,3	17,1	10,3	18,2	17,9	5,1
	Ocena przeciętna	24,6	25,0	23,3	23,4	26,2	23,3	25,8	18,8	25,3	23,8	18,4
	Ocena wysoka	59,4	59,3	59,7	64,2	54,8	62,4	57,1	70,9	56,5	58,3	76,6
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	753	578	175	164	333	255	625	128	366	237	110
	Ocena niska	26,4	25,0	30,7	28,7	29,9	20,2	25,6	29,8	28,8	25,9	20,5
	Ocena przeciętna	28,2	28,7	26,5	25,7	30,2	27,2	28,0	29,4	30,7	25,1	25,5
	Ocena wysoka	45,4	46,2	42,8	45,6	39,9	52,5	46,4	40,8	40,5	49,0	54,0
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	719	567	152	152	316	251	622	97	361	233	89
	Ocena niska	23,0	22,7	24,1	31,6	23,9	16,6	23,1	22,7	24,4	23,3	17,7
	Ocena przeciętna	15,7	16,1	14,2	16,2	15,1	16,3	17,0	7,6	18,4	14,1	9,4
	Ocena wysoka	61,3	61,1	61,7	52,2	61,0	67,1	59,9	69,7	57,2	62,6	72,9
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	742	574	168	164	327	250	620	123	361	237	104
	Ocena niska	30,9	29,8	34,6	32,6	32,6	27,5	30,5	32,6	34,7	30,7	18,2
	Ocena przeciętna	31,6	32,1	30,0	28,4	34,5	29,9	32,3	28,0	32,2	31,9	29,9
	Ocena wysoka	37,5	38,1	35,4	39,0	32,9	42,6	37,2	39,3	33,1	37,4	51,9
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	737	565	172	157	328	251	620	117	362	233	102
	Ocena niska	35,7	36,5	33,1	34,0	37,0	35,0	37,6	25,7	37,0	38,6	22,8
	Ocena przeciętna	31,4	32,1	29,1	31,3	29,4	34,1	32,0	28,5	33,1	28,9	29,6
	Ocena wysoka	32,9	31,4	37,8	34,6	33,5	30,9	30,4	45,9	29,9	32,5	47,6
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	741	571	171	159	329	254	624	117	364	237	101
	Ocena niska	39,7	39,5	40,6	33,0	43,2	39,5	39,6	40,3	41,9	38,7	31,3
	Ocena przeciętna	35,7	36,0	34,7	39,5	33,3	36,6	37,4	26,7	36,0	34,7	37,3
	Ocena wysoka	24,5	24,5	24,6	27,5	23,5	24,0	22,9	33,0	22,1	26,7	31,3
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	743	570	172	158	330	255	622	120	364	237	102
	Ocena niska	38,7	38,4	39,8	35,2	44,4	33,5	38,2	41,2	40,2	38,2	32,2
	Ocena przeciętna	36,2	36,4	35,4	34,6	33,5	40,6	38,1	26,1	36,7	34,6	37,3
	Ocena wysoka	25,1	25,2	24,9	30,2	22,1	25,9	23,7	32,7	23,1	27,2	30,6
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	755	579	176	164	333	258	628	127	367	239	110
	Ocena niska	17,1	16,8	18,1	19,5	19,7	12,2	18,1	11,8	19,1	16,6	12,8
	Ocena przeciętna	30,5	31,7	26,6	30,2	29,8	31,5	31,8	24,1	33,0	30,8	22,3
	Ocena wysoka	52,4	51,6	55,3	50,2	50,5	56,3	50,1	64,1	47,9	52,6	64,8
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	750	577	173	164	329	258	626	124	365	239	107
	Ocena niska	22,9	21,9	26,4	19,7	26,0	20,9	23,6	19,1	23,5	25,0	15,7
	Ocena przeciętna	36,3	37,5	32,6	33,5	36,3	38,2	37,7	29,2	37,4	34,5	36,2
	Ocena wysoka	40,8	40,7	41,1	46,8	37,7	40,9	38,6	51,7	39,1	40,5	48,1

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
Dobra opinia przełożonych	49,7	49,6	60,6	52,8	47,2	58,1	49,5	65,1	49,9	48,8	67,3
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	73,4	76,7	72,8	72,0	78,1	75,3	77,7	66,9	77,8	74,3	71,4
Urlopy nagrodowe	10,2	9,8	12,9	9,7	13,1	7,7	10,3	11,6	12,8	7,5	10,0
Pochwały w rozkazach	4,7	7,3	11,3	7,9	10,6	5,4	9,2	3,8	8,3	10,0	5,9
Odnaczenia	5,1	5,3	4,1	3,8	6,1	4,3	5,8	1,1	5,0	4,8	5,4
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	16,8	12,6	15,3	17,8	16,3	6,5	11,8	20,5	12,8	12,7	13,7
Przedterminowy awans	25,8	22,3	20,1	28,9	26,0	11,9	25,2	5,6	25,2	20,3	14,0
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	28,5	27,3	26,8	24,2	25,2	31,5	26,5	30,2	24,2	34,9	22,1
Motywacja - inne (jakie?)	2,7	2,4	1,0	1,6	2,1	2,4	2,2	1,5	2,0	2,9	,7
Trudno powiedzieć	4,9	5,0	4,7	5,4	5,8	3,5	4,0	9,6	2,1	8,4	7,6
Uznanie społeczne	20,8	20,6	17,9	20,0	15,4	25,9	20,8	16,2	23,5	15,0	21,6

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
Tak	74,0	75,6	68,6	70,7	71,1	79,8	75,3	67,4	72,6	74,5	76,9
Trudno powiedzieć	4,9	4,2	7,0	5,3	5,5	3,7	4,7	5,5	5,0	5,9	2,4
Nie	21,2	20,1	24,5	24,0	23,4	16,5	19,9	27,0	22,4	19,6	20,7

Tabela nr 10.

Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
Tak	84,7	85,3	82,7	87,4	79,7	89,5	84,0	88,3	83,6	83,5	89,9
Trudno powiedzieć	4,1	4,3	3,6	3,8	5,2	3,0	4,6	1,9	5,6	3,7	1,7
Nie	11,1	10,4	13,7	8,8	15,1	7,5	11,4	9,8	10,8	12,8	8,4

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
	Tak	85,4	87,0	79,9	89,2	82,2	87,1	87,2	76,2	85,3	88,2	81,3
	Trudno powiedzieć	3,6	2,9	5,7	4,1	4,0	2,7	3,2	5,3	3,7	2,8	4,3
	Nie	11,1	10,1	14,4	6,7	13,8	10,3	9,6	18,4	11,0	9,0	14,4

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	25,1	23,6	29,6	29,2	22,7	25,3	20,4	47,1	22,9	22,5	38,8
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	36,1	35,4	37,5	41,7	32,0	37,2	40,3	14,4	42,1	32,0	22,6
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	51,1	56,7	59,7	67,1	52,3	58,0	57,1	59,1	57,9	54,5	60,6
Przypadek / szczęście	26,5	28,3	28,0	22,4	29,7	29,9	28,4	26,9	28,4	26,3	32,8
Protekcja / nepotyzm	44,4	34,5	30,7	18,9	36,5	39,2	35,3	25,2	33,0	38,2	25,5
Dobre relacje z przełożonym	48,6	50,7	47,5	59,4	49,9	44,0	48,4	57,5	47,7	50,2	55,2
Korupcja	2,8	2,3	1,4	,8	3,0	1,6	2,1	1,8	2,6	1,3	1,9
Trudno powiedzieć	2,3	1,4	,4	,0	2,0	,8	1,4	,0	,9	1,6	,7
Rozwój zawodowy: inne	,9	2,0	,5	,6	2,4	1,2	1,8	,8	1,1	2,6	1,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
	Dobrze	38,9	41,0	31,8	44,7	37,1	37,5	40,7	30,0	41,0	34,3	42,4
	Trudno powiedzieć	14,5	12,5	21,3	13,4	13,6	16,3	12,9	22,3	13,3	14,1	19,8
	Źle	46,6	46,5	46,9	41,9	49,3	46,2	46,4	47,7	45,7	51,6	37,8

Tabela nr 14.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
	Powodzi mi(nam) się dobrze	22,5	20,0	30,6	25,0	21,3	22,5	22,4	23,2	22,5	19,5	23,8
	Powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	58,4	59,6	54,1	60,9	58,2	56,9	58,9	56,0	59,8	60,0	55,5
	Powodzi mi(nam) się źle	19,1	20,3	15,2	14,1	20,5	20,6	18,8	20,8	17,7	20,5	20,7

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
	Dobrze	16,0	15,6	17,1	13,4	14,6	19,4	18,5	3,7	19,3	12,1	16,5
	Przeciętnie	54,9	55,1	54,2	54,5	53,7	56,7	55,8	50,5	53,1	59,2	48,0
	Źle	29,1	29,2	28,7	32,0	31,8	23,9	25,7	45,8	27,7	28,7	35,6

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
	Poprawiły się	15,0	16,6	9,9	20,0	17,6	8,6	16,0	10,3	19,0	11,2	11,5
	Nie zmieniły się	68,8	68,4	69,8	69,6	65,6	72,3	70,3	61,1	67,3	75,3	64,7
	Pogorszyły się	15,1	13,8	19,2	9,0	15,6	18,3	12,3	28,5	11,6	13,1	23,7
	Trudno powiedzieć	1,1	1,1	1,1	1,4	1,2	,8	1,3	,0	2,0	,4	,0

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	36,2	36,6	34,7	25,7	39,8	38,2	35,0	41,7	31,7	42,3	37,4
Odpowiednie wynagrodzenie	80,7	81,8	77,2	77,6	83,0	79,8	80,0	84,0	79,8	81,4	80,0

Pewność zatrudnienia	28,7	27,2	33,5	35,5	29,9	22,9	25,7	43,2	28,4	26,1	37,2
Praca dająca satysfakcję zawodową	23,2	22,8	24,5	30,2	20,3	22,7	23,2	23,4	21,3	29,4	21,0
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,0	2,8	3,5	3,6	2,0	3,9	3,1	2,5	2,6	3,0	4,2
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	15,0	13,9	18,5	24,2	17,4	6,0	13,9	20,3	15,4	14,6	12,5
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	6,4	6,5	6,1	7,4	4,6	8,0	6,6	5,4	8,1	3,8	4,8
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	13,9	15,5	8,9	14,0	11,6	16,9	15,9	4,5	14,8	13,4	10,7
Dobra atmosfera w miejscu pracy	24,9	25,5	23,0	19,1	24,5	29,2	26,6	17,0	25,5	26,4	20,7
Uznanie za dobrą pracę	20,2	20,7	18,6	19,7	19,0	22,1	20,9	16,6	20,9	19,5	22,4
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,7	2,5	3,5	3,6	2,5	2,4	2,4	4,0	3,1	1,2	3,7
Właściwe traktowanie przez przełożonych	17,1	18,1	14,0	15,2	17,8	17,5	18,9	8,5	19,4	14,9	12,6
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,2	,5	3,2	2,4	,7	1,0	1,1	1,2	1,2	,6	2,7
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,1	,1	,0	,0	,2	,0	,1	,0	,0	,0	,6
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	11,7	10,6	15,5	6,5	13,3	12,9	11,9	10,9	12,8	11,0	9,8
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,3	,3	,4	,0	,8	,0	,3	,5	,3	,4	,6

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	760	583	177	164	336	260	630	130	368	240	112
	Nie chcę nic zmieniać	15,4	15,0	16,7	10,0	11,6	23,6	12,3	30,1	12,4	11,1	32,8
	Planuję przejść na emeryturę	10,8	12,1	6,4	,0	3,8	26,5	12,1	4,1	11,0	13,9	5,2
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,9	2,9	3,2	2,8	5,0	,4	3,0	2,6	3,1	3,3	2,0
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	44,5	43,8	46,6	41,7	52,7	35,6	42,1	56,0	43,7	44,8	41,3
	Chciał(a)bym awansować na stopień	19,5	19,9	18,1	37,1	17,9	10,4	23,5	,0	23,5	19,8	9,9
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	5,2	4,2	8,2	7,9	6,2	2,1	5,2	4,8	5,1	4,9	6,0
	Inne plany zawodowe emerytalnych	1,8	2,1	,8	,5	2,8	1,3	1,7	2,4	1,2	2,1	2,7

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	118	99	18	5	39	74	106	12	56	46	11
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	4,1	3,6	6,3	45,8	,0	3,1	3,4	9,8	4,4	5,0	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	6,3	5,6	9,5	,0	2,6	8,6	7,0	,0	10,0	3,8	,0
	Zatrudnienie w firmie	1,9	2,2	,0	,0	2,6	1,6	2,1	,0	,0	4,7	,0

	detektywistycznej											
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	1,8	2,2	,0	,0	2,6	1,6	2,0	,0	2,0	2,2	,0
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	1,0	1,2	,0	,0	,0	1,6	1,1	,0	2,0	,0	,0
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	48,2	51,1	33,1	39,2	76,1	34,2	48,4	46,6	43,5	51,6	56,9
	Inny rodzaj zatrudnienia	11,6	11,4	12,5	15,0	8,8	12,8	10,7	19,0	9,7	7,2	34,7
	Nie zamierzam już pracować	25,2	22,7	38,6	,0	7,2	36,5	25,3	24,5	28,4	25,5	8,4

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	118	99	18	5	39	74	106	12	56	46	11
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	15,6	16,6	10,2	,0	4,7	22,5	15,6	15,5	15,8	16,9	14,6
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	15,0	13,7	21,9	63,5	14,1	11,9	14,4	20,2	13,9	16,1	12,9
	Zarabiam zbyt mało	26,7	26,4	27,8	36,5	38,6	19,6	24,9	42,6	25,3	26,5	35,0
	Czuję się wypalony zawodowo	21,7	21,6	22,2	,0	15,1	26,8	22,6	13,8	22,6	20,7	29,2
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	6,9	7,4	4,2	,0	15,1	3,1	7,6	,0	7,0	6,6	,0
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	5,9	5,3	8,9	,0	7,3	5,6	5,7	7,8	3,6	8,6	8,4
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	1,9	2,3	,0	,0	,0	3,1	2,2	,0	4,1	,0	,0
	Z innego powodu	6,3	6,6	4,7	,0	5,1	7,4	7,0	,0	7,7	4,7	,0

GARNIZON LUBELSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Niemal połowa policjantów i pracowników lubelskiej Policji (44,8%) deklaruje przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy. Zbliżony odsetek (44,5%) wyraża duże zadowolenie, a co dziesiąta osoba (10,6%) – małe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Badanym przedstawiono listę czynników mogących wpływać na zadowolenie z pracy, spośród których mieli możliwość wybrania maksymalnie pięciu. Do zadowolenia z pracy w Policji w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (70,4%). Około 1/3 badanych jest zadowolona z powodu stosunkowo dobrego wynagrodzenia (37,8%), stałych warunków pracy (36,7%) i dobre stosunki z kolegami (30,8%). Co czwarty ankietowany (24,0%) wskazuje na dobre relacje z przełożonymi jako czynnik wpływający na zadowolenie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Podobnie jak w poprzednim przypadku, przedstawiono respondentom listę czynników przyczyniających się do niezadowolenia z pracy. Ankietowani wybierali maksymalnie pięć. Większość uczestników badania (57,7%) jest niezadowolona z pracy w Policji z powodu nadmiaru formalności, biurokracji. Niemal połowa wskazuje na stosunkowo słabe wynagrodzenie i ciągłe zmiany organizacyjne (odpowiednio 47,1% i 45,1%). niesprawiedliwie traktowane czuje się 38,3% ankietowanych. Złe warunki pracy wpływają na niezadowolenie 27,9% ogółu, natomiast co piąta osoba zwraca uwagę na brak możliwości awansu (21,1%) i zły system szkolenia (20,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Większość badanych zapytana o największe utrudnienia w codziennej pracy twierdzi, że są to zbyt duża biurokracja i praca „pod statystykę” (odpowiednio 60,0% i 56,8%). Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań doskwiera co czwartej osobie (24,4%), a co piąta (21,1%) odczuwa nadmierne obciążenie pracą. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na zadowolenie z pracy wpływają również warunki pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Respondenci z lubelskiej Policji dość wysoko ocenili warunki lokalowe (41,0% ocen wysokich), jednak należy zwrócić uwagę, że co trzecia osoba (33,2%) ocenia je nisko. Wyposażenie w środki łączności 44,4% ankietowanych ocenia wysoko, a 1/4 (25,4%) nisko. Na zbliżonym poziomie oceniane jest wyposażenie w sprzęt transportowy (38,3% ocen wysokich i 28,6% ocen niskich).

Opinie na temat wyposażenia w sprzęt informatyczny i oprogramowanie są podzielone – 35,1% badanych wystawia oceny wysokie, a 36,3% - niskie. Nieco słabiej oceniane jest wyposażenie stanowiska pracy z wyłączeniem sprzętu informatycznego (39,7% ocen niskich i 30,4% ocen wysokich).

Słabo oceniana jest możliwość korzystania z Internetu i Intranetu (odpowiednio 53,7% i 50,8% niskich ocen. Wysokie oceny w tych obszarach wystawia co trzeci badany.

Policjanci wysoko oceniają zarówno wyposażenie w broń państwa i amunicję, jak i wyposażenie w środki przymusu inne niż broń palna (odpowiednio 63,3% i 64,5% wysokich ocen). Funkcjonariusze mają podzielone zdanie na temat warunków utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej – wysoko ocenia je 37,8% ogółu, a nisko – 35,0%. Stosunkowo nisko została oceniona baza i wyposażenie strzelnicy – co druga osoba przyznaje niską notę (49,7%). Wysoko ocenia ją 30,4% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Policjanci i pracownicy z garnizonu lubelskiego są najbardziej zadowoleni z obsługi przez pracowników finansów – wysokie oceny wystawia 67,2% badanych. Nieco niżej oceniana jest obsługa pracowników łączności i informatyki (61,0% wysokich ocen). Na zbliżonym poziomie oceniono obsługę przez pracowników kadr (58,3%). Badani są stosunkowo najmniej zadowoleni z obsługi przez pracowników logistyki (52,4% wysokich ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Ankietowani nie są jednomyślni w swoich opiniach na temat współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną – odsetki wskazań na poszczególne ocen są zbliżone.

Większość badanych wysoko ocenia współpracę z bezpośrednim przełożonym (60,5%). W przypadku współpracy z kadrą kierowniczą odsetek wysokich ocen wynosi 47,7%, jednak warto zwrócić uwagę, że niemal 1/4 ogółu (23,3%) wystawia niskie oceny w tym obszarze. Najlepiej oceniana jest współpraca z kolegami i koleżankami – zdecydowana większość respondentów (84,8%) wystawia wysokie oceny.

Organizację pracy przez bezpośredniego przełożonego wysoko ocenia ponad połowa ankietowanych (57,5%), a w przypadku organizacji pracy przez kadrę kierowniczą jest to niemal połowa (47,1%).

Badani stosunkowo wysoko oceniają przestrzeganie zasad etyki zawodowej zarówno przez bezpośredniego przełożonego, jak i kadrę kierowniczą w jednostce (odpowiednio 63,8% i 57,2%).

Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego 43,1% ogółu ocenia wysoko, a 29,2% wystawia niskie oceny. Opinie dotyczące możliwości zapewnienia rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą są podzielone.

Co drugi respondent (54,4%) wysoko ocenia możliwość wykorzystania godzin nadliczbowych, negatywnie na ten temat wypowiada się niemal 1/4 (23,5%) ankietowanych.

Liczbę etatów w porównaniu do liczby zadań, a także stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych i systemu doskonalenia zawodowego badani oceniają przeważnie nisko lub przeciętnie.

Co drugi uczestnik badania (50,4%) wysoko ocenia przepływ informacji w swojej komórce organizacyjnej. W przypadku przepływu informacji w jednostce odsetek wysokich ocen wynosi 43,7%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Policjantów i pracowników lubelskiej Policji w największym stopniu motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki – na czynnik ten wskazuje 3/4 badanych (75,2%). Ponad połowę ankietowanych (56,8%) motywuje dobra opinia przełożonych. Co czwarta osoba zwraca uwagę na lepsze warunki pracy (26,1%) i przedterminowy awans (24,1%), a co piąta (20,2%) – na uznanie społeczne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Prawie 3/4 uczestników badania (71,9%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnie odczucie ma 1/4 ankietowanych (24,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

O tym, że wykonywane zadania są ważne i mają sens jest przekonana zdecydowana większość badanych (86,0%). Podobny odsetek (86,2) uważa, że ich praca jest interesująca. Przeciwnie odczucia w obu przypadkach wyraża co dziesiąta osoba. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytania przedstawiają Tabele nr 10 i 11.

Zdaniem większości badanych (59,1%) na rozwój kariery wpływa własna praca i zaangażowanie. Duże znaczenie mają również dobre relacje z przełożonym, na które wskazuje 48,2% ogółu. Ponad 1/3 ankietowanych uważa, że rozwój kariery jest uzależniony od protekcji/nepotyzmu (38,2%), a także od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (38,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Niemal połowa policjantów i pracowników lubelskiej Policji (48,8%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Co trzecia osoba (36,5%) ma odmienne przekonanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Większość ankietowanych (62,5%) uznaje swoją sytuację materialną za przeciętną, dobrze ocenia ją niemal 1/5 ogółu (19,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Słabiej oceniane są zarobki w Policji – co druga osoba (53,3%) ocenia je przeciętnie, natomiast ponad 1/4 (28,9%) uważa, że ich zarobki są złe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość policjantów i pracowników z garnizonu lubelskiego (67,9%) nie zauważyła zmiany swoich zarobków w ciągu ostatniego roku. Co piąta osoba (19,1%) twierdzi, że ich zarobki poprawiły się, a 2,0% badanych – że uległy one pogorszeniu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy lubelskiej Policji odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania co do pracy w Policji mogli wybrać 3 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników.

Zdecydowana większość ankietowanych (81,3%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Dla blisko 1/3 (32,9%) ważne jest dobrze wyposażone stanowisko pracy, a dla około 1/5 – dobra atmosfera w miejscu pracy (25,1%), praca dająca satysfakcję zawodową (24,8%), a także pewność zatrudnienia (24,6%). Co piąta osoba (20,5%) oczekuje uznania za dobrą pracę. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Niemal połowa respondentów (45,3%) chciałaby w ciągu najbliższych lat osiągnąć wyższe stanowisko, a co piąta osoba (19,4%) chciałaby awansować na stopień. Przejście na emeryturę planuje 12,4% ogółu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Spośród osób, które chcą przejść na emeryturę lub odejść z Policji ponad 1/3 badanych (37,9%) nie zamierza już pracować. Zbliżony odsetek (33,9%) planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Najczęściej wskazywane powody przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji to zbyt niskie zarobki i satysfakcjonująca wysługa emerytalna (odpowiednio 23,3% i 22,3%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA WYBRANYCH GRUP SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety pełniące służbę/zatrudnione w lubelskiej Policji deklarują przeważnie duże lub przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 47,7% i 44,9%). *Patrz Tabela nr 1.* Zdecydowanie najważniejszym powodem zadowolenia jest według nich stabilne zatrudnienie (77,7%). Ponad 2/5 (41,4%) wskazują na stosunkowo dobre wynagrodzenie. Co trzecia respondentka twierdzi, że na jej zadowolenie z pracy wpływają stałe warunki pracy (35,0%). Do zadowolenia z pracy przyczyniają się również dobre stosunki z kolegami (33,1%) i dobre relacje z przełożonymi (32,3%), na które wskazują częściej od ogółu – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 8,3 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy kobiet w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,3%). Co druga z nich wskazuje na nadmiar formalności, biurokrację (51,2%), przy czym odsetek wskazań jest niższy od wskaźnika ogólnego o 6,5 punktu procentowego. Z powodu ciągłych zmian organizacyjnych jest niezadowolone 39,1% kobiet. Ponad 1/3 jest niezadowolona z powodu niesprawiedliwego traktowania (36,8%). Częściej niż ogół wskazują na brak możliwości awansu (29,1%) – odsetek jest wyższy o 8 punktów procentowych, natomiast rzadziej – na złe warunki pracy (21,1%) - odsetek wskazań jest niższy o 6,8 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 3.*

Podobnie jak dla ogółu badanych, największym utrudnieniem w codziennej pracy jest dla kobiet zbyt duża biurokracja (53,4%), przy czym kobiety wskazują na nią nieco rzadziej niż ogół – odsetek wskazań jest niższy o 6,6 punktu procentowego. Rzadziej przeszkadza im również praca „pod statystykę” (44,0%) - odsetek wskazań jest niższy o 12,8 punktu procentowego. Zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań doskwiera co czwartej badanej (25,1%), a złe warunki pracy – co piątej (20,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Niemal 3/4 kobiet (72,5%) twierdzą, że do pracy motywują je nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Motywująca jest dla nich dobra opinia przełożonych (66,7%). Dla ponad 1/5 tej grupy badanych (21,4%) znaczenie mają lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość kobiet (68,7%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Ponad 1/4 z nich (26,8%) jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość respondentek ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (87,5%), a ich praca jest interesująca (85,4%). *Patrz Tabela nr 10 i 11.*

Zdaniem kobiet, najistotniejszą rolę w rozwoju kariery zawodowej odgrywa własna praca i zaangażowanie (65,1%). Blisko połowa tej grupy (43,9%) wskazuje na dobre relacje z przełożonym. Ponad 1/3 (36,3%) twierdzi, że do rozwoju kariery przyczynia się podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. Na protekcję/nepotyzm wskazuje 28,5%, a na podnoszenie

kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym – 28,0%. Ponad 1/5 tej grupy badanych (22,3% uważa, że kariera w Policji jest uzależniona od szczęścia/przypadku. *Patrz Tabela nr 12.* Co druga kobieta (48,5%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabele nr 13.*

Kobiety przeważnie twierdzą, że powodzi im się średnio (65,4%), niemal 1/5 (19,9%) twierdzi, że powodzi im się dobrze, a 14,7% mówi, że powodzi im się źle. Jeżeli natomiast chodzi o ocenę zarobków w Policji, to ponad połowa (54,0%) ocenia je przeciętnie, a prawie 1/3 (31,3%) - źle. Ich zarobki w ciągu ostatniego roku najczęściej nie zmieniły się (72,4%), a w 16,9% przypadków – uległy poprawie. *Patrz Tabele od 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Tak jak w przypadku wskazań ogółu, kobiety zdecydowanie najbardziej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia, na które wskazuje zdecydowana większość z nich (81,9%). Około 1/4 tej grupy oczekuje pewności zatrudnienia (28,4%), możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji (27,4%), dobrze wyposażonego stanowiska pracy (26,9%), a także pracy dającej satysfakcję zawodową (24,9%), dobrej atmosfery w miejscu pracy (23,3%) i uznania za dobrą pracę (23,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Kobiety w ciągu najbliższych 3 lat przeważnie chciałyby osiągnąć wyższe stanowisko (46,5%). Niczego zmieniać nie chce 18,6% z nich, a 17,9% chciałyby awansować na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni przeważnie przeciętnie lub wysoko oceniają zadowolenie z pracy (odpowiednio 44,8% i 43,6%). *Patrz Tabela nr 1.* Najważniejszym powodem zadowolenia jest stabilne zatrudnienie, na które wskazuje 68,6% tej grupy. Około 1/3 jest zadowolona dzięki stałym warunkom pracy (37,5%), stosunkowo dobremu wynagrodzeniu (37,0%) i dobrym stosunkom z kolegami (30,3%). Istotną rolę odgrywają również dobre relacje z przełożonymi, na które zwraca uwagę co piąty ankietowany (21,7%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia w największym stopniu przyczyniają się ciągłe zmiany organizacyjne i stosunkowo słabe wynagrodzenie (odpowiednio 47,1% i 45,7%). Na niesprawiedliwe traktowanie uskarża się 38,9%, a na złe warunki pracy – 30% mężczyzn. *Patrz Tabela nr 3.*

Zdecydowanie największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy to zbyt duża biurokracja i praca „pod statystykę” (odpowiednio 62,1% i 60,7%). Co czwarty mężczyzna twierdzi, że przeszkadza mu zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24,1%), a co piąty (21,9%) zwraca uwagę na nadmierne obciążenie pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Wypowiedzi mężczyzn na temat czynników motywujących do pracy są zbliżone do deklaracji ogółu. Najważniejsze dla nich są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (76,0%). Dla połowy ważna jest dobra opinia przełożonych (53,8%), a dla ponad 1/4 – lepsze warunki pracy i przedterminowy awans (odpowiednio 27,5% i 25,5%). Dla co piątego mężczyzny liczy się uznanie społeczne (21,9%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość mężczyzn twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy (72,9%), natomiast blisko 1/4 z nich (23,9%) ma odmienne odczucia. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość mężczyzn ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a praca, którą wykonują jest interesująca (odpowiednio 85,6% i 86,4%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Około połowa mężczyzn uważa, że na rozwój kariery wpływ mają własna praca i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym (odpowiednio 57,3% i 49,5%). Na protekcję/nepotyzm wskazuje 41,1%, a na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym – 38,5%. Zdaniem 1/4 badanych (25,3%) kariera zależy od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Niemal połowa mężczyzn (48,9%) źle

ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery. Dobrze ocenia je 37,1% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 13.*

Mężczyźni swoją sytuację materialną oceniają przede wszystkim średnio (61,6%), a co piąty z nich (19,5%) twierdzi, że powodzi mu się dobrze. Jeżeli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to 53,1% ocenia je przeciętnie, a 28,2% - źle. Większość mężczyzn (66,6%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku, a niemal 1/5 (19,8%) zauważyła poprawę swojego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Mężczyźni oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (81,2%). Dla ponad 1/3 (34,8%) znaczenie ma dobrze wyposażone stanowisko pracy. Około 1/4 mężczyzn z garnizonu lubelskiego oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy (25,7%), satysfakcji zawodowej z pracy (24,8%) i pewności zatrudnienia (23,5%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa mężczyzn (44,9%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko, a co piąty ankietowany (19,8%) myśli o awansie na stopień. Przejście na emeryturę planuje 14,1%. Spośród osób odchodzących na emeryturę ponad 1/3 ma w planach podjęcie gospodarczej (36,9%). Zbliżony odsetek (36,1%) nie chce niczego zmieniać. Najważniejsze powody decyzji o odejściu z Policji to zbyt niskie zarobki (23,8%) i odpowiednia wystuga emerytalna (23,6%). *Patrz Tabele od nr 18 do nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najkrótszym stażem swoje zadowolenie z pracy oceniają przede wszystkim jako duże (55,4%) - odsetek wskazań jest wyższy o 9,9 punktu procentowego od wskaźnika ogólnego. Co trzeci ankietowany (37,1%) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie. *Patrz Tabela nr 1.* Najważniejszym powodem zadowolenia z pracy jest stabilne zatrudnienie (74,5%). Stałe warunki pracy przyczyniają się do zadowolenia 42,7% tej grupy badanych. Co trzeci respondent wskazuje na dobre stosunki z kolegami (36,1%) i stosunkowo dobre wynagrodzenie (33,1%), a co czwarty (27,0%) - na dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie ankietowanych ze stażem do 3 lat największy wpływ ma stosunkowo słabe wynagrodzenie (55,1%) - odsetek wskazań na ten czynnik jest o 8 punktów procentowych wyższy od ogólnego. Rzadziej niż ogół wskazują również na nadmiar formalności, biurokrację (47,2%) - odsetek wskazań jest niższy o 10,5 punktu procentowego. Co trzeci badany (35,8%) jest niezadowolony z powodu niesprawiedliwego traktowania, a co czwarty - powodu złych warunków pracy (27,7%), braku możliwości awansu (26,6%) i ciągłych zmian organizacyjnych (24,9%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 20,2 punktu procentowego niższy od ogólnego. Co piąty ankietowany (20,1%) wskazuje na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę w największym stopniu utrudnia im praca „pod statystykę” (52,2%). Zbliżony odsetek wskazuje na zbyt dużą biurokrację (49,1%), przy czym odsetek ten jest niższy od ogólnego o 10,9 punktu procentowego. Złe warunki pracy doskwierają 28,5% badanych z najkrótszym stażem - odsetek wskazań na ten czynnik jest o 9,7 punktu procentowego wyższy od ogólnego. *Patrz Tabela nr 4.*

Dla osób pracujących w lubelskiej Policji do 3 lat najbardziej motywujące są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70,8%). Dobra opinia przełożonych motywuje 63,2% - odsetek wskazań jest o 6,4 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Motywujące są też dla nich: skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (26,3%), przedterminowy awans (24,2%) i lepsze warunki pracy (22,7%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość osób z najkrótszym stażem (63,5 %) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach - jest to o 8,4 punktu procentowego mniej od

wskaźnika ogólnego. Przeciwnego zdania jest niemal 1/3 tej grupy ankietowanych (31,9%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość ankietowanych (93,4%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens – odsetek takich deklaracji jest o 7,4 punktu procentowego wyższy od ogólnego. O tym, że ich praca jest interesująca jest przekonane 87,3% badanych. *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Własna praca i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym, to zdaniem badanych czynnik, który w największym stopniu przyczynia się do rozwoju kariery zawodowej w Policji (62,1%). Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym wskazuje 46,4%, czyli o 7,9 punktu procentowego więcej od wskazań ogółu. Rzadziej niż ogół wskazują natomiast na dobre relacje z przełożonym (41,6% – odsetek wskazań jest o 6,6 punktu procentowego wyższy) i na protekcję/nepotyzm (26,7% - odsetek wskazań jest o 11,5 punktu procentowego niższy). Co piąta osoba (20,5%) wyraża pogląd, że kariera w Policji opiera się na przypadku/szczęściu. *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji, osoby z najkrótszym stażem oceniają przeważnie źle (49,7%). Dobrze ocenia je co trzeci respondent z tej grupy (34,3%). *Patrz Tabela nr 13.*

Osoby z najkrótszym stażem przeważnie średnio oceniają swoją sytuację materialną (63,3%), źle ocenia ją 16,2%, a dobrze - 20,5%. Jeżeli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to 47,3% ocenia je przeciętnie, a ponad 1/3 (38,1%) ocenia je źle- jest to o 9,2 punktu procentowego więcej od wskaźnika ogólnego. Zdaniem większości badanych (67,4%). *Patrz Tabele od nr 14 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani ze stażem do 3 lat, tak jak ogół, oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (79,1%). Co trzeci ankietowany (34,8%) oczekuje pewności zatrudnienia – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 10,2 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Częściej niż ogół wskazują też na możliwość podnoszenia kwalifikacji (31,2%) - odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 12 punktów procentowych. Dobra atmosfera w pracy jest istotna dla 29,0% tej grupy, a dobrze wyposażone stanowisko pracy – dla 27,9%. Co piąty ankietowany wskazuje na pracę dającą satysfakcję zawodową (21,1%) i uznanie za dobrą pracę (20,8%). *Patrz Tabela nr 17.*

Osoby z najkrótszym stażem w lubelskiej Policji chciałyby w ciągu najbliższych 3 lat przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (54,1% wskazań, a więc o 8,8 punktu procentowego więcej od wskaźnika ogólnego) lub awansować na stopień (22,4%). Niczego zmieniać nie chce 14,5% z nich. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z garnizonu lubelskiego ze średnim stażem przede wszystkim przeciętnie oceniają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy (48,1%), za duże uznaje je 39,3%. *Patrz Tabela nr 1.* Na ich zadowolenie największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (71,9%). Przyczyniają się do tego również stałe warunki pracy (36,3%), dobre stosunki z kolegami (33,4%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (30,5%). Na dobre relacje z przełożonymi wskazuje 23,2% tej grupy, a na możliwość awansu – 20,6%. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy ankietowanych w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja i stosunkowo słabe wynagrodzenie (odpowiednio 60,3% i 50,2%). Na ciągłe zmiany organizacyjne wskazuje 42,6%, na niesprawiedliwe traktowanie – 38,4%. Z powodu złych warunków pracy niezadowolone jest 28,2% tej grupy ankietowanych. Co czwarta osoba wyraża niezadowolenie z pracy z powodu złego systemu szkolenia i braku możliwości awansu (odpowiednio 24,4% i 23,4%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienie w codziennej służbie/pracy stanowi zbyt duża biurokracja i praca „pod statystykę” (odpowiednio 63,8% i 61,5%). Zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań doskwiera co czwartej osobie (25,5%), a nadmierne obciążenie pracą co piątej – 21,7%. *Patrz Tabela nr 4.*

Osoby ze średnim stażem w największym stopniu motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,2%) oraz dobra opinia przełożonych (50,3%). Ponad 1/4 czuje się zmotywowana przez przedterminowy awans (26,9%) i lepsze warunki pracy (26,2%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych (69,4%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest ponad 1/4 tej grupy (26,8%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość policjantów i pracowników ze średnim stażem ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (80,0%), a ich praca jest interesująca (86,4%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Według badanych ze stażem od 4 do 15 lat, największy wpływ na rozwój kariery w Policji ma własna praca i zaangażowanie (58,9%). Niemal połowa twierdzi, do rozwoju kariery przyczyniają się dobre relacje z przełożonym i protekcja/nepotyzm (odpowiednio 46,8% i 42,8%). Co trzecia osoba (35,3%) wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a co czwarta (23,6%) - na przypadek /szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa z nich (51,9%) źle ocenia możliwości rozwoju swojej kariery. Przeciwnego zdania jest 34,7% z nich. *Patrz Tabela nr 13.*

Większość respondentów (59,9%) twierdzi, że powodzi im się średnio, natomiast niemal 1/5 (21,5%) źle ocenia swoją sytuację materialną. Gorzej oceniane są zarobki w Policji – ponad połowa ocenia je przeciętnie (52,4%), a niemal 1/3 (32,0%) - źle. Większość badanych (67,4%) twierdzi, że ich wynagrodzenie nie zmieniło się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to czynnik, którego oczekuje zdecydowana większość badanych (83,4%). Dla ponad 1/3 ważne jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (35,5%). Ponad 1/3 wskazuje na uznanie za dobrą pracę (35,5%), a ponad 1/4 (26,7%) – na pracę dającą satysfakcję zawodową. Dla co piątej osoby ważna jest możliwość podnoszenia kwalifikacji (22,4%), a także dobra atmosfera w miejscu pracy i pewność zatrudnienia (odpowiednio 20,4% i 20,1%). *Patrz Tabela nr 18.*

Połowa badanych ze średnim stażem w ciągu najbliższych trzech lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko (50,6%), a co czwarty ankietowany (23,2%) chciałby awansować na stopień. *Patrz Tabela nr 18*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ankietowani ze stażem powyżej 15 lat przeważnie dobrze lub przeciętnie oceniają swoje zadowolenie z pracy (odpowiednio 46,2% i 44,4%). *Patrz Tabela nr 1.* Do zadowolenia w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (66,7%). Częściej niż ogół badanych wskazują na stosunkowo dobre wynagrodzenie (52,3%) - odsetek wskazań jest o 14,5 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego. Ponad 1/3 jest zadowolona z powodu stałych warunków pracy (34,5%). Do zadowolenia z pracy przyczyniają się również dobre stosunki, zarówno z kolegami, jak i z przełożonymi (odpowiednio 24,3% i 23,8%). *Patrz Tabela nr 2.*

Największym powodem niezadowolenia z pracy są ciągłe zmiany organizacyjne (61,0%), na które ta grupa badanych wskazuje częściej niż ogół – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 15,9 punktu procentowego. Równie ważny jest nadmiar formalności, biurokracja (60,3%). Niemal 2/5 wskazują na niesprawiedliwe traktowanie i stosunkowo słabe wynagrodzenie (odpowiednio 39,8% i 38,3%). Ponad 1/4 ankietowanych (27,7%) wyraża niezadowolenie z powodu złych warunków pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Osobom z najdłuższym stażem z lubelskiej Policji pracę najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja i praca „pod statystykę” (odpowiednio 60,% i 52,3%). Utrudnienie stanowi również zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (25,2%) i nadmierne obciążenie pracą (23,7%). *Patrz Tabela nr 4.*

Dla osób ze stażem powyżej 15 lat najbardziej motywujące są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (79,1%) i dobra opinia przełożonych (62,9%). Lepsze warunki pracy motywują 27,8% badanych. *Patrz Tabela nr 8.*

Ankietowani z najdłuższym stażem częściej niż ogół twierdzą, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach (80,5%) – odsetek wskazań jest wyższy o 8,6 punktu procentowego (80,5%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość tej grupy badanych (80,0%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a ich praca jest interesująca (85,1%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Ponad połowa respondentów z lubelskiej Policji uważa, że na rozwój kariery zawodowej wpływa własna praca i zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym (odpowiednio 57,8% i 54,2%). Ponad 1/3 wyraża pogląd, że do rozwoju kariery w Policji przyczynia się protekcja/nepotyzm (37,9%) i podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (37,3%). Na przypadek/szczyście wskazuje 28,5%. *Patrz Tabela nr 12.* Zdania na temat aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery są wśród ankietowanych podzielone – 43,7% ocenia je źle, a 40,3% – dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Badani z najdłuższym stażem najczęściej średnio oceniają swoją sytuację materialną (66,1%). Dobrze powodzi się co piątej osobie (20,6%). Również zarobki w Policji oceniane są przede wszystkim przeciętnie (58,2%), za dobre uważa je 23,0%, a za złe – 18,9%. Zdaniem 3/4 ankietowanych (73,4%) ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Tak jak ogół, ankietowani z najdłuższym stażem najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (79,6%). Dla niemal 1/3 (30,0%) istotna jest dobra atmosfera w miejscu pracy, a około 1/4 oczekuje pewności zatrudnienia (25,6%), uznania za dobrą pracę (24,3%) oraz pracy dającej satysfakcję zawodową (24,2%). Co piąty badany (20,8%) wskazuje na właściwe traktowanie przez przełożonych – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 6 punktów procentowych wyższy od ogólnego. *Patrz Tabela nr 17.*

Badani z najdłuższym stażem zapytani o plany na najbliższe 3 lata, odpowiadają przeważnie, że chcieliby przejść na emeryturę (34,7%) lub osiągnąć wyższe stanowisko (32,3%). Niemal połowa spośród osób odchodzących na emeryturę (47,1%) nie zamierza już pracować, a 29,6% chciałoby podjąć własną działalność gospodarczą. Głównym powodem podjęcia decyzji o odejściu z Policji jest odpowiednia wysługa emerytalna (28,9%). Na wypalenie zawodowe wskazuje 17,2%, na brak szans na rozwój – 13,3%, a na zbyt niskie zarobki – 13,3% tej grupy badanych. *Patrz Tabele od nr 18 do nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze lubelskiej Policji deklarują najczęściej duże lub przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 45,9% i 43,7%). *Patrz Tabela nr 1.* Do zadowolenia w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie, na które wskazuje niemal 3/4 z nich (71,0%). Ponad 2/5 (41,2%) są zadowolone z powodu stosunkowo dobrego wynagrodzenia, a około 1/3 - z powodu stałych warunków pracy (34,4%) i dobrych stosunków z kolegami (30,3%). Co piąty ankietowany wskazuje na dobre relacje z przełożonymi i możliwość awansu (odpowiednio 21,7% i 21,0%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy policjantów w największym stopniu przyczyniają się ciągłe zmiany organizacyjne i stosunkowo słabe wynagrodzenie (odpowiednio 46,7% i 41,9%). Na niesprawiedliwe traktowanie wskazuje 39,0%, a na złe warunki pracy – 29,7% tej grupy badanych. *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej służbie stanowią praca „pod statystykę” i zbyt duża biurokracja (odpowiednio 63,1% i 63,0%). Co czwartej osobie doskwiera zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24,6%), natomiast co piątej (21,0%) – nadmierne obciążenie pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację policjantów w największym stopniu wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,6%). Dla ponad połowy istotna jest dobra opinia przełożonych (55,2%), natomiast dla ponad 1/4 – przedterminowy awans (28,8%) i lepsze warunki pracy (25,8%). Uznanie społeczne jest motywujące dla 22,0%. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem większości policjantów z garnizonu lubelskiego (73,9%), ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest co czwarty z nich (22,8%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość badanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a ich praca jest interesująca (odpowiednio 85,0% i 89,0%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Własna praca i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym, to zdaniem funkcjonariuszy czynniki, które w największym stopniu mają wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji (odpowiednio 60,6% i 48,8%). Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym wskazuje 42,5%, a na protekcję/nepotyzm – 40,3%. Co czwarta osoba (26,0%) uważa że kariera w Policji zależy od szczęścia/przypadku. *Patrz Tabela nr 12.* Niemal połowa policjantów (47,4%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery, dobrze ocenia je 38,8% tej grupy. *Patrz Tabela nr 13.*

Policjanci przeważnie średnio oceniają swoją sytuację materialną (61,5%), natomiast 22,6% twierdzi, że powodzi im się dobrze. Gorzej oceniane są zarobki w Policji – 57,4% ocenia je przeciętnie, 21,5% - źle, a 21,1% - dobrze. Zdaniem 76,3% badanych, ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku, a co piąty respondent (19,2%) twierdzi, że jego wynagrodzenie pogorszyło się. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość funkcjonariuszy oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia (80,9%). Dla ponad 1/3 znaczenie ma dobrze wyposażone stanowisko pracy (34,5%). Co czwarty badany oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy i pracy dającej satysfakcję zawodową (odpowiednio 25,6% i 25,3%). Pewność zatrudnienia i uznanie za dobrą pracę ważne jest dla ponad 1/5 tej grupy ankietowanych (odpowiednio 20,6% i 20,4%). *Patrz Tabela nr 17.*

Policjanci z garnizonu lubelskiego, zapytani o plany zawodowe na najbliższe 3 lata, przede wszystkim odpowiadają, że chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (43,0%). Co czwarty z nich (24,0%) chciałby awansować na stopień, a 14,5% planuje przejście na emeryturę. Spośród funkcjonariuszy deklarujących przejście na emeryturę lub odejście z pracy w Policji ponad 1/3 nie zamierza już pracować (38,0%) lub chce podjąć własną działalność gospodarczą (34,1%). Główne powody odejścia pracy to odpowiednia wysługa emerytalna (24,2%), zbyt niskie zarobki (18,2%) i wypalenie zawodowe (16,3%). *Patrz Tabele od nr 18 do nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy lubelskiej Policji są swoje zadowolenie z pracy określają przede wszystkim jako przeciętne (49,7%) lub duże (38,6%). *Patrz Tabela nr 1.* Ich zadowolenie wynika głównie ze stabilnego zatrudnienia (69,6%). Częściej od ogółu wskazują również na stałe warunki pracy (odsetek wskazań jest wyższy o 10,9 punktu procentowego i wynosi 47,6%). Na ich zadowolenie wpływają również dobre relacje z przełożonymi (36,9%), na które odsetek wskazań jest o 10,4 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu oraz dobre stosunki z kolegami (33,6%). Co czwarta osoba (24,5%) wyraża zadowolenie z pracy z powodu stosunkowo dobrego wynagrodzenia – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 13,3 punktu procentowego niższy od ogólnego. *Patrz Tabela nr 2.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na ich niezadowolenie z pracy jest stosunkowo słabe wynagrodzenie. Wskazuje na nie niemal 3/4 pracowników Policji (70,0%), a więc o 22,9 punktu procentowego wśród wskazań ogółu. Ponad 2/5 badanych są niezadowolone z powodu nadmiaru formalności, biurokracji (43,3%) – odsetek wskazań jest niższy od wskazań ogółu o 14,4 punktu procentowego. Na ciągłe zmiany organizacyjne wskazuje 39,3%, a na brak możliwości awansu 37,7%, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 16,6 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Co trzeci pracownik lubelskiej Policji (35,6%) wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie. Na zły system szkolenia zwraca uwagę 20,9%, a na złe warunki pracy - 20,6% - odsetek wskazań jest niższy od wskazań ogółu o 7,3 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 3.*

Pracownikom Policji, tak jak ogółowi badanych z garnizonu lubelskiego w największym stopniu utrudnia pracę zbyt duża biurokracja (47,3%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 12,7 punktu procentowego niższy od ogólnego. Doskwiera im również praca „pod statystykę”, ale wskazują na nią dwukrotnie rzadziej niż ogół (29,9%). Co czwarta osoba (23,2%) uskarża się na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań, a co piąta (21,3%) – na nadmierne obciążenie pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników Policji w większym w największy sposób motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (65,0%), przy czym odsetek wskazań jest o 10,2 punktu procentowego niższy od ogólnego. Nieco częściej niż ogół wskazują natomiast na dobrą opinię przełożonych (63,7%), odsetek wskazań jest wyższy o 6,9 punktu procentowego. Co piąta osoba (27,3%) się zmotywowana dzięki lepszym warunkom pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników Policji (63,3%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy – jest to o 8,6 punktu procentowego mniej niż wskaźnik ogólny. Niemal 1/3 tej grupy badanych (31,9%) jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość pracowników garnizonu lubelskiego (90,4%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. O tym, że ich praca jest interesująca jest przekonane 3/4 z nich (74,1%), czyli o 12,1 punktu procentowego mniej niż w przypadku ogółu. Przeciwny pogląd wyraża ponad 1/5 tej grupy (21,3%). *Patrz Tabela nr 11.*

Największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają, zdaniem jej pracowników, własna praca i zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym (odpowiednio 52,9% i 45,8%). Niemal dwukrotnie częściej niż ogół wskazują na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkoleniu cywilnym (37,6%). Rzadziej niż ogół wyrażają pogląd, że karierę w Policji można zrobić dzięki protekcji/nepotyzmowi (29,2%) – odsetek wskazań jest niższy 9 punktów procentowych. *Patrz Tabela nr 12.*

Pracownicy Policji przeważnie źle oceniają aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji (55,1%) – odsetek takich ocen jest o 6,3 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu. Dobrze ocenia je 26,7%, a więc o 9,8 punktu procentowego mniej niż wskaźnik ogólny. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna jest przez pracowników Policji oceniana przede wszystkim przeciętnie (66,6%). Co czwarty badany (26,5%) twierdzi, że powodzi mu się źle – odsetek wskazań jest o 8,6 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Gorzej oceniane są zarobki w Policji, większość (60,4%) ocenia je źle – jest to ponad dwukrotnie więcej od wskazań ogółu. Zdaniem ponad 3/4 respondentów (76,3%) w ciągu ostatniego roku, ich wynagrodzenie nie uległo zmianie. Co piąta osoba (19,2%) twierdzi, że jej zarobki pogorszyły się. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość pracowników Policji oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia (83,0%). Większe znaczenie niż dla ogółu ma dla nich pewność zatrudnienia, na którą wskazuje ponad 2/5 badanych z tej grupy (41,8%) – odsetek wskazań jest wyższy o 17,2 punktu procentowego. Nieco mniejszą wagę przykładają natomiast do dobrze wyposażonego stanowiska pracy (26,0%) – odsetek wskazań jest niższy o 6,9 punktu procentowego. Dobra atmosfera w pracy jest ważna dla 23,1% pracowników Policji, praca dająca satysfakcję zawodową – dla 22,8%, a możliwość podnoszenia kwalifikacji – dla 22,4%. Co piąty pracownik Policji (21,3%) oczekuje uznania za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa pracowników Policji (55,1%) chciałaby w ciągu 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko, natomiast 27,6% nie chce niczego zmieniać – odsetek takich deklaracji jest ponad dwukrotnie wyższy od wskazań ogółu. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy lubelskiej prewencji swoje zadowolenie z wykonywanej pracy określają najczęściej jako przeciętne lub duże (odpowiednio 45,9% i 43,4%). *Patrz Tabela nr 1.* Na stosunkowo dobre wynagrodzenie wskazuje 39,5% tej grupy, a na stałe warunki pracy – 38,1%. Do zadowolenia przyczyniają się również dobre relacje, zarówno z kolegami (27,6%), jak i przełożonymi (21,7%). Co piąty ankietowany (20,6%) zwraca uwagę na możliwość awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie z pracy policjantów prewencji w największym stopniu wpływa nadmiar formalności, biurokracja (59,0%). Niemal połowa wskazuje na stosunkowo słabe wynagrodzenie (47,3%), ciągłe zmiany organizacyjne (44,5%) i niesprawiedliwe traktowanie (40,7%). Ponad 1/4 (26,1%) jest niezadowolona z powodu złych warunków pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Badanym z prewencji codzienną pracę utrudnia przede wszystkim praca „pod statystykę” (61,5%) i praca „pod statystykę” (55,9%). Uciążliwy jest dla nich również zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań, a także złe warunki pracy (odpowiednio 20,8% i 20,6%). *Patrz Tabela nr 4.*

Na temat współpracy z służbą kryminalną zdania są podzielone – 34,8% wystawia ocenę przeciętną, 34,5% - wysoką, a 30,7% - niską. *Patrz Tabela nr 7.*

Dla ankietowanych z prewencji najbardziej motywujące są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (72,6%). Ważna jest również dobra opinia przełożonych (56,2%), a także przedterminowy awans (26,2%) i lepsze warunki pracy wskazuje (25,6%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych z pionu prewencyjnego (70,8%) jest zdania, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach. Odmienny pogląd wyraża co czwarty z nich (25,1%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość badanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a ich praca jest interesująca (po 86,2%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Zdaniem ankietowanych najważniejszą rolę w rozwoju kariery zawodowej odgrywa własna praca i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym (odpowiednio 58,1% i 48,3%). Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym zwraca uwagę 41,4%, a na protekcję/nepotyzm – 36,7%. Na przypadek/szczęście wskazuje co czwarta osoba (24,1%). *Patrz Tabela nr 12.* Na temat

aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery co drugi respondent (48,1%) wypowiada się źle, a co trzeci (36,6%) - dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna jest przez policjantów prewencji oceniana przede wszystkim średnio (65,6%). Zarobki w Policji ponad połowa (58,9%) ocenia przeciętnie, a co czwarty (24,4%) - źle. Ponad 3/4 respondentów (76,3%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Tak jak ogół badanych, funkcjonariusze i pracownicy lubelskiej Policji z pionu prewencji, zdecydowanie najbardziej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (79,4%). Niemal 1/3 (30,7%) oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy, a około 1/4 wskazuje na dobrą atmosferę w miejscu pracy (25,4%), pewność zatrudnienia (25,3%), pracę dającą satysfakcję zawodową (23,3%) i uznanie za dobrą pracę (22,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa policjantów i pracowników prewencji (49,7%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko, a co piąty badany (20,0%) chciałby awansować na stopień. Przejście na emeryturę planuje 12,5%. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z pionu kryminalnego lubelskiej Policji, oceniają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przeważnie jako duże lub przeciętne (odpowiednio 44,3% i 43,8%). *Patrz Tabela nr 1.* Do ich zadowolenia przyczynia się w głównej mierze stabilne zatrudnienie (71,4%). Wpływ mają również stosunkowo dobre wynagrodzenie (38,2%) i dobre stosunki z kolegami (37,4%), na które odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 6,6 punktu procentowego. Co trzeci badany (35,4%) jest zadowolony z powodu stałych warunków pracy, a co czwarty (24,7%) – z powodu dobrych relacji z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie z pracy funkcjonariuszy kryminalnych największy wpływ ma nadmiar formalności, biurokracja (58,6%). Niemal połowa jest niezadowolona ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (45,3%) i ciągłych zmian organizacyjnych (42,7%). Z powodu niesprawiedliwego traktowania dyskomfort odczuwa 37,5% ankietowanych, a na złe warunki pracy zwraca uwagę 32,1% tej grupy. Zły system szkolenia stanowi problem dla co czwartej osoby (25,0%), a brak możliwości awansu – dla co piątej (21,6%). *Patrz Tabela nr 3.*

Funkcjonariusze i pracownicy z pionu kryminalnego częściej od ogółu twierdzą, że codzienną służbę utrudnia im praca „pod statystykę” (74,8%) – odsetek wskazań jest wyższy o 18 punktów procentowych. Dużą przeszkodą jest również zbyt duża biurokracja (62,2%). Na nadmierne obciążenie pracą uskarża się 28,4% respondentów, a na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań – 22,9%. *Patrz Tabela nr 4.*

Opinie na temat współpracy z służbą prewencyjną są podzielone – nisko ocenia ją 30,9% tej grupy badanych, przeciętnie – 36,2%, a wysoko – 32,9%. *Patrz Tabela nr 7.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki, to czynnik, który w największym stopniu motywuje do pracy policjantów i pracowników ze służby kryminalnej (79,0%). Motywująca jest też dla nich dobra opinia przełożonych, na którą wskazuje co drugi ankietowany (51,5%). Ponad 1/4 tej grupy badanych czuje się zmotywowana dzięki przedterminowemu awansowi i lepszym warunkom pracy (odpowiednio 25,8% i 25,7%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych (72,3%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 24,7% z nich. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość funkcjonariuszy i pracowników z omawianego pionu ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (84,4%), a ich praca jest interesująca (90,6%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji, zdaniem ankietowanych ma własna praca i zaangażowanie (58,8%). Niemal połowa badanych wskazuje na dobre relacje z przełożonym i protekcją/nepotyzm jako czynniki przyczyniające się do rozwoju kariery (odpowiednio 48,0% i 44,4%). Niemal 2/5 respondentów (39,1%) twierdzą, że na rozwój kariery wpływa podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. Na przypadek/szczęście wskazuje 27,8% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa tej grupy (52,5%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery. Przeciwnego zdania jest 37,9%. *Patrz Tabela nr 13.*

Większość badanych (61,5%) średnio ocenia swoją sytuację materialną, a co piąty (20,3%) ocenia ją dobrze. Jeżeli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to 55,1% ocenia je przeciętnie, a 28,7% - źle. Zdaniem większości (66,8%) wynagrodzenie nie uległo zmianie od zeszłego roku. O piąty badany (21,8%) twierdzi, że jego zarobki poprawiły się. *Patrz Tabela od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość badanych oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia (85,3%). Częściej niż ogół wskazują na dobrze wyposażone stanowisko pracy (40,1%) – odsetek wskazań jest większy o 7,2 punktu procentowego. Dla około 1/4 znaczenie ma praca dająca satysfakcję zawodową (27,3%) i dobra atmosfera w miejscu pracy (24,4%). Co piąta osoba (22,2%) wskazuje na możliwość podnoszenia kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 18.*

Niemal połowa ankietowanych z pionu kryminalnego (44,9%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko, a ponad 1/4 (25,8%) chce awansować na stopień. Niczego nie chce zmieniać 13,4%. Co dziesiąta osoba (10,4%) planuje przejście na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby wspomagającej deklarują duże lub przeciętne zadowolenie z pracy (odpowiednio 47,6% i 43,8%). *Patrz Tabela nr 1.* Głównym powodem zadowolenia jest stabilność zatrudnienia (68,7%). Na zadowolenie wpływają też stale warunki pracy i stosunkowo dobre wynagrodzenie (odpowiednio 37,2% i 34,1%). Niemal 1/3 (31,5%) wskazuje na dobre relacje z przełożonymi – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,5 punktu procentowego. Co czwarta osoba (26,9%) uważa, że na zadowolenie z pracy wpływają dobre stosunki z kolegami. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie z pracy w największym stopniu wpływają ciągłe zmiany organizacyjne (51,5%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 6 punktów procentowego. Zbliżony odsetek wskazuje na stosunkowo słabe wynagrodzenie (51,2%) i nadmiar formalności, biurokrację (51,0%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 6,7 punktu procentowego niższy od ogólnego. Ponad 1/3 badanych (34,9%) wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie, niemal 1/4 (23,8%) - na brak możliwości awansu, a ponad 1/5 na złe warunki pracy (21,1%) i zły system szkolenia (20,4%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej służbie stanowi zbyt duża biurokracja (50,2%), przy czym odsetek wskazań jest niższy o 9,8 punktu procentowego. Problem stanowi również zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (38,3%), na który ta grupa ankietowanych wskazuje częściej niż ogół, odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 13,9 punktu procentowego. Ponad dwukrotnie rzadziej niż ogół wskazują natomiast na pracę „pod statystykę, jako czynnik utrudniający (21,0%) codzienną pracę. *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację badanych ze służby wspomagającej w największym stopniu wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,6%). Ważną rolę odgrywa również dobra opinia przełożonych (67,7%) – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 10,9 punktu procentowego. Dla ponad 1/4 (26,4%) ważne są lepsze warunki pracy *Patrz Tabela nr 8.*

Blisko 3/4 tej grupy respondentów (71,8%) twierdzą, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwny pogląd wyraża co czwarty ankietowany (24,3%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość (89,0%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Ponad 3/4 badanych (78,2%) uważa, że ich praca jest interesująca – odsetek takich deklaracji jest o 8 punktów wyższy od ogólnego. *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Zdaniem badanych, na rozwój kariery w Policji największy wpływ mają własna praca i zaangażowanie (60,9%) oraz dobre stosunki z przełożonym (49,0%). Na rolę protekcji/nepotyzmu w karierze zawodowej wskazuje niemal 1/3 ankietowanych (31,2%) – odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 7 punktów procentowych. Częściej niż ogół zwracają uwagę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (30,6%) - odsetek jest wyższy o 11 punktów procentowych od wskaźnika ogólnego, rzadziej natomiast na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (28,5% - odsetek wskazań jest niższy o 9,5 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 12.*

Badani przeważnie źle oceniają możliwości rozwoju swojej kariery w Policji (43,6%). Przeciwnego zdania jest 35,7% z nich. *Patrz Tabela nr 12.*

Ankietowani ze służby wspomagającej przeważnie średnio oceniają swoją sytuację materialną (56,4%). Dobrze ocenia ją 23,1%. Jeżeli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to 39,1% ocenia je źle – odsetek takich deklaracji jest wyższy od ogólnego o 10,2 punktu procentowego. Większość badanych (66,7%) twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najważniejsze oczekiwanie ankietowanych to odpowiednie wynagrodzenie (79,0%). Ważna jest również pewność zatrudnienia (40,3%), na którą odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 15,7 punktu procentowego. Rzadziej niż ogół zwracają uwagę na dobrze wyposażone stanowisko pracy (25,2%) – odsetek jest niższy od wskazań ogółu o 7,7 punktu procentowego. Co czwarty badany oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy (24,5%) i pracy dającej satysfakcję zawodową (23,0%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad 1/3 badanych w ciągu najbliższych 3 lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko (35,3%) – odsetek ten jest niższy od ogólnego o 10 punktów procentowych. Częściej niż ogół twierdzą natomiast, że nie chcą niczego zmieniać (31,2%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 19 punktów procentowych. O przejściu na emeryturę myśli 14,6% tej grupy. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	duże	44,5	43,6	47,7	55,4	39,3	46,2	45,9	38,6	43,4	44,3	47,6
	przeciętne	44,8	44,8	44,9	37,1	48,1	44,4	43,7	49,7	45,9	43,8	43,8
	małe	10,6	11,6	7,4	7,5	12,6	9,4	10,4	11,7	10,7	12,0	8,6

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana (i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	652	500	152	123	318	211	527	125	303	219	111
Stabilne zatrudnienie	70,4	68,6	77,7	74,5	71,9	66,7	71,0	69,6	70,6	71,4	68,7
Stałe warunki pracy	36,7	37,5	35,0	42,7	36,3	34,5	34,4	47,6	38,1	35,4	37,2
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	37,8	37,0	41,4	33,1	30,5	52,3	41,2	24,5	39,5	38,2	34,1
Solidne szkolenia zawodowe	3,0	2,9	3,2	2,2	4,4	1,4	3,3	1,9	2,9	3,2	3,5
Poczucie własnego bezpieczeństwa	11,0	9,8	15,2	10,2	9,8	13,4	9,9	16,0	13,1	7,6	12,6
Brak zbędnych formalności, biurokracji	4,1	4,8	1,8	1,2	3,7	6,4	4,8	1,2	5,5	2,0	4,9
Dobre relacje z przełożonymi	24,0	21,7	32,3	27,0	23,2	23,8	21,7	34,4	21,7	24,7	31,5
Sprawiedliwe traktowanie	11,1	11,1	11,0	11,4	9,6	13,3	11,1	11,2	12,2	8,2	14,3
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,8	2,5	3,7	2,2	2,0	4,3	2,2	5,1	2,2	3,1	3,1
Możliwość awansu	18,1	17,7	19,8	22,6	20,6	11,9	21,0	6,1	20,6	18,5	12,9
Możliwość osobistego rozwoju	15,8	15,7	16,5	21,1	16,4	12,1	16,7	12,4	18,1	12,8	18,0
Dobra organizacja pracy	6,4	6,6	6,1	7,1	4,7	8,7	6,3	7,1	7,9	3,2	10,0
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	9,9	9,5	11,3	8,4	7,7	14,1	8,7	15,0	7,6	11,9	12,8
Dobre stosunki z kolegami	30,8	30,3	33,1	36,1	33,4	24,3	30,3	33,6	27,6	37,4	26,9
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	6,3	6,6	5,4	5,0	4,2	10,4	5,9	8,3	7,2	3,8	9,3
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	14,5	15,9	10,3	13,7	14,4	15,3	17,1	3,6	18,8	15,1	2,8
Apolityczność Policji	3,4	4,0	1,3	3,1	2,9	4,3	3,6	2,7	4,9	1,4	2,7
Nic, nie ma takich rzeczy	3,7	4,5	,9	2,7	3,8	4,1	3,8	3,3	2,1	5,3	3,3

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana (i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	653	500	153	123	318	212	528	125	301	222	111
Niepewność pracy	7,6	6,3	12,0	7,8	6,9	8,7	5,7	15,9	6,9	6,3	13,1
Ciągłe zmiany organizacyjne	45,1	47,1	39,1	24,9	42,6	61,0	46,7	39,3	44,5	42,7	51,5
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	47,1	45,7	52,3	55,1	50,2	38,3	41,9	70,0	47,3	45,3	51,2
Zły system szkolenia	20,0	19,0	23,4	20,1	24,4	13,6	19,9	20,9	16,5	25,0	20,4
Zagrożenie dla życia i zdrowia	11,0	12,0	7,9	13,6	13,0	6,7	13,2	2,0	13,6	12,5	2,3
Nadmiar formalności, biurokracja	57,7	59,9	51,2	47,2	60,3	60,3	61,3	43,3	59,0	58,6	51,0
Złe relacje z przełożonymi	13,2	14,1	10,4	9,5	12,1	17,2	14,6	7,6	13,9	13,1	13,2
Niesprawiedliwe traktowanie	38,3	38,9	36,8	35,8	38,4	39,8	39,0	35,6	40,7	37,5	34,9
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	11,2	10,7	13,0	12,2	12,2	9,3	12,0	8,3	9,7	14,7	9,5
Brak możliwości awansu	21,1	18,8	29,1	26,6	23,4	14,7	17,3	37,7	19,1	21,6	23,8
Tłamszenie pracowników	13,5	14,3	10,8	8,9	13,1	16,8	13,4	13,9	15,4	11,6	13,7
Zła organizacja pracy	14,0	15,6	8,9	8,0	15,8	14,9	14,5	11,9	12,6	16,4	15,5
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	27,9	30,0	21,1	27,7	28,2	27,7	29,7	20,6	26,1	32,1	21,1
Złe stosunki z kolegami	3,8	3,9	3,5	5,8	3,5	3,0	4,0	2,9	3,7	4,0	4,2
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,8	6,0	5,1	7,5	5,1	6,0	6,9	1,5	6,5	6,7	2,3
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	12,1	11,5	14,2	13,2	11,1	13,0	13,8	5,2	12,3	13,3	7,6
Uwikłanie Policji w politykę	9,6	11,4	4,0	6,7	7,6	14,4	10,8	4,8	11,2	8,5	8,3
Nic, nie ma takich rzeczy	,9	,7	1,7	3,0	,0	1,2	,8	1,8	1,0	,5	2,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
Zbyt duża biurokracja	60,0	62,1	53,4	49,1	63,8	60,8	63,0	47,3	61,5	62,2	50,2
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	17,1	17,6	15,7	8,7	15,5	24,4	17,1	17,1	15,3	15,2	26,0
Nadmierny rygor i dyscyplina	1,6	1,7	,9	2,5	1,2	1,5	1,6	1,4	2,6	,0	2,1
Niezrozumiałe polecenia służbowe	7,1	7,4	6,1	4,2	5,9	10,6	7,5	5,7	6,6	6,6	8,2
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	24,4	24,1	25,1	19,9	25,5	25,2	24,6	23,2	20,8	22,9	38,3
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	9,8	10,3	8,0	9,9	9,1	10,7	9,3	11,8	11,4	9,6	7,2
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	3,6	2,9	5,9	4,3	3,8	2,8	3,7	2,9	3,4	3,5	4,6
Praca "pod statystykę"	56,8	60,7	44,0	52,2	61,5	52,3	63,1	29,9	55,9	74,8	21,0
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,0	1,7	3,1	3,2	2,7	,4	1,2	5,4	1,7	1,1	5,1
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	5,7	6,0	5,0	4,7	5,0	7,4	5,3	7,4	4,4	5,1	10,7
Nadmierne obciążenie pracą	21,1	21,9	18,6	14,9	21,7	23,7	21,0	21,3	17,4	28,4	18,0
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	19,2	18,9	20,2	28,5	19,5	13,3	19,5	17,9	20,6	18,1	14,8

Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	13,4	13,7	12,4	12,4	13,3	14,0	13,6	12,4	18,2	9,8	9,0
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	,5	,5	,3	1,2	,2	,6	,5	,4	,5	,6	,5
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,8	2,2	9,3	6,1	3,3	3,4	1,4	14,2	2,9	2,0	10,7

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	645	495	151	121	314	211	524	121	296	222	109
	ocena niska	33,2	35,9	24,5	31,5	37,1	28,4	36,2	20,4	37,2	35,2	17,4
	ocena przeciętna	25,7	25,6	26,1	20,2	24,1	31,3	24,9	29,4	25,4	21,5	34,8
	ocena wysoka	41,0	38,5	49,4	48,3	38,8	40,3	38,9	50,1	37,3	43,3	47,8
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	643	495	148	120	317	206	521	122	302	216	106
	ocena niska	25,4	26,9	20,4	20,9	32,3	17,5	27,6	16,0	26,3	29,6	14,6
	ocena przeciętna	30,1	29,4	32,4	32,7	28,6	31,0	30,9	26,7	31,4	28,0	27,2
	ocena wysoka	44,4	43,7	47,1	46,4	39,1	51,5	41,5	57,3	42,3	42,4	58,1
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	651	501	151	121	320	211	529	122	302	222	109
	ocena niska	36,3	37,8	31,4	30,0	44,0	28,2	38,1	28,5	38,5	37,7	26,6
	ocena przeciętna	28,6	28,7	28,2	33,2	27,9	27,0	29,0	26,5	27,2	29,2	27,9
	ocena wysoka	35,1	33,5	40,4	36,8	28,1	44,7	32,8	44,9	34,3	33,1	45,6
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	642	493	149	117	315	210	520	122	293	222	108
	ocena niska	39,7	41,8	32,6	33,3	47,3	31,8	42,7	26,7	41,9	43,7	23,2
	ocena przeciętna	29,9	31,0	26,3	35,1	26,9	31,5	29,7	30,5	28,3	27,1	39,6
	ocena wysoka	30,4	27,2	41,1	31,6	25,8	36,7	27,5	42,8	29,8	29,2	37,3
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	591	472	119	107	291	192	510	81	286	210	79
	ocena niska	28,6	29,3	25,9	28,4	32,3	23,1	29,2	24,9	29,6	27,0	28,0
	ocena przeciętna	33,1	31,9	37,9	37,6	29,3	36,3	32,6	36,2	33,3	33,5	30,6
	ocena wysoka	38,3	38,8	36,3	34,0	38,3	40,6	38,2	38,9	37,2	39,5	41,4
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	626	479	147	112	307	206	509	117	288	214	106
	ocena niska	53,7	55,0	49,3	66,1	57,7	40,9	55,3	46,8	55,3	61,7	33,5
	ocena przeciętna	16,0	15,8	16,6	10,7	15,7	19,3	16,0	15,8	17,7	12,9	17,5
	ocena wysoka	30,3	29,2	34,1	23,2	26,6	39,9	28,7	37,4	27,0	25,4	49,0
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	573	443	130	102	287	184	476	97	269	198	92
	ocena niska	50,8	49,6	54,9	60,3	53,8	41,0	52,4	43,0	56,3	51,2	33,7
	ocena przeciętna	18,1	19,6	13,0	11,7	17,1	23,2	18,6	15,9	14,8	21,8	19,4
	ocena wysoka	31,0	30,7	32,1	28,0	29,1	35,8	29,0	41,1	28,8	26,9	46,9
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	522	431	91	83	259	179	522	0	273	195	39
	ocena niska	14,5	15,0	12,2	13,1	20,1	7,1	14,5	,0	13,0	15,8	17,5
	ocena przeciętna	22,3	21,6	25,4	11,5	24,2	24,4	22,3	,0	21,1	22,5	28,8
	ocena wysoka	63,3	63,4	62,4	75,5	55,7	68,5	63,3	,0	66,0	61,7	53,7
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	518	428	90	82	258	179	518	0	272	193	39
	ocena niska	12,2	12,4	10,9	4,4	18,0	7,3	12,2	,0	14,4	9,8	9,9
	ocena przeciętna	23,4	23,6	22,2	17,9	25,1	23,3	23,4	,0	17,6	28,1	37,0
	ocena wysoka	64,5	64,0	66,9	77,6	56,9	69,4	64,5	,0	68,0	62,1	53,2
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	523	430	93	83	261	179	523	0	273	194	42
	ocena niska	35,0	36,9	26,0	22,1	41,0	32,2	35,0	,0	33,6	37,5	32,2
	ocena przeciętna	27,2	27,5	25,9	28,8	23,5	31,7	27,2	,0	28,0	25,9	26,8
	ocena wysoka	37,8	35,6	48,2	49,1	35,4	36,1	37,8	,0	38,3	36,6	41,0
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	514	423	91	83	258	172	514	0	271	189	40
	ocena niska	49,7	52,1	38,5	40,4	52,1	50,5	49,7	,0	48,7	53,7	31,7
	ocena przeciętna	19,9	21,3	13,5	25,6	21,3	15,2	19,9	,0	20,0	20,4	18,9
	ocena wysoka	30,4	26,6	47,9	34,1	26,5	34,3	30,4	,0	31,3	25,9	49,4

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	636	491	145	116	311	209	519	117	292	217	108
	ocena niska	20,2	22,3	13,0	14,3	25,1	16,1	23,1	7,2	23,4	24,2	4,0
	ocena przeciętna	27,5	30,4	17,7	20,2	29,1	29,0	28,2	24,2	25,9	32,7	21,3
	ocena wysoka	52,4	47,3	69,4	65,4	45,8	54,9	48,7	68,6	50,7	43,0	74,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	647	499	148	120	317	211	522	125	297	220	111
	ocena niska	12,1	13,3	7,9	6,9	16,1	9,0	13,6	5,9	15,0	12,1	5,5
	ocena przeciętna	20,7	22,5	14,7	17,9	20,6	22,4	20,4	21,7	18,4	23,4	21,2
	ocena wysoka	67,2	64,2	77,4	75,1	63,3	68,6	66,0	72,4	66,6	64,6	73,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	650	500	150	122	317	211	525	125	301	220	110
	ocena niska	19,6	20,5	16,6	10,3	23,1	19,6	20,9	13,9	22,3	18,5	11,3
	ocena przeciętna	22,1	23,8	16,8	19,8	22,2	23,4	22,2	22,1	21,7	25,0	19,8
	ocena wysoka	58,3	55,8	66,6	69,9	54,7	57,0	56,9	64,0	56,0	56,5	68,9
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	649	500	150	122	317	211	527	122	300	222	108
	ocena niska	17,7	18,9	13,6	15,7	20,3	14,9	19,4	10,3	20,5	18,3	8,1
	ocena przeciętna	21,3	22,8	16,5	16,1	21,8	23,6	22,6	16,0	22,5	20,5	17,9
	ocena wysoka	61,0	58,3	70,0	68,2	57,9	61,5	58,0	73,7	57,1	61,1	74,0

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	569	445	124	103	286	180	504	65	293	209	49
	ocena niska	32,3	35,3	21,5	29,2	33,6	32,0	33,6	22,2	34,5	30,9	23,4
	ocena przeciętna	36,0	37,0	32,5	35,4	36,5	35,5	36,4	32,6	34,8	36,2	40,5
	ocena wysoka	31,7	27,7	46,0	35,4	29,9	32,5	30,0	45,3	30,7	32,9	36,0
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	ocena niska	16,2	17,4	12,1	12,8	17,0	17,0	17,0	12,8	19,3	14,0	11,1
	ocena przeciętna	23,2	25,1	17,1	15,7	26,1	23,3	24,7	17,2	24,0	26,3	17,0
	ocena wysoka	60,5	57,4	70,8	71,4	56,9	59,8	58,3	70,0	56,7	59,6	71,9
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	638	493	145	120	313	205	520	119	299	217	103
	ocena niska	23,3	26,2	13,6	18,1	26,7	21,3	26,0	11,7	27,6	25,2	8,3
	ocena przeciętna	28,9	29,9	25,5	26,6	31,2	26,8	29,8	25,0	28,8	29,8	28,5
	ocena wysoka	47,7	43,9	60,9	55,3	42,1	51,8	44,2	63,2	43,5	45,0	63,2
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	651	499	152	122	319	210	528	123	303	220	108
	ocena niska	4,3	5,1	1,6	1,9	5,2	4,1	5,0	1,0	5,4	3,9	2,3
	ocena przeciętna	11,0	12,1	7,3	8,1	11,0	12,6	11,1	10,3	12,7	8,3	12,6
	ocena wysoka	84,8	82,9	91,1	90,0	83,8	83,2	83,9	88,7	81,9	87,8	85,1
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	654	501	152	123	320	211	529	125	303	222	110
	ocena niska	19,0	20,7	13,4	12,2	19,9	21,7	20,0	14,9	22,5	18,6	12,4
	ocena przeciętna	23,5	24,9	19,1	27,9	25,3	18,2	23,7	22,9	20,2	28,6	22,6
	ocena wysoka	57,5	54,4	67,6	59,9	54,8	60,1	56,3	62,2	57,3	52,8	65,0
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	644	496	148	118	314	211	527	116	302	218	104
	ocena niska	21,2	23,5	13,4	17,2	23,8	19,5	23,4	11,4	23,4	25,5	8,9

	ocena przeciętna	31,7	33,9	24,4	30,4	34,5	28,3	32,8	26,8	31,3	33,5	30,3
	ocena wysoka	47,1	42,6	62,1	52,4	41,7	52,2	43,9	61,8	45,3	41,0	60,8
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	653	501	152	122	319	212	528	125	303	220	111
	ocena niska	17,2	18,4	13,5	12,8	17,8	18,8	18,6	11,2	18,6	19,0	10,0
	ocena przeciętna	19,0	20,3	14,4	21,2	22,6	12,2	18,6	20,5	18,8	19,9	20,2
	ocena wysoka	63,8	61,3	72,1	65,9	59,6	68,9	62,8	68,3	62,6	61,2	69,8
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	641	493	148	119	311	210	522	119	302	215	104
	ocena niska	17,9	19,6	12,1	9,9	20,8	18,2	19,4	11,4	20,6	19,4	8,4
	ocena przeciętna	24,9	26,0	21,5	25,0	27,3	21,4	25,5	22,3	25,7	26,5	22,0
	ocena wysoka	57,2	54,4	66,4	65,1	52,0	60,4	55,1	66,3	53,6	54,1	69,6
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	649	499	150	122	317	210	528	121	302	222	106
	ocena niska	29,2	30,3	25,7	28,8	33,3	23,3	27,6	36,1	29,1	29,7	26,6
	ocena przeciętna	27,7	28,4	25,5	31,7	30,2	21,7	26,3	34,1	28,3	28,0	25,3
	ocena wysoka	43,1	41,3	48,9	39,6	36,5	55,0	46,1	29,9	42,6	42,3	48,1
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	628	485	144	116	312	200	519	109	293	219	99
	ocena niska	23,5	25,7	16,0	25,2	22,6	23,8	25,2	15,4	24,9	26,2	13,0
	ocena przeciętna	22,1	24,2	15,2	23,5	23,4	19,4	22,3	21,4	24,6	19,9	21,5
	ocena wysoka	54,4	50,1	68,7	51,3	54,0	56,8	52,5	63,3	50,5	53,8	65,5
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	642	495	147	119	314	209	525	117	302	221	100
	ocena niska	32,5	33,2	29,8	34,4	37,5	23,8	31,1	38,5	34,5	32,2	27,8
	ocena przeciętna	31,7	30,8	34,5	31,9	32,6	30,2	30,6	36,3	32,2	31,1	30,0
	ocena wysoka	35,9	35,9	35,7	33,6	29,9	46,0	38,2	25,2	33,3	36,7	42,2
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	645	496	149	119	316	210	525	119	302	218	106
	ocena niska	40,5	43,7	29,9	42,1	41,4	38,3	41,5	36,2	39,3	47,3	30,3
	ocena przeciętna	30,4	30,3	30,4	22,4	35,5	27,1	31,7	24,4	32,1	29,3	30,0
	ocena wysoka	29,1	25,9	39,7	35,5	23,1	34,6	26,8	39,5	28,6	23,4	39,6
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	642	497	145	117	315	210	528	115	299	219	106
	ocena niska	39,8	42,4	30,9	38,7	45,0	32,6	39,3	42,3	38,1	42,8	37,8
	ocena przeciętna	35,3	33,4	41,6	34,7	33,5	38,3	35,0	36,6	37,5	32,4	33,8
	ocena wysoka	24,9	24,2	27,5	26,6	21,5	29,1	25,7	21,0	24,5	24,8	28,4
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	644	498	146	117	316	211	528	116	299	219	107
	ocena niska	36,9	38,5	31,5	32,9	43,7	29,0	36,1	40,6	35,4	40,3	32,8
	ocena przeciętna	35,3	34,4	38,2	32,7	34,8	37,5	35,1	36,0	36,7	33,9	33,8
	ocena wysoka	27,8	27,1	30,3	34,4	21,6	33,5	28,7	23,4	27,9	25,8	33,4
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	647	496	151	120	316	211	526	121	302	218	107
	ocena niska	17,8	18,0	17,3	12,5	20,1	17,5	18,5	14,9	18,9	18,5	14,0
	ocena przeciętna	31,8	33,4	26,3	29,6	39,1	22,1	32,6	28,1	31,8	35,5	25,8
	ocena wysoka	50,4	48,6	56,3	57,9	40,8	60,4	48,9	57,0	49,3	46,0	60,2
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	645	496	150	121	313	211	526	120	302	219	105
	ocena niska	22,5	24,5	16,2	15,6	27,7	18,9	23,4	18,8	22,4	26,8	15,3
	ocena przeciętna	33,8	34,5	31,5	29,6	37,8	30,1	35,0	28,6	34,2	35,1	28,1
	ocena wysoka	43,7	41,1	52,3	54,8	34,5	51,0	41,7	52,6	43,4	38,1	56,5

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu motywuje Pana(ią) pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
Dobra opinia przełożonych	56,8	53,8	66,7	63,2	50,3	62,9	55,2	63,7	56,2	51,5	67,7
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	75,2	76,0	72,5	70,8	74,2	79,1	77,6	65,0	72,6	79,0	77,6
Urlopy nagrodowe	8,2	6,8	12,7	7,9	7,0	10,2	8,0	9,0	8,8	8,2	7,9
Pochwały w rozkazach	7,0	7,0	6,7	10,5	7,1	4,8	7,7	3,7	7,4	7,2	4,6
Odnaczenia	4,6	5,6	1,1	3,7	4,8	4,8	5,3	1,5	6,8	3,3	1,9
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	15,0	14,2	17,3	26,3	16,8	5,6	13,9	19,3	17,1	13,1	15,3

Przedterminowy awans	24,1	25,5	19,3	24,2	26,9	19,8	28,8	3,9	26,2	25,8	17,1
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	26,1	27,5	21,4	22,7	26,2	27,8	25,8	27,3	25,6	25,7	26,4
Motywacja - inne (jakie?)	1,8	1,5	2,9	1,2	1,7	2,4	1,2	4,4	1,5	2,4	1,9
Trudno powiedzieć	5,3	5,5	4,4	6,4	4,3	6,0	3,5	13,0	4,0	5,5	8,2
Uznanie społeczne	20,2	20,3	19,9	14,0	19,5	24,9	22,0	12,5	24,0	17,3	13,9

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	tak	71,9	72,9	68,7	63,5	69,4	80,5	73,9	63,3	70,8	72,3	71,8
	trudno powiedzieć	3,6	3,3	4,5	4,6	3,8	2,6	3,3	4,8	4,1	3,0	3,9
	nie	24,6	23,9	26,8	31,9	26,8	16,9	22,8	31,9	25,1	24,7	24,3

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	tak	86,0	85,6	87,5	93,4	80,0	90,9	85,0	90,4	86,2	84,4	89,0
	trudno powiedzieć	3,4	3,5	3,3	2,2	4,5	2,6	3,7	2,2	3,9	3,3	3,0
	nie	10,5	10,9	9,1	4,3	15,5	6,5	11,2	7,4	9,9	12,3	7,9

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	tak	86,2	86,4	85,4	87,3	86,4	85,1	89,0	74,1	86,2	90,6	78,2
	trudno powiedzieć	3,7	3,5	4,3	2,9	3,1	5,0	3,5	4,6	5,9	,0	5,8
	nie	10,2	10,1	10,2	9,8	10,5	9,8	7,5	21,3	8,0	9,4	16,0

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	19,6	17,0	28,0	19,7	17,8	22,0	15,3	37,6	17,9	16,0	30,6
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	38,0	38,5	36,3	46,4	35,3	37,3	42,5	19,0	41,4	39,1	28,5
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	59,1	57,3	65,1	62,1	58,9	57,8	60,6	52,9	58,1	58,8	60,9
Przypadek / szczęście	24,6	25,3	22,3	20,5	23,6	28,5	26,0	18,6	24,1	27,8	18,6
Protekcja / nepotyzm	38,2	41,1	28,5	26,7	42,8	37,9	40,3	29,2	36,7	44,4	31,2
Dobre relacje z przełożonym	48,2	49,5	43,9	41,6	46,8	54,2	48,8	45,8	48,3	48,0	49,0
Korupcja	2,6	2,8	2,0	1,1	2,9	3,0	2,8	1,6	3,4	2,6	,6
Trudno powiedzieć	1,9	1,8	1,9	4,7	1,7	,4	1,4	3,7	2,3	,9	2,8
Rozwój zawodowy: inne	,9	,9	,7	,0	,9	1,3	,8	1,3	,3	1,0	1,4

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	dobrze	36,5	37,1	34,2	34,3	34,7	40,3	38,8	26,7	36,6	37,9	35,7
	trudno powiedzieć	14,7	13,9	17,2	16,0	13,3	16,0	13,9	18,2	15,3	9,6	20,7
	źle	48,8	48,9	48,5	49,7	51,9	43,7	47,4	55,1	48,1	52,5	43,6

Tabela nr 14.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	powodzi mi(nam) się dobrze	19,6	19,5	19,9	20,5	18,6	20,6	22,6	6,9	18,3	20,3	23,1
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	62,5	61,6	65,4	63,3	59,9	66,1	61,5	66,6	65,6	61,5	56,4
	powodzi mi(nam) się źle	17,9	18,9	14,7	16,2	21,5	13,4	15,9	26,5	16,1	18,2	20,6

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	dobrze	17,8	18,7	14,7	14,7	15,5	23,0	21,1	3,7	16,8	16,3	22,1
	przeciętnie	53,3	53,1	54,0	47,3	52,4	58,2	57,4	35,9	58,9	55,1	38,9
	źle	28,9	28,2	31,3	38,1	32,0	18,9	21,5	60,4	24,4	28,7	39,1

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	poprawiły się	19,1	19,8	16,9	32,4	18,4	12,4	22,5	4,5	19,6	21,8	14,1
	nie zmieniły się	67,9	66,6	72,4	60,0	67,4	73,4	66,0	76,3	68,4	66,8	66,7
	pogorszyły się	12,0	12,7	9,9	4,3	14,0	13,6	10,4	19,2	10,2	11,4	18,7
	trudno powiedzieć	,9	,9	,8	3,3	,2	,6	1,1	,0	1,8	,0	,6

Tabela nr 17.

Jakie są Pana oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	32,9	34,8	26,9	27,9	35,5	31,9	34,5	26,0	30,7	40,1	25,2
Odpowiednie wynagrodzenie	81,3	81,2	81,9	79,1	83,4	79,6	80,9	83,0	79,4	85,3	79,0
Pewność zatrudnienia	24,6	23,5	28,4	34,8	20,1	25,6	20,6	41,8	25,3	16,4	40,3
Praca dająca satysfakcję zawodową	24,8	24,8	24,9	21,1	26,7	24,2	25,3	22,8	23,3	27,3	23,0
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	2,2	2,8	,6	,0	2,5	3,2	2,4	1,7	2,2	1,9	2,4
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	19,2	16,7	27,4	31,2	22,4	7,4	18,5	22,4	18,0	22,2	17,5
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	6,9	7,5	5,1	8,3	6,9	6,0	7,3	5,2	7,6	6,9	6,3
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	16,8	18,0	12,8	9,8	20,4	15,5	18,2	10,8	19,7	16,4	10,8
Dobra atmosfera w miejscu pracy	25,1	25,7	23,3	29,0	20,4	30,0	25,6	23,1	25,4	24,4	24,5
Uznanie za dobrą pracę	20,5	19,7	23,2	20,8	17,9	24,3	20,4	21,3	22,7	17,6	19,6
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,2	2,4	1,6	2,0	2,5	1,9	2,0	3,3	2,4	1,0	4,7
Właściwe traktowanie przez przełożonych	14,8	15,7	11,5	8,8	13,0	20,8	15,6	11,1	16,6	12,5	13,0
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,2	,7	2,8	1,6	1,0	1,2	1,0	2,0	1,1	,5	3,0
Niezakłócony przepływ informacji między	,6	,4	1,2	,0	,9	,5	,6	,6	,7	,5	,0

pracownikami												
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	11,2	10,7	12,7	10,9	9,3	14,2	12,0	7,5	9,6	13,9	10,9	
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,7	,7	,4	1,2	,7	,3	,7	,5	,0	1,6	,6	

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	655	502	153	123	320	212	530	125	303	222	111
	Nie chcę nic zmieniać	12,2	10,3	18,6	14,5	9,6	14,7	8,6	27,6	7,7	8,1	31,2
	Planuję przejść na emeryturę	12,4	14,1	7,1	,0	2,5	34,7	14,5	3,5	12,5	10,4	14,6
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,5	2,7	1,7	2,0	3,4	1,4	1,4	6,9	1,9	1,7	4,5
	Chciał(a)by(m) osiągnąć wyższe stanowisko	45,3	44,9	46,5	54,1	50,6	32,3	43,0	55,1	49,7	44,9	35,3
	Chciał(a)by(m) awansować na stopień	19,4	19,8	17,9	22,4	23,2	11,8	24,0	,0	20,0	25,8	6,8
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	6,6	6,7	6,4	5,7	8,7	4,0	7,5	3,0	7,6	6,4	5,5
	Inne plany zawodowe emerytalnych	1,6	1,5	1,9	1,2	2,0	1,1	1,0	3,8	,6	2,7	2,3

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	108	92	16	4	25	79	90	18	45	33	24
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	7,5	8,8	,0	38,5	6,4	6,3	8,3	3,6	10,3	8,6	2,7
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	3,9	3,6	5,5	,0	7,4	3,0	4,7	,0	4,9	2,7	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	1,2	1,4	,0	,0	5,0	,0	,0	7,1	,0	,0	5,3
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	8,0	7,3	11,7	,0	5,8	9,1	8,6	4,8	6,8	8,0	12,3
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	33,9	36,9	17,0	38,5	46,5	29,6	34,1	32,6	46,2	27,9	15,1
	Inny rodzaj zatrudnienia	7,6	5,9	17,8	23,0	13,8	4,9	6,2	14,8	2,7	12,1	13,0
	Nie zamierzam już pracować	37,9	36,1	48,1	,0	15,0	47,1	38,0	37,1	29,1	40,7	51,6

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia			Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz z Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	108	92	16	4	25	79	90	18	45	33	24
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie wysługę emerytalną	22,3	23,6	14,8	,0	4,9	28,9	24,2	12,4	21,6	19,3	33,5
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	14,2	11,5	29,2	,0	19,2	13,3	13,7	16,7	16,3	18,0	8,6
	Zarabiam zbyt mało	23,3	23,8	20,1	100,0	45,0	12,4	18,2	48,9	23,9	14,8	27,7
	Czuję się wypalony zawodowo	14,3	12,9	22,3	,0	7,4	17,2	16,3	4,4	10,3	14,0	12,5
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	9,4	11,1	,0	,0	3,9	11,7	10,4	4,4	7,6	15,9	6,5
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	6,5	7,7	,0	,0	7,8	6,4	7,8	,0	9,7	8,0	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	5,6	5,4	6,8	,0	6,8	5,5	4,8	9,6	5,4	6,6	5,9
	Z innego powodu	4,4	4,0	6,8	,0	4,9	4,5	4,6	3,6	5,4	3,4	5,3

GARNIZON LUBUSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Za przeciętne (47,7%) przede wszystkim uznają swoje zadowolenie ze służby/pracy uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy lubuskiej Policji. Na duże zadowolenie wskazuje 39,8%, natomiast na małe 12,4% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Zdecydowanie najbardziej do zadowolenia z pracy policjantów i pracowników Policji lubuskiej przyczynia się stabilne zatrudnienie (69,2% wskazań). Około 1/3 badanych wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie oraz stałe warunki pracy, ponad 1/4 na dobre relacje z kolegami, a około 1/5 na dobre stosunki z przełożonymi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Policjanci i pracownicy Policji lubuskiej są najbardziej niezadowoleni z dwóch czynników: ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (59,3%) oraz nadmiaru formalności, biurokracji (53,9%). Ważnym powodem niezadowolenia są też ciągłe zmiany organizacyjne oraz niesprawiedliwe traktowanie, na które wskazuje odpowiednio 45,9% oraz 39,9% badanych.

Ponadto około 1/5 respondentów wśród powodów niezadowolenia wymienia złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie, itp.), brak możliwości awansu oraz zły system szkolenia. Na pozostałe czynniki wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Zdaniem ogółu uczestniczących w badaniu policjantów i pracowników lubuskiej Policji, codzienną służbę/pracę najbardziej utrudniają im dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja, na którą wskazuje większość badanych (65,1%) oraz praca „pod statystykę” wskazywana przez 6 na 10 respondentów (60,8%). Warto dodać, że niemal ¼ uczestników badania przyznaje, iż w codziennej służbie/pracy przeszkadza im też zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24,5%). Na pozostałe utrudnienia wskazuje mniej niż 1/5 badanych pełniących służbę/pracujących w lubuskiej Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe
- Wyposażenie w środki łączności
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania)
- Wyposażenie w sprzęt transportowy
- Wyposażenie w broń palną i amunicję
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna
- Możliwość korzystania z Internetu
- Możliwość korzystania z Intranetu
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej
- Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,

- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”, natomiast 3 jest definiowane jako ocena przeciętna.

Wysoko oceniane są warunki lokalowe oraz wyposażenie w środki łączności (odpowiednio 55,9% oraz 51,8% przyznaje oceny wysokie). Dość wysoko ocenia się też wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie (46,6% wysokich ocen).

Oceny wyposażenia stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania) są rozproszone – podobny odsetek wskazuje na oceny wysokie, niskie i przeciętne. Nisko jest oceniane wyposażenie w sprzęt transportowy - odsetek wskazań na oceny niskie wynosi 46,7%.

Możliwość korzystania z Internetu oraz z Intranetu jest oceniana bardzo podobnie, oceny dzielą się przede wszystkim na niskie i wysokie, mało jest wskazań na oceny przeciętne. I tak, możliwość korzystania z Internetu nisko ocenia 42% badanych, a wysoko 39,3%, natomiast z Intranetu - nisko 40,4%, a wysoko 43,3%.

Wyposażenie w broń palną i amunicję oraz środki przymusu bezpośredniego (inne niż broń palna), a także warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazę i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego oceniali tylko policjanci.

Wysoko oceniają wyposażenie w broń palną i amunicję oraz środki przymusu bezpośredniego (odsetki wskazań na ocenę wysoką wynoszą odpowiednio 64,3% oraz 62,5%). Przede wszystkim nisko (46,1% wskazań) i przeciętnie (30,9% wskazań) oceniają policjanci z lubuskiego warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej. Zdecydowanie najniższą ocenianą jest baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego (63,2% wskazań na ocenę niską). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Poziom obsługi jest w województwie lubuskim oceniany dość wysoko. Na bardzo zbliżonym, wysokim poziomie kształtują się oceny przyznane pracownikom kadr, finansów oraz łączności i informatyki (odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi odpowiednio: 58,7%, 57,9% oraz 57,5%). Niżej oceniani są pracownicy logistyki (49,6% wskazań na oceny wysokie). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Oceny współpracy pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną w województwie lubuskim są rozproszone. Odsetek wskazań na oceny: niską, przeciętną i wysoką jest podobny i wynosi około 30%.

Jeśli chodzi o kolejne pomiary w obszarze współpracy, to najlepiej badani oceniają współpracę z kolegami z własnej komórki organizacyjnej (85,6% wskazań na oceny wysokie), następnie z bezpośrednim przełożonym (63,7% wskazań na oceny wysokie) i najniższą współpracę z kadrą kierowniczą w jednostce (48,2%) – przy czym, w tym ostatnim przypadku, oceny wysokie też zdecydowanie dominują na pozostałymi.

Wysoko oceniana jest organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego i dość wysoko przez kadrę kierowniczą w jednostce (odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi odpowiednio: 58,2% oraz 44,6%).

Bardzo wysoko oceniane jest przestrzeganie zasad etyki zawodowej w jednostce zarówno przez bezpośredniego przełożonego, jak i przez kadrę kierowniczą jednostki. Odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi 68% w przypadku bezpośredniego przełożonego i 57,2% (czyli o 10 punktów procentowych mniej) w przypadku kadry kierowniczej ogólnie.

Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego jest obszarem ocenianym zauważalnie niżej niż wcześniej opisane. W przypadku zapewnienia takich możliwości przez bezpośredniego przełożonego

odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi 43,4%. Oceny dotyczące kadry kierowniczej w tym zakresie są spolaryzowane – odsetek wskazań na każdą z kategorii ocen jest podobny i wynosi 33%.

Relatywnie wysoko (58,4%) oceniane są możliwości wykorzystania godzin nadliczbowych w jednostce, nisko natomiast oceniana jest liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w komórkach organizacyjnych respondentów (29,4% wskazań na oceny wysokie).

Nisko oceniany jest też stopień dostosowania zarówno systemu szkoleń resortowych, jak też systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników z danej jednostki (odsetek wskazań na oceny niskie wynosi około 40%, podczas gdy na wysokie około 20%).

Wysoko oceniany jest przepływ informacji w komórce organizacyjnej (54,1% badanych wskazuje na oceny wysokie), zauważalnie niżej, choć też na dość wysokim poziomie oceniany jest przepływ informacji w jednostce (40,6% ocen wysokich). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Nagrody pieniężne za osiągnięcie wyników, w największym stopniu, motywują pozytywnie do pracy policjantów i pracowników pełniących służbę/pracujących w lubuskiej Policji (75,7% wskazań na ten czynnik). Ponad połowę badanych (51,1%) do służby/pracy motywuje też dobra opinia przełożonych. Kolejne, istotne dla badanych motywy, to przedterminowy awans (32,4%) oraz lepsze warunki pracy (23,6%). Na pozostałe czynniki wskazuje mniej niż 1/5 badanych z lubuskiej Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Większość (72,2%) ogółu badanych policjantów i pracowników Policji z województwa lubuskiego uważa, że posiadane przez nich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnego zdania jest 24,7 % badanych, a 3,1% nie ma zdania na ten temat. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość badanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (80,2%) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (83,9%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabele nr: 10 i 11.

Zdaniem ogółu badanych z lubuskiej Policji na rozwój kariery zawodowej w Policji najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (58,1% wskazań). Nieco tylko mniejsze znaczenie mają dobre stosunki z przełożonym (48,8%). W znacznym stopniu, liczy się też podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (37,8%) oraz protekcja/nepotyzm (37,5%). Na kolejnych miejscach respondenci wymieniają: przypadek/szczęście (25,1%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (23,2%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Niemal połowa (47,1%) uczestniczących w badaniu policjantów i pracowników lubuskiej Policji źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Przeciwnego zdania jest niemal 4 na 10 respondentów (39,8%). 13,1% badanych nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa badanych (58,5%) z lubuskiej Policji twierdzi, że powodzi im się znośnie, średnio. Ponad 1/4 przyznaje natomiast, że znajduje się w złej sytuacji materialnej (25,9%), natomiast 15,6% uznaje swoją sytuację materialną za dobrą. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Według połowy badanych z lubuskiej Policji (50,8%) ich wynagrodzenie jest przeciętne, a ponad 1/3 (35,5%) ocenia je źle. Osoby oceniające dobrze własne zarobki stanowią 13,6% ogółu badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość badanych (66,4%) twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie uległy zmianie. Na poprawę zarobków oraz na ich pogorszenie wskazuje podobny odsetek badanych (odpowiednio 16,6% oraz 16,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy lubuskiej Policji, odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji, mogli wybrać 3 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników. Mieli też możliwość wskazania innych niż zaproponowane (zrobił to jednak minimalny odsetek badanych, 0,7%).

Największym oczekiwaniem zdecydowanej większości badanych jest odpowiednie wynagrodzenie. Jest to czynnik trzykrotnie przewyższający, poziomem wskazań, kolejne oczekiwania, wybiera go 84,9% ogółu respondentów. Jeśli chodzi natomiast o pozostałe czynniki to mają one zdecydowanie mniejsze znaczenie dla badanych. I tak:

- około 1/4 badanych twierdzi, że oczekuje od pracy Policji: pewności zatrudnienia (27,8%), dobrze wyposażonego stanowiska pracy (27,4%) oraz pracy dającej satysfakcję zawodową (24,2%),
- dla około 1/5 respondentów ważne są też: jasno określona ścieżka drogi zawodowej (22,4%), dobra atmosfera w miejscu pracy (22,1%), uznanie za dobrą pracę (21,1%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (19,8%).

Warto podkreślić, że dla 15,2% badanych liczy się też właściwe traktowanie przez przełożonych. Na pozostałe oczekiwania wskazuje nieznaczny odsetek badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Badani z lubuskiej Policji, w ciągu najbliższych 3 lat, chcieliby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (46,9% wskazań na ten czynnik). 17,5% chciałoby awansować na wyższy stopień, a 12,4% planuje przejść na emeryturę. Co dziesiąty badany (10,6%) nie chce w ciągu najbliższych 3 lat nic zmieniać. Przeniesienie do innej jednostki planuje 7,3% respondentów, a odejście z Policji - 3,6% respondentów nieposiadających uprawnień emerytalnych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Policjanci planujący przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji (N= 81 osób), odpowiadali na pytanie o dalsze plany zawodowe. Większość z nich zamierza podjąć własną działalność gospodarczą (48%), 12,8% respondentów nie zamierza już w ogóle pracować, a 11,3% wymienia inny rodzaj zatrudnienia. Na pozostałe odpowiedzi wskazują nieliczni. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Policjanci z lubuskiej Policji, którzy planują przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji (N= 81 osób) uzasadniają swoje plany przede wszystkim tym, że zbyt mało zarabiają (32,9% wskazań na ten powód). Niemal 1/5 badanych podkreśla, że czują się wypaleni zawodowo (18,2%) oraz, że nie mają szans na awans/rozwój w Policji (17,3%). Na decyzję o odejściu 13,8% wpływają relacje z przełożonym, z których są niezadowoleni, natomiast 7,1% badanych twierdzi, że ma już odpowiednią/satysfakcjonującą wysługę emerytalną. Na pozostałe powody wskazuje niewielu respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO – DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa (49,5%) kobiet pełniących służbę/pracujących w lubuskiej Policji określa swoje zadowolenie z pracy jako przeciętne. Nieznacznie niższy odsetek uznaje je za duże (41,5%), natomiast na małe wskazuje niemal, co 10 badana kobieta (9,0%). *Patrz Tabela nr 1.*

Największy, pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy kobiet ma stabilne zatrudnienie (73,4% wskazań, dla porównania odsetek ogólnowojewódzki jest niższy, i wynosi 69,2%). Na pozostałe, najważniejsze czynniki przyczyniające się do zadowolenia z pracy, wskazuje ponad dwukrotnie niższy odsetek badanych kobiet, a należą do nich przede wszystkim stosunkowo dobre wynagrodzenie (34,2% wskazań) oraz stałe warunki pracy (34,1%). Dla niemal ¼ kobiet duże znaczenie mają też relacje z kolegami i przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Jeśli chodzi natomiast o najważniejsze czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy, to u kobiet z Policji lubuskiej jest to przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie (54,6%). Ponad 1/3 kobiet deklaruje również niezadowolenie z nadmiaru formalności, biurokracji (38,2%, przy czym ogółem w województwie wskaźnik ten jest zdecydowanie wyższy i wynosi 53,9%), z niesprawiedliwego traktowania (38,0%) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (36,2%, podczas gdy ogółem niezadowolonych z tego czynnika jest 45,7%). *Patrz Tabela nr 3.*

Kobietom najbardziej codzienną służbę/pracę utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (51,6% wskazań), oraz praca „pod statystykę” (46,2%). Przy czym należy podkreślić, że ogólnie w województwie na te czynniki wskazuje zdecydowanie więcej badanych (o około 15 p.p.¹, w każdym przypadku). *Patrz Tabela nr 4.*

Kobiety do pracy motywują przede wszystkim dwie rzeczy: nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (67,9%, przy czym jest to wskaźnik niższy niż ogółem w województwie o 7,6 p.p.) oraz dobra opinia przełożonych (62,2%, na ten czynnik wskazują z kolei zauważalnie częściej niż ogół, o 11,1 p.p.). Ponad 1/4 podkreśla też, że pozytywnie do pracy motywuje je przedterminowy awans oraz lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość kobiet (66,9%) uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, przy czym jest to wskaźnik niższy niż ogólny dla województwa lubuskiego. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość kobiet ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (79,7% wskazań) oraz, że wykonywana przez nie służba/praca jest interesująca (76,6%). *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy według kobiet, przede wszystkim, oraz w takim samym stopniu, od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (53,5%) oraz od dobrych relacji z przełożonym (53%). Ponad 1/3 kobiet uważa również, że dobrze rozwijająca się kariera zawodowa jest efektem podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (37,4%) oraz protekcji/nepotyzmu (37,1%). Kobiety z lubuskiej Policji wypowiadając się w dalszej kolejności na temat rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji wykazują się znacznym sceptycyzmem, 46,7% z nich źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Dobrze ocenia je natomiast 35,9% kobiet. *Patrz Tabele nr 12 i 13.*

¹ Punkty procentowe

Kobiety, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 60,8% z nich. Dobrze oceniają 23,7% (podczas gdy ogółem w województwie 15,6%), a źle 15,5% kobiet. Przeciętnie i źle oceniają też swoje zarobki – wskazuje na te odpowiedzi odpowiednio 54,7% oraz 32,5% kobiet. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego to większość kobiet (70%) twierdzi, że się nie zmieniły. *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość kobiet (80,9%) oczekuje od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Pozostałe czynniki są wymieniane z około trzykrotnie mniejszą częstością. Niemal 1/3 kobiet (31,4%) oczekuje pewności zatrudnienia, około 1/4 natomiast dobrze wyposażonego stanowiska pracy (28,1%), dobrej atmosfery w miejscu pracy (25,6%) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji (24,4%), a około 1/5 badanych kobiet oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową (21,9%). Oczekiwania kobiet są zbliżone do oczekiwań ogółu badanych z lubuskiej Policji, *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe kobiet na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że chcą one przede wszystkim, tak jak ogół badanych, osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (46,2%). Ponadto 17,6% nie chce nic zmieniać, (podczas gdy ogólnie w województwie wskaźnik ten wynosi 10,6%), 16,5% chciałaby awansować na stopień. Na emeryturę chce przejść 7,1%, z Policji odejść, bez uprawnień emerytalnych, 1,7%. Natomiast przeniesienie do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje 8%. *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród kobiet jest to 13 badanych. Ze względu na tę małą liczebność nie analizowano szczegółowo odpowiedzi na kolejne pytania. *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni, tak jak ogół badanych w województwie lubuskim, swoje zadowolenie z wykonywanej pracy oceniają przede wszystkim przeciętnie (47,2%), za duże uznaje je 39,3% z nich. *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie największy wpływ na zadowolenie z pracy mężczyzn, w kontekście pozytywnym, ma stabilne zatrudnienie (68%). Ponadto około 1/3 mężczyzn wskazuje na stałe warunki pracy (31,1%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (32,7%) jako czynniki kształtujące ich zadowolenie z pracy. Ponad 1/4 omawianej grupy badanych (29%) jest zadowolona z dobrych stosunków z kolegami, a ponad 1/5 z dobrych relacji z przełożonymi (22,1%). Wskazania mężczyzn są w tym zakresie bardzo zbliżone do wskazań ogółu badanych. *Patrz Tabela nr 2.*

Następnie zapytano badanych o czynniki będące, przyczyną ich niezadowolenia z pracy. I tak, mężczyźni, na dwóch pierwszych miejscach, z bardzo zbliżonym odsetkiem wskazań, wymieniają stosunkowo słabe wynagrodzenie (60,8%) oraz nadmiar formalności, biurokrację (58,9%). Ponadto ponad 40% mężczyzn deklaruje niezadowolenie odpowiednio: z ciągłych zmian organizacyjnych (48,7%) oraz z niesprawiedliwego traktowania (40,5%). Niemal ¼ mężczyzn (24,8%) jest też niezadowolona ze złych warunków pracy. We wszystkich tych obszarach wskazania mężczyzn są zbliżone do wskazań ogółu. *Patrz Tabela nr 3.*

Kolejne pytanie dotyczyło największych utrudnień w codziennej służbie/pracy. Dla mężczyzn z lubuskiej Policji są dwa zasadnicze: zbyt duża biurokracja (69,4%) oraz praca „pod statystykę” (65,5%). Na obydwa wskazują częściej niż ogół badanych, aczkolwiek są to różnice nieznaczne. Około ¼ omawianej grupy badanych wskazuje też na zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (24,6%) jako przeszkodę w wykonywaniu codziennych obowiązków. *Patrz Tabela nr 4.*

Jeśli chodzi natomiast o czynniki motywujące do pracy to mężczyźni wymieniają, tak jak ogół badanych, przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (78,3% wskazań). Na drugiej

pozycji, z odsetkiem wskazań niższym o około 30 p.p. plasuje się motywator w postaci dobrej opinii przełożonych (47,6%). Około 1/3 mężczyzn przyznaje też, że ich do pracy motywuje przedterminowy awans (33,7%), a około ¼ wskazuje na lepsze warunki pracy (23,6%). Są to wskazania zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 8*.

Według większości mężczyzn posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (73,8% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość mężczyzn ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (80,3% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (85,9%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie) zależy ich zdaniem przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (59,6%). Dla niemal połowy mężczyzn (47,5%) ważne w tym kontekście są też dobre relacje z przełożonym. Ponad 1/3 wskazuje, na udział w tym względzie, podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (37,9%) oraz protekcji/nepotyzmu (37,7%). Na piątej pozycji z odsetkiem wskazań 25,1% uplasowało się przypadek/szczęście, a na szóstej podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (22%). W tym obszarze wskazania również są zbliżone do ogółu w województwie. W odpowiedzi na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, występuje przewaga wskazań *źle oceniam* (46,7%). Dobrze możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji ocenia ponad 1/3 mężczyzn (35,9%) *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa mężczyzn (57,8%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 29,3% tej grupy badanych. Dobrze ocenia swoją sytuację materialną 13%. Swoje zarobki mężczyźni też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (49,6% wskazań), źle ocenia je 36,5%, a dobrze 13,9%. Większość mężczyzn twierdzi też, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (65,2%). Odsetki wskazań w omawianych pytaniach są w grupie mężczyzn bardzo zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Mężczyźni z lubuskiej Policji zdecydowanie najbardziej, jeśli chodzi o pracę w Policji, oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (86,1%). Na kolejne oczekiwania wskazuje około czterokrotnie mniejszy odsetek omawianej grupy badanych. I tak, dla około ¼ mężczyzn ważne jest też: dobrze wyposażone stanowisko pracy (27,2%), pewność zatrudnienia (26,7%), praca dająca satysfakcję zawodową (24,9%) oraz jasno określona droga zawodowa (24,8%), natomiast około 1/5 wskazuje na uznanie za dobrą pracę (21,9%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (21%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy odsetek badanych. Oczekiwania mężczyzn, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbliżone z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie, *Patrz Tabela nr 17*.

Niemal połowa mężczyzn (47,1%) wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreśla, tak jak ogół badanych, że chce w tej perspektywie czasu osiągnąć wyższe stanowisko. Awansować na stopień chce 17,9% mężczyzn, a przejść na emeryturę zamierza 14,1%. Nie chce nic zmieniać 8,3% mężczyzn, a do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 7,1% mężczyzn, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N=68 mężczyzn), a dotyczyły określenia powodu odejścia z Policji oraz dalszych planów zawodowych. I tak, jest jeden zasadniczy powód odejścia mężczyzn z lubuskiej Policji, zbyt niskie zarobki (34,6% wskazań). Ponadto odpowiednio 17,8% oraz 17,7% mężczyzn podkreśla, że w Policji nie ma szans na awans oraz czuje się wypalone zawodowo. Warto podkreślić, że 15,1% mężczyzn deklaruje, iż chcą odejść z Policji, z powodu niezadowolenia z pracy ze swoimi przełożonymi. Jeśli chodzi o dalsze plany zawodowe mężczyzn to zdecydowana większość odpowiadających na to pytanie planuje podjęcie własnej

działalności gospodarczej (48,9%), w ogóle nie zamierza już pracować 12,7% mężczyzn. Pozostali chcą się zatrudnić m.in. w innych sektorach, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako duże (51,5% wskazań, podczas gdy ogółem w województwie wskaźnik ten jest zdecydowanie niższy i wynosi 39,8%). Przeciętne zadowolonych jest 38,9%, pozostali deklarują małe zadowolenie, *Patrz Tabela nr 1.*

Najbardziej, do tego zadowolenia w kontekście pozytywnym, przyczynia się stabilne zatrudnienie (71,6%). Na pozostałe przyczyny zadowolenia, osoby z najniższym stażem, wskazują zdecydowanie rzadziej, a wymieniają wśród nich przede wszystkim stałe warunki pracy (39,6% - ogółem w województwie wskaźnik ten jest niższy i wynosi 31,8%) oraz dobre relacje z kolegami (33%, podczas gdy ogółem na ten czynnik wskazuje 28%). Ponadto ponad 1/4 jest zadowolona ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (29%), a ponad 1/5 z możliwości rozwoju zawodowego (22,5% - wskaźnik zauważalnie wyższy od ogólnego, o 7,8 p.p.) oraz możliwości awansu (22%), *Patrz Tabela nr 2.*

Wśród najważniejszych przyczyn niezadowolenia z pracy omawiana grupa badanych wymienia natomiast, na pierwszym miejscu stosunkowo słabe wynagrodzenie (63,4%), a na kolejnym, ze zdecydowanie niższym odsetkiem wskazań, nadmiar formalności, biurokrację (49,4%). Powodem niezadowolenia z pracy ponad 1/3 osób z najkrótszym stażem (34,4%) jest niesprawiedliwe traktowanie, a ponad ¼ wskazuje też odpowiednio na złe warunki pracy (29,3%), ciągłe zmiany organizacyjne (27,6%, zauważalnie niżej niż wskaźnik ogółem, który wynosi 45,7%), oraz brak możliwości awansu (25,5%), *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy badani z najkrótszym stażem, wymieniają głównie dwa czynniki: zbyt dużą biurokrację (60,6%) oraz pracę „pod statystykę” (50,1% - wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.). Na trzeciej pozycji, ze zdecydowanie niższym odsetkiem wskazań, znalazło się utrudnienie w postaci zbyt krótkiego czasu na wykonywanie niektórych zadań (21,5%), *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych z najniższym stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (68,1% wskazań, przy czym wskaźnik ogólny jest wyższy o 7,6 p.p.). Niemal połowa badanych (48,1%) wskazuje ponadto na udział w tym względzie dobrej opinii przełożonych, ponad 1/3 wymienia przedterminowy awans (34,3%), a niemal ¼ lepsze warunki pracy (23,3%), *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (64,8% wskazań, przy czym wskaźnik ogólny jest wyższy i wynosi 72,2%), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość osób ze stażem do 3 lat służby/pracy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (88,9% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (85,6%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zdaniem osób z najkrótszym stażem, zależy przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (66,6%). Ponad połowa badanych wskazuje na znaczenie, w tym względzie, podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (53,1%, podczas gdy ogółem w województwie wskaźnik ten jest zdecydowanie niższy, wynosi, bowiem 37,8%), a niemal połowa podkreśla wagę dobrych relacji z przełożonym (44,4%). Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej najmłodszy stażem badani oceniają różnie – 45,4% ocenia je dobrze, a 36,9% źle (ogółem w województwie wskaźnik ten wynosi 47,1%), *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Osoby z najkrótszym stażem, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 59,3%. Dobrze ocenia ją 16,8%, a źle 23,8%. Przeciętnie (52,6%) i źle (40,5%) oceniają swoje zarobki. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego, to niemal połowa (46,4%) osób najmłodszych stażem utrzymuje, że się nie zmieniły, a 37,2%, że się poprawiły (wskaźnik ogólny wynosi natomiast 16,6%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej, tak jak ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia – wskazuje na ten czynnik ponad ¾ badanych (85,4%). Na pozostałe oczekiwania wskazują ze zdecydowanie mniejszą częstością. I tak, około 1/3 z nich oczekuje pewności zatrudnienia (33,8%) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (30,8%, podczas gdy ogółem wskaźnik ten jest niższy i wynosi 19,8%). Ponad ¼ omawianej grupy badanych oczekuje też pracy dającej satysfakcję zawodową (29,2%) oraz dobrze wyposażonego stanowiska pracy (26,6%), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (44,3%). Awansować na stopień chciałoby 27,7% (dla porównania ogółem w województwie 17,5%), a przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej planuje 13,8%. Nie chce nic zmienić 8,1%. Przejścia na emeryturę nie deklaruje nikt, a odejście z Policji bez uprawnień emerytalnych 2,2%, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy jest to 6 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianych badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM OD 4 DO 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Swoje zadowolenie z wykonywanej pracy osoby ze średnim stażem – od 4 do 15 lat służby/pracy określają, podobnie jak ogół, przede wszystkim przeciętnie (52%). Na duże zadowolenie wskazuje 35,2% tej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy omawianej grupy badanych jest kształtowane głównie przez stabilne zatrudnienie (67,5% wskazań). Pozostałe czynniki mają ponad dwukrotnie mniejsze znaczenie. Około 1/3 badanych jest też zadowolona ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (31,2%). Warto też wymienić te powody zadowolenia, na które wskazała ponad 1/4 badanych tj. dobre stosunki z kolegami oraz stałe warunki pracy. Niemal ¼ jest też zadowolona z relacji z przełożonymi. Wskazania osób ze średnim stażem są w tym zakresie zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Zauważalnie większa jest, w grupie badanych ze średnim stażem, częstość wskazań na powody niezadowolenia niż zadowolenia z pracy. Badani wśród powodów niezadowolenia wymieniają przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie (60,8%), nadmiar formalności, biurokrację (51,4% wskazań), niesprawiedliwe traktowanie (43,3%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (41,4%). Ponadto niemal ¼ badanych ze średnim stażem jest niezadowolonych z braku możliwości awansu (24,2%), a ponad 1/5 ze złego systemu szkolenia (21,1%). Opinie badanych ze stażem od 4 do 15 lat są w tym obszarze również zbliżone do opinii ogółu, *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej, tej grupie badanych, podobnie jak wszystkim w województwie, utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (64,4%) oraz, wskazywana z podobną częstością, praca „pod statystykę” (61,4%). Inne mają zauważalnie, ponad trzykrotnie, mniejsze znaczenie, *Patrz Tabela nr 4.*

Jeśli chodzi natomiast o rzeczy wpływające na motywację do pracy, to osoby ze średnim stażem, wymieniają na pierwszym miejscu nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,1%), natomiast na drugim, z częstością wskazań niższą o 26,6 p.p., dobrą opinię przełożonych (50,5%). Dla ponad 1/3 tej grupy badanych walor motywacyjny ma również przedterminowy awans (35,8%), a dla ponad 1/5 lepsze warunki pracy (21,3%). Wskazania w tym obszarze również są zbieżne ze wskazaniami ogółu, *Patrz Tabela nr 8.*

Większość osób ze średnim stażem (68,6%), tak samo jak większość ogółu badanych, jest przekonana, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnie stanowisko zajmuje 28,9% omawianej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość osób ze średnim stażem ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (77,7% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (84,6%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie osoby ze średnim stażem uzależniają od wielu czynników, przy czym największe znaczenie, ma własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (55%) oraz dobre relacje z przełożonym (48,8%). Trzeciorzędne znaczenie, aczkolwiek wskazywane przez niemal 4 na 10 badanych ze średnim stażem ma protekcja/nepotyzm (39,3% wskazań), a czwartorzędne podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (35,6%). Częstość wskazań na wymienione czynniki jest zbliżona do ogółu. Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, osoby ze średnim stażem, podobnie zresztą jak ogół, określają je w większości źle (53,4%), dobrze ocenia je 35,7% analizowanej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Ponad połowa osób ze średnim stażem (59,4%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje 26,8% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 13,8%. Swoje zarobki badani ze stażem od 4 do 15 lat też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (50% wskazań), źle ocenia je 37,4%, a dobrze 12,6%. Na pytanie „*Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?*” badani ze średnim stażem odpowiadają większości, że się nie zmieniły (72,1%). Odsetek wskazań w omawianych pytaniach jest zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem od 4 do 15 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej, i w takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Na oczekiwanie to wskazuje 84,1% respondentów. Na kolejne oczekiwania wskazuje około ¼ i mniej respondentów. I tak, 27,3% oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 25,4% pewności zatrudnienia, 25% jasno określonej drogi zawodowej, 23% dobrej atmosfery w miejscu pracy, 22,3% pracy dającej satysfakcję zawodową, a 21,6% możliwości podnoszenia kwalifikacji. Oczekiwania osób ze stażem od 4 do 15 lat są zbliżone do oczekiwań ogółu badanych w województwie lubuskim, *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa respondentów ze średnim stażem wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreśla, że chce osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (52,1% wskazań). 17,8% chciałoby awansować na stopień, a 1 na 10 deklaruje, że nie chce nic zmieniać. Przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej planuje 7,6%. Odejście z Policji na emeryturę lub bez uprawnień emerytalnych deklaruje odpowiednio: 6% oraz 5,6% badanych, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem od 4 do 15 lat jest to 30 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianych badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najdłuższym stażem (powyżej 15 lat) odpowiadając na pytanie o ogólny poziom zadowolenia z wykonywanej pracy określają je przede wszystkim, podobnie jak ogół, jako przeciętne (46,7%) za duże uznaje je 39,5%, a pozostali (13,8%) za małe *Patrz Tabela nr 1*.

W zdecydowanie największym stopniu na zadowolenie z pracy omawianej grupy badanych, podobnie jak ogółu, wpływa stabilne zatrudnienie (70,8%). Dość duże znaczenie ma też, dla badanych z najdłuższym stażem, stosunkowo dobre wynagrodzenie (39,2%). Około 1/3 badanych podkreśla też znaczenie stałych warunków pracy (31,3%), a blisko ¼ dobrych relacji interpersonalnych zarówno z przełożonymi (24,1%), jak i z kolegami (23%). Wskazania najstarszej stażem grupy badanych dotyczące wymienionych powodów zadowolenia z pracy są w większości podobne do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2*.

Jeśli chodzi natomiast o powody niezadowolenia z pracy to w grupie osób z najdłuższym stażem wymieniane są bardzo często (wskazania większości badanych) trzy: ciągłe zmiany organizacyjne (66%, czynnik wskazywany zdecydowanie częściej, o około 20 p.p., niż ogólnie w województwie), nadmiar formalności, biurokracja (61,3% - wskaźnik wyższy od ogółem o 7,4 p.p.) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (53,8%). 37,8% omawianej grupy badanych deklaruje też niezadowolenie z niesprawiedliwego traktowania, a około ¼ badanych wśród powodów niezadowolenia wymienia złe warunki pracy (23,3%) oraz zły system szkolenia (22,9%), *Patrz Tabela nr 3*.

Osoby z najdłuższym stażem odpowiadając na pytanie: "Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?" wskazują, tak jak ogół, przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (69,6%) oraz pracę „pod statystykę” (67,3%). Ponad 1/3 badanych przyznaje, że wykonywanie codziennych obowiązków utrudnia im zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (34,1%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), a 1/5 do tych czynników zalicza też nadmierne obciążenie pracą (20,8%), *Patrz Tabela nr 4*.

Kolejne pytanie dotyczyło tego, co w największym stopniu motywuje do pracy. I tak, osoby z najdłuższym stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (78,9% wskazań). Ponadto ponad połowa (54,5%) wskazuje na udział w ich motywacji dobrej opinii przełożonych. Dla ponad ¼ omawianej grupy badanych walor motywacyjny posiadają też odpowiednio: uznanie społeczne (28% wskazań, podczas gdy ogólnie w województwie zauważalnie mniej, 17,7%), lepsze warunki pracy (27,8%) oraz przedterminowy awans (25,2%), *Patrz Tabela nr 8*.

Ponad ¾ najstarszych stażem badanych (83,6%, podczas gdy ogólnie w województwie 72,2%) jest przekonanych, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość osób z najdłuższym stażem ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (78,2% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (80,5%), *Patrz Tabela nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy natomiast, ich zdaniem, przede wszystkim, i w bardzo podobnym stopniu, od dwóch czynników: własnej pracy i zaangażowania (57,5%) oraz od dobrych stosunków z przełożonym (52,1%). 4 na 10 badanych przypisuje w tym względzie znaczenie protekcji/nepotyzmowi (44,6%), a niemal 1/3 ponoszeniu kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (30,7%). Wskazania najstarszej stażem grupy badanych są w tym obszarze zbliżone do opinii ogółu. Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej badani z najdłuższym stażem oceniają je dwojako – 43,4% źle, a 42,9% dobrze. W tej sytuacji wskazania omawianej grupy także nie różnią się znacznie od wskazań ogółu badanych z województwa lubuskiego, *Patrz Tabela nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa osób ze stażem powyżej 15 lat (56,4%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, 17,7% wskazuje na odpowiedź „powodzi mi się dobrze”, a 25,9% „powodzi mi się źle”. Swoje zarobki badani ze stażem powyżej 15 lat oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (50,9% wskazań), dobrze ocenia je 20,3%, a źle 28,8%. Większość osób z omawianej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (70,7% wskazań). Zarobki poprawiły się 5% badanych, a pogorszyły niemal ¼ - 24,3%, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie osób z najdłuższym stażem, jeśli chodzi o pracę w Policji, wskazuje na nie 85,8% respondentów (odsetek wskazań zbliżony do ogółu). Kolejne oczekiwania są wskazywane przez zdecydowanie mniejszy odsetek badanych. Niemal 1/3 badanych oczekuje uznania za dobrą pracę (30,7%, podczas gdy ogółem w województwie na ten czynnik wskazuje 21,1%), ponad 1/4 wskazuje też na: dobrze wyposażone stanowisko pracy (28,3%) oraz pewność zatrudnienia (27,8%). Dla około 1/5 ważne są również: praca dająca satysfakcję zawodową (23,7%), dobra atmosfera w miejscu pracy (23,3%) oraz jasno określona droga zawodowa (20,3%). Oczekiwania osób z najdłuższym stażem są w zdecydowanej większości zbieżne z oczekiwaniami ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 17.*

Badani z najdłuższym stażem wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, wskazują przede wszystkim na dwie rzeczy: chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (39,7%, dla porównania ogół badanych wskazuje na ten czynnik częściej - o 7,2 p.p.) i podobny odsetek chce przejść na emeryturę (32,4%, w tym przypadku odsetek wskazań ogółu jest niższy o 20 p.p.). 14,3% nie chce nic zmieniać, a 9,8% chce awansować na wyższy stopień, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem powyżej 15 lat służby/pracy jest to 45 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie szczegółowo analizowano wypowiedzi omawianych badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze pełniący służbę w lubuskiej Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako przeciętne (48,6%). Na duże zadowolenie wskazuje 39,4% tej grupy badanych, natomiast na małe 12% *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie najbardziej, w wymiarze pozytywnym, do tego zadowolenia przyczynia się stabilne zatrudnienie (70,3%). Jest to najważniejszy dla policjantów czynnik, na pozostałe wskazują, co najmniej dwukrotnie rzadziej, a wymieniają wśród nich głównie stosunkowo dobre wynagrodzenie (35,8%) oraz stałe warunki pracy (30%). Dla ¼ ważne są też dobre relacje z kolegami (26,7%), a dla około 1/5 możliwość awansu (21,7%). Opinie policjantów są w tym zakresie zbieżne z opinią ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Występuje kilka czynników, które powodują niezadowolenie około połowy badanych policjantów z lubuskiej Policji. Są to: nadmiar formalności, biurokracja (58,7%), stosunkowo słabe wynagrodzenie (54,5%), ciągłe zmiany organizacyjne (48,4%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (40,1%). Ponadto ponad 1/5 analizowanej grupy badanych deklaruje niezadowolenie ze złych warunków pracy (23,9%) oraz złego systemu szkolenia (20,7%). Opinie policjantów są w omawianym obszarze bardzo zbliżone do opinii ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 3.*

Policjantom codzienną służbę/pracę najbardziej, i w takim samym stopniu utrudniają dwie rzeczy: praca „pod statystykę” (69%) oraz zbyt duża biurokracja (68,5% wskazań). Niemal 1/4 badanych wskazuje też na utrudnienie w postaci zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (24,6%). Wskazania te w większości są zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 4.*

Funkcjonariuszy, podobnie jak ogół badanych, najbardziej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,8%). Dla niemal połowy omawianej grupy badanych ważna jest też dobra opinia przełożonych (47,9%). Ponad 1/3 badanych wśród motywatorów wymienia również przedterminowy awans (37,4%), a niemal 1/4 lepsze warunki pracy (23,5%). Wskazania te są zbliżone do ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 8*.

Większość funkcjonariuszy Policji, podobnie jak większość ogółu badanych, uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (74,6% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość funkcjonariuszy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (79,4% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba jest interesująca (80,5%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy ich zdaniem w największym stopniu od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (59,7%). Ponad 40% wskazuje też na znaczenie w tym względzie dobrych stosunków z przełożonym (46,7%) oraz podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (42,3%). Na znaczenie protekcji/nepotyzmu wskazuje niemal 4 na 10 badanych (38,2%). Tak wypowiadają się policjanci ogólnie o karierze w Policji, natomiast, co do możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w tej instytucji głosy sceptyczne niemal równoważą się z optymistycznymi – 45,6% ocenia te możliwości źle, a 42,9% dobrze, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Funkcjonariusze, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 58% z nich. Dobrze ocenia ją 16,7%, a źle 25,4%. Przeciętnie oceniają też swoje obecne zarobki (54,5% wskazań). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego większość funkcjonariuszy uważa, że się nie zmieniły (65,9%), 19,5% twierdzi, że się poprawiły, a pogorszyły się grupie 13,6% funkcjonariuszy, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość funkcjonariuszy Policji oczekuje od pracy w tej instytucji odpowiedniego wynagrodzenia (84% wskazań). Jest to oczekiwanie najistotniejsze. Na kolejne wskazuje zdecydowanie mniejszy, o ponad 55 p.p., odsetek badanych, a jest nim dobrze wyposażone stanowisko pracy (28,4%). Pozostałe oczekiwania, zgodnie z częstością wskazań, są następujące: praca dająca satysfakcję zawodową (25,3%), jasno określona droga zawodowa (25,1%), dobra atmosfera w miejscu pracy (23%), pewność zatrudnienia (22,2%) oraz uznanie za dobrą pracę (21,2%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy odsetek badanych. Oczekiwania funkcjonariuszy, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbliżone z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie, *Patrz Tabela nr 17*.

Niemal połowa policjantów (44,4%) wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, przyznaje, tak jak ogół badanych, że chce w tej perspektywie czasu osiągnąć wyższe stanowisko. Awansować na stopień chce 21,2%, a 14,8% planuje przejście na emeryturę. Nie chce nic zmieniać 8%, a do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 8,5% policjantów, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N= 68 funkcjonariuszy Policji), a dotyczyły określenia powodu odejścia z Policji oraz dalszych planów zawodowych. I tak, jeśli chodzi o powody odejścia z Policji, to trzy mają bardzo podobne znaczenie. Są to zbyt małe zarobki (25% wskazań), wypalenie zawodowe (20,5%) oraz brak szans na awans/rozwój w Policji (19,3%). Warto podkreślić, że 16,4% policjantów z lubuskiej Policji chce odejść, ponieważ są niezadowoleni pracy ze swoimi przełożonymi. Po odejściu z Policji większość odpowiadających na te pytania policjantów planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (50,2%), w ogóle nie zamierza już pracować 14,2% funkcjonariuszy. Pozostali natomiast chcą podjąć inny rodzaj zatrudnienia, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Wśród pracowników lubuskiej Policji jest tyle samo osób o przeciętnym poziomie zadowolenia (43,6%), co o dużym (42%). Na małe zadowolenie wskazuje 14,4% badanych, *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie pracowników lubuskiej Policji, zależy w kontekście pozytywnym, głównie od stabilnego zatrudnienia (64,6%). Wśród pozostałych czynników wpływających na poziom zadowolenia 40,4% wymienia stałe warunki pracy (podczas gdy ogólnie wskazuje na nie 31,8%), 39,5% (zdecydowanie więcej niż ogólnie w województwie – wskaźnik ogólny wynosi bowiem 22,7%) dobre relacje z przełożonymi, a 34,3% dobre stosunki z kolegami. Na pozostałe powody zadowolenia wskazuje mniej niż 1/5 omawianej grupy badanych. Jak widać w grupie pracowników lubuskiej Policji częstość wskazań na niektóre z opisanych powodów zadowolenia jest różna od ogółu, w tym województwie, *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast zdecydowanie największy wpływ na niezadowolenie z pracy tej grupy badanych ma stosunkowo słabe wynagrodzenie. Na czynnik ten wskazuje 82,4% pracowników Policji i jest to wskaźnik przewyższający ogólny w województwie o 23,1 p.p. Kolejne przyczyny niezadowolenia wymienia co najmniej dwukrotnie niższy odsetek badanych, a należą do nich przede wszystkim: brak możliwości awansu (43,4%, podczas gdy ogólnie w województwie na ten czynnik wskazuje 21,2% badanych), niesprawiedliwe traktowanie (39,1%), nadmiar formalności, biurokrację (30,5%, w tym przypadku wskaźnik ogólnowojewódzki jest zdecydowanie wyższy, wynosi bowiem 53,9%), ciągłe zmiany organizacyjne (32,6%, podczas gdy ogólnie czynnik ten wybiera 45,7%). Ponadto ponad 1/5 omawianej grupy badanych wśród największych przyczyn niezadowolenia wymienia zły system szkolenia (23,1%). W obszarze dotyczącym przyczyn niezadowolenia, podobnie jak przyczyn zadowolenia, opinie pracowników Policji różnią się od opinii ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienie w wykonywaniu codziennych obowiązków stanowi dla pracowników lubuskiej Policji zbyt duża biurokracja (48,6%). Przy czym porównując częstość wskazań na ten czynnik w omawianej grupie badanych, do ogółu zauważamy, że jest niższa o niemal 20 p.p. Ponadto około 1/4 pracowników Policji wskazuje na zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (23,7%), a ponad 1/5 wśród utrudnień w pracy wymienia zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika (21,4%, podczas gdy wskaźnik ogólny wynosi 12,2%) oraz pracę „pod statystykę” (20,7%, dla porównania ogólnie w województwie ten aspekt utrudnia pracę zdecydowanie większej grupie badanych – 60,8%), *Patrz Tabela nr 4.*

Większość pracowników lubuskiej Policji do pracy motywują niemal w takim samym stopniu dwie rzeczy: dobra opinia przełożonych (66,7%, podczas gdy ogólnie w województwie na ten czynnik wskazuje 51,1%) oraz nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (65,8%, przy czym wskaźnik ten jest niższy od ogólnego o niemal 10 p.p.). Ponadto około ¼ pracowników wśród motywatorów wymienia lepsze warunki pracy (24,2%), a ponad 1/5 skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (21,9%, dla porównania wskaźnik ogólny jest niższy i wynosi 12,5%), *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników lubuskiej Policji (60,2%), uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Nie jest przekonana, co do tego faktu 1/3 z nich (33,6%), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość pracowników ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (84% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich praca jest interesująca (85,1%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zdaniem pracowników Policji, zależy przede wszystkim od dobrych stosunków z przełożonym (59,3%, dla porównania odsetek wskazań na ten czynnik w województwie ogólnie jest niższy o około 10 p.p.). Podobny odsetek badanych wskazuje na znaczenie własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (50,3%). Ponadto około 1/3 badanych wskazuje na protekcję/nepotyzm (34,3%) oraz podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym

(32,4% - wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.). Następnie pracownicy Policji wypowiadali się na temat możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Ponad połowa z nich (54,2%) ocenia je źle, a na odpowiedź „dobrze” wskazuje 24,8% analizowanej grupy badanych (ogółem wskaźnik ten jest wyższy o 15 p.p. i wynosi 39,8%), *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Większość pracowników lubuskiej Policji ocenia swoją sytuację materialną przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 61,2%. Dobrze ocenia ją 10,2%, a źle 28,6%. Swoje zarobki oceniają natomiast przede wszystkim źle (61,1% - podczas gdy odsetek wskazań na tę odpowiedź ogólnie w województwie jest niższy o około 25 p.p.), przeciętnie ocenia je 32,7%, a dobrze 6,2%. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego to większość pracowników uważa, że się nie zmieniły (68,8%), ponad ¼ twierdzi, że się pogorszyły (28,7%), a 2,5% wskazuje na ich poprawę, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy lubuskiej Policji zdecydowanie najbardziej, tak jak ogół, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Oczekiwanie to wymieniają prawie wszyscy badani z analizowanej grupy – 89,2 %. Jeśli chodzi o kolejne oczekiwania to częstość wskazań na najważniejsze z nich jest następująca: ponad połowa (55,2%) oczekuje pewności zatrudnienia (wskaźnik ten jest wyższy od ogólnego dla województwa o niemal 30 p.p.), 30,2% oczekuje możliwości podnoszenia kwalifikacji (wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), 22,6% dobrze wyposażonego stanowiska pracy, a 20,5% uznania za dobrą pracę. Warto podkreślić, że dla pracowników Policji dwukrotnie mniejsze znaczenie, niż dla ogółu badanych z Policji lubuskiej, ma jasno określona droga zawodowa – odsetek wskazań na to oczekiwanie wśród pracowników wynosi 9,2%, a wśród ogółu 22,4%, *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to widzimy, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (59%), ale też 22,9% pracowników (wskaźnik wyższy od ogółu o około 10 p.p.) deklaruje, że nie chce nic zmienić. Przejście do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje 1,6%. Odejście z Policji na emeryturę planuje 0,9%, a bez uprawnień emerytalnych 11% pracowników Policji, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie pracowników Policji jest to 13 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby prewencyjnej swoje zadowolenie z wykonywanej pracy oceniają dwojako 46,7% - przeciętnie, a 40,4% uznaje je za duże. Są to wskazania zbliżone do ogółu, *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy osób zatrudnionych w pionie prewencji, na płaszczyźnie pozytywnej, kształtuje głównie, podobnie jak zadowolenie ogółu badanych, stabilne zatrudnienie (64% wskazań). Ponadto około 1/3 badanych z prewencji wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie (30,5%), stałe warunki pracy (30,1%) oraz dobre stosunki z kolegami (29,6%). Ponad 1/5 wymienia też możliwość awansu (21,9%). Wskazania badanych z pionu prewencji są w tym obszarze zbliżone do ogółu, *Patrz Tabela nr 2.*

Jeśli chodzi natomiast o czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy, to w grupie badanych policjantów i pracowników prewencji, są to przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (58,5%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,4%). Na kolejnych trzech pozycjach, respondenci z pionu prewencji z lubuskiej Policji wymieniają odpowiednio: ciągłe zmiany organizacyjne (48,3%), niesprawiedliwe traktowanie (34,6%) oraz złe warunki pracy (22,5%). Na pozostałe przyczyny niezadowolenia wskazuje mniej niż 1/5 omawianej grupy badanych. Wskazania te są zbliżone do ogółu, *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej tej grupie badanych utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (69,5%) oraz praca „pod statystykę” (67,2%), *Patrz Tabela nr 4*.

Przed wszystkim nisko (41% wskazań) oraz przeciętnie (34,5%) policjanci i pracownicy prewencji oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną, *Patrz Tabela nr 7*

Policjantów i pracowników prewencji, tak jak ogół w województwie, w zdecydowanie największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,8% wskazań). Kolejny motywator to wymieniana przez 43,2% badanych dobra opinia przełożonych. Ponad 1/3 analizowanej grupy badanych do pracy motywuje również przedterminowy awans (38,4%), a niemal 1/4 lepsze warunki pracy (24,4%). Częstość wskazań na poszczególne czynniki motywujące jest w omawianej grupie zbliżona do ogółu, *Patrz Tabela nr 8*.

Większość policjantów i pracowników prewencji (70,2%), podobnie jak większość ogółu badanych, jest przekonana, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy, natomiast 24,7% twierdzi przeciwnie – że nie są, *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość osób z prewencji ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (78,8% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba jest interesująca (82,8%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników prewencji z lubuskiej Policji, od wielu czynników, przy czym największe znaczenie ma własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (56,9%). Na dobre relacje z przełożonym jako czynnik wpływający na rozwój kariery wskazuje 46,8% badanych, na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym 40,7%, a na protekcję/nepotyzm 39,5%. Pozostałe czynniki mają zauważalnie mniejsze znaczenie. Odpowiadając na kolejne pytanie, które dotyczyło tym razem aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji, policjanci i pracownicy prewencji określają je przede wszystkim źle – 48,1% wskazań. Nieco niższy odsetek ocenia je dobrze (40%). Wskazania policjantów i pracowników prewencji są w tych obszarach zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa badanych z pionu prewencji (55,5%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 31,2% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 13,4% (wskaźniki zbliżone do ogółu). Swoje zarobki badani policjanci i pracownicy prewencji też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (50,4% wskazań), przy czym nieco tylko niższy odsetek ocenia je źle – 39,8%. Ponad połowa (61,9%) analizowanej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się, 21,1% twierdzi, że się poprawiły, a 15,8% wskazuje na ich pogorszenie. Odsetek wskazań w obszarze kondycji materialnej policjantów i pracowników prewencji jest zbliżony do ogółu wskazań w tym zakresie, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy prewencji zdecydowanie najbardziej, i w niemal takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to oczekiwanie deklarowane przez 84,7% omawianej grupy respondentów. Pozostałe oczekiwania osób z pionu prewencji wymieniają zdecydowanie rzadziej, z częstością, co najmniej trzykrotnie niższą, a należą do nich odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (27,8%), jasno określona droga zawodowa (24%), dobra atmosfera w miejscu pracy (23,1%), uznanie za dobrą pracę (22,5%), pewność zatrudnienia (21,3%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (21,2%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniej niż 1/5 analizowanej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 17*.

Ponad połowa policjantów i pracowników prewencji wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreśla, tak jak ogół badanych, że chce osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (53,6% wskazań). 17,9% policjantów i pracowników prewencji twierdzi, że chce awansować na stopień, a 12% planuje przejście na emeryturę. Przejść do innej jednostki/komórki

organizacyjnej chce 7,3%, a nie chce nic zmieniać 5,8%. Odejście z Policji bez uprawnień emerytalnych deklaruje 1,5% policjantów i pracowników prewencji, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych z pionu prewencji jest to 34 osoby. Ze względu na tę liczebność nie analizowano szczegółowo odpowiedzi na te pytania, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Przeciętne - tak określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy ponad połowa (51,9%) osób z pionu kryminalnego, na duże zadowolenie wskazuje 38,9% analizowanej grupy badanych, a na małe 9,2%, *Patrz Tabela nr 1*.

Zdecydowanie najważniejszym czynnikiem wpływającym na poziom zadowolenia osób z pionu kryminalnego, podobnie jak ogółu badanych, jest stabilne zatrudnienie (74,4% wskazań). Jest to rzecz stanowczo najbardziej decydująca o poziomie zadowolenia, na kolejne czynniki wskazuje, bowiem ponad dwukrotnie mniej badanych. Ponad 1/3 badanych ze służby kryminalnej jest też zadowolonych ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (36,8%), a ponad ¼ ze stałych warunków pracy (29%) oraz dobrych stosunków z kolegami (27%). Na dobre relacje z przełożonymi jako powód zadowolenia z pracy wskazuje 23,9% badanych. Wskazania osób ze służby kryminalnej są zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2*.

Należy natomiast podkreślić, że więcej jest rzeczy przyczyniających się do niezadowolenia z pracy policjantów i pracowników pionu kryminalnego z lubuskiej Policji. Na pierwszej pozycji wymieniają oni stosunkowo słabe wynagrodzenie (60,8%), na kolejnej, z bardzo zbliżonym odsetkiem wskazań - nadmiar formalności, biurokrację (57,8%). Następne przyczyny niezadowolenia, wskazywane z zauważalnie niższą częstością, to: niesprawiedliwe traktowanie (44,6%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (39,8%). Ponad 1/5 badanych wskazuje też złe warunki pracy (23,3%), zły system szkolenia (21,7%) oraz złą organizację pracy (20%), *Patrz Tabela nr 3*.

Codzienną służbę/pracę zdecydowanie najbardziej, i w niemal takim samym stopniu, policjantom i pracownikom pionu kryminalnego utrudniają dwie rzeczy, na które wskazuje niemal ¼ badanych, tj. praca „pod statystykę” (70,2%, tu należy podkreślić, że wskaźnik ten jest wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.) oraz zbyt duża biurokracja (68,1%), *Patrz Tabela nr 4*.

Oceny współpracy pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną są rozproszone. 39,6% badanych z pionu kryminalnego ocenia ją przeciętnie, 36,8% wysoko, a 23,6% nisko, *Patrz Tabela nr 7*.

Policjantów i pracowników służby kryminalnej, tak jak ogół badanych, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75,2% wskazań). Na drugiej pozycji, z odsetkiem wskazań niższym o około 20 p.p. i wynoszącym 55%, wskazują dobrą opinię przełożonych. Jeśli chodzi o kolejne motywatory, wymieniane przez zdecydowanie niższy odsetek badanych, to należą do nich przedterminowy awans oraz lepsze warunki pracy – wskazuje na nie odpowiednio 32,9% oraz 21,3% policjantów i pracowników pionu kryminalnego. We wszystkich przypadkach wskazania omawianej grupy badanych są zbliżone do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 8*.

Zdecydowana większość policjantów i pracowników służby kryminalnej (76,8%) jest przekonanych, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast niemal 1/5 z nich (22,2%) twierdzi przeciwnie – że nie są, *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość osób z pionu kryminalnego ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (81,1% wskazań), a prawie wszyscy, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (90,1%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników służby kryminalnej, głównie, od własnej pracy i zaangażowania w pracę/służbę (60,4%). Około 4 na 10 badanych wskazuje na znaczenie w tym zakresie dobrych relacji z przełożonym (45,5%) oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (40,5%). 1/3 analizowanej grupy badanych uważa też, że kariera zawodowa rozwija się dzięki protekcji/nepotyzmowi (34,7%). Rozwój swojej kariery zawodowej w Policji oceniają ambiwalentnie – 42,1% ocenia ją źle, a 44,4% - dobrze. Odsetek wskazań jest, w tych obszarach, zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa policjantów i pracowników służby kryminalnej (60,4%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedzi „powodzi mi się źle” oraz „powodzi mi się dobrze” wskazuje po 19,8% tej grupy badanych. Swoje zarobki badani policjanci i pracownicy służby kryminalnej też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (54,9% wskazań), źle ocenia je 27,3%, a dobrze 17,8%. Większość policjantów i pracowników pionu kryminalnego twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku się nie uległy zmianie (67,8%). Poprawiły się 16,8% badanych, a pogorszyły 14,3%, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość (86,6%) policjantów i pracowników służby kryminalnej, tak jak ogółu badanych, oczekuje od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. 3 na 10 respondentów oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy (30,3%). Pozostałe oczekiwania, na które wskazuje, co najmniej 1/5 badanych to odpowiednio: praca dająca satysfakcję zawodową (28,7%), pewność zatrudnienia (27,3%), jasno określona droga zawodowa (24,3%) oraz dobra atmosfera w miejscu pracy (20,6%), *Patrz Tabela nr 17*.

Niemal 4 na 10 policjantów i pracowników służby kryminalnej (38,2%) wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreśla, że chce osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko, a 2 na 10, że chce awansować na stopień (21,6%). Na emeryturę planuje przejść 14,9%, a nie chce nic zmieniać 12,1%. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej chce przejść 9,9% badanych, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych z pionu kryminalnego jest to 27 osób. Ze względu na tę liczebność nie analizowano szczegółowo odpowiedzi na te pytania, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Jako duże (42,3%) oraz przeciętne (39,1% wskazań) określają swoje zadowolenie z pracy policjanci i pracownicy ze służby wspomagającej, *Patrz Tabela nr 1*.

Stanowczo najbardziej do zadowolenia policjantów i pracowników pionu wspomagającego, w wymiarze pozytywnym, przyczynia się stabilne zatrudnienie (70,3%). Na drugiej pozycji, ze zdecydowanie niższym odsetkiem wskazań, respondenci z analizowanej grupy wymieniają stałe warunki pracy (41,6%, wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.), a na trzeciej dobre relacje z przełożonymi (38,4%, wskaźnik wyższy od ogólnego o 15,7 p.p.). Na dobre stosunki z kolegami oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie wskazuje 3 na 10 badanych z analizowanej grupy, *Patrz Tabela nr 2*.

Wyżej wskazane rzeczy to najważniejsze dla policjantów i pracowników służby wspomagającej przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowoleni są przede wszystkim ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (61,2%). Ważnymi przyczynami niezadowolenia z pracy są też wskazywane przez taki sam odsetek badanych (po 45,8% wskazań): ciągłe zmiany organizacyjne oraz niesprawiedliwe traktowanie. Kolejnym powodem niezadowolenia jest brak możliwości awansu (37,7%, podczas gdy wskaźnik ogólny jest zauważalnie niższy, i wynosi 21,2%). Ponad ¼ przyznaje też, że jest

niezadowolona z zamiaru formalności, biurokracji (29,7%, podczas gdy odsetek wskazań na ten czynnik ogólnie w województwie wynosi 53,9%) oraz ze złego systemu szkolenia, *Patrz Tabela nr 3.*

Policjanci i pracownicy ze służby wspomagającej odpowiadając na pytanie „*Co najbardziej utrudnia Panu /i codzienną służbę/pracę?*” wskazują przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (42,8%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o ponad 20 p.p.). Kolejne utrudnienia to zbyt krótki czas na realizację zadań (34,2%, ogółem w województwie wskaźnik ten jest natomiast niższy o około 10 p.p.), nadmierne obciążenie pracą (20,7%) oraz praca „pod statystykę” (20,6%, wskaźnik niższy od ogólnego o około 40 p.p.), *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów i pracowników pionu wspomagającego zdecydowanie najbardziej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (66,8% - wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.) oraz niemal w takim samym stopniu dobra opinia przełożonych (64,2% wskazań – o 13,1 p.p. więcej niż ogólnie w województwie). Około ¼ badanych wśród największych motywatorów wymienia też lepsze warunki pracy (24,4%) oraz skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (22,3%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych z pionu wspomagającego (64,6%) uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, przeciwnego zdania jest 33,2%, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość osób z pionu wspomagającego ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (83,3% wskazań), a wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (73,6%), *Patrz Tabela nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy ich zdaniem głównie od dobrych relacji z przełożonym (59,7% - wskaźnik przewyższa ogólny o około 10 p.p.) oraz od własnej pracy i zaangażowania (51,5%). 4 na 10 z analizowanej grupy badanych wskazuje też na znaczenie, w tym względzie, protekcji/nepotyzmu (41,7%). Około 1/3 badanych uważa, że kariera zawodowa dobrze się rozwija dzięki przypadkowi/szczęściu (31%). Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej oceniają natomiast przede wszystkim źle (57,1%). Dobrze ocenia je 28,5% analizowanej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 12 i nr 13.*

Swoją sytuację materialną policjanci i pracownicy pionu wspomagającego, podobnie jak ogół badanych, oceniają przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 59% z nich. Dobrze ocenia ją 16,3%, a źle 24,8% badanych. Swoje zarobki oceniają zarówno przeciętnie (42,6%), jak i źle (42,5%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego to policjanci i pracownicy pionu wspomagającego w większości uważają, że się nie zmieniły (74,3%), *Patrz Tabela nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość policjantów i pracowników pionu wspomagającego (80,6%) od pracy w Policji oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Na kolejne oczekiwania wskazują z dużo mniejszą częstością, a należą do nich przede wszystkim: pewność zatrudnienia (47,3%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 20 p.p.), uznanie za dobrą pracę (21,8%), praca dająca satysfakcję zawodową (21,6%) oraz dobra atmosfera w miejscu pracy (20,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe policjantów i pracowników służby wspomagającej na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że chcą oni przede wszystkim w tym okresie osiągnąć wyższe stanowisko (49,4%). Na stopień chciałoby awansować 21,6%, Nie chce nic zmieniać 12,1% badanych, na emeryturę planuje odejść 14,9%, do innej jednostki/komórki organizacyjnej chce się przenieść 9,9%, a odejść z Policji bez uprawnień emerytalnych zamierza 2,6%, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród policjantów i pracowników służby wspomagającej jest to 16 respondentów. Ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 19 oraz nr 20.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	duże	39,8	39,3	41,5	51,5	35,2	39,5	39,4	42,0	40,4	38,9	42,3
	przeciętne	47,7	47,2	49,5	38,9	52,0	46,7	48,6	43,6	46,7	51,9	39,1
	małe	12,4	13,5	9,0	9,6	12,8	13,8	12,0	14,4	13,0	9,2	18,6

Tabela nr 2.

Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia ze służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	459	347	112	95	231	133	381	79	222	146	73
Stabilne zatrudnienie	69,2	68,0	73,4	71,6	67,5	70,8	70,3	64,6	64,0	74,4	70,3
Stałe warunki pracy	31,8	31,1	34,1	39,6	28,9	31,3	30,0	40,4	30,1	29,0	41,6
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	33,0	32,7	34,2	29,0	31,2	39,2	35,8	19,8	30,5	36,8	30,3
Solidne szkolenia zawodowe	3,9	3,8	4,0	1,9	3,0	6,8	3,6	5,4	4,3	2,8	5,6
Poczucie własnego bezpieczeństwa	12,3	9,8	20,0	11,7	12,1	13,1	11,0	18,9	13,4	8,6	17,3
Brak zbędnych formalności, biurokracji	4,3	5,0	2,2	1,4	4,8	5,6	4,9	1,7	5,1	4,3	1,8
Dobre relacje z przełożonymi	22,7	22,1	24,7	18,9	23,6	24,1	19,3	39,5	17,0	23,9	38,4
Sprawiedliwe traktowanie	10,7	10,4	11,7	6,7	10,8	13,5	10,8	10,6	10,3	9,8	12,6
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	1,6	2,0	,5	2,1	1,0	2,5	1,6	1,6	1,6	,0	3,8
Możliwość awansu	18,6	19,6	15,6	22,0	18,0	17,3	21,7	3,7	21,9	16,7	11,7
Możliwość osobistego rozwoju	14,7	15,9	11,2	22,5	11,1	15,4	15,8	9,7	14,0	14,0	15,6
Dobra organizacja pracy	6,8	6,3	8,6	8,5	7,1	5,2	5,9	11,5	6,8	6,3	5,1
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	10,1	9,5	12,1	9,0	6,9	16,6	9,1	15,2	8,6	10,7	13,1
Dobre stosunki z kolegami	28,0	29,0	24,9	33,0	28,9	23,0	26,7	34,3	29,6	27,0	30,5
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	7,6	8,5	4,6	6,9	3,7	14,8	8,7	2,2	11,6	3,7	3,4
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	12,7	15,0	5,7	16,4	11,4	12,4	15,2	1,0	15,5	13,9	2,1
Apolityczność Policji	5,1	6,4	1,1	2,5	5,9	5,7	5,8	1,5	7,6	3,0	1,7
Nic, nie ma takich rzeczy	4,5	4,8	3,6	4,6	4,9	3,6	4,5	4,4	6,4	2,7	3,3

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i)	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
Niepewność pracy	5,6	4,5	8,9	8,3	3,6	7,2	3,3	16,9	4,2	2,5	14,9
Ciągłe zmiany organizacyjne	45,7	48,7	36,2	27,6	41,4	66,0	48,4	32,6	48,3	39,8	45,8
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	59,3	60,8	54,6	63,4	60,8	53,8	54,5	82,4	57,4	60,8	61,2

Zły system szkolenia	21,1	21,2	21,0	18,6	21,1	22,9	20,7	23,1	20,8	21,7	25,9
Zagrożenie dla życia i zdrowia	13,7	15,5	7,9	20,8	12,3	10,9	15,8	3,4	18,4	10,5	7,5
Nadmiar formalności, biurokracja	53,9	58,9	38,2	49,4	51,4	61,3	58,7	30,5	58,5	57,8	29,7
Złe relacje z przełożonymi	16,8	17,3	15,4	8,6	19,7	17,7	18,4	9,2	19,9	14,4	14,6
Niesprawiedliwe traktowanie	39,9	40,5	38,0	34,4	43,3	37,8	40,1	39,1	34,6	44,6	45,8
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	11,5	11,8	10,8	17,8	8,1	13,2	11,5	11,7	10,9	11,2	15,4
Brak możliwości awansu	21,2	19,3	27,3	25,5	24,2	13,0	16,7	43,4	18,6	16,1	37,7
Łamszenie pracowników	16,4	17,3	13,4	14,6	15,7	18,8	16,8	14,1	14,6	18,9	16,6
Zła organizacja pracy	16,1	16,8	13,6	15,5	14,4	19,2	17,5	8,8	15,1	20,0	14,8
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	22,4	24,8	15,2	29,3	19,1	23,3	23,9	15,1	22,5	23,3	12,6
Złe stosunki z kolegami	1,3	,9	2,4	,0	2,1	,8	1,2	1,9	1,4	,6	1,3
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	4,3	4,3	4,1	3,3	3,7	6,0	4,8	1,9	4,2	3,9	3,8
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	8,4	7,0	12,8	6,9	8,3	9,7	9,7	2,1	9,0	6,6	5,3
Uwikłanie Policji w politykę	9,5	10,4	6,6	5,7	9,7	11,7	10,7	3,7	11,0	7,2	8,4
Nic, nie ma takich rzeczy	0,7	0,4	1,7	2,1	0,4	0,4	0,4	2,4	0,6	0,6	1,4

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
Zbyt duża biurokracja	65,1	69,4	51,6	60,6	64,4	69,6	68,5	48,6	69,5	68,1	42,8
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągle zmiany organizacyjne	17,3	17,1	17,9	17,0	13,4	24,5	17,2	17,9	17,2	12,2	25,5
Nadmierny rygor i dyscyplina	4,0	5,1	,5	3,4	4,9	2,8	3,7	5,3	5,2	3,6	,8
Niezrozumiałe polecenia służbowe	8,8	8,6	9,5	9,1	9,0	8,1	9,1	7,4	10,2	7,6	9,0
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	24,5	24,6	24,0	21,5	20,1	34,1	24,6	23,7	18,3	29,0	34,2
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	12,2	11,6	14,1	15,3	13,6	7,5	10,3	21,4	13,8	8,5	16,8
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,4	3,5	6,9	4,3	4,6	4,0	3,5	8,5	3,9	1,5	12,3
Praca "pod statystykę"	60,8	65,5	46,2	50,1	61,4	67,3	69,0	20,7	67,2	70,2	20,6
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	3,6	3,2	4,7	6,8	3,6	1,2	2,4	9,3	3,0	1,7	8,9
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	5,4	4,8	7,0	3,4	6,8	4,1	4,1	11,3	5,3	3,4	10,8
Nadmierne obciążenie pracą	18,2	18,0	18,9	17,7	16,9	20,8	18,3	17,8	14,9	20,3	20,7
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	14,3	13,6	16,4	16,4	14,1	13,1	14,2	15,1	15,9	15,2	8,7
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	15,5	16,0	13,8	15,4	16,2	14,2	16,0	12,8	14,9	17,6	15,4
Utrudnienia - inne	,5	,5	,4	,8	,7	,0	,3	1,5	,5	,0	1,6
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	1,5	,8	3,8	3,1	,8	1,8	1,2	3,2	1,5	,6	4,0

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	449	341	108	92	225	132	372	77	218	141	72
	ocena niska	24,0	23,6	25,4	33,1	23,0	19,6	26,2	13,7	31,8	19,6	10,8
	ocena przeciętna	20,0	22,5	12,3	18,2	18,8	23,4	21,4	13,3	19,5	24,0	12,7
	ocena wysoka	55,9	53,9	62,3	48,8	58,2	57,0	52,4	73,1	48,7	56,3	76,5
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	455	345	111	94	229	133	380	75	221	145	72
	ocena niska	20,5	20,6	20,1	23,2	21,9	16,1	22,4	10,8	27,2	15,7	9,1
	ocena przeciętna	27,7	28,9	23,9	33,1	28,0	23,3	28,4	24,0	24,8	36,8	15,9
	ocena wysoka	51,8	50,5	56,0	43,7	50,0	60,6	49,1	65,3	48,0	47,5	75,0
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	453	344	109	94	227	131	376	77	218	144	73
	ocena niska	27,3	26,3	30,3	35,8	27,0	21,5	28,7	20,3	34,0	20,6	14,7
	ocena przeciętna	26,1	26,8	23,8	27,2	29,0	20,4	27,1	21,4	26,9	29,8	17,1
	ocena wysoka	46,6	46,9	45,8	37,0	44,0	58,1	44,2	58,4	39,1	49,5	68,3
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	452	343	109	94	226	131	376	76	218	144	72
	ocena niska	34,4	34,7	33,8	38,3	32,6	34,9	35,6	28,6	40,1	33,7	16,3
	ocena przeciętna	26,4	27,0	24,3	19,8	30,3	24,3	26,8	24,1	26,5	26,2	23,9
	ocena wysoka	39,2	38,3	41,9	41,8	37,2	40,9	37,6	47,3	33,4	40,1	59,8
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	417	326	91	83	211	123	369	48	208	138	55
	ocena niska	46,7	46,8	46,6	48,7	46,6	45,7	46,8	46,1	49,9	43,6	43,8
	ocena przeciętna	28,6	28,9	27,5	25,4	30,8	27,0	28,9	26,1	24,0	35,6	25,0
	ocena wysoka	24,7	24,3	25,9	25,9	22,7	27,3	24,3	27,8	26,1	20,8	31,3
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	442	337	105	89	223	130	368	74	211	144	69
	ocena niska	42,0	43,5	36,9	47,6	44,9	33,0	46,0	22,0	48,2	44,0	17,5
	ocena przeciętna	18,8	19,4	16,6	20,5	18,0	18,9	19,1	17,3	20,1	17,7	15,1
	ocena wysoka	39,3	37,0	46,5	31,9	37,1	48,1	35,0	60,7	31,7	38,3	67,4
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	431	330	101	86	217	127	361	69	206	139	68
	ocena niska	40,4	41,7	36,3	50,2	41,2	32,5	43,6	24,1	47,7	40,1	18,2
	ocena przeciętna	16,2	16,0	16,9	15,0	15,6	18,2	17,2	11,3	16,1	19,1	8,5
	ocena wysoka	43,3	42,3	46,7	34,8	43,2	49,2	39,2	64,6	36,2	40,8	73,3
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	380	304	76	69	193	118	380	0	211	131	24
	ocena niska	16,0	15,7	17,2	27,2	16,2	9,2	16,0	,0	18,8	10,7	25,2
	ocena przeciętna	19,7	17,0	30,5	22,2	17,9	21,2	19,7	,0	18,3	21,5	20,0
	ocena wysoka	64,3	67,3	52,3	50,6	66,0	69,6	64,3	,0	62,8	67,8	54,8
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	377	301	76	69	193	115	377	0	208	131	24
	ocena niska	14,2	13,9	15,5	14,4	14,3	13,9	14,2	,0	17,0	9,4	19,4
	ocena przeciętna	23,3	22,6	26,2	27,5	25,2	17,7	23,3	,0	20,7	26,4	19,1
	ocena wysoka	62,5	63,5	58,2	58,1	60,5	68,4	62,5	,0	62,3	64,2	61,5
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	378	302	76	68	193	117	378	0	208	131	25
	ocena niska	46,1	45,9	46,9	48,1	41,3	52,7	46,1	,0	47,5	45,6	23,4
	ocena przeciętna	30,9	30,9	30,9	36,2	33,8	22,9	30,9	,0	29,5	32,2	35,9
	ocena wysoka	23,0	23,2	22,2	15,7	24,8	24,3	23,0	,0	23,0	22,2	40,7
Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	378	302	76	68	192	118	378	0	209	131	25
	ocena niska	63,2	63,8	61,2	59,1	59,7	71,4	63,2	,0	65,3	54,3	82,8
	ocena przeciętna	17,6	17,6	17,7	13,3	21,8	13,3	17,6	,0	13,8	26,0	6,1
	ocena wysoka	19,1	18,7	21,1	27,5	18,5	15,4	19,1	,0	20,9	19,7	11,1

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	439	333	105	86	222	131	368	71	212	139	69
	ocena niska	19,7	21,2	14,9	14,8	20,1	22,3	21,0	13,1	20,4	22,8	11,7
	ocena przeciętna	30,7	31,7	27,8	32,5	30,5	29,9	31,8	25,1	30,8	33,1	20,8
	ocena wysoka	49,6	47,1	57,3	52,7	49,3	47,8	47,2	61,8	48,8	44,0	67,5
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	453	344	109	92	229	133	378	76	221	143	72
	ocena niska	11,6	10,9	14,1	11,4	13,1	9,2	11,3	13,3	11,2	11,6	13,2
	ocena przeciętna	30,4	33,0	22,5	37,6	26,7	31,9	33,0	17,5	33,4	32,7	14,8
	ocena wysoka	57,9	56,1	63,4	50,9	60,1	58,9	55,6	69,2	55,3	55,8	71,9
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	457	346	111	94	230	133	380	77	222	145	72
	ocena niska	12,0	10,4	17,1	3,7	14,7	13,2	12,6	8,9	12,2	11,7	13,9
	ocena przeciętna	29,3	30,7	24,9	33,1	28,7	27,6	31,9	16,3	32,0	32,6	14,3
	ocena wysoka	58,7	58,9	58,0	63,2	56,6	59,2	55,5	74,8	55,8	55,7	71,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	455	345	110	94	229	133	379	76	220	146	72
	ocena niska	17,2	17,7	15,5	9,0	19,1	19,6	19,5	5,6	18,7	18,3	8,5
	ocena przeciętna	25,3	25,5	24,7	33,0	23,1	23,8	27,6	13,6	29,3	24,7	10,6
	ocena wysoka	57,5	56,8	59,9	58,1	57,8	56,7	52,9	80,8	52,0	57,0	80,9

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	391	300	91	73	199	119	362	30	210	138	28
	ocena niska	33,0	33,9	29,7	30,2	35,0	31,2	33,8	22,8	41,0	23,6	23,2
	ocena przeciętna	36,6	35,6	39,9	27,8	39,4	37,4	36,9	33,6	34,5	39,6	35,8
	ocena wysoka	30,4	30,5	30,3	42,0	25,6	31,4	29,3	43,5	24,5	36,8	41,0
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	458	347	111	95	231	133	381	77	222	146	72
	ocena niska	15,5	15,9	14,4	13,6	15,9	16,3	17,2	7,6	20,5	13,2	8,9
	ocena przeciętna	20,8	20,7	21,0	16,2	23,7	18,9	21,5	17,2	21,6	17,6	23,8
	ocena wysoka	63,7	63,4	64,6	70,2	60,4	64,8	61,4	75,2	57,9	69,1	67,3
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	447	341	106	90	226	131	376	71	219	145	65
	ocena niska	25,6	26,7	22,3	23,2	28,5	22,4	26,8	19,5	31,0	21,0	23,1
	ocena przeciętna	26,2	26,4	25,6	13,5	32,7	23,8	27,3	20,2	28,1	26,4	20,7
	ocena wysoka	48,2	47,0	52,0	63,3	38,8	53,9	45,9	60,2	40,9	52,7	56,3
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	ocena niska	3,3	2,5	5,8	3,7	4,0	1,8	3,1	4,1	3,3	3,4	4,0
	ocena przeciętna	11,1	11,2	11,0	5,0	14,8	9,1	11,2	10,5	11,7	11,2	9,4
	ocena wysoka	85,6	86,3	83,2	91,3	81,2	89,2	85,6	85,3	85,0	85,4	86,6
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	457	346	111	95	231	132	380	77	221	146	72
	ocena niska	17,3	15,8	21,9	10,9	17,4	21,7	18,1	12,9	20,9	14,7	15,7
	ocena przeciętna	24,5	25,8	20,4	28,8	28,2	15,0	26,8	13,5	27,4	23,3	16,7
	ocena wysoka	58,2	58,4	57,8	60,3	54,5	63,3	55,1	73,6	51,7	62,1	67,6
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	450	342	107	92	226	131	376	74	217	145	69
	ocena niska	25,3	26,6	21,2	19,3	29,3	22,7	26,4	19,7	30,5	21,8	21,1
	ocena przeciętna	30,1	30,6	28,4	26,1	30,8	31,6	32,2	19,3	30,8	30,1	24,3

	ocena wysoka	44,6	42,8	50,5	54,6	39,9	45,7	41,4	61,1	38,7	48,0	54,6
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	456	345	111	94	230	132	379	77	221	146	72
	ocena niska	14,5	13,4	18,1	12,2	14,7	15,7	14,5	14,8	15,5	14,1	15,9
	ocena przeciętna	17,5	17,5	17,4	12,1	21,5	14,2	18,3	13,5	20,8	14,8	14,4
	ocena wysoka	68,0	69,1	64,5	75,6	63,7	70,0	67,2	71,7	63,7	71,1	69,7
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	449	342	107	93	225	131	375	73	220	144	67
	ocena niska	19,6	20,6	16,6	14,8	22,7	17,8	20,0	17,8	23,0	16,8	19,8
	ocena przeciętna	23,2	21,4	29,2	13,9	28,0	21,7	23,2	23,1	22,9	24,7	21,1
	ocena wysoka	57,2	58,1	54,2	71,2	49,4	60,5	56,8	59,1	54,0	58,5	59,1
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	449	340	109	94	227	127	376	73	219	144	69
	ocena niska	30,1	28,7	34,3	34,2	32,6	22,4	28,4	38,4	32,5	24,1	42,1
	ocena przeciętna	26,6	26,8	25,9	26,1	28,1	24,3	27,7	21,0	27,1	26,8	17,9
	ocena wysoka	43,4	44,5	39,9	39,7	39,3	53,3	43,9	40,6	40,4	49,1	40,0
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	434	333	100	86	220	127	373	61	214	141	63
	ocena niska	23,9	23,9	23,7	24,9	26,3	18,9	25,2	15,7	28,1	23,6	14,3
	ocena przeciętna	17,8	18,8	14,4	17,2	21,5	11,8	18,3	14,3	19,7	16,0	13,6
	ocena wysoka	58,4	57,3	62,0	57,9	52,2	69,3	56,5	70,0	52,2	60,4	72,0
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	441	334	107	92	224	125	370	70	214	144	66
	ocena niska	33,0	31,1	38,8	33,1	35,8	27,8	30,2	47,5	34,7	27,1	48,6
	ocena przeciętna	33,7	37,1	23,1	33,1	34,2	33,0	35,4	24,6	33,3	37,5	17,7
	ocena wysoka	33,4	31,9	38,1	33,8	30,0	39,2	34,4	28,0	32,0	35,4	33,7
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	443	340	103	89	223	131	373	71	215	143	67
	ocena niska	38,9	40,6	33,1	35,1	41,5	37,0	40,9	28,1	38,7	40,3	32,0
	ocena przeciętna	31,8	31,7	32,2	33,4	29,1	35,2	31,7	31,9	29,4	37,6	34,2
	ocena wysoka	29,4	27,8	34,7	31,5	29,4	27,9	27,4	39,9	32,0	22,2	33,8
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	446	337	109	90	226	130	376	70	217	145	66
	ocena niska	45,7	45,0	48,0	40,6	49,0	43,5	44,0	54,8	47,3	39,8	62,6
	ocena przeciętna	32,8	33,7	29,9	33,3	33,4	31,4	33,3	29,9	30,5	39,1	23,1
	ocena wysoka	21,5	21,3	22,2	26,1	17,6	25,0	22,6	15,3	22,2	21,1	14,3
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	448	339	108	91	226	130	378	70	220	145	65
	ocena niska	40,4	39,0	44,9	34,2	43,5	39,4	38,3	52,0	39,8	36,2	56,7
	ocena przeciętna	37,5	39,8	30,2	45,5	36,7	33,3	38,5	32,2	34,6	45,0	26,9
	ocena wysoka	22,1	21,2	24,9	20,3	19,8	27,3	23,2	15,9	25,6	18,8	16,5
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	454	344	109	93	229	132	378	75	220	146	70
	ocena niska	15,8	13,7	22,6	15,5	18,0	12,4	15,9	15,3	17,8	11,6	20,9
	ocena przeciętna	30,0	32,2	23,2	32,6	32,8	23,3	31,7	21,5	32,5	32,7	21,7
	ocena wysoka	54,1	54,1	54,2	51,9	49,2	64,3	52,4	63,1	49,7	55,7	57,4
Przepływy informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	453	344	109	92	230	131	379	74	221	146	68
	ocena niska	22,4	22,2	23,1	21,5	24,5	19,3	22,8	20,3	28,2	14,3	25,1
	ocena przeciętna	37,0	38,5	31,9	38,8	40,8	29,0	37,1	36,3	36,6	40,7	35,5
	ocena wysoka	40,6	39,3	44,9	39,7	34,7	51,7	40,1	43,4	35,3	45,0	39,4

Tabela nr 8.

Co w największym stopniu motywuje Pana/ią Pozytywnie do służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
Dobra opinia przełożonych	51,1	47,6	62,2	48,1	50,5	54,5	47,9	66,7	43,2	55,0	64,2
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	75,7	78,3	67,9	68,1	77,1	78,9	77,8	65,8	77,8	75,2	66,8
Urlopy nagrodowe	7,8	8,2	6,6	8,8	6,9	8,8	7,9	7,5	7,1	10,1	7,5
Pochwały w rozkazach	6,7	5,8	9,6	13,0	5,9	3,5	6,6	7,1	5,7	7,4	6,4
Odnaczenia	5,9	6,6	4,0	10,3	4,7	4,9	6,3	4,0	6,2	6,5	5,3
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	12,5	10,5	18,6	20,7	15,1	2,1	10,6	21,9	12,7	7,9	22,3
Przedterminowy awans	32,4	33,7	28,5	34,3	35,8	25,2	37,4	8,3	38,4	32,9	16,3

Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	23,6	23,6	23,5	23,3	21,3	27,8	23,5	24,2	24,4	21,3	24,4
Motywacja - inne (jakie?)	1,3	1,4	,7	,0	1,4	1,9	1,4	,8	1,5	,9	1,7
Trudno powiedzieć	4,6	3,8	7,0	2,6	5,2	4,9	3,7	9,0	4,0	4,7	6,2
Uznanie społeczne	17,7	18,8	14,5	12,2	14,1	28,0	18,8	12,7	18,2	19,4	10,5

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	tak	72,2	73,8	66,9	64,8	68,6	83,6	74,6	60,2	70,2	76,8	64,6
	trudno powiedzieć	3,1	3,1	3,0	8,4	2,5	,4	2,5	6,2	5,1	1,0	2,2
	nie	24,7	23,0	30,1	26,8	28,9	16,0	22,9	33,6	24,7	22,2	33,2

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	tak	80,2	80,3	79,7	88,9	77,7	78,2	79,4	84,0	78,8	81,1	83,3
	trudno powiedzieć	4,5	3,9	6,3	3,8	5,6	3,0	4,3	5,3	4,2	5,6	4,0
	nie	15,4	15,8	14,0	7,3	16,7	18,9	16,3	10,7	17,0	13,3	12,6

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	tak	83,6	85,9	76,6	85,6	84,6	80,5	85,1	76,3	82,8	90,1	73,6
	trudno powiedzieć	3,8	2,4	8,4	4,1	1,6	7,5	3,3	6,3	4,4	2,0	5,3
	nie	12,6	11,8	15,0	10,3	13,8	12,0	11,5	17,5	12,9	7,9	21,1

Tabela nr 12.

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	23,2	22,0	26,9	23,5	22,7	24,0	21,3	32,4	19,3	26,8	27,3
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	37,8	37,9	37,4	53,1	35,6	30,7	42,3	15,9	40,7	40,5	23,3
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	58,1	59,6	53,5	66,6	55,0	57,5	59,7	50,3	56,9	60,4	51,5
Przypadek / szczęście	25,1	25,1	24,9	27,2	26,5	21,0	24,4	28,1	27,1	21,2	31,0
Protekcja / nepotyzm	37,5	37,7	37,1	23,2	39,3	44,6	38,2	34,3	39,5	34,7	41,7
Dobre relacje z przełożonym	48,8	47,5	53,0	44,4	48,8	52,1	46,7	59,3	46,8	45,5	59,7
Korupcja	2,5	2,8	1,6	,0	1,9	5,4	3,0	,0	3,9	2,0	,0
Trudno powiedzieć	2,0	1,8	2,5	2,9	1,6	2,0	,9	7,6	1,5	1,6	4,9
Rozwój zawodowy: inne	,7	,7	,9	,0	1,0	,8	,7	,8	,5	,7	1,7

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	dobrze	39,8	41,0	35,9	45,4	35,7	42,9	42,9	24,8	40,0	44,1	28,5
	trudno powiedzieć	13,1	11,7	17,3	17,8	10,8	13,7	11,5	21,1	11,9	13,7	14,4
	źle	47,1	47,2	46,7	36,9	53,4	43,4	45,6	54,2	48,1	42,1	57,1

Tabela nr 14.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	powodzi mi(nam) się dobrze	15,6	13,0	23,7	16,8	13,8	17,7	16,7	10,2	13,4	19,8	16,3
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	58,5	57,8	60,8	59,3	59,4	56,4	58,0	61,2	55,5	60,4	59,0
	powodzi mi(nam) się źle	25,9	29,3	15,5	23,8	26,8	25,9	25,4	28,6	31,2	19,8	24,8

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	dobrze	13,6	13,9	12,7	6,9	12,6	20,3	15,2	6,2	9,7	17,8	14,9
	przeciętnie	50,8	49,6	54,7	52,6	50,0	50,9	54,5	32,7	50,4	54,9	42,6
	źle	35,5	36,5	32,5	40,5	37,4	28,8	30,3	61,1	39,8	27,3	42,5

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	poprawiły się	16,6	16,7	16,3	37,2	14,8	5,0	19,5	2,5	21,1	16,8	3,6
	nie zmieniły się	66,4	65,2	70,0	46,4	72,1	70,7	65,9	68,8	61,9	67,8	74,3
	pogorszyły się	16,1	16,9	13,7	13,2	12,6	24,3	13,6	28,7	15,8	14,3	22,1
	trudno powiedzieć	,9	1,2	,0	3,2	,5	,0	1,1	,0	1,1	1,1	,0

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania, co do służby/pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
Dobre wyposażone stanowisko pracy	27,4	27,2	28,1	26,6	27,3	28,3	28,4	22,6	27,8	30,3	18,1
Odpowiednie wynagrodzenie	84,9	86,1	80,9	85,4	84,1	85,8	84,0	89,2	84,7	86,6	80,6
Pewność zatrudnienia	27,8	26,7	31,4	33,8	25,4	27,8	22,2	55,2	21,3	27,3	47,3
Praca dająca satysfakcję zawodową	24,2	24,9	21,9	29,2	22,3	23,7	25,3	18,7	21,2	28,7	21,6
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	2,9	2,4	4,3	,8	3,1	3,9	2,7	3,5	2,5	2,8	4,6
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	19,8	18,4	24,4	30,8	21,6	9,0	17,7	30,2	19,3	17,6	27,8
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	4,9	5,3	3,8	10,3	3,1	4,2	5,3	2,9	5,0	3,2	5,8
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	22,4	24,8	14,9	19,0	25,0	20,3	25,1	9,2	24,0	24,3	16,5
Dobra atmosfera w miejscu pracy	22,1	21,0	25,6	18,6	23,0	23,3	23,0	17,8	23,1	20,6	20,7
Uznanie za dobrą pracę	21,1	21,9	18,4	11,1	19,6	30,7	21,2	20,5	22,5	19,8	21,8
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	3,0	2,8	3,8	3,9	,7	6,4	3,1	2,8	2,2	3,3	1,5
Właściwe traktowanie przez przełożonych	15,2	14,7	16,6	13,0	17,7	12,4	16,6	8,4	19,3	10,5	15,9
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,4	,9	2,9	2,4	1,5	,6	1,3	1,7	1,5	1,3	1,6
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,7	,8	,4	1,5	,7	,0	,7	,6	,6	,9	,6

Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	6,7	7,2	5,3	5,2	6,9	7,5	6,8	6,4	5,5	9,9	4,4
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,7	,7	,7	1,5	,8	,0	,9	,0	1,5	,0	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	460	348	112	95	232	133	381	79	222	146	74
	Nie chcę nic zmieniać	10,6	8,3	17,6	8,1	9,4	14,3	8,0	22,9	5,8	12,1	19,1
	Planuję przejść na emeryturę	12,4	14,1	7,1	,0	6,0	32,4	14,8	,9	12,0	14,9	5,9
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,6	4,2	1,7	2,2	5,6	1,1	2,1	11,0	1,5	2,6	11,5
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	46,9	47,1	46,2	44,3	52,1	39,7	44,4	59,0	53,6	38,2	49,4
	Chciał(a)bym awansować na stopień	17,5	17,9	16,5	27,7	17,8	9,8	21,2	,0	17,9	21,6	8,2
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	7,3	7,1	8,0	13,8	7,6	2,2	8,5	1,6	7,3	9,9	2,3
	Inne plany zawodowe emerytalnych	1,7	1,3	2,9	3,8	1,5	,5	1,1	4,5	1,9	,6	3,5

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	81	68	13	6	30	45	68	13	34	27	16
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	6,2	7,4	,0	,0	12,6	2,7	7,4	,0	3,6	14,4	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	5,0	4,7	6,2	,0	2,7	7,2	5,9	,0	9,6	,0	4,9
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	4,4	5,3	,0	,0	7,8	2,7	5,3	,0	6,9	4,8	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	6,7	5,3	13,9	,0	7,3	7,2	8,0	,0	11,8	5,4	,0
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	5,6	6,0	3,4	24,3	1,5	5,9	6,0	3,4	7,7	5,4	2,9
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	48,0	48,9	43,2	33,0	48,4	49,7	50,2	36,4	45,3	54,3	38,5
	Inny rodzaj zatrudnienia	11,3	9,6	20,2	42,8	17,2	3,3	3,1	54,8	2,7	4,8	39,6
	Nie zamierzam już pracować	12,8	12,7	13,1	,0	2,7	21,2	14,2	5,3	12,3	10,8	14,2

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	81	68	13	6	30	45	68	13	34	27	16
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie wystugę emerytalną	7,1	5,7	13,9	,0	,0	12,7	7,4	5,3	12,6	,0	9,3
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	18,2	17,8	20,1	9,8	30,3	11,2	19,3	12,5	21,7	15,0	14,7
	Zarabiam zbyt mało	32,9	34,6	24,3	74,2	36,8	25,1	25,0	75,0	30,5	25,2	56,5
	Czuję się wypalony zawodowo	17,3	17,7	15,0	,0	7,8	25,8	20,5	,0	9,5	25,0	19,5
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	13,8	15,1	7,2	,0	18,8	12,3	16,4	,0	10,1	29,3	,0
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	2,7	1,8	7,1	16,0	,0	2,7	1,8	7,1	6,3	,0	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	1,4	1,7	,0	,0	,0	2,5	1,6	,0	,0	,0	,0
	Z innego powodu	6,7	5,5	12,5	,0	6,3	7,7	7,9	,0	9,2	5,4	,0

GARNIZON ŁÓDZKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Policjanci i pracownicy Policji z garnizonu łódzkiego najczęściej są średnio zadowoleni ze służby/pracy (46,4% wskazań). Duże zadowolenie odczuwa 39,8% badanych, natomiast dla 13,8% praca daje małą satysfakcję. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1

Na poziom zadowolenia policjantów i pracowników Policji z garnizonu łódzkiego wpływa najczęściej stabilne zatrudnienie (76,4% wskazań). Zadowolenie jest kształtowane również poprzez stałe warunki pracy (34,8% wskazań), a także dobre stosunki z kolegami (33,5% wskazań). Nie bez znaczenia jest poza tym stosunkowo dobre wynagrodzenie (27,9% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonym (24,5% wskazań). 1/5 uznała, że powodem ich zadowolenia jest możliwość awansu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Niezadowolenie natomiast to głównie przyczyna nadmiaru formalności, biurokracji (59,6% wskazań) oraz stosunkowo słabego wynagrodzenia (58,2% wskazań). W pracy nie są też potrzebne ciągłe zmiany organizacyjne (43,4% wskazań). Złe warunki pracy powodują frustrację 37% osób, a niesprawiedliwe traktowanie – kolejnych 35,2%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Pracę policjantów i pracowników Policji najczęściej utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (62,2% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (60,1% wskazań). 1/5 badanych mówi w tym miejscu również o przeznaczaniu zbyt krótkiego czasu na wykonanie niektórych zadań. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Funkcjonariusze i pracownicy Policji oceniali też warunki i wyposażenie stanowiska pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Najlepiej ocenione zostały warunki lokalowe oraz sprzęt transportowy, gorzej zaś było z oprogramowaniem oraz sprzętem informatycznym, a także z Internetem oraz Intranetem.

Wyposażenie w sprzęt transportowy jest oceniane wysoko przez 41,2% badanych. Małe zadowolenie, a więc ocenę niską, przyznaje wyposażeniu 27,9% osób, a przeciętną – 30,9%. W podobny sposób oceniane są warunki lokalowe, które 41,6% osób ocenia wysoko, a 33% - nisko. 1/4 badanych natomiast uznała, że warunki te zasługują na ocenę przeciętną. Przewagę ocen wysokich nad niskimi zauważymy również w przypadku wyposażenia w środki łączności. 34,8% osób uważa, że wyposażenie tego rodzaju jest na ocenę wysoką, podczas gdy 33,9% z kolei uznaje, że środki te nie są rewelacyjne ale zasługują na ocenę przeciętną. Jest też grupa 31,3% osób, która wyraża swoje niezadowolenie z tego aspektu i przyznaje ocenę niską. Nisko oceniane są możliwości korzystania z Internetu oraz Intranetu. Z możliwości korzystania z Internetu ponad połowa badanych (56,2%) nie jest zadowolona, natomiast 27% osób chwali sobie tę możliwość. W przypadku Intranetu 49,5% osób jest niezadowolonych i przyznaje niskie oceny, a 32,2% ocenia możliwość dostępu do tego medium wysoko.

Niskie oceny są przyznawane również najczęściej wyposażeniu stanowiska pracy w sprzęt informatyczny i oprogramowanie. 48,5% osób właśnie w ten sposób ocenia tego typu wyposażenie. Zadowolenie wyraża 1/4 badanych przyznając oceny wysokie. Podobny odsetek osób (25,7%) przyznaje ocenę pośrednią. Podobnie rzecz się ma z oceną wyposażenia stanowiska pracy, z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania. Najczęściej policjanci i pracownicy Policji są z niego niezadowoleni, co ma swoje odzwierciedlenie w odsetku wskazań na ocenę niską (49,2%). 26,8% osób jest przeciętnie zadowolona, a 24,1% przyznaje oceny wysokie.

Kolejnym ocenianym elementem, ale już tylko przez policjantów, jest wyposażenie w broń palną i amunicję. 60,5% funkcjonariuszy uznaje je za wystarczające i przyznaje ocenę wysoką. 15,5% osób uważa, że jest ono na niskim poziomie, a 24,1% że jest przeciętne. W zbliżony sposób oceniane jest wyposażenie w inne środki przymusu bezpośredniego. Najwięcej jest ocen wysokich – 59,5%, a niskich – 11,1%. Średnie oceny przyznało 29,4% badanych. Gorzej oceniane są warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej. W tym miejscu ocen niskich jest więcej – 47,8% niż wysokich – 24,8%. Nienajlepiej również wygląda sytuacja bazy i wyposażenia strzelniczy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego, gdzie 66,8% policjantów jest niezadowolonych, dając wyraz temu niezadowoleniu przyznając oceny niskie. Z kolei oceny wysokie przyznaje 18,3% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Można powiedzieć, że na warunki pracy wpływa również współpraca z poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w Policji. W kwestionariuszu zadano pytanie o poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki, finansów, kadr oraz łączności i informatyki. Najlepiej oceniono obsługę przez pracowników łączności i informatyki (55,3% wskazań na ocenę wysoką, 18,7% wskazań na ocenę niską, i 26% wskazań na ocenę pośrednią). Ponad połowa osób wysoko ocenia poziom obsługi przez

pracowników kadr oraz finansów (odpowiednio 54,8% oraz 53,2% wskazań). Nisko obsługę te ocenia odpowiednio 21,5% oraz 18,5% badanych. Słabiej oceniono obsługę przez pracowników logistyki. Jednakże i w tym przypadku nadal oceny wysokie (42,8%) dominują nad niskimi (26,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

O inne elementy współpracy zapytano w kolejnym pytaniu. Najlepiej wypada współpraca z kolegami i koleżankami w ramach komórki organizacyjnej, gdzie 84,3% osób wysoko ją ocenia, a nieliczni, których jest 3,3% - nisko. Współpraca z bezpośrednim przełożonym w opinii 61% badanych również dobrze się układa. 16,7% osób jest przeciwnego zdania. Gorzej współpraca ta wygląda jeżeli zapytamy o kadrę kierowniczą w jednostce. W tym momencie ocen wysokich będzie już 49,5%, a niskich – 25%. Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną układa się raczej na przeciętnym i niskim poziomie (odpowiednio 38,9% oraz 37,1% wskazań). Wysoko ocenia ją 24% badanych.

Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego również wypada lepiej niż organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce. Oceny wysokie w pierwszym przypadku kształtują się na poziomie 57,6%, a w drugim – 44,9%. Natomiast oceny niskie odpowiednio – 15,6% oraz 23%.

Podobnie jest w przypadku oceny etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego oraz kadrę kierowniczą w jednostce. Etyka zawodowa bezpośredniego przełożonego jest oceniana najczęściej wysoko i lepiej niż kadry kierowniczej w jednostce (odpowiednio 64,8% oraz 55,9% wskazań na ocenę wysoką; a 16,1% oraz 19,7% na ocenę niską).

Możliwości rozwoju zawodowego są zapewniane przez bezpośredniego przełożonego w wysokim stopniu według 43,1% policjantów i pracowników Policji. 31,3% jest zdania, że możliwości te są niewielkie. Gorzej pod tym względem oceniana jest kadra kierownicza w jednostce. W tym przypadku przeważają oceny niskie nad wysokimi (odpowiednio 36,1% oraz 35,5% wskazań).

Możliwość wykorzystania godzin nadliczbowych w jednostce jest oceniana dobrze (57,6% wskazań na ocenę wysoką). 23,9% jest przeciwnego zdania, oceniając nisko tę możliwość, co oznacza, że nie ma lub że są trudności podczas odbioru godzin nadliczbowych.

Słabo oceniany jest stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z jednostki. Przeważają w tym momencie oceny niskie nad wysokimi (odpowiednio 45,1% oraz 20,2% wskazań). Można więc powiedzieć, że system ten nie jest do końca dopasowany do potrzeb.

Podobna sytuacja występuje w przypadku doskonalenia zawodowego, gdzie 43,4% osób uznaje, że system ten zasługuje na niskie oceny, natomiast 22,1% osób uważa, że jest on dobrze zorganizowany.

Połowa policjantów i pracowników Policji chwali sobie przepływ informacji w ramach komórki organizacyjnej (50,3% wskazań na ocenę wysoką), gdy w tym czasie 22% ocenia go nisko. Gorzej sytuacja wygląda z przekazywaniem informacji w jednostce – 33,4% ocenia je wysoko, jednakże najczęściej przepływ informacji jest oceniany średnio – 36,5% wskazań, a ocen niskich również jest niemało - 30,2%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Motywacja do pracy wynika najczęściej z nagradzania finansowego za osiągnięte wyniki (75% wskazań). Policjanci i pracownicy Policji chętniej wykonują swoje obowiązki służbowe słysząc dobrą opinię przełożonych na temat swojej pracy (56% wskazań). Dla 28,1% wiele w tym miejscu znaczy przedterminowy awans, a dla 24,9% będą to lepsze warunki pracy. Uznanie społeczne, czyli czynnik niezależny bezpośrednio od samej Policji, stanowi ważny bodziec dla 21,7% osób. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8

KARIERA

Zdaniem większości policjantów i pracowników Policji (69,8%) posiadana przez nich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. 1/4 badanych jest przeciwnego zdania i uważa, że otrzymywane przez nich zadania do wykonania nie są w żaden sposób związane z ich kwalifikacjami. 5% osób nie ma zdania na ten temat. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9. Według większości policjantów i pracowników Policji (82,3% wskazań) wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. 13,3% badanych ma inne odczucia – nie uważa, żeby zadania te miały sens. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10. Praca czy też służba jest interesująca dla 85,5% policjantów i pracowników Policji. Przeciwnego zdania jest 10,9% osób. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Na rozwój kariery zawodowej w Policji najczęściej, według policjantów i pracowników Policji, wpływa własna praca i zaangażowanie (54,3% wskazań), a także dobre relacje z przełożonymi (49,3% wskazań). Badani również zwracają uwagę na znaczenie protekcji/nepotyzmu (41,9% wskazań). Awans to też zasługa podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (34,8% wskazań) ale też przypadku/szczęścia (29% wskazań). 1/5 badanych uważa, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym jest tą rzeczą, którą trzeba zrobić aby możliwe było rozwijanie kariery zawodowej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane najczęściej źle (47,3% wskazań). 36,4% badanych ocenia je dobrze, a 16,3% osób nie ma sprecyzowanego zadania na ten temat. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Własną sytuację materialną policjanci i pracownicy Policji oceniają najczęściej przeciętnie (60,9% wskazań). 23,2% uważa, że jest ona zła. Jako dobrą ocenia ją 15,8% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Przyjrzyjmy się zarobkom, czy są one w opinii badanych odpowiednie do potrzeb czy też policjanci i pracownicy Policji uważają, że zarabiają zbyt mało? Ponad połowa badanych (54%) ocenia swoje zarobki przeciętnie, a 33,1% - źle. Wysokość wynagrodzenia jest odpowiednia według mniejszej ilości osób – 13%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

W ciągu ostatniego roku zarobki 64,2% policjantów i pracowników Policji nie zmieniły się. 17,4% zauważyło, że wręcz się pogorszyły. Jest też odsetek osób, które deklarują poprawę wysokości

otrzymywanego wynagrodzenia – 16,7%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Oczekiwania, które wypowiada najwięcej osób, to odpowiednie wynagrodzenie (84,1% wskazań). Policjanci i pracownicy Policji, wymieniając kolejne potrzeby, nie są już tak jednomyślni. 34,8% chciałoby dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 25,6% - pracy dającej satysfakcję zawodową, 23,5% - pewności zatrudnienia, 22,3% - dobrej atmosfery w pracy, a 20,4% - uznania za dobrą pracę. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

W sferze zawodowej policjanci i pracownicy Policji chcieliby, w ciągu najbliższych 3 lat, osiągnąć wyższe stanowisko (43,1% wskazań). 15,8% chciałoby przejść na emeryturę, podobny odsetek – 15,5% - liczy na awans na stopień. 11,9% osób nie chce nic zmieniać. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Osoby, które zadeklarowały chęć przejścia na emeryturę planują po tym fakcie prowadzić własną działalność gospodarczą lub nie zamierzają już pracować – odpowiednio 37,7% oraz 31,3% wskazań. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Powody, które podają policjanci, na pytanie o chęć przejścia na emeryturę, to zbyt małe wynagrodzenie – 25,4% wskazań. Odpowiednia wysługa emerytalna to kolejna podawana przyczyna (19,4% wskazań). Pojawiają się też takie argumenty, jak wypalenie zawodowe (17,8% wskazań), a także brak możliwości awansu (16,8% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety są zazwyczaj przeciętnie (44,8% wskazań) lub bardzo (40,4% wskazań) zadowolone z wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 1.*

Do ich zadowolenia przyczynia się przede wszystkim stabilne zatrudnienie (78,2% wskazań). Na zadowolenie mają też wpływ dobre stosunki z kolegami (35,2% wskazań), stałe warunki pracy (34,7%), dobre relacje z przełożonymi (33,3% wskazań), stosunkowo dobre wynagrodzenie (29,5% wskazań) oraz możliwość awansu (20,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie z pracy jest spowodowane przede wszystkim stosunkowo słabym wynagrodzeniem (60,3% wskazań). Nadmiar formalności i biurokracji również negatywnie wpływa na odczuwany poziom zadowolenia (43,5% wskazań), podobnie jak złe warunki pracy (40,3% wskazań), niesprawiedliwe traktowanie (37,6%), ciągłe zmiany organizacyjne (34,0% wskazań), brak możliwości awansu (20,5% wskazań) oraz zły system szkolenia (20,1% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, na które są narażone codziennie kobiety, to przede wszystkim zbyt duża biurokracja (52,4% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (49,3% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem

w województwie o 10,8 p.p.). 27,3% kobiet zwraca uwagę na uciążliwość polegającą na pozostawianiu zbyt krótkiego czasu na wykonanie niektórych zadań, a 27,0% na złe warunki pracy (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 7,5 p.p.). *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacja kobiet jest uzależniona przede wszystkim od nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (69,3% wskazań – o 5,7 p.p. mniej niż ogółem w województwie) oraz dobrej opinii przełożonych (63,4% wskazań – o 7,4 p.p. więcej niż ogółem w województwie). Nieco mniejsze znaczenie ma dla nich przedterminowy awans (22,5% wskazań – o 5,6 p.p. mniej niż ogółem w województwie). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość kobiet (68,9% wskazań) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są wykorzystywane na ich stanowiskach pracy, natomiast przeciwnego zdania jest 23,2% z nich. *Patrz Tabela nr 9.* 82,8% kobiet ma wrażenie, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens. Uczucie takie nie jest znane 11,8% badanym. *Patrz Tabela nr 10.* Poza tym wykonywane zadania są interesujące (84,2% wskazań). Niewielki odsetek ankietowanych nie podziela tego zdania – 8,7%. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery, według kobiet, ma wpływ przede wszystkim własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (57,5% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonym (43,2% wskazań). W karierze pomaga ponadto protekcja/nepotyzm (35,4% wskazań), podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (35,2% wskazań). 24,2% kobiet uznało, że za karierę odpowiada przypadek/szczęście lub podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (21,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.* Ogólnie rzecz biorąc możliwości rozwoju kariery w Policji są oceniane źle przez 47,4% kobiet, a dobrze przez 32,6% z nich. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna jest najczęściej oceniana przez kobiety przeciętnie (62,5% wskazań). 22,6% deklaruje, że powodzi im się źle, a 14,8% powodzi się dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Ocena wysokości wynagrodzenia jest przeciętna (50,4% wskazań), źle ocenia ją 38,3% kobiet. Jest też 11,4% pań, które dobrze zapatrują się na zarobki w Policji. *Patrz Tabela nr 15.* Ostatni rok to dla kobiet czas stagnacji pod względem wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. 61,3% z nich deklaruje, że ich zarobki nie zmieniły się. 18,7% natomiast zauważyło poprawę w zarobkach. 15,7% kobietom wysokość wynagrodzenia zmniejszono. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Kobiety, poproszone o wskazanie oczekiwań co do pracy w Policji, wymieniają ich całą listę. Tak więc kobiety oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagradzania (82,5% wskazań). Ponadto 34,9% kobiet chciałaby odczuwać satysfakcję zawodową (o 9,3 p.p. więcej wskazań niż ogółem w województwie), a 32,2% mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy. Kolejne oczekiwania co do pracy w Policji to pewność zatrudnienia (27,6% wskazań) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (25,8% wskazań, o 8,4 p.p. więcej niż ogółem w województwie). *Patrz Tabela nr 17.*

Kobiety, w ciągu 3 najbliższych lat, chciałyby w większości osiągnąć wyższe stanowisko (46,9% wskazań). 17,6% chciałoby awansować na wyższy stopień. Sytuacja która obecnie trwa odpowiada 13,9% kobiet i nie chcą one niczego zmieniać. 8,8% planuje w ciągu tego okresu przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę kobiety najczęściej nie chcą już więcej pracować (39,6% wskazań) lub planują podjęcie własnej działalności gospodarczej (26,8% wskazań).

Patrz Tabela nr 19. Powodami, dla których kobiety chcą przejść na emeryturę, są: odpowiednia wysługa emerytalna (37,4% wskazań) lub brak szans na awans w Policji (20,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni zazwyczaj przeciętnie (46,9% wskazań) oceniają swoje zadowolenie z pracy w Policji. 39,6% wyraża duże z niej zadowolenie, a 13,5% mężczyzn jest mało zadowolonych. *Patrz Tabela nr 1.*

Przyczyną tego zadowolenia jest najczęściej stabilne zatrudnienie (76,5% wskazań). Ponadto 35,1% mężczyzn jest usatysfakcjonowanych stałymi warunkami pracy, a 33,2% z dobrych stosunków z kolegami. Na zadowolenie kolejnych 27,6% mężczyzn wpływa również stosunkowo dobre wynagrodzenie, 22,2% - dobre relacje z przełożonymi, a 21,1 – możliwość awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Podłożem niezadowolenia mężczyzn natomiast jest przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (64,2% wskazań) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,6% wskazań). Ciągłe zamiany organizacyjne to dla 46,0% mężczyzn powód niezadowolenia, podobnie jak złe warunki pracy (36,1% wskazań) oraz niesprawiedliwe traktowanie (34,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną pracę nie ułatwia mężczyznom zbyt duża biurokracja (65,1% wskazań) oraz praca pod statystykę (63,2% wskazań). Utrudnieniem jest też zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (24,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Mężczyźni deklarują, że do pracy motywują ich przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (76,6% wskazań). Przełożeni mogą też skłonić mężczyzn do lepszej pracy za pomocą wyrażenia dobrej opinii o ich pracy (53,9% wskazań). Przedterminowy awans (29,6% wskazań), lepsze warunki pracy (26,7% wskazań) oraz uznanie społeczne (23,4% wskazań) to kolejne bodźce mogące wpływać pozytywnie na zaangażowanie mężczyzn w służbę/pracę. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza, umiejętności i kwalifikacje posiadane przez mężczyzn są najczęściej wykorzystywane przez nich w pracy (70,0% wskazań). 25,7% uznaje, że tak nie jest. 4,2% nie wie w zasadzie w jaki sposób odpowiedzieć na to pytanie wybierając w konsekwencji odpowiedź „trudno powiedzieć”. *Patrz Tabela nr 9.* Zadania wykonywane przez mężczyzn są ważne i mają sens (82,1% wskazań). Istnieje jednak zbiorowość osób, które mają przeciwne zdanie na ten temat (13,7%). *Patrz Tabela nr 10.* Za interesującą swoją pracę uważa 85,9% mężczyzn, natomiast 11,5% nie sądzi aby była ona ciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Kariera zawodowa, według mężczyzn, zależy przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (53,4% wskazań) oraz dobrych relacji z przełożonym (51,0% wskazań). Ponadto w karierze pomaga protekcja/nepotyzm (43,7% wskazań) a także podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (34,6% wskazań). Ponadto 30,4% deklaruje, że na karierę ma też wpływ przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane najczęściej źle – 47,3% wskazań. 37,5% uważa, że możliwości te są dobre. 1/5 badanych (20,1%) nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna mężczyzn jest przede wszystkim średnia (60,5% wskazań). 23,4% nie jest z niej zadowolona i ocenia ją jako złą. Dobrze powodzi się natomiast 16,1% osób. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje

zarobki w Policji ocenia przeciętnie 55,0% mężczyzn. 31,6% osób źle je ocenia, a 13,4% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku 65,1% badanych zarobki nie zmieniły się, 17,9% - pogorszyły się, a 16,1% - poprawiły. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Mężczyźni, pytani o oczekiwania co do pracy w Policji, chcieliby przede wszystkim być odpowiednio wynagradzani (84,5% wskazań). 35,5% wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy, 23,1% liczy na dobrą atmosferę w miejscu pracy, a kolejnych 23,0% - że wykonywana praca będzie dawała satysfakcję zawodową. 22,3% zwraca uwagę na pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Co do dalszych planów, mężczyźni chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (41,9% wskazań), a 17,9% planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Po odejściu na emeryturę rozważają podjęcie własnej działalności gospodarczej (39,4% wskazań) lub nie zamierzają już pracować (29,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Powodami przejścia na emeryturę nie jest najczęściej, jak można byłoby się spodziewać, odpowiednia wysługa emerytalna (na którą wskazuje 16,5% badanych) ale zbyt małe zarobki (27,4% wskazań) lub wypalenie zawodowe (19,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy Policji ze stażem do 3 lat określają swoje zadowolenie z pracy jako duże (52,3% wskazań) i jest ono wyższe niż wśród ogółu badanych z województwa łódzkiego o 12,5 punktów procentowych. Natomiast 35,5% uznaje zadowolenie to za przeciętne, a pozostałych 12,3% - za małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Najczęściej zadowolenie to jest wynikiem stabilnego zatrudnienia (75,5% wskazań). Stałe warunki pracy przyczyniają się do zadowolenia 37,8% badanych, tak jak dobre stosunki z kolegami (35,1% wskazań) czy możliwość awansu (34,4% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 13,5 punktów procentowych). Ponadto 27,0% ankietowanych deklaruje, że na ich zadowolenie wpływa możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,1 punktów procentowych), 26,7% - że dobre relacje z przełożonymi, a 20% wskazuje na możliwość osobistego rozwoju (i w tym przypadku również odsetek wskazań jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,5 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast to przede wszystkim wynik stosunkowo słabego wynagrodzenia (72,2% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 14 punktów procentowych). Brak komfortu w pracy to też wypadkowa złych warunków pracy (46,6% wskazań – o 9,6 punktów procentowych więcej niż wskazuje ogół badanych w województwie), nadmiaru formalności/biurokracji (45,9% wskazań i odsetek ten jest mniejszy niż ogółu badanych w województwie o 13,7 punktów procentowych), a także niesprawiedliwego traktowania (35,6% wskazań). Na brak możliwości awansu uskarża się 27,3% policjantów i pracowników Policji (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8 punktów procentowych), 22,6% na ciągłe zmiany organizacyjne (które są dla tej grupy mniej dokuczliwe niż jak by to wskazywał ogół badanych o 20,8 punktów procentowych) oraz zły system szkolenia (20,1% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia w pracy najczęściej wynikają z konieczności pracy „pod statystykę” (61,5% wskazań). Kolejną kwestią sprawiającą trudności jest zbyt duża biurokracja (48,5% wskazań), która ma jednak mniejsze znaczenie dla osób z krótszym stażem niż dla ogółu badanych, gdzie 62,2% wskazuje na to utrudnienie. Większym problemem są natomiast złe warunki pracy wymywane przez 30,4% ankietowanych niż dla ogółu w województwie, o których wspomina 19,5%. 22,7% wymienia natomiast zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacja do pracy jest wynikiem nagród pieniężnych przyznawanych za osiągnięte wyniki (76,3% wskazań). Rolę bodźca zachęcającego do pracy pełni też dobra opinia przełożonych (53,7% wskazań), a także skierowanie na dodatkowe kursy czy szkolenia (32,6% wskazań, i czynnik ten jest ważniejszy dla osób z najkrótszym stażem niż wynikałoby to z wypowiedzi ogółu badanych - o 16,9 punktów procentowych). Kolejnym czynnikiem warunkującym motywację jest przedterminowy awans (29,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności większości policjantów i pracowników Policji są wykorzystywane przez nich w pracy (61,3% wskazań - o 8,5 punktów procentowych mniej wskazań niż ogółem w województwie). 32,3% osób z najkrótszym stażem nie zauważyło, żeby wykonywana praca miała coś wspólnego z ich kwalifikacjami (odsetek wskazań w tej grupie jest wyższy niż ogółem w województwie o 7,1 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 9.* Wykonywane zadania, zdaniem większości badanych, są ważne i mają sens (87,3% wskazań). 8% osób uważa, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 10.* Jako interesującą swoją pracę ocenia 92,2% osób (o 6,7 punktów procentowych wskazań więcej niż ogółem w województwie), natomiast 7,3% nie uznaje swojej pracy za ciekawą. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji jest możliwy dzięki własnej pracy i zaangażowaniu (60,3% wskazań). Odsetek ten jest o 6 punktów procentowych większy niż u ogółu badanych z tego województwa, co oznacza, że osoby z krótszym stażem bardziej wierzą w to, że ich własna praca ma wpływ na karierę. W kształtowaniu kariery ważne miejsce zajmują też dobre relacje z przełożonym (50,2% wskazań). 42% badanych uważa, że kariera zależy od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (o 7,2 punkty procentowe więcej wskazań niż ogółem w województwie), 33% - że od szczęścia, 27,9% - że od protekcji (i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 14 punktów procentowych), a 22,5% - od podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Osoby z najkrótszym stażem pracy oceniają możliwości rozwoju kariery zawodowej źle (41,1% wskazań – o 6,3 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie) lub dobrze (40,6% wskazań). Wynika stąd, że nie ma jednoznacznego zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna, przez osoby z krótkim stażem pracy w Policji, jest oceniana podobnie jak wśród wszystkich innych grup stażowych, czyli najczęściej przeciętnie (61,5% wskazań). 24% osób powodzi się źle, podczas gdy 14,5% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji, ankietowani ze stażem do 3 lat, oceniają najczęściej przeciętnie lub źle (odpowiednio 48,2% - o 5,8 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie - wskazań oraz 44,1% wskazań – o 10 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). Niewielki procent – 7,7% - dobrze ocenia swoje wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki policjantów i pracowników Policji ze stażem do 3 lat nie zmieniły się (55,6% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 8,6 punktów procentowych). 25,7% zauważyło poprawę w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia (o 9 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 12,8% badanych pensja pogorszyła się. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji z najkrótszym stażem oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (84% wskazań). 30,6% chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy, a 30,4% - możliwość podnoszenia kwalifikacji (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 13 punktów procentowych). 27,4% spodziewa się pewności zatrudnienia, a 26,8% - że wykonywana praca będzie dawała satysfakcję. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat, osoby najkrótszym stażem w Policji, chciałyby najczęściej osiągnąć wyższe stanowisko (48,2% wskazań), 24% natomiast chciałoby awansować na stopień (odsetek wskazań jest o 8,5 punktów procentowych większy niż ogółem w województwie i jeżeli przyjrzymy się bliżej wynikom, zauważymy, że wraz ze wzrostem stażu maleje chęć badanych aspirujących na wyższy stopień). Na emeryturę z tej grupy chce przejść 1,4% badanych. *Patrz Tabela nr 18.* W związku z tym, że grupa tych osób jest mało liczna nie będziemy opisywać powodów oraz planów związanych z przejściem na emeryturę.

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy Policji ze stażem pracy 4-15 lat są najczęściej przeciętnie z niej zadowoleni. 34,8% określa swoje zadowolenie jako duże, a 16,7% - jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Na zadowolenie z pracy ma wpływ przede wszystkim stabilne zatrudnienie (75,3% wskazań). Zadowolenie kolejnych 37,9% osób jest determinowane przez stałe warunki pracy, a 35,1% - dobre stosunki z kolegami. 26,4% osób wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie, 24,9% - na dobre relacje z przełożonymi, 21,1% - możliwość awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Z kolei główną przyczyną niezadowolenia jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (62,1% wskazań) oraz nadmiar formalności, biurokracja (59,3% wskazań). 38,4% osób irytują ciągłe zmiany organizacyjne, 37,6% - niesprawiedliwe traktowanie, a 37,1% - złe warunki pracy. 22,9% przyznaje że to wina złego systemu szkolenia, a 22,4% - że braku możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Obok niezadowolenia są też takie czynniki, które utrudniają codzienną służbę/pracę, a należą do nich głównie: zbyt duża biurokracja (65,6% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (64,9% wskazań). 22,9% osób ze stażem 4-15 lat skarży się na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

W wykonywaniu obowiązków służbowych pomaga motywacja. 71,7% osób deklaruje, że to wynik nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki. 52,3% natomiast duże znaczenie przykładła do dobrej opinii przełożonych. Na jakość pracy i ochotę do należytego wykonywania obowiązków służbowych ma wpływ również przedterminowy awans (33,5% wskazań), a także lepsze warunki pracy (22,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Najczęściej wiedza i posiadane przez pracowników i policjantów umiejętności są wykorzystywane (65,6% wskazań). 29% uważa, że tak nie jest, a 5,4% nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 9.* Policjanci i pracownicy Policji ze stażem 4-15 lat w Policji w większości uważają, że wykonywane przez

nich zdania są ważne i mają sens (76,7% wskazań). Ze zdaniem tym nie zgadza się 18% badanych. *Patrz Tabela nr 10.* O tym, że praca jest interesująca wypowiada się 84,5% badanych. Przeciwnego zdania jest 9,5% osób. *Patrz Tabela nr 11.*

Badani z tej grupy uważają, że kariera jest zasługą własnej pracy i zaangażowania (51,6% wskazań), protekcji/nepotyzmu (46,9% wskazań) oraz dobrych relacji z przełożonym (46,2% wskazań). 33,4% uważa, że za rozwój kariery odpowiada podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej według badanych ze średnim stażem pracy są złe (51,4% wskazań). 35,5% uważa, że są dobre, a 13,1% - że przeciętne. *Patrz Tabela nr 13.*

Zapytani o własną sytuację materialną, najczęściej odpowiadają, że powodzi im się średnio (61,4% wskazań). 25,4% powodzi się źle, a 13,1% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Swoją sytuację materialną również najczęściej oceniają przeciętnie (50,5% wskazań). 38,7% jest niezadowolonych ze swojej sytuacji, podczas gdy 10,8% dobrze ją ocenia. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki osób ze średnim stażem przede wszystkim nie uległy zmianie (66,9% wskazań). 16,9% osób zauważyło poprawę wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, gdy w tym samym czasie 15,3% osób stwierdziło pogorszenie zarobków. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Prawdopodobnie, w związku z niezadowoleniem z pensji większości badanych, wśród oczekiwań najczęściej wymieniane jest otrzymywanie odpowiedniego wynagrodzenia (84,5% wskazań). Dobrze wyposażone stanowisko pracy jest ważne dla 31,5% badanych, a pewność zatrudnienia oraz praca dająca satysfakcję zawodową dla co 4 osoby (po 24,9% wskazań). 21,3% osób chciałoby mieć możliwość podnoszenia kwalifikacji, a 20,7% - dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat, osoby ze średnim stażem w Policji, chciałyby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (49,7% wskazań). 18,7% zaś chciałyby awansować na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Zadowolenie ze służby/pracy osób ze stażem powyżej 15 lat jest najczęściej przeciętne (48,6% wskazań). 40,5% osób wykazuje duże zadowolenie, a 10,9% - małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Na zadowolenie ma wpływ przede wszystkim stabilne zatrudnienie (79,4% wskazań). 35,9% badanych jest zadowolona ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia, 31,3% z dobrych stosunków z kolegami, a 30,2% - ze stałych warunków pracy. 23,4% wskazuje na dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast to skutek nadmiaru formalności, biurokracji (66,1% wskazań). Odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie, czyli jest bardziej uciążliwy dla osób z najdłuższym stażem, o 6,5 punktów procentowych. 58,8% osób wskazuje na ciągłe zmiany organizacyjne – o 15,4 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie. 47,3% natomiast zwraca uwagę na stosunkowo słabe wynagrodzenie, jednak odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 10,9 punktów

procentowych. Brak zadowolenia to też wynik złych warunków pracy (32,7% wskazań) oraz niesprawiedliwego traktowania (32,1% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Poza czynnikami warunkującymi niezadowolenie respondenci wskazywali też takie, które odpowiadają za utrudnianie im codziennej pracy. Jest to przede wszystkim skutek zbyt dużej biurokracji (64,2% wskazań) oraz koniecznością pracy „pod statystykę” (53,5% wskazań, i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 6,6 punktów procentowych). Uciążliwe jest też pozostawianie zbyt krótkiego czasu na wykonanie niektórych zadań (29,1% wskazań), a także brak stabilizacji pracowniczej (21,6% wskazań) czy też nadmiernego obciążenia pracą (20,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Do pracy pozytywnie motywują najczęściej nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (78,5% wskazań) oraz dobra opinia przełożonych (61,6% wskazań). Lepsze warunki pracy są bodźcem do angażowania się w wykonywanie obowiązków służbowych dla 30,7% osób, podobnie jak uznanie społeczne (27,1% wskazań) czy też przedterminowy awans, ważny dla 20,8% badanych (przy czym odsetek ten jest niższy niż wskazuje na to ogół w województwie o 7,3 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 8.*

Policjanci i pracownicy Policji ze stażem ponad 15-letnim, to osoby, których wiedza i umiejętności przydają się na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy (78,8% wskazań i odsetek ten jest większy niż ogółu badanych w województwie o 9 punktów procentowych). 17,3% osób z tej grupy deklaruje, że nie przydają im się w pracy posiadane kwalifikacje (odsetek wskazań jest niższy niż ogółem w województwie o 8,2 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 9.* 87% osób z najdłuższym stażem uważa, że wykonywana praca jest ważna i ma sens. Przeciwnego zdania jest 9,8% badanych. *Patrz Tabela nr 10.* Ponadto większość osób z tej grupy (83,9% wskazań) deklaruje, że praca jest interesująca, podczas gdy 14,1% jest tą pracą znudzona. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery, zdaniem badanych z najdłuższym stażem w Policji, wpływa przede wszystkim własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (54,9% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonym (52,7% wskazań). Ważna okazuje się też protekcja (41,8% wskazań), a także podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (33,2% wskazań), wypadek/szczęście (30,3% wskazań) czy też podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (21,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.*

Według policjantów i pracowników Policji ze stażem powyżej 15 lat, aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są złe (45,2% wskazań). 35,6% badanych uważa, że są dobre, a pozostałych 19,3% - że „trudno powiedzieć”. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna jest zazwyczaj przeciętna (60,1% wskazań). 20,1% badanych powodzi się źle, podczas gdy 19,8% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji są oceniane w podobny sposób. Najczęściej są one uważane za przeciętne (60,9% wskazań). 21,1% ocenia je źle, a 17,9% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* Większość osób ze stażem powyżej 15 lat nie zauważyła w ciągu ostatniego roku zmiany w zarobkach (64,8% wskazań). 22,1% stwierdziła pogorszenie otrzymywanego wynagrodzenia, a 12,4% - poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania stawiane Policji dotyczą przede wszystkim odpowiedniego wynagradzania za pracę (83,5% wskazań). Kolejne postulaty kierowane w stronę Policji to dobrze wyposażone stanowisko

pracy (40,7% wskazań), dobra atmosfera w miejscu pracy, które zależy już nie od sytuacji materialnej jednostki ale od relacji międzyludzkich (27,2% wskazań). Kolejnych 26,1% osób chciałoby mieć pracę, która będzie dawała im satysfakcję, 23,3% - uznanie za dobrą pracę, a 20% - zagwarantowaną pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat, osoby z najdłuższym stażem, planują przede wszystkim przejść na emeryturę (37,0% wskazań – odsetek ten jest większy niż ogółem w województwie o 21,2 punkty procentowe). Kolejną, najbardziej liczną grupą są te osoby, które chcą osiągnąć wyższe stanowisko - 32,5% (o 10,6 punktów procentowych mniej niż wskazuje na to ogół w województwie). *Patrz Tabela nr 18.*

Osoby, które zadeklarowały chęć przejścia na emeryturę, zapytano o dalsze plany. Najczęściej nie zgłaszają już chęci dalszej pracy (40,5% wskazań) ale 33,4% badanych chciałoby jednak założyć własną działalność gospodarczą. *Patrz Tabela nr 19.* Powodami snucia planów emerytalnych jest przede wszystkim odpowiednia wysługa emerytalna (27,1% wskazań) lub wypalenie zawodowe (21,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Zadowolenie policjantów ze służby jest przeciętne (47,7% wskazań). 38,3% określa je jako duże, a 13,9% jest z niej mało zadowolonych. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie to jest kształtowane głównie poprzez stabilne zatrudnienie (76,9% wskazań). Ponad dwukrotnie mniej osób wskazuje na stałe warunki pracy (32,6% wskazań) oraz dobre stosunki z kolegami (32,5% wskazań). 29,2% jest zadowolonych ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia. 23,6% z możliwości awansu, a kolejnych 23,2% - z dobrych relacji z przełożonymi. Jest też zbiorowość 20,6% policjantów zadowolonych z możliwości chronienia ludzi przed przestępczością. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie opiera się na nadmiarze formalności, biurokracji (63,8% wskazań). Następnie na stosunkowo słabym wynagrodzeniu (53,9% wskazań) oraz na ciągłych zmianach organizacyjnych (46,7% wskazań). Złe warunki pracy są powodem do narzekania dla 38,3% policjantów, a niesprawiedliwe traktowanie dla 36,0% badanych. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, które najczęściej dokuczają policjantom, to głównie zbyt duża biurokracja (66,1% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (65,5% wskazań). Dodatkowo 25,5% policjantów uskarża się na zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną, według policjantów, układa się najczęściej przeciętnie (39,1% wskazań) lub źle (39,0% wskazań). Ponad 1/5 badanych (czyli 22%) zauważa jednak pozytywne strony tej współpracy oceniając ją wysoko. *Patrz Tabela nr 7.*

Policjantów motywują pozytywnie do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,7% wskazań). Mniejsze znaczenie, chociaż również ważne, ma dobra opinia przełożonych (53,1% wskazań).

Ponadto policjantów podbuduje przedterminowy awans (31,1% wskazań), lepsze warunki pracy (25,7% wskazań) oraz uznanie społeczne (22,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności 70% policjantów są wykorzystywane w pracy. 25,4% policjantów twierdzi, że nie mają okazji, podczas wykonywania obowiązków służbowych, wykorzystać posiadanych umiejętności. 4,6% waha się między jedną a drugą odpowiedzią, nie wiedząc do końca, czy ich zdania są kompatybilne z ich kwalifikacjami. *Patrz Tabela nr 9.* Wykonywane zadania są przez nich traktowane jako ważne i mające sens (81,8% wskazań). 14,2% osób jest innego zdania na ten temat i uważa, że nie mają one sensu. *Patrz Tabela nr 10.* 86,8% policjantów sądzi, że praca jest też interesująca. 10,3% nie myśli w ten sposób. *Patrz Tabela nr 11.*

Policjanci, pytani o czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej, najczęściej wymieniają własną pracę i zaangażowanie (53,5% wskazań), a następnie dobre relacje z przełożonym (48% wskazań). 44,8% zauważyło, że karierę można osiągnąć poprzez protekcję, a 37,9% - wykorzystując możliwości jakie daje podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. 30,0% badanych nie widzi innej drogi do kariery jak tylko poprzez przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju własnej kariery zawodowej w Policji oceniają najczęściej źle (46,8% wskazań). Są też i tacy, którzy oceniają je dobrze – 38,2% wskazań. Pozostałych 15,0% nie jest w stanie odpowiedzieć na to pytanie. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna policjantów jest najczęściej przeciętna (62,1% wskazań). 21,1% deklaruje, że powodzi im się źle, gdy tymczasem 16,8% powodzi się dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji funkcjonariusze również oceniają najczęściej przeciętnie (58,2% wskazań). Jednak jest też zbiorowość osób, które mówią, że są one złe. 14,2% badanych uważa, że wysokość zarobków jest satysfakcjonująca. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki większości policjantów nie zmieniły się (66,4% wskazań). 18,8% badanych zauważyło poprawę w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, podczas gdy 13,8% stwierdziło obniżenie pensji. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania policjantów są wyrazem niezadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia, ponieważ najczęściej deklarują oni właśnie taką potrzebę (82,9% wskazań). Ponad dwukrotnie mniej osób wskazuje na chęć posiadania dobrze wyposażonego stanowiska pracy (35,6% wskazań). Kolejne postulaty dotyczą umożliwienia pracy dającej satysfakcję zawodową (26,2% wskazań), dobrej atmosfery w miejscu pracy (23,5% wskazań), a także okazywania uznania za dobrze wykonaną pracę (20,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 17.*

Policjanci, zapytani o dalsze plany zawodowe, najczęściej odpowiadają, że chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (42,1% wskazań). Dwukrotnie mniej osób chciałoby awansować na stopień (18,4%) lub planuje przejść na emeryturę (18,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 18.* Policjanci, którzy mają zamiar odejść na emeryturę najczęściej chcieliby założyć własną działalność gospodarczą (39,2% wskazań) lub nie myślą już w ogóle o podjęciu jakiegokolwiek pracy (30,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Plany funkcjonariuszy chcących odejść na emeryturę są wynikiem zbyt małych zarobków (21,5% wskazań), uzyskania odpowiedniej wypłaty emerytalnej (20,0% wskazań), wypalenia zawodowego (19,9% wskazań) a także braku szans na awans w Policji (17,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji określają swoje zadowolenie jako duże (47,7% wskazań). Możemy zauważyć, że są oni bardziej zadowoleni niż policjanci (odsetek wskazań policjantów wynosi 38,3%). 39,2% jest przeciętnie zadowolonych (a odsetek wskazań jest niższy niż ogółem w województwie o 7,2 punktów procentowych). Niezadowolonych natomiast jest podobna ilość (13,0%), jak w ogółem w województwie – 13,8% wskazań. *Patrz Tabela nr 1.*

Na zadowolenie ma wpływ przede wszystkim stabilne zatrudnienie (76,9% wskazań). Niemal co drugi pracownik mówi o stałych warunkach pracy (48% wskazań – o 13,2 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 39,7% jest zadowolona z dobrych stosunków z kolegami, 32,4% z dobrych relacji z przełożonymi (odsetek osób jest większy niż ogółem w województwie o 6,2 punkty procentowe niż ogółem w województwie). Po 21,8% badanych wymienia w tym miejscu stosunkowo dobre wynagrodzenie i poczucie własnego bezpieczeństwa (odsetek wskazań na ten ostatni czynnik jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,9 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie to przede wszystkim skutek stosunkowo słabego wynagrodzenia (81,8% wskazań). Odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 23,6 punktów procentowych, co może oznaczać, że pracownicy Policji mniej zarabiają niż ich koledzy policjanci. 37,2% badanych wskazuje również na nadmiar formalności/biurokracji, a czynnik ten jest mniej uciążliwy dla nich niż policjantów – odsetki wskazań różni się o 22,5 punktów procentowych od ogółu w województwie. Niezadowolenie jest też spowodowane brakiem możliwości awansu (33,8% wskazań). Wynika stąd, że pracownicy Policji, w porównaniu z ogółem w województwie, mają mniejsze szanse na awans – odsetek wskazań bowiem różni się o 14,5 punktów procentowych na niekorzyść pracowników. 31,0% skarży się na niesprawiedliwe traktowanie, 30,0% na złe warunki pracy (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 7,0 punktów procentowych). 25,5% uskarża się na ciągłe zmiany organizacyjne (odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 17,9 punktów procentowych), a 23,7% - na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, jakich doświadczają pracownicy, wynikają przede wszystkim ze zbyt dużej biurokracji (41,3% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 20,9 punktów procentowych) a także z pracy „pod statystykę” (30,4% wskazań – o 29,7 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie). Pracę utrudniają również złe warunki pracy – bardziej uciążliwe dla pracowników niż wynikałoby to z odpowiedzi ogółu respondentów (27,6% wskazań pracowników – o 8,1 punktów procentowych więcej niż ogółem). 23,3% zwraca uwagę na zbyt krótki czas pozostawiany na wykonanie obowiązków służbowych. *Patrz Tabela nr 4.*

Rolę czynników motywujących do pracy spełniają najczęściej nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (76,8% wskazań) oraz dobra opinia przełożonych (71,9% wskazań, przy czym ten ostatni czynnik ma większe znaczenie dla pracowników Policji niż wynikałoby to z analizy odpowiedzi ogółu badanych w województwie – odsetek wskazań różni się bowiem o 15,9 punktów procentowych na rzecz ogółu badanych. Trzykrotnie mniej osób wskazuje na skierowanie na dodatkowe kursy (23,4% wskazań – więcej niż ogółem w województwie o 7,7 punktów procentowych). 1/5 badanych natomiast motywują lepsze warunki pracy (20,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników (68,3% wskazań) podczas wykonywania zadań wykorzystuje posiadaną wiedzę oraz umiejętności. 24,% uważa, że posiadane kwalifikacje w ogóle nie przydają się w pracy. 7,5% osób nie wie czy wykorzystuje czy też nie swoje umiejętności. *Patrz Tabela nr 9.* Jeżeli zapytamy pracowników Policji – czy wykonywana przez nich praca jest ważna i ma sens – najczęściej odpowiedzą twierdząco (84,9% wskazań). 8,1% będzie przeciwnego zdania, a 6,9% - nie będzie w stanie jednoznacznie odpowiedzieć. *Patrz Tabela nr 10.* Jako interesującą swoją pracę odbiera 79,0% badanych, a 13,8% uważa, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 11.*

Kariera jest kształtowana najczęściej poprzez własną pracę i zaangażowanie (58,5% wskazań) oraz przez dobre relacje z przełożonym (56,4% wskazań – o 7,1 punktów procentowych więcej wskazań niż wynika to z odsetka wskazań ogółu w województwie). Według 40,9% pracowników kariera jest ściśle powiązana z podnoszeniem kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. Odsetek wskazań na ten czynnik jest większy niż ogółem wskazań w województwie o 20,9 punktów procentowych. 26,0% wskazuje na protekcję/nepotyzm (odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 15,9 punktów procentowych). 23,4% natomiast uważa, że kariera jest zdeterminowana przez nic innego jak przez przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Możliwości rozwoju kariery zawodowej połowa pracowników Policji ocenia źle (50,1% wskazań). 26,5% uważa, że możliwości są dobre (o 9,9 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie), a 23,4% - nie ma zdania na ten temat (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 7,1 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuacja materialna pracowników Policji jest średnia (54,9% wskazań i odsetek ten jest o 6 punktów procentowych niższy niż ogółem w województwie). 34,3% osób deklaruje, że jest ona zła i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 11,1 punktów procentowych). Niewielki odsetek badanych natomiast uznaje swoją sytuację materialną za dobrą – 10,7%. *Patrz Tabela nr 14.* Większość pracowników Policji ocenia swoje zarobki w Policji źle – 62,4% wskazań – o 29,3 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie. 31,3% ocenia ją przeciętnie (odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 22,7 punktów procentowych). 6,4% badanych dobrze ocenia swoje zarobki. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki w Policji nie zmieniły się (52,3% wskazań – o 11,9 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie), a 37% osób pogorszyły się (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 19,6 punktów procentowych). 5,3% pracowników zauważyło poprawę w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

90,4% pracowników Policji oczekuje od formacji w której pracuje odpowiedniego wynagrodzenia – o 6,3 punktów procentowych więcej wskazań niż ogółem w województwie. Pracownicy chcieliby też pewności zatrudnienia (45,4% wskazań o 21,9 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie), a także mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy (30,2% wskazań). 22,5% wskazuje ponadto na pracę dającą satysfakcję zawodową, a 22,2% - możliwość podnoszenia kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat pracownicy Policji chcieliby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (48,1% wskazań) lub w ogóle nie chcą nic zmieniać (33,5% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 21,6 punktów procentowych). Zainteresowanych odejściem na emeryturę

jest 4,4% badanych i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 11,4 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze służby prewencyjnej najczęściej oceniają swoje zadowolenie z pracy przeciętnie (46,3% wskazań). 38,5% zadowolenie swoje uznaje za duże, w przeciwieństwie do 15,1% badanych, którzy deklarują małe zadowolenie. *Patrz Tabela nr 1.*

Najczęściej zadowolenie jest wynikiem stabilnego zatrudnienia (73,6% wskazań). 33,1% badanych, za kolejny czynnik odpowiedzialny za poczucie zadowolenia, uznaje stałe warunki pracy, a 30,8% - dobre stosunki z kolegami. Zadowolenie warunkują też, ale już mniejszego odsetka badanych, możliwość awansu (25,9% wskazań), dobre relacje z przełożonymi (25,5% wskazań), a także stosunkowo dobre wynagrodzenie (23,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast jest spowodowane nadmiarem formalności, biurokracją (62,6% wskazań) oraz stosunkowo słabym wynagrodzeniem (58,3% wskazań). 42,5% osób jest niezadowolonych z ciągłych zmian organizacyjnych, 37,1% zwraca uwagę na złe warunki pracy i taki sam odsetek na niesprawiedliwe traktowanie. 20,8% ankietowanym nie podoba się brak możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z którymi spotykają się na co dzień badani, to przede wszystkim praca „pod statystykę” (64,3% wskazań) oraz zbyt duża biurokracja (62,6% wskazań). Uciążliwy jest też zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacją, która pomaga radzić sobie z codziennymi obowiązkami, są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (73,3% wskazań). 52,0% osób wskazuje na dobrą opinię przełożonych. Z kolei 31,0% osób motywuje przedterminowy awans, 24,6% - lepsze warunki pracy, a 23,6% - uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności jakie posiadają badani jest zazwyczaj wykorzystywana przez nich w pracy (66,4% wskazań). 27,5% osób twierdzi, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 9.* Wykonywane zadania są ważne i mają sens dla 81,8% badanych, nie są zaś uważane za ważne przez 13,7% osób. *Patrz Tabela nr 10.* Wykonywana służba/praca jest interesująca dla 84,9% osób, podczas gdy 11,4% badanych nie uważa, żeby była ona interesująca. *Patrz Tabela nr 11.*

Osoby ze służby prewencyjnej uważają, że rozwój kariery zawodowej jest determinowany przez własną pracę i zaangażowanie (53,4% wskazań). 46,1% uważa, że to efekt dobrych relacji z przełożonymi, a 40,3% - że protekcji. 34,2% twierdzi, że za rozwój kariery jest odpowiedzialne podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym, a 32,5% - że zależy ona od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji oceniają najczęściej źle (43,4% wskazań). Z kolei dobrze ocenia je 39,2% badanych. *Patrz Tabela nr 13.*

Ocena własnej sytuacji materialnej jest najczęściej przeciętna (61,8% wskazań). Kolejnych 21,3% badanych deklaruje, że powodzi im się źle, a 16,8% - że dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki

w Policji 55,5% badanych ocenia przeciętnie. 33,1% uważa je za złe, a 11,4% - za dobre. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki ankietowanych z przewencji nie zmieniły się (67,3% wskazań). 17,4% zauważyło natomiast poprawę w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. 14,5% nie stwierdziło ani poprawy ani też stagnacji ale jedynie regres zarobków. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby z przewencji oczekują najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (82,9% wskazań). 31,6% chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy, 25,1% - pracę, która dawałaby satysfakcję zawodową, 22,4% - uznanie za dobrą pracę. Ponadto 20,8% liczy na dobrą atmosferę w miejscu pracy, a 20,1% - na pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu 3 najbliższych lat badani z przewencji najczęściej chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (46,2% wskazań). 17,7% chciałoby awansować na stopień, a 13,8%- przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Osoby deklarujące chęć przejścia na emeryturę najczęściej chciałyby potem podjąć własną działalność gospodarczą (34,3% wskazań) lub nie zamierzają już pracować (33,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej podawanymi powodami przejścia na emeryturę są zbyt małe zarobki (22,1% wskazań), odpowiednia wysługa emerytalna (20,8% wskazań) oraz wypalenie zawodowe (19,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby kryminalnej przeciętnie oceniają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy (48,1% wskazań). 38,6% osób uznaje je za duże, gdy tymczasem 13,3% określa je jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Przyczyną zadowolenia jest przede wszystkim stabilne zatrudnienie (82,1% wskazań). Stałe warunki pracy mają też swój udział w kształtowaniu zadowolenia – a reaguje w ten sposób 35% badanych. Dla kolejnych 34,7% osób będzie to skutek dobrych stosunków z kolegami, dla 31,2% - stosunkowo dobre wynagrodzenie. 23,6% wymienia możliwość chronienia ludzi przez przestępczością, 22,4% natomiast – dobre relacje z przełożonym. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie osób ze służby kryminalnej towarzyszy najczęściej w sytuacji nadmiaru formalności/biurokracji (64,5% wskazań) oraz podczas otrzymywania słabego wynagrodzenia (54,1% wskazań). 46,6% badanych nie jest zadowolonych z ciągłych zmian organizacyjnych, a 41,9% ze złych warunków pracy. 35,3% osób wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi spotykają się najczęściej osoby ze służby kryminalnej, dotyczą zaleceniu pracy „pod statystykę” (71,3% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 10,9 punktów procentowych, można zatem powiedzieć, że jest to czynnik najbardziej utrudniający pracę osobom ze służby kryminalnej niż jakimkolwiek osobom z innych służb poddanych badaniu) oraz zbyt dużej biurokracji (70% wskazań – odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 7,8 punktów procentowych). Trzykrotnie mniej osób wskazuje na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (22,8% wskazań) oraz nadmiernie obciążenie pracą (21,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Służbę kryminalną motywują do pracy przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75,4% wskazań). Dla ponad połowy badanych (57,8%) duże znaczenie w tym miejscu ma dobra opinia przełożonych (57,8% wskazań). W dalszej kolejności są wymieniane przedterminowy awans (28,9% wskazań), lepsze warunki lokalowe (25,6% wskazań) oraz uznanie społeczne (22,1% wskazań).
Patrz Tabela nr 8.

Umiejętności i wiedza posiadane przez 73,9% osób ze służby kryminalnej przydają się i są wykorzystywane w codziennej pracy. 22,9% badanych deklaruje, że nie ma możliwości wykorzystania posiadanej wiedzy. *Patrz Tabela nr 9.* Zadania są ważne i mają sens dla 82,7% badanych, 12,7% nie potrafi odnaleźć sensu wykonywanych czynności. *Patrz Tabela nr 10.* Wykonywana praca jest interesująca dla niemal wszystkich osób ze służby kryminalnej (90,2% wskazań). 7,5% badanych nie odbiera jej jako takiej - natomiast twierdzi, że jest ona nieciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Osoby ze służby kryminalnej uważają, że kariera zależy od własnej pracy i zaangażowania (56,2% wskazań). 49,3% badanych uważa, że na karierę mają też wpływ dobre relacje z przełożonym (49,3% wskazań) oraz protekcja i nepotyzm (48,2% wskazań – o 6,3 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 38,2% uważa, że można osiągnąć karierę przy pomocy podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 24,2% - że karierę warunkuje przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane źle (52,0% wskazań). 35,6% uważa, że możliwości te są dobre, jest też odsetek 12,4% osób niezdecydowanych czy możliwości te są dobre czy też nie. *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną oceniają najczęściej przeciętnie (59,5% wskazań). 26,5% ocenia ją źle, a 14,0% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji oceniają najczęściej przeciętnie (55,5% wskazań). 29,7% badanych ocenia je źle, a 14,8% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku 63,1% badanych ze służby kryminalnej nie zauważyło zmiany w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. 1/5 deklaruje poprawę zarobków, a 15,7% - pogorszenie pensji. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani ze służby kryminalnej oczekują najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (83,8% wskazań). 41,9% chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy (odsetek ten jest o 7,1 punktów procentowych wyższy niż ogółem w województwie). Poza tym ankietowani byłiby zadowoleni z pracy dającej satysfakcję zawodową (25,9% wskazań), dobrej atmosfery w miejscu pracy (25,3% wskazań) oraz z otrzymania gwarancji zatrudnienia (21,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat osoby ze służby kryminalnej chciałyby osiągnąć wyższe stanowisko (40,7% wskazań) lub przejść na emeryturę (20,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę natomiast połowa badanych chciałaby podjąć własną działalność gospodarczą (50,8% wskazań). 24,6% osób nie zamierza już więcej pracować. *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej zgłaszanymi powodami przejścia na emeryturę są zbyt niskie zarobki (25,9% wskazań), brak szans na awans/rozwój (20,1% wskazań), a w następnej kolejności odpowiednia wysługa emerytalna (18,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze służby wspomagającej mają duże lub przeciętne zadowolenie z pracy (odpowiednio 45,9% oraz 43,2% wskazań). 11,0% badanych określa swoje zadowolenie jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem zadowolenia jest najczęściej stabilne zatrudnienie (77,0% wskazań). Stałe warunki pracy również sprzyjają zadowoleniu (40,5% wskazań), podobnie jak dobre stosunki z kolegami (39,3% wskazań) czy też stosunkowo dobre wynagrodzenie (33,9% wskazań). 26,7% wskazuje ponadto na dobre relacje z przełożonym. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast jest spowodowane otrzymywaniem stosunkowo słabego wynagrodzenia (65,2% wskazań – o 7 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). Drugim, najczęściej wskazywanym powodem jest nadmiar formalności, biurokracji (41,9% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 17,7 punktów procentowych). Kolejnych 40,2% osób jest niezadowolonych z ciągłych zmian organizacyjnych, 29,2% z niesprawiedliwego traktowania, 28,2% - ze złych warunków pracy (odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 8,8 punktów procentowych). 26,3% skarży się na zły system szkolenia (odsetek ten jest wyższy o 7,2 punktów procentowych niż ogółem w województwie), 22,9% - na brak możliwości awansu, a 21,0% na złą organizację pracy (odsetek ten jest większy o 6,1 punktów procentowych od odsetka wskazań ogółem w województwie). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi spotykają się na co dzień osoby ze służby wspomagającej, dotyczą przede wszystkim zbyt dużej biurokracji (47,5% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 14,7 punktów procentowych). Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań to problem na który zwraca uwagę 29,9% badanych, dla 27,7% osób natomiast kłopotliwa jest praca „pod statystykę”, podczas gdy 23,4% osób jest straconych złymi warunkami pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacja do pracy jest skutkiem nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (78,7% wskazań) oraz dobrej opinii przełożonych (64,1% wskazań). Można powiedzieć, że opinia przełożonych ma tutaj większe znaczenie niż w innych służbach, gdyż odsetek wskazań na tę odpowiedź jest w służbie wspomagającej wyższy niż ogółem w województwie o 8,1 punktów procentowych. Poza tym dla 24,7% osób liczą się też lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności osób ze służby wspomagającej są zazwyczaj wykorzystywane podczas wykonywania codziennych obowiązków służbowych (72,2% wskazań). Trzykrotnie mniej osób deklaruje, że tak nie jest i że nie ma możliwości wykorzystania kwalifikacji w pracy. *Patrz Tabela nr 9.* 82,75 badanych uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Przeciwnego zdania jest 13,2% osób. *Patrz Tabela nr 10.* To, że praca jest interesująca uważa 79,4% badanych, jednak dla 15,4% praca jest nieciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Karierę można osiągnąć w Policji. Badani ze służby wspomagającej mówią, że jest to możliwe gdy utrzymuje się dobre relacje z przełożonym (57,6% wskazań) oraz gdy jest się zaangażowanym w służbę/pracę (53,6% wskazań). Kolejnym warunkiem pomagającym w karierze jest protekcja/nepotyzm (34,3% wskazań), podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym oraz cywilnym (odpowiednio 30,1% oraz 27,7% wskazań), a także przypadek/szczęście (27,5% wskazań).

Patrz Tabela nr 12. Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane najczęściej źle (49,5% wskazań). 30,1% uznaje tę możliwość za dobrą. Jest też 20,4% osób niezdecydowanych, którzy nie wiedzą jakie są tak naprawdę te możliwości. *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną badani ze służby wspomagającej oceniają średnio (61,5% wskazań). 21,8% deklaruje, że powodzi im się źle, podczas gdy 16,6% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji oceniają również najczęściej przeciętnie (47,6% wskazań). Jednak większy odsetek niż w przypadku oceny sytuacji materialnej źle ocenia te zarobki (38,3%). Dobrze natomiast ocenia je 14,1% badanych. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 58,5% badanych nie zmieniły się. 28,2% zauważyło pogorszenie w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, a 8,0% - poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze służby wspomagającej oczekują najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (87,7% wskazań). 36,2% chciałaby mieć pewność zatrudnienia (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 12,7 punktów procentowych). 31,1% badanych wskazuje w tym kontekście na dobrze wyposażone stanowisko pracy, 26,9% - na pracę dającą satysfakcję zawodową, 21,4% - na dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej, w ciągu trzech najbliższych lat, badani ze służby wspomagającej chcieliby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (39,0% wskazań) lub nie chcą nic zmieniać (25,4% wskazań – o 13,5 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 14,1% natomiast zastanawia się nad przejściem na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	duże	39,8	39,6	40,4	52,3	34,8	40,5	38,3	47,7	38,5	38,6	45,9
	przeciętne	46,4	46,9	44,8	35,5	48,6	48,6	47,7	39,2	46,3	48,1	43,2
	małe	13,8	13,5	14,9	12,3	16,7	10,9	13,9	13,0	15,1	13,3	11,0

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	713	554	159	120	328	265	601	112	353	232	127
Stabilne zatrudnienie	76,4	76,5	78,2	75,5	75,3	79,4	76,9	76,9	73,6	82,1	77,0
Stałe warunki pracy	34,8	35,1	34,7	37,8	37,9	30,2	32,6	48,0	33,1	35,0	40,5
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	27,9	27,6	29,5	15,2	26,4	35,9	29,2	21,8	23,9	31,2	33,9
Solidne szkolenia zawodowe	3,6	3,7	3,3	9,6	1,9	3,1	3,2	6,2	3,4	2,7	6,1
Poczucie własnego bezpieczeństwa	11,9	10,9	15,5	14,6	9,7	13,6	10,1	21,8	11,5	9,9	16,9
Brak zbędnych formalności, biurokracji	2,4	2,2	3,1	3,1	2,4	2,1	2,4	2,7	2,6	2,0	2,7
Dobre relacje z przełożonymi	24,5	22,2	33,3	26,7	24,9	23,4	23,2	32,4	25,5	22,4	26,7
Sprawiedliwe traktowanie	9,6	8,7	13,0	9,8	8,9	10,6	9,5	10,8	10,6	6,8	12,5
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,1	1,7	3,6	2,4	1,9	2,3	2,0	2,6	2,4	1,5	2,4
Możliwość awansu	20,9	21,1	20,5	34,4	21,1	14,8	23,6	6,9	25,9	17,1	13,8
Możliwość osobistego rozwoju	11,5	12,4	8,5	20,0	9,6	10,1	12,3	7,5	13,8	10,5	7,4
Dobra organizacja pracy	6,6	5,2	11,9	6,1	5,6	8,2	5,5	13,1	7,1	4,7	9,0
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	7,3	7,5	6,9	5,7	6,7	9,1	6,5	12,2	5,6	9,6	8,5
Dobre stosunki z kolegami	33,5	33,2	35,2	35,1	35,1	31,3	32,5	39,7	30,8	34,7	39,3
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	8,9	10,1	4,9	11,9	9,2	7,3	9,6	5,2	8,3	9,1	10,6
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	17,9	19,1	14,4	27,0	15,2	17,5	20,6	4,1	18,2	23,6	6,7
Apolityczność Policji	3,4	3,8	2,1	7,2	1,6	3,8	3,6	2,2	2,9	3,5	4,5
Nic, nie ma takich rzeczy	2,6	2,7	2,1	4,5	2,2	2,2	2,6	2,4	3,9	,5	2,8

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
Niepewność pracy	4,7	4,4	5,9	4,5	2,9	7,0	3,0	14,2	2,3	3,3	14,2
Ciągłe zmiany organizacyjne	43,4	46,0	34,0	22,6	38,4	58,8	46,7	25,5	42,5	46,6	40,2

Stosunkowo słabe wynagrodzenie	58,2	57,6	60,3	72,2	62,1	47,3	53,9	81,8	58,3	54,1	65,2
Zły system szkolenia	19,1	18,8	20,1	20,1	22,9	13,8	18,2	23,7	17,2	18,0	26,3
Zagrożenie dla życia i zdrowia	10,0	9,6	11,4	13,0	9,6	9,2	11,3	2,9	10,8	11,4	5,6
Nadmiar formalności, biurokracja	59,6	64,2	43,5	45,9	59,3	66,1	63,8	37,1	62,6	64,5	41,9
Złe relacje z przełożonymi	14,1	13,5	16,2	9,6	14,6	15,4	15,0	8,8	14,1	13,1	15,9
Niesprawiedliwe traktowanie	35,2	34,5	37,6	35,6	37,6	32,1	36,0	31,0	37,1	35,3	29,2
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	12,1	13,6	6,8	9,7	11,9	13,4	12,3	11,1	11,6	12,1	12,7
Brak możliwości awansu	19,3	19,0	20,5	27,3	22,4	11,9	16,7	33,8	20,8	14,7	22,9
Trąszenie pracowników	12,8	13,2	11,8	10,6	15,6	10,4	12,8	13,1	11,3	15,5	12,4
Zła organizacja pracy	14,9	16,0	11,0	12,7	12,9	18,4	15,5	11,6	14,0	13,0	21,0
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	37,0	36,1	40,3	46,6	37,1	32,7	38,3	30,0	37,1	41,9	28,2
Złe stosunki z kolegami	2,8	2,8	2,6	1,0	3,4	2,8	3,0	1,3	2,1	3,2	3,7
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,7	5,8	5,5	6,3	5,6	5,6	6,0	3,9	6,3	5,3	4,8
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	11,9	11,8	12,2	12,0	8,6	16,0	12,4	8,9	14,9	7,9	10,9
Uwikłanie Policji w politykę	11,4	12,6	7,4	3,9	10,6	15,8	12,2	7,1	11,2	11,2	12,5
Nic, nie ma takich rzeczy	1,1	,9	1,9	2,1	,5	1,5	1,2	,7	1,1	1,3	1,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
Zbyt duża biurokracja	62,2	65,1	52,4	48,5	65,6	64,2	66,1	41,3	62,6	70,0	47,5
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	16,2	15,7	18,1	11,9	13,5	21,6	17,2	11,3	16,1	16,0	17,2
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,5	2,9	1,1	2,8	3,2	1,6	2,7	1,7	2,3	2,7	2,9
Niezrozumiałe polecenia służbowe	8,7	9,1	7,4	7,5	8,5	9,5	8,4	10,6	8,5	7,1	12,3
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	25,2	24,5	27,3	22,7	22,9	29,1	25,5	23,3	24,8	22,8	29,9
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	10,8	11,1	9,7	12,3	10,6	10,5	11,3	8,3	10,8	10,4	11,8
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,9	5,4	3,1	3,9	6,5	3,3	3,6	11,5	4,7	4,3	6,5
Praca "pod statystykę"	60,1	63,2	49,3	61,5	64,9	53,5	65,5	30,4	64,3	71,3	27,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,6	2,8	1,9	2,0	2,8	2,5	1,9	6,4	2,8	1,1	4,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	6,5	6,0	8,3	4,9	6,4	7,4	5,7	10,9	5,5	4,4	13,1
Nadmierne obciążenie pracą	17,3	17,6	16,2	13,6	16,1	20,5	18,6	10,7	17,0	21,2	10,4
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	19,5	17,3	27,0	30,4	17,5	16,9	18,0	27,6	19,0	18,1	23,4
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	14,0	15,5	8,5	9,9	14,4	15,3	14,3	12,0	16,4	9,8	14,9
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	,9	1,2	,0	,0	1,6	,5	1,0	,5	,7	1,6	,5
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,7	2,7	7,4	6,6	3,5	2,7	2,5	10,4	2,2	2,6	10,0

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	707	548	159	114	328	265	597	110	347	233	126
	ocena niska	33,0	32,3	35,3	39,6	37,6	24,4	33,8	28,4	37,5	29,2	27,5
	ocena przeciętna	25,4	25,0	26,8	26,4	23,0	27,9	24,9	28,1	23,8	25,6	29,7
	ocena wysoka	41,6	42,7	37,9	33,9	39,4	47,7	41,3	43,5	38,7	45,2	42,8
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	703	546	157	120	323	261	598	106	351	230	121
	ocena niska	31,3	29,4	38,0	27,0	34,8	28,9	32,2	26,1	33,0	35,3	19,2
	ocena przeciętna	33,9	35,1	29,7	33,9	35,0	32,5	35,1	27,4	34,4	34,0	32,5
	ocena wysoka	34,8	35,5	32,2	39,0	30,2	38,5	32,7	46,5	32,6	30,7	48,3
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	705	548	158	116	326	263	598	107	351	231	123
	ocena niska	48,5	47,5	51,9	50,4	52,4	42,8	49,5	42,6	51,6	50,4	36,5
	ocena przeciętna	25,7	26,2	24,0	31,0	23,1	26,6	26,1	23,8	23,0	25,9	32,8
	ocena wysoka	25,8	26,3	24,1	18,6	24,5	30,5	24,4	33,6	25,5	23,8	30,7
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	698	543	155	114	323	261	590	108	341	229	126
	ocena niska	49,2	49,3	48,7	47,2	55,7	41,9	51,0	39,2	49,4	53,1	40,8
	ocena przeciętna	26,8	26,2	28,7	32,2	22,2	30,1	25,5	33,9	27,8	21,6	33,7
	ocena wysoka	24,1	24,5	22,6	20,6	22,0	28,0	23,5	26,9	22,8	25,2	25,5
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	664	526	138	110	308	247	583	82	337	226	100
	ocena niska	27,9	25,8	36,3	24,0	32,5	24,0	28,1	27,2	27,1	27,8	31,4
	ocena przeciętna	30,9	31,2	29,5	33,2	26,6	35,1	31,5	26,3	28,9	34,3	29,2
	ocena wysoka	41,2	43,0	34,3	42,8	40,9	40,8	40,4	46,5	44,0	37,9	39,4
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	644	509	135	101	300	244	547	98	318	210	115
	ocena niska	56,2	57,0	53,1	63,5	57,3	51,7	58,1	45,3	66,2	51,1	38,5
	ocena przeciętna	16,8	16,0	19,8	17,7	16,4	16,9	15,8	22,2	11,9	21,2	22,3
	ocena wysoka	27,0	27,0	27,1	18,7	26,3	31,4	26,1	32,5	21,9	27,7	39,2
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	600	476	123	90	284	226	513	87	297	203	100
	ocena niska	49,5	48,0	55,3	58,5	49,3	46,0	52,2	33,4	56,2	43,0	42,0
	ocena przeciętna	18,4	17,6	21,4	14,4	19,8	18,1	17,8	21,9	17,0	19,3	20,7
	ocena wysoka	32,2	34,5	23,4	27,1	30,8	35,9	30,0	44,8	26,8	37,8	37,2
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	601	493	109	89	282	230	601	0	324	219	57
	ocena niska	15,5	15,5	15,4	8,6	18,0	15,0	15,5	,0	13,4	17,6	19,2
	ocena przeciętna	24,1	22,3	32,1	18,7	24,6	25,5	24,1	,0	24,6	22,9	25,7
	ocena wysoka	60,5	62,3	52,5	72,8	57,4	59,5	60,5	,0	61,9	59,6	55,1
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	600	493	107	89	282	229	600	0	323	218	57
	ocena niska	11,1	11,2	10,7	8,5	12,9	10,0	11,1	,0	9,5	13,7	11,0
	ocena przeciętna	29,4	29,0	31,3	23,7	30,2	30,6	29,4	,0	28,2	30,7	31,4
	ocena wysoka	59,5	59,8	58,0	67,8	56,9	59,4	59,5	,0	62,4	55,6	57,6
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	592	485	107	87	281	223	592	0	319	215	57
	ocena niska	47,8	49,1	41,9	39,8	51,6	46,1	47,8	,0	46,7	49,2	49,3
	ocena przeciętna	28,0	27,4	30,7	35,7	26,0	27,6	28,0	,0	28,0	29,7	20,4
	ocena wysoka	24,2	23,5	27,4	24,5	22,5	26,3	24,2	,0	25,3	21,1	30,3
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	582	476	107	87	277	218	582	0	317	210	54
	ocena niska	66,8	69,2	55,6	50,4	70,4	68,6	66,8	,0	68,1	63,7	70,3
	ocena przeciętna	14,9	13,3	22,2	21,1	14,8	12,6	14,9	,0	11,7	18,7	19,2
	ocena wysoka	18,3	17,5	22,2	28,5	14,7	18,8	18,3	,0	20,2	17,6	10,4

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	669	524	145	109	305	254	572	96	323	222	122
	ocena niska	26,1	27,5	21,2	20,4	28,4	25,9	28,5	12,3	30,8	27,4	10,9
	ocena przeciętna	31,1	32,4	26,3	29,9	32,9	29,5	32,1	24,8	33,2	29,6	28,4
	ocena wysoka	42,8	40,1	52,5	49,6	38,8	44,6	39,4	62,9	36,0	43,0	60,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	697	545	151	116	318	263	591	106	340	230	125
	ocena niska	18,5	19,0	16,5	10,7	23,7	15,6	19,0	15,5	20,1	18,3	14,6
	ocena przeciętna	28,3	29,6	23,8	25,8	26,3	31,8	29,9	19,4	28,7	30,4	23,6
	ocena wysoka	53,2	51,4	59,7	63,5	50,0	52,6	51,1	65,0	51,2	51,3	61,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	705	549	156	120	323	262	595	110	347	231	127
	ocena niska	21,5	22,7	17,3	11,5	25,7	21,0	23,7	10,0	23,6	23,2	12,8
	ocena przeciętna	23,6	23,2	25,0	15,7	26,2	24,0	23,9	22,1	22,8	24,4	24,4
	ocena wysoka	54,8	54,0	57,7	72,8	48,1	55,0	52,4	67,9	53,6	52,4	62,8
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	695	538	157	117	320	258	591	104	340	232	122
	ocena niska	18,7	18,4	19,7	9,6	18,3	23,4	19,7	13,1	20,5	18,2	14,1
	ocena przeciętna	26,0	27,5	20,7	23,0	27,0	26,1	27,8	15,8	29,0	23,8	21,7
	ocena wysoka	55,3	54,1	59,6	67,4	54,8	50,5	52,5	71,1	50,5	58,0	64,1

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	602	484	118	95	291	217	561	41	329	218	53
	ocena niska	37,1	38,3	32,3	38,9	41,8	30,1	39,0	11,9	40,4	35,1	25,5
	ocena przeciętna	38,9	38,6	40,1	37,1	36,8	42,5	39,1	36,8	34,8	45,8	36,5
	ocena wysoka	24,0	23,1	27,6	24,1	21,4	27,5	22,0	51,3	24,7	19,1	38,1
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	714	556	158	120	328	266	602	112	352	233	128
	ocena niska	16,7	18,1	11,8	15,0	15,8	18,6	17,5	12,5	18,8	14,4	15,3
	ocena przeciętna	22,3	22,5	21,4	20,8	25,8	18,5	24,2	11,8	22,7	23,7	18,5
	ocena wysoka	61,0	59,4	66,8	64,2	58,4	62,9	58,3	75,7	58,5	61,8	66,3
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	698	547	151	114	325	259	595	103	348	232	117
	ocena niska	25,5	26,1	23,2	17,7	29,1	24,4	26,8	18,0	28,0	24,1	21,2
	ocena przeciętna	25,0	25,7	22,6	24,0	24,5	26,2	25,7	21,3	25,4	26,7	20,9
	ocena wysoka	49,5	48,1	54,2	58,3	46,4	49,5	47,5	60,7	46,6	49,2	58,0
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	ocena niska	3,3	2,8	5,3	1,0	4,6	2,8	3,3	3,7	2,9	3,3	4,6
	ocena przeciętna	12,4	12,6	11,5	17,3	12,4	10,1	13,4	6,8	15,6	8,2	11,1
	ocena wysoka	84,3	84,6	83,2	81,6	83,0	87,1	83,3	89,5	81,5	88,5	84,3
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	715	556	159	119	329	267	604	111	354	233	127
	ocena niska	15,6	15,7	15,4	12,1	16,2	16,5	16,0	13,7	15,5	13,9	19,4
	ocena przeciętna	26,8	27,9	23,0	22,2	29,6	25,4	27,9	20,5	27,6	28,0	22,4
	ocena wysoka	57,6	56,5	61,5	65,7	54,2	58,2	56,1	65,9	56,9	58,1	58,2
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	707	553	154	116	328	263	599	108	351	233	122
	ocena niska	23,0	23,9	19,5	15,2	26,9	21,5	24,5	14,2	26,2	21,5	16,6
	ocena przeciętna	32,2	33,4	27,9	31,9	31,9	32,7	32,1	32,8	33,4	30,8	31,5
	ocena wysoka	44,9	42,7	52,6	52,9	41,2	45,9	43,4	53,0	40,4	47,6	51,9
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez	Ogółem	715	556	159	120	330	265	604	111	354	233	127
	ocena niska	16,1	16,9	13,2	11,7	18,2	15,5	17,0	11,1	17,6	16,4	11,4

bezpośredniego przełożonego	ocena przeciętna	19,1	19,1	19,0	19,0	17,5	21,1	19,0	19,7	18,9	17,6	22,5
	ocena wysoka	64,8	64,0	67,8	69,4	64,3	63,4	64,0	69,2	63,5	66,0	66,1
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	702	547	155	116	325	261	594	108	345	233	123
	ocena niska	19,7	20,4	17,1	9,2	24,0	19,0	20,8	13,9	21,2	21,3	12,8
	ocena przeciętna	24,4	24,6	23,5	30,3	20,7	26,4	24,9	21,5	26,8	19,7	26,6
	ocena wysoka	55,9	54,9	59,4	60,5	55,3	54,6	54,3	64,6	52,0	59,0	60,6
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	708	552	156	117	326	266	602	106	352	233	122
	ocena niska	31,3	31,2	31,8	31,6	36,6	24,8	31,0	33,2	34,8	25,4	32,2
	ocena przeciętna	25,5	24,6	28,8	26,4	24,9	25,9	25,6	25,4	22,3	30,7	25,4
	ocena wysoka	43,1	44,2	39,3	42,0	38,5	49,3	43,4	41,4	43,0	43,9	42,5
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	678	535	142	109	315	254	591	87	340	230	106
	ocena niska	23,9	25,1	19,5	24,9	26,7	20,0	23,6	25,6	28,4	16,8	24,8
	ocena przeciętna	18,5	19,2	16,0	25,1	16,5	18,2	19,0	15,2	19,6	17,5	17,2
	ocena wysoka	57,6	55,8	64,5	50,0	56,8	61,8	57,4	59,2	51,9	65,6	58,0
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	696	545	151	113	321	262	594	102	348	230	117
	ocena niska	36,1	35,8	37,2	32,0	42,0	30,8	35,9	37,5	39,0	32,8	33,6
	ocena przeciętna	28,3	27,7	30,5	29,5	26,9	29,6	28,4	28,1	25,9	31,7	29,1
	ocena wysoka	35,5	36,4	32,3	38,5	31,2	39,6	35,7	34,5	35,1	35,5	37,3
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	704	551	153	119	321	264	597	106	349	230	123
	ocena niska	42,3	42,9	39,9	46,1	40,6	42,5	44,4	30,2	43,3	45,9	32,1
	ocena przeciętna	30,8	30,3	32,8	33,5	31,7	28,6	30,6	32,1	30,9	28,0	36,0
	ocena wysoka	26,9	26,8	27,3	20,4	27,7	28,9	25,0	37,7	25,8	26,1	31,9
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	697	547	149	116	320	260	594	102	347	228	121
	ocena niska	45,1	43,2	52,0	44,9	50,2	38,9	44,4	49,0	47,6	41,7	43,9
	ocena przeciętna	34,7	35,8	30,5	40,1	30,1	37,9	35,7	28,4	33,1	37,5	34,1
	ocena wysoka	20,2	21,0	17,5	15,0	19,7	23,2	19,8	22,5	19,3	20,8	22,0
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	700	548	152	117	322	261	598	102	350	230	120
	ocena niska	43,4	42,0	48,3	42,6	48,6	37,4	43,0	45,5	44,7	41,7	42,5
	ocena przeciętna	34,5	35,4	31,2	39,4	32,1	35,2	35,3	29,8	34,5	35,2	33,3
	ocena wysoka	22,1	22,6	20,5	18,1	19,4	27,3	21,7	24,7	20,8	23,1	24,2
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	711	555	156	119	326	266	602	108	352	232	126
	ocena niska	22,0	22,1	21,6	22,2	25,3	17,8	22,4	19,4	24,8	19,7	18,4
	ocena przeciętna	27,8	26,9	30,8	28,6	28,9	26,0	28,6	23,0	28,4	27,8	26,2
	ocena wysoka	50,3	51,0	47,6	49,2	45,9	56,1	48,9	57,7	46,8	52,5	55,5
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	709	553	155	120	326	262	599	110	351	232	124
	ocena niska	30,2	30,7	28,2	23,7	34,8	27,3	31,0	25,4	30,4	32,5	25,4
	ocena przeciętna	36,5	36,6	35,9	33,1	36,1	38,5	36,9	34,1	37,3	33,7	39,7
	ocena wysoka	33,4	32,6	35,9	43,2	29,1	34,2	32,1	40,5	32,3	33,8	34,9

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
Dobra opinia przełożonych	56,0	53,9	63,4	53,7	52,3	61,6	53,1	71,9	52,0	57,8	64,1
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	75,0	76,6	69,3	76,3	71,7	78,5	74,7	76,8	73,3	75,4	78,7
Urlopy nagrodowe	7,3	7,1	8,0	7,2	8,2	6,2	7,1	8,2	6,3	7,6	9,7
Pochwały w rozkazach	4,9	4,6	5,9	6,6	4,5	4,5	4,9	4,7	6,2	3,5	3,8
Odznaczenia	4,7	5,1	3,4	5,6	3,9	5,3	5,4	1,1	5,1	4,6	3,6
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	15,7	15,1	17,9	32,6	16,0	7,9	14,3	23,4	18,6	10,3	17,6
Przedterminowy awans	28,1	29,6	22,5	29,4	33,5	20,8	31,1	11,7	31,0	28,9	17,9
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	24,9	26,7	18,9	18,6	22,5	30,7	25,7	20,8	24,6	25,6	24,7
Motywacja - inne (jakie?)	2,3	2,5	1,6	,0	2,7	2,8	2,7	,0	1,1	3,9	2,7
Trudno powiedzieć	5,5	4,3	9,5	6,6	5,8	4,5	5,3	6,6	5,1	5,8	5,9

Uznanie społeczne	21,7	23,4	15,8	16,7	19,1	27,1	22,4	17,6	23,6	22,1	14,9
-------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	tak	69,8	70,0	68,9	61,3	65,6	78,8	70,0	68,3	66,4	73,9	72,2
	trudno powiedzieć	5,0	4,2	7,9	6,5	5,4	4,0	4,6	7,5	6,1	3,3	5,3
	nie	25,2	25,7	23,2	32,3	29,0	17,3	25,4	24,2	27,5	22,9	22,5

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	tak	82,3	82,1	82,8	87,3	76,7	87,0	81,8	84,9	81,8	82,7	82,7
	trudno powiedzieć	4,5	4,2	5,3	4,7	5,3	3,2	4,0	6,9	4,5	4,6	4,2
	nie	13,3	13,7	11,8	8,0	18,0	9,8	14,2	8,1	13,7	12,7	13,2

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	tak	85,5	85,9	84,2	92,2	84,5	83,9	86,8	79,0	84,9	90,2	79,4
	trudno powiedzieć	3,6	2,6	7,1	,5	6,1	2,0	2,9	7,2	3,6	2,3	5,2
	nie	10,9	11,5	8,7	7,3	9,5	14,1	10,3	13,8	11,4	7,5	15,4

Tabela nr 12.

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	20,0	19,6	21,4	22,5	18,3	21,0	16,1	40,9	18,1	18,9	27,7
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w	34,8	34,6	35,2	42,0	33,4	33,2	37,9	18,0	34,2	38,2	30,1

szkolnictwie resortowy												
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	54,3	53,4	57,5	60,3	51,6	54,9	53,5	58,5	53,4	56,2	53,6	
Przypadek / szczęście	29,0	30,4	24,2	33,0	26,6	30,3	30,0	23,4	32,5	24,2	27,5	
Protekcja / nepotyzm	41,9	43,7	35,4	27,9	46,9	41,8	44,8	26,0	40,3	48,2	34,3	
Dobre relacje z przełożonym	49,3	51,0	43,2	50,2	46,2	52,7	48,0	56,4	46,1	49,3	57,6	
Korupcja	3,2	3,4	2,3	,0	5,6	1,6	3,5	1,6	2,8	4,4	1,9	
Trudno powiedzieć	3,1	2,2	6,5	6,1	3,0	2,0	2,5	6,8	2,5	2,2	6,7	
Rozwój zawodowy: inne	1,1	1,1	1,0	,0	1,8	,7	1,1	1,2	,8	1,6	1,0	

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	dobrze	36,4	37,5	32,6	40,6	35,5	35,6	38,2	26,5	39,2	35,6	30,1
	trudno powiedzieć	16,3	15,2	20,1	18,3	13,1	19,3	15,0	23,4	17,4	12,4	20,4
	źle	47,3	47,3	47,4	41,1	51,4	45,2	46,8	50,1	43,4	52,0	49,5

Tabela nr 14.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	powodzi mi(nam) się dobrze	15,8	16,1	14,8	14,5	13,1	19,8	16,8	10,7	16,8	14,0	16,6
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	60,9	60,5	62,5	61,5	61,4	60,1	62,1	54,9	61,8	59,5	61,5
	powodzi mi(nam) się źle	23,2	23,4	22,6	24,0	25,4	20,1	21,2	34,3	21,3	26,5	21,8

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	dobrze	13,0	13,4	11,4	7,7	10,8	17,9	14,2	6,4	11,4	14,8	14,1
	przeciętnie	54,0	55,0	50,4	48,2	50,5	60,9	58,2	31,3	55,5	55,5	47,6
	źle	33,1	31,6	38,3	44,1	38,7	21,1	27,6	62,4	33,1	29,7	38,3

Tabela nr 16.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
	poprawiły się	16,7	16,1	18,7	25,7	16,9	12,4	18,8	5,3	17,4	20,5	8,0
	nie zmieniły się	64,2	65,1	61,3	55,6	66,9	64,8	66,4	52,3	67,3	63,1	58,5
	pogorszyły się	17,4	17,9	15,7	12,8	15,3	22,1	13,8	37,0	14,5	15,7	28,2
	trudno powiedzieć	1,6	,9	4,3	5,9	,9	,7	,9	5,4	,9	,8	5,3

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	34,8	35,5	32,2	30,6	31,5	40,7	35,6	30,2	31,6	41,9	31,1
Odpowiednie wynagrodzenie	84,1	84,5	82,5	84,0	84,5	83,5	82,9	90,4	82,9	83,8	87,7
Pewność zatrudnienia	23,5	22,3	27,6	27,4	24,9	20,0	19,5	45,4	20,1	21,8	36,2
Praca dająca satysfakcję zawodową	25,6	23,0	34,9	26,8	24,9	26,1	26,2	22,5	25,1	25,9	26,9
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,5	3,7	2,7	7,4	2,7	2,8	3,5	3,6	5,2	1,6	2,3
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	17,4	15,0	25,8	30,4	21,3	6,7	16,5	22,2	19,5	14,1	16,7
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	7,3	7,8	5,5	8,6	6,8	7,2	6,9	9,2	7,8	6,2	7,6
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	16,8	18,7	10,4	12,7	19,4	15,5	18,9	5,6	18,6	16,9	12,1
Dobra atmosfera w miejscu pracy	22,3	23,1	19,8	16,0	20,7	27,2	23,5	16,0	20,8	25,3	21,4
Uznanie za dobrą pracę	20,4	20,8	18,9	16,8	19,4	23,3	20,7	18,6	22,4	18,8	18,0
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,0	2,1	1,9	1,4	2,5	1,7	2,4	,4	2,3	1,6	2,1
Właściwe traktowanie przez przełożonych	14,4	13,9	16,2	11,4	15,1	15,0	15,2	10,2	14,5	15,2	13,1
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,2	1,2	1,2	,0	,8	2,3	1,3	1,0	1,5	1,1	,9
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,2	,0	,7	1,0	,0	,0	,2	,0	,3	,0	,0
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	12,6	14,2	7,2	12,7	10,0	15,9	13,5	7,7	11,5	15,3	10,2
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,7	,9	,0	,0	1,5	,0	,8	,0	,7	1,1	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18.

Co chciał(a)by	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	717	557	160	120	330	267	605	112	355	233	128
Nie chcę nic zmieniać	11,9	11,3	13,9	10,1	10,3	14,6	7,9	33,5	7,8	10,7	25,4

Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Planuję przejść na emeryturę	15,8	17,9	8,8	1,4	4,0	37,0	18,0	4,4	13,8	20,0	14,1
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	4,5	4,7	3,9	3,3	6,8	2,1	3,6	9,6	4,2	2,7	7,9
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	43,1	41,9	46,9	48,2	49,7	32,5	42,1	48,1	46,2	40,7	39,0
	Chciał(a)bym awansować na stopień	15,5	14,9	17,6	24,0	18,7	7,8	18,4	,0	17,7	16,9	7,3
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	7,3	7,2	7,5	11,5	8,4	4,0	8,4	1,4	9,3	6,5	3,3
	Inne plany zawodowe	1,9	2,0	1,3	1,4	2,1	1,8	1,7	2,9	1,0	2,5	3,1

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	159	137	22	7	43	109	140	19	67	59	32
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	4,7	4,9	3,7	,0	4,3	5,2	5,4	,0	4,9	4,3	2,2
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	7,1	7,2	6,1	23,0	11,7	4,2	7,6	3,1	10,9	3,6	5,4
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	2,1	1,8	4,0	,0	,0	3,1	2,4	,0	1,8	3,7	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	3,3	3,6	1,8	,0	6,2	2,4	2,8	7,6	3,3	2,2	5,6
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	6,1	6,5	3,2	19,9	7,4	4,6	4,5	17,9	8,6	2,1	8,1
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	37,7	39,4	26,8	34,4	49,2	33,4	39,2	25,8	34,3	50,8	21,7
	Inny rodzaj zatrudnienia	7,7	6,6	14,7	,0	12,1	6,5	7,6	8,4	2,5	8,6	17,4
	Nie zamierzam już pracować	31,3	29,9	39,6	22,7	9,1	40,5	30,5	37,2	33,7	24,6	39,4

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	159	137	22	7	43	109	140	19	67	59	32
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	19,4	16,5	37,4	11,7	1,0	27,1	20,0	15,3	20,8	18,2	19,5
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	16,8	16,1	20,9	,0	17,4	17,6	17,9	8,5	14,5	20,1	15,9
	Zarabiam zbyt mało	25,4	27,4	13,1	68,4	45,6	14,7	21,5	54,4	22,1	25,9	29,3
	Czuję się wypalony zawodowo	17,8	19,4	8,0	,0	11,8	21,4	19,9	2,2	19,9	14,4	20,2
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	6,4	5,9	9,5	,0	6,7	6,8	7,0	2,2	7,9	6,4	3,5
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	1,5	1,4	1,8	,0	1,0	1,8	1,4	2,2	1,8	,0	3,5
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	1,9	1,9	1,8	19,9	3,8	,0	,8	9,9	3,9	,0	1,3
	Z innego powodu	10,8	11,3	7,4	,0	12,9	10,6	11,5	5,3	9,0	15,0	7,0

GARNIZON MAŁOPOLSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

W garnizonie małopolskim zadowolenie z wykonywanej pracy policjanci i pracownicy Policji oceniają najczęściej przeciętnie (49,4% wskazań). 37,7% osób odczuwa duże zadowolenie z pracy. Jako małe swoje zadowolenie określa 12,9% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Na zadowolenie wpływa przede wszystkim stabilne zatrudnienie (74,6% wskazań). Stałe warunki pracy również przyczyniają się do odczuwanej satysfakcji (36,2% wskazań). Nieco mniejszy wpływ, w porównaniu z dwoma wcześniej opisanymi czynnikami, na zadowolenie mają dobre stosunki z kolegami, stosunkowo dobre wynagrodzenie oraz dobre relacje z przełożonymi (odpowiednio 28,6%, 24,4% oraz 23,3% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Na niezadowolenie z pracy natomiast wpływa najczęściej, w równym stopniu, nadmiar formalności, biurokracja oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (odpowiednio 58,4% oraz 58,1% wskazań). 38,3% jest niezadowolonych z ciągłych zmian organizacyjnych, 35,4% - z niesprawiedliwego traktowania, a 32,1% - ze złych warunków pracy. Dla 22,1% badanych takim powodem jest zły system szkolenia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

W związku z wykonywaną pracą w Policji pojawiają się utrudnienia, które najczęściej dotyczą zbyt dużej biurokracji (67,7% wskazań), a także wykonywania pracy „pod statystykę” (54,2% wskazań). Poza tym w pracy przeszkodę stanowi przeznaczenie zbyt krótkiego czasu na wykonanie niektórych zadań (20,5% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Policjanci i pracownicy Policji oceniali warunki pracy oraz wyposażenie stanowiska pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,

- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Spośród wszystkich wymienionych warunków pracy najlepiej oceniane jest wyposażenie w sprzęt transportowy (43,4% wskazań na ocenę wysoką). Przeciętnie ocenia je 28,8% osób, a nisko – 27,8%. Kolejnym, jednym z lepiej ocenianych wyposażań, są środki łączności (34,6% wskazań na ocenę wysoką, 36,3% wskazań na ocenę pośrednią oraz 29% na ocenę niską). Może się wydawać, że warunki lokalowe są oceniane lepiej niż środki łączności, ponieważ ilość wskazań na ocenę wysoką jest większa – 36,3%, jednakże warunki lokalowe są o 10,8 punktów procentowych oceniane niżej niż łączność. Ocen przeciętnych natomiast jest 23,9%. Możliwość korzystania z Internetu uzyskała wysokie oceny niecałych 2/5 badanych. Jednakże w tym przypadku oceny niskie przeważają nad tymi wysokimi i jest ich 42,8%. 20,2% przyznaje oceny przeciętne. Możliwość korzystania z Intranetu jest oceniana wysoko przez 34,4% badanych, jednak najczęściej aspekt ten jest oceniany nisko (47,1% wskazań). Ocen przeciętnych jest 18,5%. Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie jest też przede wszystkim oceniany nisko (42,0% wskazań). 1/3 ocenia go przeciętnie, a 27,1% - wysoko.

Podobną sytuację mamy z oceną wyposażenia stanowiska pracy – tutaj 44,9% badanych ocenia je źle, 27,9% przyznaje oceny przeciętne, a 27,2% - wysokie.

Na kolejne pytania, dotyczące rzeczy używanych *stricte* przez policjantów, odpowiadali tylko oni. Okazuje się, że najlepsze oceny, gdy zapytamy o wyposażenie i warunki niezbędne policjantom w ich pracy, uzyskało wyposażenie w broń palną i amunicję (63,1% ocen wysokich, 22,8% wskazań na ocenę przeciętną, 14,1% wskazań na ocenę niską). Połowa policjantów (50,3%) wysoko ocenia również wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego. Średnio ocenia je 31,8% osób, a 17,9% - źle. Gorzej oceniane są warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej, gdzie ocen wysokich jest już mniej - 33,3%, a przeważają oceny niskie – 37,3%. 29,3% osób uważa te warunki za przeciętne. Na podstawie wyników przedstawionych w tabeli można powiedzieć, że najsłabszym punktem Policji jest baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego. W tym przypadku niskie oceny przyznawane są przez 39,6% policjantów. 23,1% ocenia ją przeciętnie, a 37,3% - wysoko. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Policjanci i pracownicy Policji oceniali również swój poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników wybranych komórek organizacyjnych. Okazuje się, że najlepiej oceniają pracowników finansów oraz kadr (odpowiednio 58,8% oraz 57,6% ocen wysokich, a 16,9% oraz 17,7% ocen niskich). Co drugi badany dobrze ocenia również sposób załatwiania spraw przez pracowników łączności i informatyki (51,1% wskazań an oceny wysokie). Nisko natomiast ocenia tę obsługę 20,9% badanych. Podobny odsetek osób nisko ocenia pracowników logistyki – 20,9%. Jednakże najczęściej ankietowani są zadowoleni z logistyki przyznając wysokie oceny – czyni tak 45,5% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

W kwestionariuszu zapytano również o współpracę służby prewencyjnej z kryminalną, z bezpośrednim przełożonym, z kadrą kierowniczą w jednostce oraz z kolegami i koleżankami. Najlepiej badani oceniają współpracę między kolegami i koleżankami w komórce organizacyjnej, której większość (84,9%) przyznaje oceny wysokie. Ocen niskich jest mało – 4,1%. Często też wysoko jest oceniana współpraca z bezpośrednim przełożonym (66% wskazań). Nisko współpracę tę ocenia 13,6% badanych, a 20,4% jest przeciętnie z niej zadowolona. Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce jest oceniana wysoko przez 54,4% osób. 1/5 badanych nie jest jednak z tej współpracy zadowolona, a 1/4 ocenia ją przeciętnie. Najniżej oceniana jest współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną. Najczęściej przyznawane są oceny średnie – 38,3%, niewiele mniejszy odsetek osób przyznaje oceny niskie – 34,5%. Wysoka ocena, a zarazem możemy powiedzieć - zadowolenie ze współpracy, jest przyznawana przez 27,2% badanych.

Sposób organizacji pracy jest oceniany lepiej, gdy zajmuje się nim bezpośredni przełożony. Niemal 6 osób na 10 przyznaje mu w tej kwestii wysokie oceny. 1/4 ocenia tę organizację przeciętnie, a 15,6% - nisko. Nieco gorzej wygląda organizacja pracy dokonywana przez kadrę kierowniczą w jednostce, chociaż i tak nadal najczęściej oceniana jest wysoko – 48,3% wskazań.

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego jest oceniane wysoko (67,7% wskazań). 18,9% ocenia je przeciętnie, a 13,4% - nisko. Nieco gorzej, chociaż tak jak w poprzednim przypadku najwięcej jest ocen wysokich, oceniane jest przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce (58,2% wskazań na ocenę wysoką). 23,8% policjantów i pracowników Policji uważa, że kadra kierownicza pod względem etyki zawodowej zasługuje na ocenę przeciętną, a 18% - że na ocenę niską.

Najlepsze możliwości rozwoju zawodowego według badanych zapewnia bezpośredni przełożony – 43,5% wskazań na ocenę wysoką, natomiast mniejsze możliwości zapewnia kadra kierownicza w jednostce – 36,7% ocen wysokich. 31,8% osób uważa, że rozwój zawodowy zapewniany przez kadrę kierowniczą kształtuje się na poziomie średnim, a 31,5% - że na niskim. Mniej niskich ocen policjanci i pracownicy Policji przyznają bezpośrednim przełożonym - 26,7% i średnich - 29,9%.

Godziny nadliczbowe w jednostce są według badanych wykorzystywane (64,4% wskazań na ocenę wysoką). 16,9% osób uznaje, że ma przeciętną możliwość wykorzystania godzin nadliczbowych, a 18,7% osób deklaruje, że ma z tym problemy.

Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej jest raczej niewystarczająca. Policjanci i pracownicy Policji oceniają najczęściej ten aspekt nisko – 39%. 31,8% ocenia liczbę etatów przeciętnie, a 29,2% - wysoko.

Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z jednostki jest również najczęściej oceniany nisko (39,5% wskazań), podobnie jak stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego (38,2% wskazań na ocenę niską). Przeciętnie ocenia szkolenia odpowiednio 37,8% oraz 37,6% osób. Ocen wysokich jest mniej – odpowiednio 22,7% oraz 24,2%.

Przepływ informacji w komórce organizacyjnej jest oceniany raczej wysoko – 48% wskazań. 33,9% badanych ocenia ten aspekt przeciętnie, a 18,1% - nisko. Gorzej przedstawia się sprawa przepływu informacji w jednostce, którą badani najczęściej oceniają przeciętnie (38,9% wskazań). 36,3% uznaje,

że informacje te są przekazywane optymalnie, natomiast 24,8% badanych uważa, że zasługuje on na ocenę niską. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Policjantów i pracowników Policji w większości motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70% wskazań). Kolejną rzecz, na którą badani zwracają uwagę, to dobra opinia przełożonych (52,7% wskazań). Nie bez znaczenia są również lepsze warunki pracy (28,3% wskazań), przedterminowy awans (21,2% wskazań), czy też uznanie społeczne (20,9% wskazań). To właśnie te czynniki najczęściej sprawiają, że policjantom i pracownikom Policji chce się wypełniać codzienne obowiązki z należytą starannością. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Wiedza i umiejętności jakie posiadają osoby pracujące/pełniące służbę w Policji są przeważnie w pełni wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy (68,3% wskazań). 27,5% badanych ma przeciwnego rodzaju odczucia. 4,3% natomiast nie jest do końca pewnych, czy wykonywane przez nich zadania są powiązane z posiadanymi przez nich kwalifikacjami. Może być tak, że część zadań rzeczywiście odpowiada tym kwalifikacjom, a część nie jest w ogóle z nimi związana. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9

Według większości badanych (78,4%) wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. 16,3% jest przeciwnego zdania, a 5,3% badanych trudno jest odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Jako interesującą swoją pracę traktuje 79,9% policjantów i pracowników Policji. Dla 15,5% osób praca nie jest ciekawa, a 4,5% nie jest w stanie odpowiedzieć na to pytanie jednoznacznie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Zdaniem badanych, na rozwój kariery zawodowej najczęściej wpływają dobre relacje z przełożonymi (51,9% wskazań) oraz własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (50,6% wskazań). Według 42,3% osób w karierze pomaga protekcja/nepotyzm. Awans również jest ułatwiony, gdy podnosi się kwalifikacje zawodowe w szkolnictwie resortowym (29,6% wskazań), a także poprzez przypadek/szczęście (26,8% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane najczęściej źle (48,7% wskazań). Dobrze ocenia je 35,6% osób. 15,7% nie wie w jaki sposób odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Sytuacja materialna policjantów i pracowników Policji jest najczęściej średnia (58,3% wskazań). 23,4% osób deklaruje, że powodzi im się źle, a 18,3% mówi, że ich sytuacja materialna jest dobra. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Zarobki otrzymywane za pracę w Policji są najczęściej oceniane przeciętnie (53,2% wskazań). Źle ocenia je 35,3% badanych. Najmniej jest natomiast osób, które oceniają swoje zarobki dobrze (11,5% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

W ciągu ostatniego roku policjanci i pracownicy Policji nie zauważyli zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia (64,3% wskazań). Dwie osoby na dziesięć (19,5%) deklarują, że zarobki pogorszyły się, podczas gdy 15,4% twierdzi, że się poprawiły. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (81,9% wskazań). 33,8% liczy na dobrze wyposażone stanowisko pracy. Pojawiają się też oczekiwania związane z satysfakcją z pracy, bowiem pracę, dającą satysfakcję zawodową chcieliby mieć 27,5% badanych, podobnie jak dobrą atmosferę w miejscu pracy oraz zapewnione zatrudnienie (odpowiednio 26,6% oraz 25,5% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

W sferze zawodowej badani najchętniej pragną osiągnąć wyższe stanowisko (45,7% wskazań). Mniej już osób wskazuje w tym miejscu na przejście na emeryturę (13,8% wskazań), awans na stopień (13,6% wskazań) czy też nie chce nic zmieniać (13% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Osoby, które planują przejść na emeryturę chcą przede wszystkim założyć własną działalność gospodarczą. 18,9% osób nie zamierza dalej pracować w żadnej branży. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Powody, dla których badani decydują się na przejście na emeryturę to zbyt małe wynagrodzenie (30,4% wskazań). 19,8% policjantów mówi, że zdecyduje się na ten krok ze względu na brak szans na awans w Policji, a 16% osób czuje się wypalonych zawodowo. Dla 11,4% badanych powodem przejścia na emeryturę jest odpowiednia wysługa emerytalna. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Co druga kobieta z województwa małopolskiego (53,0%) ocenia swoje zadowolenie z pracy przeciętnie, 34,8% - dobrze, a 12,2% - źle. *Patrz Tabela nr 1.*

Przyczyną zadowolenia z pracy większości kobiet jest stabilne zatrudnienie (76,7% wskazań). Kobiety są też zadowolone, choć nie jest ich już tak wiele, ze stałych warunków pracy (38,2% wskazań). 29,7% pań wskazuje na dobre stosunki z kolegami, 28,6% - stosunkowo dobre wynagrodzenie, 25,2% - dobre relacje z przełożonym. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie najczęściej opiera się na stosunkowo słabym wynagrodzeniu (53,3% wskazań) oraz nadmiarze formalności, biurokracji (48,1% wskazań). 37,7% kobiet nie jest zadowolonych z niesprawiedliwego traktowania. 29,5% skarży się na złe warunki pracy, 27,7% na ciągłe zmiany organizacyjne (o 10,6 punktów procentowych mniej wskazań niż ogółem w województwie), 26,5% - na brak możliwości awansu (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,3 punktów procentowych), 22,2% - na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia z jakimi borykają się na co dzień kobiety to zbyt duża biurokracja (55,2% wskazań – odsetek ten jest o 12,5 punktów procentowych niższy niż ogółu badanych w województwie). Uciążliwa jest też w opinii kobiet praca „pod statystykę” (39,8% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 14,4 punkty procentowe). Ponadto 21,0% kobiet doskwierają złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Jakie czynniki zatem, mimo wielu powodów do niezadowolenia oraz pojawiających się utrudnień, mogą motywować kobiety, do zaangażowania w pracę? Takie środki wskazują same badane, a są nimi nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (65,9% wskazań) oraz dobra opinia przełożonych (61,4% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,7 punktów procentowych). Ważne są też lepsze warunki pracy (24,8% wskazań) podobnie jak przedterminowy awans (20,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

61,7% kobiet deklaruje, że mają możliwość wykorzystania posiadanej wiedzy i umiejętności podczas wykonywanej przez siebie pracy. 32,5% pań nie zauważyło, żeby miały możliwości wykorzystania posiadanych kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 9.* Większość kobiet jednak uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (75,2% wskazań). 18,3% jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 10.* Pracę jako interesującą określa 71,0% kobiet i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 8,9 punktów procentowych. 23,3% ankietowanych sądzi wręcz, że jest ona nieciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery w Policji jest uwarunkowany, zdaniem kobiet, kilkoma najczęściej wymienianymi przez nie czynnikami. Są to dobre relacje z przełożonym (55,2% wskazań), własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (47,4% wskazań), protekcja/nepotyzm (39,6% wskazań), przypadek/szczęście (29,0% wskazań), podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym oraz cywilnym (odpowiednio 27,8% oraz 23,5% wskazań). Możemy zauważyć, że kobiety wymieniają długą listę czynników, co może świadczyć o niejednoznacznej ocenie wpływu czynników na tą karierę. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji panie oceniają najczęściej źle (49,8% wskazań). 31,8% ocenia je dobrze. Pozostałych 18,4% badanych nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Kobiety własną sytuację materialną oceniają średnio (60,2% wskazań). 20,1% ocenia ją dobrze, podczas gdy 19,7% - źle. *Patrz Tabela nr 14.* Zarobki w Policji również są oceniane najczęściej przeciętnie (46,4% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 6,8 punktów procentowych). 38,3% ocenia je źle, gdy tymczasem 15,4% ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku 65,0% kobiet nie stwierdziło zmiany w otrzymywanym wynagrodzeniu. 19,7% uznaje, że wręcz się one pogorszyły, a 13,9% - że się poprawiły. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Kobiety najczęściej oczekują od Policji odpowiedniego wynagrodzenia (76,9% wskazań). Ponad dwukrotnie mniej osób chciałaby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy (32,1% wskazań). 30,5% potrzebuje pracy dającej satysfakcję zawodową, a 27,7% - pewności zatrudnienia. 22,8% postuluje o dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat kobiety chciałyby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (53,0% wskazań – o 7,3 punkty procentowe więcej niż ogółem w województwie. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa mężczyzn jest średnio zadowolona z pracy w Policji (48,5% wskazań). 38,4% uznaje swoje zadowolenie za duże, natomiast 13,1% - za małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem zadowolenia jest najczęściej stabilne zatrudnienie (74,3% wskazań). Nie bez wpływu są też stałe warunki pracy wymieniane przez 35,8% mężczyzn. 28,4% czerpie satysfakcję z dobrych stosunków z kolegami, 23,4% - ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia, a 22,8% - z dobrych relacji z przełożonym. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast wiąże się z nadmiarem formalności, biurokracji (61,0% wskazań), a także ze stosunkowo słabym wynagrodzeniem (59,3% wskazań). 41,0% mężczyzn za swoje niezadowolenie obarcza ciągle zmiany organizacyjne, 34,8% - niesprawiedliwe traktowanie, 32,8% - złe warunki pracy, a 22,1% - zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Mężczyźni spotykają się w swojej pracy również z utrudnieniami, do których należy przede wszystkim zbyt duża biurokracja (70,9% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (57,8% wskazań). 21,1% za uciążliwy uznaje ponadto zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Mężczyźni do pracy motywują najczęściej nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,1% wskazań) oraz dobra opinia przełożonych (50,5% wskazań). Jest też 29,2% ankietowanych, którzy dzięki lepszym warunkom lokalowym byłiby bardziej zmotywowani do pracy. 22,6% wymienia ponadto uznanie społeczne, a 21,5% - przedterminowy awans. *Patrz Tabela nr 8.*

Mężczyźni zazwyczaj wykorzystują swoje umiejętności w wykonywanej pracy (69,9% wskazań). 26,2% uważa, że nie ma możliwości korzystania ze swojej wiedzy w pracy. *Patrz Tabela nr 9.* Zadania, które wykonują są jednak ważne (79,2% wskazań). 15,8% jest zdania, że zadania te nie mają sensu. *Patrz Tabela nr 10.* Pomimo tego 82,2% mężczyzn sądzi, że praca, którą wykonują jest interesująca. Przeciwnego zdania jest 13,6% badanych. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery zawodowej, zdaniem mężczyzn, ma wpływ własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę oraz dobre relacje z przełożonym (odpowiednio 51,4% oraz 51,1% wskazań). 43,0% mężczyzn uważa, że w karierze pomoże protekcja/nepotyzm, podczas gdy 30,3% twierdzi, że to wynik podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. Jest też grupa 26,2% osób, które karierę wiążą z czystym przypadkiem/szczyćciem. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery w Policji

mężczyźni najczęściej oceniają źle (48,4% wskazań). 36,6% ocenia je dobrze, a pozostałych 15% nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Mężczyźni swoją sytuację materialną określają najczęściej jako średnią (57,8% wskazań). 24,4% ocenia ją źle, a 17,9% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Najczęściej przeciętnie są też oceniane zarobki w Policji (54,9% wskazań). 34,5% mężczyzn ocenia je źle, podczas gdy 10,5% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku, zdaniem mężczyzn, zarobki nie uległy zmianie (64,1% wskazań). 19,4% zauważyła pogorszenie w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, a 15,8% - poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Mężczyźni chcieliby pracować za odpowiednie wynagrodzenie (83,2% wskazań). Dwukrotnie mniej osób (34,2%) ma nadzieję na lepsze stanowisko pracy, 27,6% - na dobrą atmosferę. 26,7% liczy, że będzie czerpało satysfakcję z pracy zawodowej, a 25,0% - na pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat mężczyźni chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (43,9% wskazań). 15,4% planuje odejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Mężczyźni mający w planach emeryturę najchętniej założyliby własną działalność gospodarczą (53,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Powodami przejścia na emeryturę są zbyt małe zarobki (31,9% wskazań), brak szans na awans (19,9% wskazań), wypalenie zawodowe (15,5% wskazań), a dopiero na kolejnym miejscu odpowiednia wysługa emerytalna (10,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z najkrótszym stażem w Policji określają swoje zadowolenie z pracy jako duże (46,9% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,2 punktów procentowych). 41,8% jest przeciętnie zadowolonych, a 11,3% - mało. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem zadowolenia jest najczęściej stabilne zatrudnienie (81,0% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 6,4 punkty procentowe). 46,0% osób wskazuje na stałe warunki pracy, jako efektu zadowolenia (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,8 punktów procentowych). 29,1% jest zadowolonych z możliwości awansu (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,9 punktów procentowych), 26,7% - z dobrych stosunków z kolegami, 24,4% - z dobrych relacji z przełożonymi, 23,1% z możliwości osobistego rozwoju (przy czym odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,1 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast jest wynikiem stosunkowo słabego wynagrodzenia (61,85 wskazań). 49,9% skarży się na nadmiar formalności, biurokrację (odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 8,5 punktów procentowych). 30,5% badanych jest niezadowolonych ze złych warunków pracy, 30,4% - z niesprawiedliwego traktowania, 29,2% - ciągłych zmian organizacyjnych (o 9,1 punktów procentowych mniej wskazań niż ogółem w województwie). 24,4% wymienia jeszcze brak możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, jakich na co dzień doświadczają osoby z najkrótszym stażem w Policji, to głównie zbyt duża biurokracja (60,6% wskazań – odsetek ten jest mniejszy niż ogółem w województwie o 7,1 punktów procentowych) oraz praca „pod statystykę”. 24,9% osób pracy nie ułatwia zbyt krótki czas pozostawiony na wykonywanie niektórych zadań, a 20,8% osób – złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych ze stażem do 3 lat pracy można zmotywować poprzez nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (63,2% wskazań), a także poprzez dobrą opinię przełożonych (53,2% wskazań). 26,1% będzie zadowolonych ze skierowania na dodatkowe kursy, szkolenia (bardziej niż osoby z dłuższym stażem, ponieważ odsetek wskazań na ten czynnik jest wyższy niż ogółem w województwie o 12,7 punktów procentowych). 22,5% ucieszy się z lepszych warunków pracy (jednak odsetek wskazań na ten czynnik jest mniejszy niż ogółem w województwie o 5,8 punktów procentowych). 20,0% wskazuje w tym miejscu na uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Umiejętności i posiadana wiedza jest w większości wykorzystywana w pracy przez osoby ze stażem do 3 lat w Policji (63,7% wskazań). Jednak 30,2% badanych deklaruje, że tak nie jest i że nie mają takiej możliwości. *Patrz Tabela nr 9.* Z kolei 80,1% badanych uznaje swoje zadania za ważne i mające sens. 15,3% ma przeciwne zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 10.* 76,3% osób uważa swoją pracę za interesującą, podczas gdy 18,6% ma inne zdanie na ten temat i uznaje ją za nieciekawą. *Patrz Tabela nr 11.*

Według osób z najkrótszym stażem w karierze pomaga najczęściej własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (odsetek ten jest większy niż ogółem w województwie o 12,7 punktów procentowych). Pomocne w karierze jest też utrzymywanie dobrych relacji z przełożonym (54,9% wskazań). Ponadto ważne jest podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym oraz cywilnym (odpowiednio 36,7% - o 6,9 punktów procentowych więcej wskazań niż ogółem w województwie oraz 30,9% wskazań – o 11,7 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 27,5% osób uważa, że kariera jest wynikiem protekcji/nepotyzmu (odsetek wskazań jest o 14,8 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie). 20,4% osób jest zdania, że kariera to kwestia przypadku/szczyścia. *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji oceniane są najczęściej dobrze (45,4% wskazań – o 9,8 punktów procentowych niż ogółem w województwie). Niewiele mniejszy odsetek wskazuje na złe możliwości (40,4% wskazań – ale odsetek ten jest mniejszy niż ogółem w województwie o 8,3 punkty procentowe). *Patrz Tabela nr 13.*

Policjanci i pracownicy Policji swoją sytuację materialną oceniają najczęściej średnio (58,8% wskazań). 24,0% uznaje, że powodzi im się dobrze, a 17,1% - że źle. *Patrz Tabela nr 14.* Przeciętnie również oceniają swoje zarobki w Policji (49,7% wskazań). Częściej jednak, niż w przypadku oceny własnej sytuacji materialnej wskazują, że nie są zadowoleni z wysokości wynagrodzenia (39,5% wskazań). 10,8% badanych deklaruje, że powodzi im się dobrze. *Patrz Tabela nr 15.*

Pytani o zmianę wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, najczęściej deklarują, że żadna zmiana nie nastąpiła (60,4% wskazań). 23,5% osób zauważyło poprawę w zarobkach (odsetek ten jest o 8,1 punktów procentowych wyższy niż ogółem w województwie), podczas gdy 14,3% deklaruje pogorszenie. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (79,4% wskazań). Liczą oni też na pewność zatrudnienia (33,7% wskazań – o 8,2 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie), pracę, która będzie dawała satysfakcję zawodową (33,3% wskazań) czy też odpowiednie wynagrodzenie (31,2% wskazań). Ponadto, chcieliby oni mieć możliwość podnoszenia kwalifikacji (25,7% wskazań – odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 11,2 punkty procentowe). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat osoby z najkrótszym stażem planują osiągnąć wyższe stanowisko (45,4% wskazań). 1/5 chciałaby awansować na stopień, a 19,5% - planuje przenieść się do innej jednostki czy komórki organizacyjnej. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze średnim stażem w Policji najczęściej są przeciętnie zadowolone z pracy (54,1% wskazań). 33,5% z nich określa swoje zadowolenie jako duże, a 12,4% - małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Źródłem zadowolenia jest głównie stabilne zatrudnienie (74,0% wskazań). Dwukrotnie mniej osób jako powód zadowolenia podaje stałe warunki pracy (33,4% wskazań). Dla 29,0% badanych będą to dobre stosunki z kolegami, dla 22,4% - dobre relacje z przełożonymi, dla 21,9% - możliwość awansu, a dla 20,2% - stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie to skutek stosunkowo słabego wynagrodzenia (61,6% wskazań) oraz nadmiaru formalności, biurokracji (58,1% wskazań). 37,8% czuje się niezadowolonych z niesprawiedliwego traktowania, 34,4% z ciągłych zmian organizacyjnych, 33,5% - ze złych warunków pracy, a 23,3% wskazuje zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Osobom ze stażem pracy od 4 do 15 lat pracę utrudnia zbyt duża biurokracja (69,2% wskazań) oraz praca wykonywana „pod statystykę” (54,4% wskazań). 21,6% jest zawiedzonych złymi warunkami pracy, a 20,4% - nadmiernym obciążeniem pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Odpowiedzialne za motywację do pracy są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,5% wskazań). 48,1% badanych chętnie usłyszałoby o sobie dobrą opinię przełożonych. 25,5% osób zmotywowałby przedterminowy awans, a 24,8% - lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

64,4% badanych ze średnim stażem uznaje, że mają możliwość wykorzystania w pracy posiadanych przez siebie umiejętności i wiedzy. 30,9% natomiast mówi, że takiej możliwości nie ma. *Patrz Tabela nr 9.* Wykonywane zadania są jednak uważane za ważne i mające sens przez 76,3% badanych. 17,8% osób nie zgadza się z tym twierdzeniem i nie widzi sensu wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 10.* Praca w Policji może być też interesująca, o czym świadczy 79,9% wskazań na odpowiedź „tak” gdy zapytamy o to wprost. 16,1% jednak uważa ją za nieciekawą. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery najczęściej wpływają dobre relacje z przełożonymi (51,0% wskazań). 45,4% osób uważa, że w karierze pomaga własna praca i zaangażowanie, 44,1% natomiast, że

protekcja/nepotyzm. 31,2% mówi, że to kwestia przypadku/szczęścia, podczas gdy 27,7% stara się ją wytłumaczyć podnoszeniem kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji, osoby ze stażem 4-15 lat, najczęściej oceniają źle (52,0% wskazań). 33,4% ocenia je dobrze, a pozostałych 14,6% nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Policjanci i pracownicy Policji najczęściej swoją sytuację materialną określają średnio (58,2% wskazań). 26,7% ocenia ją źle, a 15,1% - dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji uważają za przeciętne (52,6% wskazań). 39,8% jest z nich niezadowolona i uważa, że są one złe, podczas gdy 7,6% uznaje je za dobre. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki osób ze średnim stażem pracy nie zmieniły się (64,8% wskazań). 18,1% zauważyła obniżenie wysokości wynagrodzenia, podczas gdy podobny odsetek osób (16,1%) – poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji ze stażem 4-15 lat pracy najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (82,3% wskazań). 32,5% chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy, podczas gdy 26,8% osób myśli o dobrej atmosferze w miejscu pracy. Kolejnymi postulatami kierowanymi w stronę Policji jest gwarancja zatrudnienia oraz zapewnienie satysfakcji zawodowej – deklarowanymi przez 24,0% badanych. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat, policjanci i pracownicy Policji, chcieliby przede wszystkim awansować (54,4% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,7 punktów procentowych). 16,1% chciałaby awansować na stopień. 4,0% badanych natomiast planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Będąc na emeryturze najczęściej chcieliby pozostać aktywni zawodowo i założyć własną działalność gospodarczą (67,6% wskazań). Nie zamierza już pracować 4,7% z nich. *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej wskazywanym powodem przejścia na emeryturę jest otrzymywanie zbyt niskiego wynagrodzenia (47,1% wskazań), kolejnym zaś - brak szans w Policji na awans/rozwój (19,3% wskazań). 10,6% czuje się wypalonych zawodowo, a jedynie 3,1% mówi w tym momencie o posiadaniu odpowiedniej wysługi emerytalnej. *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najdłuższym stażem w Policji są przeciętnie zadowolone z pracy (45,8% wskazań). 39,7% deklaruje duże z niej zadowolenie, podczas gdy 14,4% określa je jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy jest najczęściej wynikiem stabilnego zatrudnienia (73,2% wskazań). 36,1% badanych jako powód zadowolenia wskazuje stałe warunki pracy, 33,8% - stosunkowo dobre wynagrodzenie (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,4 punktów procentowych). Satysfakcję sprawiają również dobre stosunki z kolegami (29,2% wskazań), a także dobre relacje z przełożonymi (24,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie osób z najdłuższym stażem dotyczy przede wszystkim nadmiaru formalności, biurokracji (62,6% wskazań), stosunkowo słabego wynagrodzenia (51,2% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 6,9 punktów procentowych) oraz ciągłych zmian

organizacyjnych (48,3% wskazań – odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 10 punktów procentowych). 34,2% skarży się ponadto na niesprawiedliwe traktowanie, 30,8% - na złe warunki pracy, 22,5% na zły system szkolenia, a 21,2% - na złą organizację pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi zmagają się codziennie osoby ze stażem powyżej 15 lat, to przede wszystkim zbyt duża biurokracja (68,7% wskazań), a także praca „pod statystykę” (52,2% wskazań). 21,1% badanych pracy nie ułatwia nadmierne obciążenie pracą, 20,9% - zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań, a 20,8% - brak stabilizacji pracowniczej. *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacja osób z najdłuższym stażem wynika przede wszystkim z nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (70,9% wskazań) oraz z dobrej opinii przełożonych (59,3% wskazań – i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 6,6 punktów procentowych). 36,1% miałyby większą ochotę do pracy dzięki lepszym jej warunkom (o 7,8 punktów procentowych wyższy odsetek wskazań niż ogółem w województwie), a 25,6% - mając uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8*

Największe możliwości wykorzystania własnej wiedzy i umiejętności mają osoby ze stażem powyżej 15 lat pracy (76,1% wskazań – o 7,8 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). Przeciwnego zdania jest 21,2% badanych. *Patrz Tabela nr 9.* Sensowność wykonywanych zadań podkreśla 80,8% badanych z najdłuższym stażem w Policji, podczas gdy 14,5% sensu tego nie potrafi dostrzec. *Patrz Tabela nr 10.* 81,7% osób jest zdania, że wykonywana praca jest dla nich interesująca, natomiast 13,3% badanych uważa, że nie jest ona ciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Na karierę ma podobny wpływ własna praca i zaangażowanie (52,6% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonymi (52,0% wskazań). 46,6% osób wymienia też protekcję/nepotyzm, a 29,7% - podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resorowym. Jest też 23,2% badanych, którzy tłumaczą karierę przypadkowymi zdarzeniami i szczęściem. *Patrz Tabela nr 12.* Możliwości rozwoju kariery w Policji, osoby z najdłuższym stażem, oceniają najczęściej źle (47,5% wskazań), podczas gdy 34,6% uznają je za dobre. *Patrz Tabela nr 13.*

Najczęściej osobom ze stażem powyżej 15 lat pracy powodzi się średnio, znośnie (58,1% wskazań). 21,4% deklaruje, że sytuacja materialna jest zła, a 20,6% - że dobra. *Patrz Tabela nr 14.* Najczęściej również badani są przeciętnie zadowoleni ze swoich zarobków w Policji (55,7% wskazań). 26,7% ocenia je źle, gdy tymczasem 17,7% ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki osób z najdłuższym stażem pracy nie zmieniły się (65,3% wskazań). 23,9% badanych deklaruje, że pogorszyły się one, a 10,6% - przeciwnie – deklaruje, że poprawiły się. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji ze stażem powyżej 15 lat pracy najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (82,4% wskazań). 36,8% chciałaby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy (36,8% wskazań). 30,5% liczy na dobrą atmosferę w miejscu pracy, 30,1% - na pracę dającą satysfakcję zawodową, a 24,0% - na pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Osoby z najdłuższym stażem, częściej niż ich koledzy ze stażem krótszym, zastanawiają się nad przejściem na emeryturę (34,5% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 20,7 punktów procentowych), rzadziej zaś myślą o awansie (33,0% wskazań – o 12,7 punktów

procentowych mniej niż ogółem w województwie). 22,2% nie chce nic zmieniać i odsetek ten jest wyższy niż ogółem wskazań w województwie o 9,2 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 18.* Po odejściu na emeryturę najczęściej planują podjęcie własnej działalności gospodarczej (45,4% wskazań). 1/4 natomiast nie zamierza już pracować. *Patrz Tabela nr 19.* Powodami podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę nie jest najczęściej, jak mogłoby się wydawać, posiadanie odpowiedniej wyслуги emerytalnej (16,4% wskazań), ale jest to przede wszystkim brak szans na rozwój w Policji (22,1% wskazań), zbyt małe zarobki (21,0% wskazań) czy też wypalenie zawodowe (18,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci najczęściej są przeciętnie zadowoleni ze służby (50,8% wskazań). 36,4% z nich deklaruje duże zadowolenie, a 12,9% - małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Najczęściej wskazywanym powodem zadowolenia jest stabilne zatrudnienie (73,2% wskazań). Takiej zgodności nie ma już podczas wskazywania innych czynników determinujących zadowolenie. 34,7% osób wymienia stałe warunki pracy, 28,5% policjantów – dobre stosunki z kolegami, 25,0% - stosunkowo dobre wynagrodzenie, 21,2% - możliwość awansu, a 20,8% - dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast wynika z nadmiaru formalności, biurokracji (62,1% wskazań), stosunkowo słabego wynagrodzenia (55,9% wskazań) oraz z ciągłych zmian organizacyjnych (40,1% wskazań). Poza tym policjantów irytuje niesprawiedliwe traktowanie (35,7% wskazań), złe warunki pracy (32,6% wskazań), a także zły system szkolenia (23,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi spotykają się na co dzień policjanci, dotyczą najczęściej zbyt dużej biurokracji (70,7% wskazań) oraz pracy „pod statystykę” (60,6% wskazań). Ponadto 1/5 funkcjonariuszy jest nadmiernie obciążona pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Współpraca pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną jest oceniana przez policjantów najczęściej nisko i przeciętnie (odpowiednio 35,7% oraz 37,8% wskazań). 26,5% badanych uważa, że jest ona na wysokim poziomie. *Patrz Tabela nr 7.*

Motywacja policjantów wyływa najczęściej z nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (71,6% wskazań). Co drugiego policjanta motywuje do pracy dobra opinia przełożonych (50,0% wskazań). 28,1% do działania pobudzają lepsze warunki pracy, 23,6% - przedterminowy awans, a 21,5% - uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Zazwyczaj wiedza i umiejętności posiadane przez policjantów są wykorzystywane przez nich w pracy (70,0% wskazań). 26,1% uważa, że nie ma możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 9.* Poczucie sensu wykonywanych zadań ma 77,7% badanych, natomiast 17,2% nie dostrzega wagi podejmowanych przez siebie działań. *Patrz Tabela nr 10.* Według 81,9% ankietowanych wykonywana przez nich praca jest interesująca. 13,8% funkcjonariuszy nie zgadza się jednak z tym stwierdzeniem i sądzi, że nie jest ona ciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Kariera zawodowa, według policjantów, jest ściśle związana z dobrymi relacjami z przełożonymi (50,9% wskazań) oraz z własną pracą i zaangażowaniem (50,8% wskazań). 44,2% badanych uważa, że na karierę ma wpływ protekcja/nepotyzm, a 32,5% - że podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. Jest też 27,6% osób, które sądzą, że kariery nie da się inaczej wytłumaczyć jak tylko przypadkowym zbiegiem okoliczności. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są uznawane za złe (48,6% wskazań). 36,4% osób jednak ocenia je dobrze, pozostałych 15,0% nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną policjanci oceniają najczęściej przeciętnie (58,9% wskazań). 22,9% jest z niej niezadowolona i ocenia ją źle, podczas gdy 18,2% - ocenia ją dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji co drugi policjant ocenia przeciętnie (55,7% wskazań). 3 na 10 osób jest zdania, że są one złe, a 12,2% ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 64,5% funkcjonariuszy nie zmieniły się. 18,8% zauważyło natomiast pogorszenie wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. 15,8% badanych zarobki poprawiły się. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci najczęściej oczekują od Policji odpowiedniego wynagrodzenia (82,7% wskazań). Pozostałe rzeczy są ważne już nie dla tak licznej grupy badanych. 32,6% osób chciałoby dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 27,6% - dobrej atmosfery w miejscu pracy, 27,5% - pracy dającej satysfakcję zawodową, a 22,4% - pewności zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat policjanci planują osiągnięcie wyższego stanowiska (44,6% wskazań), 16,0% chciałoby awansować na stopień, a 15,9% - przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę nie zakończyliby raczej aktywności zawodowej ale planują podjęcie własnej działalności gospodarczej (53,1% wskazań). 1/5 nie zamierza już pracować. *Patrz Tabela nr 19.* Powodami przejścia na emeryturę są: zbyt małe zarobki (26,0% wskazań), brak szans na awans (21,6% wskazań), wypalenie zawodowe (17,5% wskazań), a dopiero w następnej kolejności odpowiednia wystuga emerytalna (12,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji deklarują duże bądź przeciętne zadowolenie z pracy (odpowiednio 45,1% oraz 41,8% wskazań). 13,1% jest mało zadowolonych. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem zadowolenia największej ilości osób jest stabilne zatrudnienie (83,5% wskazań – odsetek ten jest o 8,9 punktów procentowych wyższy niż ogółem w województwie). Dla 45,3% takim powodem są stabilne warunki pracy (a odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,1 punktów procentowych). Na zadowolenie 37,7% badanych wpływają dobre relacje z przełożonymi (37,3% wskazań – o 14,0 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie), 29,9% - dobre stosunki z kolegami, 22,6% - poczucie własnego bezpieczeństwa (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9 punktów procentowych), a 21,6% - stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie zaś wynika ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (70,6% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 12,5 punktów procentowych). 37,5% badanych wskazuje na nadmiar formalności, biurokracji (i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 20,9 punktów procentowych). Brak zadowolenia to również efekt niesprawiedliwego traktowania (34,1% wskazań), braku możliwości awansu (32,6% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 14,4 punkty procentowe), złych warunków pracy, a także ciągłych zmian organizacyjnych (28,0% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 10,3 punkty procentowe). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi najczęściej spotykają się pracownicy Policji, dotyczą przede wszystkim zbyt dużej biurokracji (51,2% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 16,5 punktów procentowych). 26,8% badanych skarży się na zbyt krótki czas pozostawiany na wykonywanie niektórych zadań, a 20,2% na złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników Policji najczęściej motywuje do pracy dobra opinia przełożonych (67,9% wskazań – o 15,2 punktów procentowych wskazań więcej niż ogółem w województwie) oraz nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (61,0% wskazań – o 9 punktów procentowych mniej wskazań niż ogółem w województwie). Ponadto 29,5% pracowników można zmotywować lepszymi warunkami pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem 58,6% pracowników Policji posiadana przez nich wiedza i umiejętności są wykorzystywane w pracy (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,7 punktów procentowych). Z tym stwierdzeniem nie zgadza się 35,2% badanych, który uważa, że nie ma możliwości skorzystania z posiadanych kwalifikacji. *Patrz Tabela nr 9.* 82,4% badanych uważa jednak, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. 11,6% osób ma inne zdanie na ten temat i sądzi, że ich praca jest niepotrzebna. *Patrz Tabela nr 10.* Według 68,6% pracowników Policji wykonywana przez nich praca jest interesująca (odsetek ten jest o 11,3 punkty procentowe niższy niż ogółem w województwie). 1/4 badanych uważa, że nie jest ona ciekawa (25,6% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 10,1 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery mają wpływ przede wszystkim dobre relacje z przełożonym (57,4% wskazań) oraz własna praca i zaangażowanie (49,3% wskazań). 36,7% uważa, że awans jest efektem podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (36,7% wskazań – odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 17,5 punktów procentowych), protekcji/nepotyzmu (31,7% wskazań – odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 10,6 punktów procentowych), czy też przypadku (22,1% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane najczęściej źle (49,4% wskazań). 31,3% pracowników natomiast ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuację materialną pracownicy Policji najczęściej oceniają przeciętnie (54,7% wskazań). 26,2% uznaje ją za złą, a 19,1% - za dobrą. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji najczęściej oceniają źle (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 18,1 punktów procentowych). 39,1% ocenia je przeciętnie (o 14,1 punktów procentowych mniej wskazań niż ogółem w województwie). 7,6% uważa je za dobre. *Patrz Tabela nr 15.* Zarobki otrzymywane w Policji nie zmieniły się w przeciągu ostatniego roku (62,9% wskazań). 23,5% ankietowanych zauważyło obniżenie otrzymywanego wynagrodzenia, podczas gdy 12,8% - poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy Policji najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (77,7% wskazań). 43,1% osób chciałoby mieć pewne zatrudnienie (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 17,6 punktów procentowych), 40,1% - dobrze wyposażone stanowisko pracy, 27,3% - pracę dającą satysfakcję zawodową, a 21,1% - dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat pracownicy Policji chcieliby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (51,9% wskazań). 26,9% natomiast deklaruje, że nie chce nic zmieniać (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 13,9 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby prewencyjnej najczęściej są przeciętnie zadowoleni ze służby/pracy (51,0% wskazań). 36,7% deklaruje duże zadowolenie, podczas gdy 12,2% - małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Najczęstszą przyczyną zadowolenia jest stabilne zatrudnienie (73,1% wskazań). 34,8% badanych jest zadowolonych ze stałych warunków pracy, 31,6% - z dobrych stosunków z kolegami. Mniej osób wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie (24,3% wskazań), możliwość awansu (22,1% wskazań), czy dobre relacje z przełożonymi (21,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 2.*

Badani są najczęściej niezadowoleni z nadmiaru formalności (61,6% wskazań) oraz stosunkowo słabego wynagrodzenia (57,9% wskazań). 39,6% narzeka na ciągłe zmiany organizacyjne, a 37,7% - na niesprawiedliwe traktowanie. 31,2% ma złe warunki pracy, podczas gdy 20,3% zwraca uwagę na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, jakie towarzyszą codziennej pracy, to przede wszystkim zbyt duża biurokracja (72,0% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (61,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Do pracy badanych motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,6% wskazań). Niemal co drugi badany lepiej pracuje gdy przełożony wyraża o nim dobrą opinię (49,0% wskazań). 26,7% będzie zmotywowana gdy pojawią się lepsze warunki pracy, 25,1% - gdy będzie uznanie społeczne, a 22,0% gdy będą mieli możliwość przedterminowego awansu. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności posiadane przez badanych ze służby prewencyjnej są najczęściej wykorzystywane (69,6% wskazań). 25,9% uznaje, że nie ma takich możliwości. *Patrz Tabela nr 9.* 78,6% ankietowanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania mają sens, a za nieważne uważa je 18,2% badanych. *Patrz Tabela nr 10.* Praca jest interesująca dla 81,4% badanych, z kolei 13,7% nie uznaje jej za ciekawą. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej można osiągnąć własną pracą i zaangażowaniem (53,0% wskazań) oraz utrzymywaniem dobrych relacji z przełożonym (51,2% wskazań). 41,8% jest przekonanych o skuteczności w tym zakresie protekcji/nepotyzmu, 31,2% - podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 26,6% - przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości

rozwoju kariery zawodowej są oceniane źle przez 46,1% badanych. Dobrze ocenia je 38,6% osób. *Patrz Tabela nr 13.*

Własna sytuacja materialna jest oceniana przez 59,3% osób przeciętnie. 24,2% uważa, że jest ona zła, podczas gdy 16,6% uznaje ją za dobrą. *Patrz Tabela nr 14.* Najczęściej przeciętnie są oceniane również zarobki w Policji (53,6% wskazań). 33,6% osób ocenia je źle, a dobrze – 12,8% badanych. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki badanych ze służby prewencyjnej nie zmieniły się (64,6% wskazań). 19,6% osób deklaruje pogorszenie się wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, a 15,2% - poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Jeżeli zapytamy ankietowych ze służby prewencyjnej o ich oczekiwania względem Policji, dowiemy się, że większość z nich chciałaby otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie (81,5% wskazań). 31,1% badanych natomiast chciałoby dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 28,3% - pracę dającą satysfakcję zawodową, 26,0% - dobrą atmosferę w miejscu pracy, a 22,5% - pewności zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat osoby ze służby prewencyjnej chciałyby osiągnąć wyższe stanowisko (45,6% wskazań). Mniejszy już jest odsetek osób (16,2% wskazań) które chciałyby awansować na stopień, czy też planują przejść na emeryturę (15,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę 56,5% osób z prewencji planuje podjąć własną działalność gospodarczą. *Patrz Tabela nr 19.* Powodami, dla których badani planują przejście na emeryturę, są: zbyt małe zarobki (31,1% wskazań), brak szans na rozwój w Policji (17,0% wskazań). Poza tym 14,1% czuje się wypalonych zawodowo, a 13,2% ma odpowiednią wysługę emerytalną. *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby kryminalnej najczęściej są przeciętnie zadowoleni ze służby/pracy w Policji. 36,6% z nich wyraża duże zadowolenie, a 10,6% - małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Najczęstszym wskazywanym powodem zadowolenia jest stabilne zatrudnienie (75,1% wskazań). 33,9% osób jest zadowolona ze stałych warunków pracy, 25,6% - z dobrych stosunków z kolegami, 23,6% - ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia, a 22,5% - z dobrych relacji z przełożonym. *Patrz Tabela nr 2.*

Przyczynami niezadowolenia są głównie nadmiar formalności (57,9% wskazań) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (53,3% wskazań). 37,3% ankietowanych wymienia w tym miejscu ciągłe zmiany organizacyjne, a 36,0% - złe warunki pracy. Dla 34,7% badanych będzie to niesprawiedliwe traktowanie, a dla 27,2% - zły system szkolenia. 20,6% osób skarży się na złą organizację pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę utrudnia najczęściej zbyt duża biurokracja (69,1% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (59,1% wskazań). 23,9% osób uskarża się na nadmierne obciążenie pracą, a 20,0% - na złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Utrudnienia w pracy nie mają w sobie nic z motywacji a wręcz nie sprzyjają pracy. Rolę więc takiego stymulatora do pracy pełnią nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,2% wskazań). 56,5% osób będzie zadowolona z dobrej opinii przełożonych. 28,1% badanych zmotywowałyby lepsze warunki pracy, a 21,8% - przedterminowy awans. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności, które posiadają pracownicy i policjanci ze służby kryminalnej najczęściej są w pełni wykorzystywane podczas pracy (70,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 9.* 77,8% osób uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Przeciwnego zdania jest 17,8% badanych. *Patrz Tabela nr 10.* Według 83,5% respondentów wykonywana praca jest interesująca. 12,0% jest innego zdania i dla nich praca nie jest ciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Policjanci i pracownicy ze służby kryminalnej najczęściej uważają, że rozwój kariery jest spowodowany dobrymi relacjami z przełożonym (52,2% wskazań) oraz protekcją/nepotyzmem (50,1% wskazań – o 7,8 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). 44,5% jest zdania, że za karierę odpowiada własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (odsetek ten jest o 6,1 punktów procentowych mniejszy niż ogółem w województwie). 31,6% zwraca uwagę na rolę podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym, a 29,5% - przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane przez co drugą osobę ze służby kryminalnej źle (51,1% wskazań). 32,6% natomiast dobrze ją ocenia. *Patrz Tabela nr 13.*

60,5% badanych ocenia własną sytuację materialną średnio, znośnie. 23,1% ocenia ją gorzej, ponieważ, mówi, że powodzi im się źle, natomiast 16,4% osób ocenia ją dobrze. *Patrz Tabela nr 14.* Również przeciętnie oceniane są zarobki w Policji (57,7% wskazań). 32,9% osób ocenia je źle, podczas gdy 9,4% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 64,1% badanych ze służby kryminalnej nie zmieniły się. Co 5 badany (20,0%) zauważył pogorszenie wysokości wynagrodzenia, podczas gdy 14,6% osobom wynagrodzenie poprawiło się. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najczęściej badani ze służby kryminalnej oczekują od Policji odpowiedniego wynagrodzenia (84,1% wskazań). 40,3% z nich chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy. 29,9% osób byłoby zadowolona mając dobrą atmosferę w miejscu pracy, 24,5% - pracę, która dawałaby satysfakcję, a 22,0% - pewne zatrudnienie. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat badani ze służby kryminalnej najczęściej myślą o wyższym stanowisku (47,9% wskazań). 14,5% natomiast chciałaby awansować na stopień, podczas gdy 13,5% zastanawia się nad przejściem na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Osoby planujące odejście na emeryturę zamierzają jeszcze pracować, najczęściej zastanawiają się nad otwarciem własnej działalności gospodarczej (44,5% wskazań). 18,6% osób nie zamierza już podejmować pracy. *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej podawanym powodem przejścia na emeryturę jest brak szans na rozwój w Policji (30,5% wskazań), zbyt małe zarobki (22,8% wskazań), wypalenie zawodowe (20,7% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby wspomagającej są najczęściej bardzo (44,7% wskazań) lub przeciętnie (42,4% wskazań) zadowoleni ze służby/pracy w Policji. Jest też 12,9% osób, które deklarują małe z niej zadowolenie. *Patrz Tabela nr 1.*

Źródłem zadowolenia osób zatrudnionych w służbie wspomagającej jest przede wszystkim stabilne zatrudnienie (80,8% wskazań – o 6,2 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). 44,6% (o 8,6 punktów procentowych więcej wskazań niż ogółem w województwie) chwali sobie stałe warunki pracy, 33,2% (i odsetek ten jest większy niż ogółem w województwie o 9,9 punktów procentowych) - dobre relacje z przełożonymi, 30,2% - dobre stosunki z kolegami, a 26,9% - stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie wynika przede wszystkim ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (62,7% wskazań). 47,1% badanych skarży się na nadmiar formalności/biurokracji, 35,3% - na ciągłe zmiany organizacyjne, a 31,9% - niesprawiedliwe traktowanie. 28,7% osób zwraca uwagę a złe warunki pracy, 26,8% - brak możliwości awansu (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,6 punktów procentowych), a także zły system szkolenia (23,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, jakich doświadczają pracownicy i policjanci ze służby wspomagającej, są związane ze zbyt rozbudowaną biurokracją (55,8% wskazań, przy czym odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 11,9 punktów procentowych). 30,2% za uciążliwe uznaje zbyt krótki czas pozostawiany na wykonanie niektórych zadań (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,7 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 4.*

Osoby ze służby wspomagającej można zmotywować najczęściej poprzez wyrażenie dobrej opinii o nich (67,7% wskazań – i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 15 punktów procentowych) oraz poprzez nagradzanie finansowe (63,2% wskazań). 33,4% chciałoby być motywowanymi lepszymi warunkami pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności posiadane przez badanych ze służby wspomagającej przydaje się w pracy niemal 2/3 badanych. 30,3% osób deklaruje, że ich kwalifikacje nie przydają się w pracy. *Patrz Tabela nr 9.* Swoje zadania za ważne uważa 81,1% badanych, 14,0% natomiast uznaje je za nie mające sensu. *Patrz Tabela nr 10.* Większość badanych uważa ponadto, że ich praca jest interesująca (69,4% wskazań, a odsetek ten jest o 10,5 punktów procentowych niższy niż ogółem w województwie). Niemal 1/5 jest przeciwnego zdania (i odsetek ten jest o 9,1 punktów procentowych większy niż ogółem wskazań w województwie). *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery według badanych ze służby wspomagającej jest wypadkową najpierw dobrych relacji z przełożonymi (56,8% wskazań), a później własnej pracy i zaangażowania (51,5% wskazań). 33,7% osób widzi w tym rolę protekcji/nepotyzmu, 32,2% - podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 12,8 punktów procentowych), a także przypadku (22,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane najczęściej źle (48,3% wskazań), przeciwnego zdania jest natomiast 33,0% badanych. *Patrz Tabela nr 13.*

54,2% osób ocenia własną sytuację materialną średnio. 25,6% (o 7,3 punkty procentowe więcej wskazań niż ogółem w województwie) osób jest z tej sytuacji zadowolona i przyznaje ocenę wysoką, podczas gdy 20,2% osób uznaje, że powodzi im się źle. *Patrz Tabela nr 14.* Mimo wcześniejszych zapewnień, że sytuacja materialna jest w miarę dobra i niższego odsetka osób, które mówiły, że powodzi im się źle, najczęściej badani nie są zadowoleni ze swoich zarobków w Policji (44,9% wskazań – o 9,6 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 41,6% osób deklaruje przeciętne zadowolenie z otrzymywanych zarobków, a 13,5% ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 62,1% osób nie uległy zmianie, 22,1% zauważyło pogorszenie w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, podczas gdy 15,0% - poprawę. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najczęściej wyrażanym postulatem kierowanym w stronę Policji jest odpowiednie wynagrodzenie (75,6% wskazań). 39,8% badanych chciałoby mieć pewność zatrudnienia (i odsetek ten jest o 14,3 punkty procentowe wyższy niż ogółem w województwie), 34,6% - dobrze wyposażone stanowisko pracy, 28,7% - czerpać satysfakcję z wykonywanej pracy, a 22,4% - mieć dobrą atmosferę w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat, badani chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (48,5% wskazań). 21,9% natomiast nie chce nic zmieniać, i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,9 punktów procentowych. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
	duże	37,7	38,4	34,8	46,9	33,5	39,7	36,4	45,1	36,7	36,6	44,7
	przeciętne	49,4	48,5	53,0	41,8	54,1	45,8	50,8	41,8	51,0	52,8	42,4
	małe	12,9	13,1	12,2	11,3	12,4	14,4	12,9	13,1	12,2	10,6	12,9

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1121	894	227	173	567	382	952	170	557	303	166
Stabilne zatrudnienie	74,6	74,3	76,7	81,0	74,0	73,2	73,2	83,5	73,1	75,1	80,8
Stable warunki pracy	36,2	35,8	38,2	46,0	33,4	36,1	34,7	45,3	34,8	33,9	44,6
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	24,4	23,4	28,6	17,8	20,2	33,8	25,0	21,6	24,3	23,6	26,9
Solidne szkolenia zawodowe	4,3	4,6	3,1	6,7	3,3	4,7	4,5	3,0	3,6	6,0	3,3
Poczucie własnego bezpieczeństwa	13,6	12,3	18,8	13,7	12,6	15,1	12,0	22,6	12,7	13,7	19,6
Brak zbędnych formalności, biurokracji	3,8	4,1	2,3	2,9	3,3	4,9	4,0	2,5	2,9	4,9	3,6
Dobre relacje z przełożonymi	23,3	22,8	25,2	24,4	22,4	24,2	20,8	37,3	21,0	22,5	33,2
Sprawiedliwe traktowanie	10,5	10,0	12,6	12,9	8,3	12,9	9,7	15,5	9,2	10,4	14,9
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,4	2,3	2,6	3,6	1,7	2,8	2,2	3,2	1,6	2,2	3,5
Możliwość awansu	19,2	19,8	16,8	29,1	21,9	10,8	21,2	8,3	22,1	16,2	10,7
Możliwość osobistego rozwoju	15,3	15,4	15,3	23,1	15,8	11,1	16,2	10,9	15,0	15,7	13,7
Dobra organizacja pracy	6,5	6,3	7,2	7,7	5,2	7,9	5,5	12,2	5,6	6,1	11,5
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	7,2	6,7	8,9	6,9	6,3	8,6	6,8	9,2	7,4	5,9	11,2
Dobre stosunki z kolegami	28,6	28,4	29,7	26,7	29,0	29,2	28,5	29,9	31,6	25,6	30,2
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	8,0	8,5	5,9	8,3	7,6	8,5	8,0	8,1	8,5	7,2	7,7
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	14,5	16,0	8,8	14,7	16,1	12,2	16,3	4,8	17,3	14,2	5,5
Apolityczność Policji	2,0	2,1	1,4	2,0	1,6	2,6	2,0	2,2	1,7	3,2	,8
Nic, nie ma takich rzeczy	3,9	4,5	1,6	1,9	3,8	5,0	4,1	2,8	3,7	2,9	3,8

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
Niepewność pracy	4,6	4,9	3,6	5,5	3,1	6,4	3,7	9,9	4,5	2,7	10,3

Ciągłe zmiany organizacyjne	38,3	41,0	27,7	29,2	34,4	48,3	40,1	28,0	39,6	37,3	35,3
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	58,1	59,3	53,3	61,8	61,6	51,2	55,9	70,6	57,9	53,3	62,7
Zły system szkolenia	22,1	22,1	22,2	17,5	23,3	22,5	23,0	17,1	20,3	27,2	23,2
Zagrożenie dla życia i zdrowia	11,7	12,8	7,4	14,9	13,1	8,2	13,3	3,0	14,4	9,0	6,2
Nadmiar formalności, biurokracja	58,4	61,0	48,1	49,9	58,1	62,6	62,1	37,5	61,6	57,9	47,1
Złe relacje z przełożonymi	13,2	13,2	13,1	12,1	11,2	16,7	13,2	13,1	15,0	11,7	11,0
Niesprawiedliwe traktowanie	35,4	34,8	37,7	30,4	37,8	34,2	35,7	34,1	37,7	34,7	31,9
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	11,4	12,2	8,2	12,4	10,0	13,1	11,6	10,6	10,9	9,3	11,3
Brak możliwości awansu	18,2	16,1	26,5	24,5	19,9	12,9	15,7	32,6	15,2	19,2	26,8
Łamszenie pracowników	12,3	12,8	10,4	8,8	12,4	13,8	12,6	10,8	12,3	12,0	11,7
Zła organizacja pracy	16,8	18,2	11,2	11,8	15,3	21,2	16,9	16,1	14,6	20,6	16,6
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	32,1	32,8	29,5	30,5	33,5	30,8	32,6	29,5	31,2	36,0	28,7
Złe stosunki z kolegami	2,4	1,7	5,5	3,2	3,5	5	2,0	4,6	2,5	2,3	3,9
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,7	5,4	6,8	10,3	5,4	4,1	6,3	2,4	6,2	5,3	4,9
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	11,7	11,0	14,5	11,5	12,0	11,2	12,7	6,1	13,8	11,3	5,6
Uwikłanie Policji w politykę	10,6	11,1	8,6	9,9	9,6	12,5	11,8	3,8	10,6	12,1	5,8
Nic, nie ma takich rzeczy	1,4	1,3	2,0	2,2	6	2,3	1,1	3,2	1,1	1,1	2,4

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
Zbyt duża biurokracja	67,7	70,9	55,2	60,6	69,2	68,7	70,7	51,2	72,0	69,1	55,8
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	14,2	15,3	10,0	9,2	11,3	20,8	14,0	15,4	14,2	11,3	16,7
Nadmierny rygor i dyscyplina	3,9	3,2	6,7	3,2	4,9	3,0	3,9	4,2	3,1	3,0	5,2
Niezrozumiałe polecenia służbowe	11,1	11,0	11,4	11,3	10,4	12,0	11,2	10,1	11,6	9,3	13,5
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	20,5	21,0	18,9	24,9	19,0	20,9	19,4	26,8	19,8	19,3	30,2
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	9,1	9,2	8,5	9,6	8,3	10,0	8,7	11,3	7,6	9,7	10,4
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,4	3,3	8,9	5,8	4,5	3,5	3,8	7,9	2,4	4,3	10,8
Praca "pod statystykę"	54,2	57,8	39,8	57,8	54,4	52,2	60,6	18,3	61,6	59,1	16,2
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,1	1,5	4,6	3,9	1,6	2,0	1,4	6,0	1,2	1,6	6,6
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	6,9	7,1	6,1	5,7	5,8	9,2	6,8	7,8	7,2	6,2	9,6
Nadmierne obciążenie pracą	19,1	19,6	17,2	10,7	20,4	21,1	20,1	13,9	16,4	23,9	17,7
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	19,5	19,1	21,0	20,8	21,6	15,7	19,3	20,2	19,2	20,0	16,9
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	15,2	15,5	14,1	10,7	17,1	14,5	15,1	15,7	18,0	11,7	15,5
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	4	5	0	8	3	3	5	0	5	4	4
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,6	2,6	7,4	5,5	2,3	4,7	1,9	12,9	2,9	2,4	8,8

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	1110	886	225	166	563	381	946	165	560	300	160
	ocena niska	39,8	40,6	36,7	41,4	42,2	35,5	40,8	34,4	41,6	37,4	31,6
	ocena przeciętna	23,9	24,1	23,1	20,4	25,7	22,7	24,0	23,7	22,7	26,0	24,8
	ocena wysoka	36,3	35,3	40,2	38,2	32,0	41,7	35,3	41,9	35,8	36,6	43,6
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	1093	872	221	171	554	368	935	158	553	291	155
	ocena niska	29,0	30,0	25,1	30,1	30,2	26,9	30,4	20,9	30,3	33,8	16,4
	ocena przeciętna	36,3	36,7	34,7	35,8	39,1	32,3	37,1	32,0	35,2	38,3	31,2
	ocena wysoka	34,6	33,2	40,2	34,1	30,7	40,8	32,5	47,2	34,4	27,9	52,4
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	1110	884	227	169	563	378	944	166	553	301	162
	ocena niska	42,0	43,7	35,3	42,5	43,7	39,3	42,6	38,7	43,6	41,9	34,5
	ocena przeciętna	30,9	30,0	34,7	36,0	33,8	24,3	31,2	29,4	31,5	26,6	31,6
	ocena wysoka	27,1	26,3	30,0	21,4	22,5	36,4	26,2	31,8	24,9	31,5	33,9
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	1108	882	225	167	564	377	939	168	550	301	165
	ocena niska	44,9	47,0	36,6	41,2	48,1	41,9	46,2	37,8	47,0	47,6	35,7
	ocena przeciętna	27,9	26,6	32,9	29,4	29,3	25,2	27,5	30,1	25,2	29,8	28,2
	ocena wysoka	27,2	26,3	30,5	29,3	22,7	33,0	26,3	32,1	27,9	22,6	36,0
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	1044	851	193	161	537	347	920	124	537	291	126
	ocena niska	27,8	27,4	29,8	26,4	26,4	30,6	27,9	27,4	25,0	33,5	26,6
	ocena przeciętna	28,8	26,3	39,9	29,3	30,3	26,2	28,1	33,7	24,4	31,7	29,2
	ocena wysoka	43,4	46,3	30,2	44,3	43,2	43,2	44,0	38,9	50,6	34,7	44,1
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	1072	855	217	163	542	367	914	158	535	294	157
	ocena niska	42,8	44,9	34,6	47,7	45,4	36,7	45,7	25,7	45,6	44,0	23,8
	ocena przeciętna	20,2	19,8	21,7	21,9	21,2	17,8	19,9	21,5	18,8	22,7	20,3
	ocena wysoka	37,1	35,4	43,7	30,4	33,3	45,5	34,3	52,8	35,6	33,3	55,9
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	989	794	194	155	505	329	847	142	494	274	139
	ocena niska	47,1	49,0	39,5	52,4	50,2	39,8	50,5	27,1	52,2	42,3	28,5
	ocena przeciętna	18,5	18,3	19,0	21,8	19,6	15,2	18,1	20,8	16,7	22,6	18,8
	ocena wysoka	34,4	32,7	41,5	25,8	30,2	45,0	31,5	52,1	31,0	35,0	52,7
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	947	796	151	121	494	333	947	0	529	278	51
	ocena niska	14,1	13,4	17,9	9,2	15,0	14,5	14,1	,0	12,3	17,2	18,5
	ocena przeciętna	22,8	23,0	21,9	17,3	22,7	25,0	22,8	,0	23,1	22,9	23,8
	ocena wysoka	63,1	63,6	60,2	73,5	62,3	60,5	63,1	,0	64,6	59,9	57,7
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	942	792	150	121	492	329	942	0	529	274	51
	ocena niska	17,9	18,5	14,8	16,6	18,4	17,7	17,9	,0	18,5	19,6	13,9
	ocena przeciętna	31,8	32,1	30,1	25,0	32,0	34,0	31,8	,0	33,8	29,1	31,6
	ocena wysoka	50,3	49,4	55,1	58,4	49,6	48,4	50,3	,0	47,7	51,3	54,4
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	942	793	149	121	490	332	942	0	523	279	52
	ocena niska	37,3	36,5	41,6	29,2	37,5	40,0	37,3	,0	36,8	38,0	38,0
	ocena przeciętna	29,3	29,6	27,8	29,5	29,6	28,9	29,3	,0	29,0	28,9	24,7
	ocena wysoka	33,3	33,9	30,6	41,3	32,9	31,1	33,3	,0	34,3	33,0	37,3
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	935	786	149	121	484	330	935	0	519	275	52
	ocena niska	39,6	40,7	33,8	33,0	39,6	42,2	39,6	,0	42,3	36,0	31,1
	ocena przeciętna	23,1	22,9	23,8	21,4	25,0	20,9	23,1	,0	20,4	26,6	24,4
	ocena wysoka	37,3	36,3	42,3	45,6	35,4	37,0	37,3	,0	37,3	37,4	44,5

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	1075	861	213	163	541	371	915	160	541	285	159
	ocena niska	20,9	21,9	17,1	14,8	22,9	20,7	22,9	9,5	23,2	21,6	7,8
	ocena przeciętna	33,6	35,0	27,6	32,8	33,9	33,4	35,5	22,6	33,9	36,4	21,9
	ocena wysoka	45,5	43,1	55,2	52,4	43,1	45,9	41,6	67,9	42,9	42,0	70,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	1105	882	223	168	558	379	939	166	553	298	163
	ocena niska	16,9	16,2	19,7	13,9	19,4	14,6	17,1	15,8	15,6	18,4	16,2
	ocena przeciętna	24,3	24,6	23,0	21,2	26,1	23,0	24,9	20,9	25,1	24,4	19,1
	ocena wysoka	58,8	59,2	57,3	64,8	54,6	62,4	58,0	63,3	59,3	57,2	64,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	1110	887	223	170	562	378	944	166	555	300	163
	ocena niska	17,7	17,5	18,2	8,4	19,5	19,1	18,5	13,1	19,2	16,1	12,4
	ocena przeciętna	24,8	25,3	22,5	27,2	24,1	24,6	25,7	19,4	25,7	25,2	16,4
	ocena wysoka	57,6	57,1	59,3	64,5	56,4	56,2	55,8	67,5	55,0	58,6	71,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	1106	883	223	168	562	377	940	166	552	301	164
	ocena niska	20,9	21,1	19,9	21,8	21,1	20,2	21,7	16,0	24,8	16,1	11,7
	ocena przeciętna	28,0	29,1	24,1	23,2	29,9	27,4	29,7	18,4	29,7	28,4	19,2
	ocena wysoka	51,1	49,8	56,0	55,0	49,0	52,4	48,5	65,6	45,5	55,6	69,1

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	985	804	181	138	510	337	908	78	540	285	72
	ocena niska	34,5	36,2	26,7	18,9	38,4	34,9	35,7	20,3	41,0	23,8	24,4
	ocena przeciętna	38,3	37,7	41,2	44,6	38,2	35,8	37,8	44,4	36,2	44,6	36,4
	ocena wysoka	27,2	26,1	32,2	36,5	23,4	29,2	26,5	35,3	22,8	31,7	39,3
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	1124	896	227	173	569	382	954	170	559	303	166
	ocena niska	13,6	13,6	13,6	8,5	15,0	13,9	14,0	11,5	13,9	9,2	13,6
	ocena przeciętna	20,4	19,9	22,5	18,2	21,8	19,4	21,2	15,9	19,9	25,0	18,0
	ocena wysoka	66,0	66,5	64,0	73,3	63,2	66,8	64,8	72,6	66,1	65,7	68,3
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	1094	882	213	166	552	376	937	158	557	292	152
	ocena niska	20,1	21,1	15,6	11,6	22,7	20,0	21,2	13,4	23,1	14,5	15,5
	ocena przeciętna	25,6	25,9	24,2	28,1	27,0	22,3	26,7	18,7	26,1	27,9	17,2
	ocena wysoka	54,4	53,0	60,2	60,3	50,3	57,7	52,1	67,9	50,8	57,5	67,3
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1123	896	226	172	569	382	953	170	559	302	166
	ocena niska	4,1	3,6	6,0	5,8	4,2	3,1	3,9	5,0	3,8	3,0	5,1
	ocena przeciętna	11,0	9,6	16,9	8,5	10,5	12,9	11,1	10,6	9,6	12,8	14,1
	ocena wysoka	84,9	86,9	77,1	85,7	85,3	84,0	85,0	84,4	86,7	84,3	80,8
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1123	897	226	172	570	381	953	169	559	303	165
	ocena niska	15,6	15,1	17,8	10,7	18,0	14,4	15,2	18,4	14,3	14,0	18,9
	ocena przeciętna	25,3	25,5	24,4	26,0	23,9	26,9	26,7	16,9	26,2	26,3	20,6
	ocena wysoka	59,1	59,4	57,8	63,3	58,1	58,7	58,1	64,7	59,5	59,7	60,4
Organizacja pracy przez kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	1106	887	219	168	561	377	945	160	558	298	156
	ocena niska	20,8	21,4	18,3	13,2	22,3	21,8	22,0	13,6	23,5	16,5	12,5
	ocena przeciętna	30,9	31,6	28,2	32,6	31,6	29,1	31,7	26,4	29,9	33,4	31,3
	ocena wysoka	48,3	47,1	53,5	54,2	46,1	49,0	46,4	60,0	46,7	50,1	56,2

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1117	891	226	171	565	381	950	167	560	300	163
	ocena niska	13,4	13,8	11,9	7,7	14,7	14,1	13,6	12,2	12,0	12,9	14,4
	ocena przeciętna	18,9	18,8	19,5	17,7	19,6	18,5	18,9	19,1	18,1	20,8	17,9
	ocena wysoka	67,7	67,5	68,6	74,6	65,8	67,4	67,5	68,7	69,9	66,3	67,8
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	1092	874	218	167	553	372	935	157	555	289	153
	ocena niska	18,0	19,4	12,5	10,1	19,4	19,4	18,9	12,4	20,2	14,4	11,9
	ocena przeciętna	23,8	23,1	26,4	23,5	25,5	21,4	23,8	23,7	22,9	25,2	24,3
	ocena wysoka	58,2	57,5	61,1	66,4	55,1	59,3	57,3	63,9	56,9	60,4	63,8
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1110	885	225	172	562	376	944	166	553	297	164
	ocena niska	26,7	25,6	30,7	27,5	28,6	23,4	25,4	34,1	26,2	22,3	32,5
	ocena przeciętna	29,9	30,5	27,2	31,4	30,0	29,0	30,2	27,8	30,1	28,7	28,3
	ocena wysoka	43,5	43,8	42,1	41,1	41,5	47,6	44,4	38,1	43,6	49,1	39,2
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	1070	868	203	162	543	365	942	128	544	296	138
	ocena niska	18,7	19,5	15,2	17,3	18,8	19,2	18,3	22,1	17,7	17,0	20,9
	ocena przeciętna	16,9	17,0	16,3	10,6	18,2	17,7	17,1	15,5	16,9	17,0	16,9
	ocena wysoka	64,4	63,4	68,5	72,1	63,0	63,1	64,7	62,4	65,4	66,0	62,2
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	1095	879	216	169	554	372	940	155	555	293	153
	ocena niska	31,5	30,9	34,0	31,9	34,1	27,5	30,6	37,2	32,0	26,2	34,6
	ocena przeciętna	31,8	32,5	29,0	33,1	33,5	28,8	32,6	26,9	33,6	31,7	27,3
	ocena wysoka	36,7	36,6	37,0	35,0	32,4	43,7	36,8	35,9	34,4	42,1	38,1
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1094	880	214	161	559	374	943	152	549	299	155
	ocena niska	39,0	41,1	30,4	29,2	40,7	40,6	40,8	27,9	40,9	41,4	26,1
	ocena przeciętna	31,8	31,7	32,7	31,5	31,8	32,1	32,0	30,9	32,1	29,4	34,3
	ocena wysoka	29,2	27,3	36,9	39,2	27,5	27,3	27,2	41,1	27,0	29,3	39,6
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	1087	871	217	163	555	370	943	144	550	298	148
	ocena niska	39,5	39,3	40,3	36,2	40,4	39,6	39,4	40,5	38,6	39,2	39,7
	ocena przeciętna	37,8	38,5	34,7	36,6	37,1	39,3	39,1	29,1	39,7	37,7	32,4
	ocena wysoka	22,7	22,1	25,0	27,2	22,4	21,1	21,5	30,4	21,6	23,1	27,9
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	1098	879	219	165	560	373	948	150	554	298	154
	ocena niska	38,2	37,6	40,5	36,0	39,4	37,3	38,4	37,0	37,6	38,3	37,1
	ocena przeciętna	37,6	38,0	36,2	40,3	37,6	36,4	38,4	32,9	37,3	40,5	32,3
	ocena wysoka	24,2	24,5	23,3	23,7	23,0	26,3	23,3	30,1	25,1	21,3	30,5
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1113	889	224	171	564	378	948	165	558	297	164
	ocena niska	18,1	18,6	16,0	15,0	18,9	18,3	18,6	15,1	18,2	16,0	14,9
	ocena przeciętna	33,9	34,2	32,9	35,1	36,4	29,6	34,6	29,8	32,2	36,3	29,3
	ocena wysoka	48,0	47,2	51,1	50,0	44,7	52,1	46,8	55,1	49,6	47,7	55,9
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	1107	886	221	171	561	376	947	160	558	297	159
	ocena niska	24,8	25,6	21,6	16,6	26,2	26,5	25,0	23,5	25,1	24,8	21,5
	ocena przeciętna	38,9	38,9	38,9	39,5	41,7	34,5	40,0	32,3	38,6	40,6	35,5
	ocena wysoka	36,3	35,5	39,5	43,9	32,1	39,0	34,9	44,2	36,3	34,6	43,1

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
Dobra opinia przełożonych	52,7	50,5	61,4	53,2	48,1	59,3	50,0	67,9	49,0	56,5	67,7
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	70,0	71,1	65,9	63,2	71,5	70,9	71,6	61,0	71,6	71,2	63,2
Urlopy nagrodowe	9,7	10,5	6,4	11,5	10,5	7,6	10,5	5,1	10,8	7,5	7,7
Pochwały w rozkazach	4,1	3,8	5,4	3,7	5,8	1,7	4,5	2,1	4,3	5,1	2,4
Odnaczenia	3,8	4,3	1,8	4,2	3,7	3,8	4,3	,9	3,4	4,3	3,0
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	13,4	13,7	12,3	26,1	15,1	5,1	13,0	15,7	10,5	15,4	15,4
Przedterminowy awans	21,2	21,5	20,2	19,9	25,5	15,4	23,6	8,1	22,0	21,8	13,8

Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	28,3	29,2	24,8	22,5	24,8	36,1	28,1	29,5	26,7	28,1	33,4
Motywacja - inne (jakie?)	2,1	2,0	2,4	1,1	1,8	3,0	2,1	2,2	2,9	1,1	1,7
Trudno powiedzieć	6,3	6,0	7,5	7,1	6,9	5,0	5,3	11,6	5,3	6,6	9,7
Uznanie społeczne	20,9	22,6	14,3	20,0	18,0	25,6	21,5	17,4	25,1	17,0	14,5

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
	tak	68,3	69,9	61,7	63,7	64,4	76,1	70,0	58,6	69,6	70,7	63,1
	trudno powiedzieć	4,3	3,9	5,7	6,1	4,7	2,7	3,9	6,2	4,4	2,7	6,6
	nie	27,5	26,2	32,5	30,2	30,9	21,2	26,1	35,2	25,9	26,6	30,3

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
	tak	78,4	79,2	75,2	80,1	76,3	80,8	77,7	82,4	78,6	77,8	81,1
	trudno powiedzieć	5,3	4,9	6,6	4,6	5,9	4,7	5,1	6,0	6,2	4,4	4,9
	nie	16,3	15,8	18,3	15,3	17,8	14,5	17,2	11,6	15,2	17,8	14,0

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
	tak	79,9	82,2	71,0	76,3	79,9	81,7	81,9	68,6	81,4	83,5	69,4
	trudno powiedzieć	4,5	4,2	5,8	5,1	4,0	5,1	4,3	5,8	4,9	4,5	6,1
	nie	15,5	13,6	23,3	18,6	16,1	13,3	13,8	25,6	13,7	12,0	24,6

Tabela nr 12.

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	19,2	18,1	23,5	30,9	15,7	19,3	16,1	36,7	17,0	14,7	32,0
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	29,8	30,3	27,8	36,7	27,7	29,7	32,5	14,1	31,2	31,6	18,4
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	50,6	51,4	47,4	63,3	45,4	52,6	50,8	49,3	53,0	44,5	51,5
Przypadek / szczęście	26,8	26,2	29,0	20,4	31,2	23,2	27,6	22,1	26,6	29,5	22,6
Protekcja / nepotyzm	42,3	43,0	39,6	27,5	44,1	46,6	44,2	31,7	41,8	50,1	33,7
Dobre relacje z przełożonym	51,9	51,1	55,2	54,9	51,0	52,0	50,9	57,4	51,2	52,2	56,8
Korupcja	4,2	4,3	4,0	2,6	5,2	3,4	4,2	4,1	4,9	3,6	3,0
Trudno powiedzieć	3,0	3,4	1,5	3,1	3,2	2,8	2,7	5,2	3,1	2,4	5,2
Rozwój zawodowy: inne	1,7	2,0	,4	,8	2,4	1,0	2,0	,0	3,1	,0	,4

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13.

Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
dobrze	35,6	36,6	31,8	45,4	33,4	34,6	36,4	31,3	38,6	32,6	33,0
trudno powiedzieć	15,7	15,0	18,4	14,2	14,6	17,9	15,0	19,3	15,3	16,3	18,7
źle	48,7	48,4	49,8	40,4	52,0	47,5	48,6	49,4	46,1	51,1	48,3

Tabela nr 14.

Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
powodzi mi(nam) się dobrze	18,3	17,9	20,1	24,0	15,1	20,6	18,2	19,1	16,6	16,4	25,6
powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	58,3	57,8	60,2	58,8	58,2	58,1	58,9	54,7	59,3	60,5	54,2
powodzi mi(nam) się źle	23,4	24,4	19,7	17,1	26,7	21,4	22,9	26,2	24,2	23,1	20,2

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
	dobrze	11,5	10,5	15,4	10,8	7,6	17,7	12,2	7,6	12,8	9,4	13,5
	przeciętnie	53,2	54,9	46,4	49,7	52,6	55,7	55,7	39,1	53,6	57,7	41,6
	źle	35,3	34,5	38,3	39,5	39,8	26,7	32,1	53,4	33,6	32,9	44,9

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
	poprawiły się	15,4	15,8	13,9	23,5	16,1	10,6	15,8	12,8	15,2	14,6	15,0
	nie zmieniły się	64,3	64,1	65,0	60,4	64,8	65,3	64,5	62,9	64,6	64,1	62,1
	pogorszyły się	19,5	19,4	19,7	14,3	18,1	23,9	18,8	23,5	19,6	20,0	22,1
	trudno powiedzieć	,9	,7	1,4	1,8	1,0	,3	,9	,8	,6	1,3	,8

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	33,8	34,2	32,1	31,2	32,5	36,8	32,6	40,1	31,1	40,3	34,6
Odpowiednie wynagrodzenie	81,9	83,2	76,9	79,4	82,3	82,4	82,7	77,7	81,5	84,1	75,6
Pewność zatrudnienia	25,5	25,0	27,7	33,7	24,0	24,0	22,4	43,1	22,5	22,0	39,8
Praca dająca satysfakcję zawodową	27,5	26,7	30,5	33,3	24,0	30,1	27,5	27,3	28,3	24,5	28,7
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,0	2,8	3,8	3,2	2,6	3,4	2,7	4,8	2,1	3,7	5,6
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	14,5	13,8	17,1	25,7	16,3	6,6	14,3	15,4	13,6	11,6	16,9
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	8,1	7,8	9,4	10,2	7,2	8,4	8,8	3,9	8,6	8,0	4,4
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	16,2	16,4	15,4	13,5	16,6	16,8	17,5	9,1	18,1	16,7	12,2
Dobra atmosfera w miejscu pracy	26,6	27,6	22,8	17,3	26,8	30,5	27,6	21,1	26,0	29,9	22,4
Uznanie za dobrą pracę	17,0	17,3	16,1	17,9	15,8	18,6	16,9	17,8	19,3	13,9	16,4
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,5	2,4	2,9	3,3	2,2	2,6	2,6	2,3	2,0	2,1	4,6
Właściwe traktowanie przez przełożonych	13,3	13,2	13,8	10,4	14,9	12,3	13,8	10,9	15,6	11,1	11,9
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	,7	,4	1,7	,0	,2	1,7	,7	,5	,8	,6	,7

Niezakończony przepływ informacji między pracownikami	,1	,1	,0	,0	,0	,3	,1	,0	,2	,0	,0
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	10,7	11,0	9,5	8,5	13,0	8,2	11,0	8,8	10,8	12,4	9,1
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,8	1,0	,0	,0	,7	1,3	,9	,4	1,3	,0	,4

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	1125	898	227	173	570	382	955	170	560	303	166
Nie chcę nic zmieniać	13,0	12,6	14,4	6,3	8,9	22,2	10,5	26,9	11,7	11,5	21,9
Planuję przejść na emeryturę	13,8	15,4	7,6	,6	4,0	34,5	15,9	2,2	15,8	13,5	9,5
Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,9	3,7	4,7	6,0	5,4	,7	2,9	9,5	2,9	5,0	6,0
Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	45,7	43,9	53,0	45,4	54,4	33,0	44,6	51,9	45,6	47,9	48,5
Chciał(a)bym awansować na stopień	13,6	13,7	13,4	20,4	16,1	6,8	16,0	,0	16,2	14,5	4,2
Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	8,4	9,0	6,1	19,5	9,5	1,8	8,9	5,7	6,8	6,7	5,7
Inne plany zawodowe emerytalnych	1,5	1,7	,9	1,8	1,7	1,0	1,1	3,7	1,0	1,0	4,2

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	216	186	30	15	63	138	190	26	111	59	33
Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	2,2	2,6	,0	,0	1,8	2,7	2,5	,0	3,3	2,0	,0
Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	6,5	7,2	2,1	,0	3,4	8,7	6,9	4,3	3,4	11,6	4,4
Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	2,9	2,3	6,7	5,4	5,6	1,4	2,6	5,0	2,1	3,3	6,0
Zatrudnienie w sektorze bankowym	5,9	4,6	14,4	22,0	5,3	4,5	5,4	9,9	3,1	11,1	6,2
Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	1,7	1,1	5,5	,0	4,0	,9	1,1	6,4	1,1	2,8	,0
Podjęcie własnej działalności gospodarczej	50,1	53,5	29,3	19,3	67,6	45,4	53,1	29,0	56,5	44,5	41,5
Inny rodzaj zatrudnienia	11,6	12,0	9,0	39,2	7,5	10,5	8,2	35,9	10,8	6,1	25,9
Nie zamierzam już pracować	18,9	16,7	32,9	14,2	4,7	25,9	20,2	9,6	19,6	18,6	16,0

Tabela nr 20.

		Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
			Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	216	186	30	15	63	138	190	26	111	59	33
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	11,4	10,0	20,0	,0	3,1	16,4	12,6	2,8	13,2	9,2	14,4
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	19,8	19,9	19,4	,0	19,3	22,1	21,6	7,1	17,0	30,5	12,5
	Zarabiam zbyt mało	30,4	31,9	21,1	47,2	47,1	21,0	26,0	62,5	31,1	22,8	43,0
	Czuję się wypalony zawodowo	16,0	15,5	19,0	17,2	10,6	18,3	17,5	4,7	14,1	20,7	8,5
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	4,7	5,0	3,0	,0	2,9	6,0	5,4	,0	6,4	,0	,0
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	5,2	5,7	2,1	,0	6,9	5,0	5,5	2,8	2,1	9,5	6,7
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	7,1	6,5	10,7	14,0	4,4	7,6	7,2	6,0	9,6	5,9	3,5
	Z innego powodu	5,4	5,6	4,6	21,6	5,7	3,6	4,2	14,0	6,5	1,4	11,3

GARNIZON STOŁĘCZNY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Funkcjonariusze i pracownicy garnizonu stołecznego określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne lub duże (odpowiednio 44,3% i 44,2% wskazań). O małym zadowoleniu z pracy mówi około 1/10 ankietowanych (11,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Respondentów poproszono o wskazanie czynników, które najbardziej przyczyniają się do ich zadowolenia z pracy w Policji. Można było wskazać do 5 odpowiedzi. Ponad 3/4 ogółu ankietowanych z garnizonu stołecznego (77,0%) przyznaje, że do ich zadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie. Około 1/3 wskazuje na stałe warunki pracy (36,5%) oraz dobre stosunki z kolegami (29,5%), a około 1/4 wymienia stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,1%), szansę na awans (24,0%) oraz możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (22,8%). Do istotnych czynników przyczyniających się do zadowolenia z pracy ogółu respondentów z obszaru działania Komendy Stołecznej Policji należy również zaliczyć dobre relacje z przełożonymi – w ten sposób odpowiada ponad 1/5 policjantów i pracowników stołecznej Policji (22,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Badani mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat przyczyn swojego niezadowolenia z pracy w Policji. Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania, można było wskazać do 5 odpowiedzi. Jak wynika z wypowiedzi ogółu respondentów z garnizonu stołecznego, do ich niezadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się biurokracja i stosunkowo niskie wynagrodzenie (odpowiednio 55,9% i 51,0% wskazań). Ponad 1/3 badanych wskazuje na niezadowolenie spowodowane ciągłymi zmianami organizacyjnymi (38,5%), niesprawiedliwym traktowaniem (38,0%) oraz złymi warunkami pracy (34,2%). Do niezadowolenia ponad 1/5 ogółu ankietowanych przyczynia się zły system szkolenia (21,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Badanych z obszaru działania Komendy Stołecznej Policji zapytano, co najbardziej utrudnia im codzienną służbę/pracę. Można było udzielić do 3 odpowiedzi. Do największych utrudnień należy zaliczyć wskazywaną przez większość badanych biurokrację (62,3%) oraz pracę „pod statystykę” (56,8%). Ponad 1/5 ogółu respondentów twierdzi, że w wykonywaniu codziennych obowiązków służbowych najbardziej przeszkadza im zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań oraz nadmierne obciążenie pracą (odpowiednio 22,4% i 21,0% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe,
- Wyposażenie w środki łączności,
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- Wyposażenie w sprzęt transportowy,
- Możliwość korzystania z Internetu,
- Możliwość korzystania z Intranetu,
- Wyposażenie w broń palną i amunicję,
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” składa się także **ocena jakości obsługi** przez pracowników:

- finansów,
- logistyki,
- kadr,
- łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy, natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie. Dla potrzeb analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano jako „ocenę niską”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoką”.

Badani z garnizonu stołecznego dość wysoko oceniają swoje warunki lokalowe (42,6% wysokich ocen, przy czym należy zauważyć, że przeciwną opinię wyraża 30,0% respondentów), natomiast dość nisko – wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie oraz pozostałe wyposażenie stanowiska pracy (odpowiednio 45,7% i 44,9% niskich ocen). Niejednoznacznie wypowiadają się na temat wyposażenia w środki łączności oraz sprzętu transportowego.

Prawie co drugi ankietowany nisko ocenia możliwość korzystania z Intranetu (49,5%), przy czym odmienne zdanie wyraża blisko 1/3 ogółu respondentów (30,0% ocen wysokich). Najniżej oceniany jest dostęp do Internetu (70,9% niskich ocen).

Funkcjonariuszy Policji z obszaru działania Komendy Stołecznej Policji poproszono także o ocenę wyposażenia w broń palną i amunicję, wyposażenia w środki przymusu bezpośredniego (inne niż broń palna), warunków utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazę i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego.

Policjanci najlepiej wypowiadają się o wyposażeniu w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna (63,0% wysokich ocen). Niemal równie dobrze mówią o wyposażeniu w broń palną i amunicję (59,8% wskazań na ocenę wysoką). Nisko oceniają natomiast warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej (57,3% niskich ocen), a najniżej bazę i wyposażenie strzelnicy (69,1% wskazań na ocenę niską). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Ponad połowa ogółu respondentów z garnizonu stołecznego wyraża zadowolenie z obsługi przez pracowników finansów oraz kadr (odpowiednio 60,4% i 54,7% wskazań na ocenę wysoką). Badani dość pozytywnie wypowiadają się o obsłudze w zakresie łączności i informatyki (49,3% wysokich ocen). Relatywnie niżej oceniana jest logistyka (40,7% wskazań na ocenę wysoką). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Respondentów poproszono o ocenę współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną. Jak wynika z wypowiedzi niemal 2/5 ankietowanych, współpraca ta układa się przeciętnie (38,9%) lub źle (nisko ocenia ją 36,1% badanych). Za dobrą uznaje ją co czwarty respondent (25,0%).

Policjantów i pracowników zapytano również o ocenę innych aspektów związanych ze służbą/pracą w Policji. Badani bardzo wysoko oceniają relacje służbowe ze współpracownikami (86,0% wysokich ocen), niżej – z bezpośrednim przełożonym (63,3%) i kadrą kierowniczą swojej jednostki (49,2%).

Większość badanych (61,2%) pozytywnie wypowiada się na temat organizacji pracy przez bezpośredniego przełożonego. Niżej oceniane jest zarządzanie przez kadrę kierowniczą jednostki (47,5%).

Wyżej ocenia się przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego, niż przez kadrę kierowniczą jednostki (66,2% wobec 53,8% wskazań na ocenę wysoką).

Opinie na temat możliwości rozwoju zawodowego są podzielone. Warto przy tym zwrócić uwagę, że wyżej w tym przypadku oceniane są działania po stronie bezpośredniego przełożonego (41,7% ocen

wysokich przy 31,0% ocen niskich), niż kadry kierowniczej w jednostce (36,6% niskich ocen przy 35,2% ocen wysokich).

Z wypowiedzi ponad połowy policjantów i pracowników garnizonu stołecznego wynika, że w ich jednostkach nie ma problemu z odbiorem godzin nadliczbowych (55,5% ocen wysokich). Badani nisko oceniają natomiast liczbę etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej (43,4% wskazań na ocenę niską) oraz stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych oraz systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników (odpowiednio 46,5% i 43,9% ocen niskich).

Dość wysoko oceniany jest przepływ informacji w komórce organizacyjnej (44,4% wysokich ocen), natomiast na temat przepływu informacji w jednostce respondenci wypowiadają się w sposób niejednoznaczny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Funkcjonariuszy i pracowników z obszaru działania Komendy Stołecznej Policji zapytano, jakie czynniki w największym stopniu motywują ich do pracy. Można było wskazać do 3 odpowiedzi. Ponad 3/4 ogółu badanych (76,4%) twierdzi, że na ich motywację najbardziej wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki – jest to czynnik wyraźnie dominujący. Na drugim miejscu, według wskazań ankietowanych, znajduje się dobra opinia przełożonych (53,6%). Do istotnych czynników, które w największym stopniu motywują do pracy policjantów i pracowników garnizonu stołecznego, należy zaliczyć również wskazywany przez ponad 1/3 (34,8%) przedterminowy awans oraz wymieniane przez niemal 1/4 (23,8%) lepsze warunki pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Większość policjantów i pracowników garnizonu stołecznego (66,3%) uważa, ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanym stanowisku pracy. Należy jednak zauważyć, że blisko 1/3 (29,9%) ma odmienne zdanie na ten temat. 3,8% ankietowanych nie umie odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość ogółu funkcjonariuszy i pracowników stołecznej Policji (79,8%) uważa swoje zadania służbowe za ważne i racjonalne. Około 1/6 ankietowanych (16,4%) twierdzi, że wykonywane przez nich zadania nie mają sensu, a 3,8% nie potrafi tego określić. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Swoją pracę za interesującą uznaje zdecydowana większość ogółu ankietowanych z garnizonu stołecznego (82,3%). Przeciwną opinię wyraża jeden na siedmiu uczestników badania (13,6%), a 4,1% policjantów i pracowników stołecznej Policji ma trudności z odpowiedzią. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Respondentów poproszono o wskazanie czynników, które ich zdaniem mają największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji. Ankietowani mogli wskazać do 3 odpowiedzi. Na największe znaczenie własnej pracy i zaangażowania oraz dobrych relacji z przełożonym wskazuje ponad połowa ogółu ankietowanych (odpowiednio 56,2% i 50,7% wskazań). Ponad 1/3 badanych twierdzi, że na awans w Policji wpływa protekcja/nepotyzm oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (odpowiednio 40,9% i 38,3%). Ponad 1/4 ogółu stołecznych policjantów i pracowników (26,6%) wskazuje na przypadek/szczęście, a około 1/5 (20,7%) - na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Analiza wypowiedzi respondentów na temat możliwości rozwoju kariery zawodowej w stołecznej Policji wskazuje, że nie są one jednakowe dla wszystkich. Blisko połowa badanych z obszaru działania Komendy Stołecznej Policji (46,8%) ocenia je źle, a nieznacznie mniejszy odsetek badanych (41,2%) wypowiada się na ten temat pozytywnie. Około 1/8 ogółu ankietowanych z garnizonu stołecznego

(12,0%) nie potrafi ocenić aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa funkcjonariuszy i pracowników stołecznej Policji (57,8%) wskazuje na przeciętną sytuację materialną, a niemal 1/4 badanych (22,3%) twierdzi, że źle im się powodzi. O dobrej sytuacji finansowej mówi co piąty ankietowany z garnizonu stołecznego (19,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Ponad połowa badanych ze stołecznej Policji (55,7%) przeciętnie ocenia swoje zarobki. Ponad 1/4 (28,0%) twierdzi, że są złe. Pozytywnie na temat wysokości swojego wynagrodzenia wypowiada się niemal 1/6 ankietowanych (16,2%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość badanych (64,2%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. Ponad 1/4 (26,2%) dostrzega poprawę w wysokości swojego wynagrodzenia, natomiast niemal 1/10 (9,0%) policjantów i pracowników stołecznego garnizonu deklaruje, że ich zarobki pogorszyły się w ciągu ostatniego roku. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Respondentów poproszono o określenie swoich oczekiwań w związku z pracą w Policji. Można było wskazać 3 najważniejsze czynniki. Najczęściej wskazywanym oczekiwaniem jest odpowiednie wynagrodzenie – w ten sposób odpowiada zdecydowana większość ankietowanych (81,2%). Blisko trzykrotnie rzadziej (34,7%) respondenci wspominają o dobrze wyposażonym stanowisku pracy. Około 1/4 oczekuje satysfakcji zawodowej, dobrej atmosfery w miejscu pracy oraz pewności zatrudnienia (odpowiednio 27,7%, 24,3% i 22,5% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Ankietowanych zapytano o ich plany zawodowe na najbliższe 3 lata. Największą liczebnie grupę stanowią badani, którzy mają zamiar awansować na wyższe stanowisko (51,1%). Do planów wymienianych przez ponad 1/10 policjantów i pracowników stołecznego garnizonu należy również: awans na stopień, przeniesienie się do innej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz przejście na emeryturę (odpowiednio 14,9%, 13,1% i 10,1% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Respondentów, którzy zadeklarowali zamiar przejścia na emeryturę lub rezygnacji z pracy w Policji (N=92), zapytano o dalsze plany zawodowe. Ponad 1/3 ankietowanych (34,9%) zamierza podjąć własną działalność gospodarczą, około 1/5 (22,3%) nie zamierza już pracować, a ponad 1/10 (10,9%) zamierza zatrudnić się w sektorze realizującym szkolenia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Ankietowanych z tej grupy (N=92) zapytano również o powody podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę lub odejściu z Policji. Głównym powodem, według wskazań badanych, jest niezadowolająca wysokość wynagrodzenia (30,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa kobiet pracujących w stołecznej Policji (49,2%) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej pracy. O dużej satysfakcji zawodowej mówi nieco niższy odsetek uczestniczek badania (41,3%). *Patrz Tabela nr 1.* Na satysfakcję z pracy kobiet wpływa przede wszystkim stabilne zatrudnienie (79,1%) - jest to czynnik wyraźnie dominujący. Zadowolenie około 1/3 badanych wynika między innymi ze stałych warunków pracy (35,2%) oraz dobrych stosunków ze współpracownikami (32,4%). Do satysfakcji zawodowej około 1/4 ankietowanych kobiet przyczynia się stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,2%) oraz możliwość awansu (24,0%). Ponad 1/5 uczestniczek badania (22,1%) jest zadowolona z dobrych relacji z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia kobiet z wykonywanej pracy przyczynia się przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,4%), przy czym kształtuje się ono na niemal takim samym poziomie, jak ogółem w garnizonie stołecznym. Rzadziej niż ogół kobiety wskazują na nadmiar formalności (47,5% wobec 55,9%), częściej natomiast na niesprawiedliwe traktowanie (43,3% wobec 38,0%). Niezadowolenie około 1/3 kobiet z pracy w stołecznej Policji wynika również ze złych warunków pracy oraz ciągłych zmian organizacyjnych (odpowiednio 35,5% i 33,8%). Należy również zwrócić uwagę na to, że kobiety częściej niż ogół badanych wyrażają niezadowolenie z powodu braku możliwości awansu (27,2% wobec 17,3%). *Patrz Tabela nr 3.*

Czynniki takie, jak biurokracja oraz praca „pod statystykę” w największym stopniu utrudniają kobietom wykonywanie codziennych obowiązków służbowych. Należy przy tym podkreślić, że odsetki wskazań na wymienione czynniki są niższe od wyników ogólnych (odpowiednio 55,2% wobec 62,3% oraz 46,6% wobec 56,8%). Wykonywanie codziennych obowiązków utrudniają kobietom również, choć w znacznie mniejszym stopniu, takie czynniki jak: zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (23,1%), nadmierne obciążenie pracą (22,5%) oraz złe warunki pracy (21,6%). *Patrz Tabela nr 4.*

Zdaniem zdecydowanej większości uczestniczek badania z garnizonu, najbardziej motywujące do pracy są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75,1% wskazań). Ponad połowa ankietowanych kobiet (57,5%) wskazuje na pozytywny wpływ dobrej opinii przełożonych na motywację do pracy. Około 1/3 uczestniczek badania (38,4%) twierdzi, że do pracy w największym stopniu motywuje je przedterminowy awans, a ponad 1/5 badanych kobiet (20,3%) mówi o lepszych warunkach pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość kobiet z garnizonu (64,3%) postrzega swoją pracę jako wymagającą pełnego wykorzystania posiadanych umiejętności i kwalifikacji. Około 4/5 uczestniczek badania uważa swoje zadania za ważne i mające sens (79,7%), a pracę za interesującą (79,0%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Kobiety ze stołecznej Policji zapytane o to, co w największym stopniu wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji, wskazują na własną pracę i zaangażowanie (56,8%). Wpływ dobrych stosunków z przełożonym dostrzega blisko połowa ankietowanych kobiet, przy czym odsetek wskazań jest niższy niż ogółem w garnizonie (44,2% wobec 50,7%). Ponad 1/3 twierdzi, że do awansu w Policji przyczynia się podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (38,9%) oraz protekcję/nepotyzm, przy czym odsetek wskazań w tym przypadku jest niższy niż ogółem w garnizonie (35,4% wobec 40,9%). Ponad 1/4 ankietowanych (27,7%) uważa, że na rozwój kariery zawodowej w Policji najbardziej wpływa przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Kobiety ze stołecznego garnizonu najczęściej źle oceniają aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji – taką opinię wyraża 52,7% z nich. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych kobiet przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną oraz zarobki w Policji (odpowiednio 55,7% i 55,3% wskazań). Większość (62,8%) od roku nie zaobserwowała żadnych zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

W związku z pracą w Policji, kobiety z garnizonu stołecznego oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (77,4%). Na drugim miejscu, z około dwukrotnie niższym odsetkiem wskazań, znajduje się satysfakcja zawodowa (33,4% wobec 27,7% ogółem w garnizonie). Ponad 1/4 badanych kobiet wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy (29,5%), uznanie za dobrą pracę (24,9% wobec 19,7% ogółem w garnizonie) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (23,0%). Zbliżony odsetek uczestniczek badania wymienia możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (22,4%) oraz pewność zatrudnienia (21,1%). *Patrz Tabela nr 17.*

Do planów zawodowych kobiet z garnizonu stołecznego należy przede wszystkim zdobycie wyższego stanowiska – w ten sposób odpowiada ponad połowa z nich (56,1%). *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni pracujący w stołecznej Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako duże lub przeciętne (odpowiednio 45,2% i 42,7%). *Patrz Tabela nr 1.* Na satysfakcję zawodową mężczyzn w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie (76,4%). Ponad 1/3 respondentów wskazuje na stałe warunki pracy (37,0%), a około 1/4 badanych wymienia dobre relacje ze współpracownikami (28,6%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,2%), możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (24,1%) oraz możliwość awansu (24,0%). Do zadowolenia ponad 1/5 mężczyzn (22,2%) przyczyniają się dobre relacje przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie mężczyzn z garnizonu stołecznego powoduje przede wszystkim nadmiar formalności (58,7%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (50,5%). Istotny wpływ mają także: ciągłe zmiany organizacyjne (40,1%), niesprawiedliwe traktowanie (36,3%) oraz złe warunki pracy (33,8%). Około 1/5 ankietowanych mężczyzn (22,0%) wspomina o złym systemie szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im zbyt duża biurokracja (64,7%) oraz praca „pod statystykę” (60,2%). Około dwukrotnie rzadziej wskazywane są takie czynniki, jak: zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (22,2%) oraz nadmierne obciążenie pracą (20,4%). *Tabela nr 4.*

Na motywację mężczyzn z garnizonu stołecznego w największym stopniu wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (76,9%). Ponad połowa ankietowanych (52,3%) wskazuje na dobrą opinię przełożonych, a około 1/3 – na przedterminowy awans (33,6%). Co czwarty badany (25,0%) wymienia lepsze warunki pracy, a co piątego (20,6%) motywuje do pracy uznanie ze strony społeczeństwa. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość mężczyzn ze stołecznej Policji (67,0%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Około 4/5 uznaje wykonywane przez siebie zadania za ważne i mające sens (79,9%), a pracę – za interesującą (83,4%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa ankietowanych mężczyzn uważa, że największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają: własna praca i zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym (odpowiednio 56,0% oraz 52,8%). Nieco niższy odsetek jest zdania, że na awans w Policji wpływa przede wszystkim protekcja/nepotyzm (42,7%) i wykształcenie resortowe (38,1%). Ponad 1/4 badanych (26,3%) wskazuje na przypadek/szczęście, a około 1/5 (21,0%) do czynników w największym stopniu wpływających na awans w Policji zalicza podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zaznaczyć, że opinie mężczyzn z garnizonu stołecznego na temat aktualnych możliwości rozwoju zawodowego w Policji są podzielone – swoje szanse na awans źle ocenia 44,7% badanych, natomiast niemal taki sam odsetek (43,5%) ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa uczestniczących w badaniu mężczyzn przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną oraz zarobki w Policji (odpowiednio 58,6% i 55,9%). Większość (64,7%) mężczyzn z garnizonu

stołecznego twierdzi, że wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość mężczyzn z garnizonu stołecznego oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia (82,5%). Na drugim miejscu na liście oczekiwań związanych z pracą w Policji znajduje się dobrze wyposażone stanowisko pracy (36,4%). Do istotnych oczekiwań mężczyzn ze stołecznej Policji należy także satysfakcja zawodowa (25,8%), dobra atmosfera w miejscu pracy (24,8%) oraz pewność zatrudnienia (22,9%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa uczestniczących w badaniu mężczyzn (49,5%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat awansować na wyższe stanowisko. O emeryturze lub odejściu z Policji myśli 13,4% ankietowanych. Spośród badanych, którzy planują przejść na emeryturę lub odejść z Policji jeszcze przed nabyciem praw emerytalnych (N=74), największy odsetek wskazuje na zamiar rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (37,8%). Co trzeci badany (33,2%) deklaruje, że do odejścia z Policji skłania go za niskie wynagrodzenie. Do najczęściej wskazywanych powodów należy również brak szans na awans oraz niezadowolenie ze współpracy z przełożonymi (odpowiednio 15,5% i 15,1% wskazań). *Patrz Tabele od nr 18 do nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Respondenci ze stażem pracy do 3 lat określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako duże lub przeciętne (odpowiednio 48,5% i 44,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Na taki stan rzeczy wpływa przede wszystkim stabilne zatrudnienie (86,8%), a odsetek wskazań jest o 9,8 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. Istotne znaczenie mają również: możliwość awansu (49,8% wobec 24,0% wskazań ogółem), stałe warunki pracy (38,2%) oraz możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (32,0% wobec 22,8% ogółem w garnizonie). Do zadowolenia około 1/4 ankietowanych z najkrótszym stażem pracy w Policji przyczyniają się dobre relacje przełożonymi (27,3% wobec 22,1% wskazań ogółem) oraz ze współpracownikami (26,2%). Badani z najkrótszym stażem pracy częściej niż ogół respondentów wskazują na zadowolenie z możliwości osobistego rozwoju (22,6% wobec 15,3%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie badanych z najkrótszym stażem pracy spowodowane jest w największym stopniu stosunkowo słabym wynagrodzeniem (55,5% wskazań). Należy zwrócić uwagę, że badani pracujący w Policji do 3 lat rzadziej niż ogół respondentów wskazują nadmiar formalności jako przyczynę niezadowolenia z pracy (46,8% wobec 55,9% ogółem w garnizonie). Około 1/3 ankietowanych ze stażem pracy krótszym niż 3 lata wymienia niesprawiedliwe traktowanie (35,9%) oraz złe warunki pracy (33,1%). Rzadziej niż ogół wskazują na ciągłe zmiany organizacyjne (23,5% wobec 38,5%), a częściej na brak informacji np. o przysługujących świadczeniach, czy planowanych zmianach (20,6% wobec 14,3%). *Patrz Tabela nr 3.*

Najmłodszy stażem ankietowani uważają pracę „pod statystykę” za równie duże utrudnienie w pracy jak biurokrację. Na „statystykę” wskazuje 53,8% respondentów, a na biurokrację 52,9% badanych (wobec 62,3% ogółem w garnizonie). Z analizy wypowiedzi respondentów z najkrótszym stażem wynika, że poza pracą „pod statystykę” oraz nadmiarem formalności znacznym utrudnieniem w wykonywaniu codziennych obowiązków jest dla nich również zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (24,6%). *Patrz Tabela nr 4.*

Ankietowanych z najkrótszym stażem pracy najbardziej motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70,4%), przy czym odsetek wskazań jest o 6 p.p. niższy niż ogółem w garnizonie. Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (56,3%). Większy wpływ na motywację badanych z tej grupy niż ogółem w garnizonie ma przedterminowy awans (44,0% wobec 34,8% wskazań) oraz skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (32,9% wobec 16,3%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość osób związanych z Policją krócej niż 3 lata (62,0%) postrzega swoją pracę jako wymagającą pełnego wykorzystania posiadanych umiejętności i kwalifikacji. Około 4/5 badanych twierdzi, że ich zadania są ważne i mają sens (85,7%), a praca jest interesująca (82,7%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji wpływa w największym stopniu własna praca i zaangażowanie – w ten sposób odpowiada większość ankietowanych ze stażem służby/pracy do 3 lat (68,5%), a odsetek wskazań jest o 12,3 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. Badani z tej grupy częściej niż ogół wskazują również na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (56,6% wobec 38,3% wskazań) - jest to drugi najczęściej wskazywany czynnik po własnej pracy i zaangażowaniu. Ponad połowa ankietowanych z najkrótszym stażem pracy (51,4%) dostrzega wpływ dobrych stosunków z przełożonym na awans w Policji, a około 1/4 mówi o protekcji/nepotyzmie (25,4% wobec 40,9%) oraz wykształceniu cywilnym (23,9%). *Patrz Tabela nr 12.* Warto przy tym zauważyć, że ponad połowa ankietowanych (57,7%) dobrze ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa respondentów pracujących w Policji krócej niż 3 lata określa swoją sytuację materialną jako przeciętną (59,1%) i w ten sam sposób ocenia wysokość otrzymywanego wynagrodzenia (55,6%). Na uwagę zasługuje fakt, że choć niemal połowa respondentów z najkrótszym stażem twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (49,2%), to niemal taki sam odsetek deklaruje poprawę w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia (45,9%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najczęściej wskazywanym oczekiwaniem w związku z pracą w Policji jest odpowiednie wynagrodzenie – pojawia się ono w wypowiedziach zdecydowanej większości ankietowanych ze stażem pracy krótszym niż 3 lata (84,1%). Na kolejnych miejscach wskazywane są: satysfakcja zawodowa (35,8% wobec 27,7% wskazań ogółem) i pewność zatrudnienia (33,4% wobec 22,5%). Do czynników wymienianych przez około 1/3 respondentów z tej grupy należy także dobrze wyposażone stanowisko pracy (32,1%), przy czym odsetek wskazań w tym przypadku oscyluje wokół wyniku typowego. Najmłodszy stażem ankietowani częściej niż ogół wskazują na możliwość podnoszenia kwalifikacji (23,6% wobec 18,3%), natomiast uznanie za dobrą pracę (20,2%) wymieniane jest niemal równie często, jak ogółem w garnizonie. *Patrz Tabela nr 17.*

Na pytanie o plany w sferze zawodowej na najbliższe 3 lata, niemal połowa badanych z najkrótszym stażem pracy w Policji (46,0%) odpowiada, że chciałaby awansować na wyższe stanowisko, a około 1/4 badanych z tej grupy (25,1%) mówi o awansie na stopień. Należy przy tym zwrócić uwagę, że około 1/5 respondentów (22,1%) zamierza przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM PRACY/SŁUŻBY OD 4 DO 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa badanych związanych z Policją od 4 do 15 lat (46,4%) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie z pracy. O dużym zadowoleniu mówi podobny odsetek respondentów z tej grupy (40,4%). *Patrz Tabela nr 1.* Na satysfakcję zawodową badanych ze średnim stażem pracy w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie (75,7%). Jest to czynnik wyraźnie dominujący. Około 1/3 ankietowanych wskazuje na stałe warunki pracy oraz dobre relacje ze współpracownikami jako przyczyny swojego zadowolenia z wykonywanej pracy (odpowiednio 34,6% i 30,3% wskazań). Ponad 1/5 badanych ze stażem pracy od 4 do 15 lat wymienia możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (21,3%), stosunkowo dobre wynagrodzenie i możliwość awansu (po 21,0%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia respondentów ze średnim stażem przyczynia się przede wszystkim nadmiar formalności w Policji (56,8%) i stosunkowo słabe wynagrodzenie (54,9%). Około 1/3 badanych wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (39,6%), ciągłe zmiany organizacyjne (36,5%) i złe warunki

pracy (34,5%). Do istotnych powodów niezadowolenia respondentów z tej grupy należy także zły system szkolenia (23,1%). *Patrz Tabela nr 3.*

Do najczęściej wskazywanych utrudnień w wykonywaniu codziennych obowiązków zaliczana jest: zbyt duża biurokracja (63,2%) oraz praca „pod statystykę” (57,1%). Na kolejnych pozycjach, według wskazań ponad 1/5 ankietowanych pracujących w Policji od 4 do 15 lat, znajduje się: zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań oraz nadmierne obciążenie pracą (odpowiednio 22,5% i 20,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Ankietowanych ze średnim stażem pracy najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (78,8% wskazań). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (48,1%). Rzadziej wskazywane są: przedterminowy awans (37,5%) oraz lepsze warunki pracy (23,1%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych z tej grupy (61,2%) uważa, że ich praca umożliwia pełne wykorzystanie posiadanych umiejętności. Ponad 3/4 ankietowanych (76,3%) twierdzi, że ich zadania są ważne i mają sens, a około 4/5 (82,8%) uznaje swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa ankietowanych uznaje własną pracę i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym za czynniki, które w największym stopniu wpływają na rozwój kariery zawodowej w Policji (odpowiednio 51,2% i 50,2% wskazań). Warto przy tym zwrócić uwagę, że własna praca wskazywana jest w tej grupie nieco rzadziej niż ogółem w garnizonie (o 5 p.p.). Na kolejnych pozycjach znajdują się: protekcja/nepotyzm (44,1%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (34,3%) oraz przypadek/szczęście (30,2%). *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa ankietowanych ze średnim stażem pracy (52,6%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

O swojej sytuacji materialnej oraz zarobkach w Policji badani wypowiadają się najczęściej przeciętnie (odpowiednio 58,0% i 56,3% wskazań). Większość respondentów (65,9%) twierdzi, że w ciągu ostatniego roku wysokość otrzymywanego wynagrodzenia się nie zmieniła. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Prawie wszyscy ankietowani ze średnim stażem (81,5%) oczekują w związku z pracą w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Ponad 1/3 ankietowanych (34,4%) wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy, a około 1/4 wymienia satysfakcję zawodową (24,9%) i dobrą atmosferę w miejscu pracy (24,6%). Do oczekiwań istotnych dla ponad 1/5 badanych należą również: pewność zatrudnienia (21,1%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (20,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa badanych ze średnim stażem pracy (57,2%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat awansować na wyższe stanowisko. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ponad połowa respondentów związanych z Policją od ponad 15 lat (51,0%) wyraża duże zadowolenie z wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 1.* Do satysfakcji z pracy najstarszych stażem respondentów przyczynia się przede wszystkim stabilne zatrudnienie (74,0%). Badani z tej grupy znacznie częściej niż ogół respondentów wskazują na zadowolenie wynikające ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (44,2% wobec 26,1%). Zgodnie z wypowiedziami najstarszych stażem ankietowanych, na ich satysfakcję z wykonywanej pracy w istotnym stopniu wpływają również: stałe warunki pracy (40,5%). Około 1/4 badanych wskazuje na dobre relacje ze współpracownikami (29,9%) i przełożonymi (26,6%). Zadowolenie co piątego respondenta z najdłuższym stażem pracy (20,0%) wynika z możliwości chronienia ludzi przed przestępczością. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie osób ze pracy powyżej 15 lat wpływają w największym stopniu wpływa nadmiar formalności (60,0%). Drugą najczęściej wymienianą przyczyną niezadowolenia z pracy w tej grupie respondentów są ciągłe zmiany organizacyjne. Warto zauważyć, że odsetek wskazań na ten czynnik jest wyższy od wskaźnika ogólnego (54,1% wobec 38,5% ogółem w garnizonie). Ponad 1/3 ankietowanych wskazuje na stosunkowo słabe wynagrodzenie, przy czym niezadowolenie z tego powodu jest mniejsze niż ogółem w garnizonie (37,7% wobec 51,0%), niesprawiedliwe traktowanie (35,5%) oraz złe warunki pracy (34,2%). Do istotnych przyczyn niezadowolenia respondentów z najdłuższym stażem pracy należy także zły system szkolenia (21,8%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im zbyt duża biurokracja (66,6%). Nieco mniejszym problemem jest również praca „pod statystykę” (58,0%). Około trzykrotnie rzadziej wskazywane jest nadmierne obciążenie pracą (23,9%) oraz zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (20,6%). *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację do pracy badanych z najdłuższym stażem wpływają głównie nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,5%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych. Należy przy tym zaznaczyć, że respondentów pełniących pracujących w Policji od ponad 15 lat motywuje ona w większym stopniu niż ogół badanych (65,6% wobec 53,6%). Osoby z najdłuższym stażem częściej niż ogół wskazują na lepsze warunki pracy (30,3% wobec 23,8%), a rzadziej na przedterminowy awans (21,3% wobec 34,8%). Ponad 1/5 respondentów wymienia też uznanie społeczne (22,3%), przy czym odsetek wskazań oscyluje wokół wyniku typowego. *Patrz Tabela nr 8.*

Około 4/5 ankietowanych ze stażem w Policji dłuższym niż 15 lat (82,3%) twierdzi, że w pracy w pełni wykorzystuje posiadane umiejętności i kwalifikacje. Warto zauważyć, że odsetek takich deklaracji jest o 16 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. Niemal tyle samo osób twierdzi, że ich zadania są ważne i mają sens (84,7%) oraz uważa swoją pracę za interesującą (80,7%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Większość badanych z najdłuższym stażem (60,2%) uznaje własną pracę i zaangażowanie za czynnik, który najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji. Na kolejnych pozycjach znajdują się: dobre stosunki z przełożonym (51,2%), protekcja/nepotyzm (43,4%) oraz wykształcenie resortowe (35,7%). Ponad 1/4 ankietowanych najdłużej związanych z Policją (26,2%) uważa, że na awans w Policji w największym stopniu wpływa przypadek/szczęście, a około 1/5 (21,8%) wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Zdania na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są podzielone – 47,0% respondentów ocenia je dobrze, natomiast 42,7% ankietowanych z tej grupy wyraża przeciwną opinię. *Patrz Tabela nr 13.*

Badani z najdłuższym stażem pracy na pytanie o sytuację materialną odpowiadają najczęściej, że powodzi im się znośnie (56,5%). Zbliżony odsetek (54,3%) określa swoje zarobki w Policji jako przeciętne. Zdecydowana większość ankietowanych pracujących w Policji od ponad 15 lat (70,5%) twierdzi, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie jest najczęstszą odpowiedzią badanych z najdłuższym stażem (78,6%) na pytanie o oczekiwania związane z pracą w Policji. Około 1/3 respondentów z tej grupy wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy (37,2%), dobrą atmosferę w miejscu pracy (33,0% wobec 24,3% ogółem w garnizonie) i satysfakcja zawodowa (29,3%). Do istotnych oczekiwań badanych związanych z Policją od ponad 15 lat należy również uznanie za dobrą pracę (22,4%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal 2/5 ankietowanych z najdłuższym stażem pracy (39,3%) chciałaby awansować na wyższe stanowisko w ciągu najbliższych 3 lat, a około 1/3 (30,0%) zamierza przejść na emeryturę. Spośród badanych deklarujących zamiar przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych (N=53), około 1/3 planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej

(32,6%) lub nie zamierza już pracować (35,4%). Na pytanie o główny powód podjęcia decyzji o odejściu z Policji ponad 1/5 badanych odpowiada, że skłania ich do tego odpowiednia wysługa emerytalna (23,1%) lub brak szans na awans (20,2%). *Patrz Tabela nr 18.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci pełniący służbę w garnizonie stołecznym określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako duże lub przeciętne (odpowiednio 44,9% i 44,1%). *Patrz Tabela nr 1.* Ponad 3/4 funkcjonariuszy (75,8%) twierdzi, że na ich satysfakcję zawodową w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie – jest to czynnik wyraźnie dominujący. Do zadowolenia około 1/3 policjantów przyczyniają się stałe warunki pracy (36,0%), a około 1/4 wskazuje na dobre relacje ze współpracownikami (28,9%), możliwość awansu (26,0%) i możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (24,6%). Do istotnych powodów zadowolenia z pracy należy również zaliczyć dobre relacje z przełożonymi (22,0%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie funkcjonariuszy z wykonywanej pracy jest spowodowane głównie nadmiarem formalności (58,5%). Na kolejnych miejscach znajdują się: stosunkowo słabe wynagrodzenie (48,9%), ciągłe zmiany organizacyjne (40,5%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (38,3%). Około 1/3 badanych (34,3%) wskazuje na złe warunki pracy, a 1/5 (20,0%) do czynników powodujących największe niezadowolenie zalicza zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia funkcjonariuszom zbyt duża biurokracja oraz praca „pod statystykę” (odpowiednio 63,7% i 60,6%). Ponad 1/5 policjantów twierdzi, że codzienną pracę utrudnia im zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (22,3%) oraz nadmierne obciążenie pracą (21,0%). *Patrz Tabela nr 4.*

Ponad 3/4 ankietowanych policjantów (77,2%) przyznaje, że najbardziej motywujące do pracy są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (53,2%). Na motywację do pracy ponad 1/3 funkcjonariuszy (37,1%) wpływa przedterminowy awans, około 1/4 (23,5%) wskazuje na lepsze warunki pracy, a około 1/5 (20,3%) – na uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Jak wynika z wypowiedzi większości policjantów (67,6%) postrzegają oni swoją pracę jako pozwalającą na pełne wykorzystanie posiadanej wiedzy i umiejętności. Około 4/5 badanych funkcjonariuszy twierdzi, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (79,4%), a praca jest interesująca (83,7%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Za czynniki, które w największym stopniu wpływają na rozwój kariery zawodowej w Policji uznają: własną pracę i zaangażowanie (56,9%) oraz dobre relacje z przełożonym (50,7%). Na kolejnych miejscach znajdują się: protekcja/nepotyzm (41,7%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (40,9%). Ponad 1/4 badanych z tej grupy (26,4%) twierdzi, że awans w Policji to efekt przypadku lub szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Blisko połowa funkcjonariuszy stołecznej Policji (44,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Przeciwnego zdania jest 43,4% ankietowanych z tej grupy. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa policjantów z garnizonu stołecznego znajduje się w przeciętnej sytuacji materialnej i w ten sam sposób ocenia swoje zarobki w Policji (odpowiednio 59,0% i 57,8% wskazań). Na pytanie o zmiany w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, większość funkcjonariuszy (62,6%) odpowiada, że nic się nie zmieniło w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość policjantów (80,5%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia - jest to czynnik wyraźnie dominujący. Na dalszych miejscach znajdują się: dobrze wyposażone stanowisko pracy (34,0%), satysfakcja zawodowa (28,0%) i dobra atmosfera w miejscu pracy (24,9%). Około 1/5 funkcjonariuszy stołecznej Policji (21,4%) oczekuje pewności zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Co drugi policjant z garnizonu stołecznego (50,0%) na pytanie o plany zawodowe na najbliższe 3 lata odpowiada, że chciałby awansować na wyższe stanowisko. Na emeryturę zamierza odejść ponad 1/10 ankietyowanych funkcjonariuszy (11,1%). Spośród policjantów, którzy planują przejście na emeryturę lub odejście z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych (N=87), około 1/3 planuje rozpocząć własną działalność gospodarczą (36,0%), a niemal 1/4 (23,5%) nie zamierza już pracować. Powodem takiej decyzji jest przede wszystkim wysokość wynagrodzenia – ponad 1/4 stołecznych policjantów (27,5%) twierdzi, że zarabia zbyt mało. *Patrz Tabela nr 18.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji najczęściej przeciętnie oceniają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy (46,7%). *Patrz Tabela nr 1.* Na ich satysfakcję zawodową wpływa w największym stopniu stabilne zatrudnienie, a odsetek wskazań jest wyższy niż ogółem w garnizonie (89,4% wobec wyniku typowego wynoszącego 77,0%). Na dalszych pozycjach znajdują się: stałe warunki pracy (42,3%) oraz dobre relacje ze współpracownikami (35,5% wobec 29,5%) i przełożonymi (23,7%). *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie pracowników cywilnych wpływa przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie (71,0%). Należy podkreślić, że odsetek wskazań w tym przypadku znacznie przewyższa wynik ogólny (o 20,0 p.p.). Niezadowolenie w tej grupie powoduje również brak możliwości awansu (39,1% wobec 17,3% ogółem w garnizonie). Około 1/3 badanych wskazuje na: niesprawiedliwe traktowanie (35,1%), złe warunki pracy (32,9%), zły system szkolenia (31,5%) oraz nadmiar formalności (31,2%). Należy przy tym zwrócić uwagę, że niezadowolenie związane ze złym systemem szkolenia jest większe (o 10,4 p.p.), a z nadmiarem formalności – mniejsze (o 24,7 p.p.) niż ogółem w garnizonie. *Patrz Tabela nr 3.*

Zbyt duża biurokracja w największym stopniu utrudnia wykonywanie codziennych obowiązków służbowych pracownikom Policji, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od wyniku ogólnego (48,9% wobec 62,3% ogółem w garnizonie). Zdecydowanie mniejsze utrudnienia stanowią wskazywane przez około 1/4 badanych z tej grupy: zbyt częste wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków oraz zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (odpowiednio 24,1% i 23,3% wskazań). Ponad 1/5 respondentów wskazuje na nadmierne obciążenie pracą (20,7%) oraz pracą „pod statystykę”, przy czym odsetek wskazań jest w tym przypadku ponad dwukrotnie niższy niż ogółem w garnizonie (20,6% wobec 56,8%). *Patrz Tabela nr 4.*

Jak wynika z analizy wypowiedzi pracowników cywilnych, największą motywacją do pracy stanowią dla nich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,2%), przy czym odsetek wskazań jest o 7,2 p.p. niższy niż od wyniku ogólnego. Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych, a odsetek wskazań jest wyższy niż ogółem w garnizonie (57,2% wobec 53,6%). Około 1/4 pracowników Policji do pracy motywują lepsze warunki (26,6% wobec 23,8%). *Patrz Tabele od nr 8.*

Ponad połowa ankietyowanych pracowników (54,2%) jest zdania, że posiadane przez nich umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane, przy czym odsetek odpowiadających w ten sposób badanych jest niższy niż ogółem w garnizonie o 12,1 p.p. Pracownicy częściej natomiast niż ogół respondentów deklarują, że ich zadania są ważne i mają sens (83,4% wobec 79,8%), a rzadziej – że ich praca jest interesująca (68,7% wobec 82,3%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Około połowa respondentów uznaje dobre stosunki z przełożonym oraz własną pracę i zaangażowanie za czynniki w największym stopniu wpływające na rozwój kariery zawodowej w Policji (odpowiednio 50,4% i 48,8% wskazań). Warto dodać, że pracownicy rzadziej mówią o wpływie własnej pracy i zaangażowania na awans w Policji niż ogół badanych (o 7,4 p.p.). Około 1/3 pracowników Policji (33,1%) uważa, że na awans w tej formacji w największym stopniu wpływa protekcja/nepotyzm, przy czym odsetek wskazań jest o 7,8 p.p. niższy niż ogółem w garnizonie. Do czynników wpływających na rozwój kariery zawodowej w Policji, zdaniem jej pracowników, należy zaliczyć również: wykształcenie cywilne (29,2% wobec 20,7%) oraz przypadek/szczyćście (28,6%). *Patrz*

Tabela nr 12. Należy przy tym zaznaczyć, że większość ankietowanych pracowników (64,5%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Jak wynika z wypowiedzi pracowników Policji, blisko połowa z nich (46,7%) znajduje się w przeciętnej sytuacji materialnej. Większość badanych z tej grupy (61,3%) w ten sam sposób ocenia swoje zarobki w Policji, a ponad 3/4 (79,5%) twierdzi, że w ciągu ostatniego roku wysokość otrzymywanego wynagrodzenia pozostała bez zmian. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najczęściej wskazywanym przez pracowników Policji oczekiwaniem jest odpowiednie wynagrodzenie (88,4% wobec 81,2% ogółem w garnizonie). Około dwukrotnie rzadziej pracownicy wymieniają dobrze wyposażone stanowisko pracy, przy czym odsetek wskazań, podobnie jak w przypadku oczekiwań finansowych, jest wyższy od wyniku typowego (41,6% wobec 34,7%). Około 1/3 ankietowanych pracowników oczekuje pewności zatrudnienia oraz uznania za dobrą pracę (odpowiednio 32,7% i 30,3%) - warto dodać, że poziom oczekiwań z tym związany jest wyższy niż ogółem w garnizonie (o odpowiednio 10,2 i 10,6 p.p.). Do istotnych oczekiwań pracowników Policji należy również praca dająca satysfakcję zawodową (25,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Większość pracowników garnizonu stołecznego (62,4%) w ciągu najbliższych 3 lat chciałaby awansować na wyższe stanowisko. Warto zauważyć, że odsetek deklarujących w ten sposób osób jest wyższy wśród pracowników niż ogółem w garnizonie (o 11,3 p.p.). *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Blisko połowa funkcjonariuszy służby prewencyjnej (45,0%) jest przeciętnie zadowolona z wykonywanej pracy, a niemal taki sam odsetek respondentów (44,2%) mówi o dużej satysfakcji zawodowej. *Patrz Tabela nr 1.* Najczęściej wskazywaną przyczyną zadowolenia z pracy w służbie prewencyjnej jest stabilne zatrudnienie (76,2%). Blisko 2/5 respondentów z tej grupy (36,0%) wskazuje na stałe warunki pracy, około 1/4 wymienia stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,7%), dobre stosunki ze współpracownikami (27,4%), możliwość awansu oraz chronienia ludzi przed przestępczością (po 24,5%), a ponad 1/5 (21,2%) wskazuje na zadowolenie wynikające z dobrych relacji z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie osób z prewencji wpływa przede wszystkim nadmiar formalności (53,6%) i stosunkowo słabe wynagrodzenie (53,1%). Negatywny wpływ na satysfakcję zawodową mają również: niesprawiedliwe traktowanie (40,3%) i ciągłe zmiany organizacyjne (39,2%). Do istotnych przyczyn niezadowolenia ankietowanych z tej służby należy też zaliczyć złe warunki pracy (29,3%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków w służbie prewencyjnej najbardziej utrudnia biurokracja oraz praca „pod statystykę” (odpowiednio 62,7% i 59,4%). Warto dodać, że są to jedyne znaczne utrudnienia wskazywane przez badanych pracujących w pionie prewencyjnym. *Patrz Tabela nr 4.* Zdania ankietowanych z tej grupy na temat współpracy pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną nie są jednoznaczne – 39,2% badanych ocenia ją nisko, 37,7% przeciętnie, a 23,1% - wysoko. *Patrz Tabela nr 7.*

Niemal 3/4 osób ze służby prewencyjnej (74,6%) przyznaje, że najbardziej motywujące do pracy są nagrody pieniężne. Istotne znaczenie ma również dobra opinia przełożonych, wskazywana przez około połowę ankietowanych (52,5%). Ponad 1/3 (35,3%) wskazuje na przedterminowy awans, a około 1/5 wymienia lepsze warunki pracy oraz uznanie społeczne (po 21,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych pracujących w prewencji (65,2%) postrzega swoją pracę jako pozwalającą na pełne wykorzystanie posiadanych umiejętności. Około 4/5 badanych uznaje, że realizowane przez

siebie zadania za ważne i mające sens (78,6%), a pracę za interesującą (82,5%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zapytani o czynniki, które ich zdaniem najbardziej wpływają na rozwój kariery zawodowej, badani ze służby prewencyjnej wskazują przede wszystkim na własną pracę i zaangażowanie (56,1%). Na kolejnych miejscach znajdują się: dobre relacje z przełożonym (49,1%), protekcja/nepotyzm (40,8%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (39,0%). Do istotnych czynników wskazywanych przez ponad 1/5 badanych należy także przypadek/szczęście (24,8%) oraz wykształcenie cywilne (20,9%). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju w stołecznej prewencji są oceniane niejednoznacznie – 44,5% badanych wypowiada się na ten temat pozytywnie, natomiast niemal taki sam odsetek ankietowanych (43,3%) uważa, że nie ma szans na awans w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

Badani z prewencji określają swoją sytuację materialną najczęściej jako przeciętną (60,2%). Ponad połowa ankietowanych (57,3%) w ten sam sposób wypowiada się o swoich zarobkach w Policji. Większość respondentów (67,3%) deklaruje, że w ciągu ostatniego roku nie zaszły żadne zmiany w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Około 4/5 ankietowanych ze służby prewencyjnej (82,0%) oczekuje w związku z pracą w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Pozostałe czynniki wskazywane są zdecydowanie rzadziej. Na kolejnych miejscach znajdują się: dobrze wyposażone stanowisko pracy (30,5%), dobra atmosfera pracy (26,5%) oraz satysfakcja zawodowa (25,8%). Ponad 1/5 badanych (22,1%) oczekuje pewności zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa respondentów pracujących w prewencji (53,2%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat awansować na wyższe stanowisko. Co dziesiąty ankietowany (10,0%) zamierza przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Spośród badanych, którzy zamierzają przejść na emeryturę lub odejść z Policji jeszcze przed nabyciem uprawnień emerytalnych (N=50), ponad 1/3 (37,9%) prawdopodobnie rozpocznie działalność gospodarczą, a ponad 1/4 (28,3%) nie zamierza już pracować. *Patrz Tabela nr 19.* Na pytanie o powody podjęcia decyzji o zamiarze przejścia na emeryturę/odejścia z Policji około 1/3 odpowiada (33,4%), że zbyt mało zarabia. *Patrz Tabela nr 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze służby kryminalnej wyrażają najczęściej duże lub przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 44,4% i 43,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Na satysfakcję z pracy ankietowanych z tej grupy w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie (76,1%). Pozostałe czynniki wskazywane są zdecydowanie rzadziej. Do zadowolenia około 1/3 badanych przyczyniają się: stałe warunki pracy (34,0%) oraz dobre stosunki ze współpracownikami (33,0%). Około 1/4 ankietowanych wskazuje na możliwość awansu (24,9%), możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (24,4%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (22,9%) oraz dobre relacje z przełożonymi (22,2%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z wykonywanej pracy wśród policjantów służby kryminalnej przyczynia się najbardziej nadmiar formalności w Policji, a odsetek wskazań w tym przypadku jest wyższy od wskaźnika ogólnego (61,8 wobec 55,9%). Jak wynika z wypowiedzi około 2/5 respondentów z tej grupy, do niezadowolenia w służbie kryminalnej przyczyniają się również: stosunkowo słabe wynagrodzenie (43,2%), złe warunki pracy (42,0% wobec 34,2%), ciągłe zmiany organizacyjne (38,1%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (35,1%). Niezadowolenie około 1/5 ankietowanych (23,1%) wynika ze złego systemu szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Z wypowiedzi większości respondentów wynika, że największymi utrudnieniami w wykonywaniu codziennych obowiązków są: biurokracja (66,1%) oraz praca „pod statystykę” (65,1%). Warto

zauważyć, że w przypadku „statystyki” odsetek wskazań przewyższa wynik ogólny o 8,3 p.p. Są to bezsprzecznie największe przeszkody w codziennej pracy badanych pracujących w służbie kryminalnej, na pozostałe czynniki wskazuje bowiem ponad dwukrotnie mniejszy odsetek ankietowanych z tej grupy. Warto przy tym wspomnieć o utrudnieniach wynikających ze zbyt krótkiego czasu na wykonanie niektórych zadań – czynnik ten pojawia się w deklaracjach 26,8% badanych ze służby kryminalnej oraz nadmiernym obciążeniu pracą wymienianym przez 24,8% respondentów. *Patrz Tabela nr 4.* Opinie ankietowanych na temat współpracy pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną są spolaryzowane, przy czym największa liczebnie grupa ocenia ją przeciętnie (40,8%). Dla porównania – dobrze o współpracy wypowiada się 32,0% badanych, a źle ocenia ją 27,2% respondentów. *Patrz Tabela nr 7.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki mają największy wpływ na motywację badanych z pionu kryminalnego (79,9%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (51,4%). Około 2/5 badanych (39,0%) wskazuje na motywujący wpływ przedterminowego awansu, a ponad 1/4 (26,8%) mówi o lepszych warunków pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych ze służby kryminalnej (67,7%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Ponad 4/5 uznaje wykonywane przez siebie zadania za ważne i mające sens (81,1%), a pracę za interesującą (85,4%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem badanych ze służby kryminalnej największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają: własna praca i zaangażowanie (57,5%) oraz dobre relacje z przełożonym (51,3%). Na kolejnych miejscach znajdują się: protekcja/nepotyzm (43,6%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,8%) oraz przypadek/szczęście (29,7%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym podkreślić, że ponad połowa badanych pracujących w pionie kryminalnym (53,2%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych określa swoją sytuację materialną jako przeciętną (55,8%) i w ten sam sposób wypowiada się na temat wysokości otrzymywanego w Policji wynagrodzenia (55,3%). Na pytanie o zmiany w zarobkach w ciągu ostatniego roku niemal taki sam odsetek badanych (56,0%) odpowiada, że nie zaobserwował żadnych zmian. O poprawie zarobków mówi około 1/3 ankietowanych (32,9%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

W związku z pracą w Policji badani ze służby kryminalnej oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (77,7%). Ponad 2/5 (41,0%) wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy, a około 1/3 (30,9%) oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową. Ponad 1/5 ankietowanych z tej służby wymienia pewność zatrudnienia (22,2%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (22,1%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa ankietowanych ze służby kryminalnej (50,9%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat awansować na wyższe stanowisko, a ponad dwukrotnie niższy odsetek (20,6%) myśli o awansie na stopień. Ponad 1/10 badanych (11,8%) planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby wspomagającej określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako duże lub przeciętne (44,9% i 42,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Na taki stan rzeczy w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie. Warto przy tym zaznaczyć, że odsetek wskazań w tym przypadku jest wyższy niż ogółem w garnizonie stołecznym (85,8% wobec 77,0%). Ankietowani pracujący w pionie wspomagającym częściej też mówią o zadowoleniu ze stałych warunków pracy (47,1% wobec 36,5% wskazań ogółem). Do zadowolenia około 1/4 ankietowanych z pionu wspomagającego przyczyniają się: dobre relacje ze współpracownikami (28,8%) i przełożonymi (26,6%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (23,5%). *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie osób pracujących w służbie wspomagającej w największym stopniu wpływa stosunkowo słabe wynagrodzenie, a odsetek wskazań w tym przypadku jest wyższy niż ogółem w garnizonie (62,2% wobec 51,0%). Badani z tej grupy rzadziej niż ogół wskazują natomiast na nadmiar formalności (48,9% wobec 55,9%). Do niezadowolenia ponad 1/3 ankietowanych przyczyniają się: niesprawiedliwe traktowanie (35,9%), złe warunki pracy (34,8%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (34,2%). Warto zwrócić uwagę, że niezadowolenie wynikające ze złego systemu szkolenia jest w służbie wspomagającej większe niż ogółem w garnizonie (26,8% wobec 21,1%). Do istotnych powodów niezadowolenia z pracy w pionie wspomagającym należy również zaliczyć brak możliwości awansu wskazywany przez ponad 1/5 ankietowanych (21,6%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków w służbie wspomagającej najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja, przy czym odsetek wskazań w tym przypadku jest znacznie niższy od wyniku ogólnego (48,7% wobec 62,3%). Ponad 1/4 badanych pracujących w pionie wspomagającym (27,2%) skarży się na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań, a ponad 1/5 (22,4%) mówi o nadmiernym obciążeniu pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Ankietowanych ze służby wspomagającej w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,8%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych, a odsetek wskazań jest wyższy niż ogółem w garnizonie (66,2% wobec 53,6%). Na motywację do pracy około 1/4 ankietowanych (24,8%) wpływają lepsze warunki pracy, a 1/5 (20,0%) wspomina o dodatkowych kursach i szkoleniach. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość respondentów ze służby wspomagającej (67,4%) postrzega swoją pracę, jako pozwalającą na pełne wykorzystanie posiadanych wiedzy i umiejętności. Ponad 4/5 badanych (82,0%) uważa wykonywane przez siebie zadania za ważne i mające sens, a nieco mniejszy odsetek (72,3%) uznaje swoją pracę za interesującą. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa ankietowanych z tej grupy uważa, że na rozwój kariery zawodowej w Policji najbardziej wpływają dobre relacje z przełożonym (57,4% wobec 50,7% ogółem w garnizonie) oraz własna praca i zaangażowanie (53,7%). Ponad 1/3 badanych z pionu wspomagającego dostrzega wpływ wykształcenia resortowego (38,9%). Nieco niższy odsetek uważa, że awans w Policji zależy od protekcji lub jest wynikiem nepotyzmu, przy czym przekonanie to nie jest tak silne jak ogółem w garnizonie (31,4% wobec 40,9% wskazań ogółem). Badani częściej niż ogół wskazują natomiast na rolę, jaką odgrywa podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (29,1% wobec 20,7%). Co czwarty ankietowany (25,0%) jest zdania, że kariera zawodowa w Policji zależy od przypadku/szcześcia. *Patrz Tabela nr 12.* Blisko połowa badanych pracujących w pionie wspomagającym (44,2%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Należy przy tym podkreślić, że zbliżony odsetek respondentów (40,4%) wyraża odmienne zdanie na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Około połowa badanych ze służby wspomagającej znajduje się w przeciętnej sytuacji materialnej (51,7%) i ten sam sposób ocenia swoje zarobki w Policji (48,4%). Należy przy tym podkreślić, że źle na temat wysokości swojego wynagrodzenia wyraża się ponad 1/3 ankietowanych z tej grupy (38,8%). Blisko 3/4 (71,9%) twierdzi, że w ciągu ostatniego roku nie było żadnych zmian w zarobkach. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najczęściej wymienianym przez badanych ze służby wspomagającej oczekiwaniem jest odpowiednie wynagrodzenie. Warto przy tym dodać, że jest ono w tej grupie wskazywane częściej niż ogółem w garnizonie (87,5% wobec 81,2% wskazań ogółem). Na kolejnych miejscach znajdują się: dobrze wyposażone stanowisko pracy (37,1%), satysfakcja zawodowa (29,2%), uznanie za dobrą pracę (27,3% wobec 19,7% ogółem w garnizonie) oraz pewność zatrudnienia (26,0%). Co piąty ankietowany (20,2%) oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad 2/5 badanych ze służby wspomagającej (42,3%) chciałoby w ciągu następnych 3 lat awansować na wyższe stanowisko, a ponad 1/4 badanych (25,4%) nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

	Płeć	Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy					
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy?	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	duże	44,2	45,2	41,3	48,5	40,4	51,0	44,9	37,2	44,2	44,4	44,9
	przeciętne	44,3	42,7	49,2	44,4	46,4	39,0	44,1	46,7	45,0	43,4	42,2
	małe	11,5	12,1	9,5	7,1	13,2	10,0	11,0	16,1	10,9	12,1	12,9

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i zadowolenia z pracy w Policji?	Płeć	Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy					
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem		707	529	178	116	425	166	640	67	402	229	74
Stabilne zatrudnienie		77,0	76,4	79,1	86,8	75,7	74,0	75,8	89,4	76,2	76,1	85,8
Stałe warunki pracy		36,5	37,0	35,2	38,2	34,6	40,5	36,0	42,3	36,0	34,0	47,1
Stosunkowo dobre wynagrodzenie		26,1	26,2	26,2	19,4	21,0	44,2	27,5	13,1	28,7	22,9	23,5
Solidne szkolenia zawodowe		3,6	2,8	5,9	5,7	4,0	1,1	3,3	6,7	4,2	2,1	4,9
Poczucie własnego bezpieczeństwa		13,1	13,4	12,4	10,8	13,6	13,5	12,9	15,4	14,3	9,5	15,7
Brak zbędnych formalności, biurokracji		2,6	2,4	3,1	3,4	2,7	1,5	2,6	1,9	2,7	2,5	2,2
Dobre relacje z przełożonymi		22,1	22,2	22,1	27,3	19,0	26,6	22,0	23,7	21,2	22,2	26,6
Sprawiedliwe traktowanie		7,1	6,7	8,4	5,7	6,1	10,7	7,3	5,4	6,9	6,1	12,0
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)		1,5	1,5	1,5	1,2	1,5	1,6	1,6	0	1,9	0,8	1,1
Możliwość awansu		24,0	24,0	24,0	49,8	21,0	13,6	26,0	4,7	24,5	24,9	19,0
Możliwość osobistego rozwoju		15,3	15,3	15,4	22,6	15,6	9,8	16,6	3,8	16,3	14,8	12,5
Dobra organizacja pracy		4,4	3,5	7,0	6,5	3,1	6,2	3,9	9,5	3,7	4,3	8,9
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)		6,8	7,7	3,9	4,2	6,8	8,6	6,4	10,1	5,5	8,4	8,8
Dobre stosunki z kolegami		29,5	28,6	32,4	26,2	30,3	29,9	28,9	35,5	27,4	33,0	28,8
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji		7,1	7,1	7,1	13,1	4,7	9,2	7,1	7,2	6,5	7,8	8,6
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością		22,8	24,1	18,7	32,0	21,3	20,0	24,6	5,7	24,5	24,4	7,6
Apolityczność Policji		2,0	2,5	0,6	1,8	2,0	2,2	1,9	3,7	2,1	1,5	3,3
Nic, nie ma takich rzeczy		2,4	3,0	1,0	0	2,7	3,6	2,6	1,2	3,3	1,5	1,1

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolenia z pracy w Policji?	Płeć	Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy					
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem		708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
Niepewność pracy		3,0	3,0	3,3	3,1	2,0	5,6	2,8	5,4	2,9	2,9	4,2
Ciągłe zmiany organizacyjne		38,5	40,1	33,8	23,5	36,5	54,1	40,5	19,4	39,2	38,1	34,2
Stosunkowo słabe wynagrodzenie		51,0	50,5	52,4	55,5	54,9	37,7	48,9	71,0	53,1	43,2	62,2

Zły system szkolenia	21,1	22,0	18,5	13,0	23,1	21,8	20,0	31,5	18,8	23,1	26,8
Zagrożenie dla życia i zdrowia	8,7	8,9	7,9	12,0	9,1	5,3	9,4	2,1	11,8	4,1	6,1
Nadmiar formalności, biurokracja	55,9	58,7	47,5	46,8	56,8	60,0	58,5	31,2	53,6	61,8	48,9
Złe relacje z przełożonymi	13,8	12,8	16,8	14,2	14,2	12,4	14,3	8,6	16,6	9,7	11,7
Niesprawiedliwe traktowanie	38,0	36,3	43,3	35,9	39,6	35,5	38,3	35,1	40,3	35,1	35,9
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	14,3	14,4	13,9	20,6	12,9	13,5	15,2	5,4	14,7	15,2	10,0
Brak możliwości awansu	17,3	14,0	27,2	13,8	18,9	15,9	15,1	39,1	16,4	17,9	21,6
Łamszenie pracowników	13,1	13,3	12,5	12,0	13,2	13,6	13,5	9,2	13,7	12,6	12,1
Zła organizacja pracy	16,2	18,2	10,4	12,9	16,4	18,0	17,4	5,4	17,6	14,0	16,3
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	34,2	33,8	35,5	33,1	34,5	34,2	34,3	32,9	29,3	42,0	34,8
Złe stosunki z kolegami	1,6	1,6	1,5	4,4	,9	1,5	1,6	1,2	1,2	2,1	2,3
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	7,2	6,7	8,8	5,5	7,0	8,9	7,6	3,4	7,6	7,2	5,4
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	11,5	11,2	12,1	12,5	12,0	9,4	12,6	,0	11,3	12,4	8,1
Uwikłanie Policji w politykę	10,8	11,4	9,0	5,6	12,1	11,2	11,3	5,9	11,2	11,3	7,2
Nic, nie ma takich rzeczy	,8	1,0	,0	1,2	,7	,7	,7	1,2	,6	1,0	1,1

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
Zbyt duża biurokracja	62,3	64,7	55,2	52,9	63,2	66,6	63,7	48,9	62,7	66,1	48,7
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	13,2	15,1	7,8	5,9	14,7	14,6	13,2	13,2	15,2	11,2	9,5
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,7	2,5	3,2	3,0	2,8	2,4	3,0	,0	3,4	1,7	2,2
Niezrozumiałe polecenia służbowe	9,4	8,7	11,2	7,8	10,0	8,9	8,7	15,4	10,1	6,3	14,8
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	22,4	22,2	23,1	24,6	22,5	20,6	22,3	23,3	18,9	26,8	27,2
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	12,0	11,3	13,9	10,5	13,5	9,0	11,7	14,5	10,8	12,6	16,6
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	3,8	3,2	5,4	3,3	3,9	3,9	3,4	7,8	3,9	1,4	10,6
Praca "pod statystykę"	56,8	60,2	46,6	53,8	57,1	58,0	60,6	20,6	59,4	65,1	15,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	1,9	1,3	3,7	3,7	1,7	1,3	1,8	2,4	2,2	1,2	2,8
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	5,3	5,3	5,2	2,5	6,1	5,3	5,1	7,2	5,9	3,5	7,8
Nadmierne obciążenie pracą	21,0	20,4	22,5	19,5	20,2	23,9	21,0	20,7	18,4	24,8	22,4
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	18,5	17,4	21,6	18,9	18,9	17,0	18,3	19,8	17,6	19,5	18,7
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	16,9	18,0	13,7	14,8	17,7	16,4	16,2	24,1	17,3	16,0	18,4
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	1,3	1,5	,5	2,1	1,3	,7	1,2	1,5	,9	1,9	1,4
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,6	3,0	5,4	4,9	3,4	3,4	2,9	10,3	2,7	2,4	12,6

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	688	514	174	110	416	163	624	64	390	225	72
	Ocena niska	30,0	31,0	27,1	25,7	34,8	20,9	31,1	19,2	34,4	29,2	9,6
	Ocena przeciętna	27,4	28,6	23,8	35,6	25,7	26,1	27,9	22,0	26,9	28,5	26,9
	Ocena wysoka	42,6	40,4	49,0	38,8	39,5	53,0	40,9	58,8	38,7	42,4	63,5
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	693	522	171	113	417	163	631	63	401	224	67
	Ocena niska	32,0	32,2	31,5	25,6	35,7	27,1	32,9	23,1	27,0	44,5	19,6
	Ocena przeciętna	31,8	30,5	35,8	33,4	30,9	33,2	33,0	20,3	35,4	25,3	33,6
	Ocena wysoka	36,2	37,3	32,7	41,0	33,5	39,7	34,1	56,7	37,6	30,2	46,8
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	687	513	174	110	414	163	622	64	385	229	70
	Ocena niska	45,7	44,1	50,6	35,2	50,6	40,4	45,9	43,7	39,6	57,9	39,6
	Ocena przeciętna	30,5	32,8	23,6	39,8	26,8	33,6	31,6	20,0	34,6	23,6	29,8
	Ocena wysoka	23,8	23,1	25,8	25,0	22,6	26,0	22,5	36,3	25,8	18,5	30,6
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	685	509	176	112	409	164	619	65	382	229	72
	Ocena niska	44,9	44,8	45,3	34,5	47,9	44,7	45,8	37,0	42,9	51,3	34,4
	Ocena przeciętna	33,6	35,9	26,9	41,7	33,1	29,3	34,3	26,9	36,3	29,1	34,2
	Ocena wysoka	21,5	19,3	27,8	23,8	19,0	26,0	19,9	36,1	20,8	19,6	31,4
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	664	509	156	109	402	153	614	50	383	219	60
	Ocena niska	32,9	33,1	32,1	19,7	37,2	31,0	32,9	32,4	31,3	35,8	29,9
	Ocena przeciętna	32,4	30,7	38,0	34,5	30,9	34,7	32,9	26,1	34,1	31,8	24,7
	Ocena wysoka	34,8	36,2	30,0	45,8	32,0	34,3	34,2	41,6	34,6	32,4	45,5
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	653	486	167	102	400	151	593	60	361	223	68
	Ocena niska	70,9	71,5	69,3	81,2	69,4	68,0	72,2	59,0	74,1	69,7	57,1
	Ocena przeciętna	14,0	14,5	12,5	15,6	14,2	12,3	13,3	20,6	13,1	13,8	19,9
	Ocena wysoka	15,1	14,0	18,2	3,2	16,3	19,7	14,5	20,4	12,8	16,5	23,0
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	635	475	160	98	384	153	579	56	361	209	64
	Ocena niska	49,5	49,5	49,5	64,2	50,3	38,0	50,3	41,3	51,2	49,9	38,5
	Ocena przeciętna	20,4	22,0	15,9	19,1	18,8	25,3	21,6	8,7	19,4	23,3	17,6
	Ocena wysoka	30,0	28,5	34,5	16,7	30,8	36,6	28,1	49,9	29,4	26,7	43,8
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	639	495	144	103	382	154	639	0	387	216	34
	Ocena niska	16,6	16,3	17,7	16,6	18,2	12,6	16,6	,0	15,7	16,1	28,3
	Ocena przeciętna	23,6	23,7	23,3	19,0	24,5	24,5	23,6	,0	23,2	24,2	26,7
	Ocena wysoka	59,8	60,0	59,0	64,4	57,3	62,9	59,8	,0	61,2	59,8	45,0
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	634	493	142	103	379	152	634	0	386	213	34
	Ocena niska	10,7	10,7	11,0	6,7	12,1	10,1	10,7	,0	9,5	12,1	13,7
	Ocena przeciętna	26,3	25,5	29,2	18,0	31,0	20,2	26,3	,0	26,6	25,6	29,2
	Ocena wysoka	63,0	63,9	59,8	75,3	56,9	69,7	63,0	,0	63,9	62,4	57,2
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	624	484	139	102	374	147	624	0	374	213	34
	Ocena niska	57,3	59,1	51,0	48,7	60,1	56,4	57,3	,0	53,5	64,5	52,1
	Ocena przeciętna	23,5	22,7	26,1	21,8	23,7	24,0	23,5	,0	25,7	19,5	25,4
	Ocena wysoka	19,2	18,1	22,9	29,5	16,2	19,6	19,2	,0	20,8	15,9	22,4
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	626	484	142	103	373	150	626	0	377	214	33
	Ocena niska	69,1	71,3	61,4	62,0	69,5	72,8	69,1	,0	66,1	75,6	58,7
	Ocena przeciętna	19,4	17,7	25,2	18,6	19,7	19,0	19,4	,0	22,2	13,9	23,6
	Ocena wysoka	11,6	11,0	13,4	19,4	10,7	8,2	11,6	,0	11,7	10,5	17,8

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	672	510	161	103	409	159	612	60	386	214	69
	Ocena niska	28,6	29,0	27,1	21,7	30,1	29,1	29,9	15,1	30,0	32,0	7,9
	Ocena przeciętna	30,7	31,0	29,9	32,0	32,1	26,5	32,4	13,8	32,5	31,4	19,6
	Ocena wysoka	40,7	40,0	43,0	46,4	37,8	44,4	37,8	71,1	37,5	36,7	72,5
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	687	512	175	109	417	161	623	64	392	222	71
	Ocena niska	15,9	16,6	13,6	16,1	15,3	17,3	15,9	15,5	17,6	13,8	13,2
	Ocena przeciętna	23,8	23,3	25,1	27,6	24,3	19,8	24,1	20,1	25,8	21,6	18,5
	Ocena wysoka	60,4	60,1	61,3	56,3	60,5	62,9	60,0	64,4	56,6	64,6	68,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	703	528	175	116	423	164	636	67	400	227	74
	Ocena niska	20,0	19,6	21,3	11,5	22,4	19,7	21,0	10,9	21,6	18,7	12,8
	Ocena przeciętna	25,3	27,1	19,8	29,2	24,0	25,9	25,2	26,0	24,9	26,1	25,6
	Ocena wysoka	54,7	53,3	58,9	59,3	53,5	54,4	53,8	63,1	53,4	55,2	61,6
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	684	513	171	109	414	160	622	61	393	223	66
	Ocena niska	23,6	25,1	19,0	15,8	24,0	27,9	23,6	23,7	23,5	23,6	21,5
	Ocena przeciętna	27,2	27,5	26,2	36,8	24,7	27,0	28,0	18,6	27,5	26,7	27,3
	Ocena wysoka	49,3	47,4	54,8	47,4	51,4	45,0	48,4	57,7	49,0	49,6	51,1

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	608	465	143	95	375	139	580	29	366	210	31
	Ocena niska	36,1	38,9	26,8	21,1	38,7	39,1	37,3	11,0	39,2	32,0	24,7
	Ocena przeciętna	38,9	36,9	45,5	43,6	38,6	36,8	38,3	51,8	37,7	40,8	42,4
	Ocena wysoka	25,0	24,2	27,7	35,3	22,7	24,2	24,4	37,2	23,1	27,2	32,9
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	Ocena niska	15,4	16,5	12,3	11,2	17,9	12,0	16,2	8,7	18,8	11,7	9,4
	Ocena przeciętna	21,3	21,2	21,5	22,8	21,0	20,9	21,3	21,3	21,3	20,5	23,9
	Ocena wysoka	63,3	62,3	66,3	66,0	61,0	67,1	62,6	70,0	59,9	67,8	66,7
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	695	521	174	108	422	165	629	66	394	227	73
	Ocena niska	24,3	26,1	18,9	16,8	28,7	18,1	24,5	22,3	26,5	22,5	18,7
	Ocena przeciętna	26,5	26,3	27,0	26,8	27,7	23,2	27,3	18,3	28,0	26,9	17,8
	Ocena wysoka	49,2	47,6	54,1	56,4	43,7	58,7	48,1	59,4	45,5	50,7	63,5
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	Ocena niska	3,5	4,0	1,9	3,0	4,2	1,9	3,7	1,2	3,2	4,6	1,8
	Ocena przeciętna	10,5	8,9	15,4	8,5	12,1	8,0	10,1	15,1	11,1	9,4	11,4
	Ocena wysoka	86,0	87,1	82,7	88,5	83,7	90,1	86,2	83,7	85,7	86,0	86,8
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	Ocena niska	16,0	16,5	14,5	6,8	17,9	17,8	16,3	13,3	19,0	11,5	14,4
	Ocena przeciętna	22,8	22,4	24,0	23,7	23,8	19,7	22,6	24,3	21,9	23,8	25,5
	Ocena wysoka	61,2	61,1	61,4	69,5	58,4	62,6	61,0	62,4	59,2	64,7	60,1
Organizacja pracy przez kadrę	Ogółem	700	526	174	111	424	165	634	66	398	228	73

kierowniczą w jednostce	Ocena niska	24,6	26,6	18,7	14,4	30,6	16,1	25,0	20,9	26,4	23,4	19,3
	Ocena przeciętna	27,9	27,7	28,5	32,7	27,1	26,8	28,6	21,7	31,0	25,6	18,9
	Ocena wysoka	47,5	45,7	52,8	52,8	42,3	57,0	46,4	57,4	42,6	51,0	61,8
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	Ocena niska	14,3	14,9	12,4	8,6	16,5	12,5	15,0	7,6	17,1	12,2	5,6
	Ocena przeciętna	19,6	19,6	19,4	17,7	21,2	16,7	20,1	14,4	20,1	19,2	17,2
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ocena wysoka	66,2	65,5	68,2	73,7	62,3	70,7	64,9	78,0	62,8	68,6	77,2
	Ogółem	694	521	174	110	419	165	629	65	395	225	71
	Ocena niska	18,7	20,0	14,8	9,1	22,6	15,0	18,9	16,8	18,8	19,8	15,0
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ocena przeciętna	27,5	27,1	28,8	26,7	29,2	23,6	28,5	18,1	28,9	27,2	20,4
	Ocena wysoka	53,8	53,0	56,4	64,2	48,1	61,4	52,7	65,1	52,4	53,0	64,6
	Ogółem	700	525	175	114	424	162	638	63	402	227	69
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ocena niska	31,0	29,7	34,9	28,8	34,5	23,4	29,5	45,6	30,3	33,4	28,2
	Ocena przeciętna	27,4	28,2	24,9	26,9	27,0	28,7	27,9	22,1	28,2	26,0	24,8
	Ocena wysoka	41,7	42,1	40,3	44,4	38,5	48,0	42,6	32,3	41,6	40,6	47,0
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	688	518	170	114	415	159	634	55	398	225	64
	Ocena niska	22,0	23,5	17,4	20,1	22,9	20,8	22,0	21,3	21,2	25,4	15,2
	Ocena przeciętna	22,5	22,2	23,3	32,9	22,1	16,1	22,5	22,1	25,9	19,2	13,7
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ocena wysoka	55,5	54,3	59,3	47,0	55,0	63,1	55,4	56,7	52,9	55,3	71,1
	Ogółem	688	516	172	108	417	163	626	63	395	225	67
	Ocena niska	36,6	36,5	37,0	35,7	39,8	29,1	35,4	49,1	36,9	36,8	35,0
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ocena przeciętna	28,2	28,0	28,8	25,8	29,7	25,9	28,4	26,0	29,2	26,2	27,4
	Ocena wysoka	35,2	35,5	34,2	38,5	30,5	45,0	36,2	24,9	33,9	37,0	37,6
	Ogółem	689	518	171	109	419	161	624	65	390	226	71
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ocena niska	43,4	45,3	37,6	29,5	45,5	47,5	43,7	40,7	41,8	48,9	33,2
	Ocena przeciętna	31,7	31,6	32,1	39,1	31,5	27,2	31,9	29,9	33,0	28,3	36,2
	Ocena wysoka	24,9	23,1	30,2	31,5	23,0	25,4	24,4	29,3	25,2	22,7	30,6
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	693	519	174	110	421	162	633	60	394	228	69
	Ocena niska	46,5	48,2	41,4	40,7	50,0	41,4	45,8	53,7	46,1	48,5	40,5
	Ocena przeciętna	33,8	33,4	34,9	34,3	33,3	34,7	34,7	24,1	34,6	34,6	27,7
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ocena wysoka	19,7	18,4	23,7	25,0	16,7	24,0	19,5	22,1	19,3	16,9	31,8
	Ogółem	694	519	175	111	420	163	632	61	393	229	70
	Ocena niska	43,9	45,1	40,4	43,0	46,2	38,4	42,8	55,3	43,8	45,1	38,5
Przeptyw informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ocena przeciętna	36,2	36,0	36,9	31,3	36,1	39,8	37,3	25,1	36,8	37,1	31,2
	Ocena wysoka	19,9	19,0	22,7	25,7	17,6	21,9	19,9	19,6	19,4	17,7	30,2
	Ogółem	703	525	177	116	422	164	638	65	398	230	73
Przeptyw informacji w Pana/i jednostce	Ocena niska	21,4	22,0	19,6	21,7	22,1	19,3	21,9	17,0	24,8	18,3	13,3
	Ocena przeciętna	34,2	32,1	40,2	33,6	37,6	25,7	34,2	33,5	36,3	30,9	32,3
	Ocena wysoka	44,4	45,8	40,3	44,7	40,2	54,9	43,9	49,5	38,9	50,7	54,4
Urlopy nagrodowe	Ogółem	699	523	176	115	419	164	634	65	398	226	73
	Ocena niska	30,5	31,5	27,6	20,2	35,5	24,8	31,3	22,5	31,7	32,9	17,2
	Ocena przeciętna	37,5	36,9	39,3	40,9	37,2	36,1	38,0	33,1	39,7	35,5	33,1
Ocena wysoka	32,0	31,6	33,2	38,9	27,3	39,1	30,7	44,4	28,6	31,6	49,7	

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
Dobra opinia przełożonych	53,6	52,3	57,5	56,3	48,1	65,6	53,2	57,2	52,5	51,4	66,2
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	76,4	76,9	75,1	70,4	78,8	74,5	77,2	69,2	74,6	79,9	74,8
Urlopy nagrodowe	9,3	9,7	7,9	11,2	9,9	6,2	9,0	11,4	10,6	7,3	8,0

Pochwały w rozkazach	8,2	8,9	6,2	7,0	9,5	5,8	8,6	4,3	8,6	9,4	3,1
Odnaczenia	6,6	7,6	3,4	2,2	6,7	9,3	7,0	2,7	5,5	8,9	3,8
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	16,3	16,5	15,7	32,9	15,3	7,4	16,4	15,0	18,2	12,1	20,0
Przedterminowy awans	34,8	33,6	38,4	44,0	37,5	21,3	37,1	12,2	35,3	39,0	18,4
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	23,8	25,0	20,3	17,3	23,1	30,3	23,5	26,6	21,8	26,8	24,8
Motywacja - inne (jakie?)	2,0	2,0	1,9	,0	2,2	2,7	2,2	,0	1,8	2,8	,7
Trudno powiedzieć	4,8	4,1	6,9	4,6	4,6	5,5	3,8	14,0	4,9	3,3	8,8
Uznanie społeczne	19,0	20,6	14,3	18,6	17,9	22,3	20,3	7,3	21,8	16,1	13,6

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy?	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	tak	66,3	67,0	64,3	62,0	61,2	82,3	67,6	54,2	65,2	67,7	67,4
	trudno powiedzieć	3,8	3,8	4,0	7,8	3,4	2,0	3,5	6,7	3,5	3,8	5,6
	nie	29,9	29,2	31,8	30,2	35,3	15,7	28,9	39,1	31,3	28,5	27,0

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens?	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	tak	79,8	79,9	79,7	85,7	76,3	84,7	79,4	83,4	78,6	81,1	82,0
	trudno powiedzieć	3,8	2,5	7,6	3,8	4,5	2,0	3,9	3,0	4,4	2,9	3,0
	nie	16,4	17,7	12,7	10,5	19,2	13,3	16,7	13,6	16,9	16,0	15,0

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca?	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	tak	82,3	83,4	79,0	82,7	82,8	80,7	83,7	68,7	82,5	85,4	72,3
	trudno powiedzieć	4,1	3,0	7,2	5,3	3,3	5,3	3,8	7,1	3,8	3,8	5,3
	nie	13,6	13,6	13,8	12,1	13,9	14,0	12,5	24,2	13,7	10,8	22,4

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	20,7	21,0	19,8	23,9	19,4	21,8	19,8	29,2	20,9	17,8	29,1
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym	38,3	38,1	38,9	56,6	34,3	35,7	40,9	13,6	39,0	36,8	38,9
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	56,2	56,0	56,8	68,5	51,2	60,2	56,9	48,8	56,1	57,5	53,7
Przypadek / szczęście	26,6	26,3	27,7	14,3	30,2	26,2	26,4	28,6	24,8	29,7	25,0
Protekcja / nepotyzm	40,9	42,7	35,4	25,4	44,1	43,4	41,7	33,1	40,8	43,6	31,4
Dobre relacje z przełożonym	50,7	52,8	44,2	51,4	50,2	51,2	50,7	50,4	49,1	51,3	57,4
Korupcja	3,6	4,2	2,0	2,2	4,8	1,7	3,9	1,5	3,9	4,0	1,4
Trudno powiedzieć	1,3	1,0	2,3	,0	2,0	,5	1,0	4,9	,9	1,0	4,4
Rozwój zawodowy: inne	1,2	1,1	1,5	,7	1,9	,0	1,0	3,6	1,1	1,4	1,1

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
dobrze	41,2	43,5	34,4	57,7	34,4	47,0	43,4	20,0	44,5	36,1	40,4
trudno powiedzieć	12,0	11,8	12,9	11,2	13,0	10,3	11,7	15,5	12,3	10,7	15,3
źle	46,8	44,7	52,7	31,1	52,6	42,7	44,9	64,5	43,3	53,2	44,2

Tabela nr 14.

Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
Powodzi mi(nam) się dobrze	19,8	18,5	23,9	19,4	17,2	26,8	19,8	20,4	17,3	22,8	24,9
Powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	57,8	58,6	55,7	59,1	58,0	56,5	59,0	46,7	60,2	55,8	51,7
Powodzi mi(nam) się źle	22,3	23,0	20,4	21,5	24,7	16,7	21,2	32,9	22,5	21,5	23,4

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji?	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	dobrze	16,2	17,2	13,4	11,0	12,8	28,7	17,6	3,3	14,9	19,8	12,8
	przeciętnie	55,7	55,9	55,3	55,6	56,3	54,3	57,8	35,5	57,3	55,3	48,4
	źle	28,0	27,0	31,3	33,4	30,9	17,0	24,6	61,3	27,8	24,9	38,8

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?	Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
	Poprawiły się	26,2	25,3	28,8	45,9	24,7	16,0	27,9	9,3	23,9	32,9	18,2
	Nie zmieniły się	64,2	64,7	62,8	49,2	65,9	70,5	62,6	79,5	67,3	56,0	71,9
	Pogorszyły się	9,0	9,4	7,9	3,6	9,0	12,8	8,9	10,0	8,6	9,9	8,9
	Trudno powiedzieć	,6	,6	,5	1,3	,4	,7	,5	1,2	,2	1,2	1,1

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	34,7	36,4	29,5	32,1	34,4	37,2	34,0	41,6	30,5	41,0	37,1
Odpowiednie wynagrodzenie	81,2	82,5	77,4	84,1	81,5	78,6	80,5	88,4	82,0	77,7	87,5
Pewność zatrudnienia	22,5	22,9	21,1	33,4	21,1	18,3	21,4	32,7	22,1	22,2	26,0
Praca dająca satysfakcję zawodową	27,7	25,8	33,4	35,8	24,9	29,3	28,0	25,2	25,8	30,9	29,2
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	4,4	4,3	4,8	5,6	4,7	3,0	4,7	2,0	4,8	3,9	4,5
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	18,3	16,9	22,4	23,6	20,2	9,5	18,2	18,5	18,9	17,3	16,9
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	8,8	8,5	9,6	9,3	8,2	9,7	9,2	4,1	11,1	4,0	10,7
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	15,3	17,3	9,4	16,4	16,2	12,3	16,9	,0	17,4	13,9	8,6
Dobra atmosfera w miejscu pracy	24,3	24,8	23,0	10,8	24,6	33,0	24,9	18,5	26,5	22,1	20,2
Uznanie za dobrą pracę	19,7	17,9	24,9	20,2	18,4	22,4	18,5	30,3	19,0	17,7	27,3
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	3,5	3,5	3,4	4,6	2,9	4,1	3,7	1,7	2,6	5,7	1,4
Właściwe traktowanie przez przełożonych	16,3	16,4	16,1	11,3	17,3	17,2	16,6	13,9	17,7	15,0	13,1
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,2	1,0	2,0	,0	1,2	2,1	1,3	,9	1,9	,0	1,4

Niezakończony przepływ informacji między pracownikami	,3	,2	,5	,7	,3	,0	,2	1,2	,3	,0	1,1
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	10,1	9,7	11,2	5,2	11,2	10,6	10,2	8,5	8,0	14,9	6,1
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,4	,2	1,0	,0	,4	,7	,5	,0	,2	,9	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat?	708	529	179	116	426	166	641	67	402	230	74
Nie chcę nic zmieniać	7,8	8,1	6,7	3,8	4,9	17,9	6,1	23,5	6,0	5,1	25,4
Planuję przejść na emeryturę	10,1	11,0	7,4	1,2	4,7	30,0	11,1	,0	10,0	11,8	4,2
Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,6	2,4	2,9	1,7	3,5	,7	2,0	7,5	2,3	1,7	6,7
Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	51,1	49,5	56,1	46,0	57,2	39,3	50,0	62,4	53,2	50,9	42,3
Chciał(a)bym awansować na stopień	14,9	14,8	15,4	25,1	15,6	6,2	16,5	,0	12,0	20,6	12,3
Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	13,1	13,7	11,5	22,1	13,8	5,0	13,8	6,7	16,2	9,3	8,4
Inne plany zawodowe emerytalnych	,4	,5	,0	,0	,3	1,0	,4	,0	,3	,5	,7

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę?	92	74	18	3	36	53	87	5	50	32	9
Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	3,2	4,1	,0	,0	2,2	4,2	2,5	15,6	,0	6,9	9,1
Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	7,4	9,2	,0	40,6	8,8	4,2	7,8	,0	9,1	6,9	,0
Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	5,1	4,6	7,4	,0	9,2	2,6	5,4	,0	2,0	10,3	4,6
Zatrudnienie w sektorze bankowym	7,7	8,8	3,4	29,7	4,7	8,4	6,3	32,8	2,1	13,7	19,1
Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	10,9	13,6	,0	,0	15,1	8,7	11,5	,0	14,4	7,1	5,8
Podjęcie własnej działalności gospodarczej	34,9	37,8	23,3	,0	41,4	32,6	36,0	15,6	37,9	33,4	15,3
Inny rodzaj zatrudnienia	8,5	8,0	10,4	29,7	13,3	3,8	6,9	35,9	6,2	5,9	32,4
Nie zamierzam już pracować	22,3	14,0	55,5	,0	5,3	35,4	23,5	,0	28,3	15,8	13,8

Tabela nr 20.

		Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
			Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji?	Ogółem	92	74	18	3	36	53	87	5	50	32	9
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	13,2	10,4	24,3	,0	,0	23,1	13,9	,0	16,2	9,6	10,4
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	16,8	15,1	23,7	,0	13,5	20,2	17,8	,0	15,0	23,1	5,8
	Zarabiam zbyt mało	30,6	33,2	19,9	100,0	43,0	17,6	27,5	84,4	33,4	16,3	59,8
	Czuję się wypalony zawodowo	10,3	8,8	16,4	,0	14,2	8,4	10,9	,0	9,5	13,5	4,6
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	14,3	15,5	9,2	,0	23,1	9,1	14,2	15,6	18,3	9,9	9,1
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	4,6	5,2	2,2	,0	,0	8,0	4,8	,0	,0	10,3	10,4
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	3,6	4,4	,0	,0	2,9	4,2	3,8	,0	2,1	6,9	,0
	Z innego powodu	6,7	7,3	4,3	,0	3,3	9,5	7,1	,0	5,5	10,5	,0

GARNIZON MAZOWIECKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE ZE SŁUŻBY/PRACY W POLICJI

Oceniając zadowolenie z wykonywanej służby/pracy 45,7% ogółu policjantów i pracowników Policji z województwa mazowieckiego uznała je za przeciętne. Duże zadowolenie w tym zakresie deklaruje 43,9% ankietowanych policjantów i pracowników Policji. Najmniejszy odsetek odpowiedzi odnosił się do niskiej oceny zadowolenia (10,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

W ocenie większości ogółu ankietowanych (72,4%) stabilne zatrudnienie na tle innych czynników w największym stopniu przyczynia się do zadowolenia ze służby/pracy w Policji. Drugim najistotniejszym czynnikiem determinującym zadowolenie, zdaniem 39,3% ogółu respondentów są stałe warunki pracy. 1/3 ankietowanych (32,1%) uznała dobre stosunki z kolegami za czynnik, który wpływa na ocenę zadowolenia z wykonywanej służby/pracy. 1/4 wskazań (25,3%) dotyczyła stosunkowo dobrego wynagrodzenia. Wśród czynników, na które wskazała grupa mniej niż 1/4 ogółu badanych można wyróżnić: dobre relacje z przełożonym (22,7%), możliwość awansu oraz możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (po 17,6% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Spośród czynników mających wpływ na niezadowolenie ze służby i pracy w Policji ponad połowa ogółu badanych z województwa mazowieckiego wskazała na stosunkowo słabe wynagrodzenie (59,5%) oraz nadmiar formalności, biurokrację (54,7%). Zdaniem 1/3 ogółu ankietowanych przyczyną braku zadowolenia są również ciągłe zmiany organizacyjne (38%), niesprawiedliwe traktowanie (33,8%) oraz złe warunki pracy – sprzęt, wyposażenie itp. (32,9%). Pozostałe czynniki wybierane były przez mniej niż 1/4 ogółu ankietowanych, a spośród nich wyróżnić można: brak możliwości awansu (20,6%) oraz zły system szkolenia (18,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Oceniając utrudnienia w codziennej służbie/pracy uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy z województwa mazowieckiego w większości wskazują przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (61,1%). Ponad połowa wskazań dotyczyła utrudnień spowodowanych pracą „pod statystykę” (55,1%). Niemalże co trzeci badany oceniając utrudnienia wskazał na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (29,1%). Złe warunki pracy w aspekcie warunków lokalowych i sprzętowych, a także nadmierne obciążenie pracą to dwa czynniki wskazywane przez odpowiednio 20,8% i 18,3% badanych. 15,5% ankietowanych codzienną służbie utrudnia zbyt częste wykonywanie zadań niezwiązanych z własnym zakresem obowiązków, natomiast 15,2% napotyka na utrudnienia w postaci braku stabilizacji pracowniczej – ciągłe zmiany organizacyjne.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Istotny wpływ na zadowolenie policjantów i pracowników mają warunki służby i pracy oraz jakość obsługi. Wobec tego w kwestionariuszy poddano ocenie następujące czynniki:

- Warunki lokalowe
- Wyposażenie w środki łączności
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)
- Wyposażenie w sprzęt transportowy
- Możliwość korzystania z Internetu
- Możliwość korzystania z Intranetu
- Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)

- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego

Badając jakość obsługi policjanci i pracownicy oceniali pracę pracowników:

- logistyki
- finansów
- kadr
- łączności i informatyki

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie. Na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Wysoko oceniono przede wszystkim warunki lokalowe (41,4% wskazań) i wyposażenie w środki łączności (40,7% wskazań). Ponad 1/3 respondentów (35,8%) pozytywnie wypowiedziała się na temat wyposażenia w środki transportu.

Policjanci i pracownicy garnizonu mazowieckiego zdecydowanie nisko ocenili możliwość korzystania zarówno z Internetu (60%), jak i Intranetu (59,2%). Zaprezentowane wyniki korelują również z niską oceną wyposażenia stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego) dokonaną przez 45,2% ankietowanych oraz wyposażenia w sprzęt informatyczny i oprogramowanie (42,3%).

Dodatkowo policjanci wypowiedzieli się na temat wyposażenia w broń palną i amunicję, wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna, warunków (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazy i wyposażenia strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego. Wśród tych czynników wysoką ocenę uzyskały dwa pierwsze, odpowiednio 61,5% oraz 57,8% ocen wysokich. Z kolei mazowieccy policjanci nisko ocenili warunki do utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej (49,4% ocen niskich), a także bazę i wyposażenie strzelnic (68,4% ocen niskich). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Policjanci i pracownicy biorący udział w badaniu na terenie województwa mazowieckiego oceniając zadowolenie z obsługi najlepiej ocenili pracę pracowników finansów (64,8%), pracowników kadr (62,1%) oraz pracowników łączności i informatyki (55,3%). Obsługę przez pracowników logistyki, 48,4% ankietowanych uznało za prowadzoną na wysokim poziomie. Warto wskazać, że we wszystkich czterech obszarach przeważał odsetek ocen wysokich. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Mazowieccy policjanci i pracownicy Policji oceniając wybrane aspekty służby i pracy w zdecydowanej większości wysokie noty przyznali współpracy z kolegami i koleżankami w komórce organizacyjnej (85,4%). Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego oraz współpraca z bezpośrednim przełożonym, to aspekty służby/pracy oceniane pozytywnie przez większość ogółu badanych – odpowiednio 65,4% oraz 62,4% ocen wysokich. Ponad połowa ankietowanych przyznała wysokie oceny również organizacji pracy przez bezpośredniego przełożonego (58,7%), przestrzeganiu zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce (55,6%), możliwości wykorzystywania godzin nadliczbowych w jednostce (53,6%) oraz współpracy z kadrą kierowniczą w jednostce (51,2%).

Z kolei najwięcej ocen średnich dotyczyło przepływu informacji w jednostce (39,9%) oraz współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną (39,0%).

Wskazania na oceny niskie odnosiły się do stopnia dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce (39,4%) oraz stopnia dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji (39,3%). Przed wszystkim oceny niskie ankietowali przypisali również liczbie etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej (36% wskazań na oceny niskie). 35,0% respondentów źle oceniła zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce, z kolei 31% ocen niskich dotyczyło współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną, a 30,8% zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego. Ponad 1/4 badanych (27,2%) słabo oceniła możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w jednostce. Natomiast co czwarty ankietowany (25,6%) nisko ocenił przepływ informacji w jednostce. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Większość policjantów i pracowników Policji garnizonu mazowieckiego (70,5% wskazań) uważa za najbardziej motywujące do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Oceniając czynniki motywujące do pracy ponad połowa badanych (55,4%) wskazała na dobrą opinię przełożonego. 1/4 respondentów jest zmobilizowana do pracy dzięki lepszym warunkom pracy (warunki, lokalowe sprzęt) oraz przedterminowemu awansowi (odpowiednio 26,9% i 24,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Ogół ankietowanych policjantów i pracowników z województwa mazowieckiego w większości uznał, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na stanowisku pracy (73,3%). Odmienny pogląd wyraziło 21,7% ankietowanych. Z kolei 5% respondentów nie miało na ten temat zdania. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość ogółu ankietowanych z województwa mazowieckiego (86,3%) stwierdziła, że ma poczucie sensu i ważności realizowanych zadań. Przeciwnego zdania było 9,7% respondentów. 3,9% badanych nie miało własnego zdania w omawianej sprawie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Odpowiadając na pytanie dotyczące tego czy wykonywana służba/praca jest interesująca, respondenci z garnizonu mazowieckiego w zdecydowanej większości wypowiedzieli się twierdząco (82,8%). Odmienne zdanie na ten temat wyraziło 12,7% ankietowanych. Brak opinii na wskazane pytanie zawarło w swoich odpowiedziach 4,5% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabela nr 11.

W ocenie ponad połowy ogółu ankietowanych z województwa mazowieckiego (55,6%) największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji ma własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę. Drugim najczęściej wskazywanym przez policjantów i pracowników Policji czynnikiem jest dobra relacja z przełożonym – tak stwierdziła niemal połowa badanych (49,9%). Zdaniem ponad 1/3 ogółu badanych czynniki takie jak podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,4%) oraz protekcja/nepotyzm (35,4%) mogą przyczynić się do awansu w Policji. Około 1/4 odpowiedzi udzielonych przez respondentów wskazywało na przypadek/szczyście (25,7%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (23,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Szanse rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji negatywnie oceniło 42,5% ogółu respondentów. Z kolei 39,6% badanych pozytywnie postrzega wskazane możliwości. Niemalże 1/5 policjantów i pracowników z województwa mazowieckiego nie ma na ten temat swojego zdania. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Odnosząc się do pytań dotyczących oceny własnej sytuacji materialnej większość ogółu biorących udział w badaniu określiła ją jako znośną/średnią (60,4% wskazań). Warunki materialne uznało za dobre niemalże 1/5 ankietowanych (17,6%), natomiast negatywnie oceniło je 22% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Udzielając odpowiedzi na temat oceny własnych zarobków w Policji ponad połowa ogółu ankietowanych z województwa mazowieckiego określiła je jako przeciętne (53,8%). 1/3 respondentów negatywnie wypowiedziało się w tej kwestii. Odsetek ankietowanych oceniających dobrze swoje zarobki wyniósł 13,2%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 15.

Oceniając zmianę własnych zarobków na przestrzeni ostatniego roku większość ogółu ankietowanych uznała, że w ich przypadku zarobki się nie zmieniły (63,6%). Poprawę własnych zarobków we wskazanym okresie odnotowała ponad 1/5 respondentów. Z kolei 13,9% policjantów i pracowników Policji zaobserwowało pogorszenie własnego uposażenia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Oczekiwaniem zdecydowanej większości ogółu policjantów i pracowników z województwa mazowieckiego, co do pracy/służby w Policji (84,5%) jest odpowiednie wynagrodzenie. Blisko 1/3 ankietowanych (31,6%) oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy. Pewność zatrudnienia oraz praca dająca satysfakcję zawodową to czynniki, na które wskazało odpowiednio 27,3% i 25,6% badanych. Wśród czynników, które są przedmiotem oczekiwania ze strony około 1/5 ankietowanych można wymienić uznanie za dobrą pracę (22,7%), dobrą atmosferę w miejscu pracy (22,3%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia (20,5%). Pozostałe czynniki stanowią oczekiwania mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 17.

Wypowiadając się na temat planowanych osiągnięć w sferze zawodowej w perspektywie najbliższych 3 lat 44,5% ogółu badanych chciałoby osiągnąć wyższe stanowisko. Pozostałe odpowiedzi były wybierane przez mniej niż 1/5 ankietowanych. Najwięcej wskazań z tych czynników uzyskały odpowiednio: chęć awansu na wyższy stopień (15%), brak potrzeby jakichkolwiek zmian (14,7%) oraz chęć przejścia na emeryturę (12,3%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 18.

Wśród osób, które planują przejść na emeryturę 1/3 (34,1%) nie zamierza podejmować innej pracy. Niemalże 1/3 (32,9% wskazań) rozważa rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Reszta odpowiedzi była wskazywana przez około 1/10 i mniej chcących przejść na emeryturę. Wśród tych odpowiedzi badani głównie wskazywali na możliwości takie jak: inny rodzaj zatrudnienia (11,8%), zatrudnienie w firmie ochroniarskiej (8,7%) oraz zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia (4,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 19.

Ankietowani deklarujący przejście na emeryturę lub rezygnację ze służby Policji wypowiedzieli się również na temat przyczyn podjęcia takiej decyzji. Największy procent spośród nich wskazał na posiadanie odpowiedniej wysługi emerytalnej (24,9%). Niewiele mniej odpowiedzi dotyczyło zbyt niskich zarobków (23,3%). Pozostałe odpowiedzi wskazywało mniej niż 1/5 respondentów, a wśród nich 16,6% dotyczyło braku szans na awans/rozwój, natomiast 13,3% zjawiska wypalenia zawodowego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA WYBRANYCH GRUP SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety pełniące służbę lub pracujące w garnizonie mazowieckim swoje zadowolenie z wykonywanej pracy w Policji oceniają przede wszystkim przeciętnie (49,1%). Pozostałe 42,7% respondentek odczuwa duże zadowolenie, natomiast 8,2% małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Największym źródłem zadowolenia z wykonywanej pracy dla ankietowanych kobiet jest stabilne zatrudnienie (73,4%). Do zadowolenia przyczyniają się również takie czynniki jak: stałe warunki pracy (35,8%), dobre relacje z przełożonym (34,9%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (27,7%) oraz dobre stosunki z kolegami (27,2%). Warto zwrócić uwagę na fakt, że o ile większość przedstawionych wyników jest zbliżona do wskaźników ogólnych, to w przypadku czynnika dotyczącego dobrych relacji z przełożonym, kobiety oceniły ten aspekt o ponad 12 punktów procentowych wyżej niż ogół. *Patrz Tabela nr 2.*

Kobiety zapytane o przyczyny niezadowolenia z pracy w ponad połowie (55,8%) wskazały na stosunkowo słabe wynagrodzenie. Nadmiar formalności, biurokracja również determinują niezadowolenie z pracy (44,0%) – niemniej w tym przypadku odsetek wskazań kobiet jest niższy o 10,7 punktu procentowego od wskazań ogółu. niesprawiedliwe traktowanie (37,8%), ciągłe zmiany organizacyjne (34,5%), złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie) (27,9%) oraz brak możliwości awansu (21,2%) to czynniki wpływające na niezadowolenie z pracy, na które wskazała ponad 1/5 kobiet. *Patrz Tabela nr 3.*

Na pytanie „Co najbardziej utrudnia Pani pracę/służbę?” niemalże połowa kobiet (49,9%) wskazuje na zbyt dużą biurokrację. Utrudnieniem dla 43,9% kobiet jest praca „pod statystykę”, a 29,3% uważa, że czas na wykonanie niektórych zadań jest zbyt krótki. Odnotować warto, że praca „pod statystykę” jako utrudnienie służby/pracy częściej wskazywana była przez ogół ankietowanych – o ponad 11 punktów procentowych. Paniom wykonującym obowiązki w garnizonie mazowieckim trudności sprawiają także złe warunki pracy dotyczące sprzętu i wyposażenia (18,9%), nadmierne obciążenie pracą (17,3%) oraz brak stabilności pracowniczej spowodowany ciągłymi zmianami organizacyjnymi (16,8%). *Patrz Tabela nr 4.*

W województwie mazowieckim kobiety pełniące służbę lub wykonujące pracę w największym stopniu zmotywowane są do realizacji zadań poprzez nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,7%). Dla 65,3% znaczenie ma dobra opinia przełożonego – warto dodać, że ten czynnik w przypadku kobiet ma większe znaczenie niż dla ogółu ankietowanych, którzy o 9,9 punktów procentowych niżej go ocenili. Około 1/4 respondentek (27,3%) czuje się zmotywowana do pracy dzięki przedterminowemu awansowi. Co piąta kobieta (21,2%) zmotywowana jest lepszymi warunkami pracy w postaci sprzętu i warunków lokalowych. 19,5% odczuwa większą motywację w efekcie skierowania na dodatkowe kursy/szkolenia. *Patrz Tabela nr 8.*

Oceniając czy wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na stanowisku pracy kobiety odpowiadają przede wszystkim twierdząco (74,4%). Przeciwnego zdania jest 21,6% respondentek, natomiast 4,0% nie ma zdania. Udzielone odpowiedzi niemalże pokrywają się z wynikami wskazanymi przez ogół ankietowanych. *Patrz Tabela nr 9.*

84,2% ankietowanych kobiet uważa, że zadania które wykonują są ważne i mają sens, z kolei co dziesiąta kobieta (11,1%) wyraziła odmienne zdanie, a 4,7% nie miała sprecyzowanej opinii. Niemalże identycznie rozłożyły się odpowiedzi udzielone na to pytanie przez ogół badanych. *Patrz Tabela nr 10.*

Swoją służbę/pracę za interesującą uważa zdecydowana większość kobiet (81,1%), przeciwny pogląd wyraziło 12,8%, a 6,1% nie potrafiło udzielić odpowiedzi pozytywnej bądź negatywnej. Odsetek odpowiedzi kobiet pokrył się niemalże ze wskazaniami ogółu badanych. *Patrz Tabela nr 11.*

Poproszone o ocenę czynników wpływających na rozwój kariery zawodowej ponad połowa kobiet wskazała na własną pracę i zaangażowanie w służbę/pracę (60,3%) oraz dobre relacje z przełożonym (51,7%). Co czwarta kobieta źródeł kariery dopatruje się w protekcji i nepotyzmie (26,2%) oraz podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (25,6%). Przypadek i szczęście mają wpływa na rozwój kariery dla co piątej ankietowanej (20,8%). *Patrz Tabela nr 12.*

Aktualne możliwości rozwoju zawodowego dobrze ocenia 43,8% kobiet. Przeciwną opinię wyraziło 39,7% respondentek, natomiast 16,5% nie ma w tej sprawie poglądu. W przeciwieństwie do odpowiedzi przedstawionych wyżej, ogół badanych szanse na rozwój zawodowy ocenił przede wszystkim źle (42,5%). *Patrz Tabela nr 13.*

Kobiety z garnizonu mazowieckiego oceniły własną sytuację materialną w większości przeciętnie (62,5%). 23,3% powodzi się dobrze, z kolei 14,2% uznała swoją sytuację za złą. Ogół badanych podobnie jak kobiety swoją sytuację materialną określił przede wszystkim przeciętnie (60,4%). Niemniej inaczej rozłożyły się pozostałe odpowiedzi – 22,0% ogółu uznał sytuację materialną za złą a 17,6% za dobrą. *Patrz Tabela nr 14.*

Oceniając swoje zarobki kobiety wypowiedziały się podobnie jak ogół respondentów. Ponad połowa z nich (54,4%) uważa, że zarobki kształtują się na przeciętnym poziomie, 31,1% nie jest zadowolona z ich wysokości, a 14,4% oceniło swoje wynagrodzenie pozytywnie. *Patrz Tabela nr 15.*

Analizując zmianę zarobków na przestrzeni ostatniego roku 2/3 kobiet (66,6%) nie zauważyło ich zmiany. Poprawę ich wysokości zauważyło 23,5% respondentek, natomiast pogorszenie zaobserwowało 9,8%. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość kobiet zatrudnionych w mazowieckiej Policji (84,3%) oczekuje od swojej formacji odpowiedniego wynagrodzenia. Prawie, co trzecia kobieta (30,9%) ma nadzieję na dobrze wyposażone stanowisko pracy. Z kolei 29,8% liczy na pewność zatrudnienia. Pozostałe odpowiedzi uzyskały odsetek mniejszy niż 1/4 wskazań, a spośród nich wyróżnić można: możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia (24,1%), pracę dającą satysfakcję zawodową (23,0%), dobrą atmosferę w miejscu pracy (21,4%) oraz uznanie za dobrą pracę (21,1%). Rozkład odpowiedzi był bardzo zbliżony do ocen dokonanych przez ogół badanych. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat, w sferze zawodowej, kobiety przede wszystkim chcą osiągnąć wyższe stanowisko (47,0%). Co piąta respondentka (19,2%) chciałaby awansować na wyższy stopień, natomiast 16% nie zamierza nic zmieniać. 1/10 (9,9%) zapytanych kobiet planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni pełniący służbę lub wykonujący pracę na terenie garnizonu mazowieckiego swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy oceniają głównie przeciętnie (44,9%). Niemniej podobna grupa (44,2%) odczuwa duże zadowolenie z realizacji powierzonych zadań, natomiast przeciwnego zdania jest co dziesiąty respondent (10,9%). *Patrz Tabela nr 1.*

Większość funkcjonariuszy i pracowników mazowieckiej Policji (72,3%) uważa, że na zadowolenie z wykonywanych obowiązków w największym stopniu ma wpływ stabilne zatrudnienie. 40,1% mężczyzn ceni sobie stałe warunki pracy w Policji. Dla co trzeciego (33,3%) źródłem zadowolenia są dobre stosunki z kolegami, a co czwarty (24,8%) wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie. 1/5 ankietowanych mężczyzn upatruje satysfakcji ze służby/pracy dzięki dobrym relacjom z przełożonym (19,9%) oraz możliwości chronienia ludzi przed przestępczością (19,7%). Odpowiedzi mężczyzn na to pytanie nie odbiegały znacząco od rozkładu wskazań ogółu badanych. *Patrz Tabela nr 2.*

Oceniając czynniki mające wpływ na niezadowolenie ze służby/pracy mężczyźni wskazywali przede wszystkim na stosunkowo słabe wynagrodzenie (60,3%). Podobny odsetek (57,2%) za przyczynę niezadowolenia uznaje nadmiar formalności i biurokrację. Ciągłe zmiany organizacyjne (38,8%), złe warunki pracy dotyczące wyposażenia (34,1%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (32,9%), to w ocenie mazowieckich policjantów i pracowników aspekty służby/pracy, które mają wpływ na brak zadowolenia. Co piąty badany (20,5%) niezadowolony łączy z brakiem możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Analizując utrudnienia w pełnieniu służby lub wykonywaniu pracy mężczyźni jako najbardziej problematyczne uznali zbyt dużą biurokrację (63,6%). Ponad połowie (57,7%) przeszkadza praca „pod statystykę”, a prawie co trzeci mężczyzna (29,1%) uważa, że ma zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. Ponad 1/5 policjantów i pracowników trudniej wykonuje się obowiązki z uwagi na złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt) (21,3%). 18,6% zauważa trudności spowodowane nadmiernym obciążeniem pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Zapytani o czynniki motywujące do służby/pracy mężczyźni, podobnie jak ogół ankietowanych, na pierwszym miejscu wymienili nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,6%). Z kolei ponad połowie (53,0%) zależy na dobrej opinii przełożonych. 28,2% zmotywowanych jest poprzez lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt), a 23,8% dzięki przedterminowemu awansowi. Dla prawie co piątego mężczyzny (18,1%) zachętą do służby/pracy jest uznanie wykonywanej pracy wśród społeczeństwa. *Patrz Tabela nr 8.*

73,1% mężczyzn uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanym przez nich stanowisku pracy. Przeciwny pogląd wyraził co piąty ankietowany (21,7%), a 5,2% mężczyzn nie ma jasno sprecyzowanego poglądu. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość (86,8%) mężczyzn pełniących służbę lub wykonujących pracę na obszarze województwa mazowieckiego ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania mają sens i są ważne. Co dziesiąty (9,4%) badany nie podziela tego poglądu, z kolei 3,8% nie ma w tej sprawie swoje zdania. *Patrz Tabela nr 10.*

Wykonywaną służbę/pracę jako interesującą postrzega 83,2% mężczyzn. 4,2% nie potrafi zająć w tej kwestii precyzyjnego stanowiska podczas, gdy 12,6% nie określiłoby wykonywanych zadań jako interesujące. *Patrz Tabela nr 11.*

Podobnie jak w przypadku ogółu respondentów z województwa mazowieckiego, mężczyźni za pierwszorzędną czynnik, który ma wpływ na rozwój kariery zawodowej uznali własną pracę i zaangażowanie w służbę/pracę (54,6%). Prawie połowa (49,4%) zauważa zależność rozwoju kariery od dobrych relacji z przełożonym. 37,5% uważa, że rozwój kariery uzależniony jest od protekcji i nepotyzmu zaś 34,8% wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy. Około 1/5 badanych mężczyzn upatruje źródeł kariery w przypadku i szczęściu (26,9%) oraz podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (23,0%). *Patrz Tabela nr 12.*

Wypowiadając się na temat aktualnej możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji mężczyźni głównie oceniają tę perspektywę źle (43,2%). 38,7% jest zgoła innego zdania, natomiast 18,2% nie ma skryształowanego poglądu. *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną mężczyźni postrzegają głównie jako znośną (59,9%). Pozytywnie ocenia ją 16,3%, a negatywnie 23%. *Patrz Tabela nr 14.*

Ponad połowa mężczyzn z garnizonu mazowieckiego (53,7%) swoje zarobki uznaje za przeciętne. W co trzeciej opinii (33,4%) wyrażono niezadowolenie z poziomu wynagrodzenia. 12,9% uważa swoje zarobki za dobre. *Patrz Tabela nr 15.*

Zmiany swoich zarobków w ostatnim roku nie zaobserwowało 62,9% mężczyzn. 22,1% odnotowało ich poprawę, a u 14,8% ankietowanych pogorszyła się ich wysokość. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Mężczyźni pełniący służbę lub pracujący w mazowieckiej Policji oczekują w głównej mierze odpowiedniego wynagrodzenia (84,6%). 31,8% liczy na dobrze wyposażone stanowisko pracy, 26,8% spodziewa się pewności zatrudnienia, a 26,2% chciałoby pracy dającej satysfakcję. Uznanie za dobrą pracę to oczekiwanie 23,1% mężczyzn, z kolei 22,5% życzy sobie dobrej atmosfery w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat mężczyźni chcą osiągnąć w sferze zawodowej głównie wyższe stanowisko (43,9%). 14,4% nie chce nic zmieniać, natomiast 14,0% chce awansować na wyższy stopień. Przejście na emeryturę planuje 12,8% mężczyzn. *Patrz Tabela nr 18.*

Mężczyźni chcący przejść na emeryturę, po zakończeniu służby/pracy w Policji, przede wszystkim planują podjęcie własnej działalności gospodarczej (35,0%). 30,4% nie zamierza podejmować innej pracy, a 13,1% preferuje inny rodzaj zatrudnienia niż wskazany w ankiecie. *Patrz Tabela nr 19.*

Główną przyczyną przejścia na emeryturę jest odpowiednia wysługa emerytalna (24,7%). Zbyt małe zarobki to przyczyna podjęcia tego kroku dla 23,2% badanych. *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM DO 3 LAT

OCENA STANU OBECNEGO

Osoby z najkrótszym stażem w Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy jako duże (47,2%) a także przeciętne (45,8%). Tylko 7,0% nie jest zadowolona z wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 1.*

Największy wpływ na zadowolenie ma ich zdaniem stabilne zatrudnienie, wskazuje tak 69,5% badanych. Odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od odsetka wskazań ogółu respondentów. Niemal połowa (46,7%) respondentów z najkrótszym stażem wskazuje także na stałe warunki pracy, jako czynnik wpływający na zadowolenie z pracy – warto dodać, że ogół badanych ocenił ten czynnik o 7,4 punktu procentowego niżej. Co trzeci przyznaje, że do zadowolenia przyczyniają się także dobre stosunki z kolegami (33,6%). Około 1/5 uważa, że wpływ mają również możliwość awansu (27,9%) oraz możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (26,8%). Odnotowania wymaga fakt, że oba powyższe czynniki dla ogółu badanych są mniej istotne – odpowiednio mniej o 10,3 i 9,2 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 2.*

Zdaniem pracowników/policjantów Policji z najkrótszym stażem pełniących służbę lub wykonujących pracę w garnizonie mazowieckim, stosunkowo słabe wygodzenie (68,0%) oraz nadmiar formalności (54,6%) to główne czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy. O ile ogół badanych podobnie ocenił utrudnienie spowodowane nadmiarem formalności, to stosunkowo słabe wynagrodzenie było przez nich wskazywane rzadziej. Co trzeci badany z najkrótszym stażem (34,2%), podobnie jak w przypadku wskazań ogółu, zwraca uwagę na niesprawiedliwe traktowanie. Około 1/4 pracowników ze stażem do 3 lat pracy jest niezadowolona z ciągłych zmian organizacyjnych (25,2%) oraz złych warunków pracy w kontekście sprzętu i wyposażenia (24,0%). Niemniej dla ogółu respondentów z województwa mazowieckiego wskazane wyżej dwa czynniki mają większe znaczenie – odpowiednio przyznano im więcej o 12,8 i 8,9 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 3.*

Na pytanie „Co najbardziej utrudnia codzienną pracę/służbę”, ponad połowa (53,8%) najmłodszych stażem, wskazuje zbyt dużą biurokrację, oraz pracę „pod statystykę” (52,4%). Ogół badanych wskazuje te czynniki w identycznej kolejności, przy czym z większą częstotliwością wskazań na zbyt dużą biurokrację (więcej o 7,3 punktu procentowego). Co trzeci badany (32,1%) odczuwa trudności w związku ze zbyt krótkim czasem na wykonanie niektórych zadań. Identycznie jak w przypadku ogółu badanych, co piąty pracownik ze stażem do 3 lat przyznaje, że codzienną pracę utrudniają także złe warunki pracy (20,8%). *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów i pracowników z najkrótszym stażem najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (61,9%). Odsetek wskazań jest o ponad 8,6 punktów procentowych niższy od

ogółu. Dla ponad połowy (50,5%) badanych istotną rolę w motywowaniu odgrywa opinia przełożonych, dla 1/4 (26,6%) przedterminowy awans, a także lepsze warunki pracy (25,0%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych z najkrótszym stażem (62,8%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwny pogląd wyraża niemalże co trzeci (31,1%). Zauważalna jest różnica w rozkładzie wskazań ogółu ankietowanych ponieważ odsetek pozytywnych odpowiedzi wybranych przez nich na to pytanie był o około 10 punktów procentowych wyższy. Wskazania ogółu badanych dotyczące drugiej z możliwych odpowiedzi różniły się również o podobną wartość, niemniej w tym przypadku ogół badanych ocenił tą odpowiedź niżej. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość (84,2%) mazowieckich policjantów i pracowników Policji, ze stażem służby do 3 lat uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Odmienne zdanie ma co dziesiąty badany (10,9%). *Patrz Tabela nr 10.*

Swoją służbę/pracę jako interesująca postrzega 81,9% ankietowanych z najkrótszym stażem zawodowym. Interesujących aspektów własnej służby/pracy nie potrafi dostrzec 13,1% badanych. 5% nie ma jednoznacznego poglądu w tej sprawie. *Patrz Tabela nr 11.*

Tak jak ogół badanych, większość pracowników i policjantów z najkrótszym stażem uznaje, że na rozwój kariery w Policji zawodowej najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie (65,8%) oraz dobre stosunki z przełożonymi (48,4%). Odsetek wskazań na pierwszy z czynników jest w przypadku ogółu badanych o 10,2 punktów procentowych niższy, natomiast drugi był wskazywany w podobnym stosunku. Pracownicy do 3 lat stażu częściej niż ogół badanych zwracają uwagę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych zarówno w szkolnictwie resortowym (44,9%), jak i cywilnym (27,4%). Na szczęście oraz protekcję wskazuje odpowiednio 25,3% oraz 24,7% badanej grupy. Przy czym dla ogółu mazowieckich ankietowanych protekcja i nepotyzm mają większe znaczenie dla rozwoju kariery zawodowej – więcej wskazań o 10,7 punktów procentowych. *Patrz Tabela nr 12.*

Opinie respondentów z najkrótszym stażem na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są podzielone. 39,1 % - ocenia je na dobrym poziomie, a 38,5% nie widzi możliwości rozwoju kariery w Policji. *Patrz Tabele nr 13.*

Większość respondentów pełniących służbę/pracujących w Policji najkrócej (68,7%) twierdzi, że powodzi im się średnio - ogół badanych wskazywał na tą odpowiedź o 8,3 punktu procentowego rzadziej. Natomiast 12,1% ocenia swoją sytuację materialną jako dobrą. Jeżeli chodzi o zarobki w Policji, połowa ankietowanych z najkrótszym stażem ocenia je przeciętnie (59,0%), źle – 37,2%, natomiast 3,8% - ocenia je jako dobre. O ile rozkład odpowiedzi ogółu jest podobny w przypadku dwóch pierwszych odpowiedzi, to ogół badanych, któremu powodzi się dobrze jest o 9,4 punktu procentowego wyższy niż wśród osób pracujących najkrócej. Ponad połowa (55,6%) osób z najkrótszym stażem twierdzi, że ich zarobki w przeciągu roku nie uległy zmianie, natomiast 39,2% przyznaje że ich wynagrodzenie poprawiło się. Analizując odpowiedzi ogółu ankietowanych na to pytanie można zauważyć, że odsetek osób, którym zarobki polepszyły się jest mniejszy, a większy wśród tych którym zarobki nie zmieniły się bądź pogorszyły się ich wysokość. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość osób ze stażem do trzech lat (87,5%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Prawie co trzeci (31,9%) oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową, na którą ogół badanych z województwa mazowieckiego wskazuje z mniejszą częstotliwością (25,6%). Częściej niż ogół, respondenci z najkrótszym stażem oczekują możliwości podnoszenia kwalifikacji poprzez np. szkolenia (30,7%) oraz pewności zatrudnienia (28,0%). Istotne jest dla nich również uznanie za dobrą pracę (19,8%), dobrze wyposażone stanowiska pracy (19,5%), a także dobra atmosfera w miejscu pracy (18,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe na najbliższe 3 lata osób z najkrótszym stażem, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół badanych, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (51,2%). Odsetek wskazań ogółu badanych na ten czynnik wynosił 44,5%. Co czwarta osoba z najkrótszym stażem (26,1%) chciałaby awansować na wyższy stopień. Ten cel stawia sobie o 11,1 punktów procentowych mniejszy odsetek ogółu badanych. Z obecnej sytuacji zadowolonych jest 3,2% osób z krótkim stażem i nie chcą niczego zmieniać, z kolei brak chęci zmian w przypadku ogółu badanych wyraża 14,7% spośród nich. *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy jest siedem osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych. *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM OD 4 DO 15 LAT

OCENA STANU OBECNEGO

Osoby ze średnim stażem (4-15 lat) określają swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy jako przeciętne (44,1%) i duże (40,2%). *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają, badani ze średnim stażem tak jak ogół, wymieniają stabilne zatrudnienie (70,2%) oraz stałe warunki pracy (33,7%), jednak częstotliwość wskazań jest mniejsza niż ogółu badanych. Na dobre stosunki z kolegami zwraca uwagę 33,6% badanej grupy. Około jedna piąta z nich wymienia także dobre relacje z przełożonymi (21,7%). *Patrz Tabela nr 2.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy osób ze średnim stażem jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (65,9%) oraz nadmiar formalności i biurokracji (51,8%). Ogół badanych wymienia te czynniki w identycznej kolejności. Omawiana grupa respondentów jest także niezadowolona ze złych warunków pracy (35,8%), niesprawiedliwego traktowania (35,1%) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (32,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Na temat utrudnień w codziennej służbie/pracy, badani z średnim stażem wypowiadają się w sposób podobny do ogółu. Największym utrudnieniem jest dla nich zbyt duża biurokracja (60,3%) oraz praca „pod statystykę” (54,2%). Przeszkadza im również zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (27,5%) oraz złe warunki pracy (24, 3%). *Patrz Tabela nr 4.*

Większość osób ze średnim stażem (72,7%) motywują pozytywnie do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki, a prawie połowę dobra opinia przełożonych (49,8%). Dla ogółu badanych te dwa czynniki też są najistotniejsze. Około 1/4 badanej grupy motywuje przedterminowy awans (28,0%), a 24,5% respondentów ze średnim stażem wskazuje na lepsze warunki pracy. *Patrz Tabele nr 8.*

Większość pracowników i policjantów ze średnim stażem z województwa mazowieckiego (70,5%) przyznaje, że posiadana przez nich wiedza umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 23,9% badanych tej grupy. *Patrz Tabele nr 9.*

Zdecydowana większość osób ze stażem zawodowym od 4 do 15 lat (83,3%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. 12,0% nie podziela takiego stanowiska. *Patrz Tabele nr 10.*

Osoby ze średnim stażem w zdecydowanej większości (81,4%) twierdzą, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca. Odwrotnie uważa 13,7% ankietowanej grupy. *Patrz Tabele nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji, inaczej niż ogół badanych, osoby z średnim stażem uzależniają przede wszystkim od dobrych relacji z przełożonym. Czynnik ten wskazują jednak z mniejszą częstotliwością (48,3%). Z kolei ogół badanych na pierwszym miejscu stawia własną pracę i zaangażowanie w służbę/pracę (55,6%), podczas gdy osoby ze średnim stażem wskazują na ten czynnik w 44,6%. Dla osób ze stażem od 4 do 15 lat duży wpływ na rozwój kariery ma protekcja/nepotyzm (42,4%). Mniej niż jedna trzecia respondentów ze średnim stażem uważa, że

kariera zawodowa zależy także od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (30,1%) oraz przypadku (28,1%). *Patrz Tabela nr 12.*

Na pytanie jak oceniasz aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji, prawie połowa osób ze średnim stażem ocenia je źle (49,1%), natomiast jedna trzecia (34,9%) dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Pracownicy i policjanci z stażem pracy od 4 do 15 lat, oceniają swoją sytuację materialną jako przeciętną, znośną (57,2%). Odsetek wskazań jest mniejszy od wskazań ogółu (60,4%). Większość osób ze średnim stażem przeciętnie ocenia także swoje zarobki (52,7%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego, podobnie jak ogół, 63,9% policjantów i pracowników ze średnim stażem twierdzi że zarobki nie uległy zmianie, natomiast 21,4% uważa że poprawiły się. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania osób ze średnim stażem, co do pracy w Policji są zbliżone do oczekiwań ogółu badanych z województwa mazowieckiego. Najważniejsze dla nich jest odpowiednie wynagrodzenie (85,0%). Co trzecia z nich (35,0%) przywiązuje wagę do dobrze wyposażonego stanowiska pracy. Około 1/4 oczekuje pewności zatrudnienia (25,6%), pracy dającej satysfakcję (24,2%) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji (23,6%). Prawie co piąty oczekuje dobrej atmosfery pracy (19,3%) oraz uznania za dobrą pracę (19,0%). Ogół badanych sklasyfikował oba czynniki nieznacznie wyżej. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa ankietowanych ze średnim stażem (51,2%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko. 15,6% chce uzyskać wyższy stopień, a 12,4% nie chce nic zmieniać. 3,6% osób badanej grupy planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM POWYŻEJ 15 LAT

OCENA STANU OBECNEGO

Niemalże połowa pracowników i policjantów z najdłuższym stażem w Policji (powyżej 15 lat) określa swoje zadowolenie z pracy/służby jako przeciętne (47,7%), podobna grupa (47,0%) ocenia je jako duże. *Patrz Tabela nr 1.*

Na zadowolenie ze służby/pracy największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (76,7%) oraz stałe warunki pracy (42,8%). Na stosunkowo dobre wynagrodzenie wskazuje więcej niż jedna trzecia (38,8%), a więc więcej o 13,5 punktu procentowego niż w przypadku wskazań ogółu badanych z województwa mazowieckiego. W następnej kolejności osoby z najdłuższym stażem wymieniają dobre stosunki z kolegami (29,6%) oraz dobre relacje z przełożonymi (24,4%) jako czynniki przyczyniające się do zadowolenia ze służby /pracy. *Patrz Tabela nr 2.*

Tak jak ogół badanych, osoby z najdłuższym stażem uważają, że czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy jest nadmiar formalności i biurokracja (58,3%). W następnej kolejności wskazują ciągłe zmiany organizacyjne (50,7%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (47,9%). Warto zauważyć, że ogół badanych wskazał te dwa czynniki w odwrotnej kolejności oraz na pierwszy z nich wskazał o 12,7 punktów procentowych rzadziej, a na drugi o 11,6 części. Co trzecia osoba z badanej grupy twierdzi, że do niezadowolenia przyczyniają się także złe warunki pracy (33,3%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (32,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem pracowników i policjantów z najdłuższym stażem, codzienną służbę/pracę w największym stopniu utrudnia zbyt duża biurokracja (65,2%) oraz praca "pod statystykę" (57,5%). Częstotliwość wskazań na pracę pod statystykę, jest podobna w odniesieniu do wskazań ogółu badanych. 29,8% ankietowanych z najdłuższym stażem twierdzi że utrudnieniem jest również zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań, a 20,4% za taki czynnik uznaje brak stabilizacji pracowniczej. *Patrz Tabele nr 4.*

Zdaniem respondentów ze stażem powyżej 15 lat, w największym stopniu motywują pozytywnie do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,8%), oraz dobra opinia przełożonych (64,3%). Dla ogółu badanych te dwa czynniki też są najistotniejsze, przy czym najstarsi stażem wskazują na nie z większą częstotliwością. Na mniej niż jedną trzecią badanej grupy motywująco wpływają: lepsze warunki lokalowe (30,7%), uznanie społeczne (20,9%) oraz przedterminowy awans (19,3%). *Patrz Tabele nr 8.*

Zdecydowana większość pracowników i policjantów z najdłuższym stażem z województwa mazowieckiego (81,5%) przyznaje, że posiadana przez nich wiedza umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 14,9% badanych tej grupy. *Patrz Tabela nr 9.*

Prawie wszyscy ankietowani ze stażem powyżej 15 lat (91,0%) deklarują, że ich zadania są ważne i mają sens. 6,5% badanych z tej grupy ma zgoła odmienne zdanie. *Patrz Tabela nr 10.*

84,9% osób z garnizonu mazowieckiego, które pełnią służbę lub pracują dłużej niż 15 lat przyznaje, że ich praca jest interesująca. Co dziesiąty (11,2%) swojej pracy nie zalicza do interesujących zawodów. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu, według osób z najdłuższym stażem, wpływa własna praca i zaangażowanie (64,5%), podobnie wypowiedział się ogół badanych. Ten czynnik osoby ze stażem od 3 do 15 wskazują w drugiej kolejności (44,6%). Ponad połowa (52,4%) omawianej w tym podrozdziale grupy respondentów uważa, że warunkiem kariery zawodowej są dobre relacje z przełożonym. 40,3% zwraca również uwagę, że do rozwoju kariery może przyczynić się podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 31,7% upatruje szans na karierę w protekcji i nepotyzmie. Na odpowiedź przypadek/szczęście wskazało 23,1% grupy badanych, a na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym 22,6%. Zdania na temat możliwości rozwoju swojej kariery w Policji są podzielone – 45,6% ocenia je dobrze, a 36,4% - źle. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Ponad połowa pracowników i policjantów ze stażem powyżej 15 lat ocenia swoją sytuację materialną jako przeciętną, średnią (60,7%). Przeciętnie także oceniają swoje zarobki (52,9%). Na złe wynagrodzenie wskazuje 24,6% badanych, a pozytywnie wypowiada się na ich temat 22,6%. Charakterystyczne jest, że jedynie 13,2% ogółu badanych przychyliła się do opinii o zadowalającej wysokości zarobków, natomiast 33,0% ocenia je źle. Jeśli chodzi o poprawę wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku, większość osób z najdłuższym stażem (66,9%) nie zauważyła ich wzrostu. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowanie największym oczekiwaniem co do służby/pracy w Policji, ogółu jak i omawianej grupy badanych jest odpowiednie wynagrodzenie, na które wskazuje odpowiednio 84,5% i 82,6%. Istotne dla osób z najdłuższym stażem jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy (33,0%) i pewności zatrudniania (29,2%). 28,6% badanej grupy oczekuje uznania za dobrą pracę, 27,5% dobrej atmosfery w miejscu pracy, a 24,4% pracy dającej satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 17.*

1/3 pracowników i policjantów z najdłuższym stażem w garnizonie mazowieckim (33,4%) w przeciągu trzech lat chciałaby, tak jak ogół badanych osiągnąć wyższe stanowisko. 27,9% z nich planuje przejść na emeryturę, a mniej niż jedna piąta nie chce nic zmienić. *Patrz Tabela nr 18.*

Powodami rezygnacji z pracy lub przejścia na emeryturę według badanych z najdłuższym stażem są, odpowiednia satysfakcjonująca wystuga emerytalna (35,4%), wypalenie zawodowe (17,2%) oraz zbyt małe zarobki (15,1%). Tak rozłożyły się wskazania grupy 98 osób ze stażem ponad 15 letnim, które planują przejść na emeryturę. Osoby te po przejściu na emeryturę planują przede wszystkim nie podejmować żadnej pracy zawodowej (45,8%), a 25,1% spośród nich chce podjąć własną działalność gospodarczą. *Patrz Tabele nr 19, nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

OCENA STANU OBECNEGO

Prawie połowa funkcjonariuszy Policji garnizonu mazowieckiego, tak jak ogół, określa swoje zadowolenie z pracy głównie jako przeciętne (44,9%). 44,4% jest zadowolona, a na małe zadowolenie wskazuje 10,7% policjantów. *Patrz Tabela nr 1.*

Największy wpływ na zadowolenie z pracy zdaniem funkcjonariuszy ma stabilne zatrudnienie, wskazuje tak 71,3% z nich. Na kolejnym miejscu wymieniają stałe warunki pracy (37,3%), dobre stosunki z kolegami (32,2%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,4%). Kolejność wskazań ogółu była taka sama. Około 1/5 osób pełniących służbę w garnizonie mazowieckim odczuwa zadowolenie wynikające z możliwości chronienia ludzi przed przestępczością (21,1%), możliwości awansu (20,9%) oraz dobrych relacji z przełożonym (20,6%). *Patrz Tabela nr 2.*

Mazowieccy policjanci uważają, że do niezadowolenia z wykonywanej służby przyczyniają się przede wszystkim biurokracja oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie. Uważa tak ponad połowa ankietowanych – odpowiednio 58,5% i 55,2% badanych. Ogół respondentów wskazał na odwrotną kolejność. 36,0% zapytanych policjantów wskazało również na takie czynniki jak złe warunki pracy oraz niesprawiedliwe traktowanie. *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem funkcjonariuszy Policji codzienną służbę najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja oraz praca „pod statystykę”, wskazało tak odpowiednio 65,4% i 62,7%. Odsetek wskazań ogółu badanych był mniejszy i wyniósł odpowiednio 61,1% oraz 55,1%. Zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań, to utrudnienie dla 29,3% policjantów, a 22,2% skarży się na złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Tak jak w przypadku wskazań ogółu badanych, policjantów Policji mazowieckiej w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (73,0%). Dla ponad połowy (54,2%) istotną rolę odrywa dobra opinia przełożonych. Przedterminowy awans oraz lepsze warunki pracy motywuje odpowiednio 29,5% i 25,8% funkcjonariuszy mazowieckich – odwrotną kolejność tych dwóch czynników możemy zauważyć w odpowiedziach ogółu badanych. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość funkcjonariuszy z garnizonu mazowieckiego (73,4%) przyznaje, że posiadane przez nich wiedza umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 21,6% grupy badanych. Warto dodać, że odsetek wskazań ogółu ankietowanych jest niemalże identyczny i różni się tylko o ,1% punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 9.*

Jako ważne i mające sens, swoje zadania postrzega 85,6% funkcjonariuszy z województwa mazowieckiego. Co dziesiąty (10,5%) wyraził odmienny pogląd. *Patrz Tabela nr 10.*

Zdecydowana większość mazowieckich policjantów (85,9%) zalicza wykonywane przez siebie zadania jako interesujące. 11,0% ich kolegów i koleżanek ze służby nie podziela takiej opinii. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej, policjanci z garnizonu mazowieckiego uzależniają od własnej pracy i zaangażowania (56,2%). W następnej kolejności wskazują na dobre relacje z przełożonym (49,5%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (40,3%) oraz protekcję i nepotyzm (38,0%). Zdaniem 1/4 (26,6%) policjantów z województwa mazowieckiego przypadek/szcześnie także wpływa na rozwój kariery. Opinie policjantów z województwa mazowieckiego na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są podzielone 42,0% ocenia je na dobrym poziomie, a 42,2% nie widzi możliwości rozwoju kariery w Policji. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Funkcjonariusze Policji mazowieckiej, tak jak ogół przeciętnie oceniają swoją sytuację materialną (60,4%). Na odpowiedź powodzi mi się źle wskazało 20,6% badanych respondentów. Policjanci przeciętnie oceniają również swoje zarobki, przy czym odsetek wskazań jest wyższy niż ogólnie w województwie, wśród policjantów wynosi 56,4% a wśród ogółu 53,8%. Jeśli chodzi o ocenę zarobków

w porównaniu do roku poprzedniego opinie są podzielone, 63,0% uważa że zarobki nie zmieniły się a 24,5% zauważyło poprawę. Opinie ogółu w tym zakresie kształtują się podobnie. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Na pytanie „Jakie są Pana/i oczekiwania co do służby/pracy w Policji?” większość policjantów podobnie jak ogół wskazuje na odpowiednie wynagrodzenie (83,3%). Policjanci wskazują również na dobrze wyposażone stanowiska pracy (31,9%), pracę dającą satysfakcję zawodową (26,7%), uznanie za dobrą pracę (23,2%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (23,1%). 22,1% oczekuje pewności zatrudnienia, przy czym ogół ankietowanych na ten czynnik wskazuje o 5,2 punktu procentowego częściej. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa funkcjonariuszy Policji garnizonu mazowieckiego chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko (45,0%). Prawie co piąty planuje awansować na wyższy stopień (18,5%) oraz przejść na emeryturę (14,3%). *Patrz Tabela nr 18.*

Policjanci planujący przejść na emeryturę, jako główny powód tej decyzji podają nabycie satysfakcjonującej wysługi emerytalnej (28,2%). 19,4% funkcjonariuszy wskazuje na małe zarobki, a 14,3% jest wypalonych zawodowo. Po odejściu z Policji na emeryturę osoby te przede wszystkim nie zamierzają już pracować (33,9%), a 33,5% spośród nich chce otworzyć własną działalność gospodarczą. *Patrz Tabele nr 19, nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

OCENA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji mazowieckiej określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne (49,3%) i duże (41,8%). *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają, zdecydowana większość pracowników Policji wymienia stabilne zatrudnienie (77,9%), a prawie połowa wskazuje na stałe warunki pracy (47,7%). Częstotliwość wskazań ogółu badanych na te czynniki jest mniejsza i wynosi odpowiednio 72,4% oraz 39,3%. Na dobre stosunki z kolegami wskazuje 31,7% pracowników, a na dobre relacje z przełożonymi 31,5%. O ile ogół badanych z województwa mazowieckiego podobnie ocenił wpływ dobrych stosunków z kolegami na zadowolenie z pracy, to w przypadku znaczenia dobrych relacji z przełożonym ocenił ten czynnik o 8,8 punktów procentowych niżej. *Patrz Tabela nr 2.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy pracowników Policji mazowieckiej jest stosunkowo słabe wynagrodzenie wskazuje, tak uważa 77,6% badanej grupy. Podobnie twierdzi ogół ankietowanych wskazując ten czynnik jako najważniejszy, z tym że pracownicy przyznali mu o 18,1 punktów procentowych więcej. Na pozostałe czynniki wskazują ponad dwukrotnie rzadziej, a wymieniają wśród nich następująco: nadmiar formalności (38,3%), brak możliwości awansu (31,9%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (31,4%). Warto odnotować, że pracownikom w odniesieniu do ogółu badanych mniej doskwiera biurokracja oraz ciągłe zmiany organizacyjne, natomiast w większym stopniu są niezadowoleni w związku z brakiem możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Na temat utrudnień w codziennej pracy, badani wypowiadają się, że głównie niedogodności spowodowane są zbyt dużą biurokracją (42,6%). Podobnie uważa ogół badanych, aczkolwiek wskazał na ten czynnik o 20 punktów procentowych częściej. W następnej kolejności pracownicy wymieniają zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (28,2%) oraz pracę „pod statystykę” (22,6%). Ogół badanych wyraźnie częściej wskazał na utrudnienia wynikające z pracy „pod statystykę” - przeszło 30 punktów procentowych więcej. *Patrz Tabela nr 4.*

Mazowieccy pracownicy są zmotywowani do pracy przede wszystkim dzięki dobrej opinii przełożonych (60,4%) oraz nagrodom pieniężnym za osiągnięte wyniki (60,1%). Znamiennym jest fakt,

że ogół respondentów wybrał odwrotną kolejność obu czynników, przy czym niżej ocenił dobre relacje z przełożonym, a aż wyżej o ponad 10 punktów procentowych sklasyfikował znaczenie nagród pieniężnych. Prawie co trzeci pracownik (31,9%) jest bardziej zmotywowany do pracy za sprawą lepszych warunków pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników Policji garnizonu mazowieckiego (73,3%) przyznaje, że posiadane przez nich wiedza umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 22,2% badanych respondentów. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość mazowieckich pracowników (89,5%) uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. 6,3% twierdzi przeciwnie. *Patrz Tabela nr 10.*

Swoją pracę jako interesującą postrzega 69,6% pracowników, niemniej jest to mniejszy odsetek niż w przypadku ogółu badanych (82,8%). 1/5 (19,9%) nie dostrzega takich walorów swojej pracy. *Patrz Tabela nr 11.*

Ponad połowa (53,5%) pracowników, podobnie jak ogół ankietowanych, uważa, że na rozwój kariery zawodowej wpływa własna praca i zaangażowanie w wykonywane zadania. Dobre stosunki z przełożonym to przesłanka rozwoju kariery zdaniem 51,7% pracowników. 40,9% wychodzi z założenia, że karierę determinuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym, a co czwarty (24,5%) pracownik poczytuje za taki czynnik protekcję i nepotyzm. Zauważyć warto, że nepotyzmem i protekcją tłumaczy rozwój kariery 35,4% ogółu badanych. 22,1% pracowników w rozwoju kariery nie pomija takich aspektów jak przypadek czy szczęście. Opinie pracowników z województwa mazowieckiego na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są głównie złe – 43,8% wskazań. Z kolei 29,4% widzi szanse rozwoju kariery w Policji. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Pracownicy Policji mazowieckiej uważają swoją sytuację materialną, za przeciętną (60,1%). Natomiast swoje zarobki oceniają źle (54,3%) oraz przeciętnie (42,6%). Ogół badanych z województwa mazowieckiego ocenia swoje zarobki jako przeciętne (53,8%), tylko 33,0% respondentów ocenia je źle. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego, podobnie jak ogół, pracownicy Policji twierdzą, że zarobki nie uległy zmianie (66,2%), natomiast 20,4% zauważyło pogorszenie. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

W zakresie oczekiwań pracowników, co do pracy w Policji najważniejsze są dla nich odpowiednie wynagrodzenie (89,6%) oraz pewność zatrudnienia (49,6%). Dla ogółu ankietowanych także ważne jest wynagrodzenie (84,5%), na pewność zatrudnienia wskazało tylko 27,3% badanych. Prawie 1/3 pracowników Policji mazowieckiej (30,4%) oczekuje dobrze wyposażonych stanowisk pracy. W następnej kolejności wymieniają pracę dającą satysfakcję zawodową (20,8%), uznanie za dobrą pracę (20,6%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (19,9%). *Patrz Tabele nr 17.*

Prawie połowa ankietowanych pracowników (42,4%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko. 40,3% pracowników Policji nie chce nic zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

OCENA STANU OBECNEGO

Prawie połowa (45,5%) policjantów i pracowników w pionie prewencji w województwie mazowieckim ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne. Podobna grupa (43,4%) jest zadowolona. *Patrz Tabela nr 1.*

Największy wpływ na zadowolenie policjantów i pracowników pionu prewencji z wykonywanej służby/pracy ma ich zdaniem stabilne zatrudnienie (69,8%) oraz stałe warunki pracy (37,8%). Częstotliwość wskazań ogółu badanych na stabilne zatrudnienie jest większa (72,4%). Dla personelu służby prewencji, tak jak dla ogółu istotne są dobre stosunki z kolegami (32,1%) oraz stosunkowo

dobry wynagrodzenie (24,4%). Około 1/5 wskazuje na możliwość awansu (22,6%) oraz możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (22,3%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia ze służby/pracy ponad połowy osób z województwa mazowieckiego wykonujących zadania o charakterze prewencyjnym przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (59,3%) oraz nadmiar biurokracji, formalności (55,8%). Na te dwa czynniki jako najważniejsze wskazał również ogół badanych. Co trzeci badany upatruje przyczyn niezadowolenia w złych warunkach pracy (34,5%), ciągłych zmianach organizacyjnych (34,4%) oraz niesprawiedliwym traktowaniu (32,9%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem funkcjonariuszy i pracowników pionu prewencyjnego największym utrudnieniem w codziennej pracy jest zbyt duża biurokracja (61,5%). Nieco częściej niż ogół zwracają uwagę na pracę „pod statystykę” (60,5%). W pewnym stopniu pracę utrudnia im również zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (25,3%) oraz złe warunki pracy (22,0%). *Patrz Tabela nr 4.*

Analizując ocenę warunków pracy, należy podkreślić, że policjanci i pracownicy mazowieckiej służby prewencyjnej, najlepiej oceniają wyposażenie w środki łączności (41,8% ocen wysokich). W przypadku ogółu badanych przyznali oni najwyższe noty warunkom lokalowym (41,4%). Ocenę niską funkcjonariusze i pracownicy w pionie prewencji przyznali możliwości korzystania z Internetu (67,9%) oraz Intranetu (66,7%), wyposażeniu stanowisk pracy (bez sprzętu informatycznego i oprogramowania) (49,6%) oraz wyposażeniu w sprzęt informatyczny i oprogramowanie (45,3%). Ponad połowa policjantów z pionu prewencji na wysokim poziomie oceniła wyposażenie w broń palną i amunicję (61,1%) oraz wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna (58,1%). Natomiast najgorszą ocenę policjanci służby prewencyjnej przyznali warunkom do podnoszenia poziomu wyszkolenia strzeleckiego (67,8%) oraz warunkom do utrzymania sprawności fizycznej (50,3%). *Patrz Tabele nr 5 oraz od nr 5.1 do 5.11.*

Tak jak ogół, większość policjantów i pracowników służby prewencyjnej, najbardziej zadowolona jest z obsługi przez pracowników finansów. Na kolejnym miejscu wskazują pracowników kadr (62,7%) oraz łączności i informatyki (51,4%). Na najniższym poziomie kształtuje się zadowolenie policjantów i pracowników prewencji z obsługi przez pracowników logistyki, odsetek wskazań na ocenę dobrą wynosi 46,7%. *Patrz Tabele nr 6 oraz od nr 6.1 do 6.4.*

Oceniając wybrane aspekty służby/pracy mazowieccy policjanci i pracownicy z pionu prewencyjnego w zdecydowanej większości (81,9%) najlepiej oceniają współpracę z kolegami i koleżankami w swojej komórce organizacyjnej – podobnie uważa także ogół badanych (85,4%). Drugim najwyżej ocenionym aspektem według badanej grupy jest przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego (66,4%) – również tutaj głosy ogółu są zbieżne (65,4%). 59,1% osób wykonujących zadania o charakterze prewencyjnym chwali sobie współpracę z bezpośrednim przełożonym, a 58,1% docenia jego sposób organizacji pracy. Badana grupa najgorzej ocenia liczbę etatów w porównaniu do liczby zadań wykonywanych w ich komórce organizacyjnej (38,3% ocen niskich). O ile ogół badanych podobnie słabo ocenił ten aspekt (36,0% ocen niskich), to w ocenie ogółu badanych najgorzej wypada stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce (39,4% ocen niskich). Omawiana w tym podrozdziale grupa podobnie nisko (37,7%) ocenia współpracę pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną. Służba prewencyjna oceniając stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce głównie uznała go za przeciętny (40,5%). *Patrz Tabela nr 7.*

Funkcjonariuszy i pracownicy prewencji najbardziej motywują odpowiednie nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (68,9%) oraz dobra opinia przełożonych (52,9%). Dla ogółu badanych te dwa czynniki też są najistotniejsze, przy czym pracownicy pionu prewencji wskazują na nie z minimalnie mniejszą częstotliwością. Przedterminowy awans (25,3%), lepsze warunki pracy (24,9%) oraz uznanie społeczne (20,8%) także w znacznym stopniu motywuje omawianą grupę respondentów. *Patrz Tabela nr 8.*

Personel pionu prewencji jak ogół badanych, uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (72,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość (83,2%) policjantów i pracowników ze służby prewencyjnej ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Przeciwnie twierdzi, co dziesiąty badany (10,7%). *Patrz Tabela nr 10.*

Podobnie, jak w przypadku ogółu ankietowanych, policjanci i pracownicy pionu prewencyjnego postrzegają swoją pracę jako interesującą (80,6%). 14,5% nie podziela tej opinii. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji, podobnie jak ogół badanych, policjanci i pracownicy prewencji uzależniają przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę (57,2%) oraz od dobrych stosunków z przełożonym (50,4%) (na te czynniki wskazują z większą częstotliwością, niż ogół). Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (39,0%) oraz protekcja/nepotyzm (34,7%), to zdaniem ankietowanej grupy czynniki mające wpływ na rozwój kariery. Zdania funkcjonariuszy i pracowników prewencji na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są podzielone. 41,9% nie widzi możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji, natomiast 39,9% ocenia je na dobrym poziomie. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Większość policjantów i pracowników służby prewencyjnej uważa swoją sytuację materialną, za przeciętną (61,2%), niemalże 1/4 (23,2%) twierdzi że powodzi im się źle. Przeciętnie także oceniają swoje zarobki (56,7%), 34,5% badanych ocenia je źle. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego, 62,3% funkcjonariuszy i pracowników służby prewencyjnej nie zauważyło poprawy, a 24,3 % odnotowała wzrost wynagrodzenia. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy z pionu prewencyjnego zdecydowanie najbardziej oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to czynnik wyraźnie dominujący, na który wskazuje 83,9% (ogół 84,5%). Kolejnymi oczekiwaniami są odpowiednio: dobrze wyposażone stanowiska pracy (29,3%), praca dająca satysfakcję zawodową (28,0%) oraz dobra atmosfera w miejscu pracy (24,2%). 23,5% oczekuje też pewności zatrudnienia, a 22,6% uznania za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe funkcjonariuszy i pracowników prewencji na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół badanych, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (44,2%). 17,7% chce awansować na stopień, a 13,5% deklaruje przeniesienie się do innej jednostki. 11,4% planuje przejść na emeryturę. *Tabela nr 18.*

Najczęstszymi powodami rezygnacji z pracy są: brak szans na awans, zbyt małe zarobki, wypalenie zawodowe oraz satysfakcjonująca wysługa emerytalna. 35,3% policjantów i pracowników służby prewencyjnej, którzy planują przejść na emeryturę lub odejść z Policji zamierza podjąć własną działalność, natomiast 21,1% nie zamierza już pracować. *Patrz Tabele nr 19, nr 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

OCENA STANU OBECNEGO

W województwie mazowieckim 44,2% policjantów i pracowników realizujących zadania w pionie kryminalnym określa swoje zadowolenie z pracy jako duże. Niemalże taka sama grupa (43,8%) odczuwa przeciętne zadowolenie. Ogół badanych w województwie mazowieckim wskazał przede wszystkim na przeciętną satysfakcję z wykonywanej pracy (45,7%). *Patrz Tabela nr 1.*

Zdaniem tej grupy badanych do zadowolenia ze służby/pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (70,4%). Dla ogółu badanych jest to też najważniejszy czynnik. Na pozostałe wskazują zdecydowanie rzadziej, a wymieniają wśród nich stałe warunki pracy (37,3%), dobre stosunki z kolegami (37,2%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (24,7%). Na dobre relacje

z przełożonymi, możliwość awansu oraz możliwość chronienia ludzi przed przestępczością wskazuje odpowiednio 16,8%, 16,6% oraz 16,4%. *Patrz Tabela nr 2.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy policjantów i pracowników służby kryminalnej jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (60,2%). Odsetek wskazań w porównaniu do ogółu badanych w województwie jest nieznacznie większy. Do niezadowolenia przyczynia się też biurokracja (54,4%), niesprawiedliwe traktowanie (41,1%), ciągłe zmiany organizacyjne (40,1%) oraz złe warunki pracy (37,0%). Na te czynniki służba kryminalna wskazywała z większą częstotliwością niż ogół badanych, przy czym dla policjantów i pracowników z badanej grupy zdecydowanie większą rolę odgrywa niesprawiedliwe traktowanie – badani wybierali tę odpowiedź o 7,3 punktu procentowego częściej. *Patrz Tabela nr 3.*

Personel służby kryminalnej odpowiadając na pytanie „Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?” wskazuje przede wszystkim na dwa czynniki: praca „pod statystykę” (64,7%) oraz zbyt duża biurokracja (64,3%). Ogół badanych z województwa mazowieckiego wskazuje na te utrudnienia z mniejszą częstotliwością, a w przypadku pracy „pod statystykę”, różnica wynosi prawie 10 punktów procentowych. *Patrz Tabela nr 4.*

Zapytane o ocenę wybranych aspektów służby/pracy, osoby realizujące zadania w służbie kryminalnej przede wszystkim pozytywnie wypowiadają się na temat współpracy z kolegami i koleżankami w komórce organizacyjnej (89,5% ocen wysokich). 62,2% ceni sobie wysoko współpracę z bezpośrednim przełożonym, a 61,4% również dobrze ocenia przestrzeganie przez niego zasad etyki zawodowej. Głównie za przeciętny badana grupa uważa takie aspekty, jak przepływ informacji w jednostce oraz współpracę pomiędzy służbą kryminalną a prewencyjną – odpowiednio 45,1% oraz 40,8%. Najwięcej ocen niskich (45,8%) badana grupa przyznała stopniowi dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce. Ogół badanych również źle ocenia ten aspekt, niemniej stwierdza tak mniejszy odsetek.

75,5% policjantów i pracowników z pionu kryminalnego twierdzi, że w największym stopniu motywują ich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Na ten czynnik ogół badanych wskazuje z mniejszą częstotliwością. Rzadziej niż ogół badanych, policjanci i pracownicy służby kryminalnej (52,9%) zwracają uwagę na dobrą opinię przełożonych, natomiast 31,5% badanej grupy motywuje przedterminowy awans (na ten czynnik ogół wskazał w 24,5%). Mniej niż 1/3 omawianej grupy wskazuje na lepsze warunki pracy (29,3%) oraz uznanie społeczne (14,0%), jako czynniki motywujące do służby/pracy w Policji. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem 70,6% respondentów służby kryminalnej posiadana przez nich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach, przeciwnego zdania jest 24,0% badanej grupy. *Patrz Tabela nr 9.*

Swoje zadania jako ważne i mające sens postrzega zdecydowana większość (87,8%) policjantów i pracowników związanych z pionem kryminalnym. Co dziesiąty (10,1%) ma odmienny pogląd. *Patrz Tabela nr 10.*

Spośród służby kryminalnej województwa mazowieckiego, aż 88,2% osób uznaje wykonywaną przez siebie służbę/pracę za interesującą. 8,9% nie określiłoby tak swoich zadań. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji według badanej grupy w największym stopniu wpływają trzy czynniki: własna praca i zaangażowanie (52,6%), dobre stosunki z przełożonym (46,9%) protekcja/nepotyzm (42,9%). Ogół badanych z województwa mazowieckiego uważa podobnie, z tym że o 7,5 punktu procentowego niżej uszeregował protekcję i nepotyzm wśród czynników sprzyjających rozwojowi kariery. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (35,6%) oraz przypadek/szczyćcie (28,2%) zdaniem badanych ze służby kryminalnej mają znaczny wpływ na rozwój kariery zawodowej.

Niemal połowa funkcjonariuszy i pracowników (45,8%) służby kryminalnej ocenia na niskim poziomie możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji, natomiast 38,2% ocenia je dobrze. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Ponad połowa (60,5%) osób z pionu kryminalnego ocenia swoją sytuacją materialną, jako przeciętną, średnią. 1/5 (17,0%) twierdzi, że ich sytuacja materialna jest dobra, natomiast zbliżony odsetek wskazał na sytuację złą (22,5%). Zarobki w Policji są oceniane podobnie jak przez ogół. Przeciętnie ocenia swoje zarobki 56,1%, a źle – 28,3%. Większość (63,6%) uważa, że ich zarobki w Policji w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się, a 21,7% wskazuje na ich poprawę. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Tak jak 84,5% ogółu badanych, policjanci i pracownicy służby kryminalnej oczekują od służby odpowiedniego wynagrodzenia (85,7%). 1/3 wskazuje na dobrze wyposażone stanowiska pracy (36,5%), a 1/4 na pracę dającą satysfakcję zawodową (24,0%), pewność zatrudnienia (23,4%) oraz uznanie za dobrą pracę (23,1%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa funkcjonariuszy i pracowników realizujących zadania w pionie kryminalnym chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko (50,8%). 14,6% planuje przejść na emeryturę, natomiast 14,1% chciałoby awansować na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

OCENA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy wykonujący obowiązki w pionie wspomagającym oceniają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy na poziomie przeciętnym (50,2%), a podobna grupa (44,4%) jest zadowolona. *Patrz Tabela nr 1.*

Na ich zadowolenie ze służby/pracy w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie (79,4%), odsetek wskazań ogółu badanych był mniejszy i wynosił 72,4%. W następnej kolejności funkcjonariusze i pracownicy służby wspomagającej wymienili stałe warunki pracy (44,6%) oraz dobre relacje z przełożonym (34,7%). O ile pierwszy ze wskazanych w powyższym zdaniu czynników uzyskał podobny stosunek wskazań, to badana grupa zdecydowanie większą wagę przywiązuje do dobrych relacji z przełożonym – wskazało tak o 12 punktów procentowych więcej osób z pionu wspomagającego niż ogół ankietowanych. 29,5% badanej grupy uważa, że do zadowolenia przyczyniają się dobre stosunki z kolegami, a 1/4 (26,9%) odczuwa zadowolenie wynikające ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 2.*

Zdaniem funkcjonariuszy i pracowników służby wspomagającej stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,4%), nadmiar formalności (47,4%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (44,5%) to główne czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy. Ogół badanych wskazał na te czynniki w identycznej kolejności. Co piąta osoba z badanej grupy jest niezadowolona z powodu braku możliwości awansu (25,4%) oraz niesprawiedliwego traktowania (24,9%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zbyt duża biurokracja (47,3%) oraz zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (39,3%), to główne czynniki utrudniający codzienną służbę funkcjonariuszy i pracowników służby wspomagającej. Ogół ankietowanych z województwa mazowieckiego również uznał zbyt dużą biurokrację jako główny powód utrudnień, z tym że wskazało tak aż 61,1%. Na drugim miejscu ogół badanych, inaczej niż ankietowana grupa, wskazał pracę „pod statystykę” (55,1%). Członkowie służby wspomagającej to utrudnienie sklasyfikowali na trzecim miejscu (26,7%) jednak jest ono dla nich mniej dokuczliwe niż dla ogółu – 28,6 punktów procentowych mniej. *Patrz Tabela nr 4.*

Wypowiadając się na temat wybranych aspektów służby/pracy, policjanci i pracownicy z pionu wspomagającego, podobnie jak ogół, najlepiej ocenili współpracę z kolegami i koleżankami z komórki organizacyjnej (88,9% ocen wysokich). Na trzech kolejnych miejscach osoby wykonujące zadania wspomagające w województwie mazowieckim wysoko oceniły swoich przełożonych, chwalać ich za przestrzeganie zasad etyki zawodowej (68,6%), współpracę (67,8%) oraz organizację pracy (66,4%).

Z kolei głównie przeciętnie (41,0%) bada grupa ocenia przepływ informacji w ich jednostce. Przeważający odsetek ocen niskich uzyskały takie aspekty, jak stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z jednostki oraz stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce – odpowiednio 42,3% i 39,4% ocen niskich. *Patrz Tabela nr 7.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki oraz dobra opinia przełożonych w największym stopniu motywują do pracy funkcjonariuszy i pracowników służby wspomagającej. Odsetek wskazań na te czynniki odpowiednio wynosił 64,5% oraz 63,9%, natomiast wskazania ogółu 70,5% oraz 55,4%. Niemalże 1/3 policjantów i pracowników służby wspomagającej motywują do pracy lepsze warunki pracy (31,6%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość funkcjonariuszy i policjantów służby wspomagającej (76,3%) przyznaje, że posiadane przez nich wiedza umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 20,3% grupy badanych. *Patrz Tabela nr 9.*

Poproszeni o ocenę czy wykonywane zadania są ważne i mają sens policjanci i pracownicy służby wspomagającej w 90,9% odpowiedzieli twierdząco. *Patrz Tabela nr 10.*

Za interesującą swoją służbę/pracę postrzega 79,0% badanej grupy. Przeciwnie zdanie na ten temat wyraziło 13,2% ankietowanych osób. *Patrz Tabela nr 11*

Rozwój kariery zawodowej, (tak jak ogół) policjanci i pracownicy służby wspomagającej uzależniają, od własnej pracy i zaangażowania w służbę (57,5%). W następnej kolejności wskazują na dobre stosunki z przełożonymi (51,6%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (34,9%). Warto odnotować, że ostatni ze wskazanych czynników zdaniem ogółu badanych jest mniej istotny (23,5%). Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (28,9%) oraz protekcja/nepotyzm (27,8%) także wpływają na rozwój kariery zawodowej w opinii omawianej grupy. Szanse na rozwój kariery widzi 40,9% badanej grupy, natomiast 37,7% nie dostrzega takich perspektyw. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Ponad połowa funkcjonariuszy i pracowników z pionu wspomagającego (59,0%) twierdzi że powodzi im się średnio, natomiast ponad 1/5 ocenia swoją sytuację materialną jako dobrą (22,5%). Jeżeli chodzi o zarobki w Policji, funkcjonariusze i pracownicy służby wspomagającej oceniają je przeciętnie (45,4%). Co czwarty z nich dobrze (19,4%), a 35,2% źle. Zdaniem większości (64,8%) policjantów i pracowników służby wspomagającej w ciągu ostatniego roku ich zarobki nie zmieniły się, 20,1% zauważyło poprawę. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Tak jak ogół, zdecydowana większość policjantów i pracowników służby wspomagającej (81,9%), oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. 43,9% przykłada wagę do pewności zatrudnienia, a 28,8% do dobrze wyposażonego stanowiska pracy. W przypadku ogółu badanych dwa ostatnie czynniki miały odwrotną kolejność, a ponadto ogół o 16 punktów procentowych niżej ocenił istotność pewności zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe funkcjonariuszy i pracowników służby wspomagającej na najbliższe 3 lata, przede wszystkim nie chcą nic zmieniać (38,2%) – chęć zmiany wśród ogółu jest większa (14,7%). 35,4% badanej grupy chce osiągnąć wyższe stanowisko – na taki cel wskazuje 44,5% ogółu. 9,2% planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

	Płeć	Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy					
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
	duże	43,9	44,2	42,7	47,2	40,2	47,0	44,4	41,8	43,4	44,2	44,4
	przeciętne	45,7	44,9	49,1	45,8	44,1	47,7	44,9	49,3	45,5	43,8	50,2
	małe	10,4	10,9	8,2	7,0	15,8	5,3	10,7	8,9	11,1	12,0	5,5

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	400	330	711	166	405	265	155
Stabilne zatrudnienie	72,4	72,3	73,4	69,5	70,2	76,7	71,3	77,9	69,8	70,4	79,4
Stałe warunki pracy	39,3	40,1	35,8	46,7	33,7	42,8	37,3	47,7	37,8	37,3	44,6
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	25,3	24,8	27,7	20,6	16,0	38,8	28,4	12,3	24,4	24,7	26,9
Solidne szkolenia zawodowe	3,7	3,7	3,3	5,3	2,3	4,6	3,9	2,6	4,4	2,5	4,3
Poczucie własnego bezpieczeństwa	12,9	12,5	15,0	12,4	11,3	15,2	11,1	20,9	11,6	10,4	21,1
Brak zbędnych formalności, biurokracji	2,9	2,9	2,8	3,1	2,3	3,6	3,1	2,3	2,9	2,3	5,1
Dobre relacje z przełożonymi	22,7	19,9	34,9	21,7	21,7	24,4	20,6	31,5	21,3	16,8	34,7
Sprawiedliwe traktowanie	11,7	10,9	14,8	9,3	10,6	14,0	11,4	12,8	11,2	12,5	12,2
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,2	2,3	1,9	,7	2,6	2,4	1,4	5,9	1,8	1,3	4,8
Możliwość awansu	17,6	17,5	18,2	27,9	17,3	13,4	20,9	3,4	22,6	16,6	7,1
Możliwość osobistego rozwoju	14,6	14,7	14,0	20,1	11,1	16,3	16,1	8,0	14,3	16,0	14,5
Dobra organizacja pracy	7,1	6,8	8,3	7,2	4,9	9,7	7,1	6,9	5,8	9,3	5,3
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	6,6	6,5	7,0	7,3	6,9	5,9	6,0	9,5	6,8	6,8	6,6
Dobre stosunki z kolegami	32,1	33,3	27,2	33,6	33,6	29,6	32,2	31,7	32,1	37,2	29,5
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	6,9	7,0	6,6	6,2	6,3	8,1	6,6	8,3	7,7	3,3	10,9
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	17,6	19,7	8,8	26,8	17,4	13,8	21,1	2,9	22,3	16,4	6,6
Apolityczność Policji	3,0	3,2	2,4	2,0	2,3	4,4	3,5	1,2	3,5	3,4	,7
Nic, nie ma takich rzeczy	3,3	3,6	2,0	1,6	3,7	3,5	3,1	3,9	3,9	3,7	2,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
Niepewność pracy	7,0	6,9	7,6	5,4	6,4	8,4	4,6	17,5	5,8	4,1	17,5
Ciągłe zmiany organizacyjne	38,0	38,8	34,5	25,2	32,2	50,7	39,5	31,4	34,4	40,1	44,5
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	59,5	60,3	55,8	68,0	65,9	47,9	55,2	77,6	59,3	60,2	56,4

Zły system szkolenia	18,1	19,1	13,8	19,8	18,0	17,6	17,7	20,2	16,6	16,8	20,9
Zagrożenie dla życia i zdrowia	10,0	10,6	7,4	14,2	7,1	11,8	11,8	2,5	14,3	6,3	3,0
Nadmiar formalności, biurokracja	54,7	57,2	44,0	54,6	51,8	58,3	58,5	38,3	55,8	54,4	47,4
Złe relacje z przełożonymi	12,5	12,9	10,8	8,8	11,5	15,3	13,7	7,3	14,6	10,6	10,8
Niesprawiedliwe traktowanie	33,8	32,9	37,8	34,2	35,1	32,2	36,0	24,3	32,9	41,1	24,9
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	12,1	12,1	12,1	12,9	10,0	14,3	12,0	12,3	12,5	9,2	12,8
Brak możliwości awansu	20,6	20,5	21,2	18,0	28,8	11,9	18,0	31,9	20,3	20,0	25,4
Łamszenie pracowników	10,2	10,2	10,2	7,4	11,7	9,7	10,9	7,4	11,5	11,1	8,2
Zła organizacja pracy	14,7	15,9	9,7	11,4	15,5	15,1	15,7	10,5	12,7	19,3	12,2
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	32,9	34,1	27,9	24,0	35,8	33,3	36,0	19,6	34,5	37,0	21,7
Złe stosunki z kolegami	1,5	,9	3,7	3,4	1,1	1,0	1,4	1,6	,9	1,6	3,3
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	6,2	6,7	3,9	4,7	6,4	6,5	6,6	4,4	5,2	8,4	5,6
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	11,6	11,7	10,9	12,5	8,7	14,5	13,2	4,7	12,1	10,8	8,4
Uwikłanie Policji w politykę	13,9	15,2	7,9	7,1	14,8	15,7	15,9	5,3	11,3	18,5	11,4
Nic, nie ma takich rzeczy	1,5	1,3	2,4	,4	1,6	1,9	1,0	4,0	2,0	,6	1,5

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
Zbyt duża biurokracja	61,1	63,6	49,9	53,8	60,3	65,2	65,4	42,6	61,5	64,3	47,3
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągle zmiany organizacyjne	15,2	14,9	16,8	10,6	12,7	20,4	13,9	21,0	13,3	12,6	25,7
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,9	2,9	2,9	5,0	2,8	2,1	3,4	,8	4,4	1,9	,4
Niezrozumiałe polecenia służbowe	9,2	9,8	6,6	11,0	7,8	10,0	9,7	6,9	10,4	7,6	9,5
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	29,1	29,1	29,3	32,1	27,5	29,8	29,3	28,2	25,3	27,2	39,3
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	11,1	11,1	11,2	10,4	11,3	11,2	10,9	11,7	11,1	11,0	12,2
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,7	3,8	8,4	4,5	5,4	3,9	3,8	8,7	4,1	3,2	8,9
Praca "pod statystykę"	55,1	57,7	43,9	52,4	54,2	57,5	62,7	22,6	60,5	64,7	26,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	1,7	1,4	3,2	1,8	1,9	1,5	1,7	1,8	,6	2,7	3,5
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	5,5	5,9	4,2	4,0	5,6	6,1	5,3	6,5	5,2	5,3	8,7
Nadmierne obciążenie pracą	18,3	18,6	17,3	14,9	18,5	19,6	17,3	22,6	14,4	22,6	22,2
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	20,8	21,3	18,9	20,8	24,3	16,6	22,2	14,9	22,0	23,0	12,7
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	15,5	15,9	13,7	11,3	18,2	14,2	14,8	18,7	17,8	13,3	13,4
Utrudnienia - inne	1,3	1,3	1,3	2,7	1,0	1,1	1,5	,6	2,0	1,0	,6
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,9	3,4	6,0	5,4	3,7	3,5	1,8	13,0	4,0	2,4	6,6

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	864	702	162	142	393	329	701	162	398	262	152
	ocena niska	33,4	35,1	26,0	40,0	33,8	30,1	35,9	22,4	41,1	27,6	20,0
	ocena przeciętna	25,2	25,6	23,1	23,0	26,9	24,0	25,4	24,4	23,5	29,3	24,1
	ocena wysoka	41,4	39,3	50,8	37,0	39,3	45,9	38,7	53,3	35,3	43,2	55,9
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	863	706	157	146	394	323	707	156	405	263	144
	ocena niska	27,5	26,8	30,5	28,0	31,2	22,6	28,9	21,2	27,4	34,6	14,9
	ocena przeciętna	31,8	31,7	32,6	28,7	34,1	30,5	31,1	35,2	30,9	32,5	35,2
	ocena wysoka	40,7	41,6	36,8	43,2	34,7	46,9	40,1	43,6	41,8	32,9	50,0
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	844	685	160	140	384	319	695	150	389	264	140
	ocena niska	42,3	43,6	37,0	50,5	44,6	36,0	46,2	24,5	45,3	49,2	23,1
	ocena przeciętna	31,6	31,4	32,1	29,7	29,2	35,2	30,2	37,8	30,9	29,4	36,6
	ocena wysoka	26,1	25,0	30,9	19,7	26,2	28,8	23,6	37,8	23,8	21,4	40,3
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	855	693	162	139	394	322	696	159	392	265	147
	ocena niska	45,2	46,8	38,5	53,8	48,8	37,2	48,6	30,2	49,6	47,8	27,6
	ocena przeciętna	28,9	28,8	29,2	25,7	29,5	29,6	26,9	37,9	29,6	26,4	35,0
	ocena wysoka	25,9	24,4	32,3	20,6	21,8	33,2	24,5	31,9	20,8	25,9	37,5
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	804	666	139	140	359	305	686	118	382	250	123
	ocena niska	33,9	32,6	40,1	34,1	35,0	32,5	35,7	23,5	35,3	33,5	33,0
	ocena przeciętna	30,3	31,2	25,9	28,4	33,9	26,9	29,2	36,4	29,7	29,9	34,1
	ocena wysoka	35,8	36,2	34,0	37,5	31,1	40,6	35,1	40,1	35,0	36,5	32,9
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	789	637	151	128	354	307	644	144	354	252	136
	ocena niska	60,0	60,2	59,0	69,6	64,8	50,5	64,8	38,6	67,9	65,5	32,8
	ocena przeciętna	17,2	17,6	15,3	12,4	14,8	22,0	15,3	25,6	14,6	17,7	22,2
	ocena wysoka	22,8	22,1	25,7	18,1	20,5	27,5	19,9	35,8	17,5	16,8	45,0
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	710	578	133	112	323	274	591	119	330	224	113
	ocena niska	59,2	59,8	56,6	69,7	61,5	52,1	63,7	36,8	66,7	60,9	35,2
	ocena przeciętna	18,0	17,2	21,3	19,6	14,8	21,1	15,9	28,4	16,6	17,0	24,4
	ocena wysoka	22,8	23,0	22,1	10,7	23,7	26,8	20,4	34,8	16,7	22,0	40,4
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	707	598	109	119	313	274	707	0	366	241	54
	ocena niska	14,8	13,7	20,5	14,9	17,2	12,0	14,8	,0	15,8	13,6	15,0
	ocena przeciętna	23,7	23,8	23,0	17,7	24,0	26,0	23,7	,0	23,2	25,8	25,5
	ocena wysoka	61,5	62,4	56,5	67,3	58,8	62,0	61,5	,0	61,1	60,6	59,6
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	707	598	109	119	313	275	707	0	367	241	53
	ocena niska	15,0	14,0	20,3	12,2	15,9	15,2	15,0	,0	15,8	15,8	11,0
	ocena przeciętna	27,2	27,5	25,3	20,2	31,3	25,5	27,2	,0	26,1	30,0	22,2
	ocena wysoka	57,8	58,4	54,4	67,7	52,7	59,3	57,8	,0	58,1	54,2	66,9
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	700	590	109	119	308	273	700	0	361	238	54
	ocena niska	49,4	49,0	51,7	45,9	49,5	50,8	49,4	,0	50,3	47,3	58,2
	ocena przeciętna	26,5	26,8	24,8	27,8	28,0	24,3	26,5	,0	24,7	28,1	30,9
	ocena wysoka	24,1	24,2	23,4	26,4	22,4	24,9	24,1	,0	24,9	24,6	10,9
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	681	572	109	118	299	264	681	0	354	231	51
	ocena niska	68,4	70,0	60,2	60,7	67,6	72,8	68,4	,0	67,8	68,3	69,6
	ocena przeciętna	17,9	17,6	19,4	19,4	20,7	14,1	17,9	,0	16,3	21,5	14,9
	ocena wysoka	13,6	12,3	20,4	19,9	11,7	13,1	13,6	,0	16,0	10,2	15,5

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	834	677	157	139	380	315	681	152	383	259	145
	ocena niska	20,3	21,7	14,3	14,6	21,8	21,1	22,9	8,6	20,2	25,7	8,8
	ocena przeciętna	31,3	32,0	28,3	30,7	33,9	28,3	32,8	24,5	33,1	35,0	17,1
	ocena wysoka	48,4	46,3	57,4	54,7	44,3	50,6	44,3	66,9	46,7	39,3	74,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	863	701	162	145	396	322	699	164	402	257	153
	ocena niska	13,3	13,9	10,6	15,5	15,5	10,7	13,9	10,7	15,1	12,6	10,2
	ocena przeciętna	21,9	21,9	21,7	19,4	24,8	19,4	23,3	15,9	21,8	23,2	17,4
	ocena wysoka	64,8	64,2	67,7	65,1	60,7	69,9	62,8	73,4	63,1	64,1	72,5
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	872	706	166	146	400	326	708	163	405	262	153
	ocena niska	16,1	15,7	17,7	12,8	18,9	14,1	17,7	9,4	16,5	19,2	8,4
	ocena przeciętna	21,8	22,9	17,1	21,3	22,8	20,8	21,9	21,5	20,9	23,9	22,7
	ocena wysoka	62,1	61,4	65,2	65,9	58,3	65,0	60,5	69,1	62,7	57,0	68,9
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	843	685	159	141	385	317	695	148	393	257	144
	ocena niska	19,0	19,9	15,1	17,2	19,2	19,5	21,2	8,8	22,4	19,5	8,1
	ocena przeciętna	25,7	26,8	21,2	21,0	26,9	26,4	26,8	20,4	26,2	27,3	22,7
	ocena wysoka	55,3	53,3	63,7	61,8	53,9	54,1	52,0	70,8	51,4	53,3	69,2

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	742	614	128	134	334	274	668	74	381	246	67
	ocena niska	31,0	33,6	18,1	30,5	33,3	28,3	32,9	13,2	37,7	28,5	11,6
	ocena przeciętna	39,0	37,8	44,3	32,4	41,9	38,6	39,7	32,2	36,4	40,8	41,1
	ocena wysoka	30,1	28,5	37,6	37,1	24,8	33,1	27,4	54,6	25,9	30,7	47,3
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	873	710	163	147	400	326	711	162	405	263	152
	ocena niska	14,4	15,1	11,5	10,1	16,2	14,2	15,4	10,2	17,6	14,1	10,4
	ocena przeciętna	23,1	22,8	24,8	20,4	27,7	18,8	24,1	18,7	23,3	23,7	21,8
	ocena wysoka	62,4	62,1	63,8	69,5	56,0	67,0	60,4	71,1	59,1	62,2	67,8
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	862	704	157	146	393	322	707	155	400	262	148
	ocena niska	23,3	24,1	19,9	19,9	27,3	20,1	24,7	17,2	27,7	22,7	16,8
	ocena przeciętna	25,5	25,3	26,3	22,0	27,5	24,7	27,1	18,3	24,9	29,1	19,7
	ocena wysoka	51,2	50,6	53,8	58,1	45,3	55,3	48,3	64,4	47,4	48,2	63,4
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	873	710	163	147	401	324	709	163	405	263	152
	ocena niska	3,5	3,3	4,4	3,9	4,2	2,5	3,9	1,5	4,9	2,3	1,7
	ocena przeciętna	11,2	10,8	12,7	10,2	13,0	9,3	11,3	10,6	13,2	8,2	9,3
	ocena wysoka	85,4	85,9	82,9	85,9	82,9	88,2	84,8	87,9	81,9	89,5	88,9
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	873	710	163	147	400	326	711	162	406	263	152
	ocena niska	15,8	15,8	15,5	10,0	18,9	14,5	15,6	16,5	18,5	14,2	12,8
	ocena przeciętna	25,5	26,4	21,5	25,5	28,7	21,5	27,2	17,8	23,4	31,0	20,9
	ocena wysoka	58,7	57,8	63,1	64,5	52,4	63,9	57,2	65,7	58,1	54,8	66,4
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	863	703	160	145	396	323	707	156	401	263	148
	ocena niska	21,5	22,8	15,8	15,5	28,0	16,3	22,9	15,2	24,1	20,8	18,1
	ocena przeciętna	32,1	32,5	29,9	30,9	32,6	31,9	34,1	22,8	31,8	36,0	26,5

	ocena wysoka	46,4	44,6	54,2	53,6	39,4	51,7	43,0	62,0	44,1	43,2	55,4
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	864	703	161	146	397	321	708	156	404	262	146
	ocena niska	15,1	15,4	13,9	10,6	17,9	13,6	15,6	12,9	17,8	14,2	12,5
	ocena przeciętna	19,5	19,7	19,1	16,6	23,1	16,5	20,2	16,7	15,8	24,4	18,9
	ocena wysoka	65,4	65,0	67,1	72,8	59,0	69,9	64,2	70,5	66,4	61,4	68,6
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	856	697	158	144	394	318	701	154	397	261	145
	ocena niska	18,1	18,8	15,0	12,1	21,7	16,4	19,8	10,5	20,9	18,3	13,1
	ocena przeciętna	26,3	27,4	21,1	23,2	28,7	24,6	27,7	19,9	21,5	32,3	25,6
	ocena wysoka	55,6	53,8	63,8	64,7	49,6	59,0	52,5	69,6	57,6	49,3	61,3
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	850	692	158	146	388	317	703	148	398	258	143
	ocena niska	30,8	32,1	25,2	25,7	38,5	23,8	29,0	39,6	31,8	31,6	31,5
	ocena przeciętna	27,3	28,1	23,9	30,1	26,7	26,7	28,4	22,1	26,3	29,1	23,4
	ocena wysoka	41,9	39,8	51,0	44,2	34,9	49,5	42,7	38,2	41,9	39,2	45,1
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	818	672	146	143	374	302	690	128	391	253	123
	ocena niska	27,2	28,5	21,2	28,7	30,8	21,9	29,1	16,8	31,1	26,1	18,9
	ocena przeciętna	19,2	19,8	16,7	21,5	19,8	17,4	19,1	19,6	19,0	17,7	21,0
	ocena wysoka	53,6	51,8	62,2	49,8	49,3	60,7	51,8	63,6	49,9	56,3	60,1
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	850	693	157	143	389	317	702	148	396	260	141
	ocena niska	35,0	36,6	27,9	29,7	43,3	27,2	34,3	38,4	35,5	37,5	34,1
	ocena przeciętna	30,0	30,7	26,9	31,9	28,3	31,1	29,9	30,1	29,0	29,1	31,6
	ocena wysoka	35,1	32,8	45,3	38,5	28,4	41,7	35,8	31,5	35,6	33,3	34,3
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	848	693	155	144	389	314	700	147	400	260	137
	ocena niska	36,0	37,3	30,4	34,7	39,8	32,0	37,6	28,8	38,3	36,0	25,9
	ocena przeciętna	34,1	33,7	35,8	34,8	33,9	33,9	34,6	31,6	32,9	36,4	34,8
	ocena wysoka	29,9	29,0	33,8	30,5	26,2	34,1	27,8	39,6	28,8	27,6	39,3
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	846	694	152	144	386	317	704	142	402	257	136
	ocena niska	39,3	39,5	38,4	32,7	48,4	31,3	38,3	44,6	34,5	44,7	42,3
	ocena przeciętna	36,1	36,6	33,5	39,8	32,5	38,8	37,5	29,1	39,6	34,5	30,8
	ocena wysoka	24,6	23,8	28,1	27,5	19,1	29,9	24,2	26,3	26,0	20,9	26,9
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	845	692	153	146	386	314	701	144	401	257	137
	ocena niska	39,4	39,9	37,3	33,3	47,9	31,8	38,7	43,0	35,6	45,8	39,4
	ocena przeciętna	37,1	38,0	33,3	42,5	32,3	40,5	38,5	30,8	40,5	35,0	31,8
	ocena wysoka	23,4	22,1	29,3	24,2	19,7	27,7	22,9	26,3	23,9	19,2	28,8
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	868	707	161	147	399	322	711	157	406	263	147
	ocena niska	20,4	20,9	18,1	21,9	24,4	14,6	21,0	17,5	24,9	20,0	13,7
	ocena przeciętna	32,1	31,8	33,6	30,6	32,0	33,0	32,5	30,6	28,8	37,4	31,4
	ocena wysoka	47,5	47,3	48,3	47,5	43,6	52,4	46,6	51,8	46,4	42,6	54,9
Przepływy informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	863	704	159	146	396	322	709	154	404	260	147
	ocena niska	25,6	26,6	21,4	22,8	31,6	19,6	26,8	20,5	28,6	28,6	18,8
	ocena przeciętna	39,9	39,7	40,7	39,7	37,7	42,7	40,7	35,9	34,9	45,1	41,0
	ocena wysoka	34,5	33,7	37,9	37,6	30,7	37,8	32,5	43,6	36,5	26,3	40,2

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu motywuje Pana(ią) pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	400	330	711	166	405	265	155
Dobra opinia przełożonych	55,4	53,0	65,3	50,5	49,8	64,3	54,2	60,4	52,9	52,9	63,9
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	70,5	69,6	74,7	61,9	72,7	71,8	73,0	60,1	68,9	75,5	64,5
Urlopy nagrodowe	9,4	9,5	9,0	9,5	9,3	9,4	9,3	9,6	10,8	9,6	5,7
Pochwały w rozkazach	5,7	5,4	7,1	9,2	6,3	3,4	6,1	4,0	6,0	7,3	3,3
Odznaczenia	4,1	4,6	2,1	4,8	2,3	6,1	4,4	3,1	5,8	2,5	2,5
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	15,0	14,0	19,5	21,5	17,9	8,6	15,5	12,8	16,3	14,2	13,9
Przedterminowy awans	24,5	23,8	27,3	26,6	28,0	19,3	29,5	3,0	25,3	31,5	11,0

Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	26,9	28,2	21,2	25,0	24,5	30,7	25,8	31,9	24,9	29,3	31,6
Motywacja - inne (jakie?)	3,1	3,2	2,3	2,7	2,7	3,7	2,6	4,8	2,0	3,7	5,2
Trudno powiedzieć	5,9	6,3	4,0	8,0	6,4	4,2	4,7	10,8	5,3	5,4	8,5
Uznanie społeczne	17,0	18,1	12,2	11,8	15,6	20,9	18,7	9,6	20,8	14,0	11,5

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
	tak	73,3	73,1	74,4	62,8	70,5	81,5	73,4	73,3	72,3	70,6	76,3
	trudno powiedzieć	5,0	5,2	4,0	6,1	5,6	3,6	5,1	4,5	5,1	5,4	3,4
	nie	21,7	21,7	21,6	31,1	23,9	14,9	21,6	22,2	22,5	24,0	20,3

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
	tak	86,3	86,8	84,2	84,2	83,3	91,0	85,6	89,5	83,2	87,8	90,9
	trudno powiedzieć	3,9	3,8	4,7	4,8	4,7	2,6	3,9	4,3	6,0	2,1	2,2
	nie	9,7	9,4	11,1	10,9	12,0	6,5	10,5	6,3	10,7	10,1	6,9

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
	tak	82,8	83,2	81,1	81,9	81,4	84,9	85,9	69,6	80,6	88,2	79,0
	trudno powiedzieć	4,5	4,2	6,1	5,0	4,8	4,0	3,2	10,5	4,9	2,9	7,9
	nie	12,7	12,6	12,8	13,1	13,7	11,2	11,0	19,9	14,5	8,9	13,2

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	23,5	23,0	25,6	27,4	22,7	22,6	19,4	40,9	22,1	19,9	34,9
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	36,4	34,8	43,5	44,9	30,1	40,3	40,3	19,7	39,0	35,6	28,9
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	55,6	54,6	60,3	65,8	44,6	64,5	56,2	53,3	57,2	52,6	57,5
Przypadek / szczęście	25,7	26,9	20,8	25,3	28,1	23,1	26,6	22,1	25,0	28,2	23,1
Protekcja / nepotyzm	35,4	37,5	26,2	24,7	42,4	31,7	38,0	24,5	34,7	42,9	27,8
Dobre relacje z przełożonym	49,9	49,4	51,7	48,4	48,3	52,4	49,5	51,7	50,4	46,9	51,6
Korupcja	2,0	2,4	,4	1,4	3,2	,9	2,0	2,0	1,4	2,6	2,6
Trudno powiedzieć	3,1	3,3	1,8	3,4	3,7	2,1	2,0	7,5	2,4	3,6	3,9
Rozwój zawodowy: inne	,5	,6	,0	,0	,7	,5	,4	1,2	,0	,6	1,3

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
dobrze	39,6	38,7	43,8	39,1	34,9	45,6	42,0	29,4	39,9	38,2	40,9
trudno powiedzieć	17,8	18,2	16,5	22,4	16,0	18,1	15,8	26,8	18,3	16,0	21,3
źle	42,5	43,2	39,7	38,5	49,1	36,4	42,2	43,8	41,9	45,8	37,7

Tabela nr 14.

Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
powodzi mi(nam) się dobrze	17,6	16,3	23,3	12,1	15,5	22,7	18,9	12,3	15,6	17,0	22,5
powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	60,4	59,9	62,5	68,7	57,2	60,7	60,5	60,1	61,2	60,5	59,0
powodzi mi(nam) się źle	22,0	23,8	14,2	19,2	27,3	16,7	20,6	27,6	23,2	22,5	18,5

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
	dobrze	13,2	12,9	14,4	3,8	8,9	22,6	15,5	3,2	8,8	15,7	19,4
	przeciętnie	53,8	53,7	54,4	59,0	52,7	52,9	56,4	42,6	56,7	56,1	45,4
	źle	33,0	33,4	31,1	37,2	38,4	24,6	28,1	54,3	34,5	28,3	35,2

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
	poprawiły się	22,4	22,1	23,5	39,2	21,4	16,0	24,5	13,4	24,3	21,7	20,1
	nie zmieniły się	63,6	62,9	66,6	55,6	63,9	66,9	63,0	66,2	62,3	63,6	64,8
	pogorszyły się	13,9	14,8	9,8	4,5	14,7	17,1	12,4	20,4	13,1	14,7	15,1
	trudno powiedzieć	,1	,1	,0	,7	,0	,0	,1	,0	,2	,0	,0

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
Dobre wyposażone stanowisko pracy	31,6	31,8	30,9	19,5	35,0	33,0	31,9	30,4	29,3	36,5	28,8
Odpowiednie wynagrodzenie	84,5	84,6	84,3	87,5	85,0	82,6	83,3	89,6	83,9	85,7	81,9
Pewność zatrudnienia	27,3	26,8	29,8	28,0	25,6	29,2	22,1	49,6	23,5	23,4	43,9
Praca dająca satysfakcję zawodową	25,6	26,2	23,0	31,9	24,2	24,4	26,7	20,8	28,0	24,0	20,8
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,2	2,8	5,0	4,1	3,0	3,1	2,9	4,8	2,5	3,9	4,2
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	20,5	19,6	24,1	30,7	23,6	12,1	20,6	19,9	18,6	21,4	22,7
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	7,5	6,8	10,7	11,5	8,0	5,2	7,4	7,9	7,9	7,7	6,5
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	14,5	15,5	10,4	9,7	15,5	15,5	16,0	8,1	14,8	16,6	10,3
Dobra atmosfera w miejscu pracy	22,3	22,5	21,4	18,7	19,3	27,5	23,1	18,7	24,2	21,0	20,6
Uznanie za dobrą pracę	22,7	23,1	21,1	19,8	19,0	28,6	23,2	20,6	22,6	23,1	25,3
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	1,5	1,6	1,2	3,2	1,0	1,3	1,1	3,0	2,1	,6	1,5
Właściwe traktowanie przez przełożonych	13,0	13,3	11,9	13,9	12,2	13,6	15,0	4,3	15,0	11,3	11,4
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,9	1,9	1,8	1,8	2,2	1,5	2,2	,5	1,6	3,5	,5
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,2	,0	,8	,4	,2	,0	,2	,0	,2	,3	,0

Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	10,0	10,4	8,4	4,9	9,7	12,7	10,6	7,4	10,7	10,5	6,3
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,1	,2	,0	,0	,3	,0	,2	,0	,0	,4	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	878	712	166	147	401	330	712	166	406	265	155
	Nie chcę nic zmieniać	14,7	14,4	16,0	3,2	12,4	22,7	8,7	40,3	9,1	9,9	38,2
	Planuję przejść na emeryturę	12,3	12,8	9,9	,7	3,6	27,9	14,3	3,5	11,4	14,6	9,2
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,8	3,0	2,2	2,8	4,0	1,4	1,9	6,8	3,1	2,2	4,2
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	44,5	43,9	47,0	51,2	51,2	33,4	45,0	42,4	44,2	50,8	35,4
	Chciał(a)bym awansować na stopień	15,0	14,0	19,2	26,1	15,6	9,2	18,5	,0	17,7	14,1	5,8
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	9,9	11,0	5,4	14,5	12,3	5,0	11,2	4,6	13,5	8,5	5,3
	Inne plany zawodowe emerytalnych	,8	,9	,3	1,5	,9	,4	,4	2,5	1,0	,0	1,9

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	139	119	21	7	34	98	118	21	63	44	24
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	3,8	4,0	2,8	,0	5,1	3,6	4,5	,0	6,6	2,6	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	8,7	9,6	3,7	,0	6,0	10,3	10,3	,0	10,2	13,0	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	1,7	2,0	,0	,0	2,6	1,6	2,1	,0	1,4	3,5	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	2,2	2,0	3,4	,0	3,4	1,9	2,6	,0	1,9	2,6	2,9
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	4,8	3,8	10,5	24,4	5,4	3,1	4,4	6,9	7,7	2,6	2,9
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	32,9	35,0	20,7	59,1	49,6	25,1	33,5	29,4	35,3	32,0	25,7
	Inny rodzaj zatrudnienia	11,8	13,1	4,1	16,5	20,3	8,5	8,8	28,6	15,8	6,0	15,9
	Nie zamierzam już pracować	34,1	30,4	54,8	,0	7,6	45,8	33,9	35,1	21,1	37,7	52,6

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przed wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	139	119	21	7	34	98	118	21	63	44	24
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie wysługę emerytalną	24,9	24,7	25,8	,0	,0	35,4	28,2	6,1	13,7	33,3	30,9
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	16,6	16,7	16,1	31,5	35,1	9,1	13,9	31,8	24,4	7,0	14,2
	Zarabiam zbyt mało	23,3	23,2	23,7	54,7	39,9	15,1	19,4	45,1	19,2	28,1	29,0
	Czuję się wypalony zawodowo	13,3	12,3	18,8	,0	4,7	17,2	14,3	7,7	17,5	6,9	10,2
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	3,3	3,9	,0	,0	3,4	3,5	3,9	,0	3,8	2,6	4,6
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	6,7	7,8	,0	,0	11,2	5,6	7,8	,0	8,0	9,5	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	4,6	4,6	4,8	,0	,0	6,6	5,4	,0	3,8	9,1	,0
	Z innego powodu	7,4	6,8	10,8	13,8	5,7	7,5	7,0	9,2	9,7	3,5	11,2

GARNIZON OPOLSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Policjanci i pracownicy Policji z województwa opolskiego najczęściej są zadowoleni z wykonywanej służby/pracy – 46,3%. Zbliżony odsetek osób z tego województwa (44,9% wskazań) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie. Znacznie mniejszy odsetek osób, bo 8,8%, jest mało zadowolonych z pracy w Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Do uzyskania poczucia zadowolenia z pracy przyczynia się przede wszystkim stabilne zatrudnienie (76,2% wskazań). Zadowolenie nieco ponad 1/3 policjantów i pracowników Policji (32,9%) determinują stałe warunki pracy, a 29,1% - dobre stosunki z kolegami. Nie bez znaczenia jest też stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,3% wskazań), dobre relacje z przełożonymi (25,4% wskazań) oraz możliwość awansu (23,1% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Obok czynników, które przyczyniają się do zadowolenia z pracy są i takie, które powodują zniechęcenie i niezadowolenie. Są to przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (57,6% wskazań) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (53,5% wskazań). Około 1/3 policjantów i pracowników Policji winą za swoje niezadowolenie obarcza niesprawiedliwe traktowanie (33,2% wskazań), ciągłe zmiany organizacyjne (31,9% wskazań), a także złe warunki pracy (30,1% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Komfort pracy jest gorszy, gdy pracę utrudniają takie czynniki jak zbyt duża biurokracja (64,6% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (56,7% wskazań). Poza tym dla 1/4 osób takim czynnikiem jest zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (21,5% wskazań) oraz nadmierne obciążenie pracą (20,1% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Zadowolenie wynika nie tylko z oddziaływania czynników psychologicznych, tzw. miękkich, wywołujących stres, niezadowolenie lub przyczyniających się do podjęcia działania ale też z takich, które wynikają z warunków pracy i wyposażenia w określony sprzęt. Dlatego też policjanci i pracownicy Policji oceniali warunki pracy oraz wyposażenie stanowiska pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadre kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Najlepiej oceniane jest wyposażenie w środki łączności - wysoko - przez nieco ponad połowę policjantów i pracowników Policji (52% wskazań). 1/3 ocenia je przeciętnie (31% wskazań), a 17% - nisko. Podobnie oceniane jest wyposażenie w środki transportu, które co druga osoba pracująca w Policji ocenia wysoko (52% wskazań). 28,4% ocenia je średnio, a 19,7% - nisko. Warunki lokalowe również są oceniane najczęściej wysoko (47,2% wskazań). Niemal 1/3 badanych ocenia je nisko, a 23,3% - przeciętnie. Nieco gorzej oceniana jest możliwość korzystania z Intranetu, gdzie można zauważyć wzrost ocen wskazujących na niezadowolenie. Co prawda nadal najwięcej jest takich osób, które deklarują zadowolenie z możliwości korzystania z Intranetu (44,3% wskazań), ale 39,2% jest już z tego aspektu niezadowolona. Przeciętną ocenę wystawia 16,5% badanych. W przypadku możliwości korzystania z Internetu można zauważyć nieznaczną przewagę ocen niskich nad wysokimi (odpowiednio 43,6% oraz 41,2% wskazań). Przeciętnie ocenia tę możliwość 15,2% policjantów i pracowników Policji. W podobny sposób oceniane jest wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania). Tutaj też przeważają oceny wskazujące na niezadowolenie - 36,3% wskazań, zadowolenie natomiast wyraża 32,8% badanych. 30,9% osób ocenia tego typu wyposażenie przeciętnie. W przypadku wyposażenia w sprzęt informatyczny i oprogramowanie oceny rozkładają się niemal równomiernie. Najwięcej jest osób niezadowolonych – 36,3%, ale też niewiele mniej jest zadowolonych czyli przyznających ocenę wysoką – 32,1% czy zadowolonych przeciętnie - 30,9%.

Kolejne rzeczy ocenione zostały tylko przez policjantów, a są to: wyposażenie w broń palną i amunicję, wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej, baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Najlepiej ocenianym aspektem jest wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, innymi niż broń palna. 71% policjantów ocenia je wysoko, oceny przeciętne przyznaje 1/4 z nich (20,5%), a 8,5% nie ma dobrego zdania na ten temat. W zbliżony sposób oceniane jest wyposażenie w broń palną i amunicję, gdzie 69,2% policjantów jest z niego zadowolona, 20,8% ocenia je przeciętnie, a 10,1% - nisko. Pozostałe dwa aspekty, czyli warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego są oceniane gorzej. W obu przypadkach przeważają oceny niskie nad wysokimi. Dbanie o sprawność fizyczną jest utrudnione przez słabe warunki (miejsce, czas), które powinny wspomagać ten proces (42,2% ocen niskich). 31,4% osób ocenia je wysoko, a 26,4% - przeciętnie. Najniżej oceniono bazę i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego – 65,7% ocen niskich. 20,7% - uważa, że warunki na strzelnicy zasługują na ocenę wysoką, pozostałych 13,5% sądzi, że są to warunki przeciętne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Obok warunków pracy policjanci i pracownicy Policji oceniali również poziom zadowolenia z pracowników wybranych komórek organizacyjnych Policji. W zbliżony sposób zostali ocenieni pracownicy finansów, kadr oraz łączności i informatyki. Oceny wysokie przyznało odpowiednio 68,3%, 67,7% oraz 65,4% osób. Przeciętnie pracowników powyżej wymienionych komórek oceniła 1/4 badanych (odpowiednio 20,8%, 20,1%, 20,2%). Niskie oceny są przyznawane w jednym na dziesięć przypadków (odpowiednio 10,9% wskazań, 12,2% oraz 14,4%). Nieco gorzej szacowane jest zadowolenie z obsługi przez pracowników logistyki. Jednakże i w tym przypadku ponad połowa badanych przyznaje oceny wysokie (52%). Przeciętnie ocenia je 30,4% policjantów i pracowników

Policji, a 17,7% uważa, że logistyka zasłużyła w tym roku na oceny niskie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Sprawy dotyczące samej organizacji pracy policjanci i pracownicy Policji oceniali w odrębnym bloku pytań.

Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną układa się raz dobrze a innym razem źle. Wskazują na to oceny zazwyczaj przeciętnie (40,7% wskazań). Współpraca z bezpośrednim przełożonym zdaniem badanych układa się dobrze. 65,4% osób ocenia ją wysoko. Dla 21,4% jest ona przeciętna, nie wyróżnia się niczym szczególnym, natomiast 13,2% osób ocenia ją nisko. Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce jest już oceniana słabiej, chociaż ponad połowa badanych uważa, że jest dobra – 57,2% wskazań na ocenę wysoką. Przeciętnie ocenia ją 23% osób. Najmniej jest ocen niskich – 19,8%. Współpraca z kolegami i koleżankami w komórce organizacyjnej jest oceniana najlepiej – 85,8% wskazań na ocenę wysoką. Jest też 11,4% oceniających tę współpracę przeciętnie i 2,8% - oceniających ją nisko.

Praca jest lepiej organizowana zdaniem policjantów i pracowników Policji przez bezpośredniego przełożonego niż przez kadrę kierowniczą w jednostce. Na podstawie powyższego wniosku możemy się domyślać, że więcej ocen wysokich a mniej niskich badani przyznają właśnie bezpośrednim przełożonym. 58,8% ocen wysokich przyznawanych jest bezpośrednim przełożonym, 26,2% przeciętnych oraz 15% ocen niskich, natomiast kadry kierowniczej odpowiednio 52,1%, 28,7% oraz 19,2%.

Podobnie jak we wcześniejszym przypadku policjanci i pracownicy Policji lepiej oceniają przestrzeganie zasad etyki zawodowej swoich bezpośrednich przełożonych niż kadry kierowniczej w jednostce. Należy jednak zaznaczyć, że w obu tych przypadkach ok. 3/5 badanych przyznaje oceny wysokie czyli wysoko, przez 66,4%, badanych, jest oceniana etyka zawodowa bezpośrednich przełożonych. Średnio ocenia ją 22% badanych, natomiast nisko – 11,6%. Kadry kierowniczą w tym aspekcie ocenia wysoko 60,5% badanych, średnio etykę zawodową ocenia 25,6% osób, pozostałych 13,9% uważa, że etyka zawodowa kadry kierowniczej pozostaje na niskim poziomie.

Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego połowa badanych ocenia wysoko (50,2% wskazań). 1/4 osób ocenia te możliwości przeciętnie (25,4%), podobny odsetek osób ocenia je nisko. Kadra kierownicza w jednostce nie zapewnia już tak dużych lub tak adekwatnych możliwości (43,8% wskazań na ocenę wysoką, 28,2% wskazań na ocenę pośrednią oraz 28% na ocenę niską).

61,5% osób uważa, że istnieje możliwość wykorzystania godzin nadliczbowych w jednostce (są to wskazania na ocenę wysoką), natomiast 1/5 badanych ocenia ją średnio (20,6%), a 17,8% osób nie jest zadowolonych z tej możliwości.

Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej jest oceniana najczęściej nisko (43,4% wskazań). 29,2% osób ilość etatów w porównaniu do wykonywanych przez siebie zadań ocenia średnio, a 27,4% uważa, że nie jest żadnym problemem (wskazania na ocenę wysoką).

Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z jednostki jest najczęściej oceniany przeciętnie (41,8% wskazań). 35,4% osób uważa, że system ten nie spełnia wymagań odpowiadających oczekiwaniom. 22,8% natomiast wysoko ocenia ten system.

Przeływ informacji w komórce organizacyjnej jest oceniany przez ponad połowę badanych dobrze (55,4% wskazań na ocenę wysoką). 28,8% ocenia przeciętnie przekazywanie informacji w obrębie komórki organizacyjnej. 15,8% uważa, że ten przepływ informacji źle wygląda. Nieco gorzej badani oceniają przepływ informacji w jednostce, w tym przypadku wysokie oceny przyznaje 45,7% policjantów i pracowników Policji. 31,3% przeciętnie ocenia ten aspekt, pozostałych 23% ocenia go nisko. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Policjantów i pracowników Policji pozytywnie motywują do pracy przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,2% wskazań). Dobra opinia przełożonych wzmacnia chęć do pracy nieco ponad połowy badanych (52%). Kolejne rzeczy, które wpływają na motywację to lepsze warunki pracy (27,8% wskazań) oraz przedterminowy awans (25,5% wskazań). Pozostałe, wymienione w tabeli czynniki były wskazywane z mniejszą częstotliwością, nie przekraczającą 19%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Policjantów i pracowników Policji zapytano również o postrzeganie możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji. Najpierw zapytano więc o to, czy wiedza, umiejętności i kwalifikacje, jakie posiadają respondenci, są wykorzystywane na ich stanowisku pracy. 74,1% osób deklaruje, że rzeczywiście, umiejętności te są w pełni wykorzystywane. Jest jednak grupa osób (22,3%), która uważa, że posiadane przez nich kwalifikacje są nieprzydatne w pracy. 3,6% badanych nie ma określonego zdania na ten temat. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9. Większość policjantów i pracowników Policji uznaje, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (84,8% wskazań). 10,7% badanych ma wręcz przeciwne wrażenie. 4,5% osób nie ma sprecyzowanego zdania na ten temat. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10. W podobny sposób rozkładają się odpowiedzi na kolejne pytanie, gdzie zdaniem 86,4% badanych wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca. 9,3% uważa, że praca nie jest ciekawa, natomiast 4,3% waha się między odpowiedzią „interesująca” a „nieinteresująca” i w konsekwencji mówi, że nie wie tak naprawdę jak to jest. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Na rozwój kariery zawodowej w Policji najbardziej, zdaniem nieco ponad połowy badanych, wpływają dobre relacje z przełożonym oraz własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (odpowiednio 55,3% oraz 53,7% wskazań). Nieco ponad 38% wskazuje w tym miejscu na protekcję/nepotyzm oraz/lub podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (odpowiednio 38,6% oraz 38,2% wskazań). W rozwoju kariery pomagają także przypadek/szczyście (24,6% wskazań) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (22%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12. Aktualne możliwości rozwoju kariery w Policji są oceniane niejednoznacznie, ponieważ zbliżony odsetek osób ocenia je dobrze lub źle (odpowiednio 41,4% oraz 42,4% wskazań). Sprecyzowanego zdania na ten temat nie ma 16,2% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Policjantów i pracowników Policji zapytano również o ocenę własnej sytuacji materialnej. Najczęściej sytuacja ta jest oceniana średnio - 54,8% wskazań. Dobrze powodzi się 27,7% osób, a 17,5% uznaje swoje położenie za złe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Zarobki w Policji są oceniane podobnie. Najczęściej są one oceniane przeciętnie (57,3% wskazań), jednak częściej niż w przypadku oceniania własnej sytuacji materialnej, pojawiają się odpowiedzi, że płace w Policji są na niskim poziomie (27,2% wskazań). Pozostałych 15,5% osób uznaje swoje wynagrodzenie za wystarczająco dobre. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

W ciągu ostatniego roku płace nie zmieniły się u większości osób (68% wskazań). 18,6% deklaruje, że poprawiły się one, natomiast 12,9% badanych pogorszyły się. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

81,5% policjantów i pracowników Policji, pytanych o oczekiwania związane z pracą w Policji, odpowiada, że chciałaby otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie. 31,1% oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy. 26,9% osób chciałoby mieć w pracy dobrą atmosferę, a 26,1% - pracę dającą satysfakcję zawodową. 24,8% osób wymienia w tym miejscu pewność zatrudnienia, a kolejnych 22,9% - możliwość podnoszenia kwalifikacji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Sytuacja, w jakiej znajdują się policjanci i pracownicy Policji, wymaga zmian. Deklaruje tak większość respondentów (87,9% wskazań). Nie chce nic zmieniać natomiast 12,1% osób.

W sferze zawodowej policjanci i pracownicy cywilni przede wszystkim chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (45,6% wskazań). 15,7% chciałoby awansować na stopień, a podobny odsetek – 15% - odejść na emeryturę. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Osoby, które deklarują, że chciałyby przejść na emeryturę, nie planują podjęcia innej pracy (35,3% wskazań), a 34,5% rozważa w tym momencie założenie własnej działalności gospodarczej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Powody, dla których policjanci chcieliby zrezygnować z pracy i przejść na emeryturę, to przede wszystkim: zbyt małe wynagrodzenie (27,5% wskazań) oraz odpowiednia wysługa emerytalna (24,1% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety najczęściej są przeciętnie (48,0% wskazań) zadowolone ze służby/pracy w Policji. 43,7% określa swoje zadowolenie jako duże, a 8,3% - jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie jest kształtowane poprzez stabilność zatrudnienia (79,9% wskazań). Ponad dwukrotnie mniej osób (34,0% wskazań) deklaruje, że zadowolenie to wynika z dobrych stosunków z kolegami, a 33,6%, że ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia. 30,8% kobiet wskazuje poza tym na stałe warunki pracy, a kolejnych 24,7% - dobre relacji z przełożonymi. 21,9% jest usatysfakcjonowana możliwością awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie kobiet najczęściej wynika ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (45,4% wskazań – o 8,1 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie) oraz z nadmiaru formalności (45,3% wskazań – o 12,3 punkty procentowe mniej niż ogółem wskazań w województwie). Złe warunki pracy, to kolejny powód do niezadowolenia, wskazywany przez 34,1% badanych. Następną rzeczą, która budzi frustrację jest brak możliwości awansu (29,0% wskazań – o 10,9 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie), niesprawiedliwe traktowanie (28,2% wskazań), ciągłe zmiany organizacyjne (25,4% wskazań), a także zły system szkolenia (20,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Ponadto codzienną służbę/pracę utrudnia kobietom zbyt duża biurokracja (54,4% wskazań – o 10,2 punkty procentowe mniej niż ogółem w województwie). 39,6% kobiet skarży się też na pracę „pod statystykę” (ale odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 17,1 punktów procentowych). 20,6% badanych wskazuje zbyt krótki czas przeznaczony na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Kobiety, mimo utrudnień i niedogodności, można zmotywować do pracy najczęściej przy pomocy nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (72,9% wskazań). Ważna jest też dla nich dobra opinia przełożonych (58,3% wskazań). Dla mniejszej ilości osób (czyli oznacza to, że będzie to sposób mniej skuteczny przy zastosowaniu globalnym, obejmującym wszystkie kobiety) skutecznym będzie

przedterminowy awans (22,7% wskazań) oraz lepsze warunki pracy (21,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności kobiet są w większości przypadków wykorzystywane na ich miejscach pracy (68,7% wskazań). 26,1% badanych przyznaje, że nie mają szansy na wykorzystanie swoich kwalifikacji podczas pracy. *Patrz Tabela nr 9.* Kobiety są przekonane o ważności wykonywanych przez siebie obowiązków służbowych (85,5% wskazań). Sensu swojej pracy nie potrafi zauważyć 8,5% ankieterów. *Patrz Tabela nr 10.* Wykonywana praca jest interesująca dla 81,7% kobiet, natomiast według 11,8% - nie ma w niej nic ciekawego. *Patrz Tabela nr 11.*

Kobiety rozwoju kariery najczęściej upatrują w dobrych relacjach z przełożonym (51,7% wskazań), własnej pracy i zaangażowaniu (49,6% wskazań), a także w podnoszeniu kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (41,3% wskazań). 32,7% badanych dostrzega też rolę nepotyzmu, a 28,1% - podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane przez kobiety przede wszystkim źle (45,8% wskazań). 38,4% natomiast jest zdania, że możliwości te są dobre. *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną określają przede wszystkim jako przeciętną (51,6% wskazań). 36,0% (o 8,3 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie) deklaruje, że jest ona dobra, podczas gdy 12,4% osób mówi, że powodzi im się źle. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki otrzymywane w Policji kobiety również oceniają najczęściej przeciętnie (54,5% wskazań). 26,2% - przyznaje, że są one złe, a 19,3% ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki kobiet nie zmieniły się (64,8% wskazań). 24,6% deklaruje, że poprawiły się, podczas gdy u 10,6% - uległy zmniejszeniu. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zapytane o oczekiwania kobiety najczęściej wyrażają potrzebę odpowiedniego wynagrodzenia (79,4% wskazań). Mniej kobiet mówi w tym miejscu o potrzebie dobrej atmosfery w miejscu pracy (31,3% wskazań), dobrze wyposażonym miejscu pracy (31,1% wskazań), pewności zatrudnienia (28,5% wskazań), możliwości podnoszenia kwalifikacji (22,3% wskazań), a także pracy dającej satysfakcję (20,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat, kobiety najczęściej chciałyby osiągnąć wyższe stanowisko (52,3% wskazań), 16,5% chciałyby awansować na stopień, a kolejnych 15,0% nie bierze pod uwagę żadnych zmian. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni wyrażają duże (47,1% wskazań) lub przeciętne (43,9% wskazań) zadowolenie z pracy w Policji. Jest jednak grupa osób, która określa swoje zadowolenie jako małe (9,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.*

76,1% mężczyzn za powód zadowolenia podaje stabilne zatrudnienie. Dla mniejszego już odsetka osób są to stałe warunki pracy (33,9% wskazań). 28,0% jest zadowolonych ze stosunków z kolegami, 27,0% - ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia, 26,0% - z dobrych relacji z przełożonym, a 23,7% - z możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie to przede wszystkim wynik nadmiaru formalności, biurokracji (61,6% wskazań) oraz stosunkowo słabego wynagrodzenia (56,2% wskazań). 34,9% mężczyzn nie podoba się niesprawiedliwe traktowanie, a 34,0% - ciągłe zmiany organizacyjne. 29,0% ma złe warunki pracy, co jest kolejnym powodem niezadowolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę utrudnia mężczyznom zbyt duża biurokracja (67,6% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (62,0% wskazań). 21,8% badanych wskazuje na pozostawianie zbyt krótkiego czasu na wykonywanie zadań, a 21,4% - na nadmierne obciążenie pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

W takich warunkach zdopingować mężczyzn do pracy mogą nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,6% wskazań) lub dobra opinia przełożonych (50,2% wskazań). Motywując mężczyzn do pracy lepszymi jej warunkami zadowolili można 29,8% z nich, natomiast awansując przedterminowo możemy wpłynąć na motywację 26,4% mężczyzn. 20,8% zareaguje pozytywnie na uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności mężczyzn są zazwyczaj wykorzystywane na ich miejscach pracy (75,8% wskazań). nabyte kwalifikacje nie przydają się w 21,1% przypadków. *Patrz Tabela nr 9.* W opinii większości mężczyzn wykonywana przez nich praca jest ważna (81,7% wskazań). Przeciwnego zdania jest 11,3% badanych, którzy uważają, że praca nie ma sensu. *Patrz Tabela nr 10.* Jako interesującą postrzega swoją pracę 87,8% ankietowanych, podczas gdy 8,5% nie uznaje jej za atrakcyjną. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej najczęściej jest warunkowany poprzez utrzymywanie dobrych relacji z przełożonym (56,3% wskazań) oraz własną pracą i zaangażowanie w służbę/pracę (55,0% wskazań). 40,4% wskazuje w tym miejscu na protekcję/nepotyzm, podczas gdy 37,2% - na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. 26,2% badanych kariery upatruje w przypadku, a 20,1% mówi, że jest ona jednak efektem doszkalania się w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane niejednoznacznie, ponieważ zbliżony odsetek osób ocenia je dobrze (42,3% wskazań) lub źle (41,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 13.*

Sytuację materialną mężczyźni najczęściej oceniają średnio (55,8% wskazań). 25,1% osób jest z niej zadowolona, natomiast jest jeszcze 19,0% osób, które deklarują, że powodzi im się źle. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w policji mężczyźni również oceniają najczęściej przeciętnie (58,2% wskazań). 27,5% z nich uważa, że są one złe, podczas gdy 14,3% uznaje je za dobre. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki większości mężczyzn nie zmieniły się (69,0% wskazań). 16,8% badanych stwierdziło poprawę w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, a 13,6% osób – pogorszenie zarobków. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania, które najczęściej werbalizują mężczyźni, dotyczą przede wszystkim otrzymywania odpowiedniego wynagrodzenia (82,2% wskazań). 31,1% chciałoby mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy, 27,8% - pracę dającą satysfakcję, 25,5% - dobrą atmosferę w miejscu pracy, 24,1% - uznanie za dobrą pracę, a 23,7% - pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat mężczyźni chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (43,6% wskazań). 18,0% z nich planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.* Po przejściu na emeryturę najchętniej otworzyliby własną działalność gospodarczą (36,3% wskazań) lub nie zamierzają więcej pracować (33,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Powodami, dla których mężczyźni zastanawiają się nad odejściem na emeryturę są zbyt małe zarobki (25,4% wskazań), odpowiednia wystługa emerytalna (22,3% wskazań) oraz wypalenie zawodowe (20,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najkrótszym stażem w Policji najczęściej wyrażają duże zadowolenie ze służby/pracy (58,2% wskazań – o 11,9 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 38,7% jest przeciętnie zadowolonych, a 3,1% - mało. *Patrz Tabela nr 1.*

Głównym powodem zadowolenia jest stabilne zatrudnienie (73,9% wskazań). Satysfakcjonująca okazuje się również możliwość awansu (39,9% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 16,8 punktów procentowych), podobnie jak dobre stosunki z kolegami (38,1% wskazań – i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9 punktów procentowych). 32,7% badanych wymienia ponadto stałe warunki pracy, 25,6% - dobre relacje z przełożonym, 22,1% - możliwość osobistego rozwoju, a 21,8% - stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolone osoby z najkrótszym stażem pracy jest wynikiem stosunkowo słabego wynagrodzenia (54,7% wskazań). 45,7% wymienia w tym miejscu nadmiar formalności (i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 11,9 punktów procentowych). 37,9% badanych jest zawiedzonych złymi warunkami pracy (o 7,8 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie), 26,9% - brakiem możliwości awansu (o 8,8 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). Rozczarowanie kolejnych 26,3% osób bazuje na złej organizacji pracy (o 8,3 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie), 24,1% - złym systemie szkolenia, 20,8% - na ciągłych zmianach organizacyjnych oraz niesprawiedliwym traktowaniu (w obu ostatnich przypadkach odsetek wskazań jest niższy niż ogółem w województwie odpowiednio o 11,1 oraz o 12,4 punkty procentowe). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia osób ze stażem niższym niż 3 lata są skutkiem pracy „pod statystykę” (60,7% wskazań) oraz zbyt dużej biurokracji (53,1% wskazań – o 11,5 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie). Ponadto 20,6% badanych zgłasza złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Osoby z najkrótszym stażem deklarują, że najskuteczniejszym sposobem motywacji są w ich przypadku nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (53,4% wskazań – o 20,8 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie) oraz dobra opinia przełożonych (49,6% wskazań). Do pracy można też motywować kierując się potrzebą skierowania na dodatkowe kursy, szkolenia (29,9% wskazań – o 14,9 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie), zapewniając lepsze warunki pracy (20,9% wskazań), a także przedterminowo awansując (20,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności, jakie posiadają policjanci i pracownicy Policji, są najczęściej wykorzystywane podczas wykonywania obowiązków służbowych (68,6% wskazań). 20,7% badanych deklaruje, że nie ma takiej możliwości. *Patrz Tabela nr 9.* Wykonywane zadania, według 84,9% badanych, są ważne. Za nie mające sensu uważa je 10% badanych. *Patrz Tabela nr 10.* 86,7% ankietowanych jest zdania, że praca przez nich wykonywana jest interesująca, natomiast takiego poczucia nie ma 10,2% badanych. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej jest upatrywany we własnej pracy i zaangażowaniu (58,7% wskazań), a także w dobrych relacjach z przełożonym (56,9% wskazań). 43,9% osób uważa, że awans to skutek podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym oraz cywilnym (odpowiednio 43,9% oraz 24,6% wskazań), a także przypadku/szczęścia (24,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej policjanci i pracownicy Policji oceniają źle (41,3% wskazań) lub dobrze (40,2% wskazań). Widzimy więc, że nie ma na ten temat jednoznacznej opinii. *Patrz Tabela nr 13.*

Osoby z najkrótszym stażem swoją sytuację materialną najczęściej oceniają średnio (51,7% wskazań). 34,2% uważa, że powodzi im się dobrze, podczas gdy 14,1% - źle. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji oceniają najczęściej również przeciętnie (61,1% wskazań). Źle ocenia je niemal co 4 badany (24,9% wskazań), natomiast 14,1% dobrze ocenia wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 66,1% osób nie zmieniły się. 30,2% zauważyło poprawę w zarobkach (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 11,6 punktów procentowych), 3,7% natomiast deklaruje pogorszenie wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji ze stażem do 3 lat pracy oczekują najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (72,2% wskazań i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 9,3 punkty procentowe). 35,7% badanych liczy na możliwość podnoszenia kwalifikacji (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem wskazań w województwie o 17,5 punktów procentowych), 32,5% - na dobrą atmosferę w miejscu pracy, 30,3% - na pewność zatrudnienia, 28,5% - dobrze wyposażone stanowisko pracy, a 27,1% - pracę dającą satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat osoby ze stażem do 3 lat pracy, chciałyby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (58,3% wskazań – o 12,7 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Zadowolenie z wykonywanej pracy, osoby ze stażem 4-15 lat, określają najczęściej jako przeciętne (48,6% wskazań). 41,8% - deklaruje, że jest ono duże, podczas gdy 9,7% - uznaje je za małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem zadowolenia jest najczęściej stabilne zatrudnienie (75,6% wskazań). 32,1% jest zadowolonych ze stałych warunków pracy, 30,5% - z dobrych stosunków z kolegami. Możliwość awansu jest mile widziana przez 26,8% badanych, a dobre relacje z przełożonymi przez 24,9% osób. Ponadto 22,6% ankietowanych wymienia stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast wynika ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (58,8% wskazań) oraz z nadmiaru formalności, biurokracji (58,8% wskazań). 32,7% badanych skarży się na niesprawiedliwe taktowanie, 27,8% - na ciągłe zmiany organizacyjne, a 25,7% - na złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja (69,2% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (54,0% wskazań). Dla 22,7% badanych uciążliwy jest także zbyt krótki czas pozostawiany na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Do pracy, osoby ze średnim stażem, motywują najczęściej nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (76,8% wskazań). 46,2% badanych zdopinguje do pracy dobra opinia przełożonych, 28,8% - przedterminowy awans, a 27,6% - lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności posiadane przez policjantów i pracowników ze średnim stażem są wykorzystywane w pracy przez 69,9% osób. 26,7% deklaruje, że posiadane przez nich kwalifikacje nie przydają się w pracy. *Patrz Tabela nr 9.* Jako ważne traktuje swoje zadania 83,7% badanych. 11,3% uważa, że ich działania nie mają sensu. *Patrz Tabela nr 10.* Również większość osób z tej grupy uważa, że wykonywana przez nich praca jest interesująca. W mniejszości pozostają osoby, które nie czerpią z pracy przyjemności (10,9% wskazań). *Patrz Tabela nr 11.*

Według osób ze stażem 4-15 lat pracy, rozwój kariery w Policji jest uwarunkowany własną pracą i zaangażowaniem (50,6% wskazań), dobrymi relacjami z przełożonymi (48,0% wskazań), podnoszeniem kwalifikacji w szkolnictwie resortowym oraz protekcją/nepotyzmem (w obu ostatnich przypadkach odsetek wskazań jest jednakowy - 40,4%). 22,4% dostrzega też znaczenie podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane najczęściej źle – 46,6% wskazań. Niewiele mniejszy odsetek osób uważa, że możliwości te są jednak dobre (41,1% wskazań). Pozostałych 12,3% nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa badanych z tej grupy własną sytuację materialną ocenia średnio (58,0% wskazań). 22,8% badanych deklaruje, że powodzi im się dobrze, podczas gdy 19,2% osób źle się dzieje. *Patrz Tabela nr 14.* Również najczęściej przeciętnie badani oceniają swoje zarobki w Policji (53,8% wskazań). 32,8% źle je ocenia, a 13,4% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 65,1% ankietowanych nie zmieniły się. 21,1% deklaruje poprawę w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, podczas gdy 13,2% - pogorszenie. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji ze średnim stażem pracy najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (83,3% wskazań). Mniej już jest osób, które chciałyby dobrze wyposażonego stanowisko pracy (28,4% wskazań), pewności zatrudnienia (25,2% wskazań), pracy dającej satysfakcję zawodową (23,8% wskazań) czy też dobrej atmosfery w miejscu pracy (22,0% wskazań). Ponadto ok.

1/5 badanych liczy na możliwość podnoszenia kwalifikacji lub jasno określonej ścieżki drogi zawodowej (odpowiednio 20,8% oraz 20,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat badani chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (48,9% wskazań) lub awansować na stopień (21,7% wskazań). Nie chce zaś nic zmieniać 9,9% badanych. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Swoje zadowolenie z pracy najczęściej określają jako duże (47,5% wskazań). 42,3% osób jest przeciętne z tej pracy zadowolona, a pozostałych 10,1% - mało. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie najczęściej wynika ze stabilnego zatrudnienia (80,2% wskazań). 39,7% badanych jest usatysfakcjonowana stosunkowo dobrym wynagrodzeniem, 34,9% - stałymi warunkami pracy, 26,8% - dobrymi relacjami z przełożonymi, a 24,0% - dobrymi stosunkami z kolegami. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie to skutek przede wszystkim nadmiaru formalności, biurokracji (61,7% wskazań). 46,1% jest niezadowolonych ze stosunkowo słabego wynagrodzenia, a kolejnych 43,0% - z ciągłych zmian organizacyjnych (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem wskazań w województwie o 11,1 punktów procentowych). 39,7% skarży się na niesprawiedliwe traktowanie, 33,0% - złe warunki pracy, 23,5% - na złe relacje z przełożonymi (o 7,4 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 20,4% doskwiera zły system szkolenia, a 20,3% - uwikłanie Policji w politykę (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,5 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 3.*

Policjantom i pracownikom Policji z najdłuższym stażem pracę utrudnia najczęściej zbyt duża biurokracja (63,1% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (58,9% wskazań). 28,7% uskarża się na nadmierne obciążenie pracą (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,6 punktów procentowych), a 20,9% na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacja do pracy jest wynikiem nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (79,8% wskazań) oraz dobrej opinii przełożonych (61,5% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,5 punktów procentowych). 31,2% osób można zmobilizować do pracy za pomocą zapewnienia lepszych jej warunków, 29,2% uznania społecznego (odsetek ten jest wyższy o 10,3 punkty procentowe niż ogółem w województwie), a 22,9% przedterminowego awansu. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności badanych z najdłuższym stażem w Policji są na ogół wykorzystywane w pracy (82,6% wskazań – o 8,5 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 16,8% przyznaje, że nie wykorzystuje w pracy swojej wiedzy. *Patrz Tabela nr 9.* 86,3% uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Ze zdaniem tym nie zgadza się 10,2% badanych, a pozostałych 3,6% nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. *Patrz Tabela nr 10.* 88,8% badanych uważa, że wykonywana przez nich praca jest interesująca. 6,6% natomiast uważa, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery zawodowej najbardziej wpływają dobre relacje z przełożonym (64,8% wskazań – o 9,5 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 56,0% badanych uważa, że mogą pomóc dobre relacje z przełożonym. 45,0% badanych (o 6,4 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie) jest zdania, że protekcja/nepotyzm może się przyczynić do osiągnięcia awansu, 24,0% - że przypadek/szczyćście, a 20,2% - że podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane najczęściej dobrze (42,4% wskazań). 36,8% badanych ocenia je źle, a 20,7% - przeciętnie. *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną połowa badanych ocenia przeciętnie (51,7% wskazań). 31,7% osób deklaruje, że powodzi im się dobrze, a 16,6% - że źle. *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji badani oceniają najczęściej przeciętnie (60,6% wskazań). Źle ocenia je 20,4% osób, podczas gdy

19,0% - dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki nie zmieniły się u większości badanych (73,0% wskazań). U 16,6% osób wysokość zarobków pogorszyła się, a 9,9% - poprawiła się (odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 8,7 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani z najdłuższym stażem najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (83,1% wskazań). 36,0% osób będzie zadowolona mając odpowiednio wyposażone stanowisko pracy, 32,7% - uznanie za dobrą pracę (odsetek ten jest o 9,8 punktów procentowych większy niż ogółem w województwie), 31,3% - dobrą atmosferę w miejscu pracy, 29,0% - pracę dającą satysfakcję zawodową, 21,9% - pewność zatrudnienia, a 20,0% - będąc właściwie traktowanymi przez przełożonych. *Patrz Tabela nr 17.*

Najczęściej w ciągu najbliższych 3 lat osoby ze stażem powyżej 15 lat pracy, chcieliby odejść na emeryturę (36,4% wskazań) lub osiągnąć wyższe stanowisko (35,4% wskazań). 15,9% nie chce natomiast nic zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.* Osoby, które planują przejść na emeryturę, najchętniej nie pracowałyby już więcej (43,8% wskazań). Jednak jest grupa 28,5% osób, które nie chciałyby zrezygnować z aktywności zawodowej i planują podjęcie własnej działalności gospodarczej. *Patrz Tabela nr 19.* Plany przejścia na emeryturę badani najczęściej uzasadniają posiadaniem odpowiedniej wysługi emerytalnej (34,0% wskazań), wypaleniem zawodowym (20,6% wskazań), a także zbyt małymi zarobkami (15,1% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci najczęściej są przeciętnie zadowoleni ze służby/pracy (46,5% wskazań). Zbliżony odsetek osób (44,4%) deklaruje duże zadowolenie, natomiast 9,1% jest z pracy mało zadowolona. *Patrz Tabela nr 1.*

Do tego zadowolenia przyczynia się najczęściej stabilne zatrudnienie (74,8% wskazań). Mniejszy odsetek osób zadowolają stałe warunki pracy (32,3% wskazań), stosunkowo dobre wynagrodzenie (30,8% wskazań). 27,4% badanych satysfakcję czerpie z dobrych stosunków z kolegami, 26,6% z możliwości awansu, a 23,2% także z dobrych relacji z przełożonym. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast to wynik nadmiaru formalności (63,2% wskazań). 48,8% policjantów skarży się na stosunkowo słabe wynagrodzenie, 35,5% - niesprawiedliwe traktowanie, 34,3% - ciągłe zmiany organizacyjne. Ponadto 33,2% osób ma złe warunki pracy, 20,5% - źle zorganizowaną pracę, 20,4% - jest niezadowolona ze złego systemu szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, których doświadczają w pracy policjanci, są najczęściej związane z występowaniem zbyt dużej biurokracji (69,1% wskazań) oraz pracą „pod statystykę” (65,6% wskazań – odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,9 punktów procentowych). Dla 21,7% osób takim utrudnieniem jest nadmiernie obciążenie pracą, a dla 21,3% - zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Współpraca między służbą kryminalną a wspomagającą według funkcjonariuszy przebiega przeciętnie (41,6% wskazań). 29,8% policjantów współpracę tą ocenia nisko, podczas gdy 28,5% - wysoko. *Patrz Tabela nr 7.*

Policjantów najskuteczniej można zmotywować do pracy za pomocą nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (75,4% wskazań). 49,3% badanych zdopinguje do pracy dobra opinia przełożonych, 30,2% - przedterminowy awans, 28,5% - lepsze warunki pracy, a 20,5% - uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności funkcjonariuszy Policji są przeważnie wykorzystywane w ich pracy (73,5% wskazań). 23,1% uznaje, że nie mają możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji w pracy. *Patrz*

Tabela nr 9. Jako ważne i mające sens wykonywane przez siebie zadania ocenia 83,4% policjantów, podczas gdy 12,4% nie uważa, że mają one wysoką rangę. *Patrz Tabela nr 10.* 87,9% funkcjonariuszy przyznaje, że wykonywana przez nich praca jest interesująca, natomiast 8,8% osób jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji w opinii funkcjonariuszy największy wpływ mają dobre relacje z przełożonym (55,5% wskazań) oraz własna praca i zaangażowanie (53,7% wskazań). 42,2% badanych sądzi, że to kwestia podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym, a 42,0% - że protekcji/nepotyzmu. 27,3% osób uważa, że osiągnięcie awansu można wytłumaczyć jedynie poprzez przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane dobrze przez 43,3% policjantów. Podobny odsetek osób ocenia je źle (41,3% wskazań). 15,3% badanych natomiast nie ma zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną policjanci oceniają najczęściej jako przeciętną (54,2% wskazań). 29,3% osób uznaje ją za dobrą, podczas gdy 16,5% osób źle ją ocenia. *Patrz Tabela nr 14.* Najczęściej przeciętnie policjanci również oceniają swoje zarobki w Policji (59,6% wskazań). 22,3% badanych źle je ocenia, a dobrze – 18,1% osób. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 66,8% funkcjonariuszy nie uległy zmianie. 21,4% osób zauważyło poprawę wysokości swojego wynagrodzenia, gdy tymczasem 11,4% obniżono pensje. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najczęściej pojawiającym się postulatem jest odpowiednie wynagrodzenie (80,2% wskazań). 31,1% osób oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 27,3% - pracy dającej satysfakcję zawodową, 27,0% - dobrej atmosfery w miejscu pracy, 23,4% - uznania za dobrą pracę, a 20,4% - pewności zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat policjanci chcieliby najczęściej osiągnąć wyższe stanowisko (44,0% wskazań). Mniejszy odsetek natomiast zastanawia się nad awansem na stopień (19,1% wskazań) czy też przejściem na emeryturę (17,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 18.* Policjanci, którzy mają w planach emeryturę, nie zamierzają już więcej pracować (36,8% wskazań) lub zastanawiają się nad podjęciem własną działalność gospodarczą (34,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 19.* Najczęściej wymienianym powodem odejścia na emeryturę jest odpowiednia wystuga emerytalna (25,3% wskazań). Kolejną rzeczą, dla której policjanci biorą pod uwagę tę możliwość jest zbyt małe wynagrodzenie (21,8% wskazań) czy też wypalenie zawodowe (20,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji najczęściej wyrażają duże zadowolenie z pracy (55,2% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 8,9 punktów procentowych). 37,2% osób zadowolenie swoje określa przeciętnie (odsetek ten jest o 7,7 punktów procentowych niższy niż świadczy o tym ogół wskazań w województwie). Jest też 7,6% badanych, którzy oceniają zadowolenie jako małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Powodem zadowolenia jest stabilne zatrudnienie (86,8% wskazań – o 10,6 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). Satysfakcja wynika też z dobrych stosunków z kolegami (38,8% wskazań – o 9,7 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie), dobrych relacji z przełożonym (37,2% wskazań – o 11,8 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie), stałych warunków pracy (37,0% wskazań), a także z poczucia własnego bezpieczeństwa (20,1% wskazań – o 8,4 punkty procentowe więcej niż ogółem w województwie). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie natomiast najczęściej wiąże się ze stosunkowo słabym wynagrodzeniem (76,6% wskazań – o 23,1 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). Na 32,8% osób frustrująco wpływa nadmiar formalności, biurokracji (o 24,8 punktów procentowych więcej niż

ogółem w województwie), 31,6% zaś jest niezadowolonych z braku możliwości awansu (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 13,5 punktów procentowych). 23,1% podkreśla w tym miejscu rolę niesprawiedliwego traktowania (o 10,1 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie), a 21,3% - ciągłych zmian organizacyjnych (o 10,6 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie). *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną pracę utrudnia największej liczbie badanych zbyt duża biurokracja (43,2% wskazań – i odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 21,4 punkty procentowe). Dla 22,5% osób takim problemem jest zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. Jest też grupa 20,7% osób, która uważa, że nic im nie utrudnia pracy i różni się ona od ogółu badanych w ten sposób, że ilość wskazań na tę odpowiedź jest o 15,1 punktów procentowych większa. *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników najczęściej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (68,7% wskazań) oraz dobra opinia przełożonych (65,0% wskazań – odsetek ten jest o 13,0 punktów procentowych większy niż wskazuje ogół w województwie). 1/5 badanych motywują ponadto lepsze warunki pracy (24,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności pracowników są zazwyczaj wykorzystywane na ich miejscach pracy (77,0% wskazań). Przeciwnie wrażenie ma 18,4% osób. *Patrz Tabela nr 9.* 91,2% badanych uważa też, że ich praca jest ważna i ma sens. Ze stwierdzeniem tym nie zgadza się 2,8% badanych (odsetek ten jest niższy od ogółu w województwie o 7,9 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 10.* Jako interesującą swoją pracę odbiera 79,3% pracowników (o 7,1 punktów procentowych mniej niż ogółem wskazań w województwie). 11,4% deklaruje, że nie jest ona ciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem pracowników na rozwój kariery w Policji wpływają przede wszystkim dobre relacje z przełożonym (54,2% wskazań) oraz własna praca i zaangażowanie w służbę, pracę (54,0% wskazań). Oznaczać to może, że w karierze sama praca nie wystarczy, potrzebne są również umiejętności budowania relacji, utrzymywania poprawnych stosunków? Pracownicy zwracają w tym miejscu również uwagę na potrzebę podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (32,4% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 10,4 punkty procentowe) oraz przypadku/szczęścia (23,0% wskazań – odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 15,6 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są oceniane źle przez 47,3% badanych, dobrze przez 32,5% osób (o 8,9 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie). Pozostałych 20,2% osób nie zna odpowiedzi na to pytanie. *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną pracownicy Policji najczęściej oceniają przeciętnie (57,8% wskazań). Źle powodzi się 22,0% osób, podczas gdy 20,2% deklaruje, że ich sytuacja jest dobra (odsetek wskazań jest jednak mniejszy niż ogółem w województwie o 7,5 punktów procentowych). *Patrz Tabela nr 14.* Swoje zarobki w Policji pracownicy najczęściej oceniają źle (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 23,1 punktów procentowych). 46,7% badanych przeciętnie ocenia te zarobki, natomiast dobrze – 3,0% osób. Biorąc pod uwagę fakt, że w badaniu uczestniczyli obok pracowników policjanci można powiedzieć przy odwoływaniu się do ogółu, że sytuacja pracowników Policji jest (pod względem finansowym) nieco gorsza niż funkcjonariuszy. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 73,6% badanych nie zmieniły się. 19,8% osób deklaruje, że uległy one pogorszeniu, a 5,4% - że poprawiły się. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy oczekują od Policji odpowiedniego wynagrodzenia (87,6% wskazań). 45,4% osób chciałoby pewności zatrudnienia (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 20,6 punktów procentowych), 31,1% - dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 26,2% - dobrej atmosfery w miejscu pracy, 20,8% - uznania za dobrą pracę, 20,6% - pracy dającą satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 17.*

Pracownicy w ciągu 3 najbliższych lat planują osiągnąć wyższe stanowisko (53,1% wskazań) lub nie chcą nic zmieniać (29,2% wskazań – o 17,1 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby prewencyjnej najczęściej określają swoje zadowolenie z pracy terminem „przeciętne” (48,2% wskazań). 40,5% osób czerpie duże zadowolenie z pracy, podczas gdy 11,3% - jest mało zadowolona. *Patrz Tabela nr 1.*

Najczęściej wymienianą przyczyną zadowolenia jest stabilne zatrudnienie (69,1% wskazań – o 7,1 punktów procentowych mniej wskazań niż ogółem w województwie). 31,5% osób satysfakcjonują stałe warunki pracy, 28,0% - możliwość awansu, 27,1% - stosunkowo dobre wynagrodzenie, 27,0% - dobre stosunki z kolegami. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie wynika natomiast z dwóch głównych przyczyn: stosunkowo słabego wynagrodzenia oraz nadmiaru formalności, biurokracji (odpowiednio 55,8% oraz 54,2% wskazań). Badani skarżą się też, choć już nie tak często, na niesprawiedliwe traktowanie (34,1% wskazań), złe warunki pracy (29,7% wskazań), ciągłe zmiany organizacyjne (26,8% wskazań), złą organizację pracy (21,7% wskazań), a także zły system szkolenia (20,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia, z jakimi najczęściej spotykają się respondenci, to przede wszystkim praca „pod statystykę” (64,1% wskazań – o 7,4 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie) oraz zbyt duża biurokracja (62,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacja do pracy najczęściej wynika z nagród pieniężnych za osiągnięte wyniki (69,6% wskazań). 45,4% badanych dopinguje do pracy dobra opinia przełożonych, 29,9% - lepsze warunki pracy, 22,9% - przedterminowy awans, 22,8% - uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Wiedza i umiejętności są wykorzystywana przez 71,7% badanych z prewencji. 24,2% natomiast ma poczucie, że tak nie jest. *Patrz Tabela nr 9.* Większość osób z tej służby również uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (83,2% wskazań). 12,1% uznaje swoje zadania za niepotrzebne. *Patrz Tabela nr 10.* 83,6% badanych deklaruje, że wykonywana przez nich praca/służba jest interesująca. 12,4% osób jest przeciwnego zdania na ten temat. *Patrz Tabela nr 11.*

Na rozwój kariery zawodowej najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie (50,8% wskazań), a także dobre relacje z przełożonym (50,3% wskazań). 39,7% badanych uważa, że w karierze pomaga podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym, 37,3% - że protekcja, a 27,8% przypisuje awans przypadkowi i szczęściu. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są najczęściej oceniane źle (43,5% wskazań). 39,7% osób dobrze je ocenia. *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną oceniają przede wszystkim średnio (55,4% wskazań). 26,0% powodzi się dobrze, natomiast 18,6% uskarża się na złą sytuację finansową. *Patrz Tabela nr 14.* Przeciętnie również oceniane są zarobki otrzymywane w Policji (61,1% wskazań). 26,5% osób ocenia je źle, podczas gdy 12,4% jest zadowolonych i ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 68,3% badanych nie uległy zmianie. 22,9% deklaruje, że poprawiły się, gdy tymczasem 8,8% pogorszyły się. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy Policji oczekują najczęściej odpowiedniego wynagrodzenia (77,2% wskazań). 26,6% osób potrzebuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy, 26,5% - dobrej atmosfery w miejscu pracy, 25,5% - uznania za dobrą pracę. Ponadto są osoby, które chciałyby mieć pracę, która dawałaby im satysfakcję zawodową (24,8% wskazań), pewność zatrudnienia (23,5% wskazań), a także być właściwie traktowanymi przez przełożonych (20,5% wskazań) czy też mieć możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (20,3% wskazań). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat osoby z prewencji najczęściej chciałyby osiągnąć wyższe stanowisko (44,0% wskazań), natomiast, drugim co do częstości wybierania odpowiedzi, jest przejście na emeryturę (18,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy Policji ze służby kryminalnej najczęściej odczuwają przeciętne lub duże zadowolenie z pracy (odpowiednio 48,5% oraz 43,9% wskazań). Jest też 7,7% badanych uznających swoje zadowolenie za małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie najczęściej wynika ze stabilnego zatrudnienia (81,2% wskazań). 29,8% osób zadowolenie czerpie ze stałych warunków pracy, 28,5% - z dobrych stosunków z kolegami, 27,4% - ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia. 26,2% badanych wskazuje ponadto na dobre relacje z przełożonymi, a 24,2% - możliwość awansu. *Patrz Tabela nr 2.*

Źródłem niezadowolenia natomiast jest przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (68,2% wskazań – odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 10,6 punktów procentowych). Okazuje się więc, że jest to służba, której najbardziej ciążyą formalności – w porównaniu do innych służb. Kolejną rzecz, która wpływa negatywnie na pracę to stosunkowo słabe wynagrodzenie (46,9% wskazań), ciągłe zmiany organizacyjne (37,7% wskazań) oraz złe warunki pracy (37,6% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem wskazań w województwie o 7,5 punktów procentowych). 37,4% wskazuje dodatkowo na niesprawiedliwe traktowanie. *Patrz Tabela nr 3.*

Utrudnienia w codziennej pracy wynikają najczęściej ze zbyt dużej biurokracji (74,8% wskazań – o 10,2 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). Ta sytuacja zdaje się potwierdzać wcześniejszy wniosek, że formalności i biurokracja najbardziej doskwiera służbie kryminalnej. 68,7% osobom pracy dodatkowo nie ułatwia praca „pod statystykę” (odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 12,0 punktów procentowych). 30,4% osób wskazuje na nadmierne obciążenie pracą (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 10,3 punkty procentowe), 21,8% natomiast na zbyt krótki czas pozostawiany na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

W takich okolicznościach, największy odsetek badanych z tej grupy, do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (78,7% wskazań) oraz dobra opinia przełożonych (53,0% wskazań). 35,3% czuła by się bardziej zachęcona do pracy przedterminowym awansem (i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 9,8 punktów procentowych), a 23,7% - lepszymi warunkami pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Badani deklarują też, że posiadana przez nich wiedza i umiejętności wykorzystują w pracy (74,5% wskazań). Zdania tego nie podziela 21,9% osób, które uważają, że posiadane kwalifikacje nie przydają im się w pracy. *Patrz Tabela nr 9.* Za ważne i mające sens swoje zadania określa 81,8% osób, podczas gdy 13,2% badanych wcale tak nie uważa. *Patrz Tabela nr 10.* Jako interesującą odbiera ją 92,6% badanych z tej grupy. Niewielki odsetek osób (3,5%) deklaruje, że ich praca jest mało ciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem badanych ze służby kryminalnej kariera w Policji jest zdeterminowana przede wszystkim przez dobre relacje z przełożonym (61,0% wskazań) oraz protekcje/nepotyzm (50,4% wskazań i odsetek ten jest wyższy niż ogółem w województwie o 11,8 punktów procentowych). W karierze pomaga ponadto własna praca i zaangażowanie (48,4% wskazań), a także podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (45,7% wskazań) oraz przypadek/szczęście (26,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej są oceniane niejednoznacznie – zbliżony odsetek odpowiada „złe” i „dobre” (odpowiednio 43,5% oraz 42,2% wskazań). *Patrz Tabela nr 13.*

Własną sytuację materialną, badani ze służby kryminalnej, oceniają najczęściej przeciętnie (56,3% wskazań). Dobrze ocenia ją 26,5% osób, podczas gdy 17,3% - źle. *Patrz Tabela nr 14.* Przeciętnie

również oceniają zarobki otrzymywane w Policji (57,3% wskazań). Źle ocenia je 23,8% badanych, natomiast dobrze – 19,0% osób. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki 66,7% osób ze służby kryminalnej nie zmieniły się. 17,1% deklaruje, że uległy poprawie, podczas gdy 15,3% zauważyło zmianę na gorsze. *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani ze służby kryminalnej najczęściej oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (84,0% wskazań). 36,6% osób chciałoby mieć lepsze wyposażenie, 27,2% - dobrą atmosferę w miejscu pracy, 27,1% - pracę dającą satysfakcję zawodową. Ponadto 22,3% osób postuluje o wyrażanie przez przełożonych uznania za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat 47,2% badanych chciałoby osiągnąć wyższe stanowisko, natomiast 19,5% chciałoby awansować na stopień. 16,1% deklaruje chęć przejścia na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze służby wspomagającej najczęściej deklarują duże poczucie zadowolenia ze służby w Policji (63,0% wskazań). Można powiedzieć, że jest to grupa najbardziej zadowolona, ponieważ odsetek wskazań jest tutaj większy niż ogółem wskazań w województwie o 16,7 punktów procentowych). 31,3% badanych deklaruje przeciętne zadowolenie, a 5,8% - małe. *Patrz Tabela nr 1.*

Źródłem zadowolenia jest przede wszystkim stabilne zatrudnienie (88,1% wskazań – o 11,9 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). Dwukrotnie mniej osób wskazuje w tym miejscu na dobre relacje z przełożonymi (41,7% wskazań, ale i tak jest to odsetek większy niż ogółem w województwie o 16,3 punkty procentowe) oraz na stałe warunki pracy (41,4% wskazań – o 8,5 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). 35,1% jest zadowolona z dobrych relacji z przełożonymi, a 29,4% - ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie zaś wynika ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (63,3% wskazań – o 9,8 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie). 46,0% osób skarży się na nadmiar formalności, biurokracji (jednak odsetek niezadowolonych jest niższy niż ogółem w województwie o 11,6 punktów procentowych), 35,4% - na ciągłe zmiany organizacyjne, 22,9% - na niesprawiedliwe traktowanie (a odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 10,3 punkty procentowe), a 22,5% na brak możliwości awansu. Warto w tym miejscu podkreślić, że osoby ze służby wspomagającej mają warunki pracy lepsze niż badani z pozostałych służb lub przynajmniej nie tak doskwierające braki jak w przypadku pozostałych służb, ponieważ odsetek wskazań na tę kategorię odpowiedzi jest niższy – 17,3% wskazań wobec 30,1%. *Patrz Tabela nr 3.*

Pracę osobom ze służby wspomagającej najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja (48,0% wskazań, a odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 16,6 punktów procentowych), a także zbyt krótki czas pozostawiony na wykonywanie powierzonych zadań (29,6% wskazań). Praca „pod statystykę” natomiast, wymieniana często w innych służbach, dotyczy niewielkiego odsetka osób ze służby wspomagającej – 19,8% wobec 56,7% z województwa. *Patrz Tabela nr 4.*

Motywacja do pracy jest zazwyczaj wynikiem nagród pieniężnych przyznawanych za osiągnięte wyniki (75,8% wskazań) oraz dobrej opinii przełożonych (67,1% wskazań – o 15,1 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). 27,6% osób motywują dodatkowo lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Posiadana wiedza i umiejętności jest przeważnie wykorzystywana podczas pracy (80,3% wskazań). Są jednak takie osoby, które nie mają możliwości wykorzystania posiadanych kwalifikacji w pracy zawodowej, a osób takich w służbie wspomagającej jest 16,7%. *Patrz Tabela nr 9.* Badani ze służby wspomagającej traktują swoją pracę jako ważną i mającą sens (92,4% wskazań). Za niepotrzebną uważa ją niewielki odsetek ankietowanych – 3,7%. *Patrz Tabela nr 10.* Praca w Policji jest też

interesująca według 82,2% badanych. 11,2% osób jednak nie zgadza się z tym stwierdzeniem i uważa, że nie jest ona ciekawa. *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem badanych ze służby wspomagającej na rozwój kariery w Policji wpływa przede wszystkim własna praca i zaangażowanie w pracę (67,8% wskazań – o 14,1 punktów procentowych więcej niż ogółem wskazań w województwie). Ponadto ważne jest też utrzymywanie dobrych relacji z przełożonym (54,1% wskazań). Nie bez znaczenia jest podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (31,8% wskazań – o 9,8 punktów procentowych więcej niż ogółem w województwie), protekcja/nepotyzm (21,9% wskazań – o 16,7 punktów procentowych mniej niż ogółem wskazań w województwie), czy też podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (21,0% wskazań – o 17,2 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są postrzegane dobrze (42,7% wskazań). Jednak jest duża grupa osób, która jednak ocenia je źle (39,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną badani oceniają przede wszystkim przeciętnie (52,0% wskazań). 31,7% uznaje ją za dobrą, podczas gdy 16,3% osób deklaruje, że powodzi im się źle. *Patrz Tabela nr 14.*

Swoje zarobki w Policji uznają najczęściej za przeciętne (45,8% wskazań – a odsetek ten jest niższy niż ogółem w województwie o 11,5 punktów procentowych). 37,4% ocenia je źle (o 10,2 punkty procentowe więcej niż ogółem wskazań w województwie), podczas gdy 16,8% uznaje je za dobre. *Patrz Tabela nr 15.* W ciągu ostatniego roku zarobki te nie uległy zmianie (70,1% wskazań). 18,3% osób twierdzi, że pogorszyły się, a 10,5% - że się poprawiły (o 8,1 punktów procentowych mniej niż ogółem w województwie). *Patrz Tabela nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze służby wspomagającej oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (87,0% wskazań). Dwukrotnie mniej osób chciałoby ponadto pewności zatrudnienia (38,0% wskazań – odsetek ten jest o 13,2 punkty procentowe większy niż ogółem w województwie). Dobrej atmosfery w miejscu pracy życzy sobie 30,2% badanych, dobrze wyposażonego miejsca pracy – 29,8% osób, a pracy dającej satysfakcję zawodową – 27,7% badanych. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat osoby ze służby wspomagającej najchętniej awansowałyby (46,6% wskazań) lub w ogóle nic by nie zmieniały (31,2% wskazań – odsetek ten jest o 19,1 punktów wyższy niż ogółem wskazań w województwie). Można w tym miejscu zastanawiać się dlaczego tak jest – odpowiedzią może być – analizując również wcześniejsze pytania o awans w Policji – brak możliwości awansu dla (prawdopodobnie pracowników) w Policji bądź stosunkowo krótka drogą awansu, o mniejszej liczbie stopni na szczeblach owej drabiny kariery. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	15 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	duże	46,3	47,1	43,7	58,2	41,8	47,5	44,4	55,2	40,5	43,9	63,0
	przeciętne	44,9	43,9	48,0	38,7	48,6	42,3	46,5	37,2	48,2	48,5	31,3
	małe	8,8	9,0	8,3	3,1	9,7	10,1	9,1	7,6	11,3	7,7	5,8

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	426	326	100	67	209	150	350	76	200	134	80
Stabilne zatrudnienie	76,2	76,1	79,9	73,9	75,6	80,2	74,8	86,8	69,1	81,2	88,1
Stale warunki pracy	32,9	33,9	30,8	32,7	32,1	34,9	32,3	37,0	31,5	29,8	41,4
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	28,3	27,0	33,6	21,8	22,6	39,7	30,8	17,9	27,1	27,4	29,4
Solidne szkolenia zawodowe	2,3	2,2	2,8	5,0	1,1	3,0	2,6	1,1	3,7	1,9	,0
Poczucie własnego bezpieczeństwa	11,7	12,1	10,7	13,7	9,5	14,1	10,0	20,1	9,8	10,8	17,4
Brak zbędnych formalności, biurokracji	3,6	3,5	4,2	5,0	3,2	3,6	3,8	2,8	4,7	3,5	1,8
Dobre relacje z przełożonymi	25,4	26,0	24,7	25,6	24,9	26,8	23,2	37,2	19,0	26,2	41,7
Sprawiedliwe traktowanie	10,9	11,0	11,2	10,2	9,8	13,1	10,9	11,7	10,3	11,9	10,9
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	1,4	1,8	,0	,0	1,6	1,6	1,7	,0	1,1	2,8	,0
Możliwość awansu	23,1	23,7	21,9	39,9	26,8	11,0	26,6	8,0	28,0	24,2	11,6
Możliwość osobistego rozwoju	15,8	18,4	8,2	22,1	14,8	14,9	18,5	4,6	17,8	19,8	7,6
Dobra organizacja pracy	6,3	5,9	7,8	4,6	5,8	8,0	5,9	8,8	5,0	7,8	7,6
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	8,0	8,5	6,7	2,0	8,3	10,5	6,8	13,9	5,6	6,7	16,3
Dobre stosunki z kolegami	29,1	28,0	34,0	38,1	30,5	24,0	27,4	38,8	27,0	28,5	35,1
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	9,3	10,9	4,5	1,6	6,2	17,4	9,8	7,9	9,4	10,9	8,3
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	9,0	9,3	8,5	5,6	11,2	7,7	10,7	1,5	7,7	15,1	,0
Apolityczność Policji	2,6	3,3	,6	2,0	1,7	4,3	2,9	1,8	1,2	2,9	5,0
Nic, nie ma takich rzeczy	3,9	4,4	2,4	,0	4,3	5,2	4,5	1,1	5,6	3,5	1,1

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolona z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	429	329	100	65	213	150	353	76	201	135	81
Niepewność pracy	3,1	2,5	5,1	1,7	3,9	2,7	1,5	10,8	1,1	3,0	8,8
Ciągłe zmiany organizacyjne	31,9	34,0	25,4	20,8	27,8	43,0	34,3	21,3	26,8	37,7	35,4

Stosunkowo słabe wynagrodzenie	53,5	56,2	45,4	54,7	58,8	46,1	48,8	76,6	55,8	46,9	63,3
Zły system szkolenia	19,1	18,8	20,4	24,1	16,7	20,4	20,4	13,3	20,2	17,5	18,6
Zagrożenie dla życia i zdrowia	9,8	10,1	8,8	15,8	9,0	8,3	11,4	2,1	12,7	11,8	,8
Nadmiar formalności, biurokracja	57,6	61,6	45,3	45,7	58,8	61,7	63,2	32,8	54,2	68,2	46,0
Złe relacje z przełożonymi	16,1	17,7	11,2	4,2	14,7	23,5	16,6	14,3	15,9	17,9	13,6
Niesprawiedliwe traktowanie	33,2	34,9	28,2	20,8	32,7	39,7	35,5	23,1	34,1	37,4	22,9
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	13,8	14,1	13,0	15,5	12,5	15,0	15,5	6,2	14,7	16,9	7,3
Brak możliwości awansu	18,1	14,8	29,0	26,9	19,9	11,8	15,3	31,6	18,1	13,8	22,5
Trąszenie pracowników	13,7	14,5	11,4	6,8	14,3	16,1	14,3	11,5	15,1	14,6	9,8
Zła organizacja pracy	18,0	18,1	17,7	26,3	15,9	17,5	20,5	6,8	21,7	15,5	9,4
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	30,1	29,0	34,1	37,9	25,7	33,0	33,2	16,1	29,7	37,6	17,3
Złe stosunki z kolegami	3,6	4,2	1,5	2,1	3,3	4,7	4,0	1,8	2,9	5,3	1,7
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,0	4,8	5,7	3,0	6,4	3,9	5,3	3,7	4,5	5,8	5,6
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	11,4	10,8	13,3	11,7	12,6	9,6	13,3	2,6	11,6	14,8	3,1
Uwikłanie Policji w politykę	11,8	14,0	4,8	,0	9,5	20,3	13,5	4,2	11,1	12,8	13,7
Nic, nie ma takich rzeczy	1,0	,7	2,0	1,1	,8	1,2	,8	1,8	1,1	,0	2,4

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
Zbyt duża biurokracja	64,6	67,6	54,4	53,1	69,2	63,1	69,1	43,2	62,2	74,8	48,0
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	7,5	8,1	5,5	5,2	5,1	12,1	8,0	5,5	4,2	10,9	8,4
Nadmierny rygor i dyscyplina	1,5	1,2	2,4	,0	1,5	2,1	1,2	2,5	1,9	,6	1,9
Niezrozumiałe polecenia służbowe	7,4	7,4	7,2	5,6	4,9	11,6	7,7	5,9	9,2	4,2	7,7
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	21,5	21,8	20,6	19,2	22,7	20,9	21,3	22,5	17,0	21,8	29,6
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	10,9	11,1	10,5	5,2	11,5	12,6	10,6	12,3	9,8	12,2	11,9
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,6	3,6	8,2	1,5	4,3	6,6	4,5	5,4	3,6	4,6	8,0
Praca "pod statystykę"	56,7	62,0	39,6	60,7	54,0	58,9	65,6	15,3	64,1	68,7	19,8
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,0	,9	5,9	5,9	1,3	1,4	2,1	1,8	2,5	,6	3,5
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	7,8	6,2	13,0	3,5	10,4	6,0	8,7	3,8	8,2	5,9	7,8
Nadmierne obciążenie pracą	20,1	21,4	16,1	8,1	17,9	28,7	21,7	12,8	15,7	30,4	15,8
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	15,9	16,4	14,0	20,6	12,8	18,1	16,6	12,5	19,0	14,7	9,8
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	16,1	15,3	18,5	15,6	19,0	12,1	16,3	14,9	19,5	13,6	12,8
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	1,1	1,3	,6	,0	1,3	1,3	,8	2,7	1,1	,9	1,8
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	5,8	5,2	7,7	7,6	5,7	5,1	2,6	20,7	6,0	,0	15,7

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	421	325	96	62	208	150	349	72	197	134	78
	ocena niska	29,6	31,1	24,3	34,0	27,8	30,3	33,6	10,0	35,8	34,8	8,2
	ocena przeciętna	23,3	23,3	23,2	23,3	24,2	22,0	22,8	25,5	22,3	21,3	27,5
	ocena wysoka	47,1	45,6	52,4	42,7	48,0	47,7	43,5	64,5	41,9	43,9	64,3
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	420	323	96	65	206	149	351	68	200	132	76
	ocena niska	17,0	16,0	20,3	17,5	18,6	14,6	18,3	10,6	16,5	20,8	9,4
	ocena przeciętna	31,0	31,9	28,0	42,3	29,2	28,7	30,4	34,1	31,6	35,4	24,1
	ocena wysoka	52,0	52,0	51,8	40,2	52,3	56,6	51,3	55,4	51,9	43,8	66,5
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	420	324	97	64	210	146	349	72	197	135	77
	ocena niska	32,1	31,9	32,5	43,2	32,4	26,7	33,2	26,7	38,3	33,3	15,4
	ocena przeciętna	35,8	35,8	35,7	38,6	36,5	33,5	35,0	39,6	34,6	38,0	35,2
	ocena wysoka	32,1	32,2	31,7	18,2	31,1	39,8	31,8	33,6	27,1	28,7	49,4
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	421	323	98	62	211	149	346	75	194	135	80
	ocena niska	36,3	37,5	32,6	45,3	36,2	32,8	38,9	24,5	42,1	39,3	16,6
	ocena przeciętna	30,9	30,1	33,5	32,2	31,2	29,9	30,2	34,3	27,7	34,7	32,9
	ocena wysoka	32,8	32,4	34,0	22,5	32,6	37,3	31,0	41,1	30,1	26,0	50,5
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	378	308	70	60	183	135	338	40	195	123	48
	ocena niska	19,7	19,5	20,5	25,3	18,0	19,3	20,0	16,4	20,6	19,1	15,6
	ocena przeciętna	28,4	25,4	41,4	30,7	26,5	29,9	27,9	32,8	26,4	33,5	26,8
	ocena wysoka	52,0	55,1	38,1	44,0	55,5	50,7	52,1	50,7	53,0	47,4	57,6
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	386	300	86	52	193	141	321	65	172	132	71
	ocena niska	43,6	42,9	45,9	64,7	47,9	29,8	45,5	33,8	53,7	40,8	22,6
	ocena przeciętna	15,2	14,7	17,0	18,6	14,6	14,8	14,8	17,3	14,1	17,2	15,4
	ocena wysoka	41,2	42,4	37,0	16,7	37,5	55,4	39,7	48,9	32,2	42,0	62,0
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	366	283	83	52	184	130	312	54	168	129	57
	ocena niska	39,2	37,3	45,7	53,0	42,7	28,7	40,2	33,0	53,3	30,5	22,5
	ocena przeciętna	16,5	15,9	18,6	18,5	16,1	16,3	17,8	9,1	14,8	16,2	18,5
	ocena wysoka	44,3	46,9	35,7	28,6	41,1	55,1	42,0	57,9	32,0	53,2	59,1
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	350	286	64	51	170	128	350	0	189	126	24
	ocena niska	10,1	10,5	8,2	2,6	14,5	7,1	10,1	,0	9,1	10,7	11,8
	ocena przeciętna	20,8	20,4	22,6	17,6	19,2	24,2	20,8	,0	21,3	16,4	39,5
	ocena wysoka	69,2	69,1	69,3	79,8	66,3	68,7	69,2	,0	69,5	72,9	48,7
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	350	287	63	51	170	128	350	0	190	126	23
	ocena niska	8,5	8,7	7,7	5,7	10,5	7,0	8,5	,0	10,0	7,4	2,5
	ocena przeciętna	20,5	21,1	17,9	15,6	22,5	19,9	20,5	,0	21,4	16,2	29,1
	ocena wysoka	71,0	70,3	74,4	78,7	67,1	73,1	71,0	,0	68,7	76,4	68,3
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	351	287	64	51	172	128	351	0	190	125	25
	ocena niska	42,2	43,1	38,0	42,3	42,5	41,8	42,2	,0	43,1	45,7	9,2
	ocena przeciętna	26,4	25,8	29,1	24,8	26,4	27,2	26,4	,0	27,6	24,4	30,3
	ocena wysoka	31,4	31,0	32,9	32,9	31,2	31,0	31,4	,0	29,2	29,9	60,4
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	342	278	63	51	164	126	342	0	182	123	25
	ocena niska	65,7	67,3	58,7	46,0	65,8	73,6	65,7	,0	60,6	73,1	59,5
	ocena przeciętna	13,5	13,0	15,9	17,6	10,9	15,3	13,5	,0	13,2	13,0	16,3
	ocena wysoka	20,7	19,7	25,5	36,4	23,3	11,1	20,7	,0	26,2	14,0	24,2

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	419	325	94	62	207	150	349	70	197	133	77
	ocena niska	17,7	18,2	15,8	8,7	17,8	21,1	20,1	5,4	18,1	26,7	,7
	ocena przeciętna	30,4	29,8	32,5	39,3	27,0	31,4	33,4	15,2	34,0	32,5	15,7
	ocena wysoka	52,0	52,0	51,8	52,0	55,2	47,5	46,5	79,4	48,0	40,7	83,5
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	424	325	99	65	209	149	348	75	199	132	80
	ocena niska	10,9	11,1	10,2	3,6	9,0	16,7	12,7	2,5	14,1	11,6	3,4
	ocena przeciętna	20,8	19,9	23,9	23,4	21,4	18,8	21,1	19,5	22,3	19,2	18,1
	ocena wysoka	68,3	69,0	65,8	73,1	69,6	64,4	66,2	78,0	63,6	69,2	78,6
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	428	329	99	67	211	150	352	75	201	134	80
	ocena niska	12,2	11,7	13,8	6,4	12,6	14,2	12,4	11,3	13,6	13,3	7,4
	ocena przeciętna	20,1	19,4	22,2	26,2	17,2	21,5	21,9	11,8	23,2	20,3	10,0
	ocena wysoka	67,7	68,8	64,0	67,4	70,2	64,3	65,7	76,9	63,2	66,3	82,5
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	421	324	98	66	210	145	350	72	201	132	76
	ocena niska	14,4	14,7	13,2	11,0	11,4	20,2	15,5	9,2	16,6	16,2	4,7
	ocena przeciętna	20,2	20,4	19,4	12,8	22,9	19,6	20,9	16,7	18,2	23,5	19,4
	ocena wysoka	65,4	64,8	67,4	76,3	65,7	60,2	63,7	74,2	65,3	60,3	75,9

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	366	290	76	59	179	128	332	34	193	127	34
	ocena niska	29,2	28,7	30,9	24,8	29,4	30,9	29,8	22,8	31,1	28,5	20,0
	ocena przeciętna	40,7	41,1	39,2	38,4	43,5	37,8	41,6	31,6	38,9	43,9	40,8
	ocena wysoka	30,1	30,2	29,9	36,7	27,1	31,3	28,5	45,6	30,0	27,6	39,2
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	ocena niska	13,2	13,0	14,1	6,5	11,1	19,3	14,0	9,8	15,8	11,0	10,0
	ocena przeciętna	21,4	21,3	21,6	13,2	23,3	22,3	23,0	13,6	25,4	20,2	14,3
	ocena wysoka	65,4	65,7	64,2	80,4	65,6	58,4	63,0	76,6	58,9	68,8	75,7
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	421	326	95	63	210	147	348	73	199	134	76
	ocena niska	19,8	21,0	15,8	15,4	19,3	22,3	21,6	11,1	24,5	18,0	10,2
	ocena przeciętna	23,0	22,9	23,4	19,9	27,6	17,8	24,9	13,9	23,2	26,4	15,8
	ocena wysoka	57,2	56,2	60,9	64,7	53,1	59,8	53,5	75,0	52,3	55,5	74,0
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	ocena niska	2,8	2,6	3,5	2,0	2,6	3,5	2,4	4,8	2,1	2,6	4,5
	ocena przeciętna	11,4	11,7	10,6	10,2	9,1	15,3	13,5	1,4	12,8	10,8	8,0
	ocena wysoka	85,8	85,7	85,9	87,8	88,4	81,2	84,1	93,8	85,1	86,6	87,5
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	428	330	98	66	213	149	352	76	201	135	80
	ocena niska	15,0	15,3	13,9	7,3	13,6	20,5	15,8	11,5	16,9	15,1	10,3
	ocena przeciętna	26,2	24,7	31,4	30,0	24,0	27,8	27,6	19,8	29,5	25,4	19,1
	ocena wysoka	58,8	60,0	54,7	62,7	62,5	51,8	56,6	68,7	53,6	59,5	70,6
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	422	327	95	65	210	146	349	72	200	133	77
	ocena niska	19,2	20,2	16,0	12,9	19,7	21,3	21,6	7,9	22,8	19,2	9,4
	ocena przeciętna	28,7	27,9	31,6	39,9	27,2	25,9	30,7	19,2	32,3	28,3	20,4
	ocena wysoka	52,1	52,0	52,4	47,2	53,1	52,7	47,8	72,8	44,9	52,5	70,2

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	427	328	99	66	212	149	353	74	200	135	80
	ocena niska	11,6	11,5	11,7	5,6	12,0	13,5	11,8	10,5	12,0	11,2	9,4
	ocena przeciętna	22,0	22,1	21,7	20,4	20,9	24,4	23,8	13,5	26,2	21,4	12,2
	ocena wysoka	66,4	66,3	66,6	74,0	67,1	62,1	64,4	75,9	61,9	67,5	78,4
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	421	325	96	63	211	147	349	72	199	134	76
	ocena niska	13,9	14,7	11,4	9,2	14,7	14,8	14,9	9,2	15,5	13,0	7,2
	ocena przeciętna	25,6	25,8	24,9	27,1	23,9	27,3	27,7	15,2	28,3	26,9	17,4
	ocena wysoka	60,5	59,6	63,7	63,6	61,4	57,9	57,4	75,6	56,2	60,1	75,4
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	421	324	97	66	212	143	351	70	199	133	77
	ocena niska	24,4	24,5	23,9	20,7	23,3	27,7	24,4	24,0	23,7	26,3	20,2
	ocena przeciętna	25,4	24,2	29,4	34,5	24,7	22,2	26,1	21,6	30,5	22,3	19,3
	ocena wysoka	50,2	51,3	46,7	44,8	52,0	50,2	49,4	54,3	45,8	51,4	60,6
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	394	307	87	62	193	138	341	53	196	129	56
	ocena niska	17,8	18,9	14,2	18,0	16,1	20,1	18,0	16,6	21,1	13,7	18,0
	ocena przeciętna	20,6	19,5	24,5	21,8	19,7	21,4	21,5	14,8	22,9	17,3	19,3
	ocena wysoka	61,5	61,6	61,3	60,2	64,1	58,5	60,4	68,6	56,0	69,0	62,7
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	416	323	94	64	210	143	348	68	198	133	74
	ocena niska	28,0	28,3	26,9	23,4	30,5	26,4	28,7	24,4	26,7	31,1	22,2
	ocena przeciętna	28,2	27,6	30,6	37,5	26,1	27,2	29,0	24,6	32,7	26,3	22,1
	ocena wysoka	43,8	44,1	42,5	39,1	43,4	46,4	42,3	51,1	40,6	42,5	55,8
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	417	323	94	62	210	145	348	68	194	134	76
	ocena niska	43,4	45,9	34,9	35,0	41,4	49,9	46,9	25,8	43,9	51,8	27,3
	ocena przeciętna	29,2	28,7	31,2	36,6	28,1	27,6	29,4	28,2	31,4	25,8	26,4
	ocena wysoka	27,4	25,5	33,9	28,4	30,5	22,5	23,7	46,0	24,7	22,4	46,3
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	412	318	95	62	208	143	349	64	197	132	72
	ocena niska	35,4	36,7	31,1	36,4	32,7	38,9	38,1	20,8	36,4	36,2	28,8
	ocena przeciętna	41,8	42,1	40,8	39,0	39,4	46,4	41,8	41,7	44,7	40,8	37,2
	ocena wysoka	22,8	21,2	28,1	24,6	27,9	14,6	20,1	37,5	18,9	22,9	34,0
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	416	320	96	63	209	144	352	64	198	133	73
	ocena niska	34,0	36,3	26,2	34,5	32,6	35,8	36,6	19,5	35,1	35,5	23,9
	ocena przeciętna	37,0	35,5	42,1	39,8	34,8	39,0	36,6	38,9	38,5	37,5	32,9
	ocena wysoka	29,0	28,2	31,7	25,7	32,6	25,3	26,7	41,6	26,4	27,0	43,2
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	424	328	96	66	212	147	351	73	199	134	79
	ocena niska	15,8	15,5	16,6	14,2	14,9	17,8	16,5	12,1	17,9	14,7	10,9
	ocena przeciętna	28,8	28,2	30,7	34,1	29,4	25,5	29,7	24,6	31,2	30,2	22,4
	ocena wysoka	55,4	56,2	52,7	51,7	55,8	56,6	53,8	63,2	50,9	55,1	66,6
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	424	328	96	65	212	148	352	72	200	134	78
	ocena niska	23,0	24,7	17,1	16,5	21,5	28,0	25,5	10,5	28,2	20,1	10,8
	ocena przeciętna	31,3	28,3	41,6	37,9	32,8	26,2	32,6	24,9	28,8	35,5	32,8
	ocena wysoka	45,7	47,0	41,3	45,5	45,7	45,8	41,9	64,6	43,0	44,4	56,4

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
Dobra opinia przełożonych	52,0	50,2	58,3	49,6	46,2	61,5	49,3	65,0	45,4	53,0	67,1
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	74,2	74,6	72,9	53,4	76,8	79,8	75,4	68,7	69,6	78,7	75,8
Urlopy nagrodowe	9,9	10,4	8,6	6,7	11,4	9,4	10,9	5,6	11,5	7,9	9,6
Pochwały w rozkazach	6,9	5,3	12,1	6,3	9,2	3,9	7,7	3,2	6,2	10,4	1,7
Odznaczenia	3,8	4,6	1,3	2,0	5,2	2,6	4,6	0	3,6	5,6	,7
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	15,0	14,9	15,3	29,9	15,3	7,9	15,3	13,3	16,5	12,9	11,9
Przedterminowy awans	25,5	26,4	22,7	20,8	28,8	22,9	30,2	3,7	22,9	35,3	14,4

Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	27,8	29,8	21,3	20,9	27,6	31,2	28,5	24,6	29,9	23,7	27,6
Motywacja - inne	2,4	2,1	3,1	,0	1,6	4,6	2,6	1,5	2,6	3,2	,7
Trudno powiedzieć	5,5	4,4	8,9	11,7	4,5	4,1	5,4	5,9	8,0	2,8	4,4
Uznanie społeczne	18,9	20,8	12,7	18,3	11,8	29,2	20,5	11,6	22,8	19,6	9,5

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	tak	74,1	75,8	68,7	68,6	69,9	82,6	73,5	77,0	71,7	74,5	80,3
	trudno powiedzieć	3,6	3,1	5,2	10,8	3,5	,6	3,4	4,6	4,0	3,6	3,1
	nie	22,3	21,1	26,1	20,7	26,7	16,8	23,1	18,4	24,2	21,9	16,7

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	tak	84,8	84,5	85,5	84,9	83,7	86,3	83,4	91,2	83,2	81,8	92,4
	trudno powiedzieć	4,5	4,1	6,0	5,1	5,1	3,6	4,2	6,0	4,7	5,0	3,9
	nie	10,7	11,3	8,5	10,0	11,3	10,2	12,4	2,8	12,1	13,2	3,7

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	tak	86,4	87,8	81,7	86,7	84,6	88,8	87,9	79,3	83,6	92,6	82,2
	trudno powiedzieć	4,3	3,7	6,5	3,1	4,5	4,6	3,2	9,3	4,0	3,8	6,5
	nie	9,3	8,5	11,8	10,2	10,9	6,6	8,8	11,4	12,4	3,5	11,2

Tabela nr 12.

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	22,0	20,1	28,1	24,6	22,4	20,2	19,8	32,4	19,1	19,5	31,8
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	38,2	37,2	41,3	43,9	40,4	32,5	42,2	19,3	39,7	45,7	21,0
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	53,7	55,0	49,6	58,7	50,6	56,0	53,7	54,0	50,8	48,4	67,8

Przypadek / szczęście	24,6	26,2	19,5	24,4	25,1	24,0	27,3	12,2	27,8	26,4	13,9
Protekcja / nepotyzm	38,6	40,4	32,7	18,6	40,4	45,0	42,0	23,0	37,3	50,4	21,9
Dobre relacje z przełożonym	55,3	56,3	51,7	56,9	48,0	64,8	55,5	54,2	50,3	61,0	54,1
Korupcja	2,7	3,0	1,7	,0	3,1	3,4	3,3	,0	2,6	4,2	1,0
Trudno powiedzieć	2,3	2,3	2,2	5,0	1,0	2,9	1,6	5,5	3,2	,0	4,0
Rozwój zawodowy: inne	,9	1,2	,0	,0	,9	1,4	,6	2,5	,6	,9	2,1

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	dobrze	41,4	42,3	38,4	40,2	41,1	42,4	43,3	32,5	39,7	42,2	42,7
	trudno powiedzieć	16,2	16,3	15,8	18,5	12,3	20,7	15,3	20,2	16,8	14,3	17,9
	źle	42,4	41,4	45,8	41,3	46,6	36,8	41,3	47,3	43,5	43,5	39,4

Tabela nr 14.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	powodzi mi(nam) się dobrze	27,7	25,1	36,0	34,2	22,8	31,7	29,3	20,2	26,0	26,5	31,7
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	54,8	55,8	51,6	51,7	58,0	51,7	54,2	57,8	55,4	56,3	52,0
	powodzi mi(nam) się źle	17,5	19,0	12,4	14,1	19,2	16,6	16,5	22,0	18,6	17,3	16,3

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	dobrze	15,5	14,3	19,3	14,1	13,4	19,0	18,1	3,0	12,4	19,0	16,8
	przeciętnie	57,3	58,2	54,5	61,1	53,8	60,6	59,6	46,7	61,1	57,3	45,8
	źle	27,2	27,5	26,2	24,9	32,8	20,4	22,3	50,3	26,5	23,8	37,4

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	poprawiły się	18,6	16,8	24,6	30,2	21,1	9,9	21,4	5,4	22,9	17,1	10,5
	nie zmieniły się	68,0	69,0	64,8	66,1	65,1	73,0	66,8	73,6	68,3	66,7	70,1
	pogorszyły się	12,9	13,6	10,6	3,7	13,2	16,6	11,4	19,8	8,8	15,3	18,3
	trudno powiedzieć	,5	,6	,0	,0	,6	,6	,3	1,1	,0	,9	1,1

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	31,1	31,1	31,1	28,5	28,4	36,0	31,1	31,1	26,6	36,3	29,8
Odpowiednie wynagrodzenie	81,5	82,2	79,4	72,2	83,3	83,1	80,2	87,6	77,2	84,0	87,0
Pewność zatrudnienia	24,8	23,7	28,5	30,3	25,2	21,9	20,4	45,4	23,5	18,3	38,0
Praca dająca satysfakcję zawodową	26,1	27,8	20,5	27,1	23,8	29,0	27,3	20,6	24,8	27,1	27,7
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,4	3,2	4,3	5,6	2,5	3,7	3,5	3,1	3,5	3,1	4,4
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	18,2	17,0	22,3	35,7	20,8	6,9	19,1	14,4	20,3	15,0	16,7
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	4,5	4,3	4,9	5,6	4,7	3,7	4,9	2,6	4,8	3,6	6,0
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	14,9	15,7	11,9	7,6	20,0	10,8	16,4	7,7	14,3	17,2	9,9
Dobra atmosfera w miejscu pracy	26,9	25,5	31,3	32,5	22,0	31,3	27,0	26,2	26,5	27,2	30,2
Uznanie za dobrą pracę	22,9	24,1	18,9	16,3	18,1	32,7	23,4	20,8	25,5	22,3	18,5
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,0	2,3	1,0	3,5	1,9	1,5	1,9	2,3	3,3	,9	1,0
Właściwe traktowanie przez przełożonych	17,1	17,5	16,0	12,2	16,6	20,0	18,6	10,5	20,5	18,6	7,5
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,8	1,3	3,3	3,0	1,7	1,4	1,9	1,3	1,9	1,6	2,0
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	8,6	7,8	11,1	1,1	12,0	7,1	9,5	4,3	6,9	14,5	4,1
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,5	,7	,0	,0	,5	,8	,6	,0	1,1	,0	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	430	330	100	67	213	150	354	76	202	135	81
	Nie chcę nic zmieniać	12,1	11,1	15,0	10,2	9,9	15,9	8,4	29,2	8,6	5,9	31,2
	Planuję przejść na emeryturę	15,0	18,0	5,0	,0	4,6	36,4	17,6	2,6	18,5	16,1	3,8
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,1	2,8	4,1	,0	5,8	,6	1,8	9,0	1,7	4,1	4,4
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	45,6	43,6	52,3	58,3	48,9	35,4	44,0	53,1	44,0	47,2	46,6
	Chciał(a)bym awansować na stopień	15,7	15,5	16,5	16,1	21,7	7,0	19,1	,0	16,2	19,5	7,9
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	6,9	7,7	4,3	13,7	7,1	3,5	7,9	2,1	10,5	4,9	2,1
	Inne plany zawodowe emerytalnych	1,7	1,3	2,8	1,6	2,1	1,2	1,2	4,0	,4	2,3	4,0

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	85	73	12	1	27	57	73	12	42	30	10
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	3,0	3,4	,0	,0	4,5	2,3	3,4	,0	,0	8,3	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	4,1	4,8	,0	,0	4,5	4,0	4,8	,0	5,5	3,9	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	2,9	1,8	9,2	100,0	,0	2,3	1,8	9,3	,0	8,0	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	1,0	,0	7,2	,0	3,2	,0	1,2	,0	,0	2,8	,0
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	6,2	6,4	5,4	,0	4,5	7,2	7,2	,0	8,3	3,9	6,6
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	34,5	36,3	23,8	,0	48,9	28,5	34,0	37,4	40,4	20,0	64,5
	Inny rodzaj zatrudnienia	13,0	13,4	10,5	,0	15,9	12,0	10,8	26,9	16,2	3,8	13,6
	Nie zamierzam już pracować	35,3	33,9	43,8	,0	18,6	43,8	36,8	26,4	29,6	49,4	15,3

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście	Ogółem	85	73	12	1	27	57	73	12	42	30	10
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	24,1	22,3	34,9	,0	3,9	34,0	25,3	16,7	21,6	26,9	21,9
	Nie mam w Policji szans na	8,2	7,4	13,3	,0	14,3	5,6	8,6	6,1	9,7	6,7	9,0

z Policji	awans/rozwój											
	Zarabiam zbyt mało	27,5	25,4	40,2	100,0	51,2	15,1	21,8	62,7	23,2	24,8	55,2
	Czuję się wypalony zawodowo	17,9	20,8	,0	,0	12,8	20,6	20,8	,0	21,7	16,5	,0
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	8,5	8,0	11,7	,0	10,5	7,8	9,1	4,8	10,0	8,3	5,7
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	5,6	6,5	,0	,0	,0	8,3	6,5	,0	8,3	4,4	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	1,4	1,6	,0	,0	,0	2,0	1,6	,0	2,8	,0	,0
	Z innego powodu	6,8	7,9	,0	,0	7,3	6,6	6,3	9,7	2,8	12,5	8,1

GARNIZON PODKARPACKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Oceniając swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy podkarpacki policjanci i pracownicy Policji uznali je za duże (43,1%), niemniej jednak najwięcej badanych określiło je jako przeciętne (47%). Co dziesiąty ankietowany uważa je za małe (9,9%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Najważniejszym czynnikiem wpływającym na zadowolenie z wykonywanej służby/pracy w opinii większości podkarpackich policjantów i pracowników Policji (75,7%) jest stabilne zatrudnienie. Drugim determinantem zadowolenia ze służby/pracy zdaniem ankietowanych są stałe warunki pracy (38,2%). Stosunkowo dobre wynagrodzenie przyczynia się do zadowolenia wśród 1/3 badanych. Najistotniejsze z pozostałych czynników w opinii respondentów to: dobre stosunki z kolegami (29,1%), dobre relacje z przełożonym (26%) oraz możliwość awansu (22,3%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Policjanci i pracownicy Policji z województwa podkarpackiego odpowiadając na pytanie „Które z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolenia ze służby/pracy w Policji?” najczęściej wskazywali nadmiar formalności i biurokrację (58,1%). Drugim czynnikiem, który uzyskał ponad połowę wskazań ogółu ankietowanych było stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,9%). Ciągłe zmiany organizacyjne oraz niesprawiedliwe traktowanie, to według odpowiednio 39,1% i 35,1% ankietowanych czynniki wpływające na niezadowolenie ze służby/pracy w Policji. Ponad 1/4 respondentów za przyczynę niezadowolenia uznała złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.) (27,9%). W opinii 22,8% badanych niezadowolenie ze służby/pracy można odczuwać z powodu braku możliwości awansu. Pozostałe wskazania uzyskały mniej niż 1/5 głosów, a wśród nich wyróżnić można: zły system szkolenia (15,7%), złą organizację pracy (14,9%), zagrożenie dla życia i zdrowia (14,7%) czy też uwikłanie Policji w politykę (14,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Oceniając utrudnienia w służbie/pracy w garnizonie podkarpackim, tamtejsi policjanci i pracownicy Policji za najbardziej doskwierające uznali: zbyt dużą biurokrację (69,1%) oraz pracę „pod statystykę” (54,3%). Wśród pozostałych czynników, które wskazywało mniej niż 1/4 badanych za najistotniejsze uznano: zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (22,2%), złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt) (19,6%) oraz nadmierne obciążenie pracą (16,5%). Brak stabilizacji pracowniczej (ciągłe zmiany organizacyjne) oraz zbyt częste wykonywanie zadań niezwiązanych z własnym zakresem obowiązków, to istotne utrudnienia dla odpowiednio 15,2% oraz 14% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe
- Wyposażenie w środki łączności
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania)
- Wyposażenie w sprzęt transportowy
- Wyposażenie w broń palną i amunicję
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna
- Możliwość korzystania z Internetu
- Możliwość korzystania z Intranetu
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej

- Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też **ocena jakości obsługi**:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”, natomiast 3 jest definiowane jako ocena przeciętna.

Prawie co drugi badany policjant i pracownik Policji z województwa podkarpackiego (48,4%) wysoko ocenia wyposażenie w środki łączności. Pozytywnie oceniane jest również wyposażenie w sprzęt transportowy (46,6% wskazań na oceny wysokie). Ankietowani ocenili wysoko także warunki lokalowe przyznając takie oceny w 40,2%. Analizując warunki i wyposażenie do służby oceniane przez policjantów i pracowników Policji negatywnie wypowiedziano się na temat możliwości korzystania z Internetu oraz Intranetu – odpowiednio 57,7% i 54,7% ocen niskich. Ze wskazanymi wynikami koreluje również niska ocena dla wyposażenia w sprzęt informatyczny i oprogramowanie (36,7% ocen niskich).

Z kolei ponad połowa podkarpackich policjantów wysoko oceniła wyposażenie w broń palną i amunicję (60,7% ocen wysokich) oraz wyposażenie w pozostałe środki przymusu bezpośredniego (57,1% wskazań na oceny wysokie). Warto wskazać, że jedynie około 16% policjantów uważa powyższe wyposażenie za słabe. Ponadto policjanci odpowiadając na pytania dotyczące warunków (miejsca, czasu) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazy i wyposażenia strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego w obydwu przypadkach ocenili je nisko przyznając odpowiednio 46,6% oraz 70,2% ocen niskich. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Uczestnicy badania z województwa podkarpackiego udzielili odpowiedzi na temat poziomu zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki, finansów, kadr oraz łączności i informatyki. Ponad połowa ankietowanych oceniła wysoko wszystkie cztery obszary. Szeregując oceny pod względem największej liczby ocen wysokich wyniki prezentują się następująco: obsługa przez pracowników łączności i informatyki (62,5%), finansów (61,7%), kadr (60,6%) oraz logistyki (51,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Podkarpacki policjanci i pracownicy Policji zostali poproszeni o ocenę wybranych aspektów związanych ze służbą i pracą w Policji. Wśród 16 obszarów zdecydowana większość ogółu ankietowanych (86,9% ocen wysokich) wyraziła zdecydowane zadowolenie ze współpracy z kolegami i koleżankami w komórce organizacyjnej. Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego (69,3% wskazań na oceny wysokie), możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w jednostce (66,4% wskazań na oceny wysokie), współpraca z bezpośrednim przełożonym (64,4% ocen wysokich) oraz organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego (63,8% ocen wysokich), to zdaniem większości ogółu ankietowanych aspekty służby/pracy, z których są w największym stopniu zadowoleni.

Z kolei średnie zadowolenie ankietowanych dotyczyło stopnia dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji (42,8% ocen przeciętnych), współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną (42%) oraz stopnia dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji (40,3% ocen przeciętnych).

Warto zauważyć, że wszystkie obszary uzyskały przede wszystkim oceny wysokie i średnie. W żadnym z przypadków nie dominowały oceny niskie. Niemniej stosunkowo najwięcej ocen niskich przypadło stopniowi dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z jednostki (35% ocen niskich), współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną (32,8% wskazań na oceny niskie) oraz stopniowi dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce (31,4% ocen niskich). 29,9% ocen niskich odnosiło się do liczby etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej. Około 1/4 badanych słabo oceniło zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce (27,2%) oraz zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego (23,9%). Niemalże co piąty ankietowany (19,4%) nisko ocenił przepływ informacji w jednostce. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Oceniając czynniki motywujące pozytywnie do służby i pracy za najważniejsze, większość ogółu badanych (63,2% wskazań) uznała nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Ponad połowa respondentów (53,6%) wskazała na dobrą opinię służbową jako czynnik motywujący do służby/pracy. Reszta czynników uzyskała po mniej niż 1/4 wskazań. Wśród nich wskazywano: lepsze warunki pracy (lokalowe, sprzęt) (23,9%), uznanie społeczne (23,1%) oraz przedterminowy awans (21,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Na pytanie czy wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na stanowisku pracy, większość ogółu uczestników badania z województwa podkarpackiego odpowiedziało twierdząco (72,8%). Przeciwnego zdania było 23,3% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Odnosząc się do kwestii poczucia ważności i sensu wykonywanych zadań zdecydowana większość ogółu policjantów i pracowników Policji z województwa podkarpackiego (85,5%) uznała, że wykonywanym zadaniom można przypisać tego typu atrybuty. Brak sensu w wykonywaniu zadań zauważyła 1/10 badanych (10,4%), natomiast 4,2% ankietowanych nie ma na ten temat zdania. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Zdecydowana większość uczestników badania (85,6%) uważa swoją służbę/pracę za interesującą. Odmiennej opinii ma co dziesiąty ankietowany. 4,4% badanych nie ma sprecyzowanego zdania w tym zakresie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Ponad połowa ogółu ankietowanych policjantów i pracowników Policji z województwa podkarpackiego (57,1%) za czynnik najbardziej przyczyniający się do rozwoju kariery zawodowej uznała własną pracę i zaangażowanie w służbę/pracę. 46,9% badanych uważa, że rozwój kariery zawodowej uzależniony jest od dobrych relacji z przełożonym. Protekcja i nepotyzm to zdaniem 39% respondentów czynnik, który przyczynia się do rozwoju kariery. W opinii 1/3 uczestników badania rozwój kariery może być efektem podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (34,8%). Pozostałe czynniki uzyskały poniżej ¼ wskazań respondentów, a pośród nich wyróżnić można podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (23,6%) oraz przypadek lub szczęście (21,9%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Analizując aktualne perspektywy rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji 42,9% badanych ocenia je sceptycznie. Pozytywnie widzi je 39,3% ankietowanych natomiast 17,8% nie potrafi jednoznacznie uznać je za dobre bądź też złe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Zadając pytanie o ocenę własnej (swojej rodziny) sytuacji materialnej ponad połowa ogółu policjantów i pracowników Policji (58,1%) uznała ją za znośną. Dobrze powodzi się około 1/5 badanych (21,7%), natomiast sytuację materialną swoją i swojej rodziny za złą uważa 1/5 badanych (20,2%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Udzielając odpowiedzi dotyczącej oceny własnych zarobków w Policji ponad połowa ogółu badanych (55,9%) określiła ich wysokość jako przeciętną. 28,2% respondentów negatywnie wypowiedziało się na temat otrzymywanego wynagrodzenia. Pozostała część ankietowanych uznała własne zarobki za dobre (15,9%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

W perspektywie ostatniego roku zarobki, w opinii większości ogółu ankietowanych z województwa podkarpackiego (66,4%) nie zmieniły się. Wzrost wynagrodzenia odczuła prawie 1/5 badanych (18,1%), z kolei 14,8% uważa, że nastąpiła zmiana na gorsze. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Oczekiwaniem, co do służby/pracy w Policji zdecydowanej większości ogółu uczestników badania z województwa podkarpackiego (80,1%) jest odpowiednie wynagrodzenie. Poza wskazanym czynnikiem dominującym, 35,1% ankietowanych oczekuje od Policji dobrze wyposażonego stanowiska pracy. Kolejne trzy czynniki, które uzyskały więcej niż 1/5 wskazań, to: dobra atmosfera w miejscu pracy (27,1%), pewność zatrudnienia (26,9%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (25,4%). Z kolei 18,9% ankietowanych oczekuje uznania za dobrą pracę, 18% jasno określonej ścieżki drogi zawodowej natomiast 17,1% możliwości podnoszenia kwalifikacji np. szkoleń, konferencji, studiów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Chęć osiągnięcia wyższego stanowiska, to w ocenie ponad połowy ogółu ankietowanych (50,7%) najważniejszy cel, który zamierzają osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat. Pozostałe zamierzenia dotyczące kariery zawodowej osiągnęły mniej niż 1/5 wskazań ankietowanych. Wśród nich wyróżnić można: awans na stopień (13,4%), brak chęci zmian (12,5%) oraz przejście na emeryturę (12,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Policjanci i pracownicy Policji z garnizonu podkarpackiego, którzy planują przejść na emeryturę, zostali poproszeni o określenie swoich planów zawodowych po odejściu z Policji. Ponad 1/3 ankietowanych planuje podjąć własną działalność gospodarczą (35,8%). Z kolei około 1/4 nie zamierza pracować (26,6%), a prawie co dziesiąty badany planuje zatrudnić się w firmie detektywistycznej (9,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Pytani o powody ewentualnego przejścia na emeryturę uczestnicy badania, którzy planują na nią przejść, przede wszystkim wskazywali na zbyt niskie zarobki (24%), brak szans rozwoju w Policji (22%) oraz posiadanie odpowiedniej wypłaty emerytalnej (21,9%). Ponad 1/10 za przyczynę przejścia na emeryturę uważa poczucie wypalenia zawodowego (13,9%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO – DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety pełniące służbę/pracujące w garnizonie podkarpackim określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy/służby na poziomie przeciętnym (47,7%). Na duże zadowolenie wskazało 42,0% z nich. *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród czynników, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają, kobiety z mniejszą częstotliwością niż ogół, wymieniają stabilne zatrudnienie (70,7%). Wskazują również na stałe

warunki pracy (42,2%), dobre stosunki z kolegami (29,7%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,0%) oraz dobre relacje z przełożonym (27,3%). *Patrz Tabela nr 2.*

Zdaniem kobiet z województwa podkarpackiego do niezadowolenia z pracy najbardziej przyczyniają się dwa czynniki: stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,3%) oraz nadmiar formalności/biurokracji (47,8%). Ogół badanych wskazuje na te czynniki w odwrotnej kolejności, a za zdecydowanie bardziej problematyczną kwestię uznaje biurokrację (58,1%). Na podobnym poziomie w porównaniu do ogółu kształtuje się niezadowolenie kobiet wynikające z niesprawiedliwego traktowania (36,7%). 35,7% badanej grupy narzeka na ciągłe zmiany organizacyjne, a 28,4% na brak możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem kobiet, codzienną służbę/pracę w największym stopniu utrudnia zbyt duża biurokracja (61,1%) oraz praca "pod statystykę" (42,2%). Na te czynniki odsetek wskazań ogółu jest większy i wynosi odpowiednio 69,1% oraz 54,3%. Kolejnymi czynnikami utrudniającym pracę, na które wskazała co czwarta kobieta są złe warunki pracy (25,5%) oraz zbyt krótki czas na wykonanie zadania (23,3%). *Patrz Tabela nr 4.*

65,3% kobiet z Policji podkarpackiej twierdzi, że najbardziej motywują je do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki, a 62,7% mobilizuje dobra opinia przełożonych. O ile kolejność wskazań ogółu jest identyczna, to w opinii wszystkich respondentów mniejsze znaczenie ma dobra opinia przełożonych (53,6%). Pozostałe czynniki wśród kobiet uzyskały 1/5 wskazań lub mniej i tak kobiety zmotywowane są również poprzez uznanie społeczne (20,7%), lepsze warunki pracy (17,9%) oraz przedterminowy awans (17,2%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem zdecydowanej większości kobiet (72,7%) garnizonu podkarpackiego posiadana przez nie wiedza umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnego zdania jest co piąta kobieta (20,7%). Ogół badanych wskazał odpowiednio 72,8% oraz 23,3%. *Patrz Tabela nr 9.*

Wykonywane przez siebie zadania za ważne i mające sens uważa 77,1% kobiet. 14,9% kobiet nie podziela takiej opinii. *Patrz Tabela nr 10.*

Jako interesującą swoją służbę/pracę opisuje zdecydowana większość (82,6%) kobiet z województwa podkarpackiego. Co dziesiąta (9,6%) nie odnajduje takich cech w swoim zawodzie. *Patrz Tabela nr 11.*

Tak jak ogół badanych, większość kobiet uznaje, że na rozwój kariery zawodowej najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie (52,7%) oraz dobre stosunki z przełożonymi (43,1%). Ogół badanych wskazał na te czynniki w tej samej kolejności. Na kolejnym miejscu kobiety wymieniły protekcję/nepotyzm (39,6%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych zarówno w szkolnictwie cywilnym (27,6%) oraz resortowym (27,2%). 1/4 kobiet (23,1%) upatruje szans na rozwój kariery dzięki przypadkowi i szczęściu. Opinie kobiet na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji są głównie złe (42,0%). Pozytywnie postrzega je 35,5% kobiet, a 22,5% nie potrafi wyrazić jednoznacznego poglądu. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Kobiety z garnizonu podkarpackiego, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie. Wskazuje tak 58,9%, natomiast ponad 1/4 kobiet ocenia ją dobrze (28,8%). Przeciętnie też oceniają swoje zarobki (54,8%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród kobiet dominuje opinia, że nie uległy zmianie (68,1%), a dla 17,1% poprawiły się. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość kobiet (77,5%) oczekuje od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to najważniejszy czynnik, przy czym kobiety wskazują na niego z mniejszą częstotliwością niż ogół badanych (80,1%). Prawie 1/3 oczekuje też dobrze wyposażonych stanowisk pracy (32,9%), a 28,4% pewności zatrudnienia. Odpowiedzi ogółu respondentów kształtowały się na podobnym poziomie.

Istotna dla kobiet jest także dobra atmosfera w miejscu pracy (27,2%), praca dająca satysfakcję zawodową (26,8%) oraz uznanie za dobrą pracę (25,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Prawie połowa kobiet (55,7%) twierdzi, że w ciągu trzech najbliższych lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko, natomiast 23,1% nie chce niczego zmieniać. Przejście na emeryturę deklaruje 5,5% kobiet, a przejście do innej jednostki 4,7%. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni pełniący służbę/pracujący w garnizonie podkarpackim określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne (46,8%) oraz duże (43,3%). *Patrz Tabela nr 1.*

Największy wpływ na zadowolenie w tym zakresie ma stabilne zatrudnianie (77,2%). Na pozostałe czynniki wskazania są dwukrotnie rzadsze: stałe warunki pracy (37,4%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (34,4%), dobre relacje z kolegami (29,0%) oraz dobre relacje z przełożonymi (25,7%). Kolejność czynników i odsetek wskazań mężczyzn był zbliżony do ogółu ankietowanych. *Patrz Tabela nr 2.*

Zdaniem mężczyzn z województwa podkarpackiego do niezadowolenia z pracy najbardziej przyczyniają się dwa czynniki: nadmiar formalności/biurokracji (60,6%), jak i stosunkowo słabe wynagrodzenie (51,8%). Wskazania ogółu kształtowały na podobnym poziomie. Ciągłe zmiany organizacyjne (40,0%), niesprawiedliwe traktowanie (34,7%) oraz złe warunki pracy (28,3%) także przyczyniają się do niezadowolenia mężczyzn z pracy. Kolejność wskazań ogółu na te czynniki jest taka sama. *Patrz Tabela nr 3.*

Na temat utrudnień w codziennej służbie/pracy, mężczyźni wypowiadają się w sposób podobny do ogółu. Największym utrudnieniem jest dla nich zbyt duża biurokracja (71,0%) oraz praca „pod statystykę” (57,2%). Warto zaznaczyć, że odsetek wskazań mężczyzn w tym zakresie kształtował się na minimalnie wyższym poziomie. Mężczyznom przeszkadza również zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (21,9%) oraz złe warunki pracy (18,1%). *Patrz Tabela nr 4.*

Ponad połowa mężczyzn (62,7%), tak jak ogół badanych deklaruje, że najbardziej motywują ich do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Także dobrą opinię przełożonych co do drugiego mężczyzna (51,4%) traktuje jako czynnik motywujący do służby/pracy. Około 1/4 ankietowanych mężczyzn przyznała, że motywują ich również lepsze warunki pracy (25,4%), uznanie społeczne (23,7%) oraz przedterminowy awans (22,5%). Kolejność wskazań jest taka sama jak ogółu w województwie. *Patrz Tabela nr 8.*

72,8% mężczyzn z garnizonu podkarpackiego przyznaje, iż posiadana przez nich wiedza umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnego zdania jest 23,91% mężczyzn. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość mężczyzn (87,5%) przyznaje, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Co dziesiąty mężczyzna (9,3%) deklaruje odmienny pogląd. *Patrz Tabela nr 10.*

Pełniona służba lub wykonywana praca jest interesująca dla 86,3% mężczyzn z podkarpackiej Policji. Takiego atrybutu nie może jej przypisać co dziesiąty (10,1%) ankietowany z badanej grupy. *Patrz Tabela nr 11.*

Tak jak ogół, mężczyźni z Policji podkarpackiej uznają, że na rozwój kariery zawodowej najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie (58,1%) oraz dobre stosunki z przełożonymi (47,8%). Ponadto, mężczyźni wymienili także: protekcję/nepotyzm (38,8%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,6%) oraz cywilnym (22,7%). Przypadek i szczęście to dla 21,6% czynniki wpływające na rozwój kariery. Opinie mężczyzn na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej są podzielone. 43,1% ocenia je źle, natomiast 40,3% mężczyzn dostrzega możliwość rozwoju kariery w Policji. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Mężczyźni, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie. Wskazuje tak 57,9%, natomiast ponad 1/5 (22,1%) mężczyzn ocenia ją źle. Zdanie mężczyzn na temat zarobków wskazuje, że oceniają swoje wynagrodzenie przeciętnie (56,2%), natomiast 27,6% źle. W kwestii dotyczącej ocen zarobków w odniesieniu do roku poprzedniego, 66,0% mężczyzn nie zauważyło zmian, natomiast 18,4% uważa że zarobki poprawiły się. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Mężczyźni częściej niż ogół badanych oczekują od pracy/służby w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (80,7%) oraz dobrze wyposażonych stanowisk pracy (35,7%). Ponad 1/4 wymienia dobrą atmosferę w miejscu pracy (27,0%), pewność zatrudnienia (26,6%) oraz pracę dającą satysfakcję zawodową (25,1%). Odsetek odpowiedzi ogółu respondentów z województwa podkarpackiego w tym zakresie kształtowały się na podobnym poziomie. *Patrz Tabela nr 17.*

Mniej niż połowa badanych mężczyzn (49,4%) z województwa podkarpackiego chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko. 14,4% chce awansować na stopień, a 14,1% przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Najczęstszym powodem wpływającym na decyzję o przejściu na emeryturę bądź rezygnacji z pracy w Policji wskazywanym przez mężczyzn są zbyt małe zarobki (25,0%), brak szans na awans (23,3%) oraz odpowiednia wysługa emerytalna (19,3%). 36,6% mężczyzn deklaruje, że po przejściu na emeryturę lub rezygnacji z pracy w Policji zamierza podjąć własną działalność gospodarczą, zaś 25,1% nie zamierza już pracować. *Patrz Tabele nr 19, nr20.*

OSOBY ZE STAŻEM DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najkrótszym stażem (do 3 lat) określają swoje zadowolenie ze służby/pracy jako duże. Wskazuje tak połowa z nich (52,5%), natomiast 39,5% ocenia je na poziomie przeciętnym. Ogół badanych jest przede wszystkim przeciętnie zadowolony (47,0%). *Patrz Tabela nr 1.*

Największy wpływ na zadowolenie ma, ich zdaniem, stabilne zatrudnienie, na które wskazuje jako na główny czynnik zdecydowana większość (82,2%). Na kolejne wskazują dwukrotnie rzadziej, a wymieniają wśród nich: dobre stosunki z kolegami (37,2%) stałe warunki pracy (34,0%) oraz dobre relacje z przełożonym (33,0%). Poza dominującym, ogół badanych wskazał inną kolejność pozostałych czynników. Wśród nich ogół o 7 punktów procentowych niżej ocenił dobre relacje z przełożonym, natomiast o 8,1 punktu procentowego mniej przyznał dobrym relacjom z kolegami. *Patrz Tabela nr 2.*

66,5% osób z najkrótszym stażem zdecydowanie częściej od ogółu (52,9%) uważa, że do niezadowolenia z pracy przyczynia się w największym stopniu stosunkowo słabe wynagrodzenie. Na drugim miejscu osoby ze stażem do 3 lat wskazują nadmiar formalności/biurokracji (54,8%), na ten czynnik ogół badanych wskazuje na pierwszym miejscu. Na złe warunki pracy wskazuje 1/3 (33,1%) osób ze stażem do 3 lat. Wskazania ogół respondentów w tym zakresie wynoszą 27,9%. W następnej kolejności badani z najkrótszym stażem wymieniają niezadowolenie z ciągłych zmian organizacyjnych (31,7%) oraz niesprawiedliwego traktowania (29,3%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem osób z najkrótszym stażem, codzienną służbę/pracę w największym stopniu utrudnia zbyt duża biurokracja (60,6%), oraz praca "pod statystykę" (58,3%). Kolejność wskazań ogółu jest taka sama, warto jednak zauważyć, że ogół wskazuje z wyższą częstotliwością na biurokrację, a najmłodszy stażem na pracę pod statystykę. Mniej niż 1/4 omawianej grupy twierdzi, że utrudnieniem są złe warunki pracy (22,6%), natomiast co piąty wskazuje na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (19,9%). *Patrz Tabela nr 4*

Ponad połowę osób ze stażem pracy/służby do 3 lat motywuje dobra opinia przełożonych (59,7%) oraz nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (57,3%). Warto zauważyć, że omawiana grupa wskazuje te dwa czynniki w odwrotnej kolejności niż ogół ankietowanych. Na trzecim miejscu najmłodszy stażem

policjanci i pracownicy Policji z garnizonu podkarpackiego wymieniają skierowanie na dodatkowe kursy i szkolenia (29,0%), aż o 14,3 punktów procentowych częściej niż ogół respondentów. Dalej osoby z najkrótszym stażem wskazują na przedterminowy awans (27,0%). *Patrz Tabela nr 8.*

Respondenci z najkrótszym stażem w podkarpackiej Policji przyznają, że ich wiedza jak i umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach (58,8%), 1/3 jest przeciwnego zdania (33,7%). *Patrz Tabela nr 9.*

Podobnie jak ich koledzy i koleżanki z dłuższym stażem, osoby pełniące służbę lub pracujące w Policji nie dłużej niż 3 lata uważają, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (87,8%). Co dziesiąty (9,8%) ma przeciwny pogląd. *Patrz Tabela nr 10.*

Jako interesującą swoją służbę/pracę postrzega (87,8%) osób z najkrótszym stażem, natomiast 7,0% uważa przeciwnie. *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem omawianej grupy respondentów na rozwój kariery w największym stopniu wpływają własna praca i zaangażowanie (66,1%) oraz dobre stosunki z przełożonymi (46,5%). Kolejność wskazań ogółu ankietowanych jest taka sama, ale najmłodszy stażem o 9,2 punktu procentowego wyżej oceniają rolę własnej pracy w osiągnięciu kariery. W następnej kolejności osoby z najkrótszym stażem wymieniają podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (41,4%) oraz protekcję i nepotyzm (31,8%). W odwrotnej kolejności na te czynniki wskazał ogół respondentów województwa podkarpackiego. Opinie badanych ze stażem do 3 lat na temat możliwości rozwoju swojej kariery w Policji są podzielone. 40,8% ocenia je źle, natomiast 43,0% dobrze. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Większość osób ze stażem do 3 lat ocenia swoją sytuację materialną przeciętnie (61,2%). Natomiast 1/5 określa ją jako złą (20%). W kwestii zarobków 56,7% ocenia ich wysokość przeciętnie, a 34,6% źle. Jeśli chodzi o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego najmłodszy stażem, tak jak ogół, twierdzą że ich zarobki nie uległy zmianie (68,1%). Natomiast 17,1% zauważyło poprawę. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowanie największym oczekiwaniem badanych ze stażem pracy/służby do 3 lat jest odpowiednie wynagrodzenie, na które wskazuje 76,6% z nich. Bardziej niż dla ogółu ankietowanych (13,3 punktów procentowych więcej) istotna dla nich jest praca dając satysfakcję zawodową (38,7%). Co trzecia najmłodsza stażem osoba (34,0%) oczekuje możliwości podnoszenia kwalifikacji i podobnie jak wyżej ogół badanych ocenił ten aspekt znacząco niżej (17,1%). Około 1/4 osób z najkrótszym stażem liczy również na pewność zatrudnienia (26,8%) oraz dobrze wyposażone stanowisko pracy (25,8%). *Patrz Tabela nr 17.*

Tak jak ogół, ponad połowa osób ze stażem do 3 lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko (52,6%). 1/5 z nich (20,9%) chce awansować na wyższy stopień, a 15,9% planuje przeniesienie się do innej jednostki organizacyjnej. *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy jest to 5 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych. *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM OD 4 DO 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze średnim stażem od 4 do 15 lat określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy/służby jako przeciętne, wskazuje tak 46,5%, natomiast 40,7% jest zadowolona. *Patrz Tabela nr 1.*

Zdaniem omawianej grupy na zadowolenie ze służby/pracy najbardziej wpływa stabilne zatrudnienie (71,2%). Odsetek wskazań ogółu badanych w tym zakresie jest nieco wyższy i wynosi 75,7%. Na drugim miejscu osoby ze średnim stażem wskazują na stałe warunki pracy (40,0%) – ogół badanych również wskazał na oba te czynniki jako najważniejsze. Niemalże 1/3 (32,0%) uważa, że źródłem

zadowolenia z wykonywanej służby/pracy są dobre stosunki z kolegami. Z kolei 27,3% odczuwa zadowolenie spowodowane stosunkowo dobrym wynagrodzeniem. Ogół ankietowanych policjantów i pracowników z garnizonu podkarpackiego uszeregowali powyższe czynniki w odwrotnej kolejności. Dobre relacje z przełożonym (23,2%) oraz możliwość awansu (21,2%), to także powody ze względu na które badana grupa wyraża zadowolenie z wykonywanych obowiązków. *Patrz Tabela nr 2.*

Ponad połowa osób z średnim stażem uważa, że czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy jest nadmiar formalności (60,0%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (54,4%). Ogół badanych wymienia te czynniki w odwrotnej kolejności. Osoby ze stażem od 4 do 15 lat niezadowolone są także z niesprawiedliwego traktowania (36,9%), ciągłych zmian organizacyjnych (34,8%) oraz złych warunków pracy (27,0%), przy czym na dwa ostatnie czynniki wskazują z mniejszą częstotliwością niż ogół badanych. *Patrz Tabela nr 3.*

Na pytanie „Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę”, większość osób z średnim stażem wskazało na zbyt dużą biurokrację (72,1%). Tak samo jak ogół, na kolejnym miejscu wymieniają pracę pod statystykę (55,6%). 1/5 przyznaje, że pracę utrudnia zbyt krótki czas na wykonanie zadania (20,3%). Warto podkreślić, że ogół badanych wymienia te trzy czynniki w tej samej kolejności, lecz na dwa pierwsze wskazuje z mniejszą częstotliwością. Na złe warunki pracy oraz obciążenie pracą wskazuje odpowiednio 19,7% i 17,1% respondentów z omawianej grupy. *Patrz Tabela nr 4.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki oraz dobra opinia przełożonych w największym stopniu motywuje do pracy pracowników i policjantów ze średnim stażem pracy/służby. Odsetek wskazań na te czynniki jest niższy w porównaniu do ogółu i wynosi odpowiednio 61,3% (ogół 63,2%) oraz 49,2% (ogół 53,6%). W następnej kolejności wymieniają przedterminowy awans (24,4%) jak i lepsze warunki pracy (20,0%). Warto zaznaczyć, że ogół respondentów wymienia te czynniki w odwrotnej kolejności. *Patrz Tabela nr 8.*

Tak jak ogół badanych (72,8%), osoby z średnim stażem z garnizonu podkarpackiego (70,0%) uważają że, posiadana przez nich wiedza umiejętności i kwalifikację są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnego zdania jest ponad 1/4 z nich (26,0%). *Patrz Tabela nr 9.*

82,4% policjantów i pracowników garnizonu podkarpackiego ze stażem zawodowym od 4 do 15 lat twierdzi, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Co dziesiąta (12,5%) osoba z badanej grupy ma odmienny pogląd. *Patrz Tabela nr 10.*

Za interesującą swoją służbę/pracę uważa zdecydowana większość (83,4%) osób ze średnim stażem. Niemniej jednak 13,1% nie postrzega w ten sposób swoich obowiązków. *Patrz Tabela nr 11.*

Osoby ze średnim stażem uzależniają rozwój kariery zawodowej w Policji, przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (52,9%) oraz od dobrych stosunków z przełożonym (47,2%). Na te czynniki wskazują w takiej samej kolejności jak ogół badanych. W następnej kolejności wskazują na protekcję i nepotyzm (43,7%) oraz podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (30,6%), przy czym na protekcję i nepotyzm odsetek wskazań jest większy niż ogółu badanych. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym oraz przypadek/szczęście, to w opinii odpowiednio 25,0% oraz 24,2% badanej grupy czynniki mające wpływ na rozwój kariery. Opinia osób ze średnim stażem na temat aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery jest głównie negatywna (47,9%). Natomiast 35,9% dostrzega możliwość rozwoju kariery w Policji. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Ponad połowa (59,6%) respondentów ze stażem pracy od 4 do 15 lat, twierdzi, że powodzi im się średnio, natomiast 20,7% ocenia swoją sytuację materialną jako dobrą. Jeżeli chodzi o wysokość wynagrodzenia w Policji, opinie osób ze średnim stażem są generalnie przeciętne (56,4%), a 30,0% ocenia je źle. 66,4% osób ze stażem od 4 do 15 lat twierdzi, że ich zarobki w przeciągu roku nie uległy zmianie, natomiast 17,5% przyznaje że ich wynagrodzenie poprawiło się. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania osób ze średnim stażem kształtowały się następująco: zdecydowana większość oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia (81,3%), z kolei ponad 1/3 (37,9%) dobrze wyposażonych stanowisk pracy. W następnej kolejności oczekują pewności zatrudnienia (25,7%), dobrej atmosfery w miejscu pracy (24,9%) oraz pracy dającej satysfakcję zawodową (21,8%). Ogół badanych ma podobny pogląd na omawiane czynniki, z tym że na trzecim miejscu wskazuje na dobrą atmosferę pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa osób ze średnim stażem chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko (56,4%), 14,9% chce awansować na stopień, a 11,5% nie chce nic zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Opinie osób z najdłuższym stażem (powyżej 15 lat) na temat zadowolenia z wykonywanej pracy/służby są podzielone. Połowa (50,9%) ocenia zadowolenie jako przeciętne, natomiast 41,2% jako duże. *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają, wymieniają stabilne zatrudnienie (77,8%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (43,5%) oraz stałe warunki pracy (38,5%). Ogół ankietowanych z województwa podkarpackiego podobnie za najważniejszy czynnik uważa stabilne zatrudnienie, ale już w przypadku pozostałych dwóch wymienia je w odwrotnej kolejności. Warto odnotować, że aż o 10,5 punktów procentowych mniej wskazań ogółu respondentów dotyczyło stosunkowo dobrego wynagrodzenia. Co czwarty najstarszy stażem policjant i pracownik cywilny (25,9%) łączy zadowolenie zawodowe z dobrymi relacjami z przełożonym. 22,7% za istotne w kształtowaniu zadowolenia uważa dobre stosunki z kolegami. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy tej grupy badanych w głównej mierze przyczyniają się takie czynniki jak nadmiar formalności (57,6%), ciągłe zmiany organizacyjne (47,0%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (45,1%). Ogół badanych z województwa podkarpackiego wymienia dwa ostatnie czynniki w innej kolejności: stosunkowo słabe wynagrodzenia (52,9%), a następnie ciągłe zmiany organizacyjne (39,1%). niesprawiedliwe traktowanie (35,9%) oraz złe warunki (26,5%) pracy także wpływają na niezadowolenie osób z najdłuższym stażem. *Patrz Tabela nr 3.*

Na pytanie „Co najbardziej utrudnia codzienną pracę/służbę”, większość pracowników i policjantów z najdłuższym stażem (69,8%), wskazało na zbyt dużą biurokrację. W następnej kolejności wymienili „pracę pod statystykę” (51,1%). Warto zaznaczyć, że odsetek wskazań ogółu był podobny. Co czwarta osoba (25,1%) z badanej grupy przyznaje, że codzienna służba/praca utrudniona jest z uwagi na zbyt krótki czas na wykonanie zadań, a co piąta (20,4%) za taki czynnik uznaje brak stabilizacji pracowniczej. *Patrz Tabela nr 4.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki w największym stopniu motywują większość osób z najdłuższym stażem z województwa podkarpackiego (67,8%). Dla ponad połowy (55,4%) istotna jest dobra opinia przełożonych. Warto zauważyć, że odsetek wskazań na te czynniki jest większy niż odsetek wskazań ogółu badanych z województwa podkarpackiego. Lepsze warunki pracy oraz uznanie społeczne motywuje odpowiednio 28,4% oraz 31,1% osób z najdłuższym stażem. Odpowiedzi ogółu w tym zakresie kształtowały się następująco 23,9% oraz 23,1%. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość osób ze stażem powyżej 15 lat (82,2%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwny pogląd wyraża 15,6%. *Patrz Tabela nr 9.*

Za ważne i mające sens swoje zadania uważa 87,6% badanej grupy, natomiast 8,5% uważa inaczej. *Patrz Tabela nr 10.*

Podobnie jak ogół ankietowanych, 86,8% policjantów i pracowników z najdłuższym stażem w ich ocenie wykonuje interesujące zadania. *Patrz Tabela nr 11.*

Pracownicy i policjanci z najdłuższym stażem uważają, że na rozwój kariery zawodowej najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie (57,3%) oraz dobre stosunki z przełożonymi (46,8%). Odsetek wskazań ogółu badanych jest zbliżony. Tak jak ogół, osoby z najdłuższym stażem twierdzą, że do rozwoju kariery może przyczynić się protekcja/nepotyzm (37,3%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,0%). Na pytanie jak oceniasz aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji 38,7% ocenia je źle, natomiast 41,2% dobrze. Wśród ogółu odsetek wskazań na ocenę złą był większy i wynosił 42,9%. *Patrz Tabela nr 12, nr 13.*

Ponad połowa osób (55,2%) ze stażem powyżej 15 lat określa swoją sytuację materialną jako przeciętną, średnią (wskazanie ogółu 58,1%). Połowa osób z najdłuższym stażem (55,0%) ocenia przeciętnie swoje wynagrodzenie, natomiast na złe wynagrodzenie wskazuje 23,4%. Poprawę wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku zauważyło 13,4% badanej grupy, natomiast 68,8% uważa że nic się nie zmieniło. *Patrz Tabela nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Tak jak ogół respondentów z województwa podkarpackiego, pracownicy i policjanci z najdłuższym stażem oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia, wskazuje tak ich zdecydowana większość (80,4%). W następnej kolejności wymieniają dobrze wyposażone stanowiska pracy (54,4%), uznanie za dobrą pracę (36,5%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (31,3%). Warto zauważyć że odsetek wskazań na te czynniki osób z najdłuższym stażem jest nieznacznie wyższy niż ogółu badanych. Ponad 1/3 omawianej grupy oczekuje pewności zatrudnienia (28,3%) oraz satysfakcjonującej pracy zawodowej (23,1%). *Patrz Tabela nr 17.*

W kwestii planów zawodowych na najbliższe 3 lata osoby z najdłuższym stażem pracy/służby planują osiągnąć wyższe stanowisko (43,9%) oraz przejść na emeryturę (26,0%). 16,4% nie chce nic zmienić. *Patrz Tabela nr 18.*

Wśród osób planujących przejść na emeryturę (N=77) najczęstszym powodem podjęcia tej decyzji jest satysfakcjonująca wysługa emerytalna, brak szans na awans, małe zarobki oraz wypalenie zawodowe. Po przejściu na emeryturę wskazana grupa przede wszystkim nie planuje podejmować pracy zawodowej. *Patrz Tabela nr 19, nr 20.*

FUNKCJONARIUSZ POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Swoje zadowolenie z wykonywanej służby funkcjonariusze Policji określają, podobnie jak ogół, czyli przeciętnie (47,5%). Na duże zadowolenie wskazuje 43,0% tej grupy badanych. *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie ze służby funkcjonariuszy Policji zależy głównie od stabilnego zatrudnienia (75,4% wskazań). Jest to główny czynnik. Na pozostałe wskazują z dwukrotnie mniejszą częstotliwością, a wymieniają kolejno stałe warunki pracy (37,7%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (35,6%) oraz dobre stosunki z kolegami (27,3%). Ogół badanych na te czynniki wskazał w identycznej kolejności. *Patrz Tabela nr 2.*

Wśród przyczyn niezadowolenia z pracy funkcjonariusze Policji, podobnie jak ogół ankietowanych wymieniają, na pierwszym miejscu nadmiar formalności, biurokracji (61,6%), a na drugim stosunkowo słabe wynagrodzenie (47,8%). 41,6% policjantów z garnizonu podkarpackiego jest niezadowolona z ciągłych zmian organizacyjnych, natomiast 1/3 z niesprawiedliwego traktowania (35,5%). Istotność czynników został uszeregowany w takiej samej kolejności również przez ogół respondentów z województwa podkarpackiego. Co czwarty funkcjonariusz Policji (27,3%) uważa, że do niezadowolenia przyczyniają się złe warunki pracy – wskazanie ogółu są także w tym przypadku zbliżone (27,9%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy funkcjonariusze Policji podkarpackiej podobnie jak ogół badanych, wskazują na zbyt dużą biurokrację (71,2%) oraz pracę „pod statystykę” (59,8%). Na trzeciej pozycji znalazło się utrudnienie w postaci zbyt krótkiego czasu na wykonywanie zadania (22,4%), natomiast na czwartym złe warunki pracy (18,5%). *Patrz Tabela nr 4.*

Głównymi czynnikami motywującym do pracy funkcjonariuszy policji z garnizonu podkarpackiego, są przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (64,1% wskazań) oraz dobra opinia przełożonych (52,9%). Kolejność wskazań ogółu była taka sama, a ich odsetek nie różnił się więcej niż o 1 punkt procentowy. Podkarpacky policjanci są zmotywowani do służby również dzięki przedterminowemu awansowi (23,9%), uznaniu społecznemu (23,8%) oraz lepszym warunkom pracy (23,0%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość policjantów z garnizonu podkarpackiego (72,9%) jest przekonanych, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast niemal 1/4 z nich (23,0%) twierdzi przeciwnie. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość policjantów z województwa podkarpackiego (85,5%) stwierdziła, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Co dziesiąta osoba z badanej grupy (10,5%) nie odnajduje tego typu cech swojej służby. *Patrz Tabela nr 10.*

Jako interesujące swoje zadania postrzega 86,6% policjantów, natomiast 9,1% nie podziela tego poglądu. Oceny ogółu ankietowanych były niemalże zbieżne ze wskazaniami badanej grupy. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji zależy, zdaniem funkcjonariuszy Policji w głównej mierze od własnej pracy i zaangażowania. Jest to główny czynnik, na który wskazuje 59,1% policjantów. Na drugiej pozycji (47,6%) wymienili dobre stosunki z przełożonymi. Ponadto więcej niż 1/3 twierdzi, że na rozwój kariery wpływa podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (39,3%) oraz protekcja/nepotyzm (38,6%). Ogół respondentów wymienił dwa powyższe czynniki w odwrotnej kolejności. Na pytanie jak oceniasz aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji policjanci garnizonu podkarpackiego, odwrotnie niż ogół, oceniają je przede wszystkim dobrze (42,1%). Natomiast 39,8% dobrze. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Ponad połowa omawianej grupy badanych (58,1%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio. Na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje mniej niż 1/5 (18,3%), a „powodzi mi się dobrze” 23,6% respondentów. Swoje zarobki badani policjanci oceniają także przeciętnie (59,8%), źle ocenia je 22,1%, natomiast dobrze 18,1%. Odnosnie zmiany zarobków w przeciągu ostatniego roku funkcjonariusze Policji (67,4%) przyznają, że ich zarobki w tym okresie nie uległy zmianie, natomiast poprawę zauważyło 19,0% badanej grupy. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci z garnizonu podkarpackiego najbardziej oczekują od służby w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (79,1%) oraz dobrze wyposażonych stanowisk pracy (35,7%). Na kolejne oczekiwania wskazują z mniejszą częstością, a wymieniają wśród nich: dobrą atmosferę w pracy (28,5%), pracę dającą satysfakcję zawodową (26,8%) oraz pewność zatrudnienia (24,6%). Ogół ankietowanych wypowiedział się podobnie, z tym że dwa ostatnie ze wskazanych czynników uszeregował w odwrotnej kolejności. Co piąty policjant liczy na jasno określoną ścieżkę drogi zawodowej (19,8%) oraz uznanie społeczne za dobrą pracę (18,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe policjantów podkarpackich na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół badanych, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (49,6%). 15,8% chce awansować na stopień, a 14,6% planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Najczęstszymi powodami rezygnacji ze służby w Policji wśród osób, które zadeklarowały odejście z Policji (N=95) są odpowiednia wysługa emerytalna, brak szans na awans, zbyt małe zarobki oraz

wypalenie zawodowe. Osoby chcące odejść z Policji w sferze zawodowej planują głównie podjęcie własnej działalności gospodarczej, jak również podobny odsetek nie zamierza podejmować pracy. *Patrz Tabele nr 19, nr 20.*

PRACOWNIK POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji podkarpackiej, podobnie jak ogół badanych w województwie, swoje zadowolenie z wykonywanej pracy oceniają przede wszystkim przeciętnie (44,6%), na duże zadowolenie wskazuje 43,4% z nich. *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie największy wpływ na zadowolenie z pracy pracowników Policji ma stabilne zatrudnienie (78,6%). Mniej niż połowa wskazuje na stałe warunki pracy (41,8%), przy czym wskazania ogółu na ten czynnik są niższe. Na trzecim i czwartym miejscu, odwrotnie niż ogół, pracownicy Policji wymieniają dobre stosunki z kolegami (39,6%) oraz dobre relacje z przełożonymi (33,4%). Ogół ankietowanych zdecydowanie niżej ocenił te czynniki – odpowiednio 29,1% oraz 26,0%, a ponadto zmiennym jest, że wyżej od nich sklasyfikował stosunkowo dobre wynagrodzenie (33,0%). Jedynie 19,5% pracowników cywilnych Policji uważa, że do ich zadowolenia z pracy przyczynia się stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Wśród głównych powodów niezadowolenia pracownicy Policji z garnizonu podkarpackiego wymieniają stosunkowo słabe wynagrodzenie (80,4%). Odsetek wskazań ogółu był aż o 27,5 punktów procentowy niższy. Na kolejnym miejscu z częstotliwością 41,4% wskazują na nadmiar formalności, biurokracji. Z kolei ogół wymienił ten czynnik na pierwszym miejscu (58,1%). Co trzeci pracownik (35,5%) jest niezadowolony z powodu braku możliwości awansu – wśród ogółu 22,8% uznało ten czynnik za istotny. Podkarpacki pracownicy zwracają uwagę także na niesprawiedliwe traktowanie (32,8%) oraz złe warunki pracy (31,2%). W przeciwieństwie do wskazanych wyżej dysproporcji w ocenach ankietowanych, w przypadku dwóch ostatnich czynników opinie ogółu ankietowanych i pracowników są zbliżone. *Patrz Tabela nr 3.*

Omawianej grupie badanych codzienną pracę najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja (57,3%). Ogół respondentów również wskazał na ten czynnik jako najistotniejszy niemniej jednak odsetek ocen był o 11,8 punktu procentowego wyższy. Pozostałe utrudnienia pracownicy wybierali ze zdecydowanie mniejszą częstością, a wśród nich wymieniali złe warunki pracy (25,4%), nadmierne obciążenie pracą (24,3%) oraz pracę „pod statystykę” (24,2%). Ogółowi badanych zdecydowanie bardziej utrudnia wykonywanie obowiązków praca „pod statystykę” ponieważ tę odpowiedź wybrało aż 54,3% spośród nich. *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników Policji podkarpackiej najbardziej motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (58,4%) oraz dobra opinia przełożonych (57,6%). Dla ogółu badanych te dwa czynniki też są najistotniejsze. Za kolejny motywator pracownicy uznali lepsze warunki pracy (28,6%) oraz uznanie społeczne (19,2%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość pracowników Policji, jest przekonana, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (72,2%). Przeciwnego zdania jest 24,9%. *Patrz Tabela nr 9.*

Pracownicy podkarpackiej Policji w zdecydowanej większości (85,4%) odpowiadają „tak” na pytanie „Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens?”. Negatywną opinię wyraził co dziesiąty (9,8%). *Patrz Tabela nr 10.*

80,0% pracowników Policji uważa swoją pracę za interesującą, a 14,8% jest przeciwnego zdania. *Patrz Tabela nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji, zależy zdaniem pracowników Policji podkarpackiej od własnej pracy i zaangażowania (45,8%). Następnie od dobrych stosunków z przełożonym (43,0%) oraz protekcji/nepotyzmu (40,7%). Na podobną gradację czynników wskazał ogół ankietowanych. W

dalszej kolejności co trzeci pracownik (33,1%) wiąże osiągnięcie kariery z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. Odpowiadając na pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, pracownicy Policji, podobnie jak ogół określają je źle (59,7%) , z tym że zdecydowanie częściej wskazują na tę odpowiedź niż ogół (42,9%). Natomiast 24,4% analizowanej grupy ocenia możliwość rozwoju na poziomie dobrym. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Ponad połowa pracowników podkarpackiej Policji (58,2%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje 30,5% tej grupy badanych, natomiast dobrze ocenia swoją sytuację jedynie 11,3%. Ogół badanych o 10,4 punktów procentowych częściej oceniał swoją sytuację materialną dobrze. Swoje zarobki badani pracownicy ocenili źle (61,4%) oraz przeciętnie (34,8% wskazań). Wśród ogółu badanych dominuje przeciętna ocena własnych zarobków (55,9%). Większość (60,9%) analizowanej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się, natomiast 13,2% zauważyło poprawę, a 24,0% uważa że się pogorszyły. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Podobnie jak ogół, pracownicy Policji podkarpackiej najbardziej oczekują od pracy odpowiedniego wynagrodzenia, wskazuje tak 85,8% (ogół 80,1%). Na drugim i trzecim miejscu pracownicy wymieniają kolejno pewność zatrudnienia (39,7%) oraz dobrze wyposażone stanowiska pracy (31,7%). Przy czym warto zaznaczyć, że ogół na drugim miejscu (35,1%) wskazał dobrze wyposażone stanowiska pracy, z większym odsetkiem wskazań niż omawiana grupa badanych. Pozostałe oczekiwania pracowników Policji, zgodnie z częstością wskazań, są następujące: uznanie za dobrą pracę (22,7%), dobra atmosfera w miejscu pracy (19,4%) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji (19,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Pracownicy podkarpackiej Policji twierdzą, że w ciągu trzech najbliższych lat chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (56,3%). 28,1% nie chce nic zmieniać natomiast 8,3% planuje odejść z Policji nie posiadając uprawnień emerytalnych. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy ze służby prewencyjnej w garnizonie podkarpackim określają swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy jako przeciętne (50,2%). Za duże uznaje je więcej niż 1/3 badanych (39,7%), natomiast na małe zadowolenie wskazuje 10,1% respondentów. *Patrz Tabela nr 1.*

Największy, wpływ na zadowolenie ze służby omawianej grupy respondentów ma stabilne zatrudnienie (75,4% wskazań). Jest to główny czynnik. Na pozostałe wskazują z ponad dwukrotnie niższym odsetkiem. I tak do zadowolenia policjantów i pracowników w pionie prewencyjnym przyczyniają się stałe warunki pracy (35,9%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (32,8%). Na te czynniki ogół badanych wskazuje odpowiednio w 38,2% oraz w 33,0%. Około 1/4 policjantów i pracowników pionu prewencji wymienia możliwość awansu (27,7%) oraz dobre relacje z przełożonymi (23,3%). Ogół ankietowanych wskazuje na dwa ostatnie czynniki w odwrotnej kolejności. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy policjantów i pracowników pionu prewencji w największym stopniu przyczynia się nadmiar biurokracji i formalności oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie, na które wskazuje odpowiednio 57,6% oraz 52,3%. Opinie policjantów i pracowników są w tym zakresie zbieżne z opinią ogółu badanych. W następnej kolejności policjanci i pracownicy służby prewencji niezadowoleni są z ciągłych zmian organizacyjnych (44,4%), niesprawiedliwego traktowania (37,5%), złych warunków pracy (26,5%) oraz zagrożenia dla życia i zdrowia (22,2%). Ogół respondentów z województwa podkarpackiego wskazał na podobną kolejność istotności czynników, z wyjątkiem ostatniego (14,7%). *Patrz Tabela nr 3.*

Policjanci i pracownicy służby prewencyjnej odpowiadając na pytanie „*Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?*” częściej niż ogół wskazują przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (72,4%) oraz pracę „pod statystykę” (57,3%). Kolejne utrudnienia wymieniane są z mniejszą częstością, a największe z nich to odpowiednio: zbyt krótki czas na realizację zadań (23,8%) oraz złe warunki pracy (19,4%). Ogół badanych wskazał na powyższe czynniki w identycznej kolejności z podobnym odsetkiem odpowiedzi. *Patrz Tabela nr 4.*

Oceniając wybrane aspekty służby podkarpacki policjanci i pracownicy służby prewencyjnej, podobnie jak ogół ankietowanych, najbardziej pozytywnie wypowiedzieli się na temat współpracy z kolegami i koleżankami w swojej komórce organizacyjnej (83,5%). Większość policjantów i pracowników prewencji (64,8%) wysoko ocenia przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego, a 60,6% możliwości wykorzystywania godzin nadliczbowych w macierzystej jednostce. Wśród aspektów, które uzyskały głównie przeciętne oceny wymienić można: stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce (46,3%), przepływ informacji w jednostce (42,8%) oraz stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z jednostki (41,7%). Policjanci i pracownicy służby prewencyjnej wybrane aspekty ocenili przede wszystkim wysoko albo przeciętnie – w żadnej z odpowiedzi nie dominowały wskazania negatywne. Niemniej w przypadku kwestii współpracy służby kryminalnej z prewencyjną ankietowana grupa uznała jej poziom za przeciętny (40,8%), ale odsetek ocen negatywnych był zbliżony (38,6%). Podobnie kształtowały się odpowiedzi dotyczące liczby etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej – 37,3% ocen przeciętnych, a 35,9% złych. *Patrz Tabela nr 7.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki oraz dobra opinia przełożonych w największym stopniu motywują do pracy funkcjonariuszy i pracowników służby prewencyjnej garnizonu podkarpackiego. Odsetek wskazań na te czynniki odpowiednio wynosił 61,9% oraz 52,5%, natomiast odsetek wskazań ogółu 63,2% oraz 53,6%. 23,5% omawianej grupy motywuje do służby/pracy przedterminowy awans oraz uznanie społeczne. Lepsze warunki pracy motywują 23,6% policjantów i pracowników prewencji. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość funkcjonariuszy i pracowników służby prewencyjnej (66,8% - odsetek wskazań niższy od ogółu o 6 punktów procentowych) przyznaje, że posiadane przez nich wiedza umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 27,3% badanej grupy. *Patrz Tabela nr 9.*

W zdecydowanej większości policjanci i pracownicy wykonujący zadania prewencyjne na terenie województwa podkarpackiego twierdzą, że są one ważne i mają sens (84,7%). 10,5% uważa inaczej. *Patrz Tabela nr 10.*

Ośmiu na dziesięciu policjantów i pracowników prewencji (83,8%) wyraziło pogląd, że ich praca jest interesująca. Co dziesiąty nie podziela tej opinii (10,8%). *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem policjantów i pracowników pionu prewencji na rozwój kariery zawodowej najbardziej wpływa własna praca i zaangażowanie (59,4%), w dalszej kolejności dobre stosunki z przełożonymi (45,7%), protekcja/nepotyzm (40,5%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,3%). Za identyczną hierarchią czynników opowiedział się również ogół ankietowanych wskazując na nie z podobną częstością. Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej pozytywnie postrzega 40,2% z tym, że podobna grupa uważa te perspektywy za złe (39,3%). *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Sytuację materialną policjanci i pracownicy pionu prewencji podobnie jak ogół badanych, oceniają przede wszystkim przeciętnie (58,9%). Co piąty (20,6%) twierdzi, że jego sytuacja jest zła, natomiast 20,4% policjantów i pracowników prewencji wskazało na sytuację dobrą. Również przeciętnie, ponad połowa pionu prewencji (59,3%) ocenia swoje zarobki. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród policjantów i pracowników pionu prewencyjnego

dominuje opinia, że zarobki nie zmniejszyły się, natomiast poprawę zauważyło 19,5% badanej grupy. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość policjantów i pracowników pionu prewencji (77,0%) oczekuje przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia. Na kolejnym miejscu wskazują dobrze wyposażone stanowisko pracy (36,1%), dobrą atmosferę w miejscu pracy (28,9%) oraz pracę dającą satysfakcję zawodową (28,1%). Ogół badanych wskazuje na te czynniki w podobnej kolejności, z tym że na czwartym miejscu oczekuje pewności zatrudnienia. Policjanci i pracownicy prewencji ten czynnik umiejscowili na pozycji piątej (24,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Tak jak ogół, policjanci i pracownicy służby prewencyjnej wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (50,1%). Przejście na emeryturę planuje prawie 1/10 (11,1%), a 9,6% nie chce nic zmienić. Odejście do innej jednostki deklaruje 12,6% badanej grupy. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Odwrotnie niż ogół ankietowanych, policjanci pełniący służbę oraz pracownicy wykonujący pracę w pionie kryminalnym określają swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy jako duże (46,6% wskazań) oraz przeciętne (43,6%). *Patrz Tabela nr 1.*

Najbardziej, do tego zadowolenia przyczynia się stabilne zatrudnienie (74,4%). Wśród pozostałych przyczyn zadowolenia wymieniają stałe warunki pracy (39,8%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (35,8%) oraz dobre stosunki kolegami (32,3%). Ogół podkarpackich respondentów wskazał wymienione czynniki w identycznej kolejności. *Patrz Tabela nr 2.*

Wśród przyczyn niezadowolenia z pracy omawiana grupa badanych wymienia, na pierwszym miejscu nadmiar formalności (63,9%), a na drugim stosunkowo słabe wynagrodzenie (45,9%). Na trzecim miejscu, tak jak ogół wskazuje na ciągłe zmiany organizacyjne (33,9%), a na czwartym wymienia niesprawiedliwe traktowanie (33,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem policjantów i pracowników z pionu kryminalnego, codzienną pracę najbardziej utrudniają dwa czynniki zbyt duża biurokracja oraz „praca pod statystykę”, wskazuje tak odpowiednio 69,5% oraz 64,8% grupy badanych. Warto podkreślić, że odsetek wskazań służby kryminalnej w przypadku drugiego z czynników był o 10,5 punktów procentowych większy niż ogółu. Mniej niż 1/5 (18,7%) wskazuje na nadmierne obciążenie pracą oraz złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Wypowiadając się na temat wybranych aspektów służby/pracy osoby z podkarpackiej służby kryminalnej w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają współpracę z kolegami i koleżankami we własnej komórce organizacyjnej (89,7%). Także wysoko wskazana grupa ocenia przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego (72,6%) oraz możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w jednostce (70,9%). Głównie przeciętnie (47,1% wskazań) personel pionu kryminalnego ocenia współpracę pomiędzy służbą kryminalną a prewencyjną. Podobnie przeciętnie (42,4%) grupa respondentów odnosi się do stopnia dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w ich jednostce. Zdaniem podkarpackiej służby kryminalnej żaden z aspektów nie zasługuje na głównie negatywne oceny. *Patrz Tabela nr 7.*

Największym motywatorem do pracy dla policjantów i pracowników służby kryminalnej są nagrody pieniężne (66,2%). Na drugiej pozycji z odsetkiem wskazań niższym od ogółu wskazują na dobrą opinię przełożonych (49,5%). Mniej niż 1/4 motywuje uznanie społeczne (22,4%), lepsze warunki lokalowe (21,2%) oraz przedterminowy awans (18,9%). Ogół respondentów wskazał na te czynniki w podobnej kolejności, z tym że lepsze warunki pracy umiejscowił przed uznaniem społecznym. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość funkcjonariuszy i pracowników pionu kryminalnego (81,8% - wskaźnik wyższy od ogółu o 9 punktów procentowych) uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnego zdania jest 16,8% badanej grupy. *Patrz Tabela nr 9.*

Osoby z podkarpackiej służby kryminalnej w zdecydowanej większości (86,5%) uważają, że ich zadania są ważne i mają sens. Co dziesiąta osoba nie podziela tego poglądu (10,9%). *Patrz Tabela nr 10.*

Prawie wszystkie osoby z pionu kryminalnego (91,0%) twierdzą, że ich służba/praca jest interesująca. *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem osób w pionie kryminalnym, podobnie jak w opinii ogółu, rozwój kariery zawodowej w Policji, zależy głównie od własnej pracy i zaangażowania (56,3%) oraz dobrych stosunków z przełożonymi (47,1%). 38,7% wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 35,3% na protekcję/nepotyzm. Perspektywy rozwoju swojej kariery zawodowej źle ocenia 44,5% ankietowanej grupy, natomiast 42,8% dostrzega szanse na taki rozwój. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Swoją sytuację materialną policjanci i pracownicy pionu kryminalnego oceniają, podobnie jak ogół badanych - przeciętnie, wskazuje tak 54,1% z nich. 27,5% twierdzi że ich sytuacja jest dobra. Przeciętnie także oceniają swoje zarobki (55,3%). Na pytanie czy w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki, 62,9% policjantów i pracowników służby kryminalnej odpowiada, że nie zauważyli poprawy, natomiast zarobki 18,5% grupy badanych pogorszyły się. *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Tak jak ogół, zdecydowana większość funkcjonariuszy i pracowników służby kryminalnej (81,8%), oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Ponad 1/3 przykłada wagę do dobrze wyposażonych stanowisk pracy (36,4%), natomiast 29,4% z grupy badanych oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy, a 26,0% pewności zatrudnienia. Ogół respondentów uważał podobnie. *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe funkcjonariuszy i pracowników służby kryminalnej na najbliższe 3 lata, podobnie jak ogół badanych, chcieliby oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (50,7%). 17,0% planuje przejść na emeryturę, a 14,1% chce awansować na stopień. 11,5% nie chce nic zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Prawie połowa policjantów i pracowników pionu wspomagającego (47,6%) wysoko ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy. 43,1% ocenia je przeciętnie. Odpowiedzi ogółu badanych kształtowały się inaczej, przeważała opinia o przeciętnym zadowoleniu (47,0%). *Patrz Tabela nr 1.*

Największy wpływ na zadowolenie z pracy zdaniem policjantów i pracowników pionu wspomagającego ma stabilne zatrudnienie, wskazuje tak 80,8% z nich (odsetek zbliżony do ogółu badanych – 75,7%). Jest to główny czynnik. Na inne wskazują z mniejszą częstotliwością, a wymieniają wśród nich: stałe warunki pracy (41,6%), dobre stosunki z kolegami (40,5%) oraz dobre relacje z przełożonym (38,2%). Warto odnotować, że ogół ankietowanych o 11,4 punktów procentowych niżej ocenił wpływ dobrych relacji z kolegami na zadowolenie z pracy. *Patrz Tabela nr 2*

Do niezadowolenia z pracy policjantów i pracowników pionu wspomagającego w największym stopniu przyczyniają się stosunkowo słabe wynagrodzenie (65,4%) oraz nadmiar formalności (48,0%). W opinii ogółu ankietowanych większy wpływ na niezadowolenie niż słabe wynagrodzenie (52,9%) ma nadmiar formalności (58,1%). Na kolejnym miejscu policjanci i pracownicy służby wspomagającej wymieniają ciągłe zmiany organizacyjne (34,5%), brak możliwości awansu (31,8%) oraz

niesprawiedliwe traktowanie (31,4%). Brak możliwości awansu to mniej znaczący czynnik dla ogółu ponieważ wskazało na niego o 9 punktów procentowych osób mniej. *Patrz Tabela nr 3.*

Podobnie jak ogółowi ankietowanych, codzienną służbę/pracę zdecydowanie najbardziej policjantom i pracownikom pionu wspomagającego utrudnia zbyt duża biurokracja (59,2%), z tym że dla ogółu jest to czynniki o większym znaczeniu (69,1%). Pozostałe utrudnienia były wskazywane przez osoby z podkarpackiego pionu wspomagającego rzadziej, a wśród nich wymienić można zbyt krótki czas na wykonie zadań (27,4%), pracę „pod statystykę” (23,1%) oraz złe warunki pracy (21,1%). Dla ogółu badanych zaraz po biurokracji służbę/pracę najbardziej utrudnia praca „pod statystykę” (54,3%). *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów i pracowników służby wspomagającej najbardziej motywują do pracy dwa czynniki: dobra opinia przełożonych (63,9%) oraz nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (62,2%). Kolejność wskazań ogółu respondentów jest odwrotna, a także zdecydowanie mniejsza jest ich częstotliwość, w zakresie dobrej opinii przełożonych (53,6%). Większym motywatorem dla służby wspomagającej niż dla ogółu badanych są lepsze warunki pracy (31,3%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość policjantów i pracowników służby wspomagającej (73,7%) jest przekonanych, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast 22,9 % twierdzi przeciwnie. *Patrz Tabela nr 9.*

Jako ważne i mające sens swoje zadania postrzega zdecydowana większość osób z pionu wspomagającego (85,1%). Co dziesiąta osoba (9,3%) ma odmienny pogląd. *Patrz Tabela nr 10.*

Wykonywana służba/praca jest interesująca dla 81,4% podkarpackich policjantów i pracowników ze służby wspomagającej. 12,4% nie podziela tego poglądu. *Patrz Tabela nr 11.*

Tak jak ogół badanych, policjanci i pracownicy z pionu wspomagającym uważają, że rozwój kariery zawodowej w Policji zależy od własnej pracy i zaangażowania w służbę (52,1%) oraz dobrych stosunków z przełożonymi (50,3%). 37,2% wskazuje na protekcję/nepotyzm jako czynnik sprzyjający osiągnięciu kariery. Ogół respondentów ten czynnik wymienił również na trzecim miejscu. Ponadto 30,6% osób z pionu wspomagającego wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej oceniają następująco – źle ocenia 51,2%, a dobrze 30,9% pracowników służby wspomagającej. *Patrz Tabele nr 12, nr 13.*

Swoją sytuację materialną policjanci i pracownicy pionu wspomagającego, podobnie jak ogół badanych, oceniają przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 62,7% z nich. Ponadto, swoje zarobki także oceniają przeciętnie (46,4%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród policjantów i pracowników pionu wspomagającego dominuje opinia, że zarobki nie zmieniły się (64,8%). *Patrz Tabele nr 14, nr 15, nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy służby wspomagającej, tak jak ogół zdecydowanie najbardziej oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Wskazuje tak 85,6% z nich (wskazania ogół badanych 80,1%). 38,3% wskazuje na pewność zatrudnienia, a 31,4% na dobrze wyposażone stanowisko pracy. Ogół badanych na drugim miejscu wskazał dobrze wyposażone stanowisko pracy, a na trzecim dobrą atmosferę w miejscu pracy. Niemalże 1/4 badanej grupy (22,7%) oczekuje uznania za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 16.*

Prawie połowa funkcjonariuszy i pracowników z pionu wspomagającego chciałaby w przeciągu trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko (49,2%). 1/4 (23,5%) nie chce nic zmieniać, a 8,3% badanej grupy planuje przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 17.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	duże	43,1	43,3	42,0	52,5	40,7	41,2	43,0	43,4	39,7	46,6	47,6
	przeciętne	47,0	46,8	47,7	39,5	46,5	50,9	47,5	44,6	50,2	43,6	43,1
	małe	9,9	9,8	10,3	8,0	12,8	7,9	9,6	12,0	10,1	9,8	9,3

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Ogółem	701	562	139	129	289	283	593	108	348	223	117	
Stabilne zatrudnienie	75,7	77,2	70,7	82,2	71,2	77,8	75,4	78,6	75,4	74,4	80,8	
Stale warunki pracy	38,2	37,4	42,2	34,0	40,0	38,5	37,7	41,8	35,9	39,8	41,6	
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	33,0	34,4	28,0	23,4	27,3	43,5	35,6	19,5	32,8	35,8	30,9	
Solidne szkolenia zawodowe	4,9	5,3	3,3	9,3	4,2	3,7	5,6	1,6	5,5	5,4	2,8	
Poczucie własnego bezpieczeństwa	14,1	14,2	13,9	12,7	13,2	15,8	13,3	18,8	15,4	9,7	19,7	
Brak zbędnych formalności, biurokracji	4,1	4,0	4,9	3,1	5,3	3,5	4,0	5,1	4,6	3,4	4,1	
Dobre relacje z przełożonymi	26,0	25,7	27,3	33,0	23,2	25,9	24,7	33,4	23,3	25,1	38,2	
Sprawiedliwe traktowanie	10,4	10,5	10,3	8,4	8,6	13,3	10,8	8,7	12,6	8,1	9,8	
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	3,5	3,6	3,5	2,8	3,8	3,6	3,8	2,0	5,4	4	1,4	
Możliwość awansu	22,3	23,9	16,3	31,3	21,1	19,7	24,7	9,6	27,7	19,6	10,1	
Możliwość osobistego rozwoju	17,1	18,5	11,8	24,5	18,5	12,3	18,8	7,8	16,7	22,7	8,1	
Dobra organizacja pracy	5,6	5,0	7,9	3,6	6,3	5,7	5,2	7,6	4,4	4,6	11,6	
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	7,8	8,4	5,3	2,7	8,6	9,3	6,7	13,8	7,3	5,3	13,3	
Dobre stosunki z kolegami	29,1	29,0	29,7	37,2	32,0	22,7	27,3	39,6	22,9	32,3	40,5	
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	8,6	9,2	6,6	6,7	7,4	10,9	8,2	11,3	10,1	6,6	7,7	
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	15,1	16,2	11,0	18,7	15,8	12,8	17,0	4,8	16,6	19,1	4,2	
Apolityczność Policji	2,5	2,2	3,5	4,4	1,9	2,2	2,6	1,7	2,4	2,5	2,8	
Nic, nie ma takich rzeczy	3,2	3,2	3,2	1,9	4,0	3,1	3,4	2,1	4,1	2,4	2,0	

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
Niepewność pracy	5,1	5,5	3,2	5,7	5,5	4,3	5,0	5,3	5,5	4,1	6,3
Ciągłe zmiany organizacyjne	39,1	40,0	35,7	31,7	34,8	47,0	41,6	25,7	44,4	33,9	34,5
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	52,9	51,8	57,3	66,5	54,4	45,1	47,8	80,4	52,3	45,9	65,4
Zły system szkolenia	15,7	17,0	10,8	15,6	19,1	12,4	16,0	14,2	15,0	15,8	18,8
Zagrożenie dla życia i zdrowia	14,7	15,8	10,0	21,7	14,5	11,7	16,9	2,6	22,2	9,1	3,8
Nadmiar formalności, biurokracja	58,1	60,6	47,8	54,8	60,0	57,6	61,1	41,6	57,6	63,9	48,0
Złe relacje z przełożonymi	13,7	13,1	16,0	16,0	13,5	12,9	14,7	8,4	13,6	14,3	12,3
Niesprawiedliwe traktowanie	35,1	34,7	36,7	29,3	36,9	35,9	35,5	32,8	37,5	33,2	31,4
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	11,2	10,7	13,0	14,0	11,0	10,1	11,4	9,8	13,1	9,6	8,9
Brak możliwości awansu	22,8	21,4	28,4	18,6	23,1	24,4	20,5	35,5	21,6	19,4	31,8
Łamszenie pracowników	12,5	13,1	10,1	8,1	13,9	13,1	12,7	11,4	14,4	9,6	14,2
Zła organizacja pracy	14,9	15,9	10,9	11,1	16,1	15,4	15,3	12,5	15,7	12,7	18,2
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	27,9	28,3	26,3	33,1	27,0	26,5	27,3	31,2	26,5	27,3	29,2
Złe stosunki z kolegami	2,0	1,9	2,7	3,9	1,6	1,7	1,7	4,1	1,5	2,6	2,8
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	4,1	3,6	6,3	4,7	4,8	3,3	4,6	1,5	4,5	4,4	2,0
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	10,4	11,1	7,4	12,2	8,9	11,1	12,1	1,2	12,7	10,9	2,8
Uwikłanie Policji w politykę	14,6	16,3	7,5	4,9	14,2	19,3	16,3	5,3	15,4	16,1	7,5
Nic, nie ma takich rzeczy	1,2	1,1	1,5	1,7	,7	1,5	1,1	1,7	,3	2,5	1,6

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
Zbyt duża biurokracja	69,1	71,0	61,1	60,6	72,1	69,8	71,2	57,3	72,4	69,5	59,2
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	15,2	15,5	14,0	8,4	13,1	20,4	16,2	9,8	13,9	17,2	16,7
Nadmierny rygor i dyscyplina	3,5	3,5	3,6	3,8	5,2	1,6	3,8	1,9	3,8	4,6	,0
Niezrozumiałe polecenia służbowe	10,4	10,5	9,7	7,4	10,0	12,1	11,1	6,4	11,5	10,8	6,4
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	22,2	21,9	23,3	19,9	20,3	25,1	22,4	20,7	23,8	16,4	27,4
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	11,1	11,6	9,3	11,3	12,3	9,8	10,3	15,6	10,2	9,6	16,3
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,5	4,7	3,9	3,8	3,6	5,9	4,6	4,4	4,2	2,9	8,3
Praca "pod statystykę"	54,3	57,2	42,2	58,3	55,6	51,1	59,8	24,2	57,3	64,8	23,1
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,1	2,2	1,9	,0	2,5	2,7	2,1	2,3	2,0	1,4	3,5
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	6,5	6,7	5,7	7,0	4,6	8,1	6,6	6,0	7,2	5,2	7,4

Nadmierne obciążenie pracą	16,5	16,9	14,7	13,8	17,1	17,0	15,0	24,3	14,2	18,7	19,1
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	19,6	18,1	25,5	22,6	19,7	18,2	18,5	25,4	19,4	18,7	21,1
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	14,0	15,4	8,3	18,2	13,3	12,9	13,1	18,9	16,4	8,5	15,5
Utrudnienia - inne	,3	,4	,0	,0	,3	,4	,4	,0	,0	1,0	,0
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	3,3	2,4	7,0	5,2	4,2	1,5	2,1	9,6	2,8	3,0	5,7

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	699	561	138	127	289	282	590	108	346	223	117
	ocena niska	32,0	32,6	29,6	33,6	33,0	30,2	32,5	29,1	37,2	27,9	24,7
	ocena przeciętna	27,8	27,8	27,8	33,2	26,7	26,6	28,0	26,9	24,1	32,7	26,3
	ocena wysoka	40,2	39,6	42,6	33,2	40,3	43,2	39,5	44,0	38,7	39,4	49,0
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	691	556	134	129	282	280	587	104	348	218	112
	ocena niska	21,7	21,3	23,1	25,8	24,1	17,4	22,0	20,0	24,9	20,2	14,2
	ocena przeciętna	29,9	29,8	30,4	27,9	30,5	30,2	30,5	26,6	27,3	33,4	28,7
	ocena wysoka	48,4	48,9	46,5	46,3	45,4	52,4	47,5	53,4	47,9	46,4	57,0
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	694	558	136	125	288	281	589	106	344	224	114
	ocena niska	36,7	38,5	29,1	41,5	40,8	30,3	37,6	31,5	42,8	31,9	26,3
	ocena przeciętna	29,0	28,1	32,2	28,5	26,1	32,0	29,5	25,7	27,4	32,1	26,5
	ocena wysoka	34,4	33,3	38,6	29,9	33,1	37,6	32,8	42,8	29,8	36,0	47,2
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	689	554	134	122	286	281	582	107	338	222	115
	ocena niska	37,9	38,6	34,8	47,3	41,8	29,8	39,1	31,2	40,8	37,9	26,4
	ocena przeciętna	32,7	32,9	31,7	31,9	30,5	35,2	32,8	32,2	34,1	30,2	33,8
	ocena wysoka	29,5	28,5	33,5	20,8	27,7	35,0	28,1	36,6	25,1	31,9	39,8
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	647	540	107	122	270	255	571	76	339	212	85
	ocena niska	23,9	23,9	24,0	25,5	24,7	22,4	23,6	26,4	24,4	24,5	19,3
	ocena przeciętna	29,5	28,6	34,0	29,1	29,4	29,7	30,0	25,8	27,2	32,2	30,2
	ocena wysoka	46,6	47,5	42,0	45,3	45,9	48,0	46,4	47,8	48,4	43,4	50,6
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	659	532	127	113	279	267	562	97	323	218	104
	ocena niska	57,7	60,2	47,6	69,2	58,8	51,8	60,9	39,5	64,9	59,2	34,8
	ocena przeciętna	17,3	17,5	16,6	15,1	19,6	15,8	16,2	23,7	15,7	16,2	24,6
	ocena wysoka	25,0	22,4	35,7	15,8	21,6	32,4	22,9	36,7	19,4	24,5	40,7
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	592	484	107	98	255	239	520	72	294	198	87
	ocena niska	54,7	56,9	44,5	57,4	57,3	50,8	57,2	36,3	64,8	51,2	31,3
	ocena przeciętna	20,9	20,7	21,6	25,7	22,2	17,5	19,9	27,7	17,6	23,0	26,2
	ocena wysoka	24,4	22,3	33,8	16,8	20,5	31,7	22,8	36,0	17,6	25,8	42,5
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	588	492	95	101	242	245	588	0	329	209	38
	ocena niska	16,5	16,8	14,6	15,8	16,7	16,5	16,5	,0	14,8	18,6	12,1
	ocena przeciętna	22,9	23,1	21,5	21,8	23,5	22,6	22,9	,0	21,7	24,0	27,2
	ocena wysoka	60,7	60,0	63,9	62,4	59,8	60,9	60,7	,0	63,5	57,4	60,7
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	590	496	94	101	242	247	590	0	330	210	39
	ocena niska	16,2	16,2	16,1	14,5	16,6	16,4	16,2	,0	15,8	17,9	12,3
	ocena przeciętna	26,7	27,2	24,1	26,8	28,1	25,3	26,7	,0	25,4	28,7	24,5
	ocena wysoka	57,1	56,6	59,8	58,7	55,3	58,2	57,1	,0	58,7	53,4	63,2
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	588	493	95	101	242	246	588	0	329	208	39
	ocena niska	46,6	46,1	49,0	39,8	50,3	45,7	46,6	,0	45,9	46,1	49,4
	ocena przeciętna	27,8	27,9	27,5	36,1	25,5	26,7	27,8	,0	27,4	28,0	33,1
	ocena wysoka	25,6	26,0	23,5	24,1	24,2	27,6	25,6	,0	26,6	25,9	17,5
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych	Ogółem	571	478	93	97	240	235	571	0	316	207	37
	ocena niska	70,2	71,6	63,0	66,1	70,4	71,8	70,2	,0	71,2	66,1	81,0
	ocena przeciętna	16,3	15,5	20,3	21,4	14,9	15,6	16,3	,0	16,8	18,0	6,4

wyszkolenia strzeleckiego	ocena wysoka	13,5	12,9	16,7	12,5	14,8	12,6	13,5	,0	12,0	15,8	12,5
---------------------------	--------------	------	------	------	------	------	------	------	----	------	------	------

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	684	549	136	121	286	278	579	106	339	217	116
	ocena niska	16,3	15,6	19,1	12,7	17,2	16,8	17,4	10,2	17,6	17,7	7,0
	ocena przeciętna	32,3	34,9	21,9	31,6	35,4	29,4	34,5	20,3	38,3	30,9	16,9
	ocena wysoka	51,4	49,6	59,1	55,7	47,4	53,8	48,2	69,5	44,0	51,4	76,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	678	544	134	121	283	274	573	105	338	214	114
	ocena niska	11,3	10,8	13,2	11,1	11,1	11,6	11,6	9,5	10,8	13,0	8,9
	ocena przeciętna	27,0	27,7	24,0	22,5	28,5	27,3	27,5	23,8	32,2	20,6	22,7
	ocena wysoka	61,7	61,5	62,8	66,4	60,4	61,0	60,8	66,7	57,0	66,4	68,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	699	561	138	127	289	282	590	108	346	223	117
	ocena niska	13,7	13,6	14,1	12,9	14,5	13,3	14,3	10,3	14,4	14,3	9,2
	ocena przeciętna	25,7	27,2	19,3	23,7	28,7	23,5	27,5	15,9	28,6	25,8	15,5
	ocena wysoka	60,6	59,1	66,6	63,4	56,8	63,3	58,2	73,8	57,0	59,9	75,2
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	693	559	134	126	288	279	588	105	345	222	114
	ocena niska	15,2	15,2	15,4	11,7	16,5	15,6	16,0	11,2	17,1	16,0	6,2
	ocena przeciętna	22,3	23,6	16,8	22,6	24,7	19,5	24,5	9,5	27,5	20,2	9,6
	ocena wysoka	62,5	61,2	67,8	65,7	58,8	64,9	59,5	79,3	55,4	63,9	84,2

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	597	494	103	105	258	234	560	38	336	213	38
	ocena niska	32,8	32,9	32,2	29,8	31,7	35,2	33,7	19,1	38,6	23,6	23,4
	ocena przeciętna	42,0	43,1	36,4	37,9	45,5	39,9	42,3	36,6	40,8	47,1	34,6
	ocena wysoka	25,3	24,0	31,4	32,3	22,8	24,8	24,0	44,3	20,6	29,3	41,9
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	700	563	137	127	291	281	591	108	347	223	117
	ocena niska	11,8	11,1	14,7	7,6	12,7	12,8	12,8	6,0	12,2	11,8	8,1
	ocena przeciętna	23,9	26,0	14,9	26,3	25,1	21,5	24,6	20,0	28,4	20,3	17,2
	ocena wysoka	64,4	62,9	70,3	66,2	62,3	65,7	62,6	74,0	59,3	67,9	74,7
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	681	556	125	124	285	272	581	100	340	216	112
	ocena niska	19,2	19,6	17,2	15,6	22,6	17,2	20,8	9,4	21,9	20,1	6,6
	ocena przeciętna	26,6	27,9	20,4	33,1	26,9	23,2	28,0	18,2	30,3	25,8	18,9
	ocena wysoka	54,3	52,4	62,4	51,3	50,4	59,6	51,2	72,4	47,7	54,1	74,6
	ocena wysoka											
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	702	563	139	129	291	282	593	108	349	223	117
	ocena niska	3,1	2,8	4,5	3,9	3,2	2,7	3,5	,9	3,7	4,1	,0
	ocena przeciętna	9,9	9,9	10,0	10,9	9,0	10,5	10,9	5,0	12,8	6,2	6,3
	ocena wysoka	86,9	87,3	85,6	85,3	87,8	86,8	85,6	94,1	83,5	89,7	93,7
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	701	562	139	129	290	282	593	108	348	224	116
	ocena niska	12,7	12,5	13,5	8,5	13,1	14,3	13,3	9,7	13,5	11,3	10,8
	ocena przeciętna	23,5	24,6	19,1	21,2	26,8	21,1	24,1	20,1	26,7	21,1	18,6
	ocena wysoka	63,8	62,9	67,4	70,3	60,1	64,5	62,6	70,2	59,8	67,6	70,6
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	684	555	129	127	286	271	585	100	342	220	109
	ocena niska	15,3	15,4	14,8	16,0	15,6	14,7	16,2	10,0	17,1	15,1	8,9

	ocena przeciętna	33,6	35,3	26,6	32,8	36,0	31,5	35,2	24,8	38,2	32,4	23,4
	ocena wysoka	51,1	49,3	58,5	51,2	48,4	53,8	48,6	65,2	44,7	52,5	67,7
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	696	561	136	129	287	281	593	104	347	224	112
	ocena niska	11,1	10,7	12,5	7,4	13,5	10,2	11,2	10,3	11,0	11,9	8,9
	ocena przeciętna	19,7	19,5	20,4	17,0	21,3	19,2	20,5	14,7	24,2	15,4	13,5
	ocena wysoka	69,3	69,8	67,1	75,6	65,2	70,6	68,3	75,0	64,8	72,6	77,5
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	685	556	129	129	285	271	586	99	344	219	108
	ocena niska	13,5	13,4	14,4	12,8	15,4	12,0	14,1	10,3	13,1	16,3	9,0
	ocena przeciętna	26,1	27,9	18,1	22,4	29,9	23,8	27,1	20,2	31,6	21,1	17,1
	ocena wysoka	60,4	58,7	67,6	64,9	54,7	64,2	58,9	69,5	55,3	62,6	73,9
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	693	558	135	126	286	280	592	101	344	223	113
	ocena niska	23,9	23,9	23,8	25,3	25,8	21,3	22,5	32,0	25,2	20,0	26,7
	ocena przeciętna	27,6	29,1	21,5	26,8	29,4	26,1	27,7	26,8	30,1	26,4	22,9
	ocena wysoka	48,5	47,0	54,8	47,9	44,8	52,7	49,8	41,2	44,8	53,6	50,3
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	654	537	117	120	272	262	581	73	339	215	88
	ocena niska	13,7	14,6	9,4	16,1	14,9	11,2	13,7	13,4	15,4	11,3	10,2
	ocena przeciętna	20,0	20,5	17,3	26,1	19,3	17,9	20,7	13,8	24,0	17,9	12,4
	ocena wysoka	66,4	64,9	73,3	57,8	65,8	70,9	65,6	72,8	60,6	70,9	77,4
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	680	554	126	127	283	270	583	97	341	217	109
	ocena niska	27,2	28,2	22,5	28,8	28,7	24,8	26,1	33,8	28,5	24,1	28,5
	ocena przeciętna	33,0	33,6	30,4	35,5	34,3	30,4	34,3	25,1	39,1	28,0	22,4
	ocena wysoka	39,9	38,2	47,1	35,6	37,0	44,9	39,6	41,1	32,4	47,9	49,0
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	680	548	132	123	286	271	583	98	340	220	108
	ocena niska	29,9	30,7	26,6	23,0	35,3	27,4	31,7	19,2	35,9	26,8	15,3
	ocena przeciętna	33,6	36,0	23,4	40,5	33,5	30,6	34,4	28,4	37,3	31,7	26,3
	ocena wysoka	36,5	33,3	50,0	36,6	31,2	42,1	33,9	52,4	26,8	41,5	58,4
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	673	549	124	121	279	273	582	91	343	218	100
	ocena niska	35,0	37,4	24,7	38,8	36,3	32,1	33,9	41,9	34,4	31,3	42,6
	ocena przeciętna	40,3	40,7	38,6	39,8	39,8	41,0	41,8	30,5	41,7	41,8	33,1
	ocena wysoka	24,7	22,0	36,7	21,4	24,0	26,9	24,2	27,6	24,0	26,9	24,4
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	673	548	125	120	281	272	583	91	344	217	100
	ocena niska	31,4	32,5	26,3	37,2	32,7	27,5	29,5	43,6	29,8	28,7	40,3
	ocena przeciętna	42,8	43,6	39,4	40,1	43,2	43,6	44,3	33,5	46,3	42,4	34,3
	ocena wysoka	25,8	23,8	34,3	22,7	24,1	28,8	26,2	23,0	23,9	28,9	25,4
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	697	560	137	129	288	280	590	107	347	222	116
	ocena niska	14,9	15,2	13,7	9,0	17,3	15,1	14,9	14,9	15,1	15,7	13,4
	ocena przeciętna	31,9	33,8	24,2	42,0	35,0	24,1	33,6	22,4	39,0	28,1	16,0
	ocena wysoka	53,2	51,0	62,0	48,9	47,7	60,8	51,4	62,7	45,8	56,2	70,6
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	690	556	134	129	286	276	587	103	345	222	111
	ocena niska	19,4	20,8	13,3	13,4	20,0	21,6	19,5	18,9	20,6	19,4	16,9
	ocena przeciętna	39,6	39,9	38,1	39,7	47,7	31,0	41,7	27,4	42,8	40,3	26,2
	ocena wysoka	41,1	39,2	48,6	46,9	32,3	47,4	38,8	53,7	36,5	40,4	57,0

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu motywuje Pana(ią) pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
Dobra opinia przełożonych	53,6	51,4	62,7	59,7	49,2	55,4	52,9	57,6	52,5	49,5	63,9
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	63,2	62,7	65,3	57,3	61,3	67,8	64,1	58,4	61,9	66,2	62,2
Urlopy nagrodowe	12,8	13,3	10,7	13,2	14,1	11,3	13,1	10,9	13,6	14,3	8,8
Pochwały w rozkazach	7,2	7,2	7,1	11,5	8,4	4,1	8,5	,0	9,2	8,0	,6
Odnaczenia	6,7	7,1	5,1	6,8	6,3	7,1	7,9	,7	8,2	6,8	2,0
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	14,7	14,8	14,5	29,0	14,3	8,7	14,4	16,3	15,9	12,0	16,2

Przedterminowy awans	21,5	22,5	17,2	27,0	24,4	16,0	23,9	7,9	25,3	18,9	12,9
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	23,9	25,4	17,9	22,8	20,0	28,4	23,0	28,6	23,5	21,2	31,3
Motywacja - inne (jakie?)	2,5	2,4	2,6	,8	3,4	2,2	1,9	5,2	1,0	2,5	6,2
Trudno powiedzieć	7,5	7,5	7,4	5,3	11,3	4,7	6,6	12,5	7,3	7,5	9,2
Uznanie społeczne	23,1	23,7	20,7	16,4	18,3	31,1	23,8	19,2	25,3	22,4	16,9

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	tak	72,8	72,8	72,7	58,8	70,0	82,0	72,9	72,2	66,8	81,8	73,7
	trudno powiedzieć	4,0	3,3	6,6	7,4	4,0	2,4	4,2	2,9	5,9	1,4	3,4
	nie	23,3	23,9	20,7	33,7	26,0	15,6	23,0	24,9	27,3	16,8	22,9

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	tak	85,5	87,5	77,1	87,8	82,4	87,6	85,5	85,4	84,7	86,5	85,1
	trudno powiedzieć	4,2	3,2	8,0	2,4	5,2	3,9	4,0	4,8	4,8	2,6	5,7
	nie	10,4	9,3	14,9	9,8	12,5	8,5	10,5	9,8	10,5	10,9	9,3

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	tak	85,6	86,3	82,6	87,7	83,4	86,8	86,6	80,0	83,8	91,0	81,4
	trudno powiedzieć	4,4	3,6	7,8	5,3	3,5	5,0	4,3	5,2	5,4	1,7	6,2
	nie	10,0	10,1	9,6	7,0	13,1	8,2	9,1	14,8	10,8	7,3	12,4

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	23,6	22,7	27,6	22,8	25,0	22,7	21,9	33,1	21,9	22,7	30,6
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	34,8	36,6	27,2	41,4	30,6	36,0	39,3	9,9	36,3	38,7	24,5
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	57,1	58,1	52,7	66,1	52,9	57,3	59,1	45,8	59,4	56,3	52,1
Przypadek / szczęście	21,9	21,6	23,1	18,6	24,2	21,0	21,6	23,7	22,0	23,4	18,2
Protekcja / nepotyzm	39,0	38,8	39,6	31,8	43,7	37,3	38,6	40,7	40,5	35,3	37,2
Dobre relacje z przełożonym	46,9	47,8	43,1	46,5	47,2	46,8	47,6	43,0	45,7	47,1	50,3
Korupcja	4,5	4,5	4,8	4,5	4,9	4,1	4,1	6,7	6,8	1,9	3,5
Trudno powiedzieć	2,2	2,5	1,2	1,0	1,5	3,5	1,9	3,9	1,2	2,4	5,0
Rozwój zawodowy: inne	,6	,8	,0	1,8	,3	,4	,3	2,1	,7	,4	,9

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	dobrze	39,3	40,3	35,5	43,0	35,9	41,2	42,1	24,4	40,2	42,8	30,9
	trudno powiedzieć	17,8	16,6	22,5	16,2	16,2	20,1	18,1	15,9	20,5	12,7	17,8
	źle	42,9	43,1	42,0	40,8	47,9	38,7	39,8	59,7	39,3	44,5	51,2

Tabela nr 14.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	powodzi mi(nam) się dobrze	21,7	20,0	28,8	18,8	20,7	24,1	23,6	11,3	20,6	27,5	14,5
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	58,1	57,9	58,9	61,2	59,6	55,2	58,1	58,2	58,9	54,1	62,7
	powodzi mi(nam) się źle	20,2	22,1	12,3	20,0	19,8	20,7	18,3	30,5	20,4	18,4	22,8

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	dobrze	15,9	16,2	14,5	8,7	13,6	21,6	18,1	3,8	13,9	23,6	8,9
	przeciętnie	55,9	56,2	54,8	56,7	56,4	55,0	59,8	34,8	59,3	55,3	46,4
	źle	28,2	27,6	30,7	34,6	30,0	23,4	22,1	61,4	26,7	21,1	44,7

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	poprawiły się	18,1	18,4	17,1	30,1	17,5	13,4	19,0	13,2	19,5	18,0	15,4
	nie zmieniły się	66,4	66,0	68,1	61,2	66,4	68,8	67,4	60,9	69,2	62,9	64,8
	pogorszyły się	14,8	14,9	14,2	6,1	15,6	17,9	13,1	24,0	10,7	18,5	18,1
	trudno powiedzieć	,7	,8	,6	2,6	,6	,0	,5	1,9	,5	,6	1,7

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
Dobre wyposażone stanowisko pracy	35,1	35,7	32,9	25,8	37,9	36,5	35,7	31,7	36,1	36,4	31,4
Odpowiednie wynagrodzenie	80,1	80,7	77,5	76,6	81,3	80,4	79,1	85,8	77,0	81,8	85,6
Pewność zatrudnienia	26,9	26,6	28,4	26,8	25,7	28,3	24,6	39,7	24,2	26,0	38,3
Praca dająca satysfakcję zawodową	25,4	25,1	26,8	38,7	21,8	23,1	26,8	17,6	28,1	23,1	21,3
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,7	3,4	5,3	6,2	3,5	2,8	3,5	5,0	3,5	3,9	4,4
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	17,1	17,4	15,9	34,0	17,4	9,2	16,7	19,2	16,9	17,0	17,5
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	8,1	8,3	7,2	9,9	7,8	7,6	7,8	9,7	7,6	8,8	7,4
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	18,0	19,5	11,7	15,1	20,7	16,5	19,8	8,1	17,6	20,0	14,8
Dobra atmosfera w miejscu pracy	27,1	27,0	27,2	22,5	24,9	31,3	28,5	19,4	28,9	29,4	17,5
Uznanie za dobrą pracę	18,9	17,3	25,2	12,1	19,2	21,6	18,2	22,7	19,2	15,5	22,7
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	3,5	3,3	4,4	3,6	2,8	4,1	3,7	2,5	4,3	3,3	2,1
Właściwe traktowanie przez przełożonych	11,1	11,8	8,3	10,9	9,9	12,5	11,9	6,7	11,5	10,2	12,0
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,3	,9	3,0	1,5	,8	1,8	1,0	3,1	,9	1,0	3,5
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,4	,5	,0	,0	,7	,4	,5	,0	,6	,4	,0

Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	9,0	9,0	8,9	4,1	11,4	8,7	8,9	9,4	9,1	8,3	9,1
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,3	,4	,0	,8	,3	,0	,2	,9	,0	,4	,9

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	703	564	139	129	291	283	595	108	349	224	117
	Nie chcę nic zmieniać	12,5	9,9	23,1	6,4	11,5	16,4	9,7	28,1	9,6	11,5	23,5
	Planuję przejść na emeryturę	12,4	14,1	5,5	1,0	4,3	26,0	14,6	,8	11,1	17,0	8,3
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,1	2,4	1,0	1,6	3,7	,7	1,0	8,3	,0	2,3	8,2
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	50,7	49,4	55,7	52,6	56,4	43,9	49,6	56,3	50,1	50,7	49,2
	Chciał(a)bym awansować na stopień	13,4	14,4	9,4	20,9	14,9	8,5	15,8	,0	16,6	14,4	2,6
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	8,2	9,1	4,7	15,9	8,7	4,3	8,9	4,6	12,6	3,2	5,7
	Inne plany zawodowe emerytalnych	,7	,7	,7	1,6	,7	,3	,5	1,9	,0	,9	2,4

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	107	97	10	5	25	77	95	12	39	45	22
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	2,1	2,3	,0	,0	,0	2,9	2,4	,0	2,8	2,6	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	5,3	5,9	,0	,0	,0	7,4	6,0	,0	5,6	7,8	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	9,4	10,4	,0	24,5	7,9	8,8	10,6	,0	8,4	15,1	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	3,1	2,8	6,6	,0	8,7	1,5	1,9	12,9	,0	2,6	9,8
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	8,5	6,8	24,8	,0	13,5	7,5	8,8	6,5	5,6	6,8	17,3
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	35,8	36,6	28,2	18,9	51,1	32,0	35,1	41,5	35,9	35,6	33,3
	Inny rodzaj zatrudnienia	9,2	10,1	,0	56,6	10,7	5,3	6,3	32,1	10,8	2,2	20,8
Nie zamierzam już pracować	26,6	25,1	40,4	,0	7,9	34,5	29,0	7,1	30,7	27,4	18,8	

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	107	97	10	5	25	77	95	12	39	45	22
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	21,9	19,3	47,4	,0	4,0	29,3	23,7	7,1	33,3	12,4	22,2
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	22,0	23,3	9,2	18,9	18,1	23,5	23,7	8,5	22,1	22,0	22,7
	Zarabiam zbyt mało	24,0	25,0	13,7	56,6	32,7	18,9	18,1	71,5	16,9	22,2	41,0
	Czuję się wypalony zawodowo	13,9	14,2	10,9	,0	18,6	13,3	14,8	6,5	10,8	22,0	3,4
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	6,8	7,5	,0	24,5	11,9	3,9	7,7	,0	5,6	9,5	3,8
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	4,7	5,2	,0	,0	6,8	4,4	4,5	6,5	5,6	2,6	3,4
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	6,7	5,5	18,7	,0	7,9	6,8	7,6	,0	5,6	9,4	3,5
	Z innego powodu	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0

GARNIZON PODLASKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Niemal tyle samo badanych z podlaskiej Policji określa swoje zadowolenia ze służby/pracy jako przeciętne, jak i duże (odpowiednio 44,8% oraz 43,7% wskazań). Małe zadowolenie deklaruje 11,5% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Zadowolenie ze służby/ pracy kształtuje w podlaskiej Policji przede wszystkim stabilne zatrudnienie – na ten czynnik wskazuje niemal ¼ badanych (72,3%). Ponad 1/3 respondentów przyznaje, że jest zadowolona ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (38,3%) oraz stałych warunków pracy (35,2%), natomiast niemal 1/3 (32,2%) z dobrych stosunków z kolegami. Dla ¼ ważną przyczyną zadowolenia są dobre relacje z przełożonymi, a dla 1/5 możliwość awansu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Niezadowolenie z pracy w Policji, zdaniem badanych z podlaskiej Policji, jest spowodowane przede wszystkim nadmiarem formalności, biurokracji (57,6% wskazań) oraz stosunkowo słabym wynagrodzeniem (50,3%). Niemal 4 na 10 badanych do najważniejszych czynników wywołujących niezadowolenie zalicza też niesprawiedliwe traktowanie (39,6% wskazań) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (36,7%). Według około 1/4 badanych przyczyna niezadowolenia leży po stronie złych warunków pracy (26,5%) oraz braku możliwości awansu (23,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Policjantom oraz pracownikom z podlaskiej Policji najbardziej służbę/pracę utrudnia zbyt duża biurokracja (61% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (54,5%). Są to dwa zdecydowanie największe utrudnienia na kolejne wskazuje, bowiem 1/4 lub mniej badanych, a należą do nich między innymi zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań oraz nadmierne obciążenie pracą (po 21,4% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe
- Wyposażenie w środki łączności
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania)
- Wyposażenie w sprzęt transportowy
- Wyposażenie w broń palną i amunicję
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna
- Możliwość korzystania z Internetu
- Możliwość korzystania z Intranetu
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Wysoko i najlepiej ze wszystkich warunków pracy, oceniane są warunki lokalowe oraz wyposażenie w środki łączności. Wysokie noty przyznaje im odpowiednio 51,6% oraz 50,1% badanych.

Wyposażenie w sprzęt transportowy jest dobrze oceniane przez 42,8% ankietowanych.

Oceny wyposażenia w sprzęt informatyczny i oprogramowanie oraz wyposażenia stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania) są rozproszone. Po około 30% wskazuje na oceny niskie, wysokie oraz przeciętne.

Możliwość korzystania z Internetu jest oceniana wysoko przez 48,5%, a nisko przez 35,2% uczestników badania. Nieco gorzej sytuacja wygląda z dostępem do Intranetu. W tym przypadku oceny są podzielone podobny odsetek przyznaje oceny niskie (39,6%), co wysokie (38,6%). Na oceny przeciętne wskazuje 21,8% badanych.

Na pytania dotyczące wyposażenia w broń palną, środki przymusu bezpośredniego, warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz wyposażenia strzelnicy do zajęć z wyszkolenia strzeleckiego odpowiadali policjanci.

Najwyżej oceniane jest wyposażenie w broń palną oraz wyposażenie w inne środki przymusu bezpośredniego. Ocena wysoka wystawiana jest odpowiednio przez 67% oraz 64% badanych.

Dość wysoko oceniane są warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej (43,9% wskazań na ocenę wysoką). Ocena bazy i wyposażenia strzelnicy do zajęć systematycznych nie jest jednoznaczna – podobny odsetek przyznaje oceny niskie (39,5%), co wysokie (38,6%). Na oceny przeciętne wskazuje 21,9% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Zdecydowanie najlepiej ocenia się poziom obsługi przez pracowników finansów - 70,4% badanych z województwa podlaskiego przyznaje ocenę wysoką. Obsługę przez pracowników logistyki, kadr oraz łączności i informatyki ocenia się na podobnym poziomie – ponad połowa badanych przyznaje im wysokie noty. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Oceny współpracy pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną są spolaryzowane. Podobny odsetek wskazuje na oceny niskie, przeciętne i wysokie, chociaż na ocenę wysoką wskazuje najmniej respondentów (29,7%).

Pozostałe podmioty są, w zakresie współpracy, oceniane wysoko, przy czym relatywnie najwyżej oceniana jest współpraca z kolegami z własnej komórki organizacyjnej (84,7% ocen wysokich). Na kolejnym miejscu plasuje się współpraca z bezpośrednim przełożonym (64,8% ocen wysokich), a na dalszym współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce (56,7% ocen wysokich).

Wysoko oceniane są też obszary dotyczące: organizacji pracy oraz przestrzegania zasad etyki zawodowej w jednostce. Organizację pracy przez bezpośredniego przełożonego wysoko ocenia 62,2% badanych, natomiast przez kadrę kierowniczą w jednostce ogólnie 53%. Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego otrzymuje 71,1% wysokich not, a przez kadrę kierowniczą w jednostce 65,5%.

Wysoko ocenia się też możliwości wykorzystania godzin nadliczbowych w jednostce (61,2% wskazań na oceny wysokie).

Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego zarówno przez bezpośredniego przełożonego, jak i przez kadrę kierowniczą jednostki oceniane jest relatywnie niżej niż wyżej opisane obszary, przy czym oceny wysokie dominują tu nad pozostałymi. I tak, w przypadku zapewnienia rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego oceny wysokie wynoszą 47,5% (dla porównania

oceny niskie – 29%, a przeciętne 23,5%), a w przypadku kadry kierowniczej jednostki 41,6% (natomiast oceny niskie 32,3%, a przeciętne 26,1%).

Rozproszone są oceny dotyczące liczby etatów w porównaniu do liczby zadań w komórkach organizacyjnych respondentów. Odsetek wskazań na oceny niskie w tym przypadku wynosi 38,5%, na przeciętne 30,2%, a na wysokie 31,3%.

Rozproszone są też oceny dotyczące stopnia dostosowania zarówno systemu szkoleń resortowych, jak i systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników danej jednostki. Odsetek wskazań na wszystkie kategorie ocen jest podobny i wynosi około 30%.

Wysoko oceniany jest przepływ informacji w komórkach organizacyjnych badanych (53,3% ocen wysokich), natomiast zdecydowanie niżej w jednostkach (39,8% ocen wysokich). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki jest to zdecydowanie najważniejszy, dla badanych z podlaskiej Policji, motywator, wskazuje na niego 73% respondentów. Dobra opinia przełożonych ma natomiast znaczenie dla ponad połowy badanych (54%). Około ¼ wskazuje na takie czynniki jak: przedterminowy awans (28,6%) oraz lepsze warunki pracy (24,7%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Zdaniem 71,5% ogółu badanych posiadane przez nich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Natomiast 1/4 stwierdza, że tak nie jest. 4,0% ankietowanych nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość policjantów i pracowników z podlaskiej Policji ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (82,2% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (82,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabele nr: 10 i 11.

Na rozwój kariery zawodowej w Policji, według połowy badanych, wpływają dobre stosunki z przełożonym (50,9% wskazań) oraz własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (49,9%). Natomiast według 43% respondentów rozwój kariery jest uzależniony od protekcji/nepotyzmu. Z kolei 36,5% uważa, że to podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym przyczynia się do rozwoju kariery, a 27,5%, że przypadek/szczęście. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Połowa badanych (50,6%) z województwa podlaskiego źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Przeciwnego zdania jest ponad 1/3 ankietowanych policjantów i pracowników podlaskiej Policji (36,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Niemal 6 na 10 badanych z województwa podlaskiego twierdzi, że powodzi im się znośnie/średnio. 22,2% deklaruje, że powodzi im się dobrze, natomiast 17,9% ocenia swoją sytuację materialną źle. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Najczęściej wysokość otrzymywanego wynagrodzenia jest oceniana przez ogół badanych z podlaskiej Policji przeciętnie. W ten sposób odpowiada ponad połowa respondentów (57,5%). Źle ocenia swoje zarobki ponad 1/4 badanych (27,8%), natomiast dobrze 14,7%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość badanych z podlaskiej Policji (68,3%) twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. Na ich poprawę wskazuje 1/5 badanych, a na pogorszenie około 1/10. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy Policji, odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji mogli wybrać 3 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników. Mieli też możliwość wskazania innych niż zaproponowane. Policjanci i pracownicy z podlaskiej Policji oczekują, co do pracy w Policji, zdecydowanie najbardziej odpowiedniego wynagrodzenia za wykonywaną służbę/pracę – na czynnik ten wskazuje 81,3% badanych. Kolejne oczekiwania wymieniane są zdecydowanie rzadziej, a najistotniejsze wśród nich to: dobrze wyposażone stanowisko pracy (31,5%), dobra atmosfera w miejscu pracy (28,6%), pewność zatrudnienia (28,4%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (23,1%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

W ciągu najbliższych trzech lat policjanci i pracownicy z podlaskiej Policji chcieliby, przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (45,8% wskazań). Nad odejściem ze służby/pracy na emeryturę zastanawia się 14,5% badanych, a 13,3% nie chce nic zmieniać. Na wyższy stopień chciałoby awansować 12,4% badanych. Przeniesienie do innej jednostki/komórki organizacyjnej rozważa 8,4% badanych, natomiast odejście z Policji bez posiadanych uprawnień emerytalnych 3,8%. 1,8% respondentów ma inne plany zawodowe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Policjanci planujący odejście z pracy w Policji (N=89 osób) deklarują przede wszystkim, że nie zamierzają już pracować (33,2%) lub planują w przyszłości podjąć własną działalność gospodarczą (33%). Kolejne pomysły policjantów po odejściu z pracy to zatrudnienie w: firmie ochroniarskiej (7%), sektorze bankowym (5,5%), firmie detektywistycznej (4,9%), sektorze realizującym szkolenia (4,3%) oraz sektorze windykacyjnym (3,5%). Inny rodzaj zatrudnienia niż wcześniej wymienione wskazało 8,6% badanych policjantów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Policjanci z podlaskiej Policji chcą odejść z Policji głównie ze względu na to, że zarabiają zbyt mało (28,6% wskazań). Niema 1/5 badanych deklaruje, że nie ma w Policji szans na awans/rozwój (18,2%) lub ma odpowiednią usługę emerytalną (17,7%). 14,3% przyznaje, że chcą odejść z Policji ponieważ czują się wypaleni zawodowo, a 3,9% chce spróbować czegoś innego, w innej branży. Decyzja 3,7% o przejściu na emeryturę bądź rezygnacji z pracy w Policji jest spowodowana niezadowolaniem z pracy ze swoim przełożonymi, a 2,5% niezadowolaniem z atmosfery w pracy. 11,1% podało inne niż wyżej wymienione powody odejścia z Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO – DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Jako przeciętne (47,6% wskazań) i duże (42,6%) określają głównie swoje zadowolenie z pracy kobiety pełniące służbę/pracujące w podlaskiej Policji, za małe uznaje je 9,8%, *Patrz Tabela nr 1.*

Największy, pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy kobiet ma stabilne zatrudnienie (72,1% wskazań). Na pozostałe, najważniejsze czynniki przyczyniające się do zadowolenia z pracy, wskazuje ponad dwukrotnie niższy odsetek badanych kobiet. I tak, do zadowolenia 31,3% analizowanej grupy badanych przyczynia się stosunkowo dobre wynagrodzenie, a 30% dobre relacje z przełożonymi. Podobny odsetek badanych kobiet deklaruje zadowolenie z dobrych stosunków z kolegami (29,9%) oraz ze stałych warunków pracy (29,5%), *Patrz Tabela nr 2.*

Wskazane czynniki to najważniejsze dla kobiet przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowolone są głównie ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (53,8%). Około 4 na 10 badanych kobiet deklaruje też niezadowolone z nadmiaru formalności, biurokracji (42%, wskaźnik niższy od ogólnego o 15,6 p.p.².) Około 1/3 kobiet jest też niezadowolona z braku możliwości awansu (tu należy podkreślić, że spośród kobiet na ten czynnik wskazuje 32,5%, a spośród ogółu badanych 23,4%) oraz z ciągłych zmian organizacyjnych (32,2%). Około 1/4 wśród przyczyn niezadowolenia wymienia natomiast złe warunki pracy (26,3%), a około 1/5 złe relacje z przełożonymi (21,8%), *Patrz Tabela nr 3.*

Kobietom najbardziej codzienną służbę/pracę utrudniają zbyt duża biurokracja (44,1% wskazań, podczas gdy ogółem w województwie wskazuje na nią 61% badanych) oraz praca „pod statystykę” – czynnik również zdecydowanie bardziej utrudniający pracę ogółowi badanych w województwie, wśród kobiet wskazuje na niego 40,6%, a wśród ogółu 54,5 %. Około 1/5 kobiet wskazuje też na utrudnienia w postaci: nadmiernego obciążenia pracą oraz złych warunków pracy, *Patrz Tabela nr 4.*

Kobiety, tak jak ogół badanych, do pracy motywują przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,1%), a ponad połowa wskazuje też na dobrą opinię przełożonych (55,7%). Ponad ¼ podkreśla, że pozytywnie do pracy motywuje je przedterminowy awans (26,3%), *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość kobiet podobnie, jak zdecydowana większość ogółu badanych, uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (73,3% wskazań), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość kobiet ma też poczucie, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens (78,7% wskazań) oraz, że wykonywana przez nie służba/praca jest interesująca (75,9%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy zdaniem kobiet, podobnie zresztą jak zdaniem ogółu, przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (50,9%) oraz od dobrych relacji z przełożonym (49,1%). Ponad 1/3 pełniących służbę/pracujących w podlaskiej Policji kobiet uważa też, że dobrze rozwijająca się kariera zawodowa to efekt protekcji/nepotyzmu (39,5%), podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (37,9%) oraz przypadku/szczyścia (34,3%). Kobiety z podlaskiej Policji wypowiadając się w dalszej kolejności na temat rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji wykazują się znacznym sceptycyzmem, 50,8% z nich ocenia je źle. Dobrze na ten temat wypowiada się natomiast 31,5% kobiet, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Kobiety, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 50,4% z nich. Dobrze ocenia ją natomiast 37,2%. Przeciętnie oceniają też swoje zarobki – 48,2% wskazań, przy czym około 1/3 ocenia je źle (31,3%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego to większość (70,2%) twierdzi, że się nie zmieniły, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie kobiet kierowane w stosunku do pracy w Policji. Wskazuje na ten czynnik 79,7% badanych. Pozostałe są wymieniane z zauważalnie mniejszą częstością. I tak, 30,2% oczekuje od pracy w Policji dobrej atmosfery, 28,1% pewności zatrudnienia, 25% możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 23,2% pracy dającej satysfakcję zawodową, 22,7% dobrze wyposażonego stanowiska pracy, (przy czym ogółem na ten czynnik wskazuje większy odsetek badanych, który wynosi 31,5%), a 20,2% oczekuje uznania za dobrą pracę.

² Punkty procentowe

Oczekiwania kobiet są w zdecydowanej większości zbieżne z oczekiwaniami ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe kobiet na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że chcą one przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (53%, podczas gdy ogólnie w województwie na ten aspekt wskazuje 45,8% badanych). Jeśli chodzi o pozostałe plany to są one bardzo zbliżone do planów ogółu badanych – 10% kobiet nie chce w ciągu najbliższych 3 lat nic zmieniać, 11,4% chce przenieść się innej jednostki/komórki organizacyjnej, 7,1 planuje przejść na emeryturę, (podczas gdy ogółem 14,5%), a 5,4% chce odejść pomimo braku uprawnień emerytalnych, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród kobiet jest to 18 badanych. Ze względu na tę małą liczebność nie analizowano szczegółowo odpowiedzi na kolejne pytania, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni, podobnie jak ogół badanych w województwie podlaskim, swoje zadowolenie z wykonywanej pracy uznają za przeciętne (43,8%) i za duże (44,1%), *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie największy wpływ na zadowolenie z pracy mężczyzn, w kontekście pozytywnym, ma stabilne zatrudnienie (72,6%). 4 na 10 mężczyzn wskazuje na stosunkowo dobre wynagrodzenie, a około 1/3 na stałe warunki pracy (37,3%) oraz dobre stosunki z kolegami (33,2%) jako czynniki kształtujące ich zadowolenie z pracy. Niemal 1/4 wymienia dobre relacje z przełożonymi (24,3%), a ponad 1/5 możliwość awansu (22,2%). Opinie mężczyzn są w tym zakresie zbieżne z opiniami ogółu badanych z województwa podlaskiego, *Patrz Tabela nr 2.*

Następnie zapytano badanych o czynniki będące przyczyną ich niezadowolonych z pracy. I tak, na pierwszym i drugim miejscu mężczyźni wymieniają odpowiednio: nadmiar formalności, biurokrację (63,1%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (49,1%). Niemal 4 na 10 badanych mężczyzn jest też niezadowolonych z niesprawiedliwego traktowania (39%) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (38,3%). Ponad 1/4 podkreśla niezadowolenie ze złych warunków pracy (26,6%), a 1/5 z braku możliwości awansu (20,3%). We wszystkich tych obszarach wskazania mężczyzn są zbliżone do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 3.*

Zbyt duża biurokracja oraz praca „pod statystykę” to największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy mężczyzn z podlaskiej Policji. Wskazuje na nie odpowiednio 66,9% oraz 59,3% respondentów. Są to dwa największe utrudnienia, na kolejne wskazuje zdecydowanie mniejszy odsetek badanych mężczyzn. Około 1/5 omawianej grupy badanych wskazuje na zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań oraz nadmierne obciążenie pracą. Wskazania mężczyzn są w tym zakresie zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 4.*

Jeśli chodzi natomiast o czynniki motywujące do pracy to mężczyźni wymieniają, tak jak ogół badanych, przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (73,6% wskazań). Na drugiej pozycji, z odsetkiem wskazań niższym o około 20 p.p., plasuje się motywator w postaci dobrej opinii przełożonych (53,4%). 3 na 10 mężczyzn przyznaje też, że ich do pracy motywuje przedterminowy awans (29,4%), 1/4 wskazuje na lepsze warunki pracy (26,9%), a 1/5 na uznanie społeczne (20,6%), *Patrz Tabela nr 8.*

Według większości mężczyzn posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (70,9% wskazań), *Patrz Tabele nr 9.*

Zdecydowana większość mężczyzn ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (83,4% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (85%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie) zależy ich zdaniem przede wszystkim od dobrych relacji z przełożonym (51,5%) oraz od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (49,5%). 44,2% wskazuje też, na udział w tym względzie protekcji/nepotyzmu, a 36,1% podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. Na przypadek/szczęście wskazuje 25,2% respondentów. Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, mężczyźni są raczej sceptyczni i najczęściej wskazują na odpowiedź „źle oceniam” (50,6%), natomiast dobrze je ocenia 38,2%. Zdania mężczyzn w omówionym obszarze są również zbieżne z opinią ogółu, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Większość mężczyzn (63,1%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 19,9% tej grupy badanych. Dobrze ocenia swoją sytuację materialną 17%. Swoje zarobki mężczyźni też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (60,7% wskazań), źle ocenia je 26,6%, a dobrze 12,7%. Większość mężczyzn przyznaje też, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (67,6%), pogorszyły się 13,5% badanych, a poprawiły 18,7%. Odsetki wskazań w omawianych pytaniach są w grupie mężczyzn bardzo zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Mężczyźni z podlaskiej Policji zdecydowanie najbardziej, jeśli chodzi o pracę w Policji, oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (81,9%). Kolejne oczekiwania wskazywane przez mężczyzn to odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (34,6%), pewność zatrudnienia (28,6%), dobra atmosfera w miejscu pracy (28,1%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (23%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy niż 1/5 odsetek badanych. Oczekiwania mężczyzn, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbieżne z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie, *Patrz Tabela nr 17.*

Mężczyźni z podlaskiej Policji wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, w większości podkreślają, tak jak ogół badanych, że chcą w tej perspektywie czasu osiągnąć wyższe stanowisko (43,3%). Nie chce nic zmieniać 14,4% mężczyzn, 17,1% planuje przejście na emeryturę, a 3,2% odejście z Policji bez posiadanych uprawnień emerytalnych. Awansować na stopień chciałoby 13,3%, a do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 7,3% mężczyzn, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N=71 mężczyzn), a dotyczyły określenia powodu odejścia z Policji oraz dalszych planów zawodowych. I tak, najważniejszy powód planowanego odejścia mężczyzn z podlaskiej Policji to fakt, że zbyt mało zarabiają (27,8%), a kolejne istotne to odpowiednia wysługa emerytalna (18,4%), wypalenie zawodowe (17,9%) oraz brak szans w Policji na awans/rozwój (17%). Jeśli chodzi o dalsze plany zawodowe mężczyzn to 1/3 odpowiadających na to pytanie planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (33,3%), a w ogóle nie zamierza już pracować 29,7% mężczyzn. Pozostali chcą podjąć pracę w innych sektorach bądź planują inny rodzaj zatrudnienia, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako duże (50,9%), na przeciętne wskazuje 36,7%, a na małe 12,4% badanych, *Patrz Tabela nr 1.*

Najbardziej, do tego zadowolenia w kontekście pozytywnym, przyczynia się stabilne zatrudnienie (61,1%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.). Na pozostałe przyczyny zadowolenia osoby z najniższym stażem wskazują zdecydowanie rzadziej, a wymieniają wśród nich przede wszystkim: dobre relacje z kolegami (32,6%), możliwość awansu (32%, przy czym ogółem w województwie ma to znaczenie dla mniejszego odsetka omawianej grupy badanych, który wynosi 21,1%), stałe warunki pracy (30,6%), dobre relacje z przełożonymi (30%) oraz stosunkowo dobre

wynagrodzenie (29,9% - wskaźnik ogólny jest jednak wyższy o około 10 p.p.). 1/5 deklaruje zadowolenie z możliwości chronienia ludzi przed przestępczością, *Patrz Tabela nr 2.*

Wśród przyczyn niezadowolenia z pracy omawiana grupa badanych wymienia natomiast na pierwszym miejscu nadmiar formalności, biurokrację (57,5%), a na drugim stosunkowo słabe wynagrodzenie (49%). Warto podkreślić, że 4 na 10 badanych z najniższym stażem jest niezadowolonych ze złych warunków pracy (40,4%, czynnik ten jest natomiast zdecydowanie mniejszym powodem niezadowolenia ogółu badanych, wskaźnik ogólny wynosi, bowiem 26,5%). Około 3 na 10 badanych deklaruje też niezadowolenie z niesprawiedliwego traktowania (30,8%) oraz z ciągłych zmian organizacyjnych (28,9%) - przy czym ogółem na te czynniki wskazuje większy, o kilka punktów procentowych, odsetek badanych). Powodem niezadowolenia z pracy 23,1% osób z najkrótszym stażem jest też brak możliwości awansu, *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy badani z najkrótszym stażem, podobnie jak ogół, wymieniają głównie pracę „pod statystykę” (58,3%) oraz zbyt dużą biurokrację (53,4%). Warto podkreślić, że na trzeciej pozycji znalazło się utrudnienie w postaci zbyt krótkiego czasu na wykonywanie niektórych zadań (26,5%), *Patrz Tabela nr 4.*

Jeśli chodzi natomiast o rzeczy wpływające na motywację do pracy to najmłodszy stażem badani, największe i równorzędne znaczenie przyznają, nagrodom pieniężnym za osiągnięte wyniki (59,2%, przy czym wskaźnik ogólny jest wyższy i wynosi 73%) oraz dobrej opinii przełożonych (59,2%). 1/3 badanych, wśród motywatorów wymienia również skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (33,9%, wskaźnik ogólny jest natomiast dwukrotnie niższy i wynosi 16,1%) oraz przedterminowy awans (32,6%). Według 23% tej grupy badanych walor motywacyjny mają również lepsze warunki pracy, *Patrz Tabela nr 8.*

Ponad połowa badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (55,9% wskazań, przy czym wskaźnik ogólnowojewódzki jest wyższy i wynosi 71,5%). Przeciwnie twierdzi natomiast 37,7% badanych, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (73,6% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (83,1%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zdaniem osób z najkrótszym stażem, zależy przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (62,7%, przy czym wskaźnik ogólny dla województwa podlaskiego jest niższy i wynosi 49,9%). Drugorzędne znaczenie mają dobre relacje z przełożonym (55,7%), trzeciorzędne protekcja/nepotyzm (38,6%), a czwartorzędne podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (32,3%). Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej najmłodszy stażem badani oceniają przede wszystkim źle (58,4%), dobrze ocenia je 31,5%. Ich wskazania w tym zakresie niewiele różnią się od odpowiedzi ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Osoby z najkrótszym stażem, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 62,9%. Przeciętnie oceniają też swoje zarobki (48%), na odpowiedź „źle oceniam” wskazuje natomiast 32,3% badanych. Jeśli chodzi o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego to ponad połowa twierdzi, że się nie zmieniły (57,2%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.), a ponad 1/3, że się poprawiły (38,3% - wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 20 p.p.), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej, tak jak ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia – wskazuje na ten czynnik około 3/4 badanych (73,9%). Na kolejne oczekiwania wskazuje, co najmniej dwukrotnie niższy odsetek badanych, a do

największych z nich należą odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (32%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (29,2%, czynnik ten ma zauważalnie mniejsze znaczenie dla ogółu badanych - o 14 p.p.), pewność zatrudnienia (28,9%), dobra atmosfera w miejscu pracy (28,4%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (22,2%), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko. W grupie najmłodszych stażem na oczekiwanie to wskazuje 54,8%, a ogólnie w województwie 45,8%. Na stopień chce awansować 18,8%, a przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej planuje 12,4%. Nie chce nic zmienić 9,2%, a odejście z Policji bez uprawnień emerytalnych deklaruje 1,8%, *Patrz Tabela nr 18*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy są to 3 osoby, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM OD 4 DO 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Swoje zadowolenie z wykonywanej pracy osoby ze średnim stażem – od 4 do 15 lat służby/pracy określają, podobnie jak ogół, jako przeciętne (45,6%) oraz duże (42,1%), *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy omawianej grupy badanych zależy głównie od stabilnego zatrudnienia (74% wskazań). Pozostałe czynniki mają, co najmniej dwukrotnie mniejsze znaczenie. Przy czym warto wymienić te, na które wskazuje ponad 1/3 badanych tj. stosunkowo dobre wynagrodzenie (36,8%), stałe warunki pracy (36%) oraz dobre stosunki z kolegami (34,7%) oraz niemal ¼ tj. dobre relacje z przełożonymi (24%) i możliwość awansu (22,3%). Wskazania osób ze średnim stażem są w tym zakresie zbliżone do odpowiedzi ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Większa jest, w grupie badanych ze średnim stażem, częstość wskazań na powody niezadowolenia z pracy, niż zadowolenia. Badani wymieniają wśród nich dwa zasadnicze, gdzie częstość wskazań przekracza 50% tj. nadmiar formalności, biurokracja (56,9%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (51,3%). Trzecią istotną przyczyną niezadowolenia, na którą wskazuje 45,7% badanych są złe warunki pracy, a czwartą ciągłe zmiany organizacyjne (31,7%). Na brak możliwości awansu oraz złe warunki pracy, jako powody niezadowolenia z pracy, wskazuje odpowiednio po 26,9% oraz 26,8% badanych ze średnim stażem, *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej, tej grupie badanych, podobnie jak wszystkim w województwie, utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (61,2%) oraz praca „pod statystykę” (61,6%). Z pozostałych czynników warto wymienić te, na które wskazuje około 1/5 badanych tj. nadmierne obciążenie pracą oraz zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań. Inne mają zauważalnie mniejsze znaczenie, *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych ze średnim stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,5% wskazań). Ponad połowa badanych (53%) wskazuje ponadto na udział, w tym względzie, dobrej opinii przełożonych, około 1/3 wymienia przedterminowy awans (32,4%), a 1/5 lepsze warunki pracy. Wskazania tej grupy badanych są w analizowanym obszarze zbliżone do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 8.*

Osoby ze średnim stażem, w niemal takim stopniu, co ogół badanych, są przekonane, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (73,7% wskazań), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (81,8% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (80,2%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy zdaniem osób ze średnim stażem przede wszystkim od trzech czynników: od dobrych stosunków z przełożonym (50,2%), od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (47,9%) oraz od protekcji/nepotyzmu (42,6%). Około 1/3 badanych ze średnim stażem uważa, że kariera rozwija się też dzięki podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (38,2%), a także poprzez przypadek/szczęście (32,2%). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, osoby ze średnim stażem, podobnie zresztą jak ogół, określają je przede wszystkim źle (49%), dobrze ocenia je 39% analizowanej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Ponad połowa osób ze średnim stażem (59,8%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje 20,5% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 19,7%. Swoje zarobki badani ze stażem od 4 do 15 lat też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (61,1% wskazań), źle ocenia je 25,2%, a dobrze 13,7%. Na pytanie „*Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?*” badani ze średnim stażem odpowiadają przede wszystkim, że się nie zmieniły (70,8%). Odsetek wskazań w omawianych pytaniach jest bardzo zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 15, nr 16 i nr 17.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem od 4 do 15 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej, i w takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Na to oczekiwanie wskazuje 82,4% respondentów. Kolejnym, ważnym oczekiwaniem, aczkolwiek wskazywanym przez ponad dwukrotnie mniejszy odsetek badanych jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (31,5%). Zbliżony odsetek – 29,6% oczekuje pewności zatrudnienia. Dla ponad ¼ ważna jest dobra atmosfera w miejscu pracy (26,1%), a dla niemal ¼ praca dająca satysfakcję zawodową (23,8%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniej niż 1/5 omawianej grupy badanych. Oczekiwania osób ze stażem od 4 do 15 lat są bardzo zbliżone do oczekiwań ogółu badanych w województwie podlaskim, *Patrz Tabela nr 17.*

Wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, respondenci z omawianej grupy, podobnie jak ogół, najczęściej podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (53,7% wskazań). 15,4% chciałoby awansować na stopień, a 9,2% deklaruje, że nie chce nic zmieniać. Przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej planuje 9%. Odejście z Policji na emeryturę lub bez uprawnień emerytalnych deklaruje odpowiednio: 5,6% oraz 4,9% badanych, *Patrz Tabela nr 17.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze średnim stażem jest to 30 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najdłuższym stażem (powyżej 15 lat) odpowiadając na pytanie o ogólny poziom zadowolenia z wykonywanej pracy określają je, podobnie jak ogół, jako przeciętne (46,9%) i jako duże (43%), *Patrz Tabela nr 1.*

W zdecydowanie największym stopniu na zadowolenie z pracy omawianej grupy badanych wpływa stabilne zatrudnienie (74,9%). Na pozostałe czynniki wskazuje zdecydowanie mniejszy odsetek badanych, a wymienia wśród nich głównie stosunkowo dobre wynagrodzenie (44,5%) oraz stałe warunki pracy (36,2%). Na dobre stosunki z kolegami jako powód zadowolenia z pracy wskazuje 28,3% badanych, a na dobre relacje z przełożonymi 26,9%. Wskazania najstarszej stażem grupy badanych dotyczące wymienionych czynników są podobne do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Z kolei wśród powodów niezadowolenia osoby z najdłuższym stażem wymieniają na pierwszym miejscu, tak jak ogół badanych, nadmiar formalności, biurokrację (58,9%). Na kolejnych wskazują odpowiednio stosunkowo słabe wynagrodzenie (49,3%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (47,8%, dla porównania odsetek ogólny jest niższy o około 10 p.p.). Ponad 1/3 osób ze stażem powyżej 15 lat jest też niezadowolona z niesprawiedliwego traktowania (33,7%), a 1/5 odpowiednio ze złej organizacji pracy oraz ze złych warunków pracy, *Patrz Tabela nr 3*.

Ponad ¾ osób z najdłuższym stażem odpowiadając na pytanie: „Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?” wskazuje, tak jak ogół, na zbyt dużą biurokrację (64%). 4 na 10 respondentów z omawianej grupy wskazuje też na pracę „pod statystykę” (41,6%, przy czym wskaźnik ogólny jest wyższy wynosi bowiem 54,5%). 1/4 przyznaje, że wykonywanie codziennych obowiązków utrudnia im brak stabilizacji pracowniczej – ciągłe zmiany organizacyjne (25%, dla porównania wskaźnik ogólny dla województwa podlaskiego jest niższy o około 10 p.p.), a 1/5 wskazuje na nadmierne obciążenie pracą, *Patrz Tabela nr 4*.

Kolejne pytanie dotyczyło tego, co w największym stopniu motywuje do pracy. I tak, osoby z najdłuższym stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,8% wskazań). Ponadto ponad połowa (53,4%) wskazuje na udział w ich motywacji dobrej opinii przełożonych, a 31,9% lepszych warunków pracy. ¼ omawianej grupy badanych wśród czynników o walorze motywacyjnym wymienia też uznanie społeczne, a 1/5 przedterminowy awans, *Patrz Tabela nr 8*.

¼ najstarszych stażem badanych (74,6%) jest przekonanych, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (86,5% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (86,3%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy natomiast, ich zdaniem, przede wszystkim od trzech czynników: dobrych relacji z przełożonym (50%), własnej pracy i zaangażowania (47,5%) oraz od protekcji/nepotyzmu (45,4%). Ponad 1/3 badanych z analizowanej grupy uważa też, że na rozwój kariery zawodowej wpływa podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (35,6%). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju, tym razem swojej kariery zawodowej, badani z najdłuższym stażem oceniają je przede wszystkim źle (49,9% wskazań). Na odpowiedź „dobrze” wskazuje 34,6%. Wskazania omawianej grupy nie różnią się w tym zakresie od wskazań ogółu badanych w województwie podlaskim, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Większość osób ze stażem powyżej 15 lat (58,6%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, 22,9% wskazuje na odpowiedź „powodzi mi się dobrze”, a 18,5% „powodzi mi się źle”. Swoje zarobki badani ze stażem powyżej 15 lat oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (55,7% wskazań), dobrze ocenia je 14,2%, a źle 30,1%. Większość osób z omawianej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły (68,9% wskazań). Zarobki pogorszyły się 17,3% badanych, a poprawiły 13,8%. Odsetek wskazań w obszarze dotyczącym kondycji materialnej osób z najdłuższym stażem jest bardzo zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie osób z najdłuższym stażem, jeśli chodzi o pracę w Policji, wskazuje na nie 82,6% respondentów (odsetek wskazań zbliżony do ogółu). Kolejne oczekiwania są wskazywane przez zdecydowanie mniejszy odsetek badanych. Około 1/3 oczekuje odpowiednio: dobrej atmosfery w miejscu pracy (32,7%) oraz dobrze wyposażonego stanowiska pracy (31,4%), a około ¼ pewności zatrudnienia (26,4%) oraz pracy dającej satysfakcję zawodową (22,3%). Oczekiwania osób z najdłuższym stażem są zbieżne z oczekiwaniami ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 17*.

Badani z najdłuższym stażem wypowiadając się, w dalszej kolejności, na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, deklarują przede wszystkim, że chcą przejść na emeryturę (34,8%, odsetek wskazań ogółu jest niższy o około 20 p.p.) oraz, że chcą osiągnąć wyższe stanowisko (29,5%, odsetek wskazań ogółu jest w tym przypadku wyższy o około 15 p.p.). Jak widać w tym obszarze opinii omawianej grupy badanych różnią się zasadniczo od opinii ogółu. Mniej osób chce osiągnąć wyższe stanowisko, a więcej chce odejść na emeryturę, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N=57 osób), a dotyczyły określenia powodu odejścia z Policji oraz dalszych planów zawodowych. I tak, chcą odejść przede wszystkim, dlatego, że mają już satysfakcjonującą usługę emerytalną (26,6%) oraz, że nie mają w Policji szans na awans/rozwój (20,7%). 16,6% deklaruje wypalenie zawodowe, a 14,3% chce odejść z powodu zbyt małych zarobków. Niemal połowa odpowiadających na te pytania badanych z najdłuższym stażem deklaruje, że nie zamierza już pracować (45,4%), a 22,6% planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej. Są to najważniejsze plany omawianej grupy badanych po odejściu na emeryturę, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze pełniący służbę w podlaskiej Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako przeciętne (45,6%) oraz jako duże (42,3%), *Patrz Tabela nr 1*.

Zdecydowanie najbardziej, w wymiarze pozytywnym, do tego zadowolenia przyczynia się stabilne zatrudnienie (71,5%). Jest to najważniejszy dla policjantów czynnik, na pozostałe wskazują niemal lub, co najmniej dwukrotnie rzadziej, a wymieniają wśród nich głównie: stosunkowo dobre wynagrodzenie (42,1%), dobre stosunki z kolegami (31,3%) oraz stałe warunki pracy (31,1%). Dla ponad ¼ ważna jest też możliwość awansu (25,3%), a dla ponad 1/5 dobre relacje z przełożonymi (21,8%). Wskazania omawianej grupy badanych są bardzo zbliżone do wskazań ogółu w województwie podlaskim, *Patrz Tabela nr 2*.

Wyżej wymienione czynniki to najważniejsze dla funkcjonariuszy przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowoleni są przede wszystkim z nadmiaru formalności, biurokracji (63,2%). Na drugim miejscu wskazują stosunkowo słabe wynagrodzenie (43%), a na trzecim niesprawiedliwe traktowanie (41,5%). Ponad 1/3 analizowanej grupy badanych deklaruje też niezadowolenie z ciągłych zmian organizacyjnych (37,6%), ponad ¼ ze złych warunków pracy (27%), a ponad 1/5 z braku możliwości awansu (20,1%). Opinie policjantów są w omawianym obszarze zbliżone do opinii ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 3*.

Policjantom codzienną służbę/pracę najbardziej, i niemal w tym samym stopniu, utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (64,5% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (63,8%). Warto podkreślić, że dla ogółu badanych drugi ze wskazanych czynników ma mniejsze znaczenie (odsetek wskazań na niego jest niższy o niemal 10 p.p.). Około ¼ badanych wskazuje też na utrudnienie w postaci nadmiernego obciążenia pracą (24,4%), a około 1/5 zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (21,4%). Wskazania zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 4*.

Funkcjonariuszy, podobnie jak ogół badanych, najbardziej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (73,8%). Dla ponad połowy omawianej grupy badanych ważna jest też dobra opinia przełożonych (53,2%). Ponad 1/3 badanych wśród motywatorów wymienia również przedterminowy awans (34,7%), niemal ¼ wskazuje na lepsze warunki pracy (23,6%), a ponad 1/5 na uznanie społeczne (21,3%), *Patrz Tabela nr 8*.

Większość funkcjonariuszy Policji, podobnie jak większość ogółu badanych, uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (70,6% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość funkcjonariuszy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (80,7% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (84,6%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy ich zdaniem od trzech zasadniczych czynników tj: od dobrych relacji z przełożonym (50,9%), od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (48,5%) oraz od protekcji/nepotyzmu (46,1%). Według 4 na 10 funkcjonariuszy ważne dla rozwoju kariery jest też podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (41,2%). Natomiast na wpływ przypadku/szczęścia wskazuje 28,5% funkcjonariuszy. Tak wypowiadają się policjanci ogólnie o karierze w Policji, natomiast, co do możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w tej instytucji są raczej sceptyczni – 52,3% ocenia te możliwości źle, a 36,7% dobrze, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Funkcjonariusze, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 59,1% z nich. Przede wszystkim przeciętnie oceniają też swoje obecne zarobki (60,7% wskazań). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego większość funkcjonariuszy uważa, że się nie zmieniły (68,5%), na ich poprawę wskazuje 21,3%, a na pogorszenie 10,1%, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie funkcjonariuszy, jeśli chodzi o pracę w Policji. Wskazuje na nie 79% omawianej grupy badanych. Kolejnym oczekiwaniem, wskazywanym jednak przez ponad dwukrotnie mniejszą grupę badanych jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (31,3%). Pozostałe oczekiwania, zgodnie z częstością wskazań, są następujące: dobra atmosfera w pracy (29%), praca dająca satysfakcję zawodową (24%), pewność zatrudnienia (23,5%) oraz jasno określona droga zawodowa (21,7%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy odsetek badanych. Oczekiwania funkcjonariuszy, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbliżone z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie, *Patrz Tabela nr 17.*

Policjanci wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreślają, tak jak ogół badanych, że chcą w tej perspektywie czasu osiągnąć przede wszystkim wyższe stanowisko (45,9%). Awansować na stopień chce 15,7%. Odejście z Policji na emeryturę planuje 17,2%, a bez uprawnień emerytalnych 3,4%. Nie chce nic zmieniać 7,7% funkcjonariuszy. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 9,5% policjantów, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N= 74 funkcjonariuszy Policji), a dotyczyły określenia powodu odejścia z Policji oraz dalszych planów zawodowych. I tak, jeśli chodzi o powody odejścia z Policji, to są cztery zasadnicze. Wskazywany przez największy odsetek funkcjonariuszy z podlaskiej Policji powód to zbyt małe zarobki (wskazuje na niego 21,5% policjantów), następne to brak szans w Policji na awans/rozwój (20,6%), kolejne to odpowiednia wystuga emerytalna (18,4%) oraz wypalenie zawodowe (17,2%). Po odejściu z Policji 1/3 odpowiadających na te pytania policjantów planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (33%), a podobny odsetek w ogóle nie zamierza już pracować (31,6% funkcjonariuszy). Pozostali planują zatrudnienie w innych firmach lub sektorach lub deklarują inny rodzaj zatrudnienia, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji, określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako duże (48,7%) oraz jako przeciętne (41,7%), *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie pracowników podlaskiej Policji, w kontekście pozytywnym, kształtuje głównie stabilne zatrudnienie (76%). Ponad połowa badanych wskazuje też na stałe warunki pracy (50,9%, czynnik wskazywany przez ogół zdecydowanie rzadziej – o około 15 p.p.). 4 na 10 pracowników jest zadowolonych z dobrych relacji z przełożonymi (40,8%, dla porównania ogółem w województwie na ten czynnik wskazuje o 15 p.p. mniej badanych). Ponad 1/3 deklaruje zadowolenie z dobrych stosunków z kolegami (35,9%), a ¼ ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (24,6%, przy czym wskaźnik ogólny dla podlaskiej Policji jest wyższy – o około 14 p.p.). Jak widać częstość wskazań pracowników różni się w przypadku większości czynników od częstości wskazań na nie wśród ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast główną przyczyną niezadowolenia z pracy tej grupy badanych jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (77,9% - przy czym warto podkreślić, że wskaźnik ten jest wyższy od ogólnego o 27,6 p.p.). Ponadto około 1/3 pracowników jest niezadowolonych odpowiednio z: nadmiaru formalności, biurokracji (36,8%, dla porównania ogółem w województwie wskazuje na ten czynnik więcej badanych – 57,6%), braku możliwości awansu (36%, w tym przypadku wskaźnik ogólnowojevodzki jest mniejszy o 12,6 p.p.), ciągłych zmian organizacyjnych (33,4%) oraz niesprawiedliwego traktowania (32,6%). Jak widać wskazania pracowników Policji różnią się zasadniczo od wskazań ogółu badanych z województwa podlaskiego, *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy badani pracownicy wymieniają głównie zbyt dużą biurokrację (48,1% - wskaźnik niższy od ogólnego o 12,9 p.p.). Ponadto około 1/5 omawianej grupy badanych wskazuje na brak stabilizacji pracowniczej – ciągłe zmiany organizacyjne (22,2%), zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (21,4%) oraz złe warunki pracy (20,3%). Warto podkreślić, że wskazania pracowników Policji różnią się od wskazań ogółu badanych w województwie – 54,5% ogółu badanych jako czynnik utrudniający wykonywanie codziennych obowiązków wymienia pracę „pod statystykę”, wśród pracowników Policji na utrudnienie to wskazuje natomiast 19,4% respondentów, *Patrz Tabela nr 4.*

Zdecydowaną większość pracowników z podlaskiej Policji do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70%). Ponad połowa omawianej grupy badanych wśród motywatorów wymienia też dobrą opinię przełożonych (56,8%). Ponadto ponad ¼ wskazuje na lepsze warunki pracy (28,9%), a ponad 1/5 na motywator w postaci skierowania na dodatkowe kursy/szkolenia (22,3%), *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość pracowników Policji (74,8%) uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość pracowników Policji ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (87,9% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (75,5%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie), zdaniem pracowników Policji, zależy przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (55,1%) oraz od dobrych relacji z przełożonym (50,6%). Ponad 1/3 badanych uważa też, że znaczenie dla rozwoju kariery ma podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (37,6% - wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 20 p.p.), a niemal 1/3 wskazuje na protekcję/nepotyzm (31,4% - wskaźnik niższy od ogólnego o 11,6 p.p.). Następnie pracownicy Policji wypowiadali się na temat możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Niemal połowa z nich (44,3%) ocenia je źle, a na odpowiedź „dobrze” wskazuje 35,7% analizowanej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Pracownicy Policji w większości oceniają swoją sytuację materialną przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 62,5% z nich. Swoje zarobki oceniają przede wszystkim źle (48,8%) oraz przeciętnie (45,3%). Należy podkreślić, że odsetek wskazań na odpowiedź „źle” jest w tej grupie badanych wyższa od ogółu o około 20 p.p. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród pracowników Policji dominuje opinia, że się nie zmieniły (67,2%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy Policji zdecydowanie najbardziej, tak jak ogół, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (90%). Bardzo ważne są też dla nich, choć wskazują na te czynniki z zauważalnie mniejszą częstością, odpowiednio: pewność zatrudnienia (47,2%, wskaźnik ten jest wyższy od ogólnowojewódzkiego o około 20 p.p.), dobrze wyposażone stanowisko pracy (32,5%) oraz dobra atmosfera w miejscu pracy (27,4%), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (45,4%). Nie chce nic zmienić 34,2%, podczas gdy ogólnie w województwie 13,3%. Przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej planuje 4,2%. Odejście z Policji na emeryturę, bądź bez uprawnień emerytalnych deklaruje łącznie 9,8% pracowników Policji, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie pracowników Policji jest to 15 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

4 na 10 badanych ze służby prewencyjnej (43,5%) swoje zadowolenie z wykonywanej pracy ocenia przeciętnie i podobny odsetek uznaje je za duże (41%), *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy respondentów z pionu prewencji, na płaszczyźnie pozytywnej, kształtuje głównie, podobnie jak zadowolenie ogółu badanych, stabilne zatrudnienie (72,6% wskazań). Ponadto około 1/3 omawianej grupy badanych wskazuje na: stosunkowo dobre wynagrodzenie (36,3%), stałe warunki pracy (33,3%), dobre stosunki z kolegami (31,8%), natomiast około 1/5 wskazuje na udział w ich zadowoleniu możliwości awansu (22,3%) oraz dobrych relacji z przełożonymi (20,6%). Opisanie wyżej wskazania są zbliżone do ogółu w województwie, *Patrz Tabela nr 2.*

Jeśli chodzi natomiast o czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy, to w grupie badanych z pionu prewencji, jest to przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (61,1%). Kolejne istotne przyczyny niezadowolenia to odpowiednio: stosunkowo słabe wynagrodzenie (47%), niesprawiedliwe traktowanie (43,7%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (38,8%). Ponadto ponad ¼ omawianej grupy badanych jest niezadowolona z braku możliwości awansu (26%), a ponad 1/5 ze złych warunków pracy (21,2%). Wskazania omawianej grupy badanych są zbliżone do wskazań ogółu w województwie podlaskim, *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej tej grupie badanych, podobnie jak ogółowi w województwie podlaskim, utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (64,2%) oraz praca „pod statystykę” (60,4%), *Patrz Tabela nr 4.*

Przed wszystkim nisko (38,3% wskazań) oraz przeciętnie (35,2%) policjanci i pracownicy prewencji oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną, *Patrz Tabela nr 7*

Policjantów i pracowników pionu prewencji, tak jak ogół w województwie, zdecydowanie najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (72,6% wskazań). Ponadto 53,8% wskazuje na dobrą opinię przełożonych jako czynnik motywujący ich do pracy. Około 1/3

analizowanej grupy badanych wskazuje też na motywator w postaci przedterminowego awansu (30,6%), niemal ¼ na lepsze warunki pracy (24,4%), a 1/5 na uznanie społeczne, *Patrz Tabela nr 8*.

Policjanci i pracownicy pionu prewencji są w większości (63,8%) przekonani, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast niemal 1/3 z nich (31%) twierdzi przeciwnie – że nie są, *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (78% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (79,4%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników pionu prewencji z podlaskiej Policji, przede wszystkim od protekcji/ nepotyzmu (52,4% - wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.). Drugorzędne znaczenie mają dobre relacje z przełożonym (46,3%), a trzeciorzędne własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (42,8%). Ponadto 3 na 10 policjantów i pracowników pionu prewencji wskazuje na udział w tym względzie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (30,6%) oraz przypadku/szczęścia (30,1%). Odpowiadając na kolejne pytanie, które dotyczyło tym razem aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji, policjanci i pracownicy pionu prewencji określają je przede wszystkim źle (53,9%), dobrze ocenia takie możliwości 34% badanych. Wskazania policjantów i pracowników pionu prewencji są w tych obszarach zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa policjantów i pracowników pionu prewencji (57,1%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 20,1% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 22,8%. Swoje zarobki badani policjanci i pracownicy pionu prewencji też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (58,8% wskazań), źle ocenia je 27,5%, a dobrze 13,7%. Większość (69,9%) analizowanej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. Odsetek wskazań w obszarze kondycji materialnej policjantów i pracowników pionu prewencji jest zbliżony do wskazań ogółu w tym zakresie, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy pionu prewencji zdecydowanie najbardziej, i w takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to oczekiwanie deklarowane przez 80,1% omawianej grupy. Jeśli chodzi o pozostałe oczekiwania respondentów z omawianej grupy to należą do nich czynniki istotne dla około ¼ badanych tj. pewność zatrudnienia (29,1%), dobra atmosfera w miejscu pracy (26,6%), dobrze wyposażone stanowisko pracy (26,5%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (24,1%). Uznania za dobrą pracę oczekuje 23% badanych, a jasno określonej drogi zawodowej 20,6%, *Patrz Tabela nr 17*.

Wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, policjanci i pracownicy pionu prewencji, podobnie jak ogół, najczęściej podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (43,4% wskazań). Odejście z Policji na emeryturę, bądź bez uprawnień emerytalnych deklaruje łącznie 21,6% policjantów i pracowników pionu prewencji. 9,7% twierdzi, że nie chce przez ten czas nic zmieniać i tyle samo (9,7%) chce przejść do innej jednostki/komórki organizacyjnej, natomiast 13,2% chciałoby w tym okresie awansować na stopień, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych policjantów i pracowników pionu prewencji jest to 50 osób, dlatego ze względu na tę małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Przeciętne - tak określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy 46,6% pełniących w niej służbę/pracujących policjantów i pracowników pionu kryminalnego. Podobny odsetek (45,2%) uznaje je duże, *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie najważniejszym czynnikiem wpływającym na poziom zadowolenia policjantów i pracowników pionu kryminalnego, podobnie jak ogółu badanych, jest stabilne zatrudnienie (72,4% wskazań). Jest to rzecz stanowczo najbardziej kształtująca poziom zadowolenia, na kolejne, bowiem tj. stosunkowo dobre wynagrodzenie (42,3%), stałe warunki pracy (34,3%) oraz dobre stosunki z kolegami (34,1%) wskazuje około dwukrotnie mniej badanych. Około 1/4 podkreśla też wpływ, na ich poziom zadowolenia, takich czynników jak możliwość awansu (26,4%) oraz dobre relacje z przełożonymi (24,9%). Są to wskazania zbliżone do ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast wśród rzeczy przyczyniających się do niezadowolenia z pracy policjanci i pracownicy pionu kryminalnego na pierwszej pozycji wymieniają nadmiar formalności, biurokrację (60,8%). Na dwóch kolejnych, ze zdecydowanie niższą częstością wskazań, plasują się stosunkowo słabe wynagrodzenie (44,9%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (41,4%) jako czynniki obniżające ich zadowolenie z pracy. 1/3 omawianej grupy badanych deklaruje niezadowolenie ze złych warunków pracy (34%) oraz z ciągłych zmian organizacyjnych (33,8%), *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę zdecydowanie najbardziej policjantom i pracownikom pionu kryminalnego utrudniają dwie rzeczy, na które wskazuje większość badanych, tj. zbyt duża biurokracja (63,8%) oraz praca „pod statystykę” (62,7%). Ponadto dla około 1/4 analizowanej grupy badanych utrudnienie stanowią: nadmierne obciążenie pracą (24,4%) oraz zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (24%), *Patrz Tabela nr 4.*

Przed wszystkim przeciętnie (43%) policjanci i pracownicy służby kryminalnej oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną. Nisko ocenia ją 28,7%, a wysoko 28,3% *Patrz Tabela nr 7*

Badanych ze służby kryminalnej najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75% wskazań). Na drugiej pozycji, z odsetkiem wskazań niższym o 19 p.p. i wynoszącym 56%, wskazują dobrą opinię przełożonych. Jeśli chodzi o kolejne motywy, wymieniane przez zdecydowanie niższy odsetek badanych, to należą do nich przedterminowy awans – wskazywany przez 34,6% badanych, lepsze warunki pracy (23,2%) oraz uznanie społeczne (20,8%), *Patrz Tabela nr 8.*

Ponad ¾ policjantów i pracowników ze służby kryminalnej (78,3%) jest przekonanych, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast 1/5 z nich twierdzi przeciwnie, że nie są, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (85,2% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (89,6%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników pionu kryminalnego głównie od dobrych relacji z przełożonym, które z odsetkiem wskazań wynoszącym 59,3% (wyższy od ogólnego o 8,4 p.p.) wymieniają na pierwszym miejscu. Na drugiej i trzeciej pozycji, z niemal takim samym względem siebie, odsetkiem wskazań, znajdują się własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (51,3%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (50% - odsetek wyższy od ogólnego o 13,5 p.p.) 4 na 10 badanych wskazuje też na protekcję/nepotyzm. Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej oceniają raczej sceptycznie – źle ocenia je 50,7%, a dobrze 39,7%. Odsetek wskazań jest, w tych obszarach, zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Większość policjantów i pracowników pionu kryminalnego (64,1%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 12,8% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 23,2% respondentom. Swoje zarobki badani z pionu kryminalnego też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (63,5% wskazań), źle ocenia je 20,6%, a dobrze 15,9%. Większość omawianej grupy badanych przyznaje, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (67%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość (78,9%) policjantów i pracowników służby kryminalnej, tak jak ogół badanych, oczekuje od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Drugim ważnym oczekiwaniem, aczkolwiek wskazywanym niemal dwukrotnie rzadziej, jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (37,2%), a kolejnym dobra atmosfera w miejscu pracy (32%). Ponad 1/5 oczekuje też od pracy w Policji pewności zatrudnienia (23,4%) oraz pracy dającej satysfakcję zawodową (21,3%), *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa policjantów i pracowników służby kryminalnej wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreśla, że chce osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (48,6% wskazań). Na stopień chciałoby awansować 15,7%. Nie chce nic zmieniać 9,6%, a do innej jednostki/komórki organizacyjnej chce przejść 8,4% badanych. Z Policji planuje odejść łącznie 17,7% policjantów i pracowników służby kryminalnej, z czego 15,2% na emeryturę, a 2,5% bez uprawnień emerytalnych, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych policjantów i pracowników pionu kryminalnego jest to 25 osób, dlatego ze względu na tę małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Jako duże (49%) oraz przeciętne (43,8%) określają swoje zadowolenie z pracy policjanci i pracownicy ze służby wspomagającej, *Patrz Tabela nr 1.*

Stanowczo najbardziej do tego zadowolenia, w wymiarze pozytywnym, przyczynia się stabilne zatrudnienie (72,6%). Na drugiej pozycji, ze zdecydowanie niższym odsetkiem wskazań, respondenci z analizowanej grupy wymieniają stałe warunki pracy (44,2%), a na trzeciej dobre relacje z przełożonymi (39,6%, natomiast w województwie ogólnie wskaźnik ten jest zdecydowanie niższy i wynosi 25,8%). Ponadto 1/3 badanych jest też zadowolona ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (34,4%) oraz z dobrych stosunków z kolegami (32,9%), *Patrz Tabela nr 2.*

Wyżej wskazane rzeczy to najważniejsze dla policjantów i pracowników służby wspomagającej przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowoleni są przede wszystkim, ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (67,6% - wskaźnik wyższy od ogólnego o 17,3 p.p.). 4 na 10 badanych z omawianej grupy jest też niezadowolonych z nadmiaru formalności, biurokracji (42,9% - ten wskaźnik jest z kolei niższy od ogólnego o niemal 15 p.p.). Kolejnym powodem niezadowolenia są ciągłe zmiany organizacyjne (37,5%). Ponad 1/4 policjantów i pracowników służby wspomagającej deklaruje też niezadowolenie z niesprawiedliwego traktowania (28,7%, przy czym ogólnie w województwie czynnik ten jest powodem niezadowolenia 39,6%), z braku możliwości awansu (26,2%) oraz ze złych warunków pracy (26,1%), *Patrz Tabela nr 3.*

Policjanci i pracownicy służby wspomagającej odpowiadając na pytanie „*Co najbardziej utrudnia Panu /i codzienną służbę/pracę?*” wskazują przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (45,7% - przy czym odsetek ten jest niższy od ogólnego o około 15 p.p.). Kolejne utrudnienia wymieniane są z dwukrotnie mniejszą częstością. I tak, około 1/4 oraz 1/5 analizowanej grupy badanych wskazuje odpowiednio na: pracę pod „statystykę” (24,8% - dla porównania odsetek wskazań ogółem dla

województwa podlaskiego jest wyższy o około 30 p.p.), zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (23,5%), brak stabilizacji pracowniczej – ciągłe zmiany organizacyjne (22,3%) oraz złe warunki pracy (20,7%), *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów i pracowników pionu wspomagającego, podobnie jak ogół, najbardziej do pracy motywują dwie rzeczy: nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,2%) oraz dobra opinia przełożonych (52,8%). Ponad 1/4 badanych (27,4%) wśród największych motywatorów wymienia też lepsze warunki pracy, *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość funkcjonariuszy i pracowników pionu wspomagającego (77,6%) uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (88,5% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (80,9%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy ich zdaniem głównie od własnej pracy i zaangażowania w pracę/służbę (61,8% - wskaźnik wyższy od ogólnego o 11,9 p.p.). Niemal połowa analizowanej grupy badanych wskazuje też na znaczenie, w tym względzie, dobrych stosunków z przełożonym (48,3% wskazań), natomiast około 1/3 badanych (34,8% - wskaźnik dwukrotnie wyższy od ogólnego) uważa, że kariera zawodowa dobrze rozwija się dzięki podnoszeniu kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym. Natomiast rozwój swojej kariery zawodowej policjanci i pracownicy pionu wspomagającego oceniają w następujący sposób: źle – 41,4%, a dobrze, 39,9%, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Swoją sytuację materialną policjanci i pracownicy pionu wspomagającego, tak jak ogół badanych, oceniają przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 59,8% z nich. Również swoje zarobki oceniają przede wszystkim przeciętnie (45,8%), ale bardzo zbliżony odsetek ocenia je źle (40,2% - wskaźnik wyższy od ogólnego o 12,4 p.p.). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród policjantów i pracowników pionu wspomagającego dominuje opinia, że się nie zmieniły (67,8%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy pionu wspomagającego zdecydowanie najbardziej oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (86,2%). Na kolejne oczekiwania wskazują z dużo mniejszą częstością, a należą do nich przede wszystkim: pewność zatrudnienia (38,3% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), dobrze wyposażone stanowisko pracy (31,6%), a także dobra atmosfera w miejscu pracy (29,7%) i praca dająca satysfakcję zawodową (24,8%), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe policjantów i pracowników służby wspomagającej na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół badanych, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (43,3%). Nie chce nic zmieniać 28,3% badanych (wskaźnik ponad dwukrotnie wyższy od ogólnego), na emeryturę planuje odejść 8,1% badanych, do innej jednostki/komórki organizacyjnej chce się przenieść 5,6%, a odejść z Policji bez uprawnień emerytalnych zamierza 4,4%, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród policjantów i pracowników służby wspomagającej jest to 14 respondentów. Ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	duże	43,7	44,1	42,6	50,9	42,1	43,0	42,3	48,7	41,0	45,2	49,0
	przeciętne	44,8	43,8	47,6	36,7	45,6	46,9	45,6	41,7	43,5	46,6	43,8
	małe	11,5	12,2	9,8	12,4	12,2	10,1	12,1	9,6	15,5	8,3	7,2

Tabela nr 2.

	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia ze służby/pracy?												
Ogółem	442	328	114	63	232	148	350	93	207	139	85	
Stabilne zatrudnienie	72,3	72,6	72,1	61,1	74,0	74,9	71,5	76,0	72,6	72,4	72,6	
Stałe warunki pracy	35,2	37,3	29,5	30,6	36,0	36,2	31,1	50,9	33,3	34,3	44,2	
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	38,3	40,9	31,3	29,9	36,8	44,5	42,1	24,6	36,3	42,3	34,4	
Solidne szkolenia zawodowe	5,1	4,4	7,1	7,9	5,2	3,7	5,2	4,6	7,2	3,3	2,6	
Poczucie własnego bezpieczeństwa	12,6	10,5	18,8	16,7	12,4	11,3	11,4	17,3	12,0	12,6	13,4	
Brak zbędnych formalności, biurokracji	5,1	5,1	5,1	6,3	6,0	3,3	5,2	4,8	6,7	3,4	4,8	
Dobre relacje z przełożonymi	25,8	24,3	30,0	30,0	24,0	26,9	21,8	40,8	20,6	24,9	39,6	
Sprawiedliwe traktowanie	9,2	8,0	12,7	8,4	8,5	10,6	8,1	13,1	10,6	5,1	13,1	
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	1,9	1,2	3,9	1,8	1,5	2,5	1,7	2,3	2,0	,8	3,6	
Możliwość awansu	21,1	22,2	18,3	32,0	22,3	14,9	25,3	5,8	22,3	26,4	8,8	
Możliwość osobistego rozwoju	12,5	13,9	8,7	15,4	12,2	11,9	13,2	10,0	10,9	15,9	11,0	
Dobra organizacja pracy	5,0	4,3	7,1	6,6	2,6	8,1	3,5	10,8	5,0	1,6	10,4	
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	9,6	9,2	10,9	2,7	8,0	15,2	7,4	18,0	8,3	10,3	11,4	
Dobre stosunki z kolegami	32,2	33,2	29,9	32,6	34,7	28,3	31,3	35,9	31,8	34,1	32,9	
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	8,7	6,9	14,0	12,4	8,1	8,2	8,7	9,1	9,1	8,2	9,1	
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	15,6	17,8	9,6	21,4	15,8	12,9	19,4	1,7	18,4	16,3	6,7	
Apolityczność Policji	2,8	2,2	4,6	7,3	1,3	3,1	3,5	,0	3,7	1,6	2,8	
Nic, nie ma takich rzeczy	2,3	2,3	2,4	1,3	2,4	2,6	2,1	3,2	2,0	1,6	3,7	

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3

	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia ze służby/pracy?											
Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
Niepewność pracy	5,2	5,2	5,2	1,3	3,3	9,9	3,5	11,8	5,8	1,6	10,4
Ciągłe zmiany organizacyjne	36,7	38,3	32,2	28,9	31,7	47,8	37,6	33,4	38,8	33,8	37,5
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	50,3	49,1	53,8	49,0	51,3	49,3	43,0	77,9	47,0	44,9	67,6
Zły system szkolenia	13,4	13,2	14,0	11,7	13,9	13,4	12,7	16,3	10,7	16,4	14,5
Zagrożenie dla życia i zdrowia	8,6	8,1	10,2	5,4	8,8	9,7	10,9	,0	8,7	10,8	2,7
Nadmiar formalności, biurokracja	57,6	63,1	42,0	57,5	56,9	58,9	63,2	36,8	61,1	60,8	42,9

Złe relacje z przełożonymi	16,1	14,2	21,8	15,8	14,5	18,9	17,5	11,0	17,8	15,8	14,2
Niesprawiedliwe traktowanie	39,6	39,0	41,3	30,8	45,7	33,7	41,5	32,6	43,7	41,4	28,7
Brak informacji (np. o przystępujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	14,5	15,4	11,7	18,7	13,5	14,2	15,8	9,4	16,4	14,1	10,5
Brak możliwości awansu	23,4	20,3	32,5	23,1	26,9	18,1	20,1	36,0	26,0	16,4	26,2
Tłamszenie pracowników	11,1	11,2	10,8	9,1	11,0	12,0	12,9	4,2	14,5	9,9	6,3
Zła organizacja pracy	16,2	16,9	14,2	5,7	16,0	20,9	17,3	11,9	16,3	16,6	13,4
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	26,5	26,6	26,3	40,4	26,8	20,3	27,0	24,8	21,2	34,0	26,1
Złe stosunki z kolegami	3,1	3,2	2,7	,0	4,9	1,5	2,5	5,1	3,6	1,8	4,4
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	7,3	8,4	4,1	8,6	6,3	8,4	7,5	6,7	6,7	8,4	7,0
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	10,4	9,1	14,0	10,5	12,5	6,9	12,4	2,6	11,0	9,9	7,5
Uwikłanie Policji w politykę	14,5	17,5	5,8	10,3	14,9	15,7	16,1	8,3	15,5	15,8	8,4
Nic, nie ma takich rzeczy	,7	,9	,0	,0	1,2	,0	,6	,9	,0	,9	2,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
Zbyt duża biurokracja	61,0	66,9	44,1	53,4	61,2	64,0	64,5	48,1	64,2	63,8	45,7
Brak stabilizacji pracowniczej – ciągłe zmiany organizacyjne	15,8	16,3	14,1	8,7	11,8	25,0	14,1	22,2	15,0	12,8	22,3
Nadmierny rygor i dyscyplina	1,8	1,3	3,3	3,6	1,7	1,1	2,0	,9	3,1	,0	1,8
Niezrozumiałe polecenia służbowe	7,5	5,9	12,0	10,5	5,7	9,0	8,6	3,4	9,2	5,6	6,4
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	21,4	21,6	20,9	26,5	23,2	16,4	21,4	21,4	19,3	24,0	23,5
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	7,8	8,3	6,5	12,9	8,8	4,3	7,6	8,6	10,1	4,0	9,0
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	6,6	6,2	8,0	5,4	8,1	4,8	6,4	7,4	4,7	7,5	9,3
Praca „pod statystykę”	54,5	59,3	40,6	58,3	61,6	41,6	63,8	19,4	60,4	62,7	24,8
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	3,0	2,4	4,6	1,4	3,7	2,6	2,4	5,4	1,4	4,2	4,5
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	9,3	9,2	9,8	5,5	9,4	10,8	8,3	13,2	10,1	8,1	10,7
Nadmierne obciążenie pracą	21,4	21,8	20,4	10,0	25,3	20,2	24,4	10,3	22,7	24,4	12,0
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	14,9	14,8	15,3	15,6	14,0	16,1	13,5	20,3	10,6	19,3	20,7
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	16,6	16,0	18,3	12,7	17,4	16,9	17,5	13,1	19,1	12,2	16,3
Utrudnienia – inne (proszę wpisać jakie)	,6	,9	,0	,0	,0	1,9	,3	2,0	1,4	,0	,0
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	4,8	3,9	7,5	9,7	2,4	6,6	2,4	13,9	3,0	2,5	13,0

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	435	322	112	59	228	148	343	92	201	138	83
ocena niska	21,3	22,8	17,1	20,4	22,6	19,7	22,2	18,0	22,0	21,0	21,4
ocena przeciętna	27,0	25,7	31,0	28,2	27,6	25,7	28,7	20,9	24,8	29,5	24,8
ocena wysoka	51,6	51,6	51,9	51,4	49,8	54,6	49,1	61,1	53,2	49,5	53,8
Wyposażenie w środki	433	322	111	61	229	143	347	86	207	136	78

łączności	ocena niska	19,3	17,5	24,6	27,4	19,8	15,2	21,6	10,3	19,2	25,0	12,9
	ocena przeciętna	30,5	30,5	30,6	45,2	29,9	25,2	30,2	31,6	29,7	29,5	32,7
	ocena wysoka	50,1	52,0	44,8	27,3	50,3	59,6	48,2	58,1	51,1	45,5	54,4
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	433	322	111	62	229	142	350	84	207	138	76
	ocena niska	31,8	32,8	28,7	32,3	36,1	24,5	33,5	24,4	31,8	34,3	28,3
	ocena przeciętna	31,5	32,7	28,0	32,1	30,1	33,4	32,6	27,0	33,0	29,6	29,3
	ocena wysoka	36,8	34,5	43,3	35,6	33,7	42,1	33,9	48,5	35,1	36,1	42,4
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	434	321	113	61	229	144	347	86	205	138	79
	ocena niska	31,7	32,0	30,7	31,4	33,1	29,5	32,8	26,9	31,9	34,8	26,2
	ocena przeciętna	34,8	35,0	34,5	27,7	36,0	36,0	35,5	32,0	33,8	32,0	38,6
	ocena wysoka	33,5	33,1	34,8	40,9	30,9	34,5	31,6	41,0	34,4	33,2	35,2
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	396	307	90	58	209	129	337	60	196	133	57
	ocena niska	25,9	25,7	26,5	17,7	23,7	33,3	25,8	26,5	23,7	28,0	32,1
	ocena przeciętna	31,3	31,3	31,3	27,8	35,2	26,6	32,6	23,9	28,9	34,7	28,4
	ocena wysoka	42,8	43,0	42,1	54,5	41,1	40,1	41,5	49,7	47,4	37,3	39,4
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	410	303	107	59	218	134	332	78	196	131	71
	ocena niska	35,2	34,9	35,8	36,0	34,1	36,5	37,6	24,7	46,1	26,6	23,7
	ocena przeciętna	16,3	18,9	9,0	16,0	17,8	14,0	16,6	14,9	16,1	17,9	13,7
	ocena wysoka	48,5	46,2	55,1	48,0	48,0	49,5	45,8	60,4	37,8	55,4	62,6
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	351	261	89	44	190	116	294	57	169	114	58
	ocena niska	39,6	38,1	44,0	47,8	39,6	36,4	41,7	28,7	48,2	35,8	26,0
	ocena przeciętna	21,8	23,6	16,7	12,7	23,1	23,2	22,5	18,6	20,8	26,5	16,7
	ocena wysoka	38,6	38,3	39,3	39,5	37,3	40,3	35,9	52,7	31,0	37,7	57,4
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	349	270	79	49	188	112	349	0	184	130	26
	ocena niska	12,5	10,6	19,0	13,7	14,0	9,4	12,5	,0	11,8	12,6	18,7
	ocena przeciętna	20,5	20,7	19,6	16,5	19,9	23,2	20,5	,0	21,0	19,6	25,7
	ocena wysoka	67,0	68,7	61,4	69,9	66,1	67,3	67,0	,0	67,3	67,8	55,6
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	347	268	79	49	188	110	347	0	184	130	25
	ocena niska	11,6	11,8	11,1	11,4	11,7	11,6	11,6	,0	11,8	10,7	16,7
	ocena przeciętna	24,4	25,7	19,8	23,1	23,8	25,8	24,4	,0	22,3	28,1	20,2
	ocena wysoka	64,0	62,5	69,1	65,5	64,4	62,6	64,0	,0	65,9	61,2	63,1
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	349	269	80	49	189	111	349	0	184	130	26
	ocena niska	29,0	31,3	21,1	18,5	32,0	28,5	29,0	,0	26,6	32,5	24,6
	ocena przeciętna	27,1	27,4	26,1	28,1	24,9	30,4	27,1	,0	26,8	27,0	25,1
	ocena wysoka	43,9	41,2	52,8	53,4	43,1	41,0	43,9	,0	46,6	40,5	50,3
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	343	264	79	47	186	111	343	0	181	126	27
	ocena niska	39,5	40,6	35,7	40,9	38,6	40,3	39,5	,0	42,0	40,2	12,2
	ocena przeciętna	21,9	21,8	22,5	32,2	23,7	14,6	21,9	,0	22,4	21,7	24,6
	ocena wysoka	38,6	37,7	41,9	26,9	37,7	45,1	38,6	,0	35,6	38,1	63,1

Tabela nr 6.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?	Ogółem	426	316	111	60	221	146	337	89	200	134	81
	ocena niska	17,9	20,7	10,1	16,7	17,2	19,5	20,3	9,0	22,2	19,3	3,9
	ocena przeciętna	29,4	30,9	25,1	26,4	29,1	31,1	33,2	14,8	34,2	29,4	17,8
	ocena wysoka	52,7	48,5	64,8	56,9	53,7	49,5	46,5	76,2	43,6	51,4	78,4
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	433	321	112	62	225	146	341	92	199	138	85
	ocena niska	9,8	9,8	9,7	10,9	10,8	7,9	10,1	9,0	11,4	8,4	7,2
	ocena przeciętna	19,8	21,7	14,5	21,6	18,2	21,6	22,3	10,7	27,3	14,3	12,0
	ocena wysoka	70,4	68,5	75,7	67,5	71,1	70,5	67,7	80,4	61,3	77,2	80,8
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	438	324	113	63	228	147	344	93	203	139	85
	ocena niska	15,8	16,2	14,6	16,7	12,8	20,1	15,4	17,2	19,3	10,7	15,3
	ocena przeciętna	25,0	26,5	20,9	23,7	24,9	25,9	25,8	22,2	25,3	26,7	24,0
	ocena wysoka	59,2	57,3	64,5	59,6	62,4	54,1	58,8	60,7	55,4	62,6	60,7

Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	433	322	110	62	227	144	345	88	204	138	80
	ocena niska	15,3	16,3	12,3	12,0	16,5	14,8	17,9	5,1	15,9	18,0	7,7
	ocena przeciętna	31,9	33,1	28,3	29,1	30,7	34,9	32,7	28,7	33,8	31,9	28,9
	ocena wysoka	52,8	50,6	59,4	58,9	52,8	50,3	49,4	66,3	50,3	50,1	63,3

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	361	269	92	54	196	111	328	33	190	131	29
	ocena niska	32,7	34,7	26,9	30,5	36,6	26,9	35,1	9,6	38,3	28,7	17,0
	ocena przeciętna	37,6	38,5	34,8	30,1	37,9	40,6	37,9	34,6	35,2	43,0	26,0
	ocena wysoka	29,7	26,8	38,3	39,4	25,4	32,5	27,1	55,7	26,4	28,3	57,0
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	442	330	113	63	233	147	351	92	207	139	84
	ocena niska	14,9	14,2	16,9	10,9	16,1	14,8	16,9	7,3	17,6	15,7	9,2
	ocena przeciętna	20,2	19,8	21,6	15,8	24,1	16,0	21,7	14,8	18,8	24,9	16,4
	ocena wysoka	64,8	66,0	61,5	73,3	59,8	69,2	61,4	77,9	63,6	59,4	74,4
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	432	321	111	62	229	141	345	87	205	137	78
	ocena niska	19,4	19,1	20,1	9,3	20,3	22,4	21,9	9,4	20,7	23,5	8,6
	ocena przeciętna	23,9	24,3	22,8	19,3	28,2	19,1	25,4	18,0	24,2	24,9	21,6
	ocena wysoka	56,7	56,6	57,1	71,5	51,6	58,5	52,7	72,6	55,1	51,5	69,8
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	ocena niska	3,9	3,2	5,8	1,8	5,2	2,6	3,6	4,7	4,6	3,3	3,6
	ocena przeciętna	11,5	11,1	12,7	10,4	13,4	8,9	12,7	7,0	10,6	14,4	10,3
	ocena wysoka	84,7	85,8	81,5	87,8	81,4	88,5	83,7	88,2	84,8	82,3	86,1
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	441	327	114	63	232	146	350	91	206	139	83
	ocena niska	15,9	14,5	19,9	14,0	17,8	13,6	18,1	7,2	18,4	16,4	10,1
	ocena przeciętna	22,0	22,5	20,4	18,7	25,5	17,7	22,4	20,3	21,9	24,1	17,6
	ocena wysoka	62,2	63,0	59,7	67,4	56,6	68,7	59,5	72,5	59,7	59,5	72,3
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	432	321	111	62	229	141	345	87	204	138	79
	ocena niska	16,3	16,3	16,5	12,9	15,8	18,7	18,1	9,3	17,8	18,3	8,6
	ocena przeciętna	30,7	31,0	29,8	25,1	34,9	26,3	32,2	24,8	34,3	29,5	24,4
	ocena wysoka	53,0	52,7	53,8	62,0	49,4	54,9	49,8	65,9	47,9	52,2	67,0
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	440	326	114	63	232	145	349	91	206	139	83
	ocena niska	13,6	12,5	16,7	11,1	14,3	13,7	15,7	5,6	14,6	17,2	5,4
	ocena przeciętna	15,3	14,8	16,8	18,1	16,6	12,1	15,6	14,1	16,9	14,7	13,0
	ocena wysoka	71,1	72,7	66,4	70,8	69,2	74,2	68,6	80,3	68,5	68,1	81,7
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	433	323	110	62	229	142	346	87	204	138	80
	ocena niska	14,0	13,1	16,6	7,4	17,1	11,8	15,4	8,5	14,1	17,7	7,6
	ocena przeciętna	20,5	20,4	21,0	24,7	18,5	21,9	21,4	16,9	24,8	17,4	14,5
	ocena wysoka	65,5	66,5	62,5	67,9	64,3	66,3	63,2	74,7	61,1	65,0	77,9
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	430	320	110	62	228	140	347	82	205	136	77
	ocena niska	29,0	26,9	35,2	34,2	32,3	21,4	29,9	25,3	28,5	31,3	27,1
	ocena przeciętna	23,5	24,5	20,5	20,0	22,3	27,0	22,8	26,5	21,7	27,2	20,7
	ocena wysoka	47,5	48,6	44,3	45,7	45,4	51,6	47,3	48,2	49,7	41,5	52,2
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	421	319	102	60	225	135	347	74	204	136	70
	ocena niska	24,5	24,2	25,3	22,6	27,2	20,8	24,3	25,5	25,0	23,9	24,7
	ocena przeciętna	14,3	13,9	15,7	17,1	14,7	12,4	14,6	12,9	14,3	12,0	17,9
	ocena wysoka	61,2	61,9	59,1	60,3	58,1	66,8	61,1	61,6	60,7	64,1	57,4
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	428	319	110	62	228	138	346	82	204	137	76
	ocena niska	32,3	32,5	31,8	34,6	34,0	28,4	33,3	27,8	32,3	34,7	27,9
	ocena przeciętna	26,1	26,3	25,7	30,5	24,8	26,5	25,3	29,5	23,9	27,3	28,4
	ocena wysoka	41,6	41,2	42,5	34,9	41,2	45,1	41,3	42,6	43,8	38,0	43,7
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	430	319	112	59	229	142	347	84	201	137	80
	ocena niska	38,5	41,0	31,3	38,4	38,0	39,2	41,9	24,2	43,1	39,3	26,7
	ocena przeciętna	30,2	29,1	33,4	22,8	33,1	28,6	30,0	31,1	28,0	28,9	35,6

	ocena wysoka	31,3	29,9	35,3	38,8	28,8	32,2	28,1	44,7	28,9	31,8	37,7
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	427	317	110	61	227	139	348	79	205	136	74
	ocena niska	33,5	35,3	28,6	26,4	33,7	36,5	36,4	20,8	35,0	35,2	27,0
	ocena przeciętna	34,8	35,0	34,2	32,8	37,0	32,0	33,5	40,4	32,6	36,6	34,9
	ocena wysoka	31,7	29,8	37,2	40,8	29,3	31,5	30,1	38,8	32,5	28,2	38,2
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	426	317	109	61	226	139	348	78	204	136	74
	ocena niska	30,9	31,5	29,2	21,4	33,3	31,1	33,0	21,6	29,0	36,7	23,6
	ocena przeciętna	34,6	36,7	28,3	34,9	34,4	34,8	33,5	39,5	33,2	35,3	37,0
	ocena wysoka	34,5	31,8	42,5	43,8	32,3	34,1	33,6	38,9	37,8	28,1	39,4
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	439	325	114	61	232	146	351	89	207	139	81
	ocena niska	19,4	18,6	21,6	14,7	22,9	15,7	22,3	7,7	20,3	23,2	10,8
	ocena przeciętna	27,3	28,7	23,4	29,9	28,1	25,1	27,5	26,5	28,5	26,9	25,2
	ocena wysoka	53,3	52,7	55,1	55,4	49,0	59,2	50,2	65,7	51,2	49,9	63,9
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	437	324	114	61	232	145	350	88	207	138	80
	ocena niska	26,1	27,6	21,9	16,6	30,3	23,4	28,7	15,6	28,6	27,8	17,1
	ocena przeciętna	34,1	33,9	34,6	39,5	34,7	30,9	35,1	30,0	33,4	39,1	30,6
	ocena wysoka	39,8	38,5	43,4	43,9	35,0	45,7	36,1	54,4	37,9	33,1	52,4

Tabela nr 8.

Co w największym stopniu motywuje Pana/ią Pozytywnie do służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
Dobra opinia przełożonych	54,0	53,4	55,7	59,2	53,0	53,4	53,2	56,8	53,8	56,0	52,8
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	73,0	73,6	71,1	59,2	77,5	71,8	73,8	70,0	72,6	75,0	71,2
Urlopy nagrodowe	13,6	12,6	16,5	9,1	16,8	10,6	14,3	11,2	15,7	13,2	10,1
Pochwały w rozkazach	4,4	3,8	6,3	5,5	6,0	1,4	5,2	1,6	4,7	5,9	1,8
Odnaczenia	3,2	3,1	3,3	5,5	2,4	3,3	3,4	2,2	2,4	5,9	,9
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	16,1	14,8	19,8	33,9	17,3	6,7	14,5	22,3	15,6	15,9	18,4
Przedterminowy awans	28,6	29,4	26,3	32,6	32,4	20,9	34,7	5,6	30,6	34,6	13,7
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	24,7	26,9	18,4	23,0	20,6	31,9	23,6	28,9	24,4	23,2	27,5
Motywacja - inne (jakie?)	2,7	2,4	3,6	3,8	2,1	3,2	2,4	3,8	3,4	1,8	2,8
Trudno powiedzieć	5,4	5,1	6,2	3,8	5,7	5,7	3,6	12,2	4,6	1,6	14,3
Uznanie społeczne	19,4	20,6	15,9	13,7	17,3	25,1	21,3	12,0	20,3	20,8	12,6

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
tak	71,5	70,9	73,3	55,9	73,7	74,6	70,6	74,8	63,8	78,3	77,6
trudno powiedzieć	4,0	4,6	2,1	6,5	4,0	2,8	3,1	7,4	5,2	1,7	5,3
nie	24,5	24,5	24,6	37,7	22,3	22,6	26,3	17,8	31,0	20,0	17,1

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	tak	82,2	83,4	78,7	73,6	81,8	86,5	80,7	87,9	78,0	85,2	88,5
	trudno powiedzieć	5,0	4,5	6,5	8,3	4,3	4,7	4,8	5,8	6,3	2,4	5,2
	nie	12,8	12,1	14,8	18,1	13,9	8,8	14,5	6,3	15,7	12,4	6,3

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	tak	82,6	85,0	75,9	83,1	80,2	86,3	84,6	75,5	79,4	89,6	80,9
	trudno powiedzieć	4,0	3,3	6,0	3,1	4,7	3,2	3,3	6,6	4,2	2,3	5,2
	nie	13,4	11,7	18,1	13,8	15,1	10,5	12,2	17,9	16,5	8,1	14,0

Tabela nr 12.

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	17,8	17,8	17,9	20,5	19,8	13,6	12,6	37,6	13,3	12,7	34,8
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	36,5	36,1	37,9	32,3	38,2	35,6	41,2	18,9	30,6	50,0	28,9
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	49,9	49,5	50,9	62,7	47,9	47,5	48,5	55,1	42,8	51,3	61,8
Przypadek / szczęście	27,5	25,2	34,3	18,5	32,2	23,9	28,5	23,7	30,1	27,1	21,7
Protekcja / nepotyzm	43,0	44,2	39,5	38,6	42,6	45,4	46,1	31,4	52,4	40,6	27,5
Dobre relacje z przełożonym	50,9	51,5	49,1	55,7	50,2	50,0	50,9	50,6	46,3	59,3	48,3
Korupcja	3,8	4,0	3,1	1,8	4,2	4,0	4,3	1,8	5,1	3,4	1,7
Trudno powiedzieć	1,4	1,9	,0	1,3	,4	3,1	1,2	2,4	1,0	,8	3,7
Rozwój zawodowy: inne	1,8	2,4	,0	2,0	2,5	,7	2,3	,0	2,1	2,6	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	dobrze	36,5	38,2	31,5	31,5	39,0	34,6	36,7	35,7	34,0	39,7	39,9
	trudno powiedzieć	12,9	11,2	17,7	10,1	11,9	15,6	11,0	20,0	12,1	9,6	18,7
	źle	50,6	50,6	50,8	58,4	49,0	49,9	52,3	44,3	53,9	50,7	41,4

Tabela nr 14.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	powodzi mi(nam) się dobrze	22,2	17,0	37,2	30,0	19,7	22,9	24,2	15,0	22,8	23,2	18,4
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	59,8	63,1	50,4	62,9	59,8	58,6	59,1	62,5	57,1	64,1	59,8
	powodzi mi(nam) się źle	17,9	19,9	12,3	7,0	20,5	18,5	16,7	22,5	20,1	12,8	21,8

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	dobrze	14,7	12,7	20,4	19,7	13,7	14,2	17,0	6,0	13,7	15,9	14,0
	przeciętnie	57,5	60,7	48,2	48,0	61,1	55,7	60,7	45,3	58,8	63,5	45,8
	źle	27,8	26,6	31,3	32,3	25,2	30,1	22,3	48,8	27,5	20,6	40,2

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
	poprawiły się	19,9	18,7	23,3	38,3	18,7	13,8	21,3	14,3	19,4	24,2	13,4
	nie zmieniły się	68,3	67,6	70,2	57,2	70,8	68,9	68,5	67,2	69,9	67,0	67,8
	pogorszyły się	11,7	13,5	6,5	3,2	10,4	17,3	10,1	17,6	10,7	8,9	17,8
	trudno powiedzieć	,2	,2	,0	1,3	,0	,0	,0	,9	,0	,0	,9

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do służby/pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż pracy			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15 lat	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	31,5	34,6	22,7	32,0	31,5	31,4	31,3	32,5	26,5	37,2	31,6
Odpowiednie wynagrodzenie	81,3	81,9	79,7	73,9	82,4	82,6	79,0	90,0	80,1	78,9	86,2
Pewność zatrudnienia	28,4	28,6	28,1	28,9	29,6	26,4	23,5	47,2	29,1	23,4	38,3
Praca dająca satysfakcję zawodową	23,1	23,0	23,2	22,2	23,8	22,3	24,0	19,6	24,1	21,3	24,8
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	1,9	1,9	1,8	1,8	2,6	,8	2,1	,9	2,1	1,7	2,0
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	15,2	11,8	25,0	29,2	17,1	6,3	14,2	19,2	14,4	16,7	11,8
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	6,4	5,9	7,8	1,8	6,6	8,1	6,5	6,2	6,6	5,8	7,8
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	17,5	18,8	13,9	14,7	17,7	18,4	21,7	1,9	20,6	18,5	7,6
Dobra atmosfera w miejscu pracy	28,6	28,1	30,2	28,4	26,1	32,7	29,0	27,4	26,6	32,0	29,7
Uznanie za dobrą pracę	19,9	19,8	20,2	23,5	19,1	19,6	19,9	20,0	23,0	13,4	22,4
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,4	2,6	1,8	3,1	1,3	3,9	1,6	5,4	2,9	1,7	2,7
Właściwe traktowanie przez przełożonych	15,0	15,3	14,4	15,1	15,4	14,4	15,9	11,6	15,3	17,0	11,6
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,9	,9	4,8	2,0	1,9	1,8	2,2	,8	1,5	3,3	,9
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	11,9	11,3	13,8	11,7	13,5	9,6	13,6	5,8	9,4	17,6	7,3
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,4	,6	,0	,0	,3	,7	,3	,9	,5	,0	,9

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18.

Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	444	330	114	63	234	148	351	93	208	139	85
Nie chcę nic zmieniać	13,3	14,4	10,0	9,2	9,2	21,5	7,7	34,2	9,7	9,6	28,3
Planuję przejść na emeryturę	14,5	17,1	7,1	,0	5,6	34,8	17,2	4,7	17,0	15,2	8,1
Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,8	3,2	5,4	1,8	4,9	2,8	3,4	5,1	4,6	2,5	4,4
Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	45,8	43,3	53,0	54,8	53,7	29,5	45,9	45,4	43,4	48,6	43,3
Chciał(a)bym awansować na stopień	12,4	13,3	9,8	18,8	15,4	4,9	15,7	,0	13,2	15,7	6,7
Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	8,4	7,3	11,4	12,4	9,0	5,8	9,5	4,2	9,7	8,4	5,6
Inne plany zawodowe emerytalnych	1,8	1,3	3,2	3,1	2,3	,6	,6	6,3	2,4	,0	3,7

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	89	71	18	3	30	57	74	15	50	25	14
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	3,5	3,0	5,7	,0	3,4	3,8	4,3	,0	4,1	4,6	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	7,0	8,7	,0	,0	3,8	9,0	8,4	,0	12,5	,0	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	4,9	6,2	,0	,0	4,1	5,6	5,9	,0	4,1	9,6	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	5,5	5,8	4,1	,0	10,6	3,1	5,5	5,3	4,3	5,0	11,2
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	4,3	5,4	,0	26,1	4,1	3,2	4,1	5,3	2,1	5,0	11,7
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	33,0	33,3	31,8	73,9	48,5	22,6	33,0	32,7	42,7	17,8	23,4
	Inny rodzaj zatrudnienia	8,6	7,9	11,3	,0	12,1	7,2	7,1	15,8	4,1	13,3	17,4
	Nie zamierzam już pracować	33,2	29,7	47,1	,0	13,4	45,4	31,6	40,8	26,1	44,8	36,4

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	15 lat i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	89	71	18	3	30	57	74	15	50	25	14
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	17,7	18,4	15,0	,0	2,7	26,6	18,4	14,5	14,4	26,6	15,9
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	18,2	17,0	22,8	36,9	11,3	20,7	20,6	6,2	20,6	18,3	5,9
	Zarabiam zbyt mało	28,6	27,8	32,0	26,1	56,2	14,3	21,5	64,1	31,2	9,6	56,3
	Czuję się wypalony zawodowo	14,3	17,9	,0	,0	11,3	16,6	17,2	,0	21,1	9,1	,0
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	3,7	1,4	12,4	36,9	3,8	1,8	4,4	,0	4,3	4,6	,0
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	2,5	3,2	,0	,0	4,1	1,8	3,0	,0	2,1	5,0	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	3,9	3,9	4,1	,0	,0	6,2	2,5	10,9	,0	8,7	5,4
	Z innego powodu	11,1	10,4	13,8	,0	10,6	12,0	12,4	4,4	6,4	18,3	16,6

GARNIZON POMORSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Blisko połowa ogółu funkcjonariuszy i pracowników Policji pomorskiej Policji (47,2%) określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne. Warto przy tym zauważyć, że podobny odsetek badanych (41,2%) deklaruje duże zadowolenie. Małą satysfakcją zawodową odczuwa ponad 1/10 ankietowanych z garnizonu pomorskiego (11,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Ankietowanych zapytano, co w największym stopniu przyczynia się do ich zadowolenia z pracy w Policji. Można było wskazać do 5 odpowiedzi. Dla niemal 3/4 ogółu policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego (74,3%) jednym z najważniejszych powodów do zadowolenia z pracy jest stabilne zatrudnienie. Około dwukrotnie rzadziej wskazywane są stałe warunki pracy – jest to przyczyna zadowolenia ponad 1/3 badanych (36,4%). Zadowolenie z dobrych stosunków z kolegami oraz ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia deklaruje ponad 1/4 ogółu respondentów (odpowiednio 28,9% i 26,2% wskazań). Do zadowolenia około 1/5 ankietowanych (22,5%) przyczyniają się dobre relacje z przełożonymi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

W dalszej części badania respondentów poproszono o wskazanie przyczyn niezadowolenia z pracy w Policji. Tu również można było udzielić do 5 odpowiedzi. Jak wynika z wypowiedzi funkcjonariuszy i pracowników garnizonu pomorskiego, na niezadowolenie z pracy w Policji wpływa przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie oraz nadmiar formalności (odpowiednio 57,8% i 54,6%). Blisko połowa badanych (46,3%) do głównych przyczyn niezadowolenia z pracy w Policji zalicza ciągłe zmiany organizacyjne, a ponad 1/3 – niesprawiedliwe traktowanie oraz złe warunki pracy (odpowiednio 38,9% i 31,2% wskazań). W mniejszym stopniu do niezadowolenia z pracy policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego przyczynia się: zły system szkolenia (22,1%), brak możliwości awansu (20,5%) oraz zła organizacja pracy (20,3%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Respondentów zapytano, co najbardziej utrudnia im codzienną służbę/pracę. Można było wskazać do 3 odpowiedzi. Największymi utrudnieniami w pracy pomorskich policjantów i pracowników są: biurokracja oraz praca „pod statystykę” (odpowiednio 59,1% i 55,0%). Na kolejnych pozycjach pojawia się: zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań oraz nadmierne obciążenie pracą (odpowiednio 22,5% i 22,2%), przy czym czynniki te są wskazywane dwukrotnie rzadziej niż biurokracja i „statystyka”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe,
- Wyposażenie w środki łączności,
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- Wyposażenie w sprzęt transportowy,
- Możliwość korzystania z Internetu,
- Możliwość korzystania z Intranetu,
- Wyposażenie w broń palną i amunicję,
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” składa się także ocena jakości obsługi przez pracowników:

- finansów,
- logistyki,
- kadr,
- łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy, natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie. Dla potrzeb analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano jako „ocenę niską”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoką”.

Najwyżej oceniane są warunki lokalowe (53,3% wskazań na ocenę wysoką), a najniżej – możliwości korzystania z Intranetu oraz Internetu (odpowiednio 49,6% i 58,5% wskazań na ocenę niską).

O wyposażeniu w środki łączności policjanci i pracownicy pomorskiej Policji wypowiadają się w sposób niejednoznaczny. Podobnie jest w przypadku wyposażenia w sprzęt informatyczny i oprogramowanie oraz pozostałego wyposażenia stanowiska pracy, przy czym odsetki wskazań na ocenę niską są nieco wyższe od odsetka ocen wysokich. Opinie badanych na temat wyposażenia w sprzęt transportowy również są podzielone, przy czym odsetek wskazań na ocenę wysoką jest wyższy od odsetka ocen niskich.

Na temat wyposażenia w broń palną i amunicję, innego wyposażenia w środki przymusu bezpośredniego, warunków utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazy i wyposażenia strzelnicy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego wypowiadali się wyłącznie funkcjonariusze.

Najwyżej oceniane jest wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego oraz wyposażenie w broń palną i amunicję (odpowiednio 59,9% i 58,6% wysokich ocen), natomiast najniżej - warunki do utrzymywania sprawności fizycznej (50,3% niskich ocen). Nisko oceniono również bazę i wyposażenie strzeleckie (46,9%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Badanych, zarówno policjantów, jak i pracowników cywilnych, poproszono o ocenę poziomu obsługi przez pracowników wybranych komórek organizacyjnych w służbie wspomagającej, tj.: finansów, logistyki, kadr oraz łączności i informatyki. Wysoko oceniani są pracownicy finansów, łączności i informatyki oraz kadr – wysokie noty wystawia im ponad połowa ogółu respondentów z garnizonu pomorskiego (odpowiednio 59,6%, 57,3% oraz 56,8%). Relatywnie najgorzej oceniono pracowników logistyki (49,2% wysokich ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Policjanci i pracownicy garnizonu pomorskiego mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat wybranych aspektów związanych z pracą w Policji.

Badanych poproszono m.in. o ocenę współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną. Ponad 2/5 policjantów i pracowników ocenia ją nisko (42,5%), a nieznacznie niższy odsetek badanych (37,8%) – przeciętnie. Dla porównania - wysokie oceny wystawia niemal 1/5 badanych (19,7%).

Zdecydowana większość policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego (87,1%) jest zadowolona z relacji ze współpracownikami w swojej komórce organizacyjnej. Większość (62,9%) wysoko ocenia współpracę z bezpośrednim przełożonym, a niemal połowa (46,9%) pozytywnie wypowiada się o współpracy z kadrą kierowniczą w jednostce.

Jak wynika z wypowiedzi respondentów, organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego jest oceniana wyżej niż sposób zarządzania kadry kierowniczej w jednostce (58,2% wobec 41,2% wysokich ocen).

Większość badanych (66,0%) wysoko ocenia przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego. Relatywnie niżej oceniana jest etyka kadry kierowniczej (56,6% wskazań na ocenę wysoką).

Pozytywnie na temat wykorzystywania godzin nadliczbowych wypowiada się większość funkcjonariuszy i pracowników pomorskiej Policji (66,5%). Zdania są natomiast podzielone w przypadku oceny liczby etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej. W sposób niejednoznaczny badani wypowiadają się również na temat zapewniania możliwości rozwoju zawodowego przez przełożonego oraz kadrę kierowniczą w jednostce.

Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych oraz systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji oceniany jest głównie nisko lub przeciętnie.

Dość wysoko badani oceniają przepływ informacji w swojej komórce organizacyjnej (48,2% wskazań na ocenę wysoką), nie mają jednak sprecyzowanej opinii na temat jakości komunikacji w jednostce organizacyjnej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Respondentów zapytano, co w największym stopniu motywuje ich do pracy. Można było wskazać do 3 odpowiedzi. Dla policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego największą motywacją do pracy stanowią nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki – na motywację finansową wskazuje zdecydowana większość ankietowanych (79,4%). Drugim w kolejności czynnikiem, choć wskazywanym znacznie rzadziej niż nagrody pieniężne, jest dobra opinia przełożonych (49,6%). Do czynników, które w największym stopniu motywują do pracy badanych z Pomorza należy zaliczyć również: przedterminowy awans (30,9%) oraz lepsze warunki pracy (22,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Zdaniem większości ogółu respondentów z Pomorza (70,0%) ich wiedza oraz posiadane umiejętności są w pełni wykorzystywane w pracy zawodowej. Odmienne zdanie na ten temat ma ponad 1/4 ankietowanych (25,9%), a 4,2% nie potrafi tego określić. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Jak wynika z wypowiedzi zdecydowanej większości ogółu badanych z garnizonu pomorskiego (82,3%), mają oni poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Z opinią tą nie zgadza się niemal co siódmy ankietowany (13,3%), natomiast 4,5% policjantów i pracowników Policji nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Zdecydowana większość funkcjonariuszy i pracowników pomorskiej Policji (82,7%) uznaje swoją pracę za interesującą. Około 1/7 ankietowanych (13,6%) składa przeciwne deklaracje, a 3,7% badanych ma trudności z odpowiedzią na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Badanych poproszono o ocenę możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Można było wskazać do 3 odpowiedzi. Około połowa ogółu badanych z garnizonu pomorskiego uważa, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie (54,4%) oraz dobre relacje z przełożonym (48,1%). Na kolejnej pozycji, według wskazań respondentów, znajduje się protekcja/nepotyzm (39,6%). Około 1/3 funkcjonariuszy i pracowników pomorskiej Policji dostrzega wpływ podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (37,8%) oraz przypadku/szczęścia na awans w Policji (32,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Ponad połowa ogółu badanych (53,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Z taką oceną nie zgadza się ponad 1/3 policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego (35,4%). Co dziesiąty ankietowany (10,7%) nie potrafi ocenić aktualnych możliwości

rozwoju swojej kariery zawodowej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa ogółu ankietowanych z pomorskiej Policji (54,4%) twierdzi, że powodzi im się przeciętnie, a co czwarty badany (25,0%) wskazuje na złą sytuację materialną swojego gospodarstwa domowego. O dobrej sytuacji finansowej mówi około 1/5 policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego (20,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

O zarobkach w Policji ankietowani wypowiadają się przede wszystkim przeciętnie (54,0%). Niemal 1/3 funkcjonariuszy i pracowników pomorskiej Policji (32,4%) źle ocenia wysokość swojego wynagrodzenia. Co siódmy respondent (13,6%) jest zadowolony ze swoich zarobków. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość uczestników badania z garnizonu pomorskiego (67,2%) twierdzi, że wysokość ich wynagrodzenia nie uległa zmianie w ciągu ostatniego roku. Blisko 1/5 (18,0%) zauważyła poprawę, a nieznacznie niższy odsetek badanych (14,3%) – pogorszenie zarobków. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Respondentów zapytano, jakie są ich oczekiwania w związku z pracą w Policji. Można było udzielić do 5 odpowiedzi. Dla zdecydowanej większości ogółu badanych (82,7%) największe znaczenie ma w tym przypadku odpowiednie wynagrodzenie. Na drugim miejscu znajduje się dobrze wyposażone stanowisko pracy (30,3%), przy czym czynnik ten jest wskazywany ponad dwukrotnie rzadziej niż oczekiwanie związane z zarobkami. Około 1/4 ankietowanych w związku z pracą w Policji oczekuje dobrej atmosfery oraz pewności zatrudnienia (odpowiednio 24,9% i 23,9% wskazań), a ponad 1/5 – satysfakcji zawodowej oraz uznania za dobrą pracę (odpowiednio 22,0% i 21,5% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Respondenci mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat swoich planów w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat. Blisko połowa policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego (43,4%) zamierza awansować na wyższe stanowisko, a około 1/5 (21,0%) – na stopień służbowy. Co siódmy ankietowany (14,0%) nie chce niczego zmieniać, natomiast co dziesiąty (10,4%) zamierza przejść na emeryturę. O planach przeniesienia się do innej jednostki lub komórki organizacyjnej wspomina 6,3% badanych, a o odejściu z Policji jeszcze przed nabyciem uprawnień emerytalnych myśli 3,7% ogółu policjantów i pracowników garnizonu pomorskiego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Ankietowanych, którzy zadeklarowali zamiar przejścia na emeryturę lub rezygnacji z pracy w Policji zapytano o ich dalsze plany (N=88). Blisko połowa ankietowanych (42,5%) odpowiada, że rozważy podjęcie własnej działalności gospodarczej. Po odejściu z Policji pracować już nie zamierza 15,0% badanych. Ponadto warto zauważyć, że co dziesiąty respondent (10,6%) zamierza znaleźć zatrudnienie w sektorze bankowym. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Badanych z tej grupy (N=88) zapytano również o powody podjęcia decyzji o emeryturze lub rezygnacji z pracy w Policji. Ponad 1/3 (34,2%) odpowiada, że o przyczynach takiej decyzji zdecydowało za niskie wynagrodzenie. Około 1/5 wskazuje na brak szans na awans/rozwój w Policji lub wypalenie zawodowe (odpowiednio 20,2% i 19,9% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Uczestniczące w badaniu kobiety z garnizonu pomorskiego określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako przeciętne (46,4%) lub duże (43,1%). *Patrz Tabela nr 1.* Jako główny powód podają stabilne zatrudnienie (70,3%) - na pozostałe czynniki wskazuje znacznie niższy odsetek ankietowanych kobiet. Około 1/3 z nich jest zadowolona ze stałych warunków pracy (36,0%), dobrych relacji z przełożonymi (34,1%, podczas gdy ogółem w garnizonie odsetek wskazań wynosi 22,5%) i stosunkowo dobrego wynagrodzenia (31,6%), a zbliżony odsetek uczestniczek badania wskazuje na dobre stosunki ze współpracownikami (29,4%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie kobiet z pracy w pomorskiej Policji, podobnie jak w przypadku ogółu badanych z tego garnizonu, spowodowane jest przede wszystkim stosunkowo słabym wynagrodzeniem, przy czym odsetek wskazań wśród kobiet jest nieco niższy od wyniku typowego (52,1% wobec 57,8% wskazań ogółem). Rzadziej niż ogół policjantów i pracowników wskazują również na nadmiar formalności (42,5% wobec 54,6%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (41,0% wobec 46,3%), częściej natomiast na niesprawiedliwe traktowanie (44,8% wobec 38,9%) oraz złe warunki pracy (36,4% wobec 31,2%). Niemal 1/4 uczestniczących w badaniu kobiet wyraża niezadowolenie z powodu braku możliwości awansu (24,4%), przy czym odsetek wskazań w tym przypadku nie różni się w sposób znaczący od wypowiedzi ogółu respondentów. *Patrz Tabela nr 3.*

Za największe utrudnienia w wykonywaniu codziennych obowiązków kobiety uznają zbyt dużą biurokrację oraz pracę „pod statystykę”, przy czym odsetki wskazań na wyżej wymienione czynniki są niższe niż ogółem w garnizonie (odpowiednio 47,5% wobec 59,1% wskazań ogółem oraz 42,2% wobec 55,0%). Ponad 1/4 uczestniczek badania (28,2%) wskazuje na nadmierne obciążenie pracą, a ponad 1/5 – na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (22,5%) oraz złe warunki pracy (21,5%). *Patrz Tabela nr 4.*

Zdecydowana większość kobiet z pomorskiej Policji (80,0%) twierdzi, że najbardziej motywujące do pracy są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Istotnym czynnikiem motywującym w tej grupie jest również dobra opinia przełożonych, na którą kobiety wskazują częściej niż ogół badanych (61,4% wobec 49,6%). Co czwarta uczestniczka badania (25,0%) wymienia przedterminowy awans, przy czym odsetek wskazań jest nieco niższy niż ogółem w garnizonie (o 5,9 p.p.). Na motywację ponad 1/5 ankietowanych kobiet (22,4%) wpływają lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Jak wynika z analizy wypowiedzi większości uczestniczących w badaniu kobiet, ich wiedza jest w pełni wykorzystywana (66,6%). Zdecydowana większość uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (85,8%), a pracę za interesującą (82,3%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa kobiet z garnizonu pomorskiego wierzy w to, że własna praca i zaangażowanie najbardziej wpływają na rozwój kariery zawodowej (59,9% wskazań). Nieco mniejsze znaczenie, zdaniem uczestniczek badania, mają: dobre relacje z przełożonym (45,6%), podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (42,6%) oraz protekcja/nepotyzm (37,6%). Niemal 1/3 ankietowanych kobiet dostrzega wpływ przypadku/szczyścia (30,8%) na awans w Policji, a ponad 1/5 (21,7%) wskazuje na wykształcenie cywilne. *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zwrócić uwagę, że aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji kobiety oceniają najczęściej źle (52,0%). *Patrz Tabela nr 13.*

Większość kobiet z garnizonu pomorskiego (63,9% wobec 54,4% wskazań ogółem) uznaje swoją sytuację materialną za przeciętną, a ponad połowa (56,1%) w ten sam sposób ocenia wysokość swoich zarobków w Policji. Około 2/3 uczestniczek badania (66,9%) nie zaobserwowała w ciągu ostatniego roku zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Kobiety z pomorskiej Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (79,3%). Zależy im także, choć w dużo mniejszym stopniu, na dobrze wyposażonym stanowisku pracy (30,9%), dobrej atmosferze w miejscu pracy i satysfakcji zawodowej (po 26,9% wskazań). Ponad 1/5 kobiet z garnizonu pomorskiego oczekuje pewności zatrudnienia (22,6%), uznania za dobrą pracę (22,3%) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji (20,6%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa kobiet z pomorskiej Policji (48,1%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat przede wszystkim awansować na wyższe stanowisko. Zamiar przejścia na emeryturę deklaruje niewielki odsetek ankietowanych kobiet (3,8%). *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa mężczyzn z garnizonu pomorskiego określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne (47,5%). Nieco niższy odsetek (40,5%) wskazuje na dużą satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 1.* Głównym powodem zadowolenia z pracy w tej grupie jest stabilne zatrudnienie (75,6%). Ponad 1/3 uczestniczących w badaniu mężczyzn (36,5%) wyraża zadowolenie z powodu stałych warunków pracy. Około 1/4 wskazuje na stosunkowo dobre stosunki z kolegami (28,7%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (24,3%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia wśród mężczyzn w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie oraz nadmiar formalności (odpowiednio 59,7% i 58,7% wskazań). Niemal co drugi badany (48,1%) wśród powodów niezadowolenia wymienia ciągłe zmiany organizacyjne. Około 1/3 ankietowanych mężczyzn wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (36,9%), a około 1/4 - złe warunki pracy (29,5%) i zły system szkolenia (23,6%). Do niezadowolenia ponad 1/5 uczestników badania (21,9%) przyczynia się zła organizacja pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Zbyt duża biurokracja oraz praca „pod statystykę” to największe utrudnienia w pracy mężczyzn z garnizonu pomorskiego (odpowiednio 63,1% i 59,4% wskazań). Do znacznych utrudnień w wykonywaniu codziennych obowiązków badani zaliczają także zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (22,5%), zbyt częste wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków (22,3%) oraz nadmierne obciążenie pracą (20,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Do pracy znacznie bardziej motywują ich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (79,2%), niż dobra opinia przełożonych (45,6%). Zgodnie z wypowiedziami blisko 1/3 mężczyzn z garnizonu pomorskiego, pozytywny wpływ na ich motywację ma również przedterminowy awans (32,9%), a niemal 1/4 badanych wskazuje na lepsze warunki pracy (22,7%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość mężczyzn z garnizonu pomorskiego deklaruje, że wykonywana przez nich praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych umiejętności i kwalifikacji (71,1%). Zdecydowana większość badanych uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (81,1%), a pracę za interesującą (82,9%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Do czynników, które w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju kariery zawodowej w Policji mężczyźni zaliczają przede wszystkim: własną pracę i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym (odpowiednio 52,6% i 49,0% wskazań). Dostrzegają także wpływ protekcji/nepotyzmu oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (odpowiednio 40,3% i 36,2%). Co trzeci ankietowany (33,4%) wskazuje na przypadek/szczyćście. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej mężczyźni oceniają przede wszystkim źle (54,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa uczestniczących w badaniu mężczyzn z garnizonu pomorskiego przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną oraz zarobki w Policji (odpowiednio 51,1% i 53,4%). Większość badanych mężczyzn (67,3%) twierdzi, że wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość uczestniczących w badaniu mężczyzn (83,9%) oczekuje w związku z pracą w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Blisko trzykrotnie rzadziej (30,1%) wskazywane jest dobrze wyposażone stanowisko pracy. Do istotnych oczekiwań, pojawiających się w wypowiedziach około 1/4 respondentów, należą: pewność zatrudnienia i dobra atmosfera w miejscu pracy (po 24,3%), a ponad 1/5 badanych wskazuje na: uznanie za dobrą pracę oraz satysfakcję zawodową (odpowiednio 21,2% i 20,3%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad 2/5 mężczyzn z garnizonu pomorskiego (41,8%) chciałoby w ciągu najbliższych 3 lat awansować na wyższe stanowisko, a około 1/5 (21,6%) zamierza awansować na stopień. O emeryturze myśli ponad 1/10 respondentów (12,6%). *Patrz Tabela nr 18.*

STAŻ SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Co drugi ankietowany ze stażem służby/pracy w Policji do 3 lat określa swoje zadowolenie z pracy jako duże, a odsetek osób składających taką deklarację jest wyższy niż ogółem w garnizonie (50,4% wobec 41,2%). O przeciętnej satysfakcji zawodowej mówi ponad 2/5 ankietowanych z najkrótszym stażem pracy (43,3%). *Patrz Tabela nr 1.* Zgodnie z wypowiedziami zdecydowanej większości badanych z tej grupy główną przyczyną ich zadowolenia z pracy w Policji jest stabilne zatrudnienie (80,5% wobec 74,3% wskazań ogółem). Około 1/3 ankietowanych związanych z Policją krócej niż 3 lata wskazuje na zadowolenie wynikające ze stałych warunków pracy (32,1%) oraz dobrych stosunków ze współpracownikami (31,5%). Do zadowolenia około 1/4 respondentów z najkrótszym stażem w Policji przyczyniają się: dobre relacje z przełożonymi oraz możliwość awansu (odpowiednio 24,2% i 23,1%), a ponad 1/5 ankietowanych do powodów zadowolenia z pracy zalicza możliwość osobistego rozwoju. Warto dodać, że odsetek wskazań w tym przypadku jest wyższy niż ogółem w garnizonie (22,7% wobec 15,5%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia osób z najkrótszym stażem przyczynia się przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie. Należy przy tym podkreślić, że niezadowolenie spowodowane wysokością zarobków wśród badanych ze stażem służby/pracy do 3 lat jest znacznie większe niż ogółem w garnizonie (66,8% wobec 57,8% wskazań ogółem). Niższy jest natomiast poziom niezadowolenia z powodu nadmiaru formalności w Policji (47,9% wobec 54,6% wskazań ogółem) i ciągłych zmian organizacyjnych (26,4% wobec 46,3%), wyższy natomiast z powodu niesprawiedliwego traktowania (49,2% wobec 38,9%). Ponad 1/4 badanych wskazuje na złe warunki pracy (29,1%). *Patrz Tabela nr 3.*

Badani z najkrótszym stażem w Policji za największe utrudnienia w swojej pracy uznają zbyt dużą biurokrację oraz pracę „pod statystykę” (odpowiednio 50,8% i 46,5% wskazań). Należy przy tym zaznaczyć, że odsetek wskazań na biurokrację jest niższy, a na „statystykę” wyższy niż ogółem w garnizonie (odpowiednio 59,1% i 55,0% wskazań ogółem). Rzadziej niż ogół respondentów z garnizonu pomorskiego badani ze stażem pracy do 3 lat wskazują na zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (27,6% wobec 22,5%). Ponad 1/5 najmłodszych stażem badanych (22,3%) do największych utrudnień w pracy zalicza brak stabilizacji pracowniczej – ciągłe zmiany organizacyjne. *Patrz Tabela nr 4.*

Podobnie jak w przypadku ogółu funkcjonariuszy i pracowników ze Policji, badanych z najkrótszym stażem w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,3%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (48,1%). Około 1/3 ankietowanych (30,6%) wskazuje na przedterminowy awans, a ponad 1/5 wymienia lepsze warunki pracy (22,3%) oraz skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (21,3%). Warto zauważyć, że odsetek wskazań na ostatni z wymienionych wyżej czynników jest o 6,5 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. *Patrz Tabela nr 8.*

Ponad połowa ankietowanych związanych z Policją krócej niż 3 lata (56,2%) wyraża przekonanie, że praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanej wiedzy. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że

odmienne deklaracje składa ponad 1/3 ankietowanych z tej grupy, a odsetek ten jest wyższy niż ogółem w garnizonie (36,7% wobec 25,9%). Zdecydowana większość uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (85,2%), a pracę za interesującą (81,1%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Badani z najkrótszym stażem pracy częściej niż ogół twierdzą, że własna praca i zaangażowanie (62,5% wobec 54,4%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym (27,5% wobec 18,1%) przyczyniają się do rozwoju kariery zawodowej w Policji. Podobnie jak ogół badanych dostrzegają wpływ dobrych relacji z przełożonym, wykształcenia resortowego oraz przypadku/szczęścia na awans w Policji (odpowiednio 51,1%, 42,4% i 30,7% wskazań), przy czym odsetki wskazań na te czynniki oscylują wokół wyników typowych. Mniejszą rolę niż ogół badanych osoby pracujące w Policji krócej niż 3 lata przypisują protekcji/nepotyzmowi (22,2% wobec 39,6%). *Patrz Tabela nr 12.* Warto przy tym zauważyć, że aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w tej grupie oceniane są najczęściej źle (53,5%). *Patrz Tabela nr 13.*

Blisko co drugi ankietowany pracujący w Policji krócej niż 3 lata przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną i zarobki (odpowiednio 48,9% i 47,5% wskazań). Należy przy tym podkreślić, że niemal 1/3 badanych z tej grupy (31,4%) swoją sytuację materialną określa jako złą, a niemal połowa (47,5%) źle ocenia wysokość otrzymywanego wynagrodzenia – odsetki wskazań są wyższe niż ogółem w garnizonie (odpowiednio o 6,4 i 15,1 p.p.). Ponad połowa ankietowanych z najkrótszym stażem (53,7%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. Warto jednak zwrócić uwagę, że odsetek osób deklarujących, że ich zarobki się poprawiły jest wyższy niż ogółem w garnizonie (37,5% wobec 18,0%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Podobnie jak ogół policjantów i pracowników Policji, badani z najkrótszym stażem oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia, przy czym odsetek wskazań jest niższy niż ogółem w garnizonie (74,6% wobec 82,7%). Ankietowani z tej grupy w większym stopniu niż ogół oczekują natomiast pewności zatrudnienia (38,5% wobec 23,9%) oraz uznania za dobrą pracę (28,7% wobec 21,5%). Niemal równie często jak ogółem w garnizonie są wskazywane: dobrze wyposażone stanowisko pracy (27,0%), satysfakcja zawodowa (21,5%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (20,3%). *Patrz Tabela nr 17.*

Na pytanie o plany zawodowe na najbliższe 3 lata, badani z najkrótszym stażem odpowiadają najczęściej, że chcieliby awansować na wyższe stanowisko (36,6%) lub stopień (32,1%). *Patrz Tabela nr 18.*

STAŻ SŁUŻBY/PRACY OD 4 DO 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Około połowa ankietowanych ze średnim stażem pracy (50,7%) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej pracy. O dużej satysfakcji zawodowej mówi ponad 1/3 (35,1%) respondentów z tej grupy. *Patrz Tabela nr 1.* Do zadowolenia badanych ze średnim stażem najbardziej przyczynia się stabilne zatrudnienie (73,2%) – jest to czynnik wyraźnie dominujący. Około 1/3 respondentów ze stażem służby od 4 do 15 lat wskazuje na stałe warunki pracy (34,4%) oraz dobre stosunki ze współpracownikami (30,7%), około 1/4 wymienia stosunkowo dobre wynagrodzenie (23,5%), a ponad 1/5 – dobre relacje z przełożonymi (21,6%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie respondentów ze średnim stażem służby wynika głównie ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (62,2%) oraz nadmiaru formalności w Policji (53,6%). Na kolejnych pozycjach znajdują się: ciągłe zmiany organizacyjne (44,8%), niesprawiedliwe traktowanie (35,7%), złe warunki pracy (31,7%). Nieco niższy odsetek badanych ze średnim stażem wymienia zły system szkolenia, a niezadowolenie z tego powodu jest większe niż ogółem w garnizonie (27,5% wobec 22,1%). Około 1/4 badanych wskazuje na brak możliwości awansu (24,3%) oraz złą organizację pracy (23,4%). *Patrz Tabela nr 3.*

Do największych utrudnień badani ze średnim stażem pracy zaliczają przede wszystkim zbyt dużą biurokrację oraz pracę „pod statystykę” (odpowiednio 60,0% i 59,1% wskazań). Wykonywanie codziennych obowiązków w znacznym stopniu utrudnia również nadmierne obciążenie pracą (23,6%) oraz zbyt częste wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków (20,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

W motywowaniu pracowników ze średnim stażem pracy, podobnie jak ogółem w garnizonie pomorskim, największą rolę odgrywają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (82,5%). Ponad 2/5 badanych z tej grupy wskazuje na dobrą opinię przełożonych, przy czym odsetek wskazań jest w tym przypadku niższy niż ogółem w garnizonie (42,2% wobec 49,6%). Częściej natomiast w grupie uczestników badania ze średnim stażem pracy wskazywany jest przedterminowy awans (38,6% wobec 30,9%). Ponad 1/5 ankietowanych (21,6%) twierdzi, że funkcję motywacyjną spełniają również lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych ze średnim stażem pracy (66,7%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Zdecydowana większość ankietowanych uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (78,7%), a pracę za interesującą (83,4%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Około połowa respondentów ze średnim stażem pracy jest zdania, że na rozwój kariery zawodowej w Policji niemal wpływają przede wszystkim: własna praca i zaangażowanie, dobre stosunki z przełożonym oraz protekcja/nepotyzm (odpowiednio 49,7%, 47,7% i 45,4% wskazań). Warto przy tym zauważyć, że ankietowani pracujący w Policji od 4 do 15 lat o 5,8 p.p. częściej wskazują na protekcję/nepotyzm niż ogół badanych. Ponad 1/3 uważa, że na awans w Policji wpływa przypadek/szczyście (35,1%) oraz wykształcenie resortowe (33,5%). *Patrz Tabela nr 12.* Badani z tej grupy częściej niż ogół wskazują na złą ocenę aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej (59,7% wobec 53,9%). *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych ze średnim stażem pracy przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną i zarobki w Policji (odpowiednio 55,4% i 53,3% wskazań). Większość (70,7%) twierdzi, że wysokość wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do 16.*

OCZEKIWANIA

Badani pracujący w Policji od 4 do 15 lat oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (83,1%). Na pozostałe czynniki wskazuje około trzykrotnie niższy odsetek badanych. Do oczekiwań wymienianych przez około 1/4 badanych należy dobrze wyposażone stanowisko pracy (29,1%), dobra atmosfera w miejscu pracy (23,8%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (23,3%) oraz satysfakcja zawodowa (23,1%). Ponad 1/5 badanych wskazuje na: pewność zatrudnienia (22,4%) oraz jasno określoną ścieżkę awansu (21,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa badanych z tej grupy (46,5%) w ciągu następnych 3 lat chciałaby awansować na wyższe stanowisko, a ponad 1/5 (22,7%) myśli o awansie na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

STAŻ SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z najdłuższym stażem deklarują większe zadowolenie z wykonywanej pracy niż ogół policjantów i pracowników garnizonu (46,4% wskazań na duże zadowolenie wobec 41,2% ogółem). Zbliżony odsetek badanych wyraża przeciętne zadowolenie (43,6%). *Patrz Tabela nr 1.* Najważniejszą przyczyną satysfakcji zawodowej badanych z najdłuższym stażem pracy jest stabilne zatrudnienie (72,6%). Warto zauważyć, że ankietowani z tej grupy częściej niż ogół wskazują na zadowolenie wynikające ze stałych warunków pracy (42,3% wobec 36,4%) oraz stosunkowo dobrego wynagrodzenia (36,2% wobec 26,2%). Około 1/4 respondentów pracujących w Policji dłużej niż 15 lat wyraża zadowolenie z powodu dobrych relacji ze współpracownikami oraz przełożonymi (odpowiednio 24,3% i 23,0%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie respondentów z najdłuższym stażem pracy spowodowane jest w największej mierze biurokracją (60,4%) oraz ciągłymi zmianami organizacyjnymi (60,3%). Blisko połowa badanych

(44,9%) wskazuje na stosunkowo słabe wynagrodzenie, a około 1/3 wymienia niesprawiedliwe traktowanie (38,5%) oraz złe warunki pracy (31,7%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im zbyt duża biurokracja (62,5%) i praca „pod statystykę” (53,0%). Około 1/4 badanych związanych z Policją od ponad 15 lat wskazuje na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (28,0%), nadmierne obciążenie pracą (24,7%), a ponad 1/5 wymienia brak stabilizacji pracowniczej – ciągłe zmiany organizacyjne (21,0%) oraz zbyt częste wykonywanie zadań spoza swojego zakresu obowiązków (20,4%). *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację w tej grupie wpływają przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75,3%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (63,1%). Około 1/4 respondentów z najdłuższym stażem pracy wskazuje na uznanie społeczne (27,0%) oraz lepsze warunki pracy (24,6%). *Patrz Tabela nr 8.*

Jak wynika z wypowiedzi zdecydowanej większości ankietowanych ze stażem pracy powyżej 15 lat (83,6%), ich wiedza i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane. Zbliżony odsetek badanych uważa swoje zadania za ważne i mające sens (86,7%), a pracę za interesującą (82,5%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

W omawianej grupie respondentów za czynnik najbardziej wpływający na rozwój kariery zawodowej w Policji uznawana jest własna praca i zaangażowanie (58,0%). Istotne znaczenie mają również: dobre relacje z przełożonym (47,1%), wykształcenie resortowe (42,6%) oraz protekcja/nepotyzm (39,6%). Blisko 1/3 osób najdłużej pracujących w Policji (29,9%) dostrzega wpływ przypadku/szczęścia na awans w Policji. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji oceniane są różnie – 44,2% mówi o nich źle, a niemal taki sam odsetek respondentów (43,0%) dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Przeciętnie o swojej sytuacji materialnej oraz zarobkach w Policji wypowiada się około połowa ankietowanych pełniących pracujących dłużej niż 15 lat (odpowiednio 55,8% i 59,1% wskazań). Większość ankietowanych (69,1%) twierdzi, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Ankietowani z najdłuższym stażem pracy w Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (86,8%). Około 1/3 wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy (34,3%) i dobrą atmosferę w miejscu pracy (29,9%), około 1/4 respondentów z tej grupy wymienia uznanie za dobrą pracę (24,4%), a ponad 1/5 oczekuje właściwego traktowania przez przełożonych (20,8%) oraz pracy dającej satysfakcję zawodową (20,3%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad 2/5 ankietowanych ze stażem służby powyżej 15 lat (41,9%) chciałoby awansować na wyższe stanowisko. Zamiar przejścia na emeryturę deklaruje co czwarty respondent z tej grupy (25,3%). *Patrz Tabela nr 18.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci z garnizonu pomorskiego określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako przeciętne (47,0%) lub duże (41,4%). *Patrz Tabela nr 1.* W największym stopniu przyczynia się do tego stabilne zatrudnienie (73,8%). Około 1/3 funkcjonariuszy (35,8%) wskazuje na stałe warunki pracy, a nieco niższy odsetek badanych z tej grupy wymienia dobre stosunki ze współpracownikami oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (odpowiednio 27,4% i 27,0%). Co piąty respondent twierdzi, że do jego zadowolenia z pracy w Policji przyczyniają się: dobre relacje z przełożonymi (20,4%) i możliwość awansu (20,1%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie funkcjonariuszy pomorskiej Policji powodują przede wszystkim: nadmiar formalności (58,4%), stosunkowo słabe wynagrodzenie (53,6%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (48,8%). Około

1/3 policjantów wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (39,8%) oraz złe warunki pracy (31,0%), a około 1/4 wymienia zły system szkolenia (23,1%) i złą organizację pracy (22,5%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im zbyt duża biurokracja (62,7%) oraz praca „pod statystykę” (60,6%). Do znacznych utrudnień w pracy policjantów należy także zaliczyć czynniki wskazywane przez ponad 1/5 ankietowanych: zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (22,1%) oraz nadmierne obciążenie pracą (21,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów z garnizonu pomorskiego w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (80,5%). Duży wpływ na motywację funkcjonariuszy ma również dobra opinia przełożonych (46,4%) oraz przedterminowy awans (35,1%). Około 1/5 policjantów wskazuje na lepsze warunki pracy oraz uznanie społeczne (odpowiednio 21,9% i 20,6% wskazań). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość funkcjonariuszy Policji (72,3%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Ponad 4/5 ankietowanych uważa, że powierzone im zadania są ważne i mają sens (82,0%), a praca jest interesująca (84,7%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Około połowa uczestniczących w badaniu policjantów twierdzi, że na rozwój kariery zawodowej wpływają najbardziej: własna praca i zaangażowanie (54,6%) oraz dobre relacje z przełożonym (48,0%). Istotne znaczenie ma również podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (41,4%) oraz protekcja/nepotyzm (40,4%). Około 1/3 ankietowanych wskazuje na przypadek/szczyście (32,4%). *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa funkcjonariuszy (52,3%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej, przy czym ponad 1/3 ankietowanych (38,8%) ma odmienne zdanie na ten temat. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych funkcjonariuszy przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną oraz swoje zarobki w Policji (odpowiednio 55,0% i 57,5%). Większość (65,8%) nie dostrzegła zmian w wysokości swojego wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do 16.*

OCZEKIWANIA

Pomorscy policjanci oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (81,8%). Około trzykrotnie rzadziej wskazują na dobrze wyposażone stanowisko pracy (28,4%), dobrą atmosferę w miejscu pracy (23,9%), satysfakcję zawodową (22,2%), pewność zatrudnienia (21,8%), uznanie za dobrą pracę (21,5%) oraz jasno określoną drogę zawodową (20,3%). *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe na najbliższe 3 lata, funkcjonariusze z Pomorza chcieliby przede wszystkim awansować na wyższe stanowisko (42,4%). Co czwarty ankietowany chciałby awansować na stopień (25,0%). O emeryturze myśli ponad 1/10 funkcjonariuszy z garnizonu pomorskiego (11,8%). Spośród osób, które chcą przejść na emeryturę lub odejść z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych (N=77) największa liczebnie grupa zamierza rozpocząć własną działalność gospodarczą (46,5%). *Patrz Tabela nr 18.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Blisko połowa pracowników Policji z garnizonu (48,6%) wyraża przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy. Nieco niższy odsetek (40,0%) określa swoje zadowolenie jako duże. *Patrz Tabela nr 1.* Najbardziej przyczynia się do tego stabilne zatrudnienie (76,8%). Niemal dwukrotnie rzadziej pracownicy wskazują na zadowolenie wynikające ze stałych warunków pracy (39,6%). Do zadowolenia pracowników przyczyniają się również dobre relacje ze współpracownikami oraz przełożonymi, a odsetki wskazań w obu przypadkach przewyższają wskaźniki ogólne (odpowiednio 36,7% wobec 28,9% oraz 33,2% wobec 22,5%). Około 1/5 badanych (21,8%) twierdzi, że do satysfakcji zawodowej przyczynia się stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia pracowników garnizonu w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (79,7%). Warto dodać, że odsetek wskazań w tym przypadku znacznie przewyższa

wynik ogólny (o 21,9 p.p.). Istotnymi problemami dla respondentów z tej grupy są również: nadmiar formalności (34,9%), brak możliwości awansu (34,2%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (32,6%), przy czym niezadowolenie spowodowane brakiem możliwości awansu jest większe (o 13,7 p.p.), natomiast związane z biurokracją i zmianami organizacyjnymi – mniejsze niż ogółem w garnizonie (odpowiednio o 19,7 i 13,7 p.p.). Około 1/3 pracowników Policji wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (34,0%) i złe warunki pracy (32,3%), przy czym odsetki wskazań w obu wymienionych przypadkach oscylują wokół wyników typowych. *Patrz Tabela nr 3.*

Pracownikom pomorskiej Policji wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja (40,5%), przy czym odsetek wskazań jest o 18,6 p.p. niższy niż ogółem w garnizonie. Badani z tej grupy około dwukrotnie rzadziej niż ogół wskazują na pracę „pod statystykę” (25,8% wobec 55,0%). Częściej niż ogół badanych pracownicy wskazują na nadmierne obciążeniem pracą (27,8% wobec 22,2% ogółem w garnizonie) oraz złe warunki pracy (26,4% wobec 14,2%). Do istotnych utrudnień w tej grupie badanych należy również zaliczyć zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (24,4%). *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników pomorskiego garnizonu najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki, przy czym odsetek wskazań na motywację finansową jest nieco niższy od wyniku typowego (73,4% wobec 79,4%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych, która z kolei motywuje pracowników w znacznie większym stopniu niż ogół badanych (66,3% wobec 49,6%). Około 1/4 ankietowanych (26,4%) za motywujące do pracy uznaje lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Ponad połowa pracowników pomorskiej Policji (57,8%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Należy jednak zwrócić uwagę, że odmienne deklaracje składa ponad 1/3 badanych (37,4%), a odsetek wskazań na odpowiedź przeczącą jest o 11,5 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. Zdecydowana większość ankietowanych pracowników (84,0%) uznaje swoje zadania za ważne i mające sens, a nieco niższy odsetek (72,1%) twierdzi, że praca, którą wykonuje jest interesująca. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Około połowa pracowników garnizonu pomorskiego jest zdania, że własna praca i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym w największym stopniu wpływają na rozwój kariery zawodowej w Policji (odpowiednio 53,5% i 48,9% wskazań). Pracownicy przywiązują znacznie większą wagę do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym, niż ogół respondentów z garnizonu pomorskiego (36,0% wobec 18,1%). Ponad 1/3 ankietowanych dostrzega wpływ protekcji/nepotyzmu oraz przypadku/szczęścia na awans w Policji (odpowiednio 35,3% i 34,5%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zauważyć, że większość pracowników garnizonu pomorskiego (62,4%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej, a odsetek wskazań jest o 8,5 p.p. wyższy od wyniku typowego. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa pracowników garnizonu pomorskiego przeciętnie ocenia sytuację materialną swojego gospodarstwa domowego (50,9%). Większość źle ocenia zarobki w Policji (59,6%) i twierdzi, że w ciągu ostatniego roku wysokość otrzymywanego wynagrodzenia się nie zmieniła (74,4%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy Policji oczekują odpowiedniego wynagrodzenia w nieco większym stopniu niż ogół badanych (87,7% wobec 82,7%). Jest to zdecydowanie najczęściej wyrażane oczekiwanie przez osoby zatrudnione na stanowiskach cywilnych w garnizonie pomorskim. Pracownicy częściej niż ogół badanych wskazują również na dobrze wyposażone stanowisko pracy (40,5% wobec 30,3%), pewność zatrudnienia (34,6% wobec 23,9%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (30,2% wobec 24,9%). Około 1/5 ankietowanych pracowników oczekuje uznania za dobrą pracę (21,1%) i satysfakcji zawodowej (20,8%), przy czym odsetki wskazań na powyższe czynniki oscylują wokół wyników typowych.

Niemal połowa pracowników garnizonu chciałaby awansować na wyższe stanowisko (48,7% wobec 43,4% ogółem). Ponad 1/4 badanych (27,8%) zapytana o plany zawodowe na najbliższe 3 lata odpowiada, że nie chce niczego zmieniać – odsetek wskazań w tym przypadku jest o 13,8 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego.

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby pracujące w prewencji z garnizonu wyrażają najczęściej przeciętne lub duże zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 46,8% i 40,0% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Powodem satysfakcji z pracy w tej grupie badanych jest przede wszystkim stabilne zatrudnienie (75,8%). Ponad 1/3 ankietowanych z prewencji wymienia stałe warunki pracy (37,4%), a nieco niższy odsetek wskazuje na zadowolenie wynikające z dobrych stosunków ze współpracownikami (28,3%) i stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,6%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie policjantów prewencji budzą głównie: nadmiar formalności (54,6%), stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,1%, przy czym odsetek wskazań jest niższy o 5,7 p.p. od wyniku typowego) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (48,1%). Ponad 1/3 ankietowanych z tej grupy mówi o niesprawiedliwym traktowaniu (39,7%), a ponad 1/4 - o złych warunkach pracy (27,5%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im praca „pod statystykę” oraz zbyt duża biurokracja (odpowiednio 57,8% i 57,2% wskazań). Ponad 1/5 badanych pracujących w prewencji wskazuje na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (23,1%), brak stabilizacji pracowniczej (20,5%) oraz zbyt częste wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków (20,4%). *Patrz Tabela nr 4.* O współpracy pomiędzy służbą kryminalną a prewencyjną ankietowani z tej grupy wypowiadają się najczęściej negatywnie – nisko ocenia ją co druga osoba pracująca w prewencji (50,4%). *Patrz Tabela nr 7.*

Pracowników pionu prewencji w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (81,8%). Ankietowani dużą wagę przywiązują również do dobrej opinii przełożonych, choć wskazują na nią blisko dwukrotnie rzadziej (44,1%) niż na motywację finansową. Co trzeciego respondenta z prewencji do pracy motywuje przedterminowy awans (33,1%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość osób pracujących w prewencji (71,9%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane, a nieco wyższy odsetek respondentów twierdzi, że wykonuje zadania ważne i mające sens (80,7%), a wykonywana przez nich praca jest interesująca (82,4%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Okolo połowa badanych do czynników najbardziej wpływających na rozwój kariery zawodowej w Policji zalicza: własną pracę i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym (odpowiednio 55,0% i 46,4% wskazań). Istotne przy awansie w Policji, zdaniem osób z pionu prewencji, jest również: podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym oraz protekcja/nepotyzm (odpowiednio 39,6% i 37,7% wskazań). Nieco niższy odsetek ankietowanych (29,9%) dostrzega wpływ przypadku/szczęścia na awans w Policji. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa badanych z prewencji (53,5%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa osób z prewencji określa swoją sytuację materialną jako znośną (53,2%). Zbliżony odsetek (56,9%) przeciętnie ocenia wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Większość badanych (65,8%) z prewencji twierdzi, że w ciągu ostatniego roku zaobserwowała żadnych zmian w wysokości swojego wynagrodzenia. O poprawie mówi natomiast co piąty ankietowany (20,3%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

W związku z pracą w Policji ankietowani z przewencji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (78,3%). Około 1/4 badanych wskazuje na: dobrze wyposażone stanowisko pracy (27,6%) i uznanie za dobrą pracę (24,3%). Ponad 1/5 osób pracujących w przewencji oczekuje pewności zatrudnienia (22,2%), satysfakcji zawodowej (22,0%) oraz dobrej atmosfery w miejscu pracy (21,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa badanych z przewencji (44,3%) w ciągu następnych 3 lat chciałaby awansować na wyższe stanowisko. Ponad 1/5 (22,3%) mówi o awansie na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z pionu kryminalnego określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako przeciętne lub duże (odpowiednio 47,6% i 42,8% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Na zadowolenie z pracy badanych ze służby kryminalnej w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie (73,1%). 1/3 respondentów wskazuje na stałe warunki pracy (33,3%), a około 1/4 wymienia dobre relacje ze współpracownikami (27,6%) i stosunkowo dobre wynagrodzenie (24,4%). Na zadowolenie osób pracujących w pionie kryminalnym wpływają również możliwość awansu (22,3%) i dobre relacje z przełożonymi (20,9%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia ankietowanych ze służby kryminalnej przyczynia się w największym stopniu nadmiar formalności (63,7%). Warto przy tym nadmienić, że odsetek wskazań na biurokrację w tej grupie przewyższa wskaźnik ogólny o 9,1 p.p. Niemal równie dotkliwe jak biurokracja jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (60,7%). Do największych przyczyn niezadowolenia badanych ze służby kryminalnej należy również zaliczyć ciągłe zmiany organizacyjne (45,8%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (40,6%). Ponad 1/3 badanych (36,7%) wskazuje na złe warunki pracy, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik o 5,5 p.p. przewyższa wynik typowy. Osoby pracujące w służbie kryminalnej częściej niż ogół badanych mówią o niezadowoleniu spowodowanym złym systemem szkolenia (28,0% wobec 22,1%) oraz złą organizacją pracy (25,6% wobec 20,3%). Do istotnych przyczyn niezadowolenia z pracy w służbie kryminalnej należy także brak możliwości awansu (20,1%). *Patrz Tabela nr 3.*

Jak wynika z wypowiedzi osób pracujących w pionie kryminalnym, wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im zbyt duża biurokracja (69,7%) oraz praca „pod statystykę” (67,4%), a odsetki wskazań na te czynniki są znacznie niż ogółem w garnizonie (odpowiednio o 10,6 i 12,4 p.p.). Relatywnie mniejszy problem stanowią wskazywane przez ponad 1/5 respondentów nadmierne obciążenie pracą (22,8%) i zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (21,0%). *Patrz Tabela nr 4.* Współpracę pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną badani z tej grupy oceniają najczęściej przeciętnie (47,4%). *Patrz Tabela nr 7.*

Badanych ze służby kryminalnej w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (79,7%). Ważnym czynnikiem o charakterze motywacyjnym jest również dobra opinia przełożonych (51,3%). Około 1/3 badanych z tej grupy (33,7%) wskazuje na przedterminowy awans, a ponad 1/4 - na lepsze warunki pracy oraz uznanie społeczne (odpowiednio 26,1% i 21,0% wskazań). Częściej niż ogół ankietowanych z garnizonu pomorskiego respondenci pracujący w pionie kryminalnym mówią pozytywnym wpływie kierowania na dodatkowe kursy/szkolenia (21,9% wobec 14,8%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych ze służby kryminalnej (70,5%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane podczas wykonywania nałożonych na nich zadań. Ponad 4/5 ankietowanych uznaje te zadania za ważne i mające sens (84,2%), a pracą za interesującą (88,7%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem ponad połowy badanych z tej służby, własna praca i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym najbardziej wpływają na rozwój kariery zawodowej w Policji (odpowiednio 53,1% i 51,3% wskazań). Do istotnych czynników, zdaniem respondentów z pionu kryminalnego, należy również protekcja/nepotyzm oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (odpowiednio 46,9% i 40,0% wskazań). Ponad 1/3 ankietowanych (37,5%) wskazuje na przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym podkreślić, że ponad połowa badanych ze służby kryminalnej (55,1%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

Do przeciętnej sytuacji swojego gospodarstwa domowego oraz przeciętnych zarobków w Policji przyznaje się ponad połowa ankietowanych z pionu kryminalnego (odpowiednio 58,9% i 57,3% wskazań). Większość respondentów z tej grupy (69,5%) nie zaobserwowała w ciągu ostatniego roku zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość ankietowanych ze służby kryminalnej (88,7%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia, a odsetek wskazań w tym przypadku przewyższa wynik typowy o 6 p.p. Blisko 1/3 osób pracujących w pionie kryminalnym (31,8%) wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy, a około 1/4 mówi o dobrej atmosferze w miejscu pracy (25,2%) oraz jasno określonej ścieżce kariery (23,6%). Ponad 1/5 ankietowanych oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową (22,0%), pewności zatrudnienia (20,5%) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji (20,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad 2/5 badanych ze służby kryminalnej (43,2%) chciałaby w ciągu 3 najbliższych lat awansować na wyższe stanowisko. Co czwarty badany (25,0%) myśli o awansie na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal co drugi respondent pracujący w służbie wspomagającej (47,7%) określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne. Nieco niższy odsetek (42,3%) wskazuje na dużą satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 1.* Główną przyczyną zadowolenia z pracy wśród badanych z pionu wspomagającego jest stabilne zatrudnienie (71,8%). 2/5 ankietowanych z tej grupy (40,0%) wskazuje na stałe warunki pracy, a 1/3 badanych wymienia zadowolenie wynikające z dobrych relacji z przełożonymi (33,3%) i współpracownikami (32,7%). Warto dodać, że odsetek wskazań na dobre relacje z przełożonymi jest wśród respondentów ze służby wspomagającej wyższy niż ogółem w garnizonie o 10,8 p.p. Ponad 1/4 badanych (29,1%) jest zadowolona z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie badanych ze służby wspomagającej spowodowane jest w największym stopniu stosunkowo słabym wynagrodzeniem (67,8%), a odsetek wskazań na ten czynnik przewyższa wynik typowy o 10 p.p. Rzadziej natomiast niż ogół badanych respondenci z pionu wspomagającego wskazują na ciągłe zmiany organizacyjne (40,6% wobec 46,3% ogółem w garnizonie), biurokrację (35,9% wobec 54,6%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (33,9% wobec 38,9%). Respondenci ze służby wspomagającej nieco częściej niż ogół badanych mówią o braku możliwości awansu (25,6% wobec 20,5%). Około 1/4 osób z pionu wspomagającego wyraża niezadowolenie z powodu złych warunków pracy i złego systemu szkolenia (odpowiednio 29,7% i 23,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im biurokracja, przy czym czynnik ten wskazywany jest rzadziej niż ogółem w garnizonie (45,1% wobec 59,1% wskazań ogółem). Dla osób ze służby wspomagającej większym utrudnieniem są natomiast: nadmierne obciążenie pracą (29,2% wobec 22,2%), zbyt częste wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków (26,0% wobec 19,7%) oraz złe warunki pracy (21,4% wobec 14,2%). Zdecydowanie mniejszy problem niż ogółem w garnizonie stanowi dla badanych ze służby wspomagającej praca „pod statystykę” (21,6% wobec 55,0%). Do istotnych utrudnień w pionie wspomagającym należy wskazywany przez około 1/4 badanych (24,2%) zbyt krótki czas na realizację niektórych. *Patrz Tabela nr 4.* Ankietowani ze służby wspomagającej

oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną najczęściej wysoko (46,6%). *Patrz Tabela nr 7.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki to najczęściej wskazywany motywator w służbie wspomagającej (71,3% wobec 79,4% ogółem w garnizonie). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest nieco wyższy niż ogółem w garnizonie (61,3% wobec 49,6%). Do istotnych motywatorów w pionie wspomagającym należą również lepsze warunki pracy wskazywane przez ponad 1/4 ankietowanych (27,3%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych z pionu wspomagającego postrzegają swoją pracę jako pozwalającą wykorzystać posiadane umiejętności, przy czym odsetek osób odpowiadających w ten sposób jest nieco niższy od wskaźnika ogólnego (62,4% wobec 70,0%). Około 4/5 ankietowanych z tej grupy (83,7%) zadania służbowe za ważne i mające sens. Warto natomiast zauważyć, że odsetek osób uważających swoją pracę za interesującą jest niższy niż ogółem w garnizonie (72,3% wobec 82,7%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa ankietowanych ze służby wspomagającej twierdzi, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (54,5%). Na drugim miejscu znajdują się dobre relacje z przełożonym (45,9%). Istotne znaczenie – zdaniem badanych – ma również podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (34,0% wobec 18,1% wskazań ogółem), przypadek/szczęście (32,3%) oraz protekcja/nepotyzm (30,6% wobec 39,6%). Rzadziej wskazywane jest natomiast wykształcenie resortowe (28,8% wobec 37,8% ogółem w garnizonie). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zwrócić uwagę, że badani ze służby wspomagającej najczęściej źle oceniają aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej (52,8%). *Patrz Tabela nr 13.*

Około połowa ankietowanych przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną (odpowiednio 49,0%), natomiast zarobki w służbie wspomagającej oceniane są przede wszystkim źle (47,5%). Większość respondentów z tej grupy (66,1%) twierdzi, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby pracujące w służbie wspomagającej w związku z pracą w Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (83,6%). W mniejszym stopniu oczekują pewności zatrudnienia (35,9% wobec 23,9% ogółem w garnizonie), dobrze wyposażonego stanowiska pracy (34,8%) oraz dobrej atmosfery w miejscu pracy (32,5% wobec 24,9% wskazań ogółem). Około 1/4 badanych (24,0%) wymienia uznanie za dobrą pracę, a zbliżony odsetek (22,3%) – satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat ponad 2/5 badanych ze służby wspomagającej chciałaby awansować na wyższe stanowisko (41,9%). Blisko 1/3 (29,0%) nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
	duże	41,2	40,5	43,1	50,4	35,1	46,4	41,4	40,0	40,0	42,8	42,3
	przeciętne	47,2	47,5	46,4	43,3	50,7	43,6	47,0	48,6	46,8	47,6	47,7
	małe	11,6	11,9	10,5	6,3	14,2	10,0	11,6	11,5	13,1	9,6	10,0

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
Stabilne zatrudnienie	74,3	75,6	70,3	80,5	73,2	72,6	73,8	76,8	75,8	73,1	71,8
Stale warunki pracy	36,4	36,5	36,0	32,1	34,4	42,3	35,8	39,6	37,4	33,3	40,0
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	26,2	24,3	31,6	16,8	23,5	36,2	27,0	21,8	26,6	24,4	29,1
Solidne szkolenia zawodowe	3,3	1,4	8,8	7,7	2,2	2,6	3,2	3,7	2,5	5,2	2,0
Poczucie własnego bezpieczeństwa	11,5	8,2	21,0	11,3	12,3	10,2	10,7	15,5	11,3	10,8	13,5
Brak zbędnych formalności, biurokracji	2,3	2,9	,6	,0	1,8	4,5	2,4	1,7	1,4	3,1	3,2
Dobre relacje z przełożonymi	22,5	18,5	34,1	24,2	21,6	23,0	20,4	33,2	19,6	20,9	33,3
Sprawiedliwe traktowanie	8,9	8,6	9,7	9,8	7,2	11,3	8,9	8,6	9,4	8,5	7,4
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,4	2,7	1,6	2,3	2,7	2,0	2,0	4,6	2,6	,6	5,6
Możliwość awansu	18,1	18,3	17,7	23,1	17,5	16,3	20,1	7,5	17,0	22,3	13,6
Możliwość osobistego rozwoju	15,5	15,3	15,8	22,7	14,9	12,2	16,3	10,8	13,6	18,7	14,9
Dobra organizacja pracy	5,8	4,5	9,5	8,0	5,2	5,5	4,4	12,9	4,3	5,6	10,4
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie tp.)	8,3	8,0	9,2	7,1	6,5	12,0	8,1	9,1	7,1	9,5	9,4
Dobre stosunki z kolegami	28,9	28,7	29,4	31,5	30,7	24,3	27,4	36,7	28,3	27,6	32,7
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	8,9	9,7	6,5	8,1	7,9	11,3	9,5	6,0	9,2	7,8	9,5
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	14,6	15,9	10,8	14,4	15,6	13,1	16,5	4,5	15,7	16,5	8,0
Apolityczność Policji	2,6	3,2	1,0	2,4	2,1	3,7	3,1	,0	3,4	2,5	,6
Nic, nie ma takich rzeczy	3,8	3,8	3,9	1,1	4,8	3,5	3,9	3,4	4,0	3,9	3,2

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
Niepewność pracy	5,6	4,8	7,9	4,1	5,9	5,9	5,4	6,4	5,1	3,5	11,1
Ciągłe zmiany organizacyjne	46,3	48,1	41,0	26,4	44,8	60,3	48,8	32,6	48,1	45,8	40,6
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	57,8	59,7	52,1	66,8	62,2	44,9	53,6	79,7	52,1	60,7	67,8
Zły system szkolenia	22,1	23,6	17,6	13,9	27,5	17,5	23,1	16,8	17,9	28,0	23,4
Zagrożenie dla życia i zdrowia	8,9	8,8	9,2	10,5	9,0	7,8	10,4	1,1	12,7	6,9	1,9
Nadmiar formalności, biurokracja	54,6	58,7	42,5	47,9	53,6	60,4	58,4	34,9	54,6	63,7	35,9
Złe relacje z przełożonymi	14,4	15,3	11,7	10,9	15,0	15,2	14,5	13,8	13,5	15,7	14,5
Niesprawiedliwe traktowanie	38,9	36,9	44,8	49,2	35,7	38,5	39,8	34,0	39,7	40,6	33,9
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	13,4	13,2	13,9	19,0	10,0	15,9	13,8	10,9	14,5	13,0	11,1
Brak możliwości awansu	20,5	19,2	24,4	19,2	24,3	14,7	17,9	34,2	19,2	20,1	25,6
Tłamszenie pracowników	15,2	17,0	10,0	13,8	17,3	12,4	15,7	12,7	14,4	18,0	12,4
Zła organizacja pracy	20,3	21,9	15,5	14,8	23,4	18,0	22,5	8,4	19,3	25,6	13,1
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	31,2	29,5	36,4	29,1	31,7	31,7	31,0	32,3	27,5	36,7	29,7
Złe stosunki z kolegami	2,1	1,7	3,2	3,8	2,0	1,2	1,5	5,1	1,0	1,7	6,0
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	3,8	3,7	4,4	4,4	3,8	3,7	3,6	5,0	4,5	3,1	3,4
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	10,6	8,2	17,8	8,9	9,8	13,1	12,0	3,5	12,7	9,7	5,4
Uwikłanie Policji w politykę	7,8	8,7	5,2	3,1	9,8	7,1	8,7	2,8	6,8	10,2	5,0
Nic, nie ma takich rzeczy	,1	,1	,0	,0	,2	,0	,0	,6	,0	,0	,5

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
Zbyt duża biurokracja	59,1	63,1	47,5	50,8	60,0	62,5	62,7	40,5	57,2	69,7	45,1
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	19,1	19,1	18,9	22,3	16,9	21,0	19,0	19,4	20,5	16,4	19,3
Nadmierny rygor i dyscyplina	1,6	1,3	2,2	1,8	1,4	1,7	1,5	1,7	1,7	,6	3,0
Niezrozumiałe polecenia służbowe	10,0	11,3	6,2	1,4	11,6	12,4	10,8	6,1	10,9	8,2	11,4
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	22,5	22,5	22,5	27,6	17,5	28,0	22,1	24,4	23,1	21,0	24,2
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	12,2	12,3	11,9	16,3	12,4	9,5	11,6	15,0	11,6	13,1	11,4
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	5,8	5,6	6,6	7,6	5,6	5,2	5,7	6,2	5,4	5,1	8,5
Praca "pod statystykę"	55,0	59,4	42,2	46,5	59,1	53,0	60,6	25,8	57,8	67,4	21,6
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	3,0	2,8	3,6	6,7	2,1	2,4	2,8	3,9	3,0	2,3	4,6
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	10,0	10,1	9,7	9,0	10,2	10,3	10,7	6,5	10,7	8,4	11,4
Nadmierne obciążenie pracą	22,2	20,2	28,2	13,9	23,6	24,7	21,2	27,8	19,3	22,8	29,2
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	14,2	11,8	21,5	19,6	14,1	11,4	11,9	26,4	10,4	16,0	21,4
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z	19,7	22,3	12,2	17,1	20,2	20,4	19,3	22,3	20,4	15,7	26,0

moim zakresem obowiązków												
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	,4	,3	,9	,0	,8	,0	,4	,4	,7	,0	,4	
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	1,8	1,1	3,9	3,6	1,0	2,2	,7	7,9	1,8	,3	5,1	

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Warunki lokalowe	Ogółem	570	426	143	100	298	171	481	89	284	189	95
	Ocena niska	21,2	22,5	17,3	13,7	21,1	25,8	21,9	17,2	21,8	22,1	17,1
	Ocena przeciętna	25,6	24,2	29,7	30,9	24,1	24,9	24,8	29,8	23,8	26,0	29,3
	Ocena wysoka	53,3	53,4	53,0	55,4	54,8	49,3	53,3	53,0	54,4	51,9	53,7
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	558	417	140	97	296	165	476	81	284	188	84
	Ocena niska	31,9	33,5	27,2	20,5	36,0	31,2	33,9	20,1	31,4	38,8	17,6
	Ocena przeciętna	33,0	32,1	35,9	37,4	33,8	29,2	32,3	37,4	32,3	33,7	33,6
	Ocena wysoka	35,1	34,5	36,9	42,1	30,2	39,6	33,8	42,4	36,3	27,5	48,8
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	556	417	140	94	293	169	477	79	281	191	83
	Ocena niska	39,4	40,2	37,0	39,9	41,9	34,7	39,4	39,1	40,8	38,4	35,6
	Ocena przeciętna	32,0	33,2	28,2	35,8	30,8	32,0	31,4	35,7	31,4	32,6	33,2
	Ocena wysoka	28,6	26,6	34,8	24,3	27,3	33,3	29,2	25,3	27,8	29,0	31,2
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	557	418	140	95	291	172	474	83	279	190	87
	Ocena niska	37,6	40,0	30,4	35,5	39,4	35,8	38,7	31,5	40,7	36,6	31,0
	Ocena przeciętna	31,6	30,8	34,2	32,1	32,5	29,9	31,2	34,1	30,1	35,6	26,0
	Ocena wysoka	30,8	29,2	35,4	32,3	28,2	34,2	30,1	34,5	29,2	27,8	43,0
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	509	391	119	82	277	151	458	51	269	179	59
	Ocena niska	28,2	29,4	24,1	23,5	29,3	28,6	27,1	37,8	28,3	24,1	39,2
	Ocena przeciętna	34,8	34,8	34,6	19,1	38,6	36,1	35,7	26,4	36,6	34,5	28,6
	Ocena wysoka	37,1	35,8	41,3	57,4	32,0	35,4	37,2	35,8	35,2	41,4	32,2
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	537	401	136	92	282	163	460	78	266	188	81
	Ocena niska	58,5	59,9	54,6	63,9	61,2	50,8	60,0	49,8	66,5	55,5	39,4
	Ocena przeciętna	15,2	15,5	14,3	17,9	15,0	14,0	14,8	17,3	12,6	18,1	17,1
	Ocena wysoka	26,3	24,6	31,1	18,2	23,8	35,1	25,2	32,9	20,8	26,3	43,5
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	522	394	128	85	276	161	451	71	258	186	77
	Ocena niska	49,6	53,2	38,7	62,8	47,0	47,2	50,1	46,7	58,2	41,5	42,1
	Ocena przeciętna	19,0	18,3	21,1	16,3	19,3	19,9	19,2	17,8	15,7	24,7	15,6
	Ocena wysoka	31,3	28,5	40,2	20,9	33,6	32,9	30,7	35,5	26,2	33,8	42,3
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	480	374	107	66	264	151	480	0	275	176	27
	Ocena niska	17,1	16,8	17,9	6,4	16,9	22,0	17,1	,0	16,7	14,9	36,2
	Ocena przeciętna	24,3	26,5	16,8	3,6	28,7	25,7	24,3	,0	21,3	28,8	27,8
	Ocena wysoka	58,6	56,7	65,3	90,0	54,4	52,3	58,6	,0	62,0	56,3	36,0
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	479	373	106	66	263	150	479	0	275	176	26
	Ocena niska	11,0	11,9	7,7	,0	15,4	8,2	11,0	,0	10,4	10,9	18,6
	Ocena przeciętna	29,2	31,0	22,7	6,4	33,1	32,2	29,2	,0	26,0	35,1	25,2
	Ocena wysoka	59,9	57,1	69,6	93,6	51,5	59,6	59,9	,0	63,6	54,0	56,2
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	481	373	107	66	261	153	481	0	274	176	28
	Ocena niska	50,3	51,8	45,1	37,2	53,8	50,0	50,3	,0	45,5	56,1	57,6
	Ocena przeciętna	27,0	24,7	35,2	36,1	25,1	26,4	27,0	,0	26,5	29,8	17,2
	Ocena wysoka	22,7	23,5	19,6	26,7	21,1	23,6	22,7	,0	28,1	14,1	25,1
Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	475	368	107	64	260	151	475	0	269	176	28
	Ocena niska	46,9	49,5	38,0	37,1	48,0	49,2	46,9	,0	51,6	40,8	36,9
	Ocena przeciętna	18,7	18,6	19,1	21,4	19,8	15,6	18,7	,0	15,9	23,0	19,8
	Ocena wysoka	34,4	31,9	42,9	41,5	32,2	35,2	34,4	,0	32,5	36,3	43,4

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	550	412	138	92	287	171	467	84	275	182	91
	Ocena niska	21,4	23,9	13,7	5,5	25,0	23,8	23,5	9,1	24,3	21,8	10,9
	Ocena przeciętna	29,5	30,9	25,3	26,7	31,0	28,5	30,9	21,5	30,0	31,5	24,4
	Ocena wysoka	49,2	45,2	61,1	67,8	44,0	47,7	45,5	69,4	45,7	46,6	64,7
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	566	425	142	100	294	173	478	89	280	191	94
	Ocena niska	15,4	17,0	10,6	9,6	18,1	14,2	16,2	11,3	15,2	17,1	12,9
	Ocena przeciętna	25,0	27,5	17,7	20,4	25,7	26,6	25,8	21,0	24,5	24,1	29,0
	Ocena wysoka	59,6	55,5	71,7	70,1	56,2	59,2	58,1	67,7	60,3	58,8	58,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	571	427	144	101	298	173	480	91	281	192	96
	Ocena niska	16,3	17,2	13,7	12,7	18,4	14,8	17,4	10,6	16,1	18,4	12,9
	Ocena przeciętna	26,9	30,5	16,2	17,2	30,2	26,8	27,8	22,0	28,1	26,3	25,1
	Ocena wysoka	56,8	52,3	70,1	70,1	51,4	58,4	54,8	67,3	55,8	55,3	62,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	564	421	143	96	297	172	477	87	280	191	91
	Ocena niska	16,9	17,6	14,8	15,1	17,5	16,8	18,1	10,4	17,2	20,2	9,4
	Ocena przeciętna	25,8	27,9	19,8	26,5	24,7	27,3	26,4	22,5	25,2	26,9	24,9
	Ocena wysoka	57,3	54,6	65,5	58,4	57,8	55,8	55,5	67,1	57,6	53,0	65,7

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	466	364	102	68	260	138	442	24	265	172	26
	Ocena niska	42,5	46,9	26,5	34,8	46,0	39,6	43,8	17,8	50,4	33,0	24,1
	Ocena przeciętna	37,8	35,9	44,8	47,3	34,8	38,7	37,9	35,6	32,7	47,4	29,3
	Ocena wysoka	19,7	17,2	28,7	17,9	19,1	21,7	18,3	46,6	16,9	19,6	46,6
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	572	426	146	100	299	174	482	91	285	190	96
	Ocena niska	15,8	18,1	9,3	15,2	15,8	16,3	16,2	13,6	19,9	12,5	9,6
	Ocena przeciętna	21,3	22,7	17,3	18,5	23,7	18,8	22,5	14,9	20,2	26,4	14,8
	Ocena wysoka	62,9	59,3	73,4	66,3	60,5	65,0	61,3	71,5	59,9	61,1	75,6
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	555	424	131	92	294	170	474	81	282	182	89
	Ocena niska	22,9	25,6	14,2	11,4	29,0	18,4	24,6	12,9	24,9	24,8	13,0
	Ocena przeciętna	30,2	31,8	25,0	35,1	28,5	30,6	30,8	27,0	29,1	35,2	23,1
	Ocena wysoka	46,9	42,6	60,8	53,5	42,5	50,9	44,6	60,2	46,0	40,0	63,8
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	576	430	146	101	301	175	485	91	286	192	96
	Ocena niska	4,2	4,1	4,3	9,6	3,9	1,5	3,0	10,6	5,5	2,0	4,6
	Ocena przeciętna	8,7	9,7	5,8	2,0	9,3	11,6	9,7	3,3	8,5	11,1	4,7
	Ocena wysoka	87,1	86,2	89,8	88,5	86,8	86,9	87,3	86,1	86,0	86,9	90,7
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	572	426	146	100	299	174	482	91	285	190	96
	Ocena niska	15,9	18,1	9,5	7,5	18,9	15,5	16,8	11,0	16,1	18,1	10,2
	Ocena przeciętna	25,9	26,8	23,1	30,5	23,9	26,7	26,6	22,2	26,7	25,7	24,2
	Ocena wysoka	58,2	55,1	67,4	62,0	57,2	57,8	56,6	66,8	57,2	56,1	65,6

Organizacja pracy przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	557	425	133	92	296	170	476	82	282	184	90
	Ocena niska	23,0	26,0	13,6	11,3	28,8	19,3	24,5	14,6	23,7	26,3	14,5
	Ocena przeciętna	35,8	35,9	35,3	42,9	35,0	33,3	36,7	30,4	34,1	42,3	28,8
	Ocena wysoka	41,2	38,1	51,1	45,8	36,2	47,4	38,8	55,0	42,2	31,4	56,7
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	571	425	146	100	299	172	481	90	285	188	95
	Ocena niska	13,7	14,9	10,3	9,0	16,0	12,4	13,4	15,4	16,0	11,4	10,6
	Ocena przeciętna	20,3	23,2	11,8	24,8	21,9	14,9	21,8	12,3	21,6	21,3	14,8
	Ocena wysoka	66,0	62,0	77,9	66,3	62,1	72,7	64,8	72,3	62,4	67,3	74,6
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	563	427	136	96	297	171	478	85	281	186	94
	Ocena niska	16,1	17,2	12,5	4,5	20,6	14,8	16,9	11,7	18,3	16,2	9,7
	Ocena przeciętna	27,3	28,1	24,5	34,9	27,0	23,5	26,7	30,2	27,1	28,7	25,4
	Ocena wysoka	56,6	54,6	62,9	60,6	52,4	61,7	56,4	58,1	54,6	55,2	64,8
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	560	421	139	97	295	168	476	84	278	189	90
	Ocena niska	27,7	29,5	22,3	16,5	34,2	22,9	26,9	32,1	30,7	23,8	26,2
	Ocena przeciętna	33,1	31,3	38,5	44,2	32,6	27,4	33,7	29,3	30,1	37,2	34,2
	Ocena wysoka	39,2	39,2	39,2	39,4	33,2	49,7	39,3	38,6	39,2	39,0	39,5
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	553	416	137	95	289	168	477	76	282	187	82
	Ocena niska	17,1	18,8	11,9	32,1	15,6	11,3	15,4	28,0	18,7	13,7	19,6
	Ocena przeciętna	16,3	16,3	16,2	9,8	21,5	11,2	17,2	10,8	13,4	21,1	14,5
	Ocena wysoka	66,5	64,8	71,8	58,0	63,0	77,5	67,4	61,2	67,9	65,2	65,9
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	548	419	129	91	291	167	471	77	278	183	85
	Ocena niska	33,7	35,3	28,7	21,6	41,5	26,8	32,9	38,7	34,4	32,6	33,8
	Ocena przeciętna	33,0	32,4	35,1	35,7	33,3	31,1	34,4	24,7	30,2	38,4	31,4
	Ocena wysoka	33,2	32,3	36,2	42,7	25,2	42,1	32,7	36,6	35,4	29,0	34,8
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	558	421	137	97	294	167	475	83	278	189	89
	Ocena niska	36,5	40,9	23,1	34,7	39,3	32,9	37,1	33,5	36,6	38,1	31,8
	Ocena przeciętna	30,8	30,6	31,4	30,5	28,5	35,1	31,5	26,9	30,4	31,6	31,2
	Ocena wysoka	32,6	28,5	45,6	34,8	32,3	32,0	31,4	39,5	33,0	30,4	37,0
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	551	417	134	91	293	167	479	72	282	189	79
	Ocena niska	44,2	47,6	33,7	36,7	51,0	36,2	44,5	41,8	42,9	45,5	44,3
	Ocena przeciętna	37,1	35,6	42,0	39,9	34,6	40,0	37,9	31,6	37,0	39,4	33,1
	Ocena wysoka	18,7	16,9	24,3	23,4	14,3	23,8	17,5	26,6	20,1	15,1	22,6
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	546	412	134	85	293	168	478	68	275	189	81
	Ocena niska	43,5	46,4	34,8	34,9	50,8	35,3	43,0	47,4	41,9	44,8	45,7
	Ocena przeciętna	38,0	36,0	44,3	42,7	35,4	40,1	38,7	33,1	38,4	39,1	33,8
	Ocena wysoka	18,5	17,7	21,0	22,4	13,8	24,6	18,3	19,5	19,7	16,0	20,5
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	568	425	143	100	297	171	483	85	284	191	90
	Ocena niska	17,7	19,2	13,5	13,6	21,6	13,6	18,1	15,5	16,8	19,9	16,6
	Ocena przeciętna	34,1	34,5	32,7	38,3	35,7	28,8	35,1	28,1	39,5	30,0	25,4
	Ocena wysoka	48,2	46,3	53,8	48,1	42,8	57,6	46,8	56,4	43,7	50,2	58,0
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	562	423	139	96	296	170	482	80	284	189	87
	Ocena niska	29,1	31,6	21,3	28,1	34,2	20,7	29,3	27,9	27,9	34,5	21,8
	Ocena przeciętna	36,8	35,0	42,5	32,0	36,5	40,1	38,6	26,1	40,3	34,0	32,6
	Ocena wysoka	34,1	33,4	36,2	39,9	29,3	39,2	32,1	46,0	31,9	31,5	45,6

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
Dobra opinia przełożonych	49,6	45,6	61,4	48,1	42,2	63,1	46,4	66,3	44,1	51,3	61,3
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	79,4	79,2	80,0	77,3	82,5	75,3	80,5	73,4	81,8	79,7	71,3
Urlopy nagrodowe	13,7	14,7	10,9	18,1	14,8	9,3	13,5	15,0	17,3	9,9	10,9

Pochwały w rozkazach	5,7	6,3	4,0	5,9	5,9	5,4	6,3	3,1	5,2	7,9	3,3
Odnaczenia	3,7	4,6	,9	,0	2,8	7,4	4,1	1,6	3,7	4,3	2,3
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	14,8	13,8	17,7	21,3	16,5	8,1	14,9	14,5	10,1	21,9	14,7
Przedterminowy awans	30,9	32,9	25,0	30,6	38,6	18,0	35,1	8,9	33,1	33,7	19,7
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	22,6	22,7	22,4	22,3	21,6	24,6	21,9	26,4	18,5	26,1	27,3
Motywacja - inne (jakie?)	2,3	2,1	2,9	4,2	1,4	2,8	2,3	2,2	3,5	,6	2,1
Trudno powiedzieć	5,4	5,2	5,7	7,5	4,2	6,0	4,1	12,1	5,0	3,5	10,3
Uznanie społeczne	18,5	18,9	17,4	11,1	16,1	27,0	20,6	7,3	18,1	21,0	14,1

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
	tak	70,0	71,1	66,6	56,2	66,7	83,6	72,3	57,8	71,9	70,5	62,4
	trudno powiedzieć	4,2	2,8	8,2	7,1	4,5	2,0	4,0	4,8	4,4	4,0	3,9
	nie	25,9	26,1	25,2	36,7	28,9	14,4	23,7	37,4	23,7	25,4	33,6

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
	tak	82,3	81,1	85,8	85,2	78,7	86,7	82,0	84,0	80,7	84,2	83,7
	trudno powiedzieć	4,5	3,8	6,3	11,4	4,3	,7	4,4	4,8	4,1	4,6	5,1
	nie	13,3	15,1	7,9	3,4	16,9	12,6	13,6	11,2	15,1	11,2	11,1

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
	tak	82,7	82,9	82,3	81,1	83,4	82,5	84,7	72,1	82,4	88,7	72,3
	trudno powiedzieć	3,7	2,8	6,4	2,0	4,1	4,0	2,9	7,7	2,0	4,4	7,2
	nie	13,6	14,4	11,3	16,9	12,6	13,5	12,4	20,2	15,5	6,9	20,5

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	18,1	16,9	21,7	27,5	15,5	17,3	14,8	36,0	14,6	15,1	34,0
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	37,8	36,2	42,6	42,4	33,5	42,6	41,4	18,6	39,6	40,0	28,8
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	54,4	52,6	59,9	62,5	49,7	58,0	54,6	53,5	55,0	53,1	54,5
Przypadek / szczęście	32,8	33,4	30,8	30,7	35,1	29,9	32,4	34,5	29,9	37,5	32,3
Protekcja / nepotyzm	39,6	40,3	37,6	22,2	45,4	39,6	40,4	35,3	37,7	46,9	30,6
Dobre relacje z przełożonym	48,1	49,0	45,6	51,1	47,7	47,1	48,0	48,9	46,4	51,3	45,9
Korupcja	2,1	2,2	1,8	1,1	2,5	1,9	1,7	4,1	2,1	1,1	3,9
Trudno powiedzieć	2,3	1,9	3,4	1,7	3,1	1,2	1,7	5,5	2,3	,8	5,3
Rozwój zawodowy: inne	2,1	2,8	,0	5,1	1,5	1,3	2,5	,0	1,5	3,9	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
dobrze	35,4	37,2	30,0	33,7	31,5	43,0	38,8	17,5	36,6	36,3	29,7
trudno powiedzieć	10,7	8,3	18,0	12,9	8,8	12,8	9,0	20,1	9,9	8,6	17,5
źle	53,9	54,5	52,0	53,5	59,7	44,2	52,3	62,4	53,5	55,1	52,8

Tabela nr 14.

Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
Powodzi mi(nam) się dobrze	20,6	20,6	20,6	19,7	16,7	27,9	20,6	20,5	20,2	19,5	24,3
Powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	54,4	51,1	63,9	48,9	55,4	55,8	55,0	50,9	53,2	58,9	49,0
Powodzi mi(nam) się źle	25,0	28,3	15,5	31,4	28,0	16,3	24,4	28,6	26,6	21,6	26,7

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
	dobrze	13,6	12,8	15,8	5,0	11,4	22,3	15,3	4,3	13,3	13,9	14,2
	przeciętnie	54,0	53,4	56,1	47,5	53,3	59,1	57,5	36,0	56,9	57,3	38,3
	źle	32,4	33,8	28,1	47,5	35,3	18,6	27,2	59,6	29,9	28,8	47,5

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
	poprawiły się	18,0	15,9	24,0	37,5	15,2	11,4	20,0	7,4	20,3	17,3	12,7
	nie zmieniły się	67,2	67,3	66,9	53,7	70,7	69,1	65,8	74,4	65,8	69,5	66,1
	pogorszyły się	14,3	16,2	8,6	6,8	13,8	19,6	14,2	14,8	13,8	13,2	18,1
	trudno powiedzieć	,5	,5	,6	2,0	,3	,0	,0	3,3	,0	,0	3,2

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/oczekiwania co do pracy w Policji?	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	30,3	30,1	30,9	27,0	29,1	34,3	28,4	40,5	27,6	31,8	34,8
Odpowiednie wynagrodzenie	82,7	83,9	79,3	74,6	83,1	86,8	81,8	87,7	78,3	88,7	83,6
Pewność zatrudnienia	23,9	24,3	22,6	38,5	22,4	17,9	21,8	34,6	22,2	20,5	35,9
Praca dająca satysfakcję zawodową	22,0	20,3	26,9	21,5	23,1	20,3	22,2	20,8	22,0	22,0	22,3
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	4,5	3,7	7,1	12,5	2,9	2,7	4,5	4,7	3,5	5,5	5,8
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	18,7	18,0	20,6	20,3	23,3	9,7	18,9	17,5	18,6	20,2	16,1
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	7,0	7,3	5,9	10,3	6,0	6,7	6,2	11,1	6,4	6,1	10,6
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	18,7	19,1	17,6	12,2	21,7	17,4	20,3	10,1	19,4	23,6	7,5
Dobra atmosfera w miejscu pracy	24,9	24,3	26,9	19,6	23,8	29,9	23,9	30,2	21,7	25,2	32,5
Uznanie za dobrą pracę	21,5	21,2	22,3	28,7	17,3	24,4	21,5	21,1	24,3	16,2	24,0
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,8	3,3	1,2	,0	4,0	2,2	3,1	1,0	2,6	2,5	3,9
Właściwe traktowanie przez przełożonych	16,2	17,1	13,3	11,6	15,1	20,8	18,0	6,5	19,6	15,0	7,8
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,6	1,9	,9	2,6	,7	2,8	1,8	1,0	1,8	1,3	1,7
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,6	,3	1,5	1,8	,1	,6	,6	,4	1,0	,0	,4
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	11,2	11,7	9,8	3,2	12,9	12,9	12,2	5,7	11,7	13,5	5,2
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,6	,5	1,0	,0	1,2	,0	,8	,0	,7	,6	,6

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
												ca
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	577	431	146	101	301	175	485	92	286	192	97
	Nie chcę nic zmieniać	14,0	12,7	18,1	10,4	12,9	18,2	11,4	27,8	10,8	11,5	29,0
	Planuję przejść na emeryturę	10,4	12,6	3,8	,0	5,2	25,3	11,8	3,0	11,3	10,4	7,8
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,7	3,6	3,8	6,2	4,6	,6	3,0	6,9	4,0	1,2	6,6
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	43,4	41,8	48,1	36,6	46,5	41,9	42,4	48,7	44,3	43,2	41,9
	Chciał(a)bym awansować na stopień	21,0	21,6	19,3	32,1	22,7	11,6	25,0	,0	22,3	25,0	8,7
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	6,3	6,6	5,2	11,0	6,9	2,4	5,3	11,6	7,0	5,9	4,9
	Inne plany zawodowe emerytalnych	1,3	1,1	1,6	3,7	1,2	,0	1,1	1,9	,3	2,8	1,2

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
												ca
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	88	75	14	10	33	45	77	11	45	28	15
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	5,2	6,1	,0	,0	6,9	5,1	5,9	,0	4,9	8,6	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	8,2	9,6	,0	,0	4,9	12,3	8,6	4,8	12,3	4,3	3,5
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	4,4	5,2	,0	,0	3,3	6,2	4,4	4,8	4,9	4,3	3,5
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	10,6	10,8	9,4	20,3	11,1	8,1	8,3	26,9	7,4	8,6	24,6
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	6,1	5,4	9,7	,0	10,6	4,1	6,4	3,7	7,4	3,3	7,7
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	42,5	44,4	32,2	68,3	44,4	35,4	46,5	14,4	49,5	43,7	15,5
	Inny rodzaj zatrudnienia	8,1	7,7	10,5	,0	10,7	8,0	8,6	4,8	9,3	4,3	12,3
	Nie zamierzam już pracować	15,0	10,8	38,2	11,4	8,0	20,9	11,3	40,6	4,4	22,8	33,0

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	88	75	14	10	33	45	77	11	45	28	15
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	8,5	5,6	24,2	,0	4,5	13,3	7,4	15,9	4,9	3,3	29,2
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	20,2	22,7	6,2	11,4	20,7	21,7	20,9	15,2	14,2	30,1	21,0
	Zarabiam zbyt mało	34,2	35,4	27,7	64,6	51,8	14,7	31,7	51,9	33,6	33,1	33,5
	Czuję się wypalony zawodowo	19,9	20,4	17,2	,0	9,7	31,8	22,1	4,8	21,6	24,8	7,3
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	6,3	5,2	12,4	,0	8,4	6,2	6,6	4,8	8,7	4,3	3,5
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	1,0	,0	6,2	,0	2,5	,0	1,1	,0	1,9	,0	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	5,7	6,2	3,0	23,9	1,2	5,1	6,0	3,7	7,8	4,3	2,7
	Z innego powodu	4,2	4,4	3,0	,0	1,2	7,3	4,3	3,7	7,4	,0	2,7

GARNIZON ŚLĄSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy śląskiej Policji, za przeciętne uznają przede wszystkim swoje zadowolenie z wykonywanej służby/pracy (49,1% wskazań). Za duże uznaje je ponad 1/3 badanych (36,9%), natomiast na małe zadowolenie wskazuje 13,9% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Zdecydowanie największym powodem do zadowolenia z pracy policjantów i pracowników śląskiej Policji jest stabilne zatrudnienie (73% wskazań). Ponad 1/3 badanych deklaruje zadowolenie ze stałych warunków pracy (35,7%), ponad 1/4 – z dobrych stosunków z kolegami oraz stosunkowo dobrego wynagrodzenia (odpowiednio 27,7% oraz 27,3% wskazań), natomiast około 1/5 przyznaje, że przyczyną ich zadowolenia ze służby/pracy w Policji są też dobre relacje z przełożonymi (21,7%) oraz możliwość awansu (19,7%). Na pozostałe czynniki wskazał zauważalnie mniejszy odsetek badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Dwie rzeczy przede wszystkim przyczyniają się do niezadowolenia z pracy policjantów i pracowników śląskiej Policji, są to: nadmiar formalności, biurokracja (62,9%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,3%). 4 na 10 badanych jako powód niezadowolenia z pracy w Policji wymienia też złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.), natomiast około 1/3 jest niezadowolona z niesprawiedliwego traktowania (35,5%) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (31,1%). Na pozostałe czynniki wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Zdaniem ogółu uczestniczących w badaniu policjantów i pracowników śląskiej Policji, codzienną służbę/pracę najbardziej utrudniają im dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja, na którą wskazuje większość badanych (71,9%) oraz praca „pod statystykę” – wskazywana przez 6 na 10 badanych (59,8%). Należy też podkreślić, że dla około 1/5 uczestników badania utrudnienie stanowią: złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.), zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań oraz nadmierne obciążenie pracą. Na pozostałe utrudnienia wskazuje mniejszy odsetek badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe
- Wyposażenie w środki łączności
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania)
- Wyposażenie w sprzęt transportowy
- Wyposażenie w broń palną i amunicję
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna
- Możliwość korzystania z Internetu
- Możliwość korzystania z Intranetu
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej
- Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,

- przez pracowników łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”, natomiast 3 jest definiowane jako ocena przeciętna.

Przy ocenie warunków lokalowych przeważają noty niskie, na które wskazuje 42,7% badanych. Nisko oceniane jest też wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie oraz wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania) – na oceny niskie wskazuje około 50% badanych, przy czym nieznacznie lepiej wypada ocena sprzętu i oprogramowania.

Oceny wyposażenia w środki łączności oraz w sprzęt transportowy są rozproszone – na każdą z ocen niską, przeciętną i wysoką wskazuje około 30% badanych.

Nisko jest oceniana zarówno możliwość korzystania z Internetu, jak i z Intranetu. Odsetek wskazań na niskie oceny wynosi odpowiednio: w przypadku Internetu, który wypada jeszcze słabiej niż Intranet, - 54,6%, a w przypadku Intranetu – 42,5%.

Wyposażenie w broń palną i amunicję oraz środki przymusu bezpośredniego (inne niż broń palna), a także warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazę i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego oceniali tylko policjanci.

Wysoko i bardzo podobnie oceniają dwa obszary: wyposażenie w broń palną i amunicję oraz wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego (odsetki wskazań na ocenę wysoką wynoszą odpowiednio 54,6% oraz 55%).

Zdecydowanie naj słabiej oceniana jest baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego – odsetek wskazań na oceny niskie wynosi 61,7%. Niskie oceny przeważają też, jeśli chodzi o warunki utrzymywania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej (nisko ocenia je 44% badanych policjantów z województwa śląskiego). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Na podobnym i dość wysokim poziomie oceniana jest obsługa przez pracowników kadr, finansów oraz łączności i informatyki. Odsetek wskazań na oceny wysokie w tych obszarach wynosi odpowiednio: 52%, 47,8% oraz 47,6%. Niżej badani oceniają obsługę przez pracowników logistyki – oceny tego obszaru są spolaryzowane (odsetek wskazań na każdą z kategorii - wysoka, niska, przeciętna - jest podobny i wynosi około 30%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Oceny współpracy pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną są dość rozproszone. Chociaż nie ma zdecydowanych różnic, to jednak najwięcej badanych wskazuje na ocenę przeciętną (38%), następnie na ocenę niską (33%) i najmniej na ocenę wysoką (29% wskazań).

Bardzo wysoko i wysoko są natomiast oceniane pozostałe podmioty w obszarze dotyczącym współpracy. I tak, zdecydowanie najwyżej badani ze śląskiej Policji oceniają współpracę z kolegami/koleżankami z własnych komórek organizacyjnych (83,7% wskazań na ocenę wysoką), większość badanych (61,2%) wysoko ocenia też współpracę z bezpośrednim przełożonym, natomiast połowa (50,8%) z kadrą kierowniczą w jednostce.

Wysoko i dość wysoko oceniana jest też organizacja pracy w jednostce. Badani przyznają następujące odsetki wysokich ocen: dla bezpośredniego przełożonego – 58,2% i dla kadry kierowniczej w jednostce (45,3%).

Wysoko jest w śląskiej Policji oceniany też aspekt przestrzegania zasad etyki zawodowej. W tym obszarze bezpośredni przełożeni otrzymują 64,5% ocen wysokich, natomiast kadra kierownicza z jednostki – 55,3%.

Ponad połowa badanych (55,3%) wysoko ocenia również możliwości wykorzystania godzin nadliczbowych w swoich jednostkach.

Niemal połowa badanych (48,8%) przyznaje wysokie noty dla przepływu informacji we własnych komórkach organizacyjnych, natomiast oceny przyznawane dla przepływu informacji w jednostce są raczej rozproszone (36,9% wskazuje na ocenę wysoką, 35,7% na przeciętną, a 27,4% na niską). Relatywnie niżej oceniane są pozostałe obszary.

Dość nisko oceniany jest obszar dotyczący rozwoju zawodowego i systemu szkolenia. Tutaj warto podkreślić, że zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego otrzymuje 41,7% wysokich not i to jest ocena, w tym obszarze, najwyższa. Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą jednostki wysoko ocenia już, bowiem 36,1% (podobny odsetek wskazuje na ocenę niską i przeciętną), natomiast stopień dostosowania zarówno systemu szkoleń resortowych, jak i systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników śląskiej Policji otrzymują przewagę ocen niskich nad wysokimi (na oceny wysokie wskazuje odpowiednio 20,6% oraz 21,2% badanych, natomiast na niskie 44,5% oraz 42,7%).

Nisko oceniana jest też liczba etatów w stosunku do liczby zadań w poszczególnych komórkach organizacyjnych śląskiej Policji – na oceny niskie w tym aspekcie wskazuje 41,7% badanych, natomiast, dla porównania, na wysokie 25,7%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Nagrody pieniężne za osiągnięcie wyniku w największym stopniu motywują pozytywnie do pracy policjantów i pracowników pełniących służbę/pracujących w śląskiej Policji (72,3% wskazań na ten czynnik). Duże znaczenie ma też, wskazywana przez niemal połowę badanych (47,5%), dobra opinia przełożonych. Na kolejnym miejscu znajdują się: lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt) oraz przedterminowy awans, na które wskazuje odpowiednio 26,1% oraz 22,7% respondentów. Na pozostałe motywy wskazuje mniej niż 1/5 policjantów i pracowników śląskiej Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Większość (70,7%) ogółu badanych policjantów i pracowników Policji z województwa śląskiego uważa, że posiadane przez nich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnego zdania jest 25,1% badanych, a 4,2% ma trudności z odpowiedzią na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Większość policjantów i pracowników Policji garnizonu śląskiego (76,3%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, przeciwnego zdania jest 18% badanych, natomiast 5,7% ogółu ankietowanych nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Swoją służbę/pracę za interesującą uznaje ponad 4/5 ogółu badanych z województwa śląskiego (81,4%), odmiennego zdania jest natomiast 13% badanych, a 5,6% osób nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Według ogółu badanych ze śląskiej Policji na rozwój kariery zawodowej w Policji najbardziej wpływają dwa czynniki: własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (49,9% wskazań) oraz dobre relacje z przełożonym (47,0%). Na trzecim miejscu z odsetkiem wskazań wynoszącym 42,9% znalazł się natomiast taki czynnik jak protekcja/nepotyzm. Należy też dodać, że według około 1/3 badanych rozwój kariery zawodowej w Policji zależy od podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (33,1%) oraz od przypadku/szczyścia (29,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Niemal połowa badanych (47,3%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Przeciwnego zdania jest ponad 1/3 respondentów (37,1%), natomiast, co szósta osoba

(15,5%) nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa badanych (56,1%) ze śląskiej Policji twierdzi, że powodzi im się znośnie, średnio. Co czwarty respondent (25,4%) znajduje się w złej sytuacji materialnej, natomiast niemal co piąty (18,5%) uznaje swoją sytuację materialną za dobrą. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Przeciętne ocenia swoje zarobki ponad połowa badanych (52,7%) ze śląskiej Policji, a ponad 1/3 (35,1%) ocenia je źle. Osoby oceniające dobrze własne zarobki stanowią 12,2% ogółu badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Zarobki większości badanych ze śląskiej Policji (62,3%) w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. Niemal 1/5 przyznaje, że ich zarobki pogorszyły się. Poprawiły się natomiast grupie 16,9% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy śląskiej Policji, odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji mogli wybrać 3 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników. Mieli też możliwość wskazania innych niż zaproponowane.

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie najważniejsze oczekiwanie policjantów i pracowników ze śląskiej Policji. Czynniki te wyraźnie przeważa nad innymi, wskazuje na niego 82,9% ogółu respondentów.

Dla niemal 4 na 10 badanych (38,4%) ważne jest też dobrze wyposażone stanowisko pracy, natomiast 1/4 oczekuje pewności zatrudnienia (24,3%) oraz dobrej atmosfery w miejscu pracy (23,2%), a około 1/5 pracy dającej satysfakcję zawodową (22,3%) oraz uznania za dobrą pracę (19,1%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Niemal połowa badanych (49,8%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko. Jest to zdecydowanie największe oczekiwanie policjantów i pracowników śląskiej Policji. 12,6% planuje przejść na emeryturę, a podobny odsetek deklaruje, że nie chce nic zmieniać (12,1%). Co dziesiąty badany (11,7%) chciałby awansować na stopień, a niemal co dziesiąty (9,4%) planuje przenieść się do innej jednostki lub komórki organizacyjnej. Odejść z Policji, w ciągu 3 najbliższych lat, chce 2,8% respondentów nieposiadających uprawnień emerytalnych, a 1,6% wskazuje na inne plany zawodowe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Policjanci planujący przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji (N= 252 osoby) odpowiadali na pytanie o dalsze plany zawodowe. I tak, około 1/3 z nich zamierza podjąć własną działalność gospodarczą (31,4%) i niemal taki sam odsetek nie zamierza już w ogóle pracować (31,1%). Pozostali respondenci planują zatrudnienie w innych firmach lub sektorach. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Policjanci, którzy planują przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji (N= 252 osoby) uzasadniają swoje plany przede wszystkim tym, że zbyt mało zarabiają – z tego powodu chce odejść z Policji niemal 1/3 badanych policjantów ze śląskiej Policji (32%). Kolejne powody, wskazywane przez niemal, co szóstego badanego z grupy 252 osób, to odpowiednio: brak szans na awans/rozwój w Policji (17,6%), posiadanie odpowiedniej/satysfakcjonującej wysługi emerytalnej (16%) oraz wypalenie zawodowe (16%). Warto podkreślić, że 7,3% badanych chce odejść ze względu na swoich przełożonych – są niezadowoleni z pracy z nimi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO – DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety pełniące służbę/pracujące w śląskiej Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako przeciętne (45,8%) i jako duże (39,8%), *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają kobiety wymieniają przede wszystkim, tak jak ogół badanych w województwie, stabilne zatrudnienie (75,2%). Jest to najważniejszy dla nich czynnik, na pozostałe wskazują, co najmniej dwukrotnie rzadziej, a wymieniają wśród nich przede wszystkim: stałe warunki pracy (39,7%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (32,3%), dobre relacje zarówno z kolegami (30,5%), jak i przełożonymi (26,6%), *Patrz Tabela nr 2.*

Wskazane rzeczy to najważniejsze dla kobiet przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowolone są głównie z dwóch rzeczy: nadmiaru formalności, biurokracji (55,5%) oraz ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (54,3%). 4 na 10 kobiet (42,9%) jest też niezadowolonych ze złych warunków pracy (sprzęt, wyposażenie). Ponad 1/3 deklaruje niezadowolenie z niesprawiedliwego traktowania (35,6%), ponad ¼ z braku możliwości awansu (27,2%, należy podkreślić, że jest to wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.³), a ponad 1/5 z ciągłych zmian organizacyjnych (22,9%, ten wskaźnik jest z kolei niższy od ogólnego o około 10 p.p.), *Patrz Tabela nr 3.*

Kobiety odpowiadając na pytanie „*Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?*” wskazują przede wszystkim na dwa czynniki: zbyt dużą biurokrację (60,8%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogółu dla województwa śląskiego o około 10 p.p.) oraz pracę „pod statystykę” (50% - ten wskaźnik również jest niższy od ogólnego o niemal 10 p.p.). Ponad ¼ kobiet wskazuje też na utrudnienia warunków postaci złych warunków pracy (27,8%) oraz zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (25,3%), *Patrz Tabela nr 4.*

Kobiety najbardziej do pracy motywują odpowiednio nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70,4%) oraz dobra opinia przełożonych (62,1%). Dla ogółu badanych te dwa czynniki też są najistotniejsze, przy czym kobiety wskazują z większą częstotliwością na znaczenie dobrej opinii przełożonych (częstotliwość wskazań na ten czynnik jest wśród kobiet wyższa o około 15 p.p.). Około ¼ badanych kobiet ze Śląska do pracy motywują też, podobnie jak ogół, lepsze warunki pracy (25%) oraz przedterminowy awans (24,5%), *Patrz Tabela nr 8.*

Kobiety podobnie, jak ogół badanych, uważają, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (67,3% wskazań), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość kobiet ma też poczucie, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens (78,2% wskazań) oraz, że wykonywana przez nie służba/praca jest interesująca (78,6%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie), uzależniają przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (57,1% - wskaźnik wyższy od ogółu o 7,2 p.p.) oraz od dobrych relacji z przełożonym (45,8%). Dobrze rozwijająca się kariera zawodowa to także, zdaniem ponad 1/3 kobiet ze śląskiej Policji, efekt podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (39,9%) oraz wynik protekcji/nepotyzmu (35,2% - przy czym na ten czynnik wskazują rzadziej niż ogół, o 7,7 p.p.). Na temat rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji zdania kobiet są natomiast podzielone, 47% ocenia je źle, a 38,4% dobrze, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

³ Punkty procentowe

Kobiety, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 56,9% z nich. Przede wszystkim przeciętnie oceniają też swoje zarobki (50,1%), dobrze ocenia je 10,8%, a źle 32,7%. Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród kobiet, tak jak wśród ogółu, dominuje opinia, że się nie zmieniły (68,1%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Kobiety zdecydowanie najbardziej oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to czynnik wyraźnie dominujący, na który wskazuje 81%. Kolejnymi oczekiwaniami, wskazywanymi jednak z ponad dwukrotnie mniejszą częstością są odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (33,7%), dobra atmosfera w miejscu pracy (25,4%), praca dająca satysfakcję zawodową (25,2%), możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (24,8%, odsetek wskazań wyższy od ogółu o 8,4 p.p.), pewność zatrudnienia (22,7%) oraz uznanie za dobrą pracę (21%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniej niż 1/5 badanych kobiet, *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe kobiet na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół badanych, chcą one przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (56,4%). 13,2% kobiet chciałoby awansować na stopień, 12,4% nie chce nic zmieniać, na emeryturę planuje przejść 5,4% kobiet, a bez uprawnień emerytalnych chce odejść 2,9%. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 8,6% badanych, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród kobiet jest to 28 respondentów, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 i nr 20.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni, podobnie jak ogół badanych w województwie śląskim, zadowolenie z wykonywanej pracy oceniają przede wszystkim przeciętnie (50%), jako duże określa je 36,2%, a jako małe 13,8%, *Patrz Tabela nr 1.*

Największy, pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy mężczyzn ma stabilne zatrudnienie (72,6%). Ponad 1/3 mężczyzn (34,8%) wskazuje na stałe warunki pracy jako powód zadowolenia, ponad ¼ na dobre stosunki z kolegami (27,1%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,2%), a 1/5 na dobre relacje z przełożonymi (20,6%) oraz możliwość awansu (20,1%), *Patrz Tabela nr 2.*

Jeśli chodzi natomiast o czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy to w grupie mężczyzn są to przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (64,8%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,8%). 4 na 10 badanych deklaruje niezadowolenie ze złych warunków pracy (41%). Około 1/3 mężczyzn jest też niezadowolona z niesprawiedliwego traktowania (35,5%) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (33,1%). We wszystkich tych obszarach wskazania mężczyzn są zbliżone do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 3.*

Temat biurokracji pojawia się też bardzo wyraźnie w kolejnym obszarze badawczym. 3/4 mężczyzn odpowiadając na pytanie dotyczące największych utrudnień w codziennej służbie/pracy wskazuje właśnie na zbyt dużą biurokrację (74,7%). Drugim, pod względem znaczenia, czynnikiem jest praca „pod statystykę”, która utrudnia wykonywanie codziennych obowiązków 62,3% mężczyzn. Są to dwie największe codzienne „przeszkody” w pracy mężczyzn. Około 1/5 wskazuje też na utrudnienia w postaci: złych warunków pracy (22,7%), zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (20,1%) oraz nadmiernego obciążenia pracą (20,1%), *Patrz Tabela nr 4.*

Mężczyźni zdecydowanie najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (72,7% wskazań), dla 4 na 10 motywatorem jest też dobra opinia przełożonych (43,8%). Ponad 1/4 wskazuje na lepsze warunki pracy (26,3%), a ponad 1/5 na przedterminowy awans (22,2%) jako

czynniki motywujące. Wskazania mężczyzn na najważniejsze motywatory są bardzo podobne do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 8*.

Większość mężczyzn, tak jak większość ogółu badanych, przyznaje, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (71,5% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość mężczyzn ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (75,8% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (82,1%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie) zależy ich zdaniem przede wszystkim od trzech czynników: własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę, od dobrych relacji z przełożonym oraz od protekcji/nepotyzmu. Wskazuje na nie bardzo podobny odsetek mężczyzn, odpowiednio 48,1%, 47,3% oraz 44,8%. Czwartorzędne znaczenie dla rozwoju kariery zawodowej w Policji ma, zdaniem mężczyzn, podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (31,4%). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, mężczyźni są raczej sceptyczni i przeważa u nich odpowiedź „źle oceniam” (47,4%), dla porównania dobrze ocenia ten aspekt 36,8% badanych z tej grupy, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa mężczyzn (55,9%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź powodzi mi się źle wskazuje natomiast 27% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 17,1%. Swoje zarobki mężczyźni też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (53,4% wskazań), źle ocenia je 35,7%, a dobrze 10,9%. Największy odsetek mężczyzn twierdzi też, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (60,9%). Odsetek wskazań w omawianych pytaniach jest w grupie mężczyzn bardzo zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie mężczyzn, jeśli chodzi o pracę w Policji, na ten aspekt wskazuje 83,4% omawianej grupy badanych. Na dalsze oczekiwania wskazuje, co najmniej dwukrotnie niższy odsetek badanych mężczyzn. I tak, w następnej kolejności mężczyźni oczekują odpowiednio: dobrze wyposażonego stanowiska pracy (39,6%), pewności zatrudnienia (24,7%), dobrej atmosfery w miejscu pracy (22,6%) oraz pracy dającej satysfakcję zawodową (21,5%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy odsetek badanych. Oczekiwania mężczyzn, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbliżone z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie, *Patrz Tabela nr 17*.

Mężczyźni wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreślają, tak jak ogół badanych, że chcą w tej perspektywie czasu osiągnąć przede wszystkim wyższe stanowisko (48,2%). Nie chce nic zmieniać 12% mężczyzn, 14,4% planuje przejście na emeryturę, a 2,8% odejście z Policji bez posiadanych uprawnień emerytalnych. Na stopień chce awansować 11,4%, a do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 9,5% mężczyzn, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N=224 mężczyzn), a dotyczyły dalszych planów zawodowych oraz określenia powodu odejścia z Policji. I tak, zdecydowana większość odpowiadających na te pytania mężczyzn planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (32,2%), w ogóle nie zamierza już pracować 29,9% mężczyzn, 14,3% ma inne plany zawodowe, pozostali planują podjęcie pracy w innych sektorach lub firmach. Jeśli chodzi natomiast o powody odejścia z Policji, to w grupie mężczyzn najważniejszym są zbyt małe zarobki (32,2% wskazań). Ważne są też: wypalenie zawodowe (16,8%), brak szans w Policji na awans/rozwój (16,2%) oraz posiadanie odpowiedniej wysługi emerytalnej (15,1%), *Patrz Tabele nr 19 i nr 20*.

OSOBY ZE STAŻEM DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy jako duże (51,3%, odsetek wskazań wyższy od ogółu o niemal 15 p.p.) oraz przeciętne (40%), *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają osoby z najkrótszym stażem wymieniają na pierwszym miejscu stabilne zatrudnienie (74,6%). Na pozostałe przyczyny zadowolenia wskazują zdecydowanie rzadziej, a wymieniają wśród nich przede wszystkim: stałe warunki pracy (43,1%), możliwość awansu (35,9% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 16 p.p.), dobre relacje z kolegami (30,6%) oraz, choć z mniejszą częstotliwością, z przełożonymi (26,1%). Według 1/4 osób ze stażem do 3 lat ich zadowolenie z pracy wynika też z możliwości osobistego rozwoju (24,8% wskazań, o niemal 10 p.p. więcej niż ogólnie w województwie śląskim), a według 1/5 ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (20,1%), *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast do głównych przyczyn niezadowolenia z pracy tej grupy badanych należą przede wszystkim stosunkowo słabe wynagrodzenie (59,6%) oraz nadmiar formalności, biurokracji (53,6%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.). Powodem niezadowolenia z pracy 4 na 10 badanych z omawianej grupy są też złe warunki pracy (41%). Około ¼ osób z najkrótszym stażem jest też niezadowolona z niesprawiedliwego traktowania (25,9%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (24,5%), a około 1/5 z braku możliwości awansu (20,9%), *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy badani z najkrótszym stażem wymieniają przede wszystkim zbyt dużą biurokrację (65,4%) oraz pracę „pod statystykę” (55,3%). Ponad ¼ wskazuje też na utrudnienie w postaci złych warunków pracy (25,3%) oraz zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (21,6%), *Patrz Tabela nr 4.*

Najmłodszych stażem badanych, podobnie jak ogół, najbardziej do pracy motywują odpowiednio nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (66,9%) oraz dobra opinia przełożonych (50,1%). Dla około 1/4 tej grupy badanych walor motywacyjny mają też: lepsze warunki pracy (24,5%), przedterminowy awans (24,3%) oraz skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (23,7% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), *Patrz Tabela nr 8.*

Badani ze stażem do 3 lat służby/pracy uważają w większości, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (65,6% wskazań), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (83,2% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (85,3%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji, zdaniem osób z najkrótszym stażem, zależy przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (60,3% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.). Kolejne, istotne, to podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (47,3% - wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 15 p.p.) oraz dobre relacje z przełożonym (45,5%). Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej najmłodszy stażem badani oceniają różnie, 46,2% ocenia je dobrze, a 42,3% źle. Odsetek wskazań na odpowiedź „dobrze oceniam” jest w tej grupie badanych wyższy od wskazań ogółu o około 10 p.p., *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Osoby z najkrótszym stażem, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 55,1% z nich. Swoje zarobki również oceniają przede wszystkim przeciętnie (51,9%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród osób najmłodszych stażem dominuje opinia, że się nie zmieniły (52,9%, podczas gdy ogólnie w województwie zdanie takie wyraża 62,3%

badanych), na ich poprawę wskazuje 32,1% badanych, natomiast 12,8% twierdzi, że się pogorszyły, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (81,3%). Kolejne czynniki mają zauważalnie mniejsze znaczenie, przy czym warto wymienić między innymi oczekiwania, na które wskazuje 3 na 10 badanych z analizowanej grupy tj. praca dająca satysfakcję zawodową (33,4% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), pewność zatrudnienia (32,4% - wskaźnik ten również przewyższa ogólny, tym razem o około 8 p.p.) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (29,9% - wskaźnik około dwukrotnie wyższy od ogólnego), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (49,1%). 22,1% chciałoby awansować na stopień, do innej komórki/jednostki organizacyjnej planuje się przenieść 16,2%, nie chce nic zmienić 7%. Odejście z Policji bez uprawnień emerytalnych deklaruje 4,5%, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy jest to 14 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 i nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM OD 4 DO 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Przeciętnie (52,8%) przede wszystkim określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy osoby ze średnim stażem – od 4 do 15 lat, natomiast na duże zadowolenie wskazuje 32,6% tej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy, tej grupy badanych, w kontekście pozytywnym kształtuje głównie stabilne zatrudnienie (71,7% wskazań). Ponadto około 1/3 osób ze średnim stażem wskazuje na stałe warunki pracy (31,9%) oraz na dobre stosunki z kolegami (29,8%) jako czynniki przyczyniające się do ich zadowolenia z pracy. Dla około ¼ respondentów ważne jest też stosunkowo dobre wynagrodzenie (23,7%), *Patrz Tabela nr 2.*

Jeśli chodzi natomiast o istotne czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy to należy podkreślić, że w grupie badanych ze średnim stażem jest ich zdecydowanie więcej niż powodów zadowolenia. I tak, najważniejsze to: nadmiar formalności, biurokracja (64,8%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,5%). Ponadto 4 na 10 badanych z analizowanej grupy jest też niezadowolonych ze złych warunków pracy (44%) oraz niesprawiedliwego traktowania (40,8%). Ponad ¼ badanych jest też niezadowolona z ciągłych zmian organizacyjnych (27,8%), a ponad 1/5 ze złego systemu szkolenia (22,5%), *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej tej grupie badanych, podobnie jak wszystkim w województwie, utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (73,3%) oraz praca „pod statystykę” (64%). ¼ wskazuje na utrudnienie w postaci złych warunków pracy (25%), a około 1/5 zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (21,2%) oraz nadmiernego obciążenia pracą (21,1%), *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych ze średnim stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,9% wskazań). 4 na 10 badanych (43,6%) wskazuje ponadto na udział w ich motywacji dobrej opinii przełożonych. Ponad ¼ respondentów (26,8%) podkreśla rolę przedterminowego awansu, a ponad 1/5 lepszych warunków pracy. Wskazania tej grupy badanych są w analizowanym obszarze bardzo podobne do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 8.*

Osoby ze średnim stażem w podobnym stopniu, jak ogół badanych, są przekonane, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (68% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (71% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (81,9%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji zależy natomiast ich zdaniem przede wszystkim od trzech czynników: od protekcji/nepotyzmu (47,6%), od własnej pracy i zaangażowania (47,2%) oraz dobrych relacji z przełożonym (45,3%). W tym miejscu należy podkreślić, że ogół badanych na pierwszej pozycji wskazuje własną pracę/zaangażowanie, a na trzecim protekcję/nepotyzm. Około 3 na 10 badanych z analizowanej grupy rozwój kariery uzależnia też od przypadku/szczęścia (33%) oraz od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (29,9%). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, osoby ze średnim stażem wykazują się raczej sceptyzmem i określają je przede wszystkim źle (50,3%), dobrze ocenia je 34,5% badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa osób ze średnim stażem (54,8%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 28,7% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 16,6%. Swoje zarobki badani ze stażem od 4 do 15 lat też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (50,8% wskazań), źle ocenia je 38,3%, a dobrze 10,9%. Większość (64,8%) analizowanej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. Odsetek wskazań w omawianych pytaniach jest bardzo zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem od 4 do 15 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej, i w takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Wskazuje na ten czynnik 8 na 10 osób z omawianej grupy (81,6%). Kolejne oczekiwanie, istotne jednak dla dwukrotnie mniejszej grupy badanych, to dobrze wyposażone stanowisko pracy (40%). Pozostałe, pod względem znaczenia, oczekiwania osób ze średnim stażem służby/pracy były wskazywane przez 1/5 tej grupy, a należą do nich odpowiednio: dobra atmosfera w miejscu pracy (20,9%), pewność zatrudnienia (20,7%), możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (20,6%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (20%), *Patrz Tabela nr 17*.

Wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, respondenci z omawianej grupy, podobnie jak ogół, najczęściej podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (56,6% wskazań). 12,1% deklaruje, że nie chce awansować na stopień, 11,7% planuje przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej, a nie chce nic zmieniać 9,8%. Odejście z Policji na emeryturę lub bez uprawnień emerytalnych deklaruje odpowiednio: 4% oraz 3,9% badanych, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem od 4 do 15 lat są to 63 osoby. Zapytano je o dwie rzeczy: dlaczego chcą odejść, i co po odejściu z Policji planują w sferze zawodowej. I tak, odchodzą przede wszystkim z powodu niskich zarobków (wskazuje na ten powód 46% - wskaźnik wyższy od ogólnego o 14 p.p.) oraz ze względu na brak szans w Policji na awans/rozwój (32,7% - wskaźnik niemal dwukrotnie wyższy od ogólnego). Natomiast po odejściu z Policji większość planuje podjąć własną działalność gospodarczą (52,1% - wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 20 p.p.), *Tabele nr 19 i nr 20*.

OSOBY ZE STAŻEM POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najdłuższym stażem (powyżej 15 lat) odpowiadając na pytanie o ogólny poziom zadowolenia z wykonywanej pracy określają je przede wszystkim jako przeciętne (48,9% wskazań), za duże uznaje je 35,6%, a pozostali za małe, *Patrz Tabela nr 1.*

Największy, pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy omawianej grupy badanych ma stabilne zatrudnienie (74%). Wśród pozostałych powodów zadowolenia, wskazywanych jednak zdecydowanie rzadziej, respondenci z najdłuższym stażem wymieniają głównie stałe warunki pracy (36,9%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (34,7%). Około ¼ omawianej grupy badanych wskazuje też na dobre stosunki z kolegami (24,2%) oraz dobre relacje z przełożonymi (23,4%), *Patrz Tabela nr 2.*

Osoby z najdłuższym stażem są zdecydowanie najbardziej niezadowolone z nadmiaru formalności, biurokracji (64,9%). Ponad połowa tej grupy badanych jako powód niezadowolenia z pracy podaje też stosunkowo słabe wynagrodzenie (54,6%). Około 1/3 jest też niezadowolona odpowiednio: ze złych warunków pracy (sprzęt, wyposażenie itp.), z ciągłych zmian organizacyjnych (37,6%) oraz z niesprawiedliwego traktowania (33,8%), *Patrz Tabela nr 3.*

Osoby z najdłuższym stażem odpowiadając na pytanie: *“Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?”* wskazują przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (73,2%). Ponad połowa omawianej grupy badanych wymienia też pracę „pod statystykę” (57,1%). Pozostałe utrudnienia, na które warto zwrócić uwagę, wymieniane przez 1/5 omawianej grupy to odpowiednio: złe warunki pracy (21,7%), nadmierne obciążenie pracą (21, 2%) oraz zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (21%), mają zdecydowanie mniejsze znaczenie. Wskazania omawianej grupy badanych są w tym zakresie zbliżone do wskazań ogółu dla województwa śląskiego, *Patrz Tabela nr 4.*

Osoby z najdłuższym stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75% wskazań). Ponadto połowa (50,7%) wskazuje na udział w ich motywacji dobrej opinii przełożonych. Około 1/3 wskazuje na lepsze warunki pracy (30,6%), a 1/5 na uznanie społeczne (20,5%) jako czynniki motywujące, *Patrz Tabela nr 8.*

Najstarsi stażem badani w większości, podobnie jak ogół, są przekonani, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (75,9% wskazań, podczas gdy ogólnie w województwie 67,8%), *Patrz Tabela nr 9.*

Większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (79,3% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (79,2%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy natomiast ich zdaniem przede wszystkim od trzech czynników: dobrych relacji z przełożonym (49,6%), własnej pracy i zaangażowania (48,5%) oraz od protekcji/nepotyzmu (46,1%). Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym jako czynnik umożliwiający rozwój kariery zawodowej wskazuje 3 na 10 badanych (30,6%). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej badani z najdłuższym stażem uważają przede wszystkim, że są one złe (46,2%), dobrze ocenia je natomiast 36,1%, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Ponad połowa osób ze stażem powyżej 15 lat (58,1%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, około ¼ ocenia ją źle (22,5%), a niemal 1/5 (19,4%) wskazuje na odpowiedź „powodzi mi się dobrze”. Swoje zarobki badani ze stażem powyżej 15 lat oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (55,3% wskazań), dobrze ocenia je 14,2%, a źle 30,6%. Większość osób z omawianej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (63,6% wskazań), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie osób z najdłuższym stażem, jeśli chodzi o pracę w Policji, wskazuje na nie 85% respondentów (odsetek wskazań zbliżony do ogółu). Kolejne oczekiwania, wskazywane przez zauważalnie mniejszy odsetek badanych można podzielić, uwzględniając częstość wskazań, na trzy grupy. Ponad 40% badanych z najdłuższym stażem oczekuje od pracy w Policji dobrze wyposażonego stanowiska pracy (41,5%), około ¼ oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy (25,1%) oraz pewności zatrudnienia (24,8%), a około 1/5 wskazuje na uznanie za dobrą pracę (21,3%) oraz pracę dającą satysfakcję zawodową (20%), *Patrz Tabela nr 17.*

Badani z najdłuższym stażem wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, wskazują, że chcieliby w tym czasie przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (42,4%). Ponad ¼ analizowanej grupy badanych (27,8%) chce przejść na emeryturę, a 16,8% nie chce nic zmieniać. W tym obszarze omawiana grupa badanych różni się od ogółu - więcej osób chce odejść na emeryturę (o około 15 p.p.), *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N=175), a dotyczyły dalszych planów zawodowych oraz określenia powodu odejścia z Policji. I tak, większość odpowiadających na te pytania badanych z najdłuższym stażem deklaruje, że nie zamierza już pracować (39%), a 23,5% planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej. Natomiast, co do powodów odejścia to występują trzy zasadnicze: zbyt niskie zarobki (23,1%), posiadanie odpowiedniej wystugi emerytalnej (22%) oraz wypalenie zawodowe (20,5%), *Patrz Tabele nr 19 i nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze pełniący służbę w śląskiej Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy w większości jako przeciętne (49,3%). Na duże zadowolenie wskazuje 37% tej grupy badanych, natomiast na małe 13,7%, *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają policjanci wymieniają przede wszystkim, tak jak ogół badanych w województwie, stabilne zatrudnienie (72,8%). Jest to najważniejszy dla nich czynnik, na pozostałe wskazują ponad dwukrotnie rzadziej, a wymieniają wśród nich głównie: stałe warunki pracy (34,5%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,8%), dobre relacje z kolegami (27,1%), możliwość awansu (21,1%) oraz dobre relacje z przełożonymi (20,9%), *Patrz Tabela nr 2.*

Wymienione czynniki to najważniejsze dla funkcjonariuszy przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowoleni są przede wszystkim z nadmiaru formalności, biurokracji (64,6%) oraz ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (52,9%). 4 na 10 funkcjonariuszy wskazuje też na złe warunki pracy (42%) jako powód niezadowolenia z pracy. Około 1/3 omawianej grupy badanych jest też niezadowolona z niesprawiedliwego traktowania (35,9%) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (32,8%). Opinie policjantów są w omawianych obszarach bardzo zbliżone do opinii ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 3.*

Policjantom codzienną służbę/pracę utrudniają przede wszystkim dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (73,6%) oraz praca „pod statystykę” (64,9%). Około 1/5 badanych wskazuje też na utrudnienia w postaci złych warunków pracy (23,4%) oraz nadmiernego obciążenia pracą (20%), *Patrz Tabela nr 4.*

Funkcjonariuszy, podobnie jak ogół badanych, najbardziej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,5%). Niemal połowa badanych wskazuje też na znaczenie w tym względzie dobrej opinii przełożonych (47,2%). Dla około ¼ analizowanej grupy badanych motywacyjną rolę spełniają też odpowiednio: lepsze warunki pracy (25,7%) oraz przedterminowy awans (24,6%), *Patrz Tabela nr 8.*

Większość funkcjonariuszy śląskiej Policji, podobnie jak większość ogółu badanych w tym województwie, uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (71,4% wskazań). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (76,1% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (83,4%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie), również podobnie jak ogół badanych, uzależniają przede wszystkim od trzech czynników: własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (49,7%), od dobrych relacji z przełożonym (46,7%) oraz od protekcji/nepotyzmu (45%). Ponad 1/3 wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (35,1%), a niemal 1/3 na przypadek/szczęście (30,5%), jako czynniki determinujące rozwój kariery zawodowej w Policji. Tak wypowiadają się policjanci ogólnie o karierze w Policji, natomiast, co do możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w tej instytucji są raczej sceptyczni, 46,7% ocenia te możliwości źle, a 38,3% dobrze, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Funkcjonariusze, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 56,3% z nich. Przeciętnie oceniają też przede wszystkim swoje obecne zarobki (55,5% wskazań). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego większość funkcjonariuszy twierdzi, że nie uległy zmianie (61,9%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie funkcjonariuszy, jeśli chodzi o pracę w Policji, na ten aspekt wskazuje 82,7% omawianej grupy badanych. Kolejne oczekiwania są wskazywane, przez, co najmniej dwukrotnie niższy odsetek badanych policjantów. I tak, w następnej kolejności funkcjonariusze oczekują od pracy w Policji odpowiednio: dobrze wyposażonego stanowiska pracy (38,9%), pracy dającej satysfakcję zawodową (22,9%), dobrej atmosfery w miejscu pracy (22,9%) oraz pewności zatrudnienia (21,8%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy odsetek badanych. Oczekiwania funkcjonariuszy, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbieżne z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie śląskim, *Patrz Tabela nr 17.*

Policjanci wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreślają, tak jak ogół badanych, że chcą w tej perspektywie czasu osiągnąć przede wszystkim wyższe stanowisko (49,3%). Odejście z Policji na emeryturę planuje 13,7%, a bez uprawnień emerytalnych 2,1%. Na stopień chce awansować 13,3%, a nie chce nic zmieniać 10,3% funkcjonariuszy. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 9,6% policjantów, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N= 228 funkcjonariuszy Policji), a dotyczyły dalszych planów zawodowych oraz określenia powodu odejścia z Policji. I tak, niemal 1/3 odpowiadających na te pytania policjantów nie zamierza już pracować (31,5%) i podobny odsetek planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (30,9%). Pozostali preferują pracę w innej firmie bądź sektorze lub też inny rodzaj zatrudnienia. Jeśli chodzi natomiast o powody odejścia z Policji, to w grupie policjantów są to przede wszystkim zbyt niskie zarobki (28,1%) oraz odpowiednio: brak szans w Policji na awans/rozwój (18,5%), wypalenie zawodowe (17,7%) oraz posiadanie odpowiedniej wypłaty emerytalnej (16,3%), *Patrz Tabele nr 19 i nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy śląskiej Policji, podobnie jak ogół, określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako przeciętne (48,2%) oraz duże (36,3%), *Patrz Tabela nr 1.*

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają pracownicy Policji wskazują przede wszystkim na stabilne zatrudnienie (75,6%). Jest to czynnik o zdecydowanie największym dla nich znaczeniu, podobnie zresztą jak dla ogółu w województwie. Kolejny powód zadowolenia, wskazywany jednak zdecydowanie rzadziej, to stałe warunki pracy (45,3% - wskaźnik wyższy od

ogólnego o około 10 p.p.). Niemal 1/3 badanych jest też zadowolona z dobrych stosunków z kolegami (32,8%), a ponad 1/4 z dobrych relacji z przełożonymi (28,8%). Warto podkreślić, że mniejsze znaczenie dla omawianej grupy badanych, o około 10 p.p., w kształtowaniu zadowolenia z pracy, ma stosunkowo dobre wynagrodzenie, ogółem wskazuje na nie 27,3%, a w analizowanej grupie 16,6%, *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast główną przyczyną niezadowolenia z pracy tej grupy badanych jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (81,6% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 25 p.p.), a w dalszej kolejności nadmiar formalności, biurokracja (49,9%, dla porównania ogółem w województwie wskazuje na ten czynnik 62,9% badanych) oraz brak możliwości awansu (43,6% – wskaźnik ponad dwukrotnie wyższy od ogólnego dla województwa śląskiego). Powodem niezadowolenia z pracy około 1/3 pracowników Policji są też złe warunki pracy (37%) oraz niesprawiedliwe traktowanie (33,1%). Mniejsze znaczenie, w tym względzie mają ciągłe zmiany organizacyjne (17,8%, podczas gdy ogólnie na ten czynnik, jako powód niezadowolenia, wskazuje 31,1%), *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy badani pracownicy wymieniają przede wszystkim zbyt dużą biurokrację (58,7%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o ponad 10 p.p.). Kolejnym utrudnieniem jest zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (30,7%, podczas gdy ogólnie wskazuje na ten czynnik 21,2%). Pracę ¼ pracowników Policji utrudniają złe warunki pracy (26,4% wskazań). Dopiero na czwartym miejscu, z odsetkiem wynoszącym 21,1%, pracownicy Policji wskazują pracę „pod statystykę” – utrudnienie wskazywane przez ogół w województwie, co należy podkreślić, z częstością większą o niemal 40 p.p., *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników Policji najbardziej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (55,3%, przy czym wskaźnik ogólny dla województwa jest wyższy o ponad 15 p.p.) oraz dobra opinia przełożonych (49,7%). Dla ponad 1/4 pracowników walor motywacyjny mają też lepsze warunki pracy (28,8% wskazań), *Patrz Tabela nr 8.*

Pracownicy Policji w większości uważają, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (65,1% wskazań), *Patrz Tabela nr 9.*

Większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (77,9% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (66,2%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o około 15 p.p.), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie), zdaniem pracowników Policji, zależy przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (52%) oraz od dobrych relacji z przełożonym (49,5%). Zauważalnie mniejsze znaczenie według pracowników Policji, niż według ogółu badanych, ma w tym zakresie: protekcja/nepotyzm (27% - podczas gdy ogólnie na ten czynnik wskazuje 42,9%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (18,6% - wskaźnik ogólny wynosi natomiast 33,1%). 3 na 10 badanych wskazuje na rolę w tym względzie podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (29% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.). Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej pracownicy Policji oceniają przede wszystkim źle (52,4%), dobrze ocenia je 28,3% (wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.), *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Pracownicy Policji w większości oceniają swoją sytuację materialną przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 54,8% z nich. Swoje zarobki oceniają natomiast przede wszystkim źle (63,4%, podczas gdy wskaźnik ogólny jest niemal dwukrotnie niższy). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród pracowników Policji, podobnie jak wśród ogółu, dominuje opinia, że się nie zmieniły (65,8%), na ich poprawę wskazuje 4,5% badanych, natomiast 28,4% twierdzi, że się pogorszyły, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy Policji zdecydowanie najbardziej, tak jak ogół, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (84,6%). Bardzo ważne są też dla nich, choć wskazują na te czynniki z zauważalnie mniejszą częstością, odpowiednio: pewność zatrudnienia (42,8%, należy podkreślić, że w przypadku

tego czynnika częstość wskazań jest większa od ogółu, niemal dwukrotnie), dobrze wyposażone stanowisko pracy (34,6%), dobra atmosfera pracy (25,4%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (22,2%), *Patrz Tabela nr 17*.

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (53,8%). Nie chce nic zmienić, 25% (podczas gdy ogólnie w województwie dwukrotnie mniej). Odejście z Policji na emeryturę, bądź bez uprawnień emerytalnych deklaruje łącznie 12% pracowników Policji, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie pracowników Policji są to 24 osoby, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 i nr 20*.

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Przed wszystkim przeciętnie (49,7%) określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy pełniący w niej służbę policjanci i pracownicy pionu prewencji, natomiast na duże zadowolenie wskazuje 36,6% analizowanej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 1*.

Zadowolenie z pracy funkcjonariuszy i pracowników pionu prewencji, w kontekście pozytywnym, kształtuje głównie stabilne zatrudnienie (72,6% wskazań). Ponadto ponad 1/3 policjantów i pracowników prewencji wskazuje na stałe warunki pracy (37,2%), jako czynnik przyczyniający się do ich zadowolenia z pracy. Dla ponad 1/4 respondentów ważne są też odpowiednio stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,1%) oraz dobre stosunki z kolegami (26,3%), a dla około 1/5 możliwość awansu (22,3%), *Patrz Tabela nr 2*.

Jeśli chodzi natomiast o czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy, to w grupie badanych policjantów i pracowników prewencji są to przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (61,6%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (53,7%). Około 1/3 analizowanej grupy badanych wśród istotnych przyczyn niezadowolenia wymienia też odpowiednio złe warunki pracy (37,5%), niesprawiedliwe traktowanie (34,3%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (31,5%), *Patrz Tabela nr 3*.

Codzienną służbę/pracę najbardziej tej grupie badanych utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (71%) oraz praca „pod statystykę” (64,9%). Pozostałe czynniki, mają kilkakrotnie mniejsze znaczenie, *Patrz Tabela nr 4*.

Przed wszystkim nisko (37,8%) oraz przeciętnie (35,4%) policjanci i pracownicy służby kryminalnej oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną. Wysoko ocenia ją 26,8%, *Patrz Tabela nr 7*.

Policjantów i pracowników prewencji, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (72,4% wskazań). Ponadto 42,6% wskazuje na motywator w postaci dobrej opinii przełożonych. Około ¼ omawianej grupy badanych do pracy motywują również lepsze warunki pracy (26,5%) oraz przedterminowy awans (23,8%), a 1/5 uznanie społeczne (21,1%), *Patrz Tabela nr 8*.

Policjanci i pracownicy prewencji są w większości (70,4%) przekonani, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast ¼ z nich twierdzi przeciwnie, że nie są, *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (75,1% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (82%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników prewencji, od wielu czynników, ale decydujące i niemal równoznaczne znaczenie mają trzy z nich: własna praca

i zaangażowanie (49% wskazań), dobre relacje z przełożonym (48,2%) oraz protekcja/nepotyzm (43,5%). Ponadto niemal 1/3 wskazuje na udział w tym względzie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (32,1%) oraz przypadku/szczęścia (31,5% wskazań). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, policjanci i pracownicy prewencji są raczej sceptyczni i określają je w większości źle (46,8%), dobrze ocenia je natomiast 37,9% badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Ponad połowa policjantów i pracowników prewencji (54,2%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 28,2% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 17,6%. Swoje zarobki badani policjanci i pracownicy prewencji też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (52,6% wskazań), źle ocenia je 36%, a dobrze 11,3%. Ponad połowa (59%) analizowanej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się, 18,2% ocenia, że się poprawiły, a pogorszyły się według 21,3% badanych. Odsetek wskazań jest w tym obszarze bardzo zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy prewencji zdecydowanie najbardziej, i w takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to oczekiwanie deklarowane przez 8 na 10 osób z omawianej grupy (81,4%). Jeśli chodzi o pozostałe oczekiwania policjantów i pracowników prewencji to należą do nich odpowiednio czynniki istotne dla: ponad 1/3 omawianej grupy badanych tj. dobrze wyposażone stanowisko pracy (35,7%), niemal ¼ badanych tj. pewność zatrudnienia (24,8%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (23,9%) oraz dla około 1/5 tj. dobra atmosfera pracy (21,7%) oraz uznanie za dobrą pracę (20,7%), *Patrz Tabela nr 17.*

Wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, policjanci i pracownicy prewencji, podobnie jak ogół, najczęściej podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (48,2% wskazań). 14% planuje przejść na emeryturę, a 2,7% odejść z Policji bez uprawnień emerytalnych. Awansować na stopień chce 12,6%, a nie chce nic zmieniać 10,9%. Przejście do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje 10%, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych policjantów i pracowników prewencji jest to 145 osób. Zapytano je o dwie rzeczy:, dlaczego chcą odejść, i co po odejściu z Policji planują w sferze zawodowej. I tak, chcą odejść przede wszystkim z powodu niskich zarobków (34,3%). Kolejne istotne przyczyny takiej decyzji to wypalenie zawodowe (17,9%), brak szans w Policji na awans/rozwój (15%) oraz posiadanie odpowiedniej wysługi emerytalnej (12,9%). Natomiast po odejściu z Policji 37,3% planuje podjąć własną działalność gospodarczą, nie chce już wcale pracować 24,1%, a pozostali planują pracę w innych firmach bądź sektorach lub inny rodzaj zatrudnienia, *Patrz Tabele nr 19 i nr 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Przeciętnie - tak określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy niemal połowa (49,7%) pełniących w niej służbę lub pracujących funkcjonariuszy/pracowników pionu kryminalnego, natomiast na duże zadowolenie wskazuje 35,1% analizowanej grupy badanych, pozostali wskazują na małe zadowolenie, *Patrz Tabela nr 1.*

Najważniejszym czynnikiem wpływającym na poziom zadowolenia policjantów i pracowników pionu kryminalnego jest stabilne zatrudnienie (72,5% wskazań). Jest to rzecz o zdecydowanie największym znaczeniu, na kolejne tj. stałe warunki pracy (32,8%) oraz dobre stosunki z kolegami (29,5%), wskazuje ponad dwukrotnie mniej badanych. Na pozostałe wskazuje natomiast ponad trzykrotnie mniej, a należą do nich przede wszystkim: stosunkowo dobre wynagrodzenie (24,2%) oraz dobre relacje z przełożonymi (23,4%). Wskazania omawianej grupy badanych są zbliżone do ogółu, *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast wśród rzeczy przyczyniających się do niezadowolenia z pracy policjanci i pracownicy pionu kryminalnego na pierwszym miejscu wymieniają nadmiar formalności, biurokrację (68,3%). Na kolejne dwa powody niezadowolenia wskazuje zauważalnie mniej badanych, a należą do nich odpowiednio: stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,5%) oraz złe warunki pracy sprzęt/wyposażenie (52% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.). Oprócz nich 37,3% wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie, a 30,2% na ciągłe zmiany organizacyjne. W tym obszarze wskazania osób z pionu kryminalnego również nie różnią się zasadniczo od ogółu, *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej policjantom i pracownikom pionu kryminalnego utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (77,9%) oraz praca „pod statystykę” (66%). Pozostałe czynniki, mają kilkakrotnie mniejsze znaczenie, ale warto wśród nich wymienić też złe warunki pracy (29,1%) oraz zbyt duże obciążenie pracą (27%), *Patrz Tabela nr 4.*

Przed wszystkim przeciętnie (42,7%) policjanci i pracownicy służby kryminalnej oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną. Wysoko ocenia ją 30,9%, a nisko 26,4%, *Patrz Tabela nr 7.*

Policjantów i pracowników służby kryminalnej najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75,2% wskazań). Na drugiej pozycji wskazują dobrą opinię przełożonych (51,8%), a dla około 1/4 policjantów i pracowników służby kryminalnej walor motywacyjny mają też lepsze warunki pracy (24,6%) oraz przedterminowy awans (23,6%). We wszystkich przypadkach wskazania policjantów i pracowników służby kryminalnej są zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 8.*

Większość (71,6%) policjantów i pracowników służby kryminalnej jest przekonana, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast niemal 1/4 z nich (23,7%) twierdzi przeciwnie, że nie są, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (76,7% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (84,7%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników służby kryminalnej głównie od własnej pracy i zaangażowania (49,3%). Niewiele tylko mniejsze znaczenie mają protekcja/nepotyzm (44,1%) oraz dobre stosunki z przełożonym (43%). Ponadto 38,6% wskazuje na udział w tym względzie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. Odpowiadając w dalszej kolejności na pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, policjanci i pracownicy służby kryminalnej przede wszystkim źle je oceniają (48%), dobrze ocenia te możliwości 37% badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Ponad połowa policjantów i pracowników służby kryminalnej (58,3%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 22,3% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 1/5 respondentów. Swoje zarobki badani policjanci i pracownicy służby kryminalnej też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (56,9% wskazań), źle ocenia je 30,4%, a dobrze 12,7%. Większość badanych z analizowanej grupy przyznaje, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (65%). Odsetek wskazań jest, w tym przypadku, zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość (84,8%) policjantów i pracowników służby kryminalnej, tak jak ogół badanych oczekuje od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Kolejne istotne oczekiwanie, aczkolwiek wskazywane przez niemal dwukrotnie niższy odsetek badanych, to dobrze wyposażone stanowisko pracy (44,7%). ¼ badanych oczekuje też dobrej atmosfery w miejscu pracy (24,4%). Na

pozostałe czynniki wskazuje mniej niż 1/5 analizowanej grupy badanych. Policjanci i pracownicy służby kryminalnej mają zbliżone oczekiwania do ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 17*.

Wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, policjanci i pracownicy służby kryminalnej, podobnie jak ogół, najczęściej podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (51,3% wskazań). Awansować na stopień chce 13,1% respondentów. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej chce przejść 10,2% badanych, a nie chce nic zmieniać 10,5%. Z Policji planuje odejść łącznie 13,1% policjantów i pracowników służby kryminalnej, z czego 11,8% na emeryturę, a 1,3% bez uprawnień emerytalnych, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych policjantów i pracowników służby kryminalnej jest to 65 osób. Zapytano je o to, dlaczego chcą odejść, i co po odejściu z Policji planują w sferze zawodowej. I tak, chcą odejść z czterech podstawowych powodów: przede wszystkim, dlatego, że nie mają w Policji szans na awans/rozwój (25,3%), zbyt mało zarabiają (21,1%), mają satysfakcjonującą ich wysługę emerytalną (18,7%) oraz czują się wypaleni zawodowo (18%). Natomiast po odejściu z Policji większość nie chce już wcale pracować (39,6%), a podjęcie własnej działalności gospodarczej planuje 21,4%, *Patrz Tabele nr 19 i nr 20*.

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy ze służby wspomagającej określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako przeciętne i duże, odsetki wskazań wynoszą odpowiednio: 45,8% oraz 42,5%, *Patrz Tabela nr 1*.

Wśród rzeczy, które najbardziej się do tego zadowolenia przyczyniają policjanci i pracownicy służby wspomagającej wymieniają na pierwszym miejscu, ze zdecydowanie największym odsetkiem wskazań, stabilne zatrudnienie (78,2%). Na drugiej pozycji z dwukrotnie mniejszym odsetkiem wskazań znalazły się stałe warunki pracy (39,2%). 3 na 10 respondentów z analizowanej grupy jest też zadowolona odpowiednio: z dobrych stosunków z kolegami (30,8%), ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (29,4%) oraz z dobrych relacji z przełożonymi (29,2%). Wskazania omawianej grupy badanych są zbliżone do wskazań ogółu dla województwa śląskiego, *Patrz Tabela nr 2*.

Wymienione rzeczy to najważniejsze dla policjantów i pracowników służby wspomagającej przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowoleni są głównie ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (70,1%, dla porównania wskaźnik ogólny jest niższy o około 15 p.p.). Kolejnym ważnym powodem niezadowolenia jest nadmiar formalności, biurokracja (55,5%, natomiast ogółem na ten czynnik wskazuje 62,9%). 1/3 analizowanej grupy wśród powodów niezadowolenia wymienia też odpowiednio: niesprawiedliwe traktowanie (34%), złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.) – 33,6% oraz brak możliwości awansu (33%, warto podkreślić, że jest to wskaźnik dwukrotnie wyższy od ogólnego). Niemal 1/3 jest też niezadowolona z ciągłych zmian organizacyjnych (29,9%), a ponad 1/5 ze złego systemu szkolenia (22,3%), *Patrz Tabela nr 3*.

Policjanci i pracownicy służby wspomagającej odpowiadając na pytanie „*Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?*” wskazują przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (62,2%, przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.). 1/3 badanych wśród utrudnień dnia codziennego wymienia też zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (32,2% - wskaźnik wyższy od ogólnego o 11 p.p.), ¼ wskazuje na złe warunki pracy (24,4%), a ponad 1/5 na pracę „pod statystykę” (21,9%) oraz nadmierne obciążenie pracą (21,6%). Należy też podkreślić, że praca „pod statystyką”, czyli utrudnienie wymieniane przez 59,8% ogółu badanych, w grupie policjantów i pracowników służby wspomagającej otrzymała około 40 p.p. mniej wskazań, *Patrz Tabela nr 4*.

Policjantów i pracowników pionu wspomagającego najbardziej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (63,9% - wskaźnik niższy od ogólnego o niemal 10 p.p.) oraz dobra opinia przełożonych (56,6% - wskaźnik, z kolei wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.). 28,6% wśród motywatorów wymienia też lepsze warunki pracy, *Patrz Tabela nr 8*.

Większość funkcjonariuszy i pracowników pionu wspomagającego, podobnie, jak ogółu badanych, uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (68,7% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość analizowanej grupy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (79,8% wskazań), a większość uważa, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (71,7% - wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy zdaniem policjantów i pracowników pionu wspomagającego, niemal w tym samym stopniu, od dwóch rzeczy: własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (51,2%) oraz od dobrych relacji z przełożonym (50,5%). 1/3 wskazuje też na udział w tym względzie protekcji/nepotyzmu (34,8%).

Rozwój swojej kariery zawodowej policjanci i pracownicy pionu wspomagającego oceniają, podobnie jak ogół, przede wszystkim źle (48,1% wskazań), dobrze ocenia je natomiast 34,6%, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Swoją sytuację materialną policjanci i pracownicy pionu wspomagającego, podobnie jak ogół badanych, oceniają przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 59,5% z ich. Swoje zarobki oceniają głównie źle (44,7% - wskaźnik ogólny jest niższy o około 10 p.p.) oraz przeciętnie (42,8%, w tym przypadku wskaźnik ogólny jest natomiast wyższy o około 10 p.p.). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród policjantów i pracowników pionu wspomagającego dominuje opinia, że się nie zmieniły (67,1%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy pionu wspomagającego zdecydowanie najbardziej oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (85,8%). Ponad 1/3 oczekuje też pewności zatrudnienia (36,5% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.) oraz dobrze wyposażonego stanowiska pracy (35,2%). 28,2% wśród oczekiwania wymienia również dobrą atmosferę pracy, a 21% pracę dającą satysfakcję zawodową, *Patrz Tabela nr 17*.

Jeśli chodzi o plany zawodowe policjantów i pracowników służby wspomagającej na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół badanych, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (52,1%). Nie chce nic zmieniać 20,3% badanych, na emeryturę planuje odejść 8,2% badanych, a bez uprawnień emerytalnych 7,2%. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej chce się przenieść 5,3%, a awansować na stopień 5,5%, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród policjantów i pracowników służby wspomagającej jest to 34 respondentów, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 i nr 20*.

Tabela nr 1

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	duże	36,9	36,2	39,8	51,3	32,6	35,6	37,0	36,3	36,6	35,1	42,5
	przeciętne	49,1	50,0	45,8	40,0	52,8	48,9	49,3	48,2	49,7	49,7	45,8
	małe	13,9	13,8	14,3	8,7	14,6	15,5	13,7	15,5	13,7	15,2	11,7

Tabela nr 2

Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia ze służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1478	1182	296	251	651	576	1305	173	794	432	199
Stabilne zatrudnienie	73,0	72,6	75,2	74,6	71,7	74,0	72,8	75,6	72,6	72,5	78,2
Stałe warunki pracy	35,7	34,8	39,7	43,1	31,9	36,9	34,5	45,3	37,2	32,8	39,2
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	27,3	26,2	32,3	20,1	23,7	34,7	28,8	16,6	28,1	24,2	29,4
Solidne szkolenia zawodowe	3,3	3,2	3,7	3,6	4,6	1,6	3,3	3,6	3,9	2,1	3,8
Poczucie własnego bezpieczeństwa	10,1	10,0	10,7	13,2	9,2	9,8	9,7	13,8	10,8	6,2	14,6
Brak zbędnych formalności, biurokracji	2,9	2,9	2,8	3,0	2,2	3,6	2,9	2,8	3,2	2,8	1,8
Dobre relacje z przełożonymi	21,7	20,6	26,6	26,1	18,7	23,4	20,9	28,8	19,2	23,4	29,2
Sprawiedliwe traktowanie	8,4	8,5	7,8	9,4	7,8	8,6	8,3	9,0	9,5	6,1	8,7
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	1,9	1,8	2,5	,7	1,9	2,5	1,9	2,5	1,9	1,9	2,5
Możliwość awansu	19,7	20,1	18,3	35,9	19,4	13,2	21,1	9,8	22,3	15,6	16,8
Możliwość osobistego rozwoju	14,0	14,0	14,2	24,8	14,6	8,8	14,7	9,2	14,6	11,6	14,4
Dobra organizacja pracy	5,5	5,0	7,5	6,0	4,2	6,7	5,0	9,0	6,1	4,6	5,8
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	6,8	6,6	7,7	6,1	6,4	7,6	6,4	9,9	7,5	4,2	8,4
Dobre stosunki z kolegami	27,7	27,1	30,5	30,6	29,8	24,2	27,1	32,8	26,3	29,5	30,8
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	7,5	7,5	7,5	11,2	5,3	8,3	7,3	8,5	7,6	7,6	6,1
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	14,1	15,4	8,7	16,8	16,1	10,7	15,5	3,1	14,7	16,9	2,4
Apolityczność Policji	2,8	2,8	2,7	2,6	1,4	4,6	2,8	2,8	3,1	2,3	3,4
Nic, nie ma takich rzeczy	5,3	5,7	3,9	2,0	6,0	6,1	5,3	5,4	4,9	6,9	3,7

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3

Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i)	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1480	1184	296	251	651	578	1307	173	796	432	199
Niepewność pracy	4,1	4,1	4,2	4,6	3,2	5,1	3,7	7,5	4,1	3,6	5,6
Ciągłe zmiany organizacyjne	31,1	33,1	22,9	24,5	27,8	37,6	32,8	17,8	31,5	30,2	29,9
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	56,3	56,8	54,3	59,6	56,5	54,6	52,9	81,6	53,7	56,5	70,1
Zły system szkolenia	18,9	20,0	14,7	15,3	22,5	16,4	19,0	18,4	16,5	21,1	22,3
Zagrożenie dla życia i zdrowia	10,2	10,4	9,3	15,6	11,1	6,8	11,1	3,6	12,1	10,0	5,3
Nadmiar formalności, biurokracja	62,9	64,8	55,5	53,6	64,8	64,9	64,6	49,9	61,6	68,3	55,5
Złe relacje z przełożonymi	11,8	12,6	8,6	6,5	11,7	14,1	12,2	8,6	13,4	8,8	12,0
Niesprawiedliwe traktowanie	35,5	35,5	35,6	25,9	40,8	33,8	35,9	33,1	34,3	37,3	34,0
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	11,0	11,0	11,3	9,3	9,9	13,1	11,5	7,7	10,7	11,5	10,1
Brak możliwości awansu	17,8	15,4	27,2	20,9	18,8	15,3	14,4	43,6	16,4	14,8	33,0
Tłamszenie pracowników	11,7	11,6	12,2	3,9	14,7	11,8	12,3	7,2	12,9	10,0	10,7
Zła organizacja pracy	17,2	18,5	12,2	12,1	19,1	17,4	18,2	10,3	18,6	17,3	11,5
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	41,4	41,0	42,9	41,0	44,0	38,6	42,0	37,0	37,5	52,0	33,6
Złe stosunki z kolegami	1,8	1,7	1,8	,4	2,3	1,7	1,6	3,0	1,8	1,1	2,8
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,7	4,8	9,2	7,6	5,7	4,8	5,8	4,5	6,4	4,6	4,9
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	12,7	11,9	16,3	14,8	11,6	13,2	13,6	6,4	14,1	12,8	6,8
Uwikłanie Policji w politykę	8,8	10,0	4,2	6,6	9,1	9,4	9,7	1,8	10,4	5,7	5,1
Nic, nie ma takich rzeczy	,8	,9	,7	1,2	,7	,8	,9	,4	1,0	,8	,6

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
Zbyt duża biurokracja	71,9	74,7	60,8	65,4	73,3	73,2	73,6	58,7	71,0	77,9	62,2
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	8,5	8,4	8,6	8,9	6,8	10,2	8,7	7,1	9,2	7,2	9,8
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,3	2,6	1,3	,0	2,9	2,7	2,1	3,7	2,9	1,5	2,6
Niezrozumiałe polecenia służbowe	12,1	12,6	10,0	9,6	11,2	14,2	12,4	9,5	14,0	9,0	9,9
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	21,2	20,1	25,3	21,6	21,2	21,0	19,9	30,7	19,2	19,2	32,2
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	8,8	8,6	9,7	5,4	11,1	7,8	8,4	11,9	9,5	5,8	12,8
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	3,6	3,3	5,1	4,6	3,2	3,7	3,1	7,9	4,2	2,0	4,7
Praca "pod statystykę"	59,8	62,3	50,0	55,3	64,0	57,1	64,9	21,1	64,9	66,0	21,9
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	1,6	,8	4,4	1,1	1,3	2,1	1,3	3,9	,9	2,0	3,2
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	4,9	4,5	6,5	5,0	5,5	4,2	5,0	4,2	5,7	3,5	4,5
Nadmierne obciążenie pracą	20,1	20,1	19,7	14,9	21,1	21,2	20,0	20,4	15,8	27,0	21,6
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	23,7	22,7	27,8	25,3	25,0	21,7	23,4	26,4	21,3	29,1	24,4
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	17,2	18,5	11,7	13,3	18,1	17,7	17,2	16,7	19,7	10,4	19,9

Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	,8	,9	,6	1,1	,6	,9	,9	,0	1,0	,6	,0
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	1,5	1,1	3,3	2,3	1,2	1,5	1,1	4,7	,9	1,5	4,4

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencyjna	Kryminalna	Wspomagająca	
Warunki lokalowe	Ogółem	1448	1159	289	244	635	569	1280	168	773	428	195
	ocena niska	42,7	43,3	40,3	41,7	47,5	37,8	43,9	33,3	43,6	47,9	32,7
	ocena przeciętna	22,5	22,4	22,9	26,9	20,2	23,2	21,4	31,0	20,4	21,9	29,0
	ocena wysoka	34,8	34,3	36,8	31,5	32,3	39,0	34,7	35,7	36,0	30,2	38,3
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	1454	1167	287	243	640	570	1293	160	789	426	185
	ocena niska	28,5	27,6	32,5	27,7	33,2	23,7	29,3	22,6	28,4	34,9	19,1
	ocena przeciętna	34,7	35,2	32,9	38,1	32,1	36,1	34,6	35,7	34,7	33,9	35,1
	ocena wysoka	36,8	37,3	34,6	34,2	34,7	40,2	36,1	41,7	37,0	31,2	45,8
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	1438	1156	282	240	635	563	1285	152	776	425	184
	ocena niska	47,2	46,5	49,9	49,6	52,3	40,4	48,1	39,6	48,0	51,2	37,4
	ocena przeciętna	29,5	30,1	26,9	28,2	26,7	33,3	29,7	27,8	29,8	28,9	27,7
	ocena wysoka	23,3	23,3	23,3	22,2	21,0	26,4	22,2	32,6	22,3	19,9	34,8
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	1433	1147	286	238	626	569	1272	161	765	424	191
	ocena niska	51,1	51,3	50,2	43,0	56,3	48,8	52,4	41,2	49,9	58,5	41,3
	ocena przeciętna	29,1	29,8	26,3	37,5	26,6	28,3	28,6	32,9	31,6	23,9	30,2
	ocena wysoka	19,8	18,8	23,6	19,5	17,1	22,9	19,0	26,0	18,6	17,6	28,5
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	1359	1124	235	228	601	530	1251	108	756	414	138
	ocena niska	30,7	30,0	34,2	25,5	34,2	29,2	31,0	27,6	28,6	33,6	34,8
	ocena przeciętna	32,7	32,3	35,0	33,7	32,1	33,1	32,4	37,3	30,8	37,3	31,5
	ocena wysoka	36,5	37,7	30,8	40,9	33,7	37,8	36,6	35,1	40,7	29,1	33,7
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	1362	1090	272	219	606	537	1217	145	721	413	177
	ocena niska	54,6	54,3	55,9	59,2	59,4	47,3	56,1	42,2	56,3	58,3	40,3
	ocena przeciętna	17,7	18,2	15,9	21,7	16,5	17,5	17,5	19,9	18,3	18,3	14,6
	ocena wysoka	27,7	27,5	28,2	19,1	24,0	35,2	26,4	37,9	25,3	23,4	45,1
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	1316	1061	256	205	580	531	1189	128	699	403	167
	ocena niska	42,5	42,4	43,0	56,1	45,8	33,6	43,7	31,7	45,2	43,0	30,4
	ocena przeciętna	21,7	22,8	16,7	20,5	21,5	22,3	22,0	18,6	20,6	24,9	18,8
	ocena wysoka	35,8	34,8	40,2	23,4	32,7	44,1	34,4	49,7	34,1	32,0	50,8
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	1295	1087	207	203	583	508	1295	0	762	413	69
	ocena niska	21,3	20,4	26,1	13,3	25,4	19,8	21,3	,0	19,4	24,1	29,8
	ocena przeciętna	24,1	23,7	26,2	25,5	22,2	25,8	24,1	,0	23,5	22,6	30,7
	ocena wysoka	54,6	55,9	47,7	61,3	52,4	54,4	54,6	,0	57,1	53,3	39,4
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	1284	1077	207	202	579	503	1284	0	757	409	67
	ocena niska	15,3	14,9	17,6	12,0	17,2	14,6	15,3	,0	13,8	17,4	17,6
	ocena przeciętna	29,7	29,6	29,9	27,4	30,5	29,6	29,7	,0	29,8	28,6	34,6
	ocena wysoka	55,0	55,5	52,5	60,6	52,3	55,8	55,0	,0	56,3	53,9	47,8
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	1289	1082	207	202	582	505	1289	0	754	410	73
	ocena niska	44,0	44,2	42,7	35,2	49,5	41,1	44,0	,0	43,4	46,3	40,1
	ocena przeciętna	26,3	26,0	27,7	24,8	25,0	28,3	26,3	,0	27,0	23,8	24,1
	ocena wysoka	29,7	29,8	29,5	40,0	25,5	30,6	29,7	,0	29,6	29,9	35,7
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	1277	1070	207	200	574	503	1277	0	748	410	70
	ocena niska	61,7	63,7	51,4	49,0	64,7	63,2	61,7	,0	61,4	63,7	54,9
	ocena przeciętna	21,4	20,8	24,3	25,2	19,0	22,6	21,4	,0	21,5	19,6	23,6
	ocena wysoka	17,0	15,5	24,2	25,8	16,3	14,2	17,0	,0	17,1	16,7	21,6

Tabela nr 6

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	1408	1128	280	232	626	550	1255	153	761	410	186
	ocena niska	28,9	31,6	18,1	18,4	32,6	29,1	30,4	16,3	30,5	31,9	13,9
	ocena przeciętna	31,9	32,6	28,9	32,0	30,0	34,1	33,0	22,8	34,1	32,8	18,9
	ocena wysoka	39,2	35,8	52,9	49,6	37,5	36,8	36,6	60,8	35,5	35,3	67,1
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	1438	1150	288	242	634	562	1273	165	774	419	193
	ocena niska	22,7	22,4	23,7	17,8	26,0	21,0	22,5	23,9	21,8	24,9	18,8
	ocena przeciętna	29,5	31,0	23,4	27,9	30,4	29,2	30,7	20,0	31,1	30,0	22,6
	ocena wysoka	47,8	46,5	52,9	54,3	43,6	49,8	46,7	56,1	47,2	45,0	58,5
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	1445	1154	291	246	637	562	1279	166	780	420	193
	ocena niska	21,0	22,1	16,7	12,6	24,9	20,3	22,0	13,7	22,0	21,9	14,5
	ocena przeciętna	27,0	27,5	25,1	24,3	27,3	27,8	27,7	21,5	29,3	27,1	16,5
	ocena wysoka	52,0	50,5	58,1	63,1	47,8	51,9	50,3	64,8	48,7	51,0	69,0
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	1429	1142	287	236	636	557	1275	154	776	419	181
	ocena niska	23,8	25,0	19,0	17,7	24,2	26,0	24,7	16,9	25,8	22,9	20,6
	ocena przeciętna	28,6	29,4	25,3	23,6	29,3	29,9	29,5	21,5	30,8	27,1	20,0
	ocena wysoka	47,6	45,5	55,7	58,7	46,5	44,1	45,9	61,6	43,4	50,0	59,4

Tabela nr 7

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	1318	1081	237	208	594	517	1250	69	760	422	85
	ocena niska	33,0	34,9	24,1	26,8	34,1	34,2	33,6	21,9	37,8	26,4	27,3
	ocena przeciętna	38,0	37,2	41,8	31,9	39,8	38,3	37,9	39,6	35,4	42,7	35,9
	ocena wysoka	29,0	27,9	34,1	41,3	26,1	27,5	28,5	38,6	26,8	30,9	36,9
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	1475	1180	295	251	647	576	1304	171	792	432	198
	ocena niska	16,1	16,8	13,5	11,1	17,0	17,3	16,4	13,9	17,9	13,7	13,7
	ocena przeciętna	22,7	23,3	20,2	22,2	23,6	21,8	23,9	13,1	25,8	21,3	13,4
	ocena wysoka	61,2	59,9	66,4	66,7	59,3	60,9	59,6	73,0	56,3	65,0	72,9
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	1442	1163	279	242	634	566	1286	156	783	422	184
	ocena niska	23,1	24,2	18,6	13,9	26,7	23,0	24,5	11,6	25,8	23,2	11,0
	ocena przeciętna	26,2	27,1	22,2	24,3	28,6	24,2	26,7	21,7	27,9	25,1	19,4
	ocena wysoka	50,8	48,7	59,3	61,9	44,7	52,8	48,8	66,6	46,3	51,7	69,6
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1478	1183	296	251	650	577	1306	172	795	432	198
	ocena niska	4,1	4,0	4,5	4,0	4,8	3,3	4,3	2,5	4,0	4,6	3,4
	ocena przeciętna	12,2	12,2	12,1	8,3	12,3	13,8	12,6	9,4	13,1	12,0	8,5
	ocena wysoka	83,7	83,8	83,4	87,6	82,8	82,9	83,1	88,1	82,9	83,4	88,2
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1474	1178	296	251	647	575	1302	172	793	432	196
	ocena niska	18,1	18,8	15,3	10,8	20,4	18,8	18,6	14,7	18,5	18,8	15,9
	ocena przeciętna	23,7	24,2	21,7	20,9	26,5	21,8	24,4	18,5	25,3	23,1	16,0
	ocena wysoka	58,2	57,0	63,0	68,3	53,1	59,5	57,0	66,8	56,2	58,1	68,1
Organizacja pracy przez kadrę	Ogółem	1445	1160	285	243	637	565	1283	162	785	423	184

kierowniczą w jednostce	ocena niska	23,7	25,3	17,1	13,9	27,5	23,6	25,2	11,9	25,8	22,8	13,5
	ocena przeciętna	31,0	31,0	31,3	29,4	33,9	28,5	31,4	28,5	33,1	31,4	22,5
	ocena wysoka	45,3	43,7	51,6	56,7	38,6	47,9	43,5	59,6	41,1	45,8	64,0
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1466	1173	293	250	642	574	1297	169	786	431	196
	ocena niska	15,8	16,2	14,2	12,6	16,9	16,0	16,1	13,6	16,8	14,7	13,6
	ocena przeciętna	19,6	19,7	19,4	14,8	22,0	19,1	19,9	17,8	21,6	18,0	15,0
	ocena wysoka	64,5	64,1	66,4	72,6	61,0	64,9	64,0	68,5	61,6	67,2	71,5
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	1448	1162	285	246	635	567	1285	162	783	427	185
	ocena niska	20,0	20,8	16,7	12,0	22,4	20,8	21,0	11,7	22,3	19,1	11,1
	ocena przeciętna	24,7	24,4	25,9	26,1	27,9	20,6	24,5	26,1	25,7	23,9	21,8
	ocena wysoka	55,3	54,8	57,4	61,9	49,7	58,7	54,4	62,2	52,0	57,0	67,1
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	1442	1155	287	242	639	561	1286	156	779	423	187
	ocena niska	29,2	29,8	26,6	26,2	33,9	25,0	28,7	33,2	29,1	27,2	31,0
	ocena przeciętna	29,1	29,7	26,8	29,0	30,2	28,0	29,4	26,8	31,0	28,7	23,3
	ocena wysoka	41,7	40,5	46,6	44,8	35,9	47,0	41,9	40,0	39,9	44,1	45,7
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	1414	1146	268	229	631	554	1274	140	780	412	172
	ocena niska	23,9	24,6	20,9	21,9	25,9	22,5	23,7	26,2	25,0	23,8	21,2
	ocena przeciętna	20,8	22,2	14,7	23,6	22,0	18,2	21,3	15,7	22,1	18,7	16,3
	ocena wysoka	55,3	53,2	64,3	54,6	52,1	59,3	55,0	58,1	52,8	57,4	62,5
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	1417	1138	279	235	629	553	1267	150	768	416	182
	ocena niska	34,4	35,8	28,8	30,0	41,1	28,6	34,4	34,1	35,3	34,5	28,3
	ocena przeciętna	29,5	29,4	29,7	28,0	30,9	28,5	29,4	29,8	31,2	28,5	24,4
	ocena wysoka	36,1	34,8	41,6	42,0	28,0	42,9	36,1	36,1	33,5	37,0	47,3
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1443	1162	281	244	636	563	1282	161	778	421	192
	ocena niska	41,7	43,5	33,9	32,3	43,4	43,8	42,2	37,4	42,3	41,7	36,8
	ocena przeciętna	32,7	32,7	32,7	38,1	32,0	31,1	32,8	31,5	33,7	34,1	27,0
	ocena wysoka	25,7	23,8	33,4	29,7	24,6	25,1	25,0	31,1	23,9	24,1	36,2
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	1435	1151	284	239	636	560	1288	147	783	422	178
	ocena niska	44,5	45,9	38,7	36,8	49,0	42,7	44,3	46,4	45,4	43,3	42,5
	ocena przeciętna	34,9	34,8	35,3	37,8	34,2	34,5	35,3	31,4	34,0	37,2	33,0
	ocena wysoka	20,6	19,3	26,0	25,4	16,8	22,8	20,4	22,2	20,6	19,5	24,4
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	1428	1148	281	237	634	557	1284	144	779	417	179
	ocena niska	42,7	43,6	38,7	35,8	47,1	40,5	42,1	48,0	42,1	43,4	41,6
	ocena przeciętna	36,1	36,9	33,1	38,6	34,8	36,6	36,9	29,4	37,5	35,7	30,6
	ocena wysoka	21,2	19,5	28,2	25,5	18,1	22,9	21,0	22,6	20,4	20,9	27,9
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	1463	1172	291	245	644	574	1300	163	792	428	191
	ocena niska	20,2	20,5	19,0	16,1	23,1	18,7	20,6	17,1	21,1	20,6	17,6
	ocena przeciętna	31,0	30,9	31,0	30,0	34,8	27,0	31,3	28,6	32,3	32,3	20,4
	ocena wysoka	48,8	48,6	50,0	53,9	42,1	54,2	48,1	54,4	46,5	47,1	62,0
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	1449	1164	285	241	641	567	1295	155	787	425	184
	ocena niska	27,4	27,9	25,3	22,5	29,9	26,7	28,3	19,9	29,3	27,6	21,1
	ocena przeciętna	35,7	36,0	34,6	34,6	38,4	33,1	35,5	37,7	36,3	36,1	30,9
	ocena wysoka	36,9	36,1	40,1	42,9	31,6	40,2	36,2	42,4	34,4	36,4	48,0

Tabela nr 8

Co w największym stopniu motywuje Pana/ią Pozytywnie do służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
Dobra opinia przełożonych	47,5	43,8	62,1	50,1	43,6	50,7	47,2	49,7	42,6	51,8	56,6
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	72,3	72,7	70,4	66,9	71,9	75,0	74,5	55,3	72,4	75,2	63,9
Urlopy nagrodowe	10,7	10,9	10,0	9,4	11,6	10,3	11,0	9,0	12,5	8,7	7,0

Pochwały w rozkazach	4,2	4,5	2,9	4,9	5,3	2,7	4,4	2,9	5,0	3,8	2,5
Odnaczenia	4,8	5,1	3,5	7,8	4,5	3,8	4,7	5,6	4,4	4,9	4,2
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	13,0	11,7	18,2	23,7	15,7	5,3	12,3	18,1	13,2	11,1	17,5
Przedterminowy awans	22,7	22,2	24,5	24,3	26,8	17,3	24,6	8,3	23,8	23,6	15,5
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	26,1	26,3	25,0	24,5	22,7	30,6	25,7	28,8	26,5	24,6	28,6
Motywacja - inne (jakie?)	2,9	3,1	2,4	3,3	2,6	3,2	2,6	5,8	2,3	3,6	5,0
Trudno powiedzieć	8,0	8,0	7,6	6,0	9,1	7,6	7,0	14,9	7,5	7,8	10,8
Uznanie społeczne	18,7	19,4	16,1	19,7	16,8	20,5	19,4	13,5	21,1	16,7	12,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	tak	70,7	71,5	67,3	65,6	68,0	75,9	71,4	65,1	70,4	71,6	68,7
	trudno powiedzieć	4,2	3,8	6,0	5,5	4,3	3,5	3,7	7,8	3,7	4,7	6,5
	nie	25,1	24,7	26,7	28,9	27,6	20,7	24,9	27,1	25,9	23,7	24,7

Tabela nr 10

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	tak	76,3	75,8	78,2	83,2	71,0	79,3	76,1	77,9	75,1	76,7	79,8
	trudno powiedzieć	5,7	5,6	6,3	6,6	6,3	4,7	5,4	7,9	5,8	5,4	6,8
	nie	18,0	18,6	15,5	10,2	22,7	16,0	18,5	14,1	19,0	17,9	13,4

Tabela nr 11

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	tak	81,4	82,1	78,6	85,3	81,9	79,2	83,4	66,2	82,0	84,7	71,7
	trudno powiedzieć	5,6	5,5	6,1	4,3	5,3	6,5	4,8	11,6	5,1	5,6	8,7
	nie	13,0	12,4	15,3	10,4	12,8	14,3	11,7	22,2	12,9	9,7	19,6

Tabela nr 12

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	18,4	17,2	23,0	23,3	16,3	18,6	17,0	29,0	16,4	16,9	28,6
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy	33,1	31,4	39,9	47,3	29,9	30,6	35,1	18,6	32,1	38,6	24,6
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	49,9	48,1	57,1	60,3	47,2	48,5	49,7	52,0	49,0	49,3	51,2
Przypadek / szczęście	29,6	29,9	28,4	24,4	33,0	28,1	30,5	22,9	31,5	28,3	27,2
Protekcja / nepotyzm	42,9	44,8	35,2	23,1	47,6	46,1	45,0	27,0	43,5	44,1	34,8
Dobre relacje z przełożonym	47,0	47,3	45,8	45,5	45,3	49,6	46,7	49,5	48,2	43,0	50,5
Korupcja	3,4	3,7	2,4	,9	4,2	3,7	3,7	1,1	3,8	4,1	1,3
Trudno powiedzieć	3,1	3,1	2,7	2,9	2,7	3,6	2,2	9,4	3,0	1,7	6,7
Rozwój zawodowy: inne	,9	,8	1,2	,6	,7	1,3	1,0	,5	,4	2,0	,4

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	dobrze	37,1	36,8	38,4	46,2	34,5	36,1	38,3	28,3	37,9	37,0	34,6
	trudno powiedzieć	15,5	15,8	14,6	11,5	15,2	17,7	15,0	19,4	15,3	15,0	17,3
	źle	47,3	47,4	47,0	42,3	50,3	46,2	46,7	52,4	46,8	48,0	48,1

Tabela nr 14

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną?	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	powodzi mi(nam) się dobrze	18,5	17,1	24,2	21,3	16,6	19,4	19,0	14,6	17,6	19,4	17,1
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	56,1	55,9	56,9	55,1	54,8	58,1	56,3	54,8	54,2	58,3	59,5
	powodzi mi(nam) się źle	25,4	27,0	18,9	23,6	28,7	22,5	24,7	30,6	28,2	22,3	23,4

Tabela nr 15

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji?	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	dobrze	12,2	10,9	17,1	10,8	10,9	14,2	13,2	4,7	11,3	12,7	12,5
	przeciętnie	52,7	53,4	50,1	51,9	50,8	55,3	55,5	31,9	52,6	56,9	42,8
	źle	35,1	35,7	32,7	37,3	38,3	30,6	31,3	63,4	36,0	30,4	44,7

Tabela nr 16

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	poprawiły się	16,9	16,4	18,8	32,1	16,8	10,4	18,6	4,5	18,2	18,3	8,2
	nie zmieniły się	62,3	60,9	68,1	52,9	64,8	63,6	61,9	65,8	59,0	65,0	67,1
	pogorszyły się	19,4	21,1	12,3	12,8	16,5	25,5	18,2	28,4	21,3	15,0	24,2
	trudno powiedzieć	1,4	1,5	,9	2,2	1,8	,6	1,4	1,4	1,6	1,7	,5

Tabela nr 17

Jakie są Pana/i oczekiwania, co do służby/pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	38,4	39,6	33,7	27,1	40,0	41,5	38,9	34,6	35,7	44,7	35,2
Odpowiednie wynagrodzenie	82,9	83,4	81,0	81,3	81,6	85,0	82,7	84,6	81,4	84,8	85,8
Pewność zatrudnienia	24,3	24,7	22,7	32,4	20,7	24,8	21,8	42,8	24,8	18,1	36,5
Praca dająca satysfakcję zawodową	22,3	21,5	25,2	33,4	20,0	20,0	22,9	17,3	23,9	19,8	21,0
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	2,9	2,6	4,3	3,4	3,6	1,9	3,0	2,3	2,8	2,0	3,4
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	16,4	14,3	24,8	29,9	20,6	5,7	15,6	22,2	15,4	18,0	19,4
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	7,1	7,3	6,0	7,0	7,8	6,3	6,9	8,2	7,8	6,8	5,4
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	16,8	18,2	11,2	10,5	19,6	16,4	18,4	5,3	17,3	19,1	9,4
Dobra atmosfera w miejscu pracy	23,2	22,6	25,4	24,8	20,9	25,1	22,9	25,4	21,7	24,4	28,2
Uznanie za dobrą pracę	19,1	18,6	21,0	15,1	18,8	21,3	19,4	17,1	20,7	17,0	15,1
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,0	1,8	2,7	2,3	2,0	1,9	2,0	2,3	2,3	1,7	,9
Właściwe traktowanie przez przełożonych	13,7	14,0	12,6	7,0	13,7	16,6	14,3	9,1	15,8	10,6	10,3
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,2	1,0	2,1	1,6	1,3	,9	1,2	,9	1,5	1,2	,3
Niezakłócony przepływ informacji między	,9	,6	2,0	,8	1,1	,7	,8	1,7	,7	1,1	1,4

pracownikami												
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	12,2	12,4	11,7	7,3	12,9	13,6	12,5	10,5	8,9	16,9	12,0	
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,9	,9	,9	,6	,7	1,3	1,0	,5	,9	1,2	,4	

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	1481	1184	297	251	652	578	1308	173	796	433	199
	Nie chcę nic zmieniać	12,1	12,0	12,4	7,0	9,8	16,8	10,3	25,0	10,9	10,5	20,3
	Planuję przejść na emeryturę	12,6	14,4	5,4	,0	4,0	27,8	13,7	3,9	14,0	11,8	8,2
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,8	2,8	2,9	4,5	3,9	,9	2,1	8,1	2,7	1,3	7,2
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	49,8	48,2	56,4	49,1	56,6	42,4	49,3	53,8	48,2	51,3	52,1
	Chciał(a)bym awansować na stopień	11,7	11,4	13,2	22,1	12,1	6,8	13,3	,0	12,6	13,1	5,5
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	9,4	9,5	8,6	16,2	11,7	3,7	9,6	7,4	10,0	10,2	5,3
	Inne plany zawodowe emerytalnych	1,6	1,8	1,1	1,0	1,9	1,6	1,6	1,8	1,5	1,9	1,4

Tabela nr 19

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	252	224	28	14	63	175	228	24	145	65	34
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	1,8	2,0	,0	,0	1,6	2,0	1,4	5,5	3,1	,0	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	8,4	9,1	3,3	,0	4,8	10,4	9,3	,0	12,5	4,9	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	4,9	4,8	6,4	,0	4,9	5,4	5,5	,0	5,7	6,4	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	5,0	5,1	4,2	8,5	4,4	5,0	4,3	12,3	4,5	7,2	4,7
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	3,0	3,0	3,1	20,8	1,5	2,1	3,3	,0	3,3	1,7	2,0
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	31,4	32,2	25,5	37,0	52,1	23,5	30,9	36,5	37,3	21,4	33,7
	Inny rodzaj zatrudnienia	14,3	14,0	16,9	23,4	16,8	12,7	13,9	18,7	9,5	18,9	21,1
	Nie zamierzam już pracować	31,1	29,9	40,5	10,4	13,9	39,0	31,5	27,0	24,1	39,6	38,6

Tabela nr 20

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	252	224	28	14	63	175	228	24	145	65	34
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	16,0	15,1	22,7	,0	2,8	22,0	16,3	12,3	12,9	18,7	19,6
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	17,6	16,2	29,0	,0	32,7	13,6	18,5	9,4	15,0	25,3	13,0
	Zarabiam zbyt mało	32,0	32,2	30,4	79,2	46,0	23,1	28,1	68,4	34,3	21,1	51,2
	Czuję się wypalony zawodowo	16,0	16,8	9,8	10,4	4,8	20,5	17,7	,0	17,9	18,0	2,0
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	7,3	8,2	,0	,0	8,4	7,5	7,8	3,2	7,3	8,6	4,1
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	2,3	2,6	,0	10,4	,0	2,5	2,6	,0	2,5	3,4	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	3,3	3,3	3,1	,0	1,4	4,2	3,2	3,4	3,0	4,8	2,4
	Z innego powodu	5,6	5,6	4,9	,0	4,0	6,6	5,8	3,4	7,2	,0	7,8

GARNIZON ŚWIĘTOKRZYSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Niemal połowa funkcjonariuszy i policjantów świętokrzyskiej Policji (49,3%) wyraża duże zadowolenie z wykonywanej pracy, a 42,6% określa swoje zadowolenia jako przeciętne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Badani zostali poproszeni o wskazanie maksymalnie pięciu czynników z przedstawionej im listy, wpływających na ich zadowolenie z pracy w Policji. Zdaniem respondentów, największym powodem do zadowolenia z pracy jest stabilne zatrudnienie (67,4%). Ponad 1/3 respondentów (35,3%) jest zadowolona z powodu stałych warunków pracy. Na kolejnych pozycjach wskazują stosunkowo dobre wynagrodzenie i dobre stosunki z kolegami (odpowiednio 29,0% i 28,6%). Co piąta osoba zwraca natomiast uwagę na możliwość awansu (22,1%) i dobre relacje z przełożonymi (22,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Badanych zapytano również o czynniki wpływające na ich niezadowolenie z pracy. Podobnie jak w poprzednim przypadku, wybierali z listy maksymalnie pięć. Do niezadowolenia z pracy w Policji w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracji (58,9) i stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,1%). Badani są niezadowoleni z pracy również z powodu ciągłych zmian organizacyjnych (40,2%), niesprawiedliwego traktowania (36,5%), a także braku możliwości awansu (28,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Zdaniem ankietowanych największe utrudnienia w codziennej pracy stanowią zbyt duża biurokracja (63,8%) i praca „pod statystykę” (58,7%). Problem stanowi również zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (28,6%) i nadmierne obciążenie pracą (23,3%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na zadowolenie z pracy wpływają również warunki pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników

wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Funkcjonariusze i pracownicy świętokrzyskiej Policji stosunkowo dobrze oceniają warunki lokalowe. Ponad połowa badanych wystawia wysokie oceny (51,3%). Na podobnym poziomie ankietowani oceniają wyposażenie w środki łączności (50,9% wysokich ocen) i sprzęt transportowy (49,2% wysokich ocen). W przypadku możliwości korzystania z Internetu i Intranetu odsetek wysokich ocen jest podobny (odpowiednio 47,5% i 48,9%), jednak nisko ocenia ją ponad 1/3 (odpowiednio 36,2% i 34,8% badanych). Dość dobrze oceniane jest wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie (40,8% wysokich ocen i 30,7% ocen przeciętnych), natomiast na temat wyposażenia stanowiska pracy badani mają podzielone zdanie.

Funkcjonariusze są zadowoleni z wyposażenia w broń palną i amunicję, a także w inne środki przymusu bezpośredniego (odsetek wysokich ocen wynosi odpowiednio 74,2% i 65,3%). Warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej 39,8% ankietowanych ocenia wysoko, a 33,2% wystawia niskie oceny. Słabo oceniana jest baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego (48,6% niskich ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Większość funkcjonariuszy i pracowników świętokrzyskiej Policji jest raczej zadowolona z obsługi przez pracowników łączności i informatyki (63,5% wysokich ocen), finansów (60,6%), a także kadr (59,5%). Nieco mniej wysokich ocen przyznają obsłudze przez pracowników logistyki (53,7%), w tym przypadku co piąta osoba (19,3%) przyznaje niską ocenę. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Badani przeciętnie oceniają współpracę między służbą prewencyjną a kryminalną (40,1% ocen przeciętnych). Odsetki ocen niskich i wysokich są zbliżone.

Współpracę z bezpośrednim przełożonym większość ankietowanych ocenia wysoko (67,9%). Nieco słabiej oceniają współpracę z kadrą kierowniczą w jednostce – wysokie oceny przyznaje 47,9%, a niskie 21,4% ogółu. Najlepiej układa się respondentom współpraca z kolegami i koleżankami – zdecydowana większość (88,4%) przyznaje wysokie oceny.

Uczestnicy badania dobrze oceniają organizację pracy przez bezpośredniego przełożonego (64,2% wysokich ocen). W przypadku organizacji pracy przez kadrę kierowniczą odsetek wysokich ocen wynosi 46,4%, jednak warto zauważyć, że co piąta osoba (22,5%) wystawia niską notę w tym obszarze.

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej zarówno przez bezpośredniego przełożonego, jak i kadrę kierowniczą jest dobrze oceniane, przy czym w przypadku przełożonego odsetek wysokich jest wyższy (odpowiednio 68,1% i 57,7%).

Niemal połowa ankietowanych (44,5%) wysoko ocenia zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego. Przeciwnego zdania jest 28,5% ogółu. Słabiej oceniane jest zapewnienie możliwości rozwoju przez kadrę kierowniczą – odsetki wysokich i niskich ocen są zbliżone (odpowiednio 35,4% i 36,1%).

Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych co drugi respondent (50,7%) ocenia wysoko, jednak niemal 1/3 ma odmienne zdanie na ten temat (30,3% niskich ocen).

Badani przeważnie nisko (40,9%) oceniają liczbę etatów w porównaniu do liczby zadań w ich komórkach organizacyjnych, wysokie oceny w tym obszarze wystawia 28,9% ankietowanych.

Na temat stopnia dostosowania systemu szkoleń resortowych i systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji są podzielone.

Przepływ informacji w komórkach organizacyjnych jest przez badanych oceniany stosunkowo dobrze, odsetek wysokich ocen wynosi 53,8%. Przepływ informacji w jednostce jest oceniany słabiej – 41,4%

wysokich ocen przy 24,9% ocen niskich. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Dla policjantów i pracowników z garnizonu świętokrzyskiego największą motywacją są nagrody pieniężne (72,0%). Co druga osoba (53,9%) czuje się zmotywowana dzięki dobrej opinii przełożonych, a co trzecia (33,8%) dzięki przedterminowemu awansowi. Ponad 1/5 respondentów wskazuje na lepsze warunki pracy i uznanie społeczne (odpowiednio 22,8% i 22,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

3/4 ankietowanych pełniących służbę lub zatrudnionych na obszarze działania Komendy Wojewódzkiej w Kielcach (75,0%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwny pogląd wyraża co piąta osoba (21,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Niemal wszyscy badani z województwa świętokrzyskiego (91,4%) uważają, że wykonywane przez nich zdania są ważne i mają sens, a praca, którą wykonują jest interesująca (86,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabele nr 10 i nr 11.

Zdaniem badanych, największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji ma własna praca i zaangażowanie (54,6%) i dobre relacje z przełożonym (45,5%). Ponad 1/3 wskazuje na protekcję/nepotyzm jako czynnik sprzyjający rozwojowi kariery, a także na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (odpowiednio 39,0% i 38,0%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Co drugi respondent (49,0%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Odmienne odczucia wyraża 1/3 badanych (35,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa badanych (57,4%) uznaje swoją sytuację materialną za przeciętną. Co piąta osoba (21,5%) twierdzi, że powodzi jej się źle, a zbliżony odsetek (21,1%) dobrze ocenia swoją sytuację materialną. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Słabiej niż sytuację materialną ankietowani oceniają swoje zarobki w Policji – przeciętnie ocenia je 55,4%, a niemal 1/3 (30,1%) twierdzi, że ich zarobki są złe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość uczestników badania (69,3%) nie zauważyła zmiany zarobków w przeciągu ostatniego roku. Poprawę dostrzegło 16,5% respondentów, a 13,7% uważa, że ich zarobki uległy pogorszeniu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy świętokrzyskiej Policji odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania co do pracy w Policji mogli wybrać 3 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników.

Zdecydowanie dominującym czynnikiem, jeżeli chodzi o oczekiwania co do pracy w Policji jest dla ankietowanych z garnizonu świętokrzyskiego odpowiednie wynagrodzenie (82,6%). Około 1/4 badanych oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska (26,0%), pewności zatrudnienia (25,0%), pracy dającej satysfakcji zawodowej (24,7%), a także dobrej atmosfery w miejscu pracy (24,6%). Dla co piątej osoby ważna jest jasno określona ścieżka drogi zawodowej (22,1%) i uznanie za dobrą pracę (20,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Niemal połowa badanych (44,0%) twierdzi, że w ciągu najbliższych trzech lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko. Niemal 1/5 respondentów (18,3%) chciałaby awansować na stopień, a 13,4% nie chce niczego zmieniać. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Spośród respondentów, którzy planują przejście na emeryturę lub odejście z Policji, 39,1% chciałoby podjąć własną działalność gospodarczą, a 30,9% nie zamierza już pracować. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Osoby, które planują odejście z Policji swoją decyzję motywują przede wszystkim brakiem szans na awans/rozwój (24,3%). Co piąta osoba (21,2%) odczuwa wypalenie zawodowe, twierdzi, że zarabia zbyt mało (18,8%) lub ma odpowiednią usługę emerytalną (18,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA WYBRANYCH GRUP SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ponad połowa kobiet pełniących służbę/zatrudnionych w świętokrzyskiej Policji określa swoje zadowolenie z pracy jako duże (55,1% – jest to o 5,8 punktu procentowego więcej od wskaźnika ogólnego). Przeciętnie ocenia je ponad 1/3 respondentek (36,8%). *Patrz Tabela nr 1.* Zdaniem większości kobiet, największy wpływ na ich zadowolenie z pracy ma stabilne zatrudnienie (69,6%). Około 1/3 kobiet zwraca uwagę na stałe warunki pracy (34,3%) i stosunkowo dobre wynagrodzenie (29,6%). Ponad 1/4 wskazuje na dobre relacje z przełożonymi (27,8%), jest to o 5,8 punktu procentowego więcej niż w przypadku wskazań ogółu. Co czwarta kobieta (24,7%) wyraża zadowolenie z powodu dobrych stosunków z kolegami. *Patrz Tabela nr 2.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy kobiet jest stosunkowo słabe wynagrodzenie, na które wskazuje ponad połowa tej grupy (53,9%). Na kolejnej pozycji kobiety wskazują na nadmiar formalności, biurokrację (45,9%), przy czym warto zauważyć, że odsetek wskazań jest niższy od odsetka wskazań ogółu o 13 punktów procentowych. Około 1/3 z nich wskazuje na ciągłe zmiany organizacyjne (35,2%) oraz na niesprawiedliwe traktowanie i brak możliwości awansu (po 32,5%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem kobiet, codzienną służbę/pracę w największym stopniu utrudnia praca „pod statystykę”, na którą wskazuje 58,5% z nich. Utrudnieniem jest również zbyt duża biurokracja (53,9%), przy czym odsetek wskazań jest mniejszy od ogólnego o 9,9 punktu procentowego. Co czwartej kobiecie (24,4%) doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań, a co piątej (20,0%) – nadmierne obciążenie pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Niemal trzy czwarte kobiet (72,0%) deklaruje, że najbardziej motywują je do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Ponad połowa (59,6%) czuje się zmotywowana dzięki dobrej opinii przełożonych. Na lepsze warunki pracy wskazuje 25,2% tej grupy badanych, czyli o 11,5 punktu procentowego mniej niż w przypadku ogółu, natomiast na przedterminowy awans – 22,3%. *Patrz Tabela nr 8.*

Ponad trzy czwarte kobiet (76,3%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest niemal jedna piąta z nich (19,3%). *Patrz Tabela nr 9.*

Niemal wszystkie kobiety (95,1%) mają poczucie, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens, a zdecydowana większość tej grupy uważa, że wykonywana praca jest interesująca (82,5). *Patrz Tabela nr 10 i 11.*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (52,5%) oraz dobre relacje z przełożonym (42,3%) i podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (38,3%). Na protekcję/nepotyzm jako czynnik przyczyniający się do rozwoju kariery

kobiety wskazują rzadziej niż ogół badanych z garnizonu świętokrzyskiego (32,1%). Na rolę przypadku/szczęścia zwraca uwagę co trzecia respondentka (31,3%), a na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym – co czwarta (26,0%). *Patrz Tabela nr 12.* Kobiety lepiej niż ogół oceniają aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji – dobrze ocenia je 43,9%, natomiast niemal źle - 1/3 (32,0%) kobiet. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa kobiet (58,7%) twierdzi, że przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną, a co czwarta (25,6%) twierdzi, że powodzi im się dobrze. Słabiej oceniane są zarobki w Policji – za przeciętne uważa je co druga ankietowana (53,0%), a co trzecia ocenia je źle (34,1%). Ponad 3/4 kobiet twierdzi, że w ciągu ostatniego roku ich zarobki nie zmieniły się (76,9%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,6 punktu procentowego. *Patrz Tabele od nr 14 do 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowanie najważniejszym oczekiwaniem kobiet jest odpowiednie wynagrodzenie, wskazuje tak ponad trzy czwarte tej grupy (76,8%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 5,8 niższy od wskazań ogółu. Kobiety oczekują również pewności zatrudnienia (28,5%). Na kolejnych pozycjach kobiety wskazują pracę dającą satysfakcję zawodową (24,5%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (24,3%) i uznanie za dobrą pracę (22,8%). Dobrze wyposażonego stanowiska pracy oczekuje ponad 1/5 respondentek (21,6%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad 1/3 kobiet (38,8%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko. Co czwarta respondentka (24,0%) nie chce niczego zmieniać – odsetek wskazań jest wyższy o 10,6 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego. Awansować na stopień chciałoby 19,1% kobiet. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa mężczyzn (48,0) określa swoje zadowolenie z pracy jako duże, a zbliżony odsetek (44,0%) jako przeciętne. *Patrz Tabela nr 1.* Ich zdaniem, do zadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (67,1%). Wpływ mają również stałe warunki pracy (35,7%). Do zadowolenia przyczyniają się też dobre stosunki z kolegami (29,6%), a także stosunkowo dobre wynagrodzenie (29,0%). Co czwarty respondent (23,4%) jest zadowolony z powodu możliwości awansu. Na możliwość awansu wskazuje ponad 1/5 tej grupy badanych (21,3%), co stanowi niemal czterokrotnie wyższy odsetek niż wśród kobiet. Na dobre relacje z przełożonymi zwraca uwagę 20,7% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 2.*

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na niezadowolenie z pracy mężczyzn jest nadmiar formalności, biurokracja (61,9%). Do niezadowolenia przyczynia się też stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,6%). Z powodu ciągłych zmian organizacyjnych niezadowolenie wyraża 41,4%, a powodu niesprawiedliwego traktowania – 37,4%. Co czwarty ankietowany (27,4%) wskazuje na brak możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem mężczyzn, największym utrudnieniem w ich codziennej pracy jest zbyt duża biurokracja (66,0%). Doskwiera im również praca „pod statystykę” (58,8%). Utrudnienie stanowi również zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (29,6%) i nadmierne obciążenie pracą (24,0%). *Patrz Tabela nr 4.*

Nagrody pieniężne, to zdaniem mężczyzn, najważniejszy czynnik motywujący do pracy. Wskazuje na niego niemal trzy czwarte tej grupy badanych (72,0%). Dla ponad połowy (52,6%) istotna jest dobra opinia przełożonych, a dla ponad 1/3 (36,3%) - przedterminowy awans. Motywujące dla mężczyzn jest również uznanie społeczne, na które wskazują ponad dwukrotnie częściej niż kobiety (24,5%). Co piąty badany (22,3%) wskazuje na lepsze warunki pracy. *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 mężczyzn (74,7%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwny pogląd wyraża ponad 1/5 z nich (22,3%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość mężczyzn ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (92,9%), a ich służba/praca jest interesująca (86,9%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Ich zdaniem, na rozwój kariery w Policji największy wpływ ma własna praca i zaangażowanie (55,0%), dobre relacje z przełożonym (46,3%) oraz protekcja/nepotyzm (40,6%). Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym wskazuje 38,0%. Co czwarty mężczyzna (26,0%) uważa, że kariera w Policji jest uzależniona od przypadku/szczyścia, a co piąty (21,7%) dostrzega rolę podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa mężczyzn (52,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji. Dobrze ocenia je co trzeci respondent (33,9%). *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa mężczyzn przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną, jak również zarobki w Policji (odpowiednio 57,1% i 55,9%). Swoją sytuację materialną źle ocenia ponad 1/4 mężczyzn (22,8%), natomiast zarobki w Policji za złe uważa 29,2% tej grupy badanych. Większość ankietowanych (67,6%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość mężczyzn (83,9%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia – jest to wyraźnie dominujący czynnik. Na kolejne wskazuje około 1/4 badanych. Istotne jest dla nich dobrze wyposażone stanowisko pracy (27,0%), jasno określona ścieżka drogi zawodowej (24,9%), praca dająca satysfakcję zawodową (24,7%), dobra atmosfera w miejscu pracy (24,6%) oraz pewność zatrudnienia (24,2%). Co piąty badany (20,4%) oczekuje uznania za dobrą pracę. *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa mężczyzn (45,2%) twierdzi, że w ciągu trzech najbliższych lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko, a 18,2% chciałaby awansować na stopień. Przejście na emeryturę planuje 12,2% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najkrótszym stażem swoje zadowolenie z wykonywanej pracy oceniają lepiej od ogółu - jako duże określa je ponad połowa tej grupy (58,2%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogółu o 8,9 punktu procentowego. Przeciętnie ocenia je 40,5%. *Patrz Tabela nr 1.* Największy wpływ na zadowolenie ma, ich zdaniem, stabilne zatrudnienie, na które wskazuje większość (62,0%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 5,4 punktu procentowego niższy od odsetka ogólnego. Co trzecia osoba z najkrótszym stażem jest zadowolona z powodu stałych warunków pracy (35,5%). Zbliżony odsetek wskazuje na możliwość awansu (32,3%), jest to o 10,2 punktu procentowego więcej od wskazań ogółu. Co czwarty ankietowany (24,0%) odczuwa zadowolenie z powodu poczucia własnego bezpieczeństwa – jest to o 8,3 punktu procentowego więcej od wskazań ogółu. Na kolejnych pozycjach wskazują na dobre stosunki z kolegami i możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (po 23,9%). Nieco częściej niż ogół wskazują na możliwość osobistego rozwoju (22,6%) – odsetek wskazań jest wyższy o 7,7 punktu procentowego od wskazań ogółu. Rzadziej natomiast wyrażają zadowolenie z powodu stosunkowo dobrego wynagrodzenia (22,4%) – odsetek wskazań jest o 6,6 punktu procentowego niższy od wskazań ogółu. Co piąty respondent z najkrótszym stażem (20,3%) wskazuje na dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy osób ze stażem do 3 lat w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (61,2%). Ponad połowa (52,9%), a więc o 6 punktów procentowych więcej niż w przypadku wskazań ogółu, zwraca uwagę na nadmiar formalności, biurokrację. Ponad 1/3 najmłodszej stażem z badanych grup jest niezadowolona z powodu niesprawiedliwego traktowania

(39,1%) i braku możliwości awansu (35,5% - w tym przypadku odsetek wskazań jest o 7,1 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego). Niemal dwukrotnie częściej wyrażają niezadowolenie z powodu złego systemu szkolenia (23,2%), a prawie dwukrotnie rzadziej – z powodu ciągłych zmian organizacyjnych (21,9%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej pracy stanowią: praca pod statystykę (57,1%) i zbyt duża biurokracja (51,2%), przy czym odsetek wskazań jest o 12,6 punktu procentowego niższy od ogólnego. Przeszkadza im również zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24,6%). *Patrz Tabela nr 4.*

Tak jak w przypadku wskazań ogółu, badanych z najkrótszym stażem w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (62,8%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 9,2 punktu procentowego niższy od wskazań ogółu. Dla połowy ankietowanych istotną rolę odrywa dobra opinia przełożonych (50,5%). Zbliżony odsetek (47,6%) wskazuje na przedterminowy awans – odsetek wskazań jest o 9,2 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Motywujące jest dla nich również skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia, na które wskazują niemal dwukrotnie częściej niż ogół badanych z województwa świętokrzyskiego (28,8%). *Patrz Tabela nr 8.*

Osoby z najkrótszym stażem rzadziej od ogółu badanych uważają, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach (68,0%) – odsetek takich deklaracji jest o 7 punktów procentowych niższy od wskaźnika ogólnego. Przeciwny pogląd wyraża ponad 1/4 badanych (26,5%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość ankietowanych ze stażem do 3 lat uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (95,1%), a ich praca jest interesująca (86,4%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Na rozwój kariery w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie (53,2%), oraz podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (51,2%), na które odsetek wskazań jest o 13,2 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Na dobre relacje z przełożonym wskazuje 42,3% tej grupy. Nieco częściej niż ogół dostrzegają rolę przypadku/szczęścia (35,2%) w rozwoju kariery – odsetek wskazań jest wyższy o 8,2 punktu procentowego wyższy od ogólnego, natomiast rzadziej wskazują na protekcję/nepotyzm – odsetek wskazań jest niższy o 7,7 punktu procentowego (31,3%). Co czwarty ankietowany (26,1%) twierdzi, że do rozwoju kariery w Policji przyczynia się podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Połowa badanych z najkrótszym stażem (49,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Dobrze ocenia je co trzeci respondent (35,9%). *Patrz Tabela nr 13.*

Większość osób pełniących służbę/pracujących w Policji najkrócej (62,8%) twierdzi, że powodzi im się średnio. Jeżeli chodzi o zarobki w Policji, to połowa (51,8%) ocenia je przeciętnie, a 39,2% - źle. Większość badanych z najkrótszym stażem twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku (66,6%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość osób ze stażem do trzech lat (80,6%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Ważna jest dla nich pewność zatrudnienia (29,9%). Częściej niż ogół wskazują na możliwość podnoszenia kwalifikacji – odsetek wskazań jest o 9,7 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu (28,0%). Taki sam odsetek oczekuje jasno określonej drogi zawodowej – odsetek jest wyższy od ogólnego o 5,9 punktu procentowego. Wśród swoich oczekiwań, badani z najkrótszym stażem wymieniają ponadto: dobrą atmosferę w miejscu pracy (26,3%), pracę dającą satysfakcję zawodową (23,5%), uznanie za dobrą pracę (22,5%) i dobrze wyposażone stanowisko pracy (22,4%). *Patrz Tabela nr 17.*

Około 1/3 policjantów i pracowników świętokrzyskiej Policji z najkrótszym stażem chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat awansować na stopień (37,0%) lub osiągnąć wyższe stanowisko (35,9%).

Przeniesienie do innej jednostki/komórki organizacyjnej ma w planach 17,7% tej grupy badanych. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze średnim stażem swoje zadowolenie z pracy określają zazwyczaj jako duże lub przeciętne (odpowiednio 48,3% i 39,9%). Co dziesiąty badany (11,8%) twierdzi, że jego zadowolenie jest małe. *Patrz Tabela nr 1.* Ich zdaniem, na zadowolenie z pracy największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (70,6%). Dla niemal 1/3 znaczenie mają dobre stosunki z kolegami (30,8%) i stałe warunki pracy (30,7%). Do zadowolenia z pracy przyczynia się również stosunkowo dobre wynagrodzenie, na które wskazuje 1/4 tej grupy badanych (25,3%), a także dobre relacje z przełożonymi, o których mówi co piąta osoba (20,7%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy natomiast, w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (62,0%) oraz nadmiar formalności, biurokracja (57,1%). Około 1/3 ankietowanych wyraża niezadowolenie z powodu niesprawiedliwego traktowania (38,7%), ciągłe zmiany organizacyjne (35,4%) i brak możliwości awansu (30,2%). Co piąta osoba jest niezadowolona z powodu złych warunków pracy (21,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem osób, które pełnią służbę/pracują w lubelskiej Policji od 4 do 15 lat, największym utrudnieniami w ich pracy są praca „pod statystykę” (63,8%) i zbyt duża biurokracja (63,0%). Co czwartemu respondentowi doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (26,2%) i nadmierne obciążenie pracą (24,8%). *Patrz Tabela nr 4.*

Niemal 3/4 respondentów ze średnim stażem (71,2%) twierdzi, że w największym stopniu motywują ich nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Co druga osoba (48,4%) zwraca uwagę na dobrą opinię przełożonych, co trzecia na przedterminowy awans (36,4%), a co czwarta - na lepsze warunki pracy (23,3%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem większości badanych (72,0%) pracujących w Policji od 4 do 15 lat, ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach, przeciwnego zdania jest ponad 1/4 respondentów (25,2%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość tej grupy badanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania mają sens (89,2%), a wykonywana przez nich praca jest interesująca (85,1%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Niemal połowa osób ze średnim stażem wyraża pogląd, że do rozwoju kariery zawodowej w Policji przyczynia się własna praca i zaangażowanie (48,7%), dobre relacje z przełożonym (43,9%) oraz protekcja/nepotyzm (42,5%). Na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym wskazuje ponad 1/3 ankietowanych (35,9%). Ponad jedna czwarta (27,1%) twierdzi, że kariera zawodowa w Policji zależy od przypadku i szczęścia, a ponad 1/5 (21,0%) podkreśla rolę podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji ponad połowa badanych ze średnim stażem ocenia źle (52,9%), a ponad 1/3 (34,3%) - dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Większość respondentów (65,3%) twierdzi, że powodzi im się średnio, a ponad 1/5 z nich (21,2%) źle ocenia swoją sytuację materialną. Jeżeli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to niemal 1/3 tej grupy (31,8%) twierdzi, że zarabia źle, a ponad połowa (57,0%) przeciętnie ocenia swoje wynagrodzenie. Niemal 3/4 respondentów (70,7%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania osób ze stażem od 4 do 15 lat są zbliżone do oczekiwań ogółu badanych z województwa świętokrzyskiego. Najważniejsze dla nich jest odpowiednie wynagrodzenie (86,8%). Ponad 1/4 z nich chciałaby, aby praca dawała im satysfakcję zawodową (26,9%), a także mieć dobrze wyposażone stanowisko pracy (24,9%). Dla około 1/5 znaczenie mają również: dobra atmosfera w miejscu pracy (22,0%), jasno określona droga zawodowa i możliwość podnoszenia kwalifikacji (po 21,5%), a także pewność zatrudnienia (21,0%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa policjantów i pracowników zatrudnionych w świętokrzyskiej Policji od 4 do 15 lat (48,1%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko, natomiast niemal 1/5 (18,2%) chciałaby awansować na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Respondenci z najdłuższym stażem swoje zadowolenie z pracy określają przede wszystkim jako przeciętne lub duże (odpowiednio 46,8% i 46,4%). *Patrz Tabela nr 1.* Ich zdaniem, do zadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (66,4%) i stałe warunki pracy (40,9%), na które wskazują częściej niż ogół – odsetek wskazań jest wyższy o 7,6 punktu procentowego. Częściej niż ogół wskazują natomiast na stosunkowo dobre wynagrodzenie (36,6%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,6 punktu procentowego. Na dobre stosunki z kolegami wskazuje 28,3% tej grupy ankietowanych. Co czwarta osoba odczuwa zadowolenie z powodu dobrych relacji z przełożonymi (24,3%), a co piąta – z powodu możliwości awansu (20,4%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia osób z pracy w świętokrzyskiej Policji, zdaniem osób z najdłuższym stażem, podobnie jak w przypadku wskazań ogółu, w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja (63,9%). Na ciągłe zmiany organizacyjne wskazuje ponad połowa z nich (54,4%). Jest to odsetek wyższy od ogólnego o 14,2 punktu procentowego. Na stosunkowo słabe wynagrodzenie, na które wskazuje ponad połowa ogółu (56,1%), osoby ze stażem powyżej 15 lat rzadziej zwracają uwagę – 46,7% wskazań. Na niezadowolenie z pracy wpływ mają również niesprawiedliwe traktowanie (32,6%) i brak możliwości awansu (22,8%). *Patrz Tabela nr 3.*

Zdaniem respondentów ze stażem powyżej 15 lat, największym utrudnieniem codziennej pracy, tak jak w przypadku wskazań ogółu, jest zbyt duża biurokracja (70,4%), przy czym wskazują na nią częściej niż ogół – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 6,6 punktu procentowego. Ponad połowa (53,3%) twierdzi, że jest niezadowolona z powodu pracy „pod statystykę”. Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań doskwiera 1/3 ankietowanych (33,4%), a nadmierne obciążenie pracą – niemal 1/4 (23,6%). *Patrz Tabela nr 4.*

Podobnie jak ogół policjantów i pracowników świętokrzyskiej Policji, osoby z najdłuższym stażem twierdzą, że w największym stopniu motywują uch nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (77,2%). Nieco częściej niż ogół badanych (odsetek wskazań jest wyższy o 8 punktów procentowych) wskazują natomiast na dobrą opinię przełożonych (61,9%). Motywujące jest również uznanie społeczne (28,1%) i lepsze warunki pracy (26,4%). Rzadziej niż ogół wskazują na przedterminowy awans (24,3%) – odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 9,5 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych z najdłuższym stażem służby/pracy (81,7%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikowane są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują – jest to o 6,7 punktu procentowego więcej od deklaracji ogółu. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość tej grupy badanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (92,3%), a ich praca jest interesująca (87,2%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Większość respondentów (62,2%) wyraża pogląd, że na rozwój kariery w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 7,6 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Co druga osoba uważa, że na rozwój kariery wpływają dobre

relacje z przełożonym (49,0%). Rolę protekcji/nepotyzmu dostrzega 38,3% tej grupy badanych. Ważne jest również podnoszenie kwalifikacji, zarówno w szkolnictwie resortowym, jak i w cywilnym (odpowiednio 34,6% i 22,5%). Co czwarty badany uważa, że kariera w Policji jest uzależniona od przypadku/szczyścia (23,1%). Patrz Tabela nr 12. Niemal połowa badanych z najdłuższym stażem (44,0%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Dobrze ocenia je 37,5%. Patrz Tabela nr 13.

Osoby z najdłuższym stażem oceniają swoją sytuacją materialną najczęściej przeciętnie (45,4%), dobrze ocenia ją co trzecia osoba (31,4%, a źle – co czwarta (23,2%). Zarobki w Policji są przez nich oceniane nieco lepiej niż przez ogół, - 55,0% ocenia je przeciętnie, 23,9% - źle, a 21,1% - dobrze. Ich zarobki w Policji w ciągu ostatniego roku przeważnie nie zmieniły się (68,8%). Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.

OCZEKIWANIA

Zdecydowanie największym oczekiwaniem badanych z tym stażem służby/pracy jest odpowiednie wynagrodzenie, na które wskazuje 78,4% z nich. Istotne dla nich jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy (29,0%), dobra atmosfera w miejscu pracy i pewność zatrudnienia (po 26,9%). Osoby z najdłuższym stażem oczekują również satysfakcji zawodowej z pracy (22,5%), uznania za dobrą pracę (21,2%), a także jasno określonej drogi zawodowej (20,2%). Patrz Tabela nr 17.

Ponad 2/5 badanych z najdłuższym stażem (42,8%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko. Przejście na emeryturę planuje 27,9% z nich. Spośród osób, które planują przejście na emeryturę lub odejście z Policji, 2/5 (40,0%) nie zamierza już pracować, natomiast niemal 1/3 (31,0%) planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej. Najważniejsze powody decyzji o przejściu na emeryturę to odpowiednia wysługa emerytalna (25,7%) i wypalanie zawodowe (22,1%). Patrz Tabele od nr 18 do 20.

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze świętokrzyskiej Policji swoje zadowolenie z pracy określają przeważnie jako duże (50,1%) lub przeciętne (41,8%). Patrz Tabela nr 1. Na ich zadowolenie największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (67,4%). Około 1/3 wskazuje na stałe warunki pracy (33,4%) i stosunkowo dobre wynagrodzenie (32,4%). Dobre stosunki z kolegami przyczyniają się do zadowolenia z pracy 27,7% funkcjonariuszy, a możliwość awansu – 23,9%. Co piąty policjant odczuwa zadowolenie z powodu dobrych relacji z przełożonymi i możliwości chronienia ludzi przed przestępczością (odpowiednio 20,9% i 20,4%). Patrz Tabela nr 2.

Według policjantów, najważniejsze powody do niezadowolenia to nadmiar formalności, biurokracja (62,7%) i stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,6%). Około 2/5 ankietowanych zwraca uwagę na ciągłe zmiany organizacyjne (43,2%) i niesprawiedliwe traktowanie (38,1%). Co czwartej osobie doskwiera brak możliwości awansu (26,7%), a co piątej – złe warunki pracy (20,0%). Patrz Tabela nr 3.

Większość policjantów twierdzi, że codzienną służbę utrudnia im zbyt duża biurokracja (66,9%) i praca „pod statystykę” (65,2%), na którą ogół badanych z województwa świętokrzyskiego wskazuje rzadziej (58,7%). Zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań przeszkadza 28,2% policjantów, a na nadmierne obciążenie pracą uskarża się 25,0% z nich. Patrz Tabela nr 4.

Policjantów najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki – twierdzi tak niemal 3/4 z nich (73,8%). Dla ponad połowy (52,2%) istotna jest dobra opinia przełożonych, natomiast 38,6% z nich zwraca uwagę na przedterminowy awans, a 22,3% - na lepsze warunki pracy. Patrz Tabela nr 8.

Zdaniem większości funkcjonariuszy (76,1%), ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które pełnią. Przeciwną opinię wyraża ponad 1/5 tej grupy badanych (21,6%). Patrz Tabela nr 9.

Zdecydowana większość ankietowanych uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (91,6%), a ich praca jest interesująca (89,8%). *Patrz Tabele nr 10 i 11*

Na rozwój kariery zawodowej w Policji, w opinii policjantów, podobnie jak w przypadku ogółu badanych z województwa świętokrzyskiego, w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (54,8%) oraz dobre stosunki z przełożonym (46,3%). Na znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym zwraca uwagę 42,5% z nich, natomiast ponad 41,4% twierdzi, że do rozwoju kariery przyczynia się protekcja/nepotyzm. Co czwarta osoba jest przekonana, że rozwój kariery zależy od szczęścia/przypadku (26,9%), a co piąta podkreśla rolę podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (20,0%). *Patrz Tabela nr 12.* Połowa funkcjonariuszy z garnizonu świętokrzyskiego źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery (50,9%), ponad 1/3 (36,9%) ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 12.*

Policjanci, tak jak ogół respondentów, zarówno swoją sytuację materialną, jak i zarobki w Policji, oceniają przede wszystkim przeciętnie (odpowiednio 57,6% i 56,5%). Zarobki w Policji źle ocenia 27,0% tej grupy. Niemal 3/4 funkcjonariuszy (70,0%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku. Poprawę swoich zarobków deklaruje 18,4%, a pogorszenie – 11,1%. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Funkcjonariusze świętokrzyskiej Policji, tak jak ogół ankietowanych, w największym stopniu oczekują odpowiedniego wynagrodzenia, na które wskazuje zdecydowana większość z nich (82,8%). Około 1/4 z nich oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy (25,8%), dobrej atmosfery w miejscu pracy (25,6%), jasno określonej drogi zawodowej (25,3%) i pracy dającej satysfakcję zawodową (24,1%). Dla co piątej osoby istotna jest natomiast pewność zatrudnienia (22,2%) i uznanie za dobrą pracę (20,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

Policjanci, tak jak ogół badanych, w ciągu najbliższych trzech lat chcieliby przede wszystkim osiągnąć wyższe stanowisko (43,4%) i awansować na stopień (21,6%). Przejście na emeryturę planuje 12,6% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 18.*

Spośród funkcjonariuszy zamierzających odejść z Policji (N=63), około 1/3 zamierza podjąć własną działalność gospodarczą (36,7%) lub nie zamierza już pracować (32,1%). Najważniejsze powody przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji to brak szans na rozwój (24,9%), wypalenie zawodowe (21,7%) i odpowiednia wysługa emerytalna (19,2%). *Patrz Tabele nr 19 i nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji najczęściej określają swoje zadowolenie z pracy jako przeciętne (47,1%) lub duże (44,8%). *Patrz Tabela nr 1.* Do zadowolenia, ich zdaniem, w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (68,1%). Niemal połowa pracowników Policji (46,9%) zwraca również uwagę na stałe warunki pracy, jest to odsetek wyższy od wskazań ogółu o 11,6 punktu procentowego. Pracownicy, częściej od ogółu wskazują też na dobre relacje z kolegami (34,5%) i z przełożonymi (25,3%) – w obu przypadkach odsetki wskazań są o około 6 punktów procentowych wyższe. Częściej niż ogół wyrażają zadowolenie z powodu poczucia własnego bezpieczeństwa (24,4%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 8,7 punktu procentowego. Warto zauważyć, że pracownicy Policji trzykrotnie rzadziej od funkcjonariuszy są zadowoleni z pracy dzięki swojemu wynagrodzeniu. *Patrz Tabela nr 2.*

Stosunkowo słabe wynagrodzenie to czynnik, który w największym stopniu przyczynia się do niezadowolenia z pracy pracowników Policji. Odsetek wskazań jest wyższy od odsetka wskazań ogółu o 19,8 punktu procentowego i wynosi 75,9%. Nadmiar formalności, biurokracja doskwiera 37,8% - ogół badanych z województwa świętokrzyskiego wskazuje na ten częściej (58,9%). Częściej niż ogół wskazują natomiast na brak możliwości awansu (37,8%) - odsetek wskazań jest wyższy o 9,4 punktu

procentowego. Z powodu niesprawiedliwego traktowania jest niezadowolone 27,3%, czyli o 9,2 punktu procentowego więcej niż w przypadku ogółu. Niemal 1/5 (23,3%) wskazuje na ciągłe zmiany organizacyjne, w przypadku ogółu odsetek wskazań na ten czynnik wynosi 40,2%. *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem dla pracowników Policji, podobnie jak w przypadku ogółu jest zbyt duża biurokracja (46,3%), jednak należy zauważyć, że odsetek wskazań jest niższy o 17,5 punktu procentowego. Niemal jednej trzeciej (31,4%) doskwiera zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań. Na zbyt częste wykonywanie zadań niezwiązanych z ze swoim zakresem obowiązków uskarża się co piąty pracownik (23,8%). Odsetek wskazań na pracę „pod statystykę” jest ponad dwukrotnie niższy od wskazań ogółu i wynosi 22,0%. *Patrz Tabela nr 4.*

Największą motywacją do pracy jest dobra opinia przełożonych, która dla pracowników Policji ma większe znaczenie niż dla ogółu badanych z województwa świętokrzyskiego – odsetek wskazań jest wyższy o 9,5 punktu procentowego i wynosi 63,4%. Równie ważne są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (62,1%), jednak odsetek wskazań na ten czynnik jest o 9,9 punktu procentowego niższy od ogólnego. Lepsze warunki pracy są motywujące dla co czwartej osoby (25,6%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników Policji (68,3%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwnego zdania jest 22,9% z nich. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość pracowników z garnizonu świętokrzyskiego (90,0%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Zdaniem 65,4% ankietowanych praca, którą wykonują jest interesująca – odsetek takich deklaracji jest o 20,7 punktu procentowego niższy od wskazań ogółu. *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

W opinii pracowników Policji, największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają własna praca i zaangażowanie (53,4%), a także dobre relacje z przełożonym (41,4%). Ponad 1/3 z nich (36,5%) dostrzega rolę podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. O tym, że kariera w Policji zależy od szczęścia/przypadku jest przekonane 27,1% badanych. Na protekcję/nepotyzm wskazuje 25,8% tej grupy badanej, co stanowi o 13,2 punktu procentowego niższy od ogółu odsetek wskazań. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju swojej kariery źle ocenia 38,6% tej grupy badanych, nie potrafi tego ocenić 32,1%, a 29,3% ocenia je dobrze. *Patrz Tabela nr 12.*

Pracownicy Policji swoją sytuację materialną oceniają przede wszystkim przeciętnie (56,1%). Źle oceniają ją 22,8% z nich, a dobrze 21,1%. Jeżeli natomiast chodzi o ocenę zarobków w Policji to są one oceniane przeciętnie (48,8%) lub źle (47,2%). Większość tej grupy (65,6%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku, a 28,9% twierdzi, że ich wynagrodzenie pogorszyło się. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość pracowników Policji (81,5%), tak jak ogół badanych z garnizonu, oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Istotna jest dla nich również pewność zatrudnienia (40,7%), na którą wskazują częściej niż ogół (odsetek wskazań jest wyższy o 15,7 punktu procentowego). Na pracę dającą satysfakcję zawodową wskazuje 27,6% badanych, a na dobrze wyposażone stanowisko pracy - 27,2%. Co piąta osoba oczekuje uznania za dobrą pracę (21,5%) i możliwości podnoszenia kwalifikacji (20,0%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa pracowników Policji (47,4%) chciałaby w ciągu najbliższych trzech lat osiągnąć wyższe stanowisko, natomiast 38,0% osób nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z prewencji określają swoje zadowolenie z pracy przede wszystkim jako duże (52,1%) lub przeciętne (39,8%). *Patrz Tabela nr 1.* Jeżeli chodzi o czynniki wpływające na zadowolenie z pracy, to ankietowani z tego pionu podzielają opinię ogółu. Największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (62,3%). Dla 1/3 istotną rolę odgrywają stałe warunki pracy (34,7%) i stosunkowo dobre wynagrodzenie (31,1%). Na dobre stosunki z kolegami wskazuje 28,6% tej grupy respondentów. Co czwarta osoba zwraca uwagę na możliwość awansu (24,7%) i dobre relacje z przełożonymi (23,2%), a co piąta (20,0%) na możliwość chronienia ludzi przed przestępczością. *Patrz Tabela nr 2.*

Zbliżone do ogółu są również wypowiedzi badanych z pionu prewencyjnego na temat czynników przyczyniających się do niezadowolenia z pracy. Największe znaczenie ma stosunkowo słabe wynagrodzenie, na które zwraca uwagę 55,7% ankietowanych. Zbliżony odsetek (54,6% zwraca uwagę na nadmiar formalności, biurokrację. Niemal 2/5 badanych (38,9%) jest niezadowolonych z powodu niesprawiedliwego traktowania. Na brak możliwości awansu wskazuje 27,2% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem w codziennej pracy jest dla badanych z prewencji stanowiąc zbyt duża biurokracja i praca „pod statystykę” (odpowiednio 65,0% i 62,7%). Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych doskwiera 27,4% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 4.*

Policjanci i pracownicy z prewencji przeważnie przeciętnie (40,2%) oceniają współpracę między służbą prewencyjną a kryminalną. Niskie oceny wystawia 31,8% tej grupy, a wysokie – 27,9%. *Patrz Tabela nr 7.*

Podobnie jak w przypadku wskazań ogółu, największą motywacją dla policjantów służby prewencyjnej są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,6%). Motywująca dla nich jest również dobra opinia przełożonych (52,6%). Około 2/5 (38,0%) motywuje przedterminowy awans, a niemal 1/4 (23,6%) - uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych ze służby prewencyjnej (73,4%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwnego zdania jest 21,4% z nich. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość ankietowanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (89,9%), a ich praca jest interesująca (84,5%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Badani z prewencji mają również zbliżone do ogółu poglądy na temat czynników wpływających na rozwój kariery zawodowej. Największe znaczenie ma własna praca i zaangażowanie (53,2%) oraz dobre relacje z przełożonym (41,5%) i podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (41,3%). Ponad 1/3 respondentów (36,1%) uważa, że kariera w Policji opiera się na protekcji/nepotyzmie. Co czwarta osoba wskazuje na przypadek/szczęście (26,8%) i na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (23,6%). *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości rozwoju swojej kariery co drugi respondent (50,7%) ocenia źle, a co trzeci (36,6%) - dobrze. *Patrz Tabela nr 13.*

Funkcjonariusze i pracownicy prewencji swoją sytuację materialną oceniają przede wszystkim przeciętnie (58,9%). Przeciętnie oceniają również swoje wynagrodzenie w Policji (57,4%), natomiast 29,3% źle ocenia swoje wynagrodzenie. Większość badanych (69,0%) twierdzi, że w ciągu ostatniego roku ich zarobki nie uległy zmianie. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Większość badanych z pionu prewencyjnego (79,8%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Dla około ¼ ważna jest pewność zatrudnienia (27,1%), pracy dającej satysfakcję zawodową (25,2%), jasno określona ścieżka zawodowa (24,2%), uznanie za dobrą pracę (24,1%) oraz dobra atmosfera

w miejscu pracy (23,0%). Co piąta osoba oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy (21,9%).
Patrz Tabela nr 17.

Podobnie jak w przypadku deklaracji ogółu, badani z prewencji w ciągu najbliższych 3 lat przeważnie chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (43,1%). Awansować na stopień chciałoby 22,6% respondentów. Przejście na emeryturę ma w planach 11,1% tej grupy. Co dziesiąty ankietowany nie chce niczego zmieniać (10,4%) lub planuje przeniesienie do innej jednostki/komórki organizacyjnej (10,2%).
Patrz Tabela nr 18.

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z pionu kryminalnego, podobnie jak ogół, określają swoje zadowolenie z pracy przede wszystkim jako duże (46,7%) lub przeciętne (44,6%).
Patrz Tabela nr 1. Do ich zadowolenia przyczynia się przede wszystkim stabilne zatrudnienie (72,3%). Istotną rolę odgrywają też stałe warunki pracy (30,7%). Co czwarta osoba jest zadowolona z powodu dobrych stosunków z kolegami i stosunkowo dobrego wynagrodzenia (odpowiednio 27,1% i 25,6%), a co piąta – z powodu możliwości awansu (22,2%) i możliwości chronienia ludzi przed przestępczością (20,0%).
Patrz Tabela nr 2.

Do niezadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja (69,0%) – odsetek wskazań a ten czynnik jest o 10,1 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Dla około połowy ważnym powodem do niezadowolenia są stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,0%) i ciągłe zmiany organizacyjne (44,2%). Co trzecia osoba jest niezadowolona z powodu niesprawiedliwego traktowania (36,6%) i braku możliwości awansu (31,8%), a co czwarta (23,6%) wskazuje na złe warunki pracy.
Patrz Tabela nr 3.

Największym utrudnieniem w codziennej pracy jest dla służby prewencyjnej praca pod statystykę. Wskazuje na nią niemal 3/4 tej grupy (72,2%) – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 13,5 punktu procentowego. Duże utrudnienie stanowi również zbyt duża biurokracja (68,1%). Co trzeciej osobie doskwiera nadmierne obciążenie pracą (34,4%) – odsetek takich deklaracji jest o 11,1 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu. Ponad 1/4 osób wskazuje na zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań, a ponad 1/5 (22,2%) zwraca uwagę na zbyt częste wykonywanie zadań niezwiązanych ze swoim zakresem obowiązków.
Patrz Tabela nr 4.

Współpracę ze służbą prewencyjną oceniają przede wszystkim przeciętnie (40,4%). Co trzeci badany (32,9%) ocenia ten obszar dobrze, a co czwarty – źle (26,7%).
Patrz Tabela nr 7.

Ponad 3/4 ankietowanych z pionu kryminalnego (76,0%) motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Dobra opinia przełożonych motywuje niemal połowę tej grupy (46,7%), w porównaniu z ogółem, odsetek ten jest niższy o 7,2 punktu procentowego. Ponad 1/3 motywuje przedterminowy awans (36,3%), Istotne są dla nich również lepsze warunki pracy (27,2%) i uznanie społeczne (20,6%).
Patrz Tabela nr 8.

Blisko 3/4 badanych (74,8%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach. Przeciwnego zdania jest co czwarty respondent (24,5%).
Patrz Tabela nr 9.

Niemal wszyscy policjanci i pracownicy służby kryminalnej mają poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (94,4%), a ich praca jest interesująca (93,5% - w tym wypadku odsetek wskazań jest o 7,4 punktu procentowego wyższy od ogólnego).
Patrz Tabele nr 10 i 11.

Ponad połowa tej grupy badanych uważa, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają własna praca i zaangażowanie (52,8%) i dobre relacje z przełożonymi (50,7%). Zbliżony odsetek (48,3%) twierdzi, że rozwój kariery uzależniony jest od protekcji/nepotyzmu - odsetek wskazań jest wyższy od wskazań ogółu o 9,3 punktu procentowego. Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym wskazuje 37,0% ankietowanych, a na przypadek/szczyćście – 28,3%.
Patrz Tabela nr 12. Aktualne możliwości rozwoju swojej kariery

zawodowej w Policji źle ocenia ponad połowa badanych z pionu kryminalnego (53,1%). Dobrze ocenia je niemal 1/3 tej grupy (31,1%). *Patrz Tabela nr 12.*

Podobnie jak ogół ankietowanych z województwa świętokrzyskiego, ankietowani ze służby kryminalnej swoją sytuację materialną oceniają przede wszystkim przeciętnie (54,9%), natomiast ponad 1/4 (26,0%) twierdzi, że powodzi im się źle. Nieco słabiej oceniane są zarobki w Policji – 52,9% ocenia je przeciętnie, a 34,1% - źle. Niemal 3/4 tej grupy badanych (70,1%) uważa, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najważniejszą rzeczą, jakiej oczekują ankietowani jest odpowiednie wynagrodzenie (87,4%). Dla niemal 1/3 (30,9%) istotne jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy. Co czwarty respondent oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy (23,6%), jasno określonej drogi zawodowej (23,4%) i możliwości podnoszenia kwalifikacji (23,2%). Dla ponad 1/5 osób (22,1%) ważne jest, aby praca dawała im satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa badanych z pionu kryminalnego (45,5%) chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko. O awansie na stopień myśli 16,2% tej grupy, a o przejściu na emeryturę – 12,8%. Niczego zmieniać nie chce co dziesiąty ankietowany (10,6%). *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani ze służby wspomagającej wyrażają przede wszystkim przeciętne (46,8%) lub duże (45,3%) zadowolenie z wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 1.* Do ich zadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (72,5%) Istotne jest dla nich również stosunkowo dobre wynagrodzenie, na które wskazuje ponad połowa respondentów (51,4%), w przypadku ogółu jest to nieco ponad 1/3 (35,3%). Częściej od ogółu (odsetek wskazań jest wyższy o 9,1 punktu procentowego) wskazują również na dobre relacje z przełożonymi (31,1%). Taki sam odsetek (31,1%) wskazuje na dobre stosunki z kolegami. Co trzecia osoba (30,1%) wyraża zadowolenie z powodu stosunkowo dobrego wynagrodzenia. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy badanych ze służby wspomagającej w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,9%) i nadmiar formalności, biurokracja (52,3%). Ciągłe zmiany organizacyjne doskwierają niemal połowie ankietowanych z tego pionu (44,5%). Rzadziej niż ogół wyrażają niezadowolenie z powodu niesprawiedliwego traktowania, odsetek wskazań jest niższy o 8,4 punktu procentowego i wynosi 28,1%. Zbliżony odsetek (28,0%) wskazuje na brak możliwości awansu. Co piąta osoba (21,0%) za powód swojego niezadowolenia podaje zły system szkolenia odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,3 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 3.*

Ankietowani ze służby wspomagającej twierdzą, że w największym stopniu utrudnia im pracę zbyt duża biurokracja (50,8%), przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest o 13 punktów procentowych niższy od ogólnego. Częściej niż ogół zwracają natomiast uwagę na zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (37,9%), odsetek wskazań jest wyższy od wskazań ogółu o 9,3 punktu procentowego. Co piąty z tej grupy badanych wśród czynników utrudniających codzienną pracę wymienia nadmierne obciążenie pracą i zbyt częste wykonywanie zadań niezwiązanych z ich zakresem obowiązków (po 20,4%). *Patrz Tabela nr 4.*

Niemal 3/4 respondentów z pionu wspomagającego (73,3%) motywuje do pracy dobra opinia przełożonych – odsetek wskazań jest wyższy od wskazań ogółu o 19,8 punktu procentowego. Zbliżony odsetek (72,4%) wskazuje na nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Bardziej motywujące niż dla ogółu badanych są dla nich lepsze warunki pracy (32,0%), odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 9,2 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 8.*

Ponad 3/4 badanych (79,0%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach. *Patrz Tabela nr 9.*

W opinii zdecydowanej większości ankietowanych wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (88,6%). *Patrz Tabela nr 10.* Rzadziej od ogółu wyrażają opinię, że ich praca jest interesująca – odsetek wskazań jest niższy od ogółu o 10,9 punktu procentowego (75,2%). *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem uczestników badania ze służby wspomagającej świętokrzyskiej Policji, na rozwój kariery w Policji w największym stopniu wpływa własna praca i zaangażowanie (63,4%) – odsetek wskazań jest wyższy o 8,8 punktu procentowego od ogólnego. Istotną rolę pełnią również dobre stosunki z przełożonym (45,6%). Ankietowani z tego pionu częściej niż ogół zwracają uwagę na rolę podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (35,6%) – odsetek jest wyższy od wskazań ogółu o 13,2 punktu procentowego. Rzadziej natomiast wskazują na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (29,8%) – odsetek wskazań jest niższy od wskazań ogółu o 8,2 punktu procentowego. Na rolę protekcji/nepotyzmu w rozwoju kariery zawodowej zwraca uwagę 28,7%, co stanowi o 10,3 punktu procentowego niższy od ogólnego odsetek wskazań. Co czwarta osoba (25,0%) uważa, że kariera w Policji zależy od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Opinie na temat aktualnych możliwości swojej kariery są podzielone – 40,2% ocenia je dobrze, a 39,1% - źle. Odsetek złych ocen jest o 9,9 punktu procentowego niższy od wskazań ogółu. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa tej grupy ankietowanych (56,3%) przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną. Co czwarty (26,3%) twierdzi, że powodzi mu się dobrze. Słabiej oceniane są zarobki w Policji – 52,1% ocenia swoje wynagrodzenie przeciętnie, ponad 1/4 (27,4%) – źle. Większość badanych (69,0%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku. Co piąta osoba (20,1%) zauważyła pogorszenie swoich zarobków. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie, to rzecz, której oczekuje zdecydowana większość badanych (81,0%). Dla ankietowanych z tego pionu ważna jest też pewność zatrudnienia (30,6%), dobre wyposażone stanowisko pracy (29,0%), praca dająca satysfakcję (28,2%), dobra atmosfera w miejscu pracy (28,1%). Co piąty uczestnik badania oczekuje uznania za dobrą pracę (21,6%) i możliwości podnoszenia kwalifikacji (20,6%). *Patrz Tabela nr 17.*

Badani ze służby wspomagającej, zapytani o swoje plany zawodowe na najbliższe 3 lata, przeważnie odpowiadają, że chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (46,1%). Dwukrotnie częściej niż ogół deklarują, że nie chcą niczego zmieniać (28,9%). *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	duże	49,3	48,0	55,1	58,2	48,3	46,4	50,1	44,8	52,1	46,7	45,3
	przeciętne	42,6	44,0	36,8	40,5	39,9	46,8	41,8	47,1	39,8	44,6	46,8
	małe	8,1	8,1	8,1	1,3	11,8	6,7	8,1	8,1	8,1	8,7	7,9

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana (i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	450	367	83	77	204	170	383	68	224	150	70
Stabilne zatrudnienie	67,4	67,1	69,6	62,0	70,6	66,4	67,4	68,1	62,3	72,3	72,5
Stałe warunki pracy	35,3	35,7	34,3	35,5	30,7	40,9	33,4	46,9	34,7	30,7	51,4
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	29,0	29,0	29,6	22,4	25,3	36,6	32,4	10,3	31,1	25,6	30,1
Solidne szkolenia zawodowe	3,7	3,7	3,7	6,1	3,9	2,4	3,8	3,0	5,3	2,0	2,6
Poczucie własnego bezpieczeństwa	15,7	15,3	17,6	24,0	11,0	17,8	14,2	24,4	16,1	14,2	19,5
Brak zbędnych formalności, biurokracji	2,5	1,9	5,3	1,8	3,2	2,0	2,5	2,8	2,6	2,3	2,9
Dobre relacje z przełożonymi	22,0	20,7	27,8	20,3	20,7	24,3	20,9	28,3	23,2	16,3	31,1
Sprawiedliwe traktowanie	10,1	9,4	13,5	9,0	10,3	10,4	9,8	11,7	13,2	5,8	10,6
Dostęp do informacji (np. o przystępujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	3,1	3,0	3,7	6,8	2,2	2,5	2,4	7,0	3,4	1,9	5,2
Możliwość awansu	22,1	23,4	16,6	32,3	19,8	20,4	23,9	12,6	24,7	22,2	14,6
Możliwość osobistego rozwoju	14,9	15,8	11,3	22,6	13,8	12,8	16,6	5,4	17,8	13,2	11,0
Dobra organizacja pracy	4,7	3,2	11,5	1,8	5,0	5,7	4,0	8,7	5,4	2,6	7,6
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	6,5	6,5	6,5	1,8	9,5	5,1	5,5	12,1	4,5	5,6	14,1
Dobre stosunki z kolegami	28,6	29,6	24,7	23,9	30,8	28,3	27,7	34,5	28,6	27,1	31,1
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	10,6	11,4	7,1	6,8	10,3	12,7	11,5	5,5	9,7	9,7	13,3
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	18,3	21,3	5,4	23,9	17,8	16,6	20,4	7,1	20,0	20,0	7,1
Apolityczność Policji	3,3	2,9	4,9	4,9	1,6	4,5	3,6	1,5	3,2	3,7	1,4
Nic, nie ma takich rzeczy	3,3	3,7	1,9	2,5	4,3	2,6	3,2	4,0	2,9	4,5	2,6

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się Do Pana (i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	451	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
Niepewność pracy	6,0	5,8	6,9	1,8	7,6	5,9	5,4	9,5	6,7	3,3	10,1
Ciągłe zmiany organizacyjne	40,2	41,4	35,2	21,9	35,4	54,4	43,2	23,3	35,8	44,2	44,5
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	56,1	56,6	53,9	61,2	62,0	46,7	52,6	75,9	55,7	57,0	57,9
Zły system szkolenia	13,7	14,9	8,2	23,2	13,8	9,2	13,1	16,8	13,4	11,5	21,0
Zagrożenie dla życia i zdrowia	12,4	12,8	10,7	16,5	10,5	12,8	13,6	5,6	13,2	14,1	6,3
Nadmiar formalności, biurokracja	58,9	61,9	45,9	52,9	57,1	63,9	62,7	37,8	54,6	69,0	52,3
Złe relacje z przełożonymi	12,5	13,4	8,6	11,5	13,1	12,3	13,3	7,9	14,8	9,7	11,2
Niesprawiedliwe traktowanie	36,5	37,4	32,5	39,1	38,7	32,6	38,1	27,3	38,9	36,6	28,1
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	9,6	10,7	5,1	14,7	6,4	11,3	11,1	1,5	12,9	8,0	3,6
Brak możliwości awansu	28,4	27,4	32,5	35,5	30,2	22,8	26,7	37,8	27,2	31,8	28,0
Tłamszenie pracowników	15,0	14,3	17,7	10,9	13,6	18,5	15,9	9,7	16,1	15,9	9,4
Zła organizacja pracy	13,0	14,6	5,8	13,4	11,9	14,2	14,8	2,7	14,4	10,6	12,2
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	18,1	18,9	14,3	11,7	21,2	17,2	20,0	7,4	16,1	23,6	14,6
Złe stosunki z kolegami	1,1	,8	2,5	,0	1,5	1,2	1,3	,0	1,1	,9	1,8
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	6,0	5,3	8,8	10,3	5,7	4,3	5,8	6,6	9,1	,7	6,4
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	9,5	9,6	9,1	13,4	11,0	5,9	10,5	3,9	12,0	7,7	6,6
Uwikłanie Policji w politykę	12,4	14,0	5,3	3,7	12,5	16,2	13,9	4,1	10,8	13,3	12,9
Nic, nie ma takich rzeczy	1,7	1,4	2,8	1,8	1,6	1,6	1,6	2,3	3,0	,0	1,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	451	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
Zbyt duża biurokracja	63,8	66,0	53,9	51,2	63,0	70,4	66,9	46,3	65,0	68,1	50,8
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	14,5	15,8	9,2	10,9	10,5	21,0	16,5	3,7	13,9	15,4	13,5
Nadmierny rygor i dyscyplina	4,7	4,6	5,1	12,3	2,9	3,3	4,0	8,5	7,0	,8	4,5
Niezrozumiałe polecenia służbowe	9,2	9,3	8,8	10,6	5,9	12,5	8,4	13,5	10,2	4,8	14,9
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	28,6	29,6	24,4	24,6	26,2	33,4	28,2	31,4	27,4	26,3	37,9
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	8,8	7,4	15,0	9,1	8,3	9,4	8,8	8,9	10,5	6,5	9,4
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	3,3	3,7	1,4	1,8	4,3	2,7	3,4	2,7	4,6	,8	4,7
Praca "pod statystykę"	58,7	58,8	58,5	57,1	63,8	53,3	65,2	22,0	62,7	72,2	16,9
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	,5	,0	2,6	,0	,6	,6	,2	2,4	,4	,0	1,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	5,5	6,1	3,3	3,7	5,4	6,6	5,4	6,5	4,3	5,4	10,7
Nadmierne obciążenie pracą	23,3	24,0	20,0	18,5	24,8	23,6	25,0	13,6	17,2	34,4	20,4
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	8,5	8,4	9,0	4,5	8,5	10,3	7,9	11,8	9,0	7,3	10,5

Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	18,7	19,3	16,2	19,0	25,0	11,0	17,8	23,8	16,1	22,2	20,4
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	,9	,7	1,6	,0	1,3	,8	1,0	,0	,4	1,6	,9
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	4,7	3,6	9,7	10,7	3,5	3,5	2,6	16,8	6,0	,0	11,1

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	444	363	80	73	202	169	379	64	217	150	68
	ocena niska	23,1	23,0	23,6	16,2	24,9	23,9	24,6	14,3	23,8	24,6	20,0
	ocena przeciętna	25,6	23,6	35,0	43,3	21,9	22,5	26,5	20,7	25,2	30,4	18,2
	ocena wysoka	51,3	53,5	41,4	40,5	53,2	53,6	49,0	64,9	51,0	45,0	61,8
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	437	359	78	74	201	163	376	61	220	146	63
	ocena niska	20,7	21,6	16,5	24,9	22,0	17,2	23,1	6,1	22,1	25,6	7,1
	ocena przeciętna	28,4	27,6	32,1	28,1	29,9	26,7	29,6	20,7	27,9	33,1	18,2
	ocena wysoka	50,9	50,8	51,4	47,0	48,1	56,1	47,3	73,2	49,9	41,3	74,7
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	441	360	81	73	199	169	377	64	216	150	68
	ocena niska	28,5	29,5	23,8	35,6	30,7	22,8	31,3	11,6	33,0	29,3	14,1
	ocena przeciętna	30,7	30,6	31,4	28,4	31,5	30,9	32,1	23,1	30,4	33,8	23,1
	ocena wysoka	40,8	39,9	44,8	36,0	37,9	46,3	36,6	65,3	36,6	36,9	62,8
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	435	357	78	70	196	169	371	64	211	149	67
	ocena niska	32,3	31,8	34,4	37,5	35,2	26,7	34,9	17,2	34,6	37,9	16,1
	ocena przeciętna	34,2	34,5	32,5	42,0	30,7	35,0	33,1	40,3	33,8	32,9	34,7
	ocena wysoka	33,6	33,7	33,0	20,5	34,1	38,4	32,0	42,4	31,6	29,1	49,2
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	413	349	64	70	191	153	375	39	211	145	50
	ocena niska	24,5	23,6	29,7	26,1	23,1	25,6	25,2	18,3	27,5	22,0	23,3
	ocena przeciętna	26,3	25,1	32,9	33,6	28,1	20,7	27,0	19,1	28,3	24,0	24,9
	ocena wysoka	49,2	51,4	37,4	40,3	48,8	53,7	47,8	62,6	44,2	54,0	51,8
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	411	339	72	63	186	162	352	59	194	143	66
	ocena niska	36,2	37,5	30,4	60,9	36,8	26,0	39,2	18,5	44,2	34,8	17,3
	ocena przeciętna	16,3	16,0	17,4	20,6	17,0	13,7	15,3	22,2	20,2	10,7	12,6
	ocena wysoka	47,5	46,5	52,2	18,4	46,1	60,4	45,5	59,3	35,6	54,5	70,1
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	393	327	66	58	174	161	340	53	189	136	61
	ocena niska	34,8	36,9	24,7	63,0	32,8	26,8	37,7	16,3	41,2	32,5	22,7
	ocena przeciętna	16,3	15,3	21,0	18,5	18,2	13,4	16,4	15,7	16,2	16,8	15,7
	ocena wysoka	48,9	47,8	54,3	18,5	49,0	59,8	46,0	68,0	42,7	50,7	61,6
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	382	322	59	62	172	147	382	0	205	142	26
	ocena niska	8,0	8,4	5,9	9,0	6,8	9,0	8,0	,0	8,6	6,0	16,6
	ocena przeciętna	17,9	17,9	17,9	17,8	16,8	19,1	17,9	,0	16,5	17,5	36,3
	ocena wysoka	74,2	73,8	76,2	73,2	76,4	71,9	74,2	,0	75,0	76,5	47,0
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	381	322	59	62	172	147	381	0	205	144	25
	ocena niska	7,8	7,6	8,4	9,0	8,2	6,8	7,8	,0	10,3	4,9	5,9
	ocena przeciętna	26,9	27,7	22,6	30,0	29,4	22,7	26,9	,0	23,1	31,9	38,2
	ocena wysoka	65,3	64,6	69,0	61,0	62,5	70,5	65,3	,0	66,6	63,2	55,9
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	381	323	58	62	172	147	381	0	205	142	26
	ocena niska	33,2	33,9	29,4	41,1	26,9	37,1	33,2	,0	32,1	37,5	21,1
	ocena przeciętna	27,0	25,6	34,7	23,8	33,4	20,9	27,0	,0	25,2	27,7	42,8
	ocena wysoka	39,8	40,5	35,9	35,1	39,6	41,9	39,8	,0	42,7	34,8	36,0
Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	377	318	59	62	170	144	377	0	203	140	26
	ocena niska	48,6	50,3	39,2	49,4	48,5	48,2	48,6	,0	43,6	61,4	26,1
	ocena przeciętna	23,9	23,2	27,5	27,6	23,5	22,8	23,9	,0	24,7	20,6	35,5
	ocena wysoka	27,5	26,5	33,3	23,0	28,0	29,0	27,5	,0	31,8	18,0	38,4

Tabela nr 6

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	434	357	77	68	200	166	376	58	214	145	67
	ocena niska	19,3	19,5	18,7	8,2	23,1	19,3	21,1	7,7	22,3	21,3	7,8
	ocena przeciętna	27,0	28,8	18,9	32,4	24,3	28,0	28,8	15,4	29,0	28,4	19,0
	ocena wysoka	53,7	51,8	62,5	59,4	52,6	52,6	50,0	77,0	48,7	50,2	73,2
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	440	361	79	71	202	167	375	64	215	147	70
	ocena niska	12,9	13,4	10,8	8,0	18,3	8,5	14,2	5,2	14,4	15,1	5,2
	ocena przeciętna	26,4	26,8	25,0	24,0	26,3	27,6	27,3	21,4	24,4	30,2	25,2
	ocena wysoka	60,6	59,9	64,2	68,0	55,4	63,9	58,5	73,4	61,2	54,8	69,6
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	447	365	82	76	203	168	382	65	220	150	69
	ocena niska	17,5	17,0	19,6	11,2	19,7	17,6	17,7	16,4	16,0	22,9	12,8
	ocena przeciętna	23,0	24,7	15,6	23,1	24,2	21,5	25,0	11,5	26,6	22,3	14,3
	ocena wysoka	59,5	58,3	64,8	65,6	56,1	60,8	57,4	72,1	57,4	54,8	73,0
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	449	367	82	76	205	169	384	65	222	150	70
	ocena niska	13,6	13,9	12,2	7,4	12,0	18,2	14,7	7,1	15,8	12,7	10,0
	ocena przeciętna	22,9	24,4	16,2	27,4	25,4	18,0	24,0	16,8	26,2	22,2	14,0
	ocena wysoka	63,5	61,7	71,6	65,2	62,6	63,8	61,3	76,2	58,1	65,0	76,0

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	404	336	68	67	186	151	370	34	209	149	38
	ocena niska	30,5	30,4	30,9	32,2	31,8	28,1	31,2	22,8	31,8	32,9	12,4
	ocena przeciętna	40,1	41,5	33,2	28,8	42,3	42,3	41,5	25,3	40,2	40,4	39,0
	ocena wysoka	29,4	28,1	36,0	39,0	25,9	29,5	27,4	52,0	27,9	26,7	48,6
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	449	367	82	76	204	169	384	65	222	150	69
	ocena niska	14,3	15,0	11,3	17,3	15,3	11,8	15,0	10,0	18,8	10,2	8,6
	ocena przeciętna	17,8	18,6	14,1	15,6	17,3	19,4	18,1	16,1	15,6	20,1	19,1
	ocena wysoka	67,9	66,4	74,6	67,1	67,5	68,8	66,9	73,9	65,6	69,7	72,3
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	430	355	75	71	197	163	381	50	210	148	64
	ocena niska	21,4	21,7	20,0	26,4	24,5	15,5	21,9	17,5	23,3	21,1	13,8
	ocena przeciętna	30,9	31,3	28,9	33,5	29,4	31,6	30,3	35,7	27,5	36,3	30,6
	ocena wysoka	47,6	46,9	51,1	40,1	46,1	52,8	47,8	46,9	49,2	42,5	55,6
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	448	366	82	76	204	168	383	65	221	150	69
	ocena niska	2,3	1,6	5,6	2,5	3,4	,9	2,5	1,0	1,9	2,0	4,7
	ocena przeciętna	9,3	10,1	5,9	7,4	9,7	9,7	9,1	10,6	10,8	8,4	7,7
	ocena wysoka	88,4	88,4	88,5	90,0	86,9	89,5	88,4	88,5	87,4	89,6	87,7
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	447	365	82	76	203	168	384	63	222	150	68
	ocena niska	16,0	16,3	14,8	19,2	16,4	14,2	16,8	11,3	19,9	13,8	10,5
	ocena przeciętna	19,7	21,0	14,1	20,8	20,6	18,2	20,6	14,1	21,0	18,3	16,3
	ocena wysoka	64,2	62,7	71,1	60,0	63,0	67,7	62,5	74,7	59,1	67,9	73,2
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	435	359	76	73	198	164	382	53	213	148	67
	ocena niska	22,5	22,2	24,0	19,3	25,1	21,0	23,4	16,3	23,8	23,9	15,4
	ocena przeciętna	31,0	31,7	27,9	37,6	32,9	25,9	31,0	31,6	28,5	33,9	32,1

	ocena wysoka	46,4	46,0	48,1	43,2	42,0	53,1	45,6	52,1	47,7	42,3	52,5
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	445	364	81	75	203	167	383	62	220	150	67
	ocena niska	14,8	15,5	11,8	18,3	13,3	15,2	15,2	12,4	15,8	14,9	11,7
	ocena przeciętna	17,0	17,8	13,3	12,7	18,6	17,0	17,0	17,2	18,6	14,1	17,6
	ocena wysoka	68,1	66,6	74,9	69,0	68,1	67,8	67,8	70,3	65,6	71,1	70,6
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	434	358	76	71	200	163	382	52	213	148	65
	ocena niska	18,1	18,2	17,6	15,2	18,9	18,4	18,5	15,1	19,2	19,5	10,4
	ocena przeciętna	24,2	23,6	27,1	19,9	29,8	19,2	23,4	30,2	21,6	23,9	32,0
	ocena wysoka	57,7	58,2	55,3	64,9	51,2	62,4	58,1	54,7	59,2	56,6	57,6
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	436	359	77	75	197	165	380	56	217	148	64
	ocena niska	28,5	29,8	22,2	28,5	30,0	26,6	27,9	32,3	29,2	27,6	28,4
	ocena przeciętna	27,0	27,8	23,4	32,8	26,0	25,6	27,0	27,5	30,7	23,0	22,7
	ocena wysoka	44,5	42,4	54,4	38,7	44,0	47,8	45,1	40,2	40,1	49,5	48,9
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	424	351	73	71	194	159	379	45	212	146	58
	ocena niska	30,3	32,5	19,5	28,9	29,7	31,7	32,3	13,2	30,0	36,0	17,5
	ocena przeciętna	19,0	19,6	16,2	23,3	19,0	17,1	18,6	22,4	21,4	15,5	20,2
	ocena wysoka	50,7	47,9	64,3	47,8	51,3	51,3	49,1	64,4	48,6	48,6	62,3
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	429	354	75	71	197	161	382	48	212	147	62
	ocena niska	36,1	35,5	38,8	33,8	39,6	32,8	35,3	42,4	34,1	39,3	34,9
	ocena przeciętna	28,5	28,9	26,9	40,2	28,3	23,6	29,3	22,1	29,8	29,6	22,0
	ocena wysoka	35,4	35,6	34,3	26,0	32,1	43,6	35,4	35,6	36,0	31,1	43,1
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	442	362	79	73	201	167	381	61	220	149	65
	ocena niska	40,9	43,5	28,9	31,3	42,1	43,7	44,0	21,6	38,6	50,5	30,0
	ocena przeciętna	30,2	29,3	34,6	32,3	31,8	27,4	30,8	26,3	34,5	24,1	27,7
	ocena wysoka	28,9	27,2	36,5	36,4	26,1	28,9	25,2	52,1	27,0	25,4	42,3
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	436	360	76	75	200	162	382	55	218	147	63
	ocena niska	34,7	34,9	33,7	45,8	36,8	27,0	35,7	27,5	36,8	35,0	29,9
	ocena przeciętna	34,8	34,2	37,5	24,4	34,9	39,4	33,7	42,6	32,1	36,1	40,3
	ocena wysoka	30,5	30,9	28,8	29,8	28,3	33,6	30,6	29,9	31,1	28,9	29,8
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	437	361	76	75	200	162	382	55	218	147	63
	ocena niska	32,4	31,5	36,6	41,9	36,2	23,4	33,1	27,5	33,6	33,9	28,9
	ocena przeciętna	35,7	35,7	35,5	25,9	32,3	44,3	35,1	39,7	31,6	41,4	35,9
	ocena wysoka	31,9	32,8	27,9	32,2	31,4	32,3	31,8	32,8	34,7	24,7	35,1
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	446	364	82	75	202	169	384	62	222	149	67
	ocena niska	17,1	17,4	15,9	13,9	18,9	16,5	18,1	11,2	17,9	17,9	15,2
	ocena przeciętna	29,1	29,6	27,1	33,3	32,1	23,6	30,6	19,7	28,7	35,0	19,4
	ocena wysoka	53,8	53,0	57,0	52,8	49,0	59,9	51,3	69,1	53,4	47,1	65,4
Przepływy informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	446	364	82	75	202	169	384	62	222	149	67
	ocena niska	24,9	25,6	21,6	21,4	24,7	26,7	26,7	13,9	23,6	29,6	21,6
	ocena przeciętna	33,7	34,2	31,7	32,7	41,0	25,4	35,5	22,8	35,1	35,0	24,7
	ocena wysoka	41,4	40,2	46,7	45,8	34,3	47,9	37,9	63,3	41,3	35,4	53,7

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu motywuje Pana(ią) pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	451	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
Dobra opinia przełożonych	53,9	52,6	59,6	50,5	48,4	61,9	52,2	63,4	52,6	46,7	73,7
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	72,0	72,0	72,0	62,8	71,2	77,2	73,8	62,1	69,6	76,0	72,4
Urlopy nagrodowe	8,2	7,9	9,6	5,4	7,0	11,0	8,5	6,7	10,7	6,5	4,9
Pochwały w rozkazach	5,0	4,6	6,6	10,2	4,3	3,4	5,9	,0	4,3	8,1	,8
Odnaczenia	4,8	4,8	4,9	8,0	2,9	5,6	4,7	5,4	6,5	3,9	1,8
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	15,2	15,0	16,2	28,8	18,7	4,9	15,2	15,4	16,9	13,4	12,6
Przedterminowy awans	33,8	36,3	22,3	47,6	36,4	24,3	38,6	6,6	38,0	36,3	14,5

Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	22,8	22,3	25,2	13,6	23,3	26,4	22,3	25,6	16,5	27,2	32,0
Motywacja - inne (jakie?)	3,3	2,9	5,3	1,3	3,5	4,1	3,4	2,8	1,6	5,8	2,5
Trudno powiedzieć	4,6	4,7	4,2	1,8	7,4	2,5	3,5	10,9	5,7	2,5	6,3
Uznanie społeczne	22,0	24,5	11,1	19,5	17,9	28,1	23,2	15,0	23,6	20,6	17,9

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	tak	75,0	74,7	76,3	68,0	72,0	81,7	76,1	68,3	73,4	74,8	79,0
	trudno powiedzieć	3,3	3,0	4,4	5,5	2,8	2,8	2,3	8,8	5,2	8	2,8
	nie	21,8	22,3	19,3	26,5	25,2	15,4	21,6	22,9	21,4	24,5	18,1

Tabela nr 10

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	tak	91,4	92,9	84,4	95,1	89,2	92,3	91,6	90,0	89,9	94,4	88,6
	trudno powiedzieć	2,0	1,8	3,3	0	3,3	1,4	2,0	2,1	1,9	2,4	1,8
	nie	6,6	5,3	12,3	4,9	7,5	6,3	6,4	7,9	8,2	3,2	9,7

Tabela nr 11

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	tak	86,1	86,9	82,5	86,4	85,1	87,2	89,8	65,4	84,5	93,5	75,2
	trudno powiedzieć	5,2	4,7	7,6	3,2	4,8	6,6	3,2	16,2	5,6	1,7	12,0
	nie	8,7	8,4	9,9	10,4	10,1	6,2	7,0	18,4	9,8	4,9	12,9

Tabela nr 12

Co, Pana(i) zdaniem najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	451	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	22,4	21,7	26,0	26,1	21,0	22,5	20,0	36,5	23,6	14,6	35,6

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym	38,0	38,0	38,3	51,2	35,9	34,6	42,5	12,5	41,3	37,0	29,8
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	54,6	55,0	52,5	53,2	48,7	62,2	54,8	53,4	53,2	52,8	63,4
Przypadek / szczęście	27,0	26,0	31,3	35,2	27,1	23,1	26,9	27,1	26,8	28,3	25,0
Protekcja / nepotyzm	39,0	40,6	32,1	31,3	42,5	38,3	41,4	25,8	36,1	48,3	28,7
Dobre relacje z przełożonym	45,5	46,3	42,3	42,3	43,9	49,0	46,3	41,4	41,5	50,7	45,6
Korupcja	2,9	3,4	,7	,0	3,3	3,7	3,1	2,0	3,2	2,6	3,0
Trudno powiedzieć	2,5	2,1	4,2	,0	4,7	1,0	,9	11,4	2,3	1,5	5,5
Rozwój zawodowy: inne	,6	,5	1,0	,0	,8	,6	,7	,0	1,2	,0	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	dobrze	35,8	33,9	43,9	35,9	34,3	37,5	36,9	29,3	36,6	31,1	40,2
	trudno powiedzieć	15,2	13,2	24,1	14,2	12,9	18,5	12,2	32,1	12,7	15,8	20,6
	źle	49,0	52,9	32,0	49,9	52,9	44,0	50,9	38,6	50,7	53,1	39,1

Tabela nr 14.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	powodzi mi(nam) się dobrze	21,1	20,1	25,6	18,8	13,5	31,4	21,1	21,1	20,6	19,1	26,3
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	57,4	57,1	58,7	62,8	65,3	45,4	57,6	56,1	58,9	54,9	56,3
	powodzi mi(nam) się źle	21,5	22,8	15,7	18,4	21,2	23,2	21,3	22,8	20,5	26,0	17,5

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	dobrze	14,6	15,0	12,9	9,0	11,2	21,1	16,4	4,0	13,3	13,0	20,4
	przeciętnie	55,4	55,9	53,0	51,8	57,0	55,0	56,5	48,8	57,4	52,9	52,1
	źle	30,1	29,2	34,1	39,2	31,8	23,9	27,0	47,2	29,3	34,1	27,4

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	poprawiły się	16,5	17,1	13,7	16,4	17,0	15,9	18,4	5,5	16,6	18,5	10,9
	nie zmieniły się	69,3	67,6	76,9	66,6	70,7	68,8	70,0	65,6	69,0	70,1	69,0
	pogorszyły się	13,7	14,7	9,3	16,9	11,9	14,5	11,1	28,9	14,0	10,5	20,1
	trudno powiedzieć	,5	,6	,0	,0	,4	,8	,6	,0	,4	,9	,0

Tabela nr 17.

Jakie są Pana oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	451	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	26,0	27,0	21,6	22,4	24,9	29,0	25,8	27,2	21,9	30,9	29,0
Odpowiednie wynagrodzenie	82,6	83,9	76,8	80,6	86,8	78,4	82,8	81,5	79,8	87,4	81,0
Pewność zatrudnienia	25,0	24,2	28,5	29,9	21,5	26,9	22,2	40,7	27,1	19,9	30,6
Praca dająca satysfakcję zawodową	24,7	24,7	24,5	23,5	26,9	22,5	24,1	27,6	25,2	22,1	28,2
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,3	1,9	9,5	3,1	4,1	2,4	2,7	6,6	3,8	3,1	2,5
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	18,3	18,0	19,8	28,0	21,0	10,7	18,0	20,0	14,5	23,2	20,6
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	4,7	4,9	4,0	1,3	4,7	6,2	4,0	8,7	4,8	2,6	9,4
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	22,1	24,9	9,7	28,0	21,5	20,2	25,3	4,0	24,2	23,4	10,8
Dobra atmosfera w miejscu pracy	24,6	24,6	24,3	26,3	22,0	26,9	25,6	18,7	23,0	23,6	28,1
Uznanie za dobrą pracę	20,8	20,4	22,8	22,5	19,9	21,2	20,7	21,5	24,1	16,1	21,6
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	1,8	1,6	2,8	1,8	1,7	2,0	2,1	,0	2,3	1,7	,9
Właściwe traktowanie przez przełożonych	15,6	15,1	17,5	13,5	15,0	17,2	16,1	12,5	16,7	12,9	16,5
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	,5	,4	,8	,0	,7	,4	,4	,9	,4	,0	1,9
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,1	,0	,7	,0	,3	,0	,0	,9	,0	,0	,9
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	12,4	12,2	13,3	4,1	11,3	17,5	13,2	7,8	13,2	15,4	4,6
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,6	,7	,0	2,5	,4	,0	,7	,0	,4	1,3	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat?	Ogółem	452	368	83	77	205	170	384	68	224	150	70
	Nie chcę nic zmieniać	13,4	11,0	24,0	6,3	14,1	15,8	9,1	38,0	10,4	10,6	28,9
	Planuję przejść na emeryturę	11,6	12,2	9,0	,0	2,4	27,9	12,6	5,6	11,1	12,8	10,2
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	2,7	3,1	,7	1,3	5,0	,6	1,9	7,2	1,6	3,8	4,1
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	44,0	45,2	38,8	35,9	48,1	42,8	43,4	47,4	43,1	45,5	46,1
	Chciał(a)bym awansować na stopień	18,3	18,2	19,1	37,0	18,2	10,1	21,6	,0	22,6	16,2	8,9
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	8,0	9,2	2,6	17,7	9,9	1,2	9,2	,9	10,2	7,1	,9
	Inne plany zawodowe emerytalnych	2,0	1,1	5,8	1,8	2,3	1,6	2,1	,9	1,0	4,0	,9

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę?	Ogółem	72	59	13	2	20	50	63	9	31	30	11
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	3,4	4,1	,0	,0	,0	4,9	3,9	,0	3,3	4,7	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	7,0	8,5	,0	,0	4,3	8,4	8,0	,0	2,8	14,1	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	5,7	7,0	,0	,0	10,1	4,3	5,2	9,3	2,8	8,6	6,9
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	6,0	7,3	,0	,0	,0	8,6	6,9	,0	3,3	4,7	6,9
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	39,1	35,3	56,0	100,0	51,9	31,0	36,7	54,8	39,8	41,6	34,0
	Inny rodzaj zatrudnienia	8,0	9,8	,0	,0	22,1	2,8	7,2	13,3	2,8	12,4	11,7
	Nie zamierzam już pracować	30,9	28,0	44,0	,0	11,6	40,0	32,1	22,5	45,2	13,9	40,3

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji?	Ogółem	72	59	13	2	20	50	63	9	31	30	11
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	18,6	15,4	33,5	,0	3,1	25,7	19,2	14,8	16,6	13,7	40,5
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	24,3	24,6	23,2	43,4	39,6	17,3	24,9	20,4	21,0	34,0	9,8
	Zarabiam zbyt mało	18,8	20,1	13,1	,0	35,4	13,1	15,6	40,4	15,4	21,1	24,4
	Czuję się wypalony zawodowo	21,2	20,2	25,6	56,6	14,7	22,1	21,7	18,0	24,2	21,8	12,8
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	5,3	5,4	4,6	,0	3,0	6,4	5,1	6,4	6,7	,0	5,6
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	7,0	8,5	,0	,0	4,3	8,4	8,0	,0	9,4	4,7	6,9
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	1,4	1,7	,0	,0	,0	2,1	1,6	,0	3,3	,0	,0
	Z innego powodu	3,4	4,1	,0	,0	,0	4,9	3,9	,0	3,3	4,7	,0

GARNIZON WARMIŃSKO-MAZURSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Blisko połowa ogółu ankietowanych z warmińsko-mazurskiej Policji (47,0%) wyraża przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy. Ponad 1/3 (38,6%) wskazuje na dużą satysfakcję zawodową, natomiast ponad 1/7 (14,4%) mówi o małym zadowoleniu z pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Respondentów zapytano, co najbardziej przyczynia się do ich zadowolenia z pracy w Policji – można było wskazać do 5 czynników. Około 3/4 policjantów i pracowników garnizonu warmińsko-mazurskiego (75,7%) twierdzi, że do ich zadowolenia z pracy przyczynia się stabilne zatrudnienie. Jest to czynnik wyraźnie dominujący – na pozostałe wskazuje ponad dwukrotnie niższy odsetek respondentów. Około 1/3 badanych wskazuje na: stałe warunki pracy (33,4%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (30,5%) oraz dobre stosunki z kolegami (28,4%). Do istotnych czynników, wymienianych przez ponad 1/5 badanych, należą również: dobre relacje z przełożonymi (20,8%) i możliwość awansu (20,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

W dalszej części badania respondentów poproszono o wskazanie przyczyn niezadowolenia z pracy w Policji. Tu również można było udzielić do 5 odpowiedzi. Jak wynika z wypowiedzi ogółu badanych z garnizonu warmińsko-mazurskiego, na niezadowolenie z pracy w Policji w największym stopniu wpływa stosunkowo słabe wynagrodzenie oraz nadmiar formalności (po 58,4%). Na kolejnych pozycjach, według wskazań ponad 1/3 ankietowanych, znajdują się: złe warunki pracy (40,6%), ciągłe zmiany organizacyjne (38,8%) i niesprawiedliwe traktowanie (37,8%). Co czwarty respondent z warmińsko-mazurskiej Policji (25,3%) wyraża niezadowolenie z powodu złego systemu szkolenia, a co piąty (20,6%) wskazuje na brak możliwości awansu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Funkcjonariuszy i pracowników warmińsko-mazurskiej Policji zapytano, co najbardziej utrudnia im codzienną pracę. Można było wskazać do 3 odpowiedzi. Według wskazań ogółu badanych, wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja oraz praca „pod statystykę” (odpowiednio 62,6% i 57,8% wskazań). Około dwukrotnie rzadziej wskazywane są złe warunki pracy (29,2%). Do znacznych utrudnień w swojej pracy badani zaliczają także: zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań oraz nadmierne obciążenie pracą (odpowiednio 23,9% i 21,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe,
- Wyposażenie w środki łączności,
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- Wyposażenie w sprzęt transportowy,
- Możliwość korzystania z Internetu,
- Możliwość korzystania z Intranetu,
- Wyposażenie w broń palną i amunicję,
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” składa się także ocena jakości obsługi przez pracowników:

- finansów,
- logistyki,
- kadr,
- łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy, natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie. Dla potrzeb analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano jako „ocenę niską”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoką”.

Funkcjonariusze i pracownicy warmińsko-mazurskiej Policji nisko oceniają wyposażenie w sprzęt transportowy (58,1% niskich ocen). W podobny sposób wypowiadają się na temat możliwości korzystania z Internetu oraz Intranetu (odpowiednio 58,4% i 53,5%) oraz wyposażenia stanowiska pracy (46,8% wskazań na niską ocenę sprzętu informatycznego i oprogramowania oraz 52,7% niskich ocen w przypadku pozostałego wyposażenia stanowiska pracy). Zdania na temat wyposażenia w środki łączności oraz warunków lokalowych są podzielone.

Wyposażenie w broń palną i amunicję oraz w środki przymusu bezpośredniego inne niż broń palna oceniali tylko funkcjonariusze. W obu przypadkach przeważają oceny wysokie (odpowiednio 57,3% i 52,5%). Policjantów poproszono także o ocenę warunków utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazy i wyposażenia strzelnicy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego. Ponad połowa ankietowanych funkcjonariuszy (56,9%) nisko ocenia warunki do utrzymywania sprawności fizycznej. Najniżej oceniane są zajęcia z wyszkolenia strzeleckiego – bazę i wyposażenie strzelnicy negatywnie ocenia większość respondentów (71,2% niskich ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Ogół respondentów z garnizonu warmińsko-mazurskiego dość pozytywnie wypowiada się na temat poziomu obsługi przez pracowników wybranych komórek służby wspomagającej. Najwyżej oceniani są pracownicy kadr i finansów (odpowiednio 54,5% i 53,3% wysokich ocen). W podobny sposób badani wypowiadają się na temat obsługi przez pracowników łączności i informatyki (49,5% wskazań na ocenę wysoką). Najniżej ocenia się pracowników logistyki (39,8% wysokich ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Zgodnie z wypowiedziami ogółu badanych z garnizonu warmińsko-mazurskiego, współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną oceniana jest najczęściej nisko lub przeciętnie (odpowiednio 41,9% i 37,7%).

Najwyżej ankietowani oceniają współpracę z kolegami/koleżankami w swojej komórce organizacyjnej (85,1% wysokich ocen), niżej – z bezpośrednim przełożonym (61,6%). Najmniej pozytywnie badani wypowiadają się na temat współpracy z kadrą kierowniczą, przy czym nadal dominują oceny wysokie (46,5%).

Dość wysoko oceniana jest organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego (56,5% wskazań na ocenę wysoką). Na temat organizacji pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce badani wypowiadają się przede wszystkim dobrze (41,0% wysokich ocen) lub przeciętnie (36,0% ocen przeciętnych).

Z analizy wypowiedzi respondentów na temat przestrzegania zasad etyki zawodowej wynika, że wyżej ocenia się etykę zawodową swojego bezpośredniego przełożonego, niż kadry kierowniczej w jednostce (61,8% wobec 52,0% wysokich ocen).

Zdania na temat zapewniania możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego oraz przez kadrę kierowniczą jednostki są podzielone. Pozytywnie badani wypowiadają się natomiast o możliwości wykorzystywania godzin nadliczbowych w jednostce (55,9% wysokich ocen).

W przypadku wypowiedzi dotyczących liczby etatów w porównaniu do liczby zadań w komórce organizacyjnej respondenta dominują oceny niskie (46,6%).

Badani dość nisko oceniają również stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych i systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji (odpowiednio 46,1% i 42,8% wskazań na ocenę niską).

O przepływie informacji we własnej komórce organizacyjnej badani wypowiadają się przede wszystkim pozytywnie (48,9% wysokich ocen). Najczęściej przeciętnie lub nisko oceniają natomiast przepływ informacji w jednostce (odpowiednio 38,3% i 33,2% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Respondentów zapytano, co w największym stopniu motywuje ich do pracy. Można było udzielić do 3 odpowiedzi. Zdecydowana większość warmińsko-mazurskich policjantów i pracowników (78,6%) odpowiada, że największą motywację stanowią nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Ponad połowa ankietowanych (54,0%) wskazuje na dobrą opinię przełożonych, a około 1/4 badanych motywują takie czynniki jak: przedterminowy awans (27,8%) i lepsze warunki pracy (23,8%). Ponad 1/5 ogółu funkcjonariuszy i pracowników z garnizonu warmińsko-mazurskiego (21,8%) do najistotniejszych czynników motywacyjnych zalicza uznanie społeczne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Większość ogółu badanych (70,0%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanym stanowisku pracy. Ponad 1/4 (25,5%) ma odmienne zdanie na ten temat. 4,5% respondentów nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość ogółu ankietowanych z garnizonu warmińsko-mazurskiego (81,5%) ma poczucie, że ich zadania służbowe są ważne i mają sens. Przeciwną opinię wyraża niemal 1/7 respondentów (13,4%). Co dwudziesty badany (5,1%) nie potrafi ocenić znaczenia wykonywanych przez siebie zadań. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Swoją pracę za interesującą uznaje ponad 4/5 badanych z warmińsko-mazurskiej Policji (83,6%). Z tą opinią nie zgadza się co dziesiąty respondent (11,5%), a co dwudziesty (4,9%) ma trudności z odpowiedzią na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Badani zostali poproszeni o wskazanie czynników, które ich zdaniem najbardziej wpływają na rozwój kariery zawodowej w Policji - można było udzielić do 3 odpowiedzi. Zgodnie z wypowiedziami ankietowanych, na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym (odpowiednio 53,7% i 53,1% wskazań). Ponad 2/5 ankietowanych dostrzega wpływ protekcji/nepotyzmu (42,0%), a ponad 1/3 wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,1%). Ponad 1/4 ogółu policjantów i pracowników garnizonu warmińsko-mazurskiego (27,6%) uważa, że awansem w Policji rządzi przypadek/szczęście, a około 1/5 (21,2%) uznaje wpływ szkolnictwa cywilnego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Niemal połowa ogółu respondentów z warmińsko-mazurskiej Policji (48,7%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Dobrze na ten temat wypowiada się ponad 1/3 badanych (34,6%), a około 1/7 (16,7%) nie ma sprecyzowanej opinii na ten temat. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ankietowani z garnizonu warmińsko-mazurskiego mówią najczęściej o przeciętnej sytuacji materialnej swojego gospodarstwa domowego – w ten sposób odpowiada ponad połowa ogółu policjantów i pracowników (52,7%). Niemal 1/4 (24,7%) znajduje się w złej sytuacji finansowej, a nieznacznie niższy odsetek badanych (22,6%) określa ją jako dobrą. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Ponad połowa respondentów (54,3%) przeciętnie ocenia swoje zarobki w Policji. Niemal 1/3 (32,5%) twierdzi, że źle zarabia, natomiast około 1/8 ankietowanych (13,2%) jest zadowolona z wysokości swojego wynagrodzenia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

O tym, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku mówi ponad połowa ankietowanych (58,0%). Co czwarty respondent (25,0%) twierdzi, że zarobki się poprawiły, a niemal co szósty (15,7%) jest przekonany, że się pogorszyły. Trudności z odpowiedzią na to pytanie ma 1,3% ogółu funkcjonariuszy i pracowników warmińsko-mazurskiej Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Ankietowanych zapytano o ich oczekiwania w związku z pracą w Policji. Można było wskazać do 5 odpowiedzi. Zdecydowana większość ogółu badanych z garnizonu warmińsko-mazurskiego (84,5%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Czynnikiem finansowy ma tu największe znaczenie - pozostałe oczekiwania wskazywane są ponad dwukrotnie rzadziej. Ponad 1/3 badanych wspomina o dobrze wyposażonym stanowisku pracy (37,8%), a około 1/4 (25,9%) oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Ankietowanych zapytano o ich plany zawodowe na najbliższe 3 lata. Niemal połowa ogółu badanych (46,8%) zamierza awansować na wyższe stanowisko - jest to najczęściej udzielana odpowiedź. 16,1% policjantów i pracowników warmińsko-mazurskiej Policji nie chce niczego zmieniać, 14,2% planuje awansować na stopień, a 10,6% uczestników badania zastanawia się nad przejściem na emeryturę. 7,3% ankietowanych planuje przenieść się do innej jednostki lub komórki organizacyjnej, a 3,8% badanych zamierza odejść z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Policjantów, którzy zadeklarowali zamiar przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji (N=81) zapytano o ich dalsze plany zawodowe. Około 2/5 respondentów z tej grupy (40,3%) ma zamiar rozpocząć własną działalność gospodarczą. Ponad 1/5 nie zamierza już pracować (21,2%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Badanych, którzy planują przejście na emeryturę lub odejście z Policji zapytano również o powody podjęcia takiej decyzji (N=81). Blisko 1/3 (30,5%) twierdzi, że przyczyną są za niskie zarobki. Około 1/5 respondentów z tej grupy (21,9%) wskazuje na wypalenie zawodowe, a nieco niższy odsetek badanych (16,7%) uważa, że nie ma szans na awans/rozwój. Pozostałe powody wskazuje mniej niż 1/10 ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa kobiet z warmińsko-mazurskiej Policji (48,0%) przeciętnie ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej pracy. O dużym zadowoleniu mówi ponad 1/3 badanych (36,2%). *Patrz Tabela nr 1.* Większość uczestniczek badania (71,1%) twierdzi, że czynnikiem wpływającym na ich zadowolenie jest przede wszystkim stabilne zatrudnienie. Jest to zdecydowanie najczęściej wskazywana przyczyna zadowolenia z pracy. Ponad dwukrotnie rzadziej wskazywane są: stałe warunki pracy (29,7%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (27,2%) oraz dobre relacje z przełożonymi (26,3% wobec 20,8%

ogółem) i współpracownikami (26,7%). W zadowoleniu kobiet z wykonywanej pracy ważną rolę odgrywa również poczucie własnego bezpieczeństwa, a odsetek wskazań w tym przypadku jest ponad dwukrotnie wyższy niż wśród mężczyzn (21,1% wobec 8,4%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia kobiet w największym stopniu przyczyniają się takie czynniki, jak: stosunkowo słabe wynagrodzenie (53,3%), niesprawiedliwe traktowanie (44,8%) oraz nadmiar formalności (44,0%), przy czym na wysokość wynagrodzenia oraz biurokrację kobiety wskazują rzadziej (odpowiednio o 5,1 i 14,4 p.p.), a na niesprawiedliwe traktowanie – częściej niż ogół badanych (o 7 p.p.). Około 1/3 uczestniczących w badaniu kobiet do przyczyn niezadowolenia zalicza: złe warunki pracy (38,3%), ciągłe zmiany organizacyjne (34,2%) oraz brak możliwości awansu (29,0% wobec 20,6% ogółem w garnizonie). Na dalszych pozycjach znajduje się: zły system szkolenia (25,9%) oraz zła organizacja pracy (20,4%). *Patrz Tabela nr 3.*

Jak wynika z wypowiedzi blisko połowy ankietowanych kobiet, wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja w Policji oraz praca „pod statystykę” (odpowiednio 48,2% i 46,0%), przy czym odsetki wskazań na te czynniki są wśród kobiet znacznie niższe niż ogółem w garnizonie (odpowiednio o 14,4 i 11,8 p.p.). Do istotnych utrudnień w pracy kobiet z warmińsko-mazurskiej Policji należą również: złe warunki (29,3%), zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (23,8%) oraz nadmierne obciążenie pracą (23,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Uczestniczki badania przyznają, że do pracy motywują je przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,6%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (62,9%), a odsetek wskazań na ten czynnik jest wyższy niż ogółem w garnizonie (o 8,9 p.p.). Należy podkreślić, że kobiety uważają gratyfikację finansową oraz opinię przełożonych za czynniki motywujące o podobnym znaczeniu, podczas gdy dla ogółu badanych znacznie ważniejsze są nagrody pieniężne, niż dobra opinia przełożonych. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że przedterminowy awans stanowi dla kobiet większą motywację niż dla ogółu badanych (34,6% wobec 27,8% ogółem). Na motywację ponad 1/5 kobiet wpływają w największym stopniu: lepsze warunki pracy (21,7%) oraz uznanie społeczne (22,7%). *Patrz Tabela nr 7.*

Ponad połowa kobiet (58,6%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanych przez nie stanowiskach. Należy przy tym zauważyć, że co trzecia uczestniczka badania (32,5%) ma na ten temat odmienne zdanie. Około 4/5 ankietowanych (81,9%) uważa swoje zadania za ważne i mające sens, a ponad 3/4 (76,7%) twierdzi, że praca jest interesująca. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Kobiety z garnizonu warmińsko-mazurskiego uważają, że na rozwój kariery zawodowej w Policji nieco bardziej wpływają dobre relacje z przełożonym (58,8%), niż własna praca i zaangażowanie (53,4%). Warto dodać, że na dobre relacje z kadrą kierowniczą wskazują częściej niż ogół badanych (o 5,7 p.p.). Na kolejnych miejscach znajdują się: protekcja/nepotyzm (45,5%), wykształcenie resortowe (31,0%) oraz przypadek/szczyście (30,5%). Ponad 1/5 uczestniczących w badaniu kobiet (22,2%) twierdzi, że na awans w Policji wpływa podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym. *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zauważyć, że co druga kobieta z warmińsko-mazurskiej Policji (50,1%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Około połowa kobiet z garnizonu warmińsko-mazurskiego na pytanie o sytuację materialną odpowiada, że powodzi im się średnio (57,3%), a swoje zarobki w Policji określa jako przeciętne (48,3%). Należy przy tym zauważyć, że ponad 1/3 badanych kobiet (34,8%) twierdzi, że źle zarabia. Ponad połowa badanych (55,8%) nie dostrzegła zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku, chociaż o poprawie mówi niemal 1/3 kobiet (30,4%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

W związku z pracą w Policji kobiety, podobnie jak ogół respondentów, oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (78,4%), choć odsetek wskazań jest nieco niższy niż ogółem

w garnizonie (różnica 6,1 p.p.). Istotne znaczenie ma również dobrze wyposażone stanowisko pracy (37,0%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (25,1%), dobra atmosfera w miejscu pracy (24,3%) oraz satysfakcja zawodowa (22,1%). *Patrz Tabela nr 17.*

Na pytanie o plany zawodowe w ciągu najbliższych 3 lat, niemal połowa kobiet (46,8%) odpowiada, że chciałaby awansować na wyższe stanowisko. 15,8% badanych twierdzi, że nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni z garnizonu warmińsko-mazurskiego wyrażają najczęściej przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy (46,8%). *Patrz Tabela nr 1.* Na satysfakcję zawodową mężczyzn wpływa przede wszystkim stabilne zatrudnienie (77,2%) – jest to czynnik zdecydowanie dominujący. Istotne znaczenie mają również: stałe warunki pracy (34,5%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (31,5%), dobre relacje ze współpracownikami (28,9%) oraz możliwość awansu (21,5%). *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie mężczyzn wpływają głównie: nadmiar formalności (62,4%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (59,8%). Około 2/5 ankietowanych wskazuje na stosunkowo złe warunki pracy (41,3%), ciągłe zmiany organizacyjne (40,0%) i niesprawiedliwe traktowanie (35,8%). Co czwarty badany (25,2%) jest niezadowolony z powodu złego systemu szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Za największe utrudnienia w codziennej pracy mężczyźni uznają zbyt dużą biurokrację (66,6%) oraz pracę „pod statystykę” (61,1%). Około 1/4 badanych wskazuje na złe warunki pracy (29,1%) i zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (24,0%), a zbliżony odsetek (21,4%) przyznaje, że jednym z największych utrudnień jest nadmierne obciążenie pracą. *Patrz Tabela nr 4.*

Mężczyźni motywują w największym stopniu nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (79,7%). Na drugim miejscu, według kolejności wskazań, znajduje się dobra opinia przełożonych (51,6%). Około dwukrotnie niższy odsetek badanych wymienia: przedterminowy awans (25,9%) oraz lepsze warunki pracy (24,4%). Ponad 1/5 mężczyzn (21,6%) twierdzi, że do pracy najbardziej motywuje ich uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracujących w Policji mężczyzn (73,2%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach. Około 4/5 badanych uznaje wykonywane przez siebie zadania za ważne i mające sens (81,5%), a pracę za interesującą (76,7%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa uczestniczących w badaniu mężczyzn twierdzi, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie (53,7%) oraz dobre relacje z przełożonym (51,5%). Ponad 2/5 mężczyzn (41,0%) dostrzega wpływ protekcji/nepotyzmu, a około 1/3 (37,6%) wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. Ponad 1/4 ankietowanych wskazuje na przypadek/szczyście (26,7%), a ponad 1/5 (21,0%) do czynników sprzyjających awansowi w Policji zalicza wykształcenie cywilne. *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym podkreślić, że niemal połowa mężczyzn z warmińsko-mazurskiej Policji (48,4%) źle ocenia możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych mężczyzn przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną (51,3%) i tak samo wypowiada się o otrzymywanych w Policji zarobkach (56,0%). Na pytanie o zmiany w zarobkach w ciągu ostatniego roku mężczyźni z garnizonu warmińsko-mazurskiego odpowiadają najczęściej, że nie zaobserwowali żadnych zmian (58,6%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość pracujących w warmińsko-mazurskiej Policji mężczyzn (86,2%) oczekuje przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia. Duże znaczenie ma również odpowiednie

wyposażenie stanowiska pracy (38,1%). Ponad 1/4 (26,4%) badanych mężczyzn oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa badanych (46,8%) zamierza awansować na wyższe stanowisko w ciągu najbliższych 3 lat. Jest to najczęściej udzielana przez mężczyzn odpowiedź na pytanie o plany zawodowe. O przejściu na emeryturę myśli ponad 1/10 badanych (11,7%). *Patrz Tabela nr 18.*

Spośród badanych, którzy deklarują zamiar przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych (N=66), największa liczebnie grupa ma zamiar rozpocząć własną działalność gospodarczą (42,9%). Zapytani o powody podjęcia decyzji o opuszczeniu formacji, mężczyźni odpowiadają najczęściej, że skłania ich do tego niezadowalająca wysokość zarobków (36,1%). Drugim w kolejności powodem jest wypalenie zawodowe (20,6%). *Patrz Tabele od nr 19 do nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ankietowani ze stażem pracy do 3 lat określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako duże (52,4%). *Patrz Tabela nr 1.* Odpowiada za to przede wszystkim stabilne zatrudnienie (72,1%). Ankietowani z tej grupy wśród przyczyn zadowolenia z pracy wymieniają także: stałe warunki pracy (32,1%), dobre relacje z przełożonymi (29,1%) i kolegami (25,6%), jak również możliwość awansu (27,5%). Warto podkreślić, że respondenci z najkrótszym stażem służby/pracy w Policji są bardziej zadowoleni z dobrych relacji z przełożonymi oraz szansy na awans, niż ogół badanych z garnizonu (odpowiednio o 8,3 oraz 7,1 p.p.). Zadowolenie co piątego ankietowanego z tej grupy (20,0%) związane jest z możliwością chronienia ludzi przed przestępczością. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie badanych ze stażem pracy do 3 lat w największym stopniu wpływa stosunkowo słabe wynagrodzenie (68,5%). Warto zaznaczyć, że poziom niezadowolenia z wysokości zarobków jest wyższy w tej grupie respondentów niż ogółem w garnizonie (różnica w odsetkach wskazań wynosi 10,1 p.p.). Na drugim miejscu, według wypowiedzi badanych z najkrótszym stażem pracy, znajduje się nadmiar formalności (44,3%), przy czym odsetek wskazań jest niższy niż ogółem w garnizonie (o 14,1 p.p.). Najmłodszy stażem ankietowani rzadziej też wskazują na niezadowolenie związane z ciągłymi zmianami organizacyjnymi (33,7% wobec 38,8% wskazań ogółem). Około 1/4 badanych ze stażem pracy krótszym niż 3 lata wyraża niezadowolenie z powodu niesprawiedliwego traktowania (29,8%) oraz złych warunków pracy (28,2%). Należy przy tym dodać, że odsetki wskazań na niesprawiedliwe traktowanie oraz złe warunki pracy są niższe niż ogółem w garnizonie (odpowiednio o 8,0 i 12,4 p.p.). Przyczyną niezadowolenia około 1/5 ankietowanych z tej grupy (22,1%) jest zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Ankietowanym z najkrótszym stażem codzienną pracę najbardziej utrudnia zbyt duża biurokracja (49,8%), przy czym odpowiadają w ten sposób rzadziej niż ogół badanych (o 12,8 p.p.). Rzadziej też wskazują na utrudnienia związane z pracą „pod statystykę” (44,5% wobec 57,8% wskazań ogółem). Ponad 1/4 badanych ze stażem pracy krótszym niż 3 lata (28,3%) mówi o problemach związanych z warunkami pracy, przy czym odsetek wskazań oscyluje wokół wyniku ogólnego. *Patrz Tabela nr 4.*

Respondentów z najkrótszym stażem pracy w Policji w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne (77,6%). Istotne znaczenie mają dla nich także dobre relacje z przełożonym (48,8%), choć czynnik ten jest wskazywany przez ankietowanych z najkrótszym stażem pracy rzadziej niż ogółem w garnizonie (o 5,2 p.p.). Ankietowani pracujący w Policji krócej niż 3 lata częściej niż ogół badanych wskazują na: przedterminowy awans (33,4% wobec 27,8%) oraz skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (21,7% wobec 16,0%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość respondentów związanych z Policją krócej niż 3 lata (60,5%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach. Ponad 3/4 badanych uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (77,2%), a pracę za interesującą (79,0%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Ponad połowa najmłodszych stażem respondentów wyraża przekonanie, że własna praca i zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym w największym stopniu wpływają na rozwój kariery zawodowej w Policji (odpowiednio 58,4% i 52,0% wskazań). Do istotnych czynników, zdaniem respondentów z najkrótszym stażem pracy należą również: podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (38,9%) i protekcja/nepotyzm, na którą wskazują jednak rzadziej niż ogół badanych (32,2% wobec 42,0%). Ponad 1/4 badanych (28,1%) uważa, że na awans w Policji wpływa głównie przypadek/szczęście. *Patrz Tabela nr 12.* Opinie respondentów z najkrótszym stażem na temat aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej są podzielone – 39,4% respondentów ocenia je dobrze, a 39,9% źle. *Patrz Tabela nr 13.*

Na pytanie o sytuację materialną, blisko połowa badanych z najkrótszym stażem pracy (48,4%) odpowiada, że powodzi im się znośnie. Swoje zarobki w Policji ankietowani z tej grupy oceniają najczęściej źle lub przeciętnie (odpowiednio 48,1% i 41,8%). Ponad 1/3 najmłodszych stażem respondentów (38,2%) twierdzi, że zaobserwowała poprawę swoich zarobków, a niemal taki sam odsetek (38,0%) nie zauważył żadnych zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Ankietowani z najkrótszym stażem pracy oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (82,4%). Duże znaczenie ma dla również satysfakcja zawodowa (29,3%) – warto przy tym zauważyć, że odsetek wskazań w tym przypadku jest o 10,4 p.p. niż ogółem w garnizonie. Mniejszą wagę niż ogół badanych przywiązują natomiast do dobrze wyposażonego stanowiska pracy (25,9% wobec 37,8%). Około 1/4 badanych oczekuje również dobrej atmosfery w miejscu pracy (24,8%) oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (23,8%). *Patrz Tabela nr 17.*

Blisko połowa ankietowanych z najkrótszym stażem pracy (45,1%) chciałaby w ciągu następnych 3 lat awansować na wyższe stanowisko. Około 1/5 (20,6%) myśli o awansie na stopień. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY OD 4 DO 15 LAT

Około połowa respondentów (50,5%) ze średnim stażem pracy w Policji przeciętnie ocenia swoje zadowolenie z wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 1.* W największym stopniu do ich zadowolenia z pracy przyczynia się stabilne zatrudnienie (76,0%). Pozostałe czynniki wskazywane są w tej grupie respondentów znacznie rzadziej. Wpływ na zadowolenie około 1/3 policjantów i pracowników ze stażem od 4 do 15 lat mają: dobre stosunki ze współpracownikami (32,9%), stałe warunki pracy (32,8%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (25,0%), przy czym odsetek wskazań w tym przypadku jest o 5,5 p.p. niższy niż ogółem w garnizonie. Do czynników wpływających na satysfakcję zawodową ponad 1/5 ankietowanych z tej grupy (20,9%) należą także dobre relacje z przełożonymi. *Patrz Tabela nr 2.*

Tak samo jak w przypadku ogółu badanych z garnizonu, do niezadowolenia respondentów ze stażem pracy od 4 do 15 lat przyczyniają się głównie: stosunkowo słabe wynagrodzenie (62,7%) oraz nadmiar formalności (59,6%). Na kolejnym miejscu znajdują się złe warunki pracy (44,2%). Około 1/3 ankietowanych wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (38,4%) oraz ciągłe zmiany organizacyjne (32,6%). Do niezadowolenia wśród osób ze średnim stażem pracy przyczynia się również: brak możliwości awansu (24,7%) i zły system szkolenia (23,9%). *Patrz Tabela nr 3.*

Za największe utrudnienia w codziennej pracy uznają biurokrację (64,2%) oraz pracę „pod statystykę” (62,6%). Zdecydowanie rzadziej wskazywane są złe warunki pracy (28,4%), zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (22,9%) oraz nadmierne obciążenie pracą (21,9%). *Patrz Tabela nr 4.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki stanowią dla badanych ze stażem służby/pracy od 4 do 15 lat największą motywację do pracy (77,9%). Duże znaczenie ma dla nich także dobra opinia przełożonych (52,7%). Około 1/4 ankietowanych z tej grupy wskazuje na przedterminowy awans (27,1%) oraz lepsze warunki pracy (23,0%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość respondentów z tej grupy (70,0%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach. Około 4/5 badanych ze średnim stażem twierdzi, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (81,3%), a praca jest interesująca (82,8%). *Patrz Tabela od nr 9 do nr 11.*

Za czynniki, które mają największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji uznają dobre relacje z przełożonym oraz własną pracę i zaangażowanie (odpowiednio 55,2% i 51,1%). Na kolejnych miejscach znajduje się: protekcja/nepotyzm (42,6%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (33,1%) oraz przypadek/szczęście (30,2%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym podkreślić, że ponad połowa ankietowanych ze stażem pracy od 4 do 15 lat (52,3%) źle ocenia możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych ze średnim stażem służby/pracy twierdzi, że powodzi im się znośnie (52,5%) i przeciętnie ocenia swoje zarobki w Policji (53,6%). Większość uczestników badania ze stażem służby/pracy od 4 do 15 lat (64,0%) zauważyło wzrost otrzymywanego wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku, natomiast 40,1% badanych z tej grupy twierdzi, że nic się w tym zakresie nie zmieniło. *Patrz Tabela od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Respondenci ze stażem od 4 do 15 lat, w związku z pracą w Policji, oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (87,5%). Ponad dwukrotnie rzadziej wskazują na dobrze wyposażone stanowisko pracy (38,0%). Na kolejnych miejscach znajdują się: dobra atmosfera w miejscu pracy (23,1%), możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (22,6%) oraz uznanie za dobrą pracę (20,9%). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat ponad połowa respondentów z tej grupy (53,8%) chciałaby awansować na wyższe stanowisko. Warto dodać, że odsetek osób składających takie deklaracje jest o 7 p.p. wyższy niż ogółem w garnizonie. *Patrz Tabela nr 18.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Blisko połowa ankietowanych ze stażem w Policji powyżej 15 lat (47,4%) deklaruje przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 1.* Na satysfakcję zawodową respondentów z tej grupy wpływa głównie stabilne zatrudnienie (77,6%). Warto zauważyć, że zadowolenie ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia, czynnika znajdującego się na drugiej pozycji według wskazań respondentów z najdłuższym stażem, jest znacznie większe niż ogółem w garnizonie (47,4% wobec 30,5% wskazań ogółem). Istotny wpływ na satysfakcję zawodową badanych związanych z Policją od ponad 15 lat mają także: stałe warunki pracy (35,5%) oraz dobre stosunki z kolegami (21,8%). *Patrz Tabela nr 2.*

Należy jednak zwrócić uwagę, że respondenci z tej grupy częściej niż ogół policjantów i pracowników garnizonu wśród czynników wpływających na ich niezadowolenie z pracy wymieniają nadmiar formalności (64,1% wobec 58,4% wskazań ogółem), ciągłe zmiany organizacyjne (53,1% wobec 38,8%) oraz złą organizację pracy (23,5% wobec 18,1%), rzadziej natomiast mówią o stosunkowo słabym wynagrodzeniu (44,4% wobec 58,4% wskazań ogółem). Istotnymi przyczynami niezadowolenia ankietowanych z najdłuższym stażem pracy w Policji są również: złe warunki pracy (41,3%), niesprawiedliwe traktowanie (44,1%) oraz zły system szkolenia (29,8%), przy czym odsetki wskazań na te czynniki oscylują wokół wyników typowych. *Patrz Tabela nr 3.*

Za największe utrudnienia w pracy uznają zbyt dużą biurokrację (66,9%) oraz pracę „pod statystykę” (56,5%). Około 1/3 ankietowanych z najdłuższym stażem pracy (31,1%) wskazuje na złe warunki pracy, a około 1/4 do największych utrudnień zalicza zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (28,9% wobec 23,9% ogółem w garnizonie) oraz nadmierne obciążenie pracą (24,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych związanych z Policją od ponad 15 lat najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (80,4%). Na drugim miejscu znajduje się dobra opinia przełożonych (59,5%). Ponad 1/4 ankietowanych z tej grupy do pracy motywują takie czynniki, jak: lepsze warunki pracy (29,5%), uznanie społeczne (28,9% wobec 21,8% wskazań ogółem) oraz przedterminowy awans (25,9%). *Patrz Tabela nr 8.*

Około 3/4 badanych pracujących w Policji od ponad 15 lat twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane, a odsetek osób składających takie deklaracje jest wyższy niż ogółem w garnizonie (75,4% wobec 70,0%). Ponad 4/5 respondentów uznaje wykonywane przez siebie zadania za ważne i mające sens (84,4%), a pracę za interesującą (87,8%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Około połowa ankietowanych z najdłuższym stażem pracy jest zdania, że na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie (55,6%), dobre relacje z przełożonym (50,0%) oraz protekcja/nepotyzm (46,6%). Nieco niższy odsetek ankietowanych (40,0%) dostrzega wpływ podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym. 1/4 respondentów (25,0%) wskazuje na znaczenie wykształcenia cywilnego, a około 1/5 uważa, że awans w Policji zależy od przypadku/szczyścia, przy czym czynnik ten jest wskazywany rzadziej niż ogółem w garnizonie (22,4% wobec 27,6%). *Patrz Tabela nr 12.* Należy zwrócić uwagę, że blisko połowa respondentów z najdłuższym stażem pracy (47,3%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych związanych z Policją od ponad 15 lat przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną (55,4%). Większość (62,6%) w ten sam sposób wypowiada się o zarobkach w Policji. Na pytanie o zmiany w wysokości wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku badani z najdłuższym stażem pracy odpowiadają najczęściej, że nic się nie zmieniło (58,1%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Respondenci ze stażem służby/pracy powyżej 15 lat oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (80,1%). Dla badanych z tej grupy ważniejsze niż ogółem w garnizonie są: dobrze wyposażone stanowisko pracy (44,3% wobec 37,8%) oraz dobra atmosfera w miejscu pracy (31,9% wobec 25,9%). Ponad 1/5 respondentów (21,8%) w związku z pracą w Policji oczekuje pewności zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Około 1/3 ankietowanych z najdłuższym stażem pracy w Policji (34,8%) chciałaby w ciągu następnych 3 lat awansować na wyższe stanowisko. Nieco niższy odsetek respondentów (28,8%) deklaruje zamiar przejścia na emeryturę, a około 1/5 badanych (20,6%) twierdzi, że nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

O przeciętnym zadowoleniu z wykonywanej pracy mówi niemal połowa uczestniczących w badaniu policjantów (48,4%), a na dużą satysfakcję zawodową wskazuje ponad 1/3 badanych (37,6%). *Patrz Tabela nr 1.* Najczęściej wskazywaną przyczyną zadowolenia z pracy w tej grupie jest stabilne zatrudnienie (76,5%). Znacznie rzadziej funkcjonariusze wskazują na stosunkowo dobre wynagrodzenie (33,2%) i stałe warunki pracy (31,4%). Do czynników w istotny sposób przyczyniających się do zadowolenia funkcjonariuszy Policji należy zaliczyć również dobre relacje z kolegami (26,4%) oraz możliwość awansu (23,5%). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie policjantów z wykonywanej pracy spowodowane jest w największym stopniu: nadmiarem formalności (62,0%) i stosunkowo słabym wynagrodzeniem (53,7%). Na kolejnych miejscach znajdują się: złe warunki pracy (42,8%), ciągłe zmiany organizacyjne (41,7%), niesprawiedliwe traktowanie (37,2%) oraz zły system szkolenia (26,4%). *Patrz Tabela nr 3.*

Za największe utrudnienia w wykonywaniu codziennych obowiązków funkcjonariusze Policji uznają zbyt dużą biurokrację (65,8%) oraz pracę „pod statystykę” (65,3%). Należy przy tym zaznaczyć, że „statystyka” jest dla policjantów większym problemem niż ogółem w garnizonie (57,8%). Do największych utrudnień w służbie należy również zaliczyć: złe warunki pracy (30,0%), zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (23,5%) oraz nadmierne obciążenie pracą (21,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Funkcjonariuszy z garnizonu warmińsko-mazurskiego najbardziej motywują do pracy nagrody finansowe (80,2%). Na drugim miejscu, według wskazań ankietowanych z tej grupy, znajduje się dobra opinia przełożonych (52,4%). Około 1/3 policjantów (31,2%) do pracy motywuje przedterminowy awans, a ponad 1/5 wskazuje na uznanie społeczne (22,7%) oraz lepsze warunki pracy (22,2%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość uczestniczących w badaniu policjantów (71,5%) uważa, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach. Ponad 4/5 uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (81,6%), a pracę za interesującą (85,5%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem ponad połowy funkcjonariuszy, na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają: własna praca i zaangażowanie (53,2%) oraz dobre stosunki z przełożonym (51,2%). Około 2/5 ankietowanych z tej grupy dostrzega wpływ protekcji/nepotyzmu (44,3%) oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (39,6%). Ponad 1/4 policjantów (27,6%) uważa, że awans zależy od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym podkreślić, że blisko połowa funkcjonariuszy Policji (47,2%) źle ocenia aktualne możliwości swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa funkcjonariuszy twierdzi, że powodzi im się znośnie (52,2%). Zbliżony odsetek (58,8%) przeciętnie ocenia swoje zarobki w Policji. Warto przy tym zwrócić uwagę, że 57,7% ankietowanych policjantów nie zaobserwowało żadnych zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

W związku z pracą w Policji funkcjonariusze oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (83,8%). Znacznie rzadziej wskazują na dobrze wyposażone stanowisko pracy (38,6%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (26,7%). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu najbliższych 3 lat blisko połowa uczestniczących w badaniu funkcjonariuszy (47,3%) chciałaby awansować na wyższe stanowisko. Spośród ankietowanych, którzy deklarują zamiar przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych (N=69) największy odsetek myśli o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej (39,9%). Niemal 1/4 (23,0%) nie zamierza już pracować. Na pytanie o powody podjęcia decyzji o odejściu z Policji badani odpowiadają najczęściej, że chodzi o wysokość wynagrodzenia (27,0%) albo wypalenie zawodowe (25,8%). *Patrz Tabele od nr 18 do nr 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako duże (43,5%). *Patrz Tabela nr 1.* W największym stopniu przyczynia się do tego stabilne zatrudnienie (72,0%). Blisko połowa pracowników cywilnych (44,3%) przyznaje, że na ich satysfakcję zawodową wpływają stałe warunki pracy, a poziom zadowolenia z tego powodu jest wyższy niż ogółem w garnizonie (o 10,9 p.p.). Istotne znaczenie mają również dobre stosunki z kolegami i przełożonymi (odpowiednio 39,4% i 29,2%) – warto przy tym podkreślić, że podobnie jak w przypadku stałych warunków pracy, wpływ dobrych relacji z otoczeniem służbowym na zadowolenie pracowników Policji jest większy niż w przypadku ogółu badanych (odpowiednio o 11 i 8,4 p.p.). *Patrz Tabela nr 2.*

Niezadowolenie pracowników ze stosunkowo słabego wynagrodzenia jest większe niż ogółem w garnizonie (83,6% wobec 58,4% wskazań ogółem). Należy podkreślić, że jest to najczęstszy powód

niezadowolenia z pracy w Policji wśród pracowników cywilnych. Znacznie wyższy od ogólnego jest również odsetek wskazań na brak możliwości awansu (45,7% wobec 20,6%) – to drugi w kolejności powód niezadowolenia wśród ankietowanych zatrudnionych na stanowiskach cywilnych. Z kolei nadmiar formalności (38,8%), ciągłe zmiany organizacyjne (23,0%) oraz złe warunki pracy (29,2%) w znacznie mniejszym stopniu przyczyniają się do niezadowolenia pracowników Policji niż ogółem w garnizonie (różnice wskazań we wszystkich przypadkach przekraczają 10,0 p.p.). Należy również zauważyć, że do niezadowolenia ponad 2/5 ankietowanych pracowników (40,6%) przyczynia się niesprawiedliwe traktowanie, a odsetek wskazań oscyluje wokół wyniku ogólnego. *Patrz Tabela nr 3.*

Za największe utrudnienie w wykonywaniu codziennych obowiązków pracownicy Policji uznają zbyt dużą biurokrację, przy czym odsetek wskazań na ten czynnik jest znacznie niższy niż ogółem w garnizonie (45,2% wobec 62,6%). Około 1/4 pracowników do największych utrudnień w pracy zalicza: zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (26,3%), na nadmierne obciążenie pracą (24,7%), złe warunki pracy (24,7%) oraz zbyt częste wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków (21,1%). *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników Policji najbardziej motywują do pracy: nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki oraz dobra opinia przełożonych (odpowiednio 69,8% i 62,9%), przy czym wpływ nagród jest mniejszy (o 8,9 p.p.), a opinii przełożonych większy (o 8,8 p.p.) niż ogółem w garnizonie. Około 1/3 ankietowanych pracowników (32,5%) wskazuje na lepsze warunki pracy, a odsetek wskazań przewyższa wynik ogólny (o 8,7 p.p.). Częściej niż ogół badanych pracownicy wskazują na motywującą funkcję dodatkowych kursów/szkoleń (22,7% wobec 16,0%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników Policji (61,6%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na zajmowanych przez nich stanowiskach, choć odsetek wskazań jest niższy od wyniku typowego (o 8,4 p.p.). Około 4/5 badanych uznaje powierzane im zadania za ważne i mające sens (81,3%), a niemal 3/4 uważa swoją pracę za interesującą (73,3%) – przy czym odsetek wskazań w tym przypadku jest niższy niż ogółem w garnizonie. *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Za czynnik, który w największym stopniu wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji pracownicy uznają dobre relacje z przełożonym – odpowiadają w ten sposób częściej niż ogół badanych (63,4% wobec 53,1% wskazań ogółem). Ponad połowa ankietowanych uważa, że do awansu w Policji najbardziej przyczynia się własna praca i zaangażowanie (56,0%). Pracownicy rzadziej niż ogół badanych obserwują wpływ protekcji/nepotyzmu (29,6% wobec 42,0% wskazań ogółem), częściej natomiast wskazują na wykształcenie cywilne (29,5% wobec 21,2%). Ponad 1/4 ankietowanych pracowników (27,2%) za czynnik istotnie wpływający na rozwój kariery zawodowej w Policji uznaje przypadek/szczęście). *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa badanych (57,0%) nie dostrzega szans na rozwój swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

Pracownicy Policji z garnizonu warmińsko-mazurskiego określają swoją sytuację materialną najczęściej jako przeciętną (55,0%). Większość (67,6%) źle ocenia swoje zarobki w Policji. Ponad połowa (59,1%) twierdzi, że wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku, a ponad 1/4 (29,4%) mówi, że ich zarobki się pogorszyły. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość pracowników Policji (88,0%) oczekuje w związku z zatrudnieniem w tej formacji odpowiedniego wynagrodzenia. Około 1/3 wskazuje na dobrze wyposażone stanowisko pracy (33,7%) oraz pewność zatrudnienia (31,2%). Warto przy tym zauważyć, że pewność zatrudnienia jest ważniejsza dla pracowników niż dla ogółu badanych (o 11,4 p.p.). Ponad 1/5 ankietowanych pracowników oczekuje możliwości podnoszenia kwalifikacji (22,3%) oraz dobrej atmosfery w miejscu pracy (21,8%). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu następnych 3 lat ponad 2/5 pracowników Policji chciałaby awansować na wyższe stanowisko (43,9% wskazań), natomiast ponad 1/3 ankietowanych (34,4%) nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ponad połowa funkcjonariuszy prewencji (50,6%) jest przeciętnie zadowolona z wykonywanej pracy, a o dużym zadowoleniu mówi ponad 1/3 respondentów (36,6%). *Patrz Tabela nr 1.* Na satysfakcję zawodową respondentów z tej grupy w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie (75,3%) – jest to czynnik wyraźnie dominujący. Na drugim miejscu znajdują się stałe warunki pracy (34,2%). Około 1/4 ankietowanych z prewencji wskazuje na zadowolenie z powodu stosunkowo dobrego wynagrodzenia (29,0%), dobrych stosunków ze współpracownikami (25,1%) oraz możliwości awansu (22,7%). *Patrz Tabela nr 2.*

Za niezadowolenie w tej grupie odpowiadają głównie: stosunkowo słabe wynagrodzenie (60,4%) i nadmiar formalności (59,2%). Około 2/5 ankietowanych wskazuje na ciągłe zmiany organizacyjne (41,0%), złe warunki pracy (39,4%) i niesprawiedliwe traktowanie (39,0%). Ponad 1/4 warmińsko-mazurskiej służby prewencyjnej (26,0%) wskazuje na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Zbyt duża biurokracja oraz praca „pod statystykę” najbardziej utrudniają pracę osobom pracującym w prewencji (odpowiednio 64,0% i 62,0%). Ponad 1/4 ankietowanych ze służby prewencyjnej (28,0%) wskazuje na złe warunki pracy, a około 1/5 (22,4%) mówi o nadmiernym obciążeniu pracą. *Patrz Tabela nr 4.* Niemal połowa badanych (49,1%) nisko ocenia współpracę pomiędzy służbą prewencyjną a kryminalną. *Patrz Tabela nr 7.*

Ankietowanych z prewencji do pracy motywują przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (79,1%). Mniejsze znaczenie ma dla nich dobra opinia przełożonych (51,7%), przy czym znajduje się ona na drugim miejscu najważniejszych czynników motywacyjnych. Na podstawie wypowiedzi ankietowanych z prewencji można mówić także o pozytywnym wpływie przedterminowego awansu (28,0%), uznanie społeczne (25,2%) i lepsze warunki pracy (22,6%). *Patrz Tabela nr 8.*

Zdaniem większości badanych z prewencji (71,5%) wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Około 4/5 uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (81,4%), a pracę za interesującą (81,8%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem ponad połowy badanych z pionu prewencji na rozwój kariery zawodowej w Policji wpływają najbardziej: dobre relacje z przełożonym oraz własna praca i zaangażowanie (odpowiednio 51,6% i 50,3% wskazań). Ponad 2/5 ankietowanych z tej grupy wskazuje na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (44,3% wobec 36,1% ogółem w garnizonie) oraz na protekcję/nepotyzm (43,2%). Około 1/4 (25,1%) dostrzega wpływ przypadku/szczyścia na awans w Policji, a ponad 1/5 (21,8%) wskazuje na szkolnictwo cywilne. *Patrz Tabela nr 12.* Należy przy tym zauważyć, że blisko połowa (45,6%) źle ocenia swoje możliwości awansu. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa ankietowanych z prewencji przeciętnie ocenia swoją sytuację materialną (55,8%) i zarobki w Policji (58,5%). Zbliżony odsetek (56,4%) nie zaobserwował zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, przy czym ponad 1/4 (28,4%) mówi o poprawie zarobków. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani z prewencji w związku z pracą w Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (84,4%). Blisko 1/3 wskazań respondentów z tej grupy dotyczy dobrego wyposażenia stanowiska pracy (31,9%). Na kolejnych miejscach znajdują się: dobra atmosfera w miejscu pracy (24,5%), pewność zatrudnienia (20,7%) oraz praca dająca satysfakcję zawodową (20,5%). *Patrz Tabela nr 17.*

Najczęściej wymienianym planem zawodowym na najbliższe 3 lata jest zdobycie wyższego stanowiska – w ten sposób odpowiada ponad 4/5 ankietyowanych ze służby prewencyjnej (44,4%). *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ankietyowani ze służby kryminalnej wyrażają najczęściej przeciętne lub duże zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 44,8% i 41,1%). *Patrz Tabela nr 1.* Jak wynika z wypowiedzi zdecydowanej większości badanych (80,5%), najważniejszym powodem do zadowolenia z pracy jest stabilne zatrudnienie. Około dwukrotnie mniejszy odsetek respondentów z pionu kryminalnego wskazuje na satysfakcję ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (37,2%) i dobrych relacji ze współpracownikami (31,7%). Warto przy tym zauważyć, że odsetek wskazań na dobre wynagrodzenie jest wyższy niż ogółem w garnizonie (o 6,7 p.p.). Nieco rzadziej niż ogół badani z pionu kryminalnego wskazują na zadowolenie wynikające ze stałych warunków pracy (27,1% wobec 33,4% ogółem). Około 1/5 ankietyowanych do przyczyn satysfakcji zalicza: dobre relacje z przełożonymi (20,5%) oraz możliwość awansu (20,4%). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia badanych ze służby kryminalnej w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, a odsetek wskazań w tym przypadku jest wyższy niż ogółem w garnizonie (64,4% wobec 58,4%). Blisko połowa badanych wskazuje na złe warunki pracy (47,7%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (46,0%). Należy przy tym zaznaczyć, że odsetek osób wskazujących na złe warunki pracy jest wyższy (o 7,1 p.p.), a deklarujących niezadowolenie z powodu wysokości wynagrodzenia – niższy (o 12,4 p.p.) niż ogółem w garnizonie. Do niezadowolenia w służbie kryminalnej przyczyniają się również: ciągłe zmiany organizacyjne (39,1%), niesprawiedliwe traktowanie (36,9%), brak możliwości awansu (23,4%) i zły system szkolenia (22,2%). *Patrz Tabela nr 3.*

Wykonywanie codziennych obowiązków najbardziej utrudnia im praca „pod statystykę” (69,6% wobec 57,8% wskazań ogółem) oraz zbyt duża biurokracja (64,5%). Do znacznych utrudnień w służbie kryminalnej należy ponadto zaliczyć: złe warunki pracy (33,9%), zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (27,4%) oraz nadmierne obciążenie pracą (20,4%). *Patrz Tabela nr 4.* Opinie na temat współpracy między służbą a prewencyjną są podzielone – 38,5% ankietyowanych z pionu kryminalnego wskazuje na ocenę niską, 34,5% na przeciętną, a 27,0% współpracę tę ocenia wysoko. *Patrz Tabela nr 7.*

Podobnie jak ogół badanych z garnizonu, policjanci służby kryminalnej za największą motywację do pracy uznają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (79,2%). Rzadziej wskazywana jest dobra opinia przełożonych (53,2%). Dla około 1/3 ankietyowanych ze służby kryminalnej (31,4%) motywację stanowi przedterminowy awans, około 1/4 (22,7%) mówi o lepszych warunkach pracy, a co piąty badany (20,0%) wskazuje na uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych ze służby kryminalnej (68,8%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Około 4/5 ankietyowanych uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (82,6%), a pracę za interesującą (85,9%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Zdaniem badanych z tej grupy, do awansu w Policji najbardziej przyczyniają się dobre relacje z przełożonym (54,3%) oraz własna praca i zaangażowanie (51,4%). Nieco niższy odsetek badanych wskazuje na wpływ protekcji/nepotyzmu (43,6%). Warto zauważyć, że respondenci ze służby kryminalnej rzadziej niż ogół dostrzegają wpływ szkolnictwa resortowego na rozwój kariery zawodowej w Policji (30,7% wobec 36,1%). Około 1/4 ankietyowanych (29,4%) uważa, że awans w Policji zależy przede wszystkim od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Należy podkreślić, że ponad połowa ankietyowanych z tej grupy (52,5%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. *Patrz Tabela nr 13.*

Blisko połowa respondentów ze służby kryminalnej (46,8%) określa swoją sytuację materialną jako przeciętną. Nieco większy odsetek (53,7%) przeciętnie ocenia swoje zarobki w Policji. Na pytanie

o zmiany w zarobkach odpowiadają najczęściej, że wysokość ich wynagrodzenia nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku (61,3%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani ze służby kryminalnej w związku z pracą w Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (83,3%). Warto zwrócić uwagę, że bardziej niż ogółowi respondentów zależy im na dobrze wyposażonym stanowisku pracy (47,0% wobec 37,8% wskazań ogółem). Około 1/4 ankietowanych z pionu kryminalnego oczekuje dobrej atmosfery w miejscu pracy. *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu następnych 3 lat ponad połowa badanych ze służby kryminalnej (50,8%) chciałaby awansować na wyższe stanowisko. Jest to najczęściej udzielana odpowiedź na pytanie o plany zawodowe na najbliższą przyszłość. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Ankietowani ze służby wspomagającej określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy najczęściej jako przeciętne lub duże (odpowiednio 42,5% i 40,5% wskazań). *Patrz Tabela nr 1.* Wśród przyczyn zadowolenia z pracy w Policji wymieniają przede wszystkim: stabilne zatrudnienie (66,1%), przy czym odsetek wskazań jest niższy od wyniku ogólnego (o 9,6 p.p.). Na kolejnych miejscach wskazywane są stałe warunki pracy (36,7%), dobre stosunki ze współpracownikami (30,5%) i przełożonymi (27,3%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (27,1%). Warto przy tym dodać, że odsetek wskazań na zadowolenie związane z dobrymi relacjami z przełożonymi jest wyższe niż ogółem w garnizonie (o 6,5 p.p.). Częściej niż ogół badanych respondenci ze służby wspomagającej wskazują na sprawiedliwe traktowanie jako przyczynę satysfakcji zawodowej (22,2% wobec 10,5% ogółem). *Patrz Tabela nr 2.*

Najczęściej wskazywanymi powodami niezadowolenia w służbie wspomagającej jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (70,7%), a odsetek wskazań na ten czynnik przewyższa wynik ogólny o 12,3 p.p. Na drugim miejscu znajduje się nadmiar formalności (45,1%), choć wskazywany jest on o 13,3 p.p. rzadziej niż ogółem w garnizonie. Około 2/5 badanych do przyczyn niezadowolenia z pracy zalicza niesprawiedliwe traktowanie (42,1%) oraz brak możliwości awansu (37,9%). Należy podkreślić, że badani z pionu wspomagającego wskazują na brak możliwości awansu zdecydowanie częściej niż ogół ankietowanych (o 17,3 p.p.). Respondenci ze służby wspomagającej rzadziej niż ogół wskazują na ciągłe zmiany organizacyjne (33,1% wobec 38,8% ogółem) i złe warunki pracy (31,1% wobec 40,6%), a częściej niż ogół wymieniają zły system szkolenia (30,7% wobec 25,3%). Ponad 1/5 (21,2%) wyraża niezadowolenie z powodu złej organizacji pracy. *Patrz Tabela nr 3.*

Jak wynika z wypowiedzi ankietowanych ze służby wspomagającej, największym utrudnieniem w ich pracy jest biurokracja, przy czym stanowi ona mniejszy problem niż ogółem w garnizonie (53,2% wobec 62,6% wskazań ogółem). Częściej niż ogół wskazywany jest natomiast zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (35,3% wobec 23,9%). Do znacznych utrudnień w służbie wspomagającej należy również zaliczyć złe warunki pracy (22,7% wobec 29,2% ogółem) oraz nadmierne obciążenie pracą (21,9%). *Patrz Tabela nr 4.*

W motywowaniu do pracy respondentów ze służby wspomagającej największą rolę odgrywają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki oraz dobra opinia przełożonych (odpowiednio 76,5% i 66,7% wskazań). Warto podkreślić, że dobra opinia przełożonych silniej motywuje badanych ze służby wspomagającej niż ogółem w garnizonie (różnica w odsetkach wskazań wynosi 12,7 p.p.). Większy wpływ motywacyjny mają również lepsze warunki pracy (30,1% wobec 23,8% ogółem). Rzadziej niż ogółem w garnizonie wskazywany jest natomiast przedterminowy awans (20,6% wobec 27,8%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość ankietowanych z pionu wspomagającego (62,8%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane. Ponad 4/5 badanych uznaje swoje zadania za ważne i mające sens (81,2%), a pracę za interesującą (82,6%). *Patrz Tabele od nr 9 do nr 11.*

Badani ze służby wspomagającej uznają własną pracę i zaangażowanie oraz dobre stosunki z przełożonym za czynniki w największym stopniu wpływające na rozwój kariery zawodowej (odpowiednio 64,3% i 54,8% wskazań). Warto przy tym zauważyć, że ankietowani z tej służby częściej niż ogół badanych mówią o wpływie własnej pracy i zaangażowania na awans w Policji (o 10,6 p.p.). Około 1/3 respondentów z pionu wspomagającego uważa, że na rozwój kariery zawodowej wpływa protekcja/nepotyzm (37,7%) oraz przypadek/szczęście (30,9%). Częściej niż ogółem w garnizonie obserwowany jest wpływ szkolnictwa cywilnego (26,2% wobec 21,2% wskazań ogółem), a rzadziej – resortowego (27,7% wobec 36,1%). *Patrz Tabela nr 12.* Warto przy tym zauważyć, że ponad połowa badanych ze służby wspomagającej (52,0%) źle ocenia możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa respondentów z tej służby przeciętnie ocenia swoją sytuacją materialną (56,7%). Zbliżony odsetek (51,9%) źle ocenia swoje zarobki w Policji. Na pytanie o zmiany w wysokości wynagrodzenia badani ze służby wspomagającej najczęściej odpowiadają, że nie zaobserwowali żadnych zmian (57,8%) lub że ich zarobki się pogorszyły (25,7%). *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Ankietowani ze służby wspomagającej w związku z pracą w Policji oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (82,3%). Na kolejnych miejscach znajdują się: dobrze wyposażone stanowisko pracy (32,4%), pewność zatrudnienia (27,7%), dobra atmosfera w miejscu pracy (27,4%), uznanie za dobrą pracę (25,8%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (24,2%). Warto przy tym zauważyć, że odpowiednio wyposażone stanowisko pracy wskazywane jest rzadziej (o 5,4 p.p.), a na pewność zatrudnienia i uznanie za dobrą pracę częściej niż ogółem w garnizonie (odpowiednio o 7,9 i 7,1 p.p.). *Patrz Tabela nr 17.*

W ciągu następnych 3 lat blisko połowa respondentów ze służby wspomagającej (47,8%) chciałaby awansować na wyższe stanowisko. Około 1/4 badanych (26,7%) nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określili/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy?	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	duże	38,6	39,2	36,2	52,4	34,2	38,6	37,6	43,5	36,6	41,1	40,5
	przeciętne	47,0	46,8	48,0	35,3	50,5	47,4	48,4	39,5	50,6	44,8	42,5
	małe	14,4	14,0	15,8	12,3	15,3	14,0	13,9	17,0	12,8	14,1	17,0

Tabela nr 2.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i zadowolenia z pracy w Policji?												
Ogółem	521	407	114	87	281	152	439	82	248	171	64	
Stabilne zatrudnienie	75,7	77,2	71,1	72,1	76,0	77,6	76,5	72,0	75,3	80,5	66,1	
Stale warunki pracy	33,4	34,5	29,7	32,1	32,8	35,5	31,4	44,3	34,2	27,1	36,7	
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	30,5	31,5	27,2	18,7	25,0	47,4	33,2	16,1	29,0	37,2	27,1	
Solidne szkolenia zawodowe	3,5	3,6	3,3	1,5	4,1	3,6	3,5	3,7	2,8	4,1	4,5	
Poczucie własnego bezpieczeństwa	11,1	8,4	21,1	10,9	10,6	12,3	10,1	17,0	13,6	7,4	11,5	
Brak zbędnych formalności, biurokracji	3,7	4,1	2,4	1,7	3,0	6,3	3,0	7,4	2,4	3,1	7,8	
Dobre relacje z przełożonymi	20,8	19,4	26,3	29,1	20,9	16,1	19,3	29,2	19,1	20,5	27,3	
Sprawiedliwe traktowanie	10,5	10,3	11,3	7,1	9,9	13,5	9,1	18,3	9,2	9,3	22,2	
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	3,3	2,9	4,5	3,5	3,6	2,4	2,9	5,5	3,7	2,8	4,9	
Możliwość awansu	20,4	21,5	16,4	27,5	19,9	17,2	23,5	3,9	22,7	20,4	5,9	
Możliwość osobistego rozwoju	15,1	15,6	13,6	19,9	13,2	16,0	15,8	11,6	17,1	12,9	14,7	
Dobra organizacja pracy	5,7	6,0	4,8	4,3	4,4	9,1	5,3	8,3	6,2	3,3	7,3	
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	4,5	4,4	5,0	,9	4,1	7,3	4,1	6,6	2,9	5,4	7,6	
Dobre stosunki z kolegami	28,4	28,9	26,7	25,6	32,9	21,8	26,4	39,4	25,1	31,7	30,5	
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	10,5	10,6	10,0	11,0	7,2	16,3	11,0	7,6	10,0	12,6	10,0	
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	15,6	18,0	7,1	20,0	12,6	18,7	18,5	,0	16,3	17,6	4,4	
Apolityczność Policji	3,2	3,8	1,0	,0	1,6	7,9	3,4	1,9	4,8	,6	3,6	
Nic, nie ma takich rzeczy	2,3	1,8	4,1	3,4	2,1	2,1	2,1	3,7	1,9	2,1	4,7	

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolenia z pracy w Policji?											
Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
Niepewność pracy	5,5	6,3	2,9	2,3	5,4	7,5	5,3	6,9	5,4	4,7	8,4
Ciągłe zmiany organizacyjne	38,8	40,0	34,2	33,7	32,6	53,1	41,7	23,0	41,0	39,1	33,1
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	58,4	59,8	53,3	68,5	62,7	44,4	53,7	83,6	60,4	46,0	70,7

Zły system szkolenia	25,3	25,2	25,9	22,1	23,9	29,8	26,4	19,3	26,0	22,2	30,7
Zagrożenie dla życia i zdrowia	9,5	9,1	11,1	15,2	8,2	8,7	10,8	2,4	13,3	8,1	1,4
Nadmiar formalności, biurokracja	58,4	62,4	44,0	44,3	59,6	64,1	62,0	38,8	59,2	64,4	45,1
Złe relacje z przełożonymi	14,6	15,2	12,5	6,4	17,0	15,0	14,9	13,0	14,3	13,8	16,7
Niesprawiedliwe traktowanie	37,8	35,8	44,8	29,8	38,4	41,1	37,2	40,6	39,0	36,9	42,1
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	8,6	8,0	10,6	4,6	9,1	9,9	8,9	6,5	9,0	10,0	3,7
Brak możliwości awansu	20,6	18,2	29,0	18,0	24,7	14,3	15,9	45,7	12,7	23,4	37,9
Łamszenie pracowników	15,8	16,9	12,2	10,0	15,9	19,1	16,3	13,6	14,4	18,2	13,3
Zła organizacja pracy	18,1	17,5	20,4	12,2	17,1	23,5	18,8	14,5	16,5	17,8	21,2
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	40,6	41,3	38,3	28,2	44,2	41,3	42,8	29,2	39,4	47,7	31,1
Złe stosunki z kolegami	1,7	1,8	1,2	4,0	,8	2,0	1,7	1,9	2,2	,0	3,5
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	4,4	4,4	4,6	2,4	5,2	4,1	4,8	2,2	5,2	4,7	1,8
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	10,4	11,7	5,8	8,2	10,0	12,4	11,6	3,9	11,3	10,9	5,7
Uwikłanie Policji w politykę	9,1	9,6	7,2	14,2	7,6	8,9	9,8	5,1	10,4	7,5	6,9
Nic, nie ma takich rzeczy	,2	,2	,0	,0	,3	,0	,2	,0	,4	,0	,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
Zbyt duża biurokracja	62,6	66,6	48,2	49,8	64,2	66,9	65,8	45,2	64,0	64,5	53,2
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne	10,3	8,9	15,5	14,0	8,0	12,5	10,3	10,8	10,9	8,4	11,4
Nadmierny rygor i dyscyplina	2,8	3,1	1,7	5,8	1,9	2,8	3,2	,9	3,6	,6	4,1
Niezrozumiałe polecenia służbowe	7,7	6,7	11,6	10,1	7,8	6,3	7,6	8,5	8,4	7,5	10,2
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	23,9	24,0	23,8	18,9	22,9	28,9	23,5	26,3	18,9	27,4	35,3
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	11,0	10,4	13,2	15,3	11,6	7,4	10,3	14,7	13,8	7,4	13,2
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,6	3,0	10,2	3,9	3,8	6,3	3,4	10,8	2,7	4,9	10,4
Praca "pod statystykę"	57,8	61,1	46,0	44,5	62,6	56,5	65,3	17,7	62,0	69,6	13,6
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,3	1,3	5,6	4,5	1,8	1,8	1,3	7,7	1,4	1,3	8,5
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	6,6	6,7	6,5	2,8	6,4	9,3	5,9	10,4	7,5	4,1	9,5
Nadmierne obciążenie pracą	21,8	21,4	23,2	17,4	21,9	24,2	21,2	24,7	22,4	20,4	21,9
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	29,2	29,1	29,3	28,3	28,4	31,1	30,0	24,7	28,0	33,9	22,7
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	16,0	15,8	16,5	14,3	15,8	17,3	15,0	21,1	14,7	16,8	18,3
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	1,2	1,5	,0	,0	1,0	2,2	1,4	,0	1,6	,8	1,1
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	1,5	1,5	1,2	1,8	1,9	,5	,8	5,2	1,2	,0	5,6

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Warunki lokalowe	Ogółem	510	398	113	85	274	151	431	80	238	171	63
	Ocena niska	39,0	39,5	37,3	24,5	44,1	37,8	40,6	30,2	40,8	41,0	27,3
	Ocena przeciętna	26,3	25,9	27,8	23,1	25,1	30,3	26,0	28,1	26,3	26,1	30,1
	Ocena wysoka	34,7	34,6	34,9	52,4	30,7	31,9	33,4	41,7	32,8	32,9	42,6
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	516	403	114	87	280	149	435	82	245	171	63
	Ocena niska	31,7	29,7	38,9	26,6	37,6	23,8	33,0	25,0	26,6	42,2	20,4
	Ocena przeciętna	37,1	39,2	29,8	43,8	32,4	42,1	37,1	37,4	41,4	32,5	37,1
	Ocena wysoka	31,1	31,0	31,3	29,7	30,0	34,0	29,9	37,6	32,1	25,2	42,5
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	506	393	113	81	274	151	426	81	234	172	63
	Ocena niska	46,8	47,0	46,1	51,4	49,6	39,3	47,9	41,0	47,0	52,6	33,8
	Ocena przeciętna	28,8	30,0	24,9	31,9	23,2	37,4	30,4	20,9	29,7	28,3	25,3
	Ocena wysoka	24,3	23,0	29,0	16,7	27,1	23,4	21,7	38,1	23,3	19,0	40,9
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	494	381	113	75	269	150	414	80	224	172	63
	Ocena niska	52,7	52,7	52,7	49,9	54,7	50,5	55,5	38,3	54,2	58,9	37,0
	Ocena przeciętna	29,0	28,9	29,3	31,0	27,0	31,5	29,0	29,0	27,4	29,5	32,8
	Ocena wysoka	18,3	18,4	17,9	19,1	18,3	18,0	15,5	32,8	18,3	11,6	30,2
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	481	391	90	78	261	142	424	56	239	164	42
	Ocena niska	58,1	56,7	64,3	54,9	61,4	53,7	59,3	48,9	60,3	58,9	51,8
	Ocena przeciętna	24,3	24,1	25,1	23,2	20,8	31,3	25,4	15,6	23,9	22,5	22,3
	Ocena wysoka	17,6	19,2	10,7	21,8	17,8	15,1	15,2	35,5	15,7	18,6	25,9
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	481	371	110	74	260	147	403	78	217	170	61
	Ocena niska	58,4	59,1	56,2	59,6	61,0	53,3	61,9	40,5	63,3	63,8	35,2
	Ocena przeciętna	15,9	16,8	12,8	24,4	13,4	16,0	15,6	17,2	15,1	14,2	21,0
	Ocena wysoka	25,7	24,1	31,0	16,0	25,6	30,7	22,5	42,3	21,6	22,0	43,8
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	428	331	96	63	236	129	359	68	192	153	53
	Ocena niska	53,5	53,2	54,5	62,8	55,2	45,8	56,4	38,1	57,7	57,8	33,0
	Ocena przeciętna	18,6	19,1	16,6	23,1	16,5	20,2	18,2	20,3	17,8	17,1	19,0
	Ocena wysoka	27,9	27,7	28,9	14,1	28,3	34,0	25,3	41,6	24,5	25,1	48,0
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	440	364	75	66	232	141	440	0	237	156	18
	Ocena niska	13,5	12,2	19,6	6,1	15,6	13,4	13,5	,0	12,8	16,2	14,0
	Ocena przeciętna	29,3	27,7	36,9	31,6	27,1	31,8	29,3	,0	30,7	27,5	29,0
	Ocena wysoka	57,3	60,1	43,5	62,4	57,3	54,8	57,3	,0	56,5	56,4	57,0
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	437	363	74	66	231	140	437	0	236	155	18
	Ocena niska	16,0	15,9	16,4	8,1	19,4	13,9	16,0	,0	14,9	18,9	7,3
	Ocena przeciętna	31,5	30,4	37,2	33,8	30,2	32,6	31,5	,0	33,2	29,5	34,5
	Ocena wysoka	52,5	53,8	46,4	58,1	50,4	53,5	52,5	,0	51,8	51,6	58,2
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	434	360	74	66	230	137	434	0	235	153	18
	Ocena niska	56,9	55,4	64,2	50,9	56,6	60,3	56,9	,0	57,0	57,9	57,4
	Ocena przeciętna	25,2	25,7	22,5	26,5	25,8	23,5	25,2	,0	24,5	25,6	29,7
	Ocena wysoka	17,9	18,9	13,3	22,6	17,6	16,2	17,9	,0	18,5	16,6	13,0
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	432	358	74	65	229	138	432	0	234	153	18
	Ocena niska	71,2	70,3	75,4	71,0	70,5	72,3	71,2	,0	69,8	73,7	59,8
	Ocena przeciętna	17,9	18,7	14,3	15,6	16,9	20,8	17,9	,0	19,9	13,4	27,2
	Ocena wysoka	10,9	11,0	10,3	13,4	12,6	7,0	10,9	,0	10,3	13,0	13,0

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	490	381	109	71	269	149	412	78	228	167	62
	Ocena niska	29,7	30,9	25,4	19,9	32,2	29,7	32,5	14,8	31,5	35,9	8,5
	Ocena przeciętna	30,5	31,3	27,8	40,4	25,7	34,6	31,2	27,2	32,8	32,0	22,3
	Ocena wysoka	39,8	37,8	46,8	39,7	42,1	35,7	36,4	58,0	35,8	32,1	69,2
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	501	393	109	76	276	149	425	77	235	170	61
	Ocena niska	21,1	18,6	30,1	19,0	24,4	15,9	19,8	28,4	18,9	23,7	16,4
	Ocena przeciętna	25,6	24,9	28,1	35,0	21,6	28,3	26,7	19,5	26,8	24,7	28,3
	Ocena wysoka	53,3	56,5	41,8	46,0	54,0	55,7	53,5	52,1	54,3	51,6	55,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	505	392	113	76	278	151	425	80	234	170	63
	Ocena niska	19,8	19,2	22,0	15,7	18,5	24,4	21,5	11,1	18,9	24,5	9,6
	Ocena przeciętna	25,7	25,4	26,6	28,9	27,0	21,7	26,4	21,9	30,4	24,3	17,6
	Ocena wysoka	54,5	55,3	51,4	55,5	54,5	54,0	52,1	67,0	50,7	51,1	72,8
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	501	389	113	77	274	150	422	80	232	170	62
	Ocena niska	23,4	24,3	20,6	22,3	21,8	27,0	25,1	14,4	24,4	25,9	9,8
	Ocena przeciętna	27,1	27,5	25,7	31,8	24,4	29,5	28,2	21,2	30,1	25,9	21,6
	Ocena wysoka	49,5	48,3	53,7	45,9	53,8	43,5	46,7	64,4	45,5	48,3	68,6

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	456	369	88	66	253	138	416	40	231	166	26
	Ocena niska	41,9	43,3	35,7	34,7	40,6	47,6	43,3	27,3	49,1	38,5	13,2
	Ocena przeciętna	37,7	38,8	33,2	41,3	36,0	39,2	38,2	33,0	37,2	34,5	46,0
	Ocena wysoka	20,4	17,9	31,2	23,9	23,4	13,3	18,6	39,7	13,7	27,0	40,8
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	Ocena niska	13,7	13,9	12,9	10,4	14,1	14,8	13,1	16,6	12,0	15,1	14,1
	Ocena przeciętna	24,7	25,5	21,9	34,5	23,2	21,8	25,8	18,7	26,7	26,0	18,7
	Ocena wysoka	61,6	60,6	65,2	55,1	62,7	63,5	61,1	64,6	61,2	58,9	67,2
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	498	387	111	77	272	150	421	77	231	169	61
	Ocena niska	22,7	22,7	22,5	18,1	23,0	24,3	24,3	13,8	21,6	27,1	12,8
	Ocena przeciętna	30,8	30,7	31,2	40,2	32,5	22,9	31,1	29,1	34,2	30,3	29,4
	Ocena wysoka	46,5	46,6	46,3	41,6	44,5	52,8	44,6	57,1	44,2	42,6	57,7
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	519	406	113	87	281	151	438	81	247	174	63
	Ocena niska	2,9	2,1	5,8	3,4	2,8	2,8	2,2	6,6	3,1	1,4	4,6
	Ocena przeciętna	12,0	11,9	12,4	16,8	9,6	13,6	12,6	8,6	16,0	8,7	9,1
	Ocena wysoka	85,1	86,0	81,9	79,8	87,6	83,6	85,2	84,7	80,9	89,9	86,4
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	521	407	114	87	282	152	440	81	248	172	63
	Ocena niska	17,9	17,2	20,3	12,7	20,0	16,8	17,5	20,0	17,2	18,2	21,2
	Ocena przeciętna	25,6	25,7	25,4	36,7	23,7	22,9	26,3	21,8	27,3	25,9	22,5
	Ocena wysoka	56,5	57,1	54,4	50,6	56,3	60,3	56,2	58,1	55,5	55,9	56,2
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	502	389	113	78	277	148	422	81	233	170	62
	Ocena niska	23,0	23,1	22,9	9,7	28,4	20,0	23,7	19,6	22,6	25,5	18,6

	Ocena przeciętna	36,0	34,3	41,8	57,0	32,2	32,0	37,1	30,3	40,0	35,1	30,4
	Ocena wysoka	41,0	42,7	35,3	33,3	39,4	48,0	39,3	50,1	37,4	39,4	51,0
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	521	407	114	87	281	152	440	82	247	172	64
	Ocena niska	15,1	15,1	15,2	10,0	17,9	12,8	15,6	12,5	13,4	17,4	11,3
	Ocena przeciętna	23,1	23,2	22,7	32,3	22,2	19,3	22,8	24,6	25,0	23,4	22,1
	Ocena wysoka	61,8	61,8	62,1	57,7	59,8	67,9	61,6	62,9	61,6	59,2	66,6
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	508	397	112	79	277	152	429	80	238	170	62
	Ocena niska	19,5	19,6	19,1	9,9	22,9	18,2	20,5	13,7	18,6	22,3	15,0
	Ocena przeciętna	28,6	27,6	32,0	33,8	30,4	22,5	28,5	28,6	33,5	28,2	21,3
	Ocena wysoka	52,0	52,8	48,9	56,3	46,7	59,3	50,9	57,7	47,9	49,5	63,7
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	513	400	113	86	278	148	434	79	243	169	63
	Ocena niska	31,9	30,5	36,7	28,5	36,3	25,4	29,8	43,1	28,6	33,0	39,1
	Ocena przeciętna	30,5	31,0	28,7	41,6	30,2	24,6	31,1	26,9	33,9	29,1	25,9
	Ocena wysoka	37,7	38,5	34,6	29,8	33,4	50,1	39,0	29,9	37,5	37,9	34,9
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	506	401	105	84	272	151	440	67	248	169	54
	Ocena niska	20,6	20,5	21,2	18,4	22,8	18,0	21,0	18,4	19,3	22,4	14,6
	Ocena przeciętna	23,5	24,3	20,4	32,1	22,1	21,1	24,3	17,9	21,0	29,3	17,4
	Ocena wysoka	55,9	55,3	58,4	49,6	55,1	60,9	54,7	63,7	59,7	48,3	68,0
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	496	385	110	76	273	147	419	76	231	167	60
	Ocena niska	34,1	32,2	41,0	34,1	37,5	27,9	32,1	45,3	32,1	36,1	36,4
	Ocena przeciętna	33,2	33,0	34,1	39,0	34,1	28,7	34,7	25,0	35,6	34,0	32,8
	Ocena wysoka	32,6	34,8	24,9	26,9	28,4	43,4	33,2	29,7	32,4	29,9	30,8
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	513	403	110	85	278	150	435	79	244	169	62
	Ocena niska	46,6	49,4	36,6	46,7	46,0	47,8	48,5	36,6	46,7	52,7	31,5
	Ocena przeciętna	26,4	26,5	26,3	31,4	26,7	23,1	28,5	15,3	26,3	28,2	21,8
	Ocena wysoka	26,9	24,1	37,2	21,9	27,3	29,1	23,1	48,1	26,9	19,0	46,7
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	509	401	108	83	278	149	435	74	244	168	61
	Ocena niska	46,1	43,8	54,5	43,5	48,9	42,3	44,6	54,9	42,5	51,1	50,5
	Ocena przeciętna	34,3	35,7	28,9	36,1	32,7	36,3	36,0	24,4	36,8	31,0	31,6
	Ocena wysoka	19,6	20,4	16,6	20,4	18,5	21,3	19,4	20,7	20,7	17,9	17,9
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	509	401	108	84	277	149	434	75	246	166	61
	Ocena niska	42,8	41,3	48,2	34,0	46,0	41,6	41,3	51,2	40,1	45,6	46,4
	Ocena przeciętna	37,4	37,3	37,9	44,1	35,7	37,0	39,0	28,4	39,0	37,1	37,1
	Ocena wysoka	19,8	21,4	14,0	21,9	18,3	21,4	19,7	20,4	20,9	17,4	16,5
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	518	405	113	86	280	152	437	82	246	171	64
	Ocena niska	17,8	16,2	23,4	15,6	20,9	13,2	17,6	18,3	18,2	16,8	19,6
	Ocena przeciętna	33,3	34,9	27,7	41,2	32,0	31,4	34,7	25,9	36,4	33,0	29,7
	Ocena wysoka	48,9	48,9	48,9	43,2	47,2	55,4	47,6	55,7	45,4	50,1	50,7
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	517	403	114	86	280	151	436	82	246	170	64
	Ocena niska	28,6	28,5	29,0	21,8	30,2	29,4	29,5	24,0	27,1	31,6	24,9
	Ocena przeciętna	38,3	39,3	34,7	42,7	37,0	38,0	39,6	31,1	40,7	39,3	34,8
	Ocena wysoka	33,2	32,2	36,3	35,6	32,7	32,5	30,9	45,0	32,1	29,0	40,2

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu, motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
Dobra opinia przełożonych	54,0	51,6	62,9	48,8	52,7	59,5	52,4	62,9	51,7	53,2	66,7
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	78,6	79,7	74,6	77,6	77,9	80,4	80,2	69,8	79,1	79,2	76,5
Urlopy nagrodowe	9,9	10,5	7,7	11,0	11,2	7,0	10,9	4,6	13,5	7,8	4,1
Pochwały w rozkazach	5,7	5,1	7,9	6,0	5,5	5,8	6,6	1,1	4,0	9,1	3,2
Odnaczenia	4,0	4,9	,8	1,5	3,9	5,6	4,3	2,4	3,8	5,5	1,4

Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	16,0	15,6	17,3	21,7	18,1	8,6	14,7	22,7	16,2	13,1	19,4
Przedterminowy awans	27,8	25,9	34,6	33,4	27,1	25,9	31,2	9,5	28,0	31,4	20,6
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	23,8	24,4	21,7	16,3	23,0	29,5	22,2	32,5	22,6	22,7	30,1
Motywacja - inne (jakie?)	1,5	1,7	,5	,0	2,1	1,1	1,3	2,5	,8	1,4	2,0
Trudno powiedzieć	4,3	3,8	6,0	5,7	5,6	1,2	3,2	10,3	3,4	3,9	7,4
Uznanie społeczne	21,8	21,6	22,7	15,5	19,9	28,9	22,7	17,1	25,2	20,0	18,7

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy?	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	tak	70,0	73,2	58,6	60,5	70,0	75,4	71,5	61,6	71,5	68,8	62,8
	trudno powiedzieć	4,5	3,2	8,9	11,9	3,6	1,9	4,0	6,8	4,9	4,0	6,6
	nie	25,5	23,6	32,5	27,5	26,5	22,7	24,4	31,6	23,6	27,2	30,6

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens?	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	tak	81,5	81,5	81,9	77,2	81,3	84,4	81,6	81,3	81,4	82,6	81,2
	trudno powiedzieć	5,1	5,4	4,1	11,1	4,4	2,8	5,0	5,7	7,6	2,7	5,1
	nie	13,4	13,2	14,1	11,7	14,2	12,7	13,4	13,0	11,1	14,7	13,7

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca?	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	tak	83,6	85,5	76,7	79,0	82,8	87,8	85,5	73,3	81,8	85,9	82,6
	trudno powiedzieć	4,9	5,0	4,5	8,2	4,8	3,2	4,8	5,4	7,7	2,7	3,0
	nie	11,5	9,5	18,8	12,8	12,4	9,0	9,7	21,3	10,5	11,4	14,4

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	21,2	21,0	22,2	19,8	19,6	25,0	19,7	29,5	21,8	14,8	26,2
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym	36,1	37,6	31,0	38,9	33,1	40,0	39,6	17,4	44,3	30,7	27,7
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	53,7	53,7	53,4	58,4	51,1	55,6	53,2	56,0	50,3	51,4	64,3
Przypadek / szczęście	27,6	26,7	30,5	28,1	30,2	22,4	27,6	27,2	25,1	29,4	30,9
Protekcja / nepotyzm	42,0	41,0	45,5	32,2	42,6	46,6	44,3	29,6	43,2	43,6	37,7
Dobre relacje z przełożonym	53,1	51,5	58,8	52,0	55,2	50,0	51,2	63,4	51,6	54,3	54,8
Korupcja	2,7	3,0	1,3	1,7	2,6	3,3	3,0	,7	2,8	3,6	,9
Trudno powiedzieć	,3	,4	,0	,0	,6	,0	,2	,9	,4	,0	1,1
Rozwój zawodowy: inne	,4	,5	,0	,0	,7	,0	,5	,0	,4	,6	,0

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
dobrze	34,6	34,0	36,7	39,4	32,1	36,4	35,9	27,5	37,3	30,5	29,7
trudno powiedzieć	16,7	17,6	13,2	20,7	15,7	16,2	16,9	15,6	17,2	17,0	18,4
źle	48,7	48,4	50,1	39,9	52,3	47,3	47,2	57,0	45,6	52,5	52,0

Tabela nr 14.

Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
Powodzi mi(nam) się dobrze	22,6	21,8	25,7	21,2	20,3	27,7	24,3	13,8	21,1	27,9	20,6
Powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	52,7	51,3	57,3	48,4	52,5	55,4	52,2	55,0	55,8	46,8	56,7
Powodzi mi(nam) się źle	24,7	26,9	17,0	30,4	27,1	16,9	23,5	31,3	23,1	25,4	22,7

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji?	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	dobrze	13,2	12,2	16,9	10,1	11,2	18,8	15,2	2,7	13,1	16,3	10,0
	przeciętnie	54,3	56,0	48,3	41,8	53,6	62,6	58,8	29,7	58,5	53,7	38,1
	źle	32,5	31,8	34,8	48,1	35,2	18,6	26,0	67,6	28,4	30,0	51,9

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	poprawiły się	25,0	23,5	30,4	38,2	21,0	24,9	27,5	11,5	28,4	24,0	16,5
	nie zmieniły się	58,0	58,6	55,8	38,0	64,0	58,1	57,7	59,1	56,4	61,3	57,8
	pogorszyły się	15,7	16,2	13,9	19,4	14,2	16,3	13,2	29,4	12,4	14,7	25,7
	trudno powiedzieć	1,3	1,7	,0	4,4	,7	,8	1,6	,0	2,8	,0	,0

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	37,8	38,1	37,0	25,9	38,0	44,3	38,6	33,7	31,9	47,0	32,4
Odpowiednie wynagrodzenie	84,5	86,2	78,4	82,4	87,5	80,1	83,8	88,0	84,4	83,3	82,3
Pewność zatrudnienia	19,8	19,9	19,4	19,0	19,0	21,8	17,7	31,2	20,7	14,7	27,7
Praca dająca satysfakcję zawodową	18,9	18,0	22,1	29,3	19,2	12,3	18,9	18,5	20,5	14,6	19,6
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	3,0	2,8	3,8	4,8	2,4	3,2	2,7	5,1	2,7	4,9	1,1
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	20,1	18,7	25,1	23,8	22,6	13,3	19,7	22,3	19,5	19,6	24,2
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	6,4	6,4	6,3	3,4	7,0	7,1	6,7	5,0	7,5	5,5	5,6
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	16,6	17,0	15,3	10,6	17,6	18,2	17,2	13,5	17,2	16,5	16,8
Dobra atmosfera w miejscu pracy	25,9	26,4	24,3	24,8	23,1	31,9	26,7	21,8	24,5	28,3	27,4
Uznanie za dobrą pracę	18,7	18,4	19,7	14,5	20,9	17,0	19,1	16,4	18,2	17,0	25,8
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	1,5	1,1	3,1	2,4	1,2	1,7	1,6	,9	1,9	1,4	1,1
Właściwe traktowanie przez przełożonych	16,1	15,6	18,0	17,3	14,4	18,8	17,1	10,9	16,6	15,0	11,0
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,6	1,5	2,2	,9	1,5	2,2	1,4	2,9	1,5	,8	5,1
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,7	,7	,8	,0	1,0	,6	,9	,0	1,5	,0	,0
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych	11,6	11,0	14,0	9,3	11,9	12,4	11,2	14,0	12,6	11,6	11,4

samych stanowiskach												
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,2	,3	,0	1,5	,0	,0	,3	,0	,5	,0	,0	

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat?	Ogółem	522	408	114	87	282	152	440	82	248	172	64
	Nie chcę nic zmieniać	16,1	16,1	15,8	15,3	13,9	20,6	12,7	34,4	16,6	10,6	26,7
	Planuję przejść na emeryturę	10,6	11,7	6,7	,0	4,1	28,8	12,5	,7	9,8	13,0	7,3
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,8	4,1	2,6	5,1	5,4	,0	2,2	12,3	4,0	2,7	5,8
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	46,8	46,8	46,8	45,1	53,8	34,8	47,3	43,9	44,4	50,8	47,8
	Chciał(a)bym awansować na stopień	14,2	13,7	16,1	20,6	14,9	9,3	16,9	,0	14,8	16,9	8,0
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	7,3	7,1	8,2	13,0	6,6	5,4	7,4	6,7	8,6	5,9	3,3
	Inne plany zawodowe emerytalnych	1,2	,5	3,7	,9	1,3	1,2	1,0	2,0	1,8	,0	1,2

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę?	Ogółem	81	66	15	5	30	46	69	12	39	27	9
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	2,6	3,2	,0	,0	3,1	2,6	3,1	,0	5,4	,0	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	4,6	5,7	,0	,0	12,4	,0	5,4	,0	9,7	,0	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	3,0	3,6	,0	18,2	,0	3,2	2,1	7,8	,0	,0	26,5
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	8,2	10,0	,0	,0	7,3	9,7	7,7	10,8	6,0	10,0	8,0
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	40,3	42,9	28,7	27,9	48,1	36,4	39,9	42,1	32,1	58,2	21,9
	Inny rodzaj zatrudnienia	20,2	18,3	28,7	39,2	21,3	17,3	18,7	28,5	29,8	9,2	16,1
	Nie zamierzam już pracować	21,2	16,4	42,7	14,7	7,9	30,8	23,0	10,9	16,9	22,7	27,5

Tabela nr 20.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	16 i powyżej	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji?	Ogółem	81	66	15	5	30	46	69	12	39	27	9
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie wystugę emerytalną	9,9	8,4	16,1	,0	4,8	14,4	10,8	4,6	11,5	8,4	14,2
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	16,7	14,3	27,4	14,7	22,5	13,1	11,6	45,5	7,2	29,1	22,3
	Zarabiam zbyt mało	30,5	36,1	5,2	85,3	42,1	16,5	27,0	49,9	35,7	17,4	42,6
	Czuję się wypalony zawodowo	21,9	20,6	27,7	,0	9,8	32,5	25,8	,0	22,4	23,5	20,9
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	7,4	6,5	11,1	,0	12,2	5,0	8,7	,0	7,4	7,4	,0
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	4,3	5,2	,0	,0	3,1	5,6	5,0	,0	5,4	5,1	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	,9	,0	5,1	,0	2,5	,0	1,1	,0	2,0	,0	,0
	Z innego powodu	8,5	8,7	7,5	,0	3,1	13,0	10,0	,0	8,5	9,2	,0

GARNIZON WIELKOPOLSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Niemal połowa badanych z garnizonu wielkopolskiego (48,8%) swoje zadowolenie z pracy określa jako przeciętne, a nieco niższy odsetek (40,8%) ocenia je jako duże. Co dziesiąta osoba (10,4%) deklaruje swoje zadowolenie jako małe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Ankietowanym przedstawiono listę czynników mogących wpływać na zadowolenie z pracy, spośród których mogli wybrać maksymalnie pięć. Ponad 3/4 badanych (76,5%) z obszaru działania wielkopolskiej komendy twierdzi, że do ich zadowolenia z pracy w Policji przyczynia się stabilne zatrudnienie. Około 1/3 respondentów wskazuje na stałe warunki pracy (34,8%), dobre stosunki z kolegami (29,2%) i stosunkowo dobre wynagrodzenie (27,9%). Niemal 1/5 respondentów wskazuje na dobre relacje (19,8%) i możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (19,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Czynnikiem, który w największym stopniu przyczynia się do niezadowolenia z pracy w Policji jest nadmiar formalności, biurokracja (64,3%). Duży wpływ ma również stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,5%). Ponad 1/3 badanych zwraca uwagę na złe warunki pracy (39,1%), niesprawiedliwe traktowanie (36,1%) i ciągłe zmiany organizacyjne (33,8%). Dla około 1/5 respondentów problem stanowi zły system szkolenia i brak możliwości awansu (odpowiednio 20,5% i 20,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Największym utrudnieniem w codziennej służbie/pracy jest zbyt duża biurokracja (67,0%) i praca „pod statystykę” (65,2%). Co czwartej osobie doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (24,8%), a co piąta (19,4%) zwraca uwagę na złe warunki pracy (19,4%). Na pozostałe czynniki wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na zadowolenie z pracy wpływają również warunki pracy. Ocenie poddano:

- warunki lokalowe,
- wyposażenie w środki łączności,
- wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie,
- wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania),
- wyposażenie w sprzęt transportowy,
- wyposażenie w broń palną i amunicję,
- wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna,
- możliwość korzystania z Internetu,
- możliwość korzystania z Intranetu,
- warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej,
- baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego.

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,
- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Respondenci oceniali również swój poziom zadowolenia z organizacji pracy w swojej jednostce, a także bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Jak wynika z wypowiedzi respondentów, warunki lokalowe są oceniane najczęściej wysoko (38,8%), jednak niewiele mniejszy odsetek (33,7%) ocenia je nisko. Wyposażenie w środki łączności badani oceniają przede wszystkim przeciętnie (38,5%). Odsetki wskazań na oceny niskie i wysokie są zbliżone (odpowiednio 31,1% i 30,4%).

Wyposażenie w środki transportu są oceniane najczęściej wysoko lub przeciętnie (odpowiednio 36,7% i 35,4%). Nisko ocenia je 28,0% badanych.

Słabiej oceniane jest natomiast wyposażenie w sprzęt informatyczny o oprogramowanie – niemal połowa respondentów (47,7%) wystawia niskie oceny. Przeciętnie ocenia je 30,9% respondentów, a wysoko – 21,4%. Na podobnym poziomie kształtuje się poziom zadowolenia z wyposażenia stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego). Niskie oceny stanowią 50,3%, przeciętne – 29,7%, a wysokie – 19,9%.

Badani z garnizonu wielkopolskiego naj słabiej oceniają możliwość korzystania z Internetu – ponad 3/4 wystawia niskie oceny (75,7%). Przeciętnie ocenia ten aspekt 12,6% respondentów, a wysoko – 11,7%. Respondenci nie są również zadowoleni z możliwości korzystania z Intranetu. Niskie oceny wystawia ponad połowa z nich (57,7%), a wysokie 25,6%.

Ponad połowa policjantów (57,0%) wysoko ocenia wyposażenie w broń palną i amunicję. Niskie oceny wystawia co piąty funkcjonariusz (19,5%). Na zbliżonym poziomie oceniane jest wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna – 53,3% ocen wysokich i 17,9% ocen niskich.

Funkcjonariusze pełniący służbę na terenie garnizonu wielkopolskiego słabo oceniają warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności, ponad połowa z nich (55,6%) wystawia niskie oceny. Najgorzej oceniana jest baza i wyposażenie strzelnicy – niemal 3/4 badanych (72,8%) wystawia niskie noty. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Policjanci i pracownicy wielkopolskiej największe zadowolenie wyrażają z poziomu obsługi przez pracowników finansów (59,7% wystawia wysokie oceny).

Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr oraz pracowników łączności i informatyki jest podobny. Ponad połowa badanych ocenia go wysoko (odpowiednio 54,0% i 52,9%). Nieco niżej policjanci i pracownicy wielkopolskiej Policji oceniają swoje zadowolenie z obsługi przez pracowników logistyki (45,0% wysokich ocen i 24,9% - niskich). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Ponad 1/3 badanych (39,5%) nisko ocenia współpracę między służbą prewencyjną a kryminalną. Zbliżony odsetek (38,8%) ocenia ten aspekt przeciętnie.

Większość ankietowanych (61,1%) wystawia wysokie oceny w obszarze współpracy z bezpośrednim przełożonym, niskie noty przyznaje 14,1%. Gorzej układa się współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce – wysoko oceniają ją 45,1% ankietowanych, a nisko – co czwarta osoba (23,1%). Badani są natomiast jednomyślni w swoich ocenach współpracy z kolegami i koleżankami w komórce organizacyjnej – zdecydowana większość (86,5%) ocenia ją wysoko.

Badani stosunkowo dobrze oceniają organizację przez bezpośredniego przełożonego – 55,6% wysokich ocen. Nieco gorzej wygląda organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce – 42,3% ocen wysokich przy 26,0% ocen niskich.

Na temat przestrzegania zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego i kadrę kierowniczą ankietowani wypowiadają się raczej pozytywnie (odpowiednio 55,6 i 42,3% wysokich ocen), przy czym w przypadku ocen kadry kierowniczej niskie oceny stanowią 19,7%.

Na temat zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego zarówno przez bezpośredniego przełożonego, jak i kadre kierowniczą zdania są podzielone.

Możliwość wykorzystania godzin nadliczbowych Ponad połowa badanych (55,7%) ocenia wysoko, a niemal 1/4 (23,5%) – nisko.

Respondenci stosunkowo słabo oceniają liczbę etatów w porównaniu do liczby zdań (42,5% niskich ocen), a także stopień dostosowania systemu zarówno szkoleń resortowych, jak i doskonalenia zawodowego (odpowiednio 47,5% i 44,3% ocen niskich).

Dość wysoko oceniany jest przepływ informacji w komórce organizacyjnej (50,2% wysokich ocen), natomiast na temat przepływu informacji w jednostce respondenci mają zdania podzielone. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Policjantów i pracowników pełniących służbę/pracujących w wielkopolskiej Policji w największym stopniu motywują pozytywnie do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Na czynnik ten wskazuje niemal 69,3%. Dla ponad połowy badanych (52,7%) motywację stanowi dobra opinia przełożonych. Dla około jednej czwartej ważną rolę odgrywa przedterminowy awans (27,5%), lepsze warunki pracy (25,1%) oraz uznanie społeczne (23,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Niemal 3/4 badanych (73,1%) twierdzi, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na stanowiskach, które zajmują. Przeciwnie zdanie wyraża co czwarta osoba (23,3%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość badanych (84,4%) uważa, że zadania które wykonują są ważne i mają sens, a ich praca jest interesująca (85,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabela nr 10 i 11.

Ponad połowa funkcjonariuszy i pracowników z garnizonu wielkopolskiego twierdzi, że na rozwój kariery zawodowej w Policji największy wpływ mają dobre relacje z przełożonym oraz własna praca i zaangażowanie (odpowiednio 54,4% i 51,9%), a zdaniem 43,0% badanych rozwój zawodowy jest uzależniony od protekcji/nepotyzmu. Niemal 1/3 respondentów wskazuje na podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym, a także na przypadek/szczyście (odpowiednio 31,3% i 29,3%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Niemal połowa respondentów z obszaru działania Komendy Wojewódzkiej w Poznaniu (48,1%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji. Przeciwnego zdania jest ponad 1/3 badanych (37,2%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa uczestników badania (57,1%) twierdzi, że ich sytuacja materialna jest znośna, średnia. Źle ocenia ją niemal ¼ respondentów (23,7%), a dobrze – co piąta osoba (19,2%).

Słabiej oceniane są zarobki w Policji. – co drugi ankietowany (50,4%) ocenia je przeciętnie, a co trzeci (34,5%) – źle. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabela nr 14 i 15.

Niemal 3/4 badanych (70,5%) twierdzi, że w czasie ostatniego roku ich zarobki nie zmieniły się. Zdaniem 17,6% uległy pogorszeniu, natomiast co dziesiąta osoba (11,3%) zauważyła poprawę swojego wynagrodzenia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy wielkopolskiej Policji odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania co do pracy w Policji mogli wybrać 5 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników. Jak wskazują wyniki badania, największe znaczenie ma odpowiednie wynagrodzenie (80,1% wskazań). Ważne jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy, na które wskazuje 38,5% ankietowanych. Dla około 1/5 ogółu istotne są: dobra atmosfera w miejscu pracy (26,9%), uznanie za dobrą pracę (23,0%), a także to, aby praca dawała im satysfakcję zawodową (22,5%). Co piąty badany (20,3%) zwraca uwagę na pewność zatrudnienia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 17.

Niemal połowa badanych (48,0%) zapytana o plany zawodowe na najbliższe 3 lata, odpowiada, że chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko. Chęć awansu na stopień deklaruje 15,7% ankietowanych. 12,6% policjantów i pracowników Policji nie chce niczego zmieniać, natomiast 10,8% - zamierza przejść na emeryturę. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 18.

Spośród osób planujących przejście na emeryturę lub odejście z Policji niemal połowa (47,8%) zamierza podjąć własną działalność gospodarczą. Co czwarty respondent (25,9%) nie chce już pracować. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 19.

Najważniejszym powodem decyzji o przejściu na emeryturę lub odejściu z Policji są zbyt niskie zarobki – na czynnik ten wskazuje ¼ badanych. 18,0% ankietowanych zamierza odejść z powodu odpowiedniej, satysfakcjonującej wysługi emerytalnej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA WYBRANYCH GRUP SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Kobiety przede wszystkim przeciętnie lub dobrze oceniają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 45,8% i 43,8%). *Patrz Tabela nr 1.* Największy wpływ na zadowolenie z pracy ma stabilne zatrudnienie, na które wskazuje niemal 3/4 kobiet (74,2%). Do zadowolenia z pracy przyczyniają się również stałe warunki pracy (37,7%) oraz dobre stosunki z kolegami (30,4%). Znaczenie dla kobiet ma też stosunkowo dobre wynagrodzenie, na które wskazuje ponad 1/4 tej grupy (27,5%). Podobny odsetek (27,4%) wskazuje na dobre relacje z przełożonymi – jest to czynnik, na który kobiety zwracają uwagę częściej niż ogół (odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7,6 punktu procentowego). *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się stosunkowo słabe wynagrodzenie (54,4%). Kolejnym powodem jest nadmiar formalności, biurokracja (52,6%), przy czym odsetek wskazań jest niższy od wskaźnika ogólnego o 11,7 punktu procentowego. Ponad 1/3 wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (37,0%) oraz złe warunki pracy (36,8%) i ciągłe zmiany organizacyjne (35,9%). Co trzecia kobieta (32,6%) jest niezadowolona z powodu braku możliwości awansu – w tym wypadku odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 12,2 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 3.*

Zbyt duża biurokracja jest czynnikiem, który w największy sposób utrudnia codzienną pracę (54,8%), jednak kobiety wskazują na nią rzadziej niż ogół – odsetek wskazań jest niższy o 12,2 punktu procentowego. Ponad połowie kobiet doskwiera praca „pod statystykę” (52,1%) – odsetek wskazań jest niższy o 13,1 punktu procentowego od wskaźnika ogólnego. Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań i złe warunki pracy doskwierają co czwartej kobiecie (odpowiednio 26,3% i 25,0%). *Patrz Tabela nr 4.*

Kobiety w największym stopniu motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70,6%). Duże znaczenie ma też dobra opinia przełożonych, na którą wskazują częściej niż ogół – odsetek wskazań

jest wyższy o 8 punktów procentowych (60,7%). Przedterminowy awans motywują 28,4% kobiet, a lepsze warunki pracy – 20,9%. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość kobiet uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy (68,5%). Przeciwnego zdania jest niemal 1/4 z nich (24,3%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość kobiet ma poczucie, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens, a praca którą wykonują jest interesująca (odpowiednio 86,6% i 82,1%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Zdaniem kobiet, na rozwój kariery zawodowej w Policji w największym stopniu wpływają dobre relacje z przełożonym (53,1%) oraz własna praca i zaangażowanie (52,3%). Rolę protekcji/nepotyzmu dostrzega 37,0% - odsetek wskazań na ten czynnik jest o 6 punktu procentowego niższy od wskazań ogółu. Niemal 1/3 kobiet uważa, że rozwój kariery zależy od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 28,9% uważa, że kariera w Policji zależy od przypadku/szczyćcia. Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym jako czynnik sprzyjający rozwojowi kariery zwraca uwagę ponad 1/5 kobiet (21,0%) *Patrz Tabela nr 12.* Niemal połowa kobiet (46,7%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Dobrze ocenia je co trzecia respondentka (34,8%). *Patrz Tabela nr 13.*

Swoją sytuację materialną kobiety w większości oceniają średnio (60,5%), a ponad 1/4 z nich (26,9%) twierdzi, że powodzi im się dobrze. Gorzej oceniane są zarobki w Policji – przeciętnie ocenia je 48,8%, a źle - 31,6%. Niemal 3/4 kobiet (74,5%) twierdzi, że w ciągu ostatniego roku ich zarobki nie zmieniły się. Zdaniem 13,1% kobiet - wynagrodzenie pogorszyło się, a 12,0% zauważyło poprawę swoich zarobków *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Kobiety, tak jak ogół badanych z Policji wielkopolskiej oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (82,0%). Ważne dla nich jest również dobrze wyposażone stanowisko pracy, na które wskazuje ponad 1/3 (34,6%), a także dobra atmosfera w miejscu pracy (28,1%). Dla co czwartej kobiety istotne jest, żeby praca dawała satysfakcję zawodową (25,4%). Kobiety oczekują też możliwości podnoszenia kwalifikacji (23,1%) i uznania za dobrą pracę (22,1%). Co piąta ankietowana (20,4%) zwraca uwagę na pewność zatrudnienia. *Patrz Tabela nr 17.*

Większość kobiet chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko (57,8%) – wskazują tak częściej niż ogół, odsetek wskazań jest wyższy o 9,8 punktu procentowego. Awansować na stopień chciałoby 14,6% kobiet, a 14,0% nie chce niczego zmieniać. O przejściu na emeryturę mówi 5,9% respondentek. *Patrz Tabela nr 18.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni deklarują przeważnie przeciętne (49,7%) lub duże (40,0%) zadowolenie z wykonywanej pracy. *Patrz Tabela nr 1.* Do ich zadowolenia w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (77,6%). Ponad 1/3 z nich wskazuje na stałe warunki pracy (34,2%). Z dobrych stosunków z kolegami jest zadowolone 29,0% mężczyzn, a na stosunkowo dobre wynagrodzenie zwraca uwagę 28,1%. Co piąty respondent (21,7%) wyraża zadowolenie z powodu możliwości chronienia ludzi przed przestępczością. Odsetek wskazań na ten czynnik jest ponad dwukrotnie wyższy niż wśród kobiet. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenia z pracy natomiast, w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja (67,5%) i stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,0%). Ponad 1/3 zwraca uwagę na złe warunki pracy (39,8%), niesprawiedliwe traktowanie i ciągłe zmiany organizacyjne (po 35,9%), a ponad 1/5 (21,1%) na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienie w codziennej służbie/pracy stanowi dla nich zbyt duża biurokracja (70,3%) i praca „pod statystykę” (68,7%). Co czwartemu mężczyźnie (24,4%) doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Największą motywacją do pracy stanowią nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,0%). Motywująca dla mężczyzn jest również dobra opinia przełożonych (50,6%). Ponad 1/4 z nich wskazuje na przedterminowy awans (27,2%), lepsze warunki pracy (26,3%) i uznanie społeczne (25,1%). *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 mężczyzn (74,3%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest co czwarty z nich (24,3%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość mężczyzn uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (83,9%), a ich praca jest interesująca (86,3%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Co drugi badany z tej grupy twierdzi, że na rozwój kariery zawodowej w Policji wpływają dobre relacje z przełożonym, a także własna praca i zaangażowanie (odpowiednio 54,8% i 51,8%). Rola protekcji/nepotyzmu dostrzega 44,6% mężczyzn. Niemal 1/3 wyraża opinię, że rozwój kariery jest uzależniony od podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (31,1%) oraz od przypadku/szczyścia (29,4%). *Patrz Tabela nr 12.*

Ponad połowa mężczyzn oceniając swoją sytuację materialną twierdzi, że powodzi im się średnio (56,2%). Co czwarty respondent źle ocenia swoją sytuację materialną (26,7%), natomiast 17,1% twierdzi, że powodzi im się dobrze. Jeżeli chodzi o zarobki w Policji, to 50,8% ocenia je przeciętnie, a ponad 1/3 (35,3%) - źle. Większość mężczyzn (69,4%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku, a zdaniem 18,8% - ich wynagrodzenie pogorszyło się. Co dziesiąty badany (11,1%) zauważył poprawę swoich zarobków. *Patrz Tabele od nr 14 do 16.*

OCZEKIWANIA

Większość mężczyzn (79,5%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to czynnik wyraźnie dominujący. Na kolejny, czyli dobrze wyposażone stanowisko pracy, zwraca uwagę 39,5% mężczyzn. Dla około 1/4 ważna jest dobra atmosfera w miejscu pracy, a także uznanie za dobrą pracę (odpowiednio 26,6% i 23,3%). Co piąty mężczyzna oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową i pewności zatrudnienia (odpowiednio 21,8% i 20,3%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa mężczyzn chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko (45,4%). O awans na stopień myśli 16,0% tej grupy badanych. Przejście na emeryturę planuje 12,2% z nich, a taki sam odsetek nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.* Spośród mężczyzn odchodzących na emeryturę, ponad połowa (51,5%) zamierza podjąć własną działalność gospodarczą, a co piąty (21,0%) nie zamierza już pracować. Najważniejsze powody takiej decyzji to zbyt niskie zarobki (24,2%), wypalenie zawodowe (19,0%) i odpowiednia wysługa emerytalna (18,0%). *Patrz Tabele nr 19 i 20.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PRACY DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani mający najkrótszy staż w wielkopolskiej Policji swoje zadowolenie z pracy oceniają jako przeciętne (47,4%) lub duże (45,5%). *Patrz Tabela nr 1.* Do zadowolenia w największym stopniu przyczynia się stabilne zatrudnienie (80,1%). Wpływają na nie również stałe warunki pracy (42,7%), na które ta grupa ankietowanych wskazuje częściej od ogółu (odsetek wskazań jest wyższy o 7,9 punktu procentowego). Dla badanych ze stażem do 3 lat, dobre stosunki z kolegami odgrywają większą rolę niż dla ogółu - odsetek wskazań jest o 10 punktów procentowych większy i wynosi 39,2%. Częściej niż ogół wskazują też na możliwość awansu (31,7% - odsetek wskazań jest wyższy o 13 punktów procentowych), a także na możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (27,3% - odsetek wskazań jest o 8,2 punktu procentowego). Stosunkowo dobre wynagrodzenie przyczynia się

do zadowolenia 23,4% osób z najkrótszym stażem, a na dobre relacje z przełożonymi wskazuje 22,1%. Co piąta osoba (20,3%) zwraca uwagę na możliwość osobistego rozwoju – w tym przypadku odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 6,5 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 2.*

Osoby ze stażem do 3 lat są najbardziej niezadowolone z powodu stosunkowo słabego wynagrodzenia (66,8%) – jest to czynnik, na który wskazują częściej niż ogół, odsetek wskazań jest wyższy o 14,3 punktu procentowego. Rzadziej niż ogół natomiast zwracają uwagę na nadmiar formalności, biurokrację – odsetek wskazań jest o 11,4 punktu procentowego niższy i wynosi 52,9%. Do niezadowolenia z pracy przyczyniają się też złe warunki pracy (42,5%) oraz niesprawiedliwe traktowane (30,6%). Powodem do niezadowolenia jest również brak możliwości awansu, na który wskazuje co czwarta osoba (24,1%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem w codziennej pracy jest zbyt duża biurokracja, jednak badani ze stażem do 3 lat wskazują na nią nieco rzadziej niż ogół – odsetek wskazań jest niższy o 6,6 punktu procentowego i wynosi 60,4%. Rzadziej niż ogół wskazują również na pracę „pod statystykę” (56,7% - odsetek wskazań jest niższy od ogólnego o 8,5 punktu procentowego), Co czwarty ankietowany z najkrótszym stażem (27,2%) wskazuje na zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań. *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych z najkrótszym stażem w największym stopniu motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (55,2%), jednak odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od ogólnego o 14,1 punktu procentowego. Ważna jest dla nich również dobra opinia przełożonych (41,6%), na którą wskazują rzadziej niż ogół – odsetek wskazań jest niższy o 11,1 punktu procentowego oraz przedterminowy awans (29,8%). Co piątą osobę (21,0%) motywuje uznanie społeczne. *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 ankietowanych ze stażem do 3 lat (71,3%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Co piąty badany z tej grupy (20,5%) wyraża odmienną opinię. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość osób z najkrótszym stażem ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (90,2%), a ich służba/praca jest interesująca (87,1%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Największy wpływ na rozwój kariery, zdaniem badanych z najkrótszym stażem ma własna praca i zaangażowanie (60,4%) – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 8,5 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego. Na rozwój kariery wpływają również dobre relacje z przełożonym (55,7%). Na kolejnych pozycjach ankietowani wskazują na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (37,8% - o 6,5 punktu procentowego więcej od ogółu) i cywilnym (24,4,0% - o 6,6 punktu procentowego więcej od ogółu). Na protekcję/nepotyzm (27,9%) osoby ze stażem do 3 lat wskazują znacznie rzadziej niż ogół badanych – odsetek wskazań jest niższy o 15,1 punktów procentowych. Co czwarty respondent (26,4%) twierdzi, że kariera zawodowa jest wynikiem przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Badani z najkrótszym stażem przeważnie dobrze (46,1% - odsetek wskazań jest o 8,9 punktów procentowych niższy) oceniają aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Źle ocenia je 37,6% respondentów, czyli o 10,5 punktu procentowego mniej niż w przypadku ogółu. *Patrz Tabela nr 13.*

Osoby ze stażem do 3 lat w wielkopolskiej Policji przeważnie średnio oceniają swoją sytuację materialną (53,3%). Dobrze ocenia ją 20,4%, a źle – 26,4%. Jeśli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to 51,6% ocenia je przeciętnie, a źle – 37,7%. Niemal 3/4 badanych (71,3%) twierdzi, że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku. Co piąta osoba (20,6% - a więc dwukrotnie więcej niż ogół) zauważa poprawę swoich zarobków. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość tej grupy badanych, podobnie jak ogół oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia (83,2%) – jest to czynnik wyraźnie dominujący. Dla ponad 1/3 (34,6%) ważne jest dobrze wyposażone stanowisko pracy. Zbliżony odsetek (30,5%) wskazuje na pewność zatrudnienia

(odsetek wskazań jest o 10,2 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu). Ponad 1/4 oczekuje możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (26,4% - odsetek wskazań jest o 11,4 punktu procentowego wyższy od ogólnego), dobrej atmosfery w miejscu pracy, a także pracy dającej satysfakcję zawodową (po 26,0%). *Patrz Tabela nr 17.*

Badani, zapytani o plany zawodowe na najbliższe 3 lata, odpowiadają najczęściej, że chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (42,8%). Niemal 1/3 tej grupy ankietowanych (31,0%) chciałaby awansować na stopień – odsetek wskazań jest dwukrotnie wyższy od ogólnego. Co piąta osoba (18,0%) planuje przenieść się do innej jednostki organizacyjnej.

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY 4-15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Badani z garnizonu wielkopolskiego ze stażem od 4 do 15 lat wyrażają przeważnie przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy (47,4%), duże zadowolenie deklaruje 38,9%. *Patrz Tabela nr 1.* Wpływ na nie ma przede wszystkim stabilne zatrudnienie (73,7%). Niemal 1/3 wskazuje na dobre stosunki z kolegami (31,4%). Ponad 1/4 tej grupy ankietowanych (27,9%) jest zadowolona z powodu stałych warunków pracy – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 6,9 punktu procentowego niższy od odsetka ogólnego. Co piąta osoba wskazuje na możliwość awansu i stosunkowo dobre wynagrodzenie (odpowiednio 22,5% i 21,9%). *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie z pracy największy wpływ ma nadmiar formalności, biurokracja (65,2%). Przyczyniają się do niego również stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,7%) i złe warunki pracy (41,0%). Co trzecia osoba jest niezadowolona z powodu niesprawiedliwego traktowania (35,5%), a co czwarta – z powodu ciągłych zmian organizacyjnych (27,8%) i braku możliwości awansu (24,6%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej pracy jest, według ankietowanych, stanowią praca pod statystykę (69,7%) i zbyt duża biurokracja (64,5%). Co czwartej osobie (23,4%) doskwierają złe warunki pracy. *Patrz Tabela nr 4.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki są czynnikiem, który w największym stopniu motywuje badanych do pracy (69,5). Motywująca jest również dobra opinia przełożonych, na którą wskazują połowa tej grupy badanych (49,2%), a także przedterminowy awans, który jest ważny dla co trzeciej osoby ze stażem od 4 do 15 lat (34,4%). Ponad 1/5 ankietowanych wskazuje na lepsze warunki pracy (22,0%) i uznanie społeczne (21,0%). *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych ze stażem od 4 do 15 lat uważa, że ich wiedza, kwalifikacje i umiejętności są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy (68,2%). Przeciwnego zdania jest 28,7% z nich. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość respondentów ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, a ich praca jest interesująca (odpowiednio 81,5% i 85,4%).

Największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają dobre stosunki z przełożonym (55,4%). Na protekcję/nepotyzm wskazuje co druga osoba (50,3%) – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 7,3 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Osoby ze stażem od 4 do 15 lat rzadziej niż ogół badanych z garnizonu wielkopolskiego dostrzegają znaczenie własnej pracy i zaangażowania – odsetek wskazań jest niższy od ogółu o 7,5 punktu procentowego i wynosi 44,4%. Na rolę przypadku/szcześcia w rozwoju kariery zawodowej zwraca uwagę 29,9%, natomiast na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkoleniowym resortowym – 26,1%. *Patrz Tabela nr 12.* Co drugi respondent z tej grupy (51,8%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Dobrze ocenia je ponad 1/3 badanych (36,8%). *Patrz Tabela nr 13).*

Policjanci i pracownicy wielkopolskiej Policji ze stażem od 4 do 15 lat oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim średnio (57,0%), źle ocenia ją 25,8%, a dobrze 17,2%. Zarobki w Policji oceniane są najczęściej przeciętnie (48,2%), natomiast niemal 2/5 badanych (39,0%) oceniają je źle.

Niemal 3/4 badanych (72,6%) twierdzi, że jego zarobki nie zmieniły się w ciągu roku, pogorszenie zarobków zaobserwowało 15,7%, a poprawę – 11,3% tej grupy ankietowanych. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Oczekiwania, jakie mają badani w związku z pracą w Policji to przede wszystkim odpowiednie wynagrodzenie (78,7%). Na dobrze wyposażone stanowisko pracy wskazuje 38,5%. Dla około 1/4 znaczenie ma dobra atmosfera w miejscu pracy (24,3), jasno określona ścieżka drogi zawodowej (23,1%) i uznanie za dobrą pracę (22,6%). Co piąty badany (21,0%) oczekuje, że praca będzie dawać mu satysfakcję zawodową. *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa badanych ze średnim stażem w ciągu najbliższych 3 lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko (55,7%), a co piąty funkcjonariusz chciałby awansować na stopień (19,9%). *Patrz Tabela nr 15.*

OSOBY ZE STAŻEM SŁUŻBY/PACY POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najdłuższym stażem deklarują przeważnie przeciętne zadowolenie z pracy (51,1%), duże zadowolenie odczuwa 40,9% z nich. *Patrz Tabela nr 1.* W największym stopniu przyczynia się do niego stabilność zatrudnienia (79,2%). Powodem do zadowolenia są również stałe warunki pracy (39,7%). Na stosunkowo dobre wynagrodzenie wskazuje 37,1% tej grupy badanych – odsetek wskazań jest wyższy od wskaźnika ogólnego o 9,2 punktu procentowego. Na zadowolenia przyczyniają się również dobre stosunki zarówno z kolegami (22,5%), jak i z przełożonymi (22,1%). *Patrz Tabela nr 2.*

Największy wpływ na niezadowolenie z pracy ma nadmiar formalności, biurokracja (68,4%). Dyskomfort powodują również ciągłe zmiany organizacyjne (47,8%) – odsetek wskazań jest wyższy od wskazań ogółu o 14 punktów procentowych. Na stosunkowo słabe wynagrodzenie wskazuje 41,3% tej grupy badanych – jest to o 11 punktów procentowych mniej od wskazań ogółu. Na niesprawiedliwe traktowanie zwraca uwagę 39,4%, a na złe warunki pracy – 35,5%. Osoby z najdłuższym stażem są niezadowoleni również z powodu złej organizacji pracy (23,3%) oraz z systemu szkolenia (22,0%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największymi utrudnieniami w codziennej pracy są zbyt duża biurokracja (72,8%) i praca „pod statystykę” (63,6%). Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań doskwiera 29,8% badanych. *Patrz Tabela nr 4.*

Zdaniem badanych z najdłuższym stażem, najbardziej motywujące są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (75,3%) – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 6 punktów procentowych wyższy od wskaźnika ogólnego oraz dobra opinia przełożonych (61,7%) – w tym wypadku odsetek wskazań jest o 9 punktów procentowych wyższy od wskazań ogółu. Lepsze warunki pracy motywują 33,0% ankietowanych – odsetek wskazań jest wyższy od wskaźnika ogólnego o 7,9 punktu procentowego. Na motywację wpływa również uznanie społeczne, na które zwraca uwagę co czwarty badany (26,5%) *Patrz Tabela nr 8.*

Większość osób z najdłuższym stażem (79,7%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy – odsetek takich deklaracji jest o 6,6 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego. Odmiennego zdania jest 18,2% tej grupy ankietowanych. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość ankietowanych ze stażem powyżej 15 lat uważa, że zadania, które wykonują są ważne i mają sens (85,3%), a ich praca jest interesująca (84,7%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają własna praca i zaangażowanie (56,8%) oraz dobre relacje z przełożonym (52,7%). Rolę protekcji/nepotyzmu dostrzega 41,1% badanych.

Ważne jest również podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, o którym mówi co trzecia osoba (34,5%). Niemal 1/3 badanych (30,0%) twierdzi, że rozwój kariery zależy od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Niemal połowa osób z najdłuższym stażem (48,4%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery w Policji. Przeciwny pogląd wyraża 33,7%. *Patrz Tabela nr 13.*

Osoby z najdłuższym stażem w wielkopolskiej Policji, oceniając swoją sytuację materialną, przeważnie twierdzą, że powodzi im się znośnie, średnio (58,9%), natomiast 20,9% uważa, że powodzi im się dobrze. Swoje zarobki w Policji ponad połowa tej grupy ankietowanych (52,5%) uznaje za przeciętne. Dobrze ocenia je 19,7%, a źle ocenia 27,8% - odsetek jest mniejszy od ogólnego o 6,7 punktu procentowego. Zdaniem 67,6% ankietowanych, ich zarobki nie zmieniły się w ciągu roku, a według 1/4 (25,2%) - ich wynagrodzenie pogorszyło się. *Patrz Tabele od nr 14 do 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowanie największym oczekiwaniem co do pracy w Policji jest odpowiednie wynagrodzenie (80,3%). Znaczenie ma również dobrze wyposażone stanowisko pracy (40,1%) i dobra atmosfera w miejscu pracy (30,5%). Co czwarta osoba oczekuje uznania za dobrą pracę (25,9%) i tego, że praca będzie dawać im satysfakcję zawodową (22,8%). Ważna jest dla nich pewność zatrudnienia, na którą zwraca uwagę co piąty respondent (20,3%). *Patrz Tabela nr 17.*

Badani z najdłuższym stażem, zapytani o plany zawodowe na najbliższe 3 lata odpowiadają najczęściej, że chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (41,3%), przy czym odsetek takich deklaracji jest niższy od ogółu o 6,7 punktu procentowego. Co czwarty z nich planuje przejść na emeryturę (24,8%) – odsetek takich wskazań jest ponad dwukrotnie wyższy od wskaźnika ogólnego, niczego zmieniać nie chce 22,7%. *Patrz Tabela nr 18.*

Osoby, które zamierzają odejść na emeryturę głównie przede wszystkim planują podjęcie własnej działalności (41,0%), a 14,0% nie zamierza już pracować. Najczęstsze powody podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę/odejściu z Policji to odpowiednia wysługa emerytalna (23,3%) i poczucie wypalenia zawodowego (22,9%). *Patrz Tabele 19 i 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze wielkopolskiej Policji wyrażają przede wszystkim przeciętne lub duże zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 47,7% i 41,6%). *Patrz Tabela nr 1.* Największy wpływ na to ma stabilne zatrudnienie (77,8%). Około 1/3 jest zadowolona z powodu stałych warunków pracy i stosunkowo dobrego wynagrodzenia (odpowiednio 33,1% i 30,1%). Na dobre stosunki z kolegami wskazuje 29,5% policjantów. Co piąty respondent z tej grupy odczuwa zadowolenie z pracy dzięki możliwości chronienia ludzi przed przestępczością (21,8%), a także dzięki możliwości awansu (20,9%). *Patrz Tabela nr 2.*

Policjanci odczuwają niezadowolenie z pracy w Policji głównie z powodu nadmiaru formalności, biurokracji (67,5%). Nie bez znaczenia są również stosunkowo słabe wynagrodzenie i złe warunki pracy (odpowiednio 47,1% i 39,2%). Ponad 1/3 wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (36,7%) i ciągłe zmiany organizacyjne (34,2%), a 1/5 (20,6%) – na zły system szkolenia. *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej służbie stanowią praca „pod statystykę” (71,9% - odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 6,7 punktu procentowego) i zbyt duża biurokracja i (70,9%). Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań doskwiera niemal 1/4 z nich (22,9%). *Patrz Tabela nr 4.*

Zdecydowanie najbardziej motywujące są, zdaniem policjantów, nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,8%). Pozytywnie na motywację wpływa również dobra opinia przełożonych (51,1 %). Przedterminowy awans ma znaczenie dla 30,9% badanych. Co czwarta osoba zwraca uwagę na uznanie społeczne i lepsze warunki pracy (odpowiednio 25,3% i 24,7%). *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 policjantów z garnizonu wielkopolskiego (74,6%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy, przeciwnego zdania jest co piąty funkcjonariusz (22,2%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość tej grupy badanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (85,0%), a ich służba jest interesująca (88,3%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Co drugi funkcjonariusz twierdzi, że na rozwój kariery zawodowej w Policji wpływają dobre stosunki z przełożonym (54,4%), własna praca i zaangażowanie (52,2%) oraz protekcja/nepotyzm (45,1%). Ważną rolę odgrywa również podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (35,2%). Niemal 1/3 policjantów (29,7%) twierdzi, że rozwój kariery w Policji jest uzależniony od przypadku/szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Niemal połowa policjantów (47,2%) źle ocenia możliwości rozwoju kariery zawodowej w Policji, dobrze ocenia je 39,3%. *Patrz Tabela nr 13.*

Policjanci przeważnie średnio oceniają swoją sytuację materialną (56,5%). Źle ocenia ją 22,5% badanych, a dobrze – 21,0%. Zarobki w Policji przeciętnie ocenia 54,2% z nich, źle – 28,5%, a dobrze – 17,3%. Zdaniem 69,3% ankietowanych ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Badani funkcjonariusze z garnizonu wielkopolskiego oczekują przede wszystkim odpowiedniego wynagrodzenia (78,3%). Ważne są dla nich również dobrze wyposażone stanowisko pracy (39,1%) i dobra atmosfera w miejscu pracy (28,1%). Co czwarty policjant (23,0%) oczekuje uznania za dobrą pracę, a co piąty pracy dającej satysfakcję zawodową (22,2%) i jasno określonej ścieżki zawodowej (21,0%). *Patrz Tabela nr 17.*

Policjanci przede wszystkim chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko w ciągu najbliższych 3 lat (46,6%), 18,4% chce awansować na stopień, 12,3% zamierza przejść na emeryturę, a 10,3% nie chce niczego zmieniać. *Patrz Tabela nr 18.*

Spośród funkcjonariuszy, którzy deklarują przejście na emeryturę lub odejście z Policji, niemal połowa (47,9%) chce podjąć własną działalność gospodarczą, a ponad 1/4 (26,4%) nie zamierza już pracować. Najważniejsze powody takiej decyzji to głównie zbyt niskie zarobki (20,9%) i odpowiednia wysługa emerytalna (20,0%). *Patrz Tabele nr 19 i 20.*

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy wielkopolskiej Policji określają przeważnie jako przeciętne (55,4%). Co trzecia osoba (36,0%) deklaruje duże zadowolenie z pracy. *Patrz Tabela nr 1.* Wpływ na to ma przede wszystkim stabilne zatrudnienie (71,4%). Kolejnym czynnikiem wpływającym na zadowolenie to stałe warunki pracy (46,0%), na które odsetek wskazań jest o 11,2 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego. Ważną rolę odgrywają również dobre relacje z przełożonymi (33,1% – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 13,3 punktu procentowego) i z kolegami (27,9%). Rzadziej niż ogół natomiast, są zadowoleni z powodu dobrego wynagrodzenia - odsetek wskazań jest niemal dwukrotnie niższy od ogólnego i wynosi 15,7%. *Patrz Tabela nr 2.*

Na niezadowolenie z pracy największy wpływ ma stosunkowo słabe wynagrodzenie, na które wskazują znacznie częściej niż ogół – odsetek wskazań jest o 32,1 punktu procentowego wyższy od wskaźnika ogólnego i wynosi 84,6%. Dyskomfort powoduje również nadmiar formalności, biurokracja (45,8%), jednak odsetek wskazań na ten czynnik jest niższy od wskazań ogółu o 18,5 punktu procentowego. Pracownicy są niezadowoleni także z powodu złych warunków pracy (38,8%). Ich niezadowolenie powoduje też brak możliwości awansu (36,3%) – odsetek wskazań na ten czynnik jest o 15,9 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu. Na niesprawiedliwe traktowanie zwraca uwagę 32,7% badanych, a na ciągłe zmiany organizacyjne – 31,2%. *Patrz Tabela nr 3.*

Największym utrudnieniem w codziennej pracy jest zbyt duża biurokracja (49,5%), jednak warto zauważyć, że odsetek wskazań jest o 17,5 punktu procentowego niższy od wskazań ogółu. Pracę badanym utrudnia również zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (35,9%) – pracownicy Policji częściej od ogółu wskazują na ten czynnik, odsetek wskazań jest wyższy o 11,1 punktu procentowego. Bardziej niż ogółowi ankietowanych z wielkopolskiej Policji doskwierają im też złe warunki pracy (odsetek wskazań jest o 8,5 punktu procentowego wyższy i wynosi 27,9%). Przeszkadza im także praca „pod statystykę” (25,6%), ale wskazują na nią ponad dwukrotnie rzadziej niż ogół. *Patrz Tabela nr 4.*

Pracowników Policji w największym stopniu motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (66,5%). Pozytywnie wpływa również na nich dobra opinia przełożonych (62,1%) - odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 9,4 punktu procentowego. Lepsze warunki pracy są motywujące dla 27,9% ankietowanych. *Patrz Tabela nr 8.*

Większość pracowników Policji (64,4%) uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Odsetek takich deklaracji jest o 8,7 punktu procentowego niższy od wskazań ogółu. Przeciwnego zdania jest 29,6% tej grupy badanych. *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość pracowników wielkopolskiej Policji (81,4%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. *Patrz Tabela nr 10.* Zdaniem 68,4% badanych, wykonywana przez nich praca jest interesująca – pogląd taki wyrażają rzadziej niż ogół – odsetek wskazań jest o 17 punktów procentowych niższy. Co piąty respondent (19,4%) wyraża odmienną opinię.

Na rozwój kariery zawodowej największy wpływ mają dobre relacje z przełożonym (54,7%) oraz własna praca i zaangażowanie (50,1%). Na rolę podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym zwraca uwagę 33,3% - odsetek wskazań jest niemal dwukrotnie wyższy od wskaźnika ogólnego. Co trzecia osoba wskazuje na protekcję/nepotyzm (30,0%), a co czwarta osoba (27,1%) uważa, że kariera w Policji zależy od szczęścia/przypadku. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa pracowników (52,9%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju, przeciwnego zdania jest 24,8% z nich. *Patrz Tabela nr 13.*

Ponad połowa pracowników Policji (60,7%) ocenia średnio swoją sytuację materialną, źle ocenia ją 30,9% z nich. Jeżeli chodzi o zarobki w Policji, to 70,0% ocenia je źle – odsetek takich deklaracji jest ponad dwukrotnie wyższy od wskazań ogółu. Przeciętnie ocenia swoje wynagrodzenie 28,1% - odsetek wskazań jest niższy od wskaźnika ogólnego o 22,3 punktu procentowego. Ponad 3/4 badanych twierdzi (77,4%) że ich zarobki nie zmieniły się w ciągu ostatniego roku, a 1/5 (20,1%) zauważyła pogorszenie swojego wynagrodzenia. *Patrz Tabele od 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Niemal wszyscy pracownicy z garnizonu wielkopolskiego oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (90,2%) – jest to czynnik wyraźnie dominujący, odsetek wskazań jest o 10,1 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Istotna dla nich jest również pewność zatrudnienia, na którą wskazują częściej niż ogół – odsetek wskazań jest wyższy o 14,6 punktu procentowego i wynosi 34,9%. Zbliżony odsetek oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy (34,6%). Dla co czwartej osoby ważne jest, aby praca dawała satysfakcję zawodową (24,5%) oraz uznanie za dobrą pracę (23,2%). *Patrz Tabela nr 17.*

Ponad połowa pracowników wielkopolskiej Policji w ciągu najbliższych 3 lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko (56,1%). Niczego zmieniać nie chce 26,0%, a więc ponad dwukrotnie więcej niż w przypadku ogółu. *Patrz Tabela nr 18.*

ŚLŹBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Co drugi badany z prewencji (49,9%) deklaruje przeciętne zadowolenie z wykonywanej pracy. Duże zadowolenie odczuwa 39,6% z nich. *Patrz Tabela nr 1.* Największy wpływ na ich zadowolenie ma stabilne zatrudnienie (77,7%). Co trzeci ankietowany jest zadowolony z powodu stałych warunków pracy i stosunkowo dobrego wynagrodzenia (odpowiednio 36,5% i 29,7%). Ważną rolę odgrywają również dobre stosunki z kolegami (27,8%), możliwość chronienia ludzi przed przestępczością, na którą wskazują częściej niż ogół – odsetek wskazań jest o 6,1 punktu procentowego wyższy i wynosi 25,2%. Na możliwość awansu wskazuje 22,5% tej grupy ankietowanych. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy w największym stopniu przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja (63,4%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (50,3%). Ponad 1/3 policjantów prewencji wskazuje na niesprawiedliwe traktowanie (39,5%), złe warunki pracy (36,1%) i ciągłe zmiany organizacyjne (33,7%). Co piąty badany (20,1%) jest niezadowolony z powodu relacji z przełożonymi i złej organizacji pracy (20,5%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej pracy funkcjonariuszy i pracowników prewencji stanowią praca „pod statystykę”, na którą wskazują częściej od ogółu – odsetek jest wyższy o 8,4 punktu procentowego (73,6%) i zbyt duża biurokracja (66,3%). Co piątej osobie doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (22,2%). *Patrz Tabela nr 4.*

Niemal połowa ankietowanych ze służby prewencyjnej (44,2%) nisko ocenia współpracę między służbą prewencyjną a kryminalną. Co trzeci respondent (34,5%) ocenia ją przeciętnie, a co piąty (21,3%) przyznaje wysoką ocenę. Badani ze służby prewencyjnych oceniają tę współpracę najniżej spośród wszystkich służb. *Patrz Tabela nr 7.*

Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki w zdecydowanie największym stopniu motywują badanych do pracy (67,8%). Ważną rolę odgrywa również dobra opinia przełożonych (50,6%). Ważniejszy niż dla ogółu jest dla nich przedterminowy awans – odsetek wskazań jest wyższy od ogólnego o 7 punktów procentowych i wynosi 34,5%. Co trzecia osoba wskazuje na uznanie społeczne (29,3%), a co czwarta na lepsze warunki pracy (24,1%). *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 badanych uważa, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach (72,2%), przeciwnego zdania jest co czwarty respondent (25,2%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość badanych ze służby prewencyjnej ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (85,0%), a ich praca jest interesująca (87,1%). *Patrz Tabele nr 10 i 11.*

Co drugi ankietowany uważa, że na rozwój kariery w Policji wpływają dobre stosunki z przełożonym oraz własna praca i zaangażowanie (odpowiednio 55,3% i 52,6%). Na rolę protekcji/nepotyzmu wskazuje 43,7%. Co trzecia osoba (35,7%) zwraca uwagę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym, a 28,7% uważa, że kariera w Policji zależy od przypadku/ szczęścia. *Patrz Tabela nr 12.* Aktualne możliwości swojej kariery źle ocenia 45,8%, a dobrze – 42,4%. *Patrz Tabela nr 13.*

Ankietowani z pionu prewencji w większości twierdzą, że powodzi im się średnio (58,2%). Co piąty respondent (22,0%) źle ocenia swoją sytuację materialną. Zarobki w Policji oceniane są przeważnie przeciętnie (55,0%). Źle ocenia je 29,2%. Większość badanych (69,8%) nie dostrzega zmiany swoich zarobków. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Funkcjonariusze i pracownicy wielkopolskiej prewencji w zdecydowanie największym stopniu oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (78,5%). Co trzeci respondent zwraca uwagę na dobrze wyposażone stanowisko pracy (36,0%) i dobrą atmosferę w miejscu pracy (29,1%). Dla co czwartej osoby ważne jest, aby praca dawała satysfakcję zawodową (23,8%) oraz uznanie za dobrą pracę

(22,8%). Na jasno określonej ścieżce drogi zawodowej zwraca uwagę 20,6% tej grupy badanych. *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa policjantów i pracowników z pionu prewencji (46,6%) chciałaby w ciągu 3 lat osiągnąć wyższe stanowisko, a niemal 1/5 (18,8%) chce awansować na stopień. Co dziesiąty badany (11,9%) zamierza przejść na emeryturę. *Patrz Tabela nr 18.*

Spośród osób odchodzących na emeryturę, ponad połowa zamierza podjąć własną działalność gospodarczą (56,7%), a ponad 1/5 (21,9%) nie chce już pracować. Najważniejszym powodem takiej decyzji są zbyt niskie zarobki (24,7%) i wypalenie zawodowe (18,4%), *Patrz Tabela nr 19 i 20.*

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci i pracownicy pionu kryminalnego deklarują przeważnie przeciętne lub duże zadowolenie z wykonywanej pracy (odpowiednio 45,6% i 42,6). *Patrz Tabela nr 1.* Na temat powodów zadowolenia badani wypowiadają się w sposób podobny do ogółu badanych z garnizonu wielkopolskiego. Największy wpływ ma stabilne zatrudnienie (75,7%). Do zadowolenia z pracy w Policji przyczyniają się również: dobre stosunki z kolegami i stałe warunki pracy (odpowiednio 32,8% i 30,8%). Co czwarta osoba (25,2%) twierdzi, że na zadowolenie wpływa również stosunkowo dobre wynagrodzenie. *Patrz Tabela nr 2.*

Do niezadowolenia z pracy najbardziej przyczynia się nadmiar formalności, biurokracja, na którą odsetek wskazań jest wyższy od wskaźnika ogólnego o 5,8 punktu procentowego i wynosi 70,1%. Co drugi badany (49,4%) wyraża niezadowolenie z powodu stosunkowo słabego wynagrodzenia. Zbliżony odsetek (46,7%) wskazuje na złe warunki pracy – w tym wypadku odsetek wskazań jest o 7,6 punktu procentowego wyższy od wskazań ogółu. Niesprawiedliwe traktowanie i ciągłe zmiany organizacyjne doskwierają 1/3 ankietowanych (odpowiednio 33,7% i 33,0%). Na brak możliwości awansu zwraca uwagę 23,0% tej grupy respondentów, a na zły system szkolenia – 21,8%. *Patrz Tabela nr 3.*

Niemal 3/4 funkcjonariuszy i pracowników służby kryminalnej twierdzi, że największym utrudnieniem jest dla nich praca „pod statystykę” – odsetek wskazań na ten czynnik jest większy od wskaźnika ogólnego o 7,1 punktu procentowego i wynosi 72,3%. Zbliżony odsetek (71,6%) wskazuje na zbyt dużą biurokrację. Na złe warunki pracy wskazuje 23,9% badanych. Respondenci ze służby kryminalnej częściej niż ogół uskarżają się na nadmierne obciążenie pracą – odsetek wskazań jest większy o 7,2 punktu procentowego i wynosi 23,3%. Co piątej osobie doskwiera zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań (21,0%). *Patrz Tabela nr 4.*

Badani ze służby kryminalnej lepiej od badanych z prewencji oceniają współpracę między służbą prewencyjną i kryminalną. Przeciętne oceny wystawia 42,6% z nich, wysokie - ponad 1/3 z nich (35,3%), a niskie – ponad 1/5 (22,1%). *Patrz Tabela nr 7.*

Czynnikiem zdecydowanie najbardziej motywującym do pracy są nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70,8%). Co drugi ankietowany (49,7%) czuje się zmotywowany dobrą opinią przełożonego. Znaczenie mają również przedterminowy awans (26,7%) i lepsze warunki pracy (23,1%). *Patrz Tabela nr 8.*

W opinii 73,2% tej grupy respondentów, ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwny pogląd wyraża ponad 1/5 badanych (22,6%). *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość policjantów i pracowników pionu kryminalnego ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (84,0%), a wykonywana przez nich praca jest interesująca (89,1%). *Patrz Tabela nr 10 i 11.*

Zdaniem badanych pionu kryminalnego, rozwój kariery zawodowej w Policji jest uzależniony w największym stopniu od dobrych relacji z przełożonymi (54,1%), od protekcji i nepotyzmu (49,1%), a także od własnej pracy i zaangażowania (48,4%). Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym wskazuje 29,8% z nich, a na przypadek/szczęście - 29,3%. *Patrz Tabela nr 12.* Ponad połowa policjantów z tego pionu źle ocenia możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji (53,3%) – odsetek takich deklaracji jest o 5,2 punktu procentowego od wskaźnika ogólnego. Przeciwnego zdania jest 1/3 badanych (33,1%). *Patrz Tabela nr 13.*

Policjanci i pracownicy z pionu kryminalnego przeważnie przeciętnie (56,5%) oceniają swoją sytuację materialną, dobrze ocenia ją 18,1% z nich, a 25,4% twierdzi, że źle im się powodzi. Gorzej oceniane są zarobki w Policji – przeciętnie ocenia je 47,1% respondentów z tego pionu, a źle – 38,1% z nich. Niemal 3/4 badanych (71,5%) twierdzi, że ich zarobki nie uległy zmianie w ciągu roku, pogorszenie swojego wynagrodzenia zauważyło 18,7% tej grupy. *Patrz Tabela od nr 14 do nr 16.*

Zdecydowana większość tej grupy badanych (80,1%) oczekuje odpowiedniego wynagrodzenia. Ważniejsze niż dla ogółu jest dla nich dobrze wyposażone stanowisko pracy (46,6%) – odsetek wskazań jest wyższy o 8,1 punktu procentowego. Na kolejnych pozycjach wskazują na uznanie za dobrą pracę (23,4%), jasno określoną ścieżkę drogą zawodową (23,2%) i dobrą atmosferę w miejscu pracy (21,9%). *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa policjantów kryminalnych (49,7%) w ciągu najbliższych 3 lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko. Chęć awansu na stopień deklaruje 16,7% z nich, a przejście na emeryturę - 12,8%. *Patrz Tabela nr 18.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Co drugi ankietowany ze służby wspomagającej deklaruje przeciętne zadowolenie z pracy (51,8%), natomiast 41,0% ocenia je wysoko. *Patrz Tabela nr 1.* Głównym powodem zadowolenia jest stabilność zatrudnienia (75,7%). Na stałe warunki pracy wskazuje 38,7% tej grupy. Częściej niż ogół odczuwają zadowolenie z powodu dobrych relacji z przełożonymi – odsetek wskazań jest o 16,2 punktu procentowego wyższy od ogólnego i wynosi 36,0%. Na kolejnych pozycjach badani wskazują na stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,2%) i dobre stosunki z kolegami (26,8%). *Patrz Tabela nr 2.*

Większość respondentów jest niezadowolona z pracy z powodu stosunkowo słabego wynagrodzenia (65,3%) – wskazują na ten czynnik częściej niż ogół, odsetek wskazań jest wyższy o 12,8 punktu procentowego. Rzadziej niż ogół wskazują natomiast na nadmiar formalności i biurokrację – odsetek wskazań jest o 10,3 punktu procentowego niższy i wynosi 54,0%. Co trzecia osoba wyraża niezadowolenie z powodu ciągłych zmian organizacyjnych (37,4%), złych warunków pracy (34,0%) i niesprawiedliwego traktowania (30,9%). Ponad 1/5 badanych wskazuje na brak możliwości awansu (21,9%) i zły system szkolenia (20,5%). *Patrz Tabela nr 3.*

Największe utrudnienia w codziennej służbie stanowi zbyt duża biurokracja (58,6%), przy czym badani z tej służby wskazują na nią rzadziej niż ogół – odsetek wskazań jest niższy o 8,4 punktu procentowego. W większym stopniu niż ogółowi ankietowanych z garnizonu wielkopolskiego doskwiera im zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (41,5%) – odsetek wskazań jest o 16,7 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Problemem jest również praca „pod statystykę” (23,1%), jednak ankietowani tej służby wskazują na nią niemal trzykrotnie rzadziej niż ogół. *Patrz Tabela nr 4.*

Na motywację osób pełniących służbę/pracujących w pionie wspomagającym w największym stopniu wpływają nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (70,8%). Ważną rolę odgrywa również dobra opinia przełożonych (63,9%), na którą odsetek wskazań jest o 11,2 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Bardziej motywujące niż dla ogółu są też dla nich lepsze warunki pracy (32,8%) – w tym wypadku odsetek wskazań jest większy od ogólnego o 7,7 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal 3/4 badanych (74,7%) twierdzi, że ich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Przeciwnego zdania jest 19,9% z nich. *Patrz Tabela nr 8.*

Zdecydowana większość ankietowanych ze służby wspomagającej ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (82,6%). *Patrz Tabela nr 10.* O tym, że praca, którą wykonują jest interesująca jest przekonane 71,8% tej grupy badanych, a więc o 13,6 punktu procentowego mniej niż w przypadku ogółu. *Patrz Tabela nr 11.*

Zdaniem badanych, na rozwój kariery w Policji największy wpływ mają własna praca i zaangażowanie (55,0%) oraz dobre relacje z przełożonym (53,2%). Niemal 1/3 uważa, że rozwój kariery uzależniony jest od przypadku, szczęścia (31,8%). O tym, że na rozwój kariery wpływa protekcja/nepotyzm jest przekonane 30,9% ankietowanych – odsetek ten jest o 12,1 punktu procentowego niższy od ogólnego. Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym wskazuje co czwarta osoba (24,6%) – odsetek wskazań jest większy od ogólnego o 6,8 punktu procentowego, natomiast na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym – co piąta (20,2%) – odsetek wskazań jest mniejszy od ogólnego o 10,8 punktu procentowego. *Patrz Tabela nr 12.*

Badani przeważnie źle oceniają możliwości rozwoju swojej kariery w Policji (47,8%). Przeciwnego zdania jest 27,7% z nich. *Patrz Tabela nr 13.*

Ankietowani ze służby wspomagającej przeważnie średnio oceniają swoją sytuację materialną (55,8%). Źle ocenia ją 24,9%. Jeżeli chodzi o ocenę zarobków w Policji, to oceniane są one najczęściej źle (45,0%) – odsetek wskazań jest o 10,5 punktu procentowego większy od ogólnego. Przeciętnie swoje wynagrodzenie ocenia 41,8 – odsetek wskazań jest o 8,6 punktu procentowego mniejszy od wskazań ogółu. Większość badanych (71,1%) twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. Częściej niż ogół zauważają pogorszenie swojego wynagrodzenia dostrzega 24,2% z nich- odsetek wskazań jest większy o 6,6 punktu procentowego. *Patrz Tabele od nr 14 do nr 16.*

OCZEKIWANIA

Najważniejsze oczekiwanie ankietowanych to odpowiednie wynagrodzenie (84,1%). Dla policjantów i pracowników służby wspomagającej istotna jest również pewność zatrudnienia (32,1%), na którą wskazują częściej niż ogół – odsetek wskazań jest większy od ogólnego o 11,8 punktu procentowego. Ważną rolę odgrywa również dobrze wyposażone stanowisko pracy (30,9%), jednak respondenci z tej służby wskazują na ten czynnik rzadziej niż ogół – odsetek wskazań jest o 7,6 punktu procentowego wyższy od ogólnego. Dobrej atmosfery w miejscu pracy oczekuje 30,0%, pracy dającej satysfakcję zawodową – 27,5%, a uznania za dobrą pracę – 22,4% tej grupy badanych. *Patrz Tabela nr 17.*

Podobnie jak ogół, niemal połowa badanych ze służby wspomagającej (48,7%) w ciągu najbliższych 3 lat chciałaby osiągnąć wyższe stanowisko. Niczego zmieniać nie chce niemal 1/4 badanych (24,2%) – odsetek takich deklaracji jest niemal dwukrotnie wyższy od wskazań ogółu. *Patrz Tabela nr 18.*

Tabela nr 1.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określił/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	duże	40,8	40,0	43,8	45,5	38,9	40,9	41,6	36,0	39,6	42,5	41,0
	przeciętne	48,8	49,7	45,8	47,4	47,4	51,1	47,7	55,4	49,9	45,6	51,8
	małe	10,4	10,3	10,4	7,2	13,7	7,9	10,6	8,6	10,5	11,9	7,2

Tabela nr 2.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Ogółem	700	552	148	119	312	269	598	102	366	218	110	
Stabilne zatrudnienie	76,5	77,6	74,2	80,1	73,7	79,2	77,8	71,4	77,7	75,7	75,7	
Stale warunki pracy	34,8	34,2	37,7	42,7	27,9	39,7	33,1	46,0	36,5	30,8	38,7	
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	27,9	28,1	27,5	23,4	21,9	37,1	30,1	15,7	29,7	25,2	28,2	
Solidne szkolenia zawodowe	2,8	2,7	3,4	4,9	2,4	2,3	2,9	2,5	3,0	2,5	2,7	
Poczucie własnego bezpieczeństwa	10,6	9,6	14,6	9,9	9,4	12,4	9,7	16,3	9,6	9,8	15,5	
Brak zbędnych formalności, biurokracji	2,6	2,8	1,7	2,3	1,6	3,8	2,5	3,2	1,0	5,0	3,0	
Dobre relacje z przełożonymi	19,8	17,9	27,4	22,1	17,2	22,1	17,7	33,1	16,2	18,0	36,0	
Sprawiedliwe traktowanie	7,8	7,8	7,9	5,6	7,0	9,8	7,0	12,5	7,5	7,6	9,8	
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,7	2,7	2,8	2,0	2,0	3,8	2,3	4,9	2,0	4,1	2,5	
Możliwość awansu	18,7	18,5	19,9	31,7	22,5	8,8	20,9	6,3	22,5	17,8	8,3	
Możliwość osobistego rozwoju	13,8	15,5	7,9	20,3	15,0	9,8	14,9	7,6	15,7	11,8	11,4	
Dobra organizacja pracy	3,7	3,1	6,0	4,7	2,4	4,8	3,3	6,1	4,2	3,5	2,9	
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	5,7	6,2	3,8	2,4	4,6	8,4	5,3	8,2	6,0	3,2	9,8	
Dobre stosunki z kolegami	29,2	29,0	30,4	39,2	31,4	22,5	29,5	27,9	27,8	32,8	26,8	
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	9,2	9,6	7,7	6,7	6,5	13,5	9,7	6,5	10,4	6,9	7,3	
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	19,1	21,7	9,9	27,3	18,0	16,9	21,8	3,8	25,2	15,9	6,7	
Apolityczność Policji	2,9	3,6	,3	1,4	2,0	4,6	3,2	1,0	3,7	2,2	1,5	
Nic, nie ma takich rzeczy	2,8	2,9	2,7	,7	4,4	1,9	2,8	3,2	2,7	3,1	3,0	

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia z pracy w Policji?	Ogółem	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Ogółem	702	554	148	119	315	269	601	102	367	219	110	
Niepewność pracy	3,0	2,8	3,8	5,4	2,1	3,1	2,5	6,0	2,9	2,2	5,3	
Ciągłe zmiany organizacyjne	33,8	35,9	26,0	17,8	27,8	47,8	34,2	31,2	33,7	33,0	37,4	
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	52,5	52,0	54,4	66,8	56,7	41,3	47,1	84,6	50,3	49,4	65,3	
Zły system szkolenia	20,5	21,1	18,2	19,9	19,5	22,0	20,6	19,8	19,4	21,8	20,5	
Zagrożenie dla życia i zdrowia	6,5	6,1	8,1	7,8	6,2	6,2	7,4	1,4	7,0	7,4	3,3	
Nadmiar formalności, biurokracja	64,3	67,5	52,6	52,9	65,2	68,4	67,5	45,8	63,4	70,1	54,0	
Złe relacje z przełożonymi	16,2	16,8	13,9	12,5	18,4	15,3	17,4	9,3	20,1	14,4	8,0	

Niesprawiedliwe traktowanie	36,1	35,9	37,0	30,6	35,5	39,4	36,7	32,7	39,5	33,7	30,9
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	10,9	10,7	11,7	13,3	8,6	12,5	11,2	9,5	11,3	8,7	13,7
Brak możliwości awansu	20,4	17,2	32,6	24,1	24,6	13,9	17,7	36,3	18,6	23,0	21,9
Łtamszenie pracowników	15,9	16,5	13,6	11,7	16,7	16,8	16,4	12,8	18,0	15,5	9,9
Zła organizacja pracy	19,1	19,6	17,7	12,6	18,2	23,3	19,7	15,9	20,5	18,6	17,1
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	39,1	39,8	36,8	42,5	41,0	35,5	39,2	38,8	36,1	46,7	34,0
Złe stosunki z kolegami	1,8	1,7	2,2	1,4	2,2	1,5	1,9	1,0	1,7	1,9	1,9
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	7,0	6,9	7,4	7,9	7,8	5,8	7,9	1,9	7,5	7,8	4,2
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	9,0	9,0	9,1	14,4	7,6	8,4	10,5	,4	10,8	6,0	8,4
Uwikłanie Policji w politykę	10,8	12,4	4,8	6,0	7,9	16,2	12,1	3,2	12,8	9,1	7,8
Nic, nie ma takich rzeczy	,9	,4	2,7	2,5	,3	1,0	,8	1,4	1,0	,4	1,5

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
Zbyt duża biurokracja	67,0	70,3	54,8	60,4	64,5	72,8	70,0	49,5	66,3	71,6	58,6
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągle zmiany organizacyjne	10,7	11,3	8,4	7,3	9,3	13,8	10,8	9,7	13,0	6,1	12,4
Nadmierny rygor i dyscyplina	3,4	3,4	3,5	7,9	2,8	2,1	3,4	3,3	3,2	4,8	1,5
Niezrozumiałe polecenia służbowe	9,8	10,7	6,5	4,4	11,5	10,2	10,2	7,6	10,6	7,8	11,7
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	24,8	24,4	26,3	27,2	19,6	29,8	22,9	35,9	22,2	21,0	41,5
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	12,9	11,8	17,2	6,1	14,6	13,9	13,0	12,5	14,4	11,3	10,9
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	4,7	4,4	6,0	3,2	3,4	6,9	4,5	5,8	4,3	4,9	6,0
Praca "pod statystykę"	65,2	68,7	52,1	56,7	69,7	63,6	71,9	25,6	73,6	72,3	23,1
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	1,8	1,4	3,5	2,9	1,5	1,7	1,4	4,3	1,3	2,3	2,8
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	5,7	5,2	7,8	6,3	4,5	6,9	4,9	10,3	6,5	2,5	9,1
Nadmierne obciążenie pracą	16,1	16,1	15,8	7,2	17,4	18,4	15,6	19,0	11,4	23,3	17,2
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	19,4	18,0	25,0	25,7	23,4	12,0	18,0	27,9	16,8	23,9	20,4
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	14,7	16,3	8,8	7,0	17,7	14,6	14,6	15,2	16,8	11,5	14,8
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	1,2	1,1	1,5	1,5	1,8	,4	1,0	2,4	1,6	,5	1,6
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	2,7	2,0	5,4	6,1	2,3	1,7	2,2	6,0	2,1	1,5	7,3

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy.

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Warunki lokalowe	Ogółem	688	541	147	113	307	268	589	99	355	218	109
	ocena niska	33,7	34,2	31,7	39,2	40,6	23,4	34,6	27,9	36,0	34,9	24,6
	ocena przeciętna	27,5	27,9	26,0	34,8	27,1	24,8	26,5	33,5	29,7	22,4	30,8
	ocena wysoka	38,8	37,9	42,3	26,0	32,3	51,7	38,9	38,6	34,3	42,6	44,6
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	684	538	146	116	307	261	586	98	362	209	106
	ocena niska	31,1	32,0	27,7	33,6	34,4	26,1	32,3	24,0	28,5	40,8	18,8
	ocena przeciętna	38,5	37,5	42,0	45,0	40,1	33,7	38,6	38,0	42,2	34,1	36,7
	ocena wysoka	30,4	30,4	30,3	21,3	25,6	40,1	29,1	38,0	29,3	25,1	44,6

Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	677	532	145	113	306	258	582	95	351	213	106
	ocena niska	47,7	49,4	41,8	49,2	50,5	43,8	48,0	45,9	46,6	53,4	39,0
	ocena przeciętna	30,9	29,3	36,5	34,6	28,3	32,3	31,5	27,0	33,6	26,5	31,8
	ocena wysoka	21,4	21,3	21,6	16,2	21,2	23,9	20,4	27,1	19,8	20,2	29,2
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	680	534	146	111	305	264	582	98	352	214	108
	ocena niska	50,3	51,7	45,3	46,7	56,6	44,6	50,2	51,2	48,8	55,5	44,4
	ocena przeciętna	29,7	29,0	32,4	35,1	26,7	30,9	29,5	31,2	30,1	30,2	29,1
	ocena wysoka	19,9	19,3	22,3	18,2	16,6	24,4	20,3	17,6	21,0	14,3	26,6
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	649	531	118	113	288	248	579	71	351	213	80
	ocena niska	28,0	27,0	32,1	16,0	34,1	26,3	28,4	23,9	25,7	31,8	25,7
	ocena przeciętna	35,4	35,7	33,8	36,5	30,9	40,1	34,7	41,4	36,3	30,1	46,3
	ocena wysoka	36,7	37,2	34,0	47,5	35,0	33,6	36,9	34,7	37,9	38,1	28,0
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	619	492	127	101	280	238	536	83	315	200	99
	ocena niska	75,7	77,9	66,8	78,0	73,9	76,7	76,7	68,6	81,2	74,8	59,9
	ocena przeciętna	12,6	11,2	18,0	12,1	13,5	11,8	12,3	14,9	8,5	15,3	21,2
	ocena wysoka	11,7	10,8	15,1	9,8	12,7	11,4	11,0	16,5	10,3	10,0	18,9
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	601	479	122	95	278	228	522	79	309	194	92
	ocena niska	57,7	59,0	52,3	73,3	58,0	50,8	59,3	47,0	65,9	53,6	37,8
	ocena przeciętna	16,7	16,3	18,1	11,2	15,3	20,6	16,3	18,8	14,0	17,8	23,3
	ocena wysoka	25,6	24,7	29,5	15,5	26,6	28,7	24,4	34,1	20,2	28,5	38,9
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	596	497	99	97	270	229	596	0	341	204	44
	ocena niska	19,5	19,7	18,6	35,6	13,2	20,2	19,5	,0	17,8	20,9	27,2
	ocena przeciętna	23,5	22,1	30,5	20,1	22,3	26,4	23,5	,0	21,7	24,0	35,7
	ocena wysoka	57,0	58,2	50,9	44,3	64,5	53,5	57,0	,0	60,5	55,1	37,1
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	589	491	98	95	269	225	589	0	337	203	43
	ocena niska	17,9	19,7	9,1	22,7	16,0	18,2	17,9	,0	16,4	20,1	20,0
	ocena przeciętna	28,8	28,2	31,7	26,6	30,7	27,4	28,8	,0	27,4	30,3	33,4
	ocena wysoka	53,3	52,2	59,2	50,7	53,3	54,5	53,3	,0	56,2	49,6	46,6
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	585	484	101	95	263	227	585	0	330	202	47
	ocena niska	55,6	58,1	43,6	43,3	58,9	56,9	55,6	,0	54,6	58,9	47,8
	ocena przeciętna	26,6	24,6	36,2	32,1	23,9	27,4	26,6	,0	28,1	23,4	27,6
	ocena wysoka	17,9	17,4	20,2	24,6	17,2	15,8	17,9	,0	17,3	17,7	24,6
Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	577	476	100	91	267	219	577	0	324	201	46
	ocena niska	72,8	77,5	50,3	50,0	75,1	79,5	72,8	,0	73,8	73,4	61,9
	ocena przeciętna	17,7	15,0	30,8	34,9	14,1	15,0	17,7	,0	18,9	14,4	23,8
	ocena wysoka	9,5	7,5	18,9	15,1	10,8	5,5	9,5	,0	7,3	12,1	14,3

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?	Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	681	540	141	112	306	264	585	96	355	213	108
	ocena niska	24,9	28,0	13,0	11,3	30,3	24,3	27,5	8,9	26,0	30,9	10,4
	ocena przeciętna	30,1	31,1	26,3	35,9	27,1	31,1	31,1	23,7	32,3	28,6	25,3
	ocena wysoka	45,0	41,0	60,6	52,8	42,6	44,6	41,4	67,4	41,8	40,5	64,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	693	547	146	117	310	265	592	101	364	214	109
	ocena niska	14,6	15,5	11,4	6,3	18,1	14,3	14,7	14,4	14,1	17,3	11,9
	ocena przeciętna	25,6	26,8	21,2	31,9	21,2	28,1	25,8	24,5	25,4	27,1	25,1
	ocena wysoka	59,7	57,6	67,4	61,9	60,7	57,6	59,5	61,1	60,5	55,6	63,0
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	694	546	148	117	311	266	592	101	363	214	111
	ocena niska	18,5	19,5	14,7	10,7	23,8	15,7	19,8	11,0	16,9	23,6	13,1
	ocena przeciętna	27,5	28,7	23,2	27,8	25,9	29,3	27,5	27,6	27,4	30,4	23,7
	ocena wysoka	54,0	51,8	62,1	61,5	50,3	55,0	52,7	61,3	55,6	46,0	63,2
Poziom zadowolenia z obsługi	Ogółem	693	546	146	116	312	264	595	97	362	217	107

przez pracowników łączności i informatyki	ocena niska	18,4	20,5	10,6	9,5	19,9	20,5	19,6	10,9	19,8	19,9	11,7
	ocena przeciętna	28,7	29,7	25,2	35,7	28,1	26,3	29,8	22,1	30,0	29,0	24,3
	ocena wysoka	52,9	49,9	64,2	54,8	52,0	53,1	50,6	67,0	50,1	51,2	63,9

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	607	492	115	103	274	230	562	45	348	203	50
	ocena niska	39,5	42,6	26,2	29,7	43,9	38,5	40,3	28,9	44,2	35,3	26,2
	ocena przeciętna	38,8	37,4	44,9	37,0	36,2	42,7	39,3	32,0	34,5	42,6	49,4
	ocena wysoka	21,7	20,1	28,9	33,3	19,9	18,7	20,4	39,1	21,3	22,1	24,4
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	702	554	148	119	314	269	601	101	367	219	110
	ocena niska	14,1	15,0	10,9	13,7	18,9	8,7	14,8	10,1	18,1	11,2	7,3
	ocena przeciętna	24,8	25,8	21,2	21,6	21,6	29,9	25,5	20,7	27,9	21,8	21,0
	ocena wysoka	61,1	59,2	67,9	64,7	59,5	61,3	59,7	69,3	54,0	67,0	71,7
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	685	542	144	118	306	261	588	98	363	213	103
	ocena niska	23,1	24,7	17,0	15,8	27,4	21,2	25,0	11,4	25,6	24,1	13,3
	ocena przeciętna	31,8	32,0	31,3	30,7	30,1	34,4	32,0	31,0	34,4	29,8	28,0
	ocena wysoka	45,1	43,4	51,7	53,4	42,5	44,4	43,0	57,6	40,0	46,1	58,7
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	702	554	148	119	314	269	601	101	367	219	110
	ocena niska	2,2	2,2	2,1	1,4	3,6	8	2,2	2,0	2,5	1,5	2,4
	ocena przeciętna	11,4	10,4	15,0	6,7	11,3	13,5	11,1	12,7	11,6	11,8	10,3
	ocena wysoka	86,5	87,4	82,9	91,9	85,1	85,7	86,7	85,2	85,9	86,7	87,3
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	696	549	147	118	312	266	598	98	367	217	106
	ocena niska	16,2	17,7	10,8	6,8	22,5	13,0	16,7	13,1	20,1	13,5	9,2
	ocena przeciętna	28,2	27,9	29,6	34,3	24,8	29,6	28,9	24,0	30,4	27,7	23,6
	ocena wysoka	55,6	54,5	59,6	58,9	52,7	57,4	54,3	62,9	49,5	58,8	67,2
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	690	546	143	114	311	265	592	97	365	217	102
	ocena niska	26,0	28,4	16,7	12,3	30,7	26,4	28,0	13,9	27,1	30,3	14,4
	ocena przeciętna	31,7	31,3	33,4	34,4	29,5	33,2	31,3	34,3	34,4	30,8	26,3
	ocena wysoka	42,3	40,3	49,9	53,3	39,8	40,4	40,7	51,8	38,6	38,9	59,3
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	697	550	147	118	314	264	598	99	365	219	108
	ocena niska	14,9	16,6	8,3	9,4	18,1	13,5	15,4	11,8	17,7	13,0	10,1
	ocena przeciętna	23,2	23,2	23,2	27,4	19,9	25,3	23,6	21,3	25,9	23,0	15,9
	ocena wysoka	61,9	60,1	68,5	63,2	62,0	61,2	61,1	66,9	56,4	64,1	74,1
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	693	549	144	117	313	264	595	98	364	219	103
	ocena niska	19,7	22,5	8,8	14,9	22,3	18,7	21,3	9,8	20,8	22,6	10,6
	ocena przeciętna	27,7	27,2	29,6	25,9	26,6	29,9	27,3	30,0	29,3	28,0	23,3
	ocena wysoka	52,6	50,3	61,5	59,2	51,1	51,4	51,3	60,2	49,9	49,4	66,2
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	684	539	145	118	308	257	590	94	363	212	104
	ocena niska	32,2	33,1	28,8	36,0	34,0	28,1	30,7	41,3	34,5	29,9	30,4
	ocena przeciętna	30,7	29,5	35,1	32,6	30,3	30,4	30,8	30,1	30,7	30,6	31,7
	ocena wysoka	37,1	37,4	36,1	31,3	35,7	41,5	38,5	28,7	34,8	39,5	37,9
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	674	537	137	115	301	258	592	82	359	213	96
	ocena niska	23,5	26,3	12,8	22,5	27,1	19,8	23,7	22,4	24,4	23,6	21,8
	ocena przeciętna	20,7	19,9	24,0	29,6	17,4	20,6	21,5	15,1	24,9	18,1	12,3
	ocena wysoka	55,7	53,8	63,2	47,9	55,4	59,6	54,8	62,6	50,7	58,4	65,9
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	683	541	142	116	309	257	590	93	363	216	99
	ocena niska	36,6	38,0	31,3	30,6	42,5	32,4	35,8	42,1	36,2	40,5	32,0
	ocena przeciętna	29,9	29,2	32,4	35,6	27,8	29,8	30,1	28,3	30,8	28,8	29,4
	ocena wysoka	33,5	32,7	36,3	33,8	29,8	37,8	34,1	29,6	32,9	30,7	38,6
Liczba etatów w porównaniu do	Ogółem	684	540	144	116	306	262	591	93	357	216	104

liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	ocena niska	42,5	46,2	28,2	33,3	46,1	42,3	43,2	37,5	40,8	48,9	35,6
	ocena przeciętna	30,1	27,8	38,7	38,0	28,9	27,9	30,1	29,7	32,5	26,5	30,3
	ocena wysoka	27,5	26,0	33,1	28,7	25,0	29,8	26,6	32,8	26,7	24,7	34,1
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	679	537	143	114	308	258	592	88	357	217	100
	ocena niska	47,5	49,7	39,4	36,0	50,3	49,3	47,2	50,1	46,0	49,6	49,8
	ocena przeciętna	35,0	33,5	40,4	42,7	35,3	31,2	35,8	29,1	36,9	34,1	30,2
	ocena wysoka	17,5	16,8	20,2	21,2	14,4	19,6	17,0	20,8	17,1	16,4	20,0
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	678	537	142	115	304	259	590	88	356	217	100
	ocena niska	44,3	46,3	36,4	32,7	47,4	45,8	43,8	47,1	42,1	48,2	45,4
	ocena przeciętna	36,5	35,8	38,8	40,1	37,6	33,5	37,5	29,4	38,8	34,7	31,9
	ocena wysoka	19,3	17,8	24,8	27,2	15,1	20,7	18,7	23,5	19,1	17,1	22,6
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	698	551	147	119	313	266	599	99	365	219	108
	ocena niska	19,7	20,5	16,4	18,7	23,5	15,6	20,0	17,8	21,3	20,2	14,2
	ocena przeciętna	30,1	30,2	29,9	28,2	30,5	30,5	29,8	31,7	29,9	31,1	29,4
	ocena wysoka	50,2	49,3	53,7	53,0	46,0	53,9	50,2	50,5	48,8	48,7	56,4
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	691	546	145	115	311	265	594	97	363	218	104
	ocena niska	29,9	32,1	21,8	22,2	34,5	28,0	31,0	23,6	29,8	34,0	22,8
	ocena przeciętna	37,4	37,5	37,0	33,3	36,7	40,1	37,3	38,2	38,4	38,3	34,3
	ocena wysoka	32,6	30,3	41,2	44,5	28,9	31,9	31,7	38,2	31,8	27,7	42,9

Tabela nr 8.

Co, w największym stopniu motywuje Pana(ia) pozytywnie do pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
Dobra opinia przełożonych	52,7	50,6	60,7	41,6	49,2	61,7	51,1	62,1	50,6	49,7	63,9
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	69,3	69,0	70,6	55,2	69,5	75,3	69,8	66,5	67,8	70,8	70,8
Urlopy nagrodowe	10,5	9,8	13,0	19,7	8,6	8,6	11,0	7,4	12,2	7,4	11,2
Pochwały w rozkazach	4,3	4,1	4,9	5,6	5,3	2,5	4,4	3,8	3,0	7,0	2,7
Odnaczenia	8,1	9,5	2,7	13,0	5,7	8,7	9,1	2,2	9,1	7,8	4,6
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	11,0	10,5	12,6	17,8	15,0	3,2	9,8	18,0	10,7	11,1	11,0
Przedterminowy awans	27,5	27,2	28,4	29,8	34,4	18,3	30,9	7,1	34,5	26,7	6,5
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	25,1	26,3	20,9	15,5	22,0	33,0	24,7	27,9	24,1	23,1	32,8
Motywacja - inne (jakie?)	2,4	2,6	1,7	,5	2,5	3,1	2,0	4,5	1,6	2,1	5,7
Trudno powiedzieć	6,2	5,7	8,1	9,0	6,7	4,5	5,6	9,8	4,7	7,5	9,2
Uznanie społeczne	23,5	25,1	17,8	21,0	21,9	26,5	25,3	13,3	29,3	19,4	12,2

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy?	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	tak	73,1	74,3	68,5	71,3	68,2	79,7	74,6	64,4	72,2	73,2	74,7
	trudno powiedzieć	3,6	2,6	7,1	8,2	3,1	2,1	3,1	6,0	2,7	4,3	5,4
	nie	23,3	23,0	24,3	20,5	28,7	18,2	22,2	29,6	25,2	22,6	19,9

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens?	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	tak	84,4	83,9	86,6	90,2	81,5	85,3	85,0	81,4	85,0	84,0	82,6
	trudno powiedzieć	3,2	2,7	4,9	5,4	3,2	2,1	2,3	8,5	2,9	2,4	5,8
	nie	12,4	13,4	8,5	4,3	15,2	12,6	12,8	10,1	12,0	13,7	11,6

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca?	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	tak	85,4	86,3	82,1	87,1	85,4	84,7	88,3	68,4	87,1	89,1	71,8
	trudno powiedzieć	3,9	3,5	5,6	5,3	4,1	3,1	2,5	12,1	3,8	1,0	10,4
	nie	10,7	10,2	12,4	7,6	10,5	12,2	9,2	19,4	9,1	9,9	17,8

Tabela nr 12.

Co, Pana(i) zdaniem najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	17,8	16,9	21,0	24,4	13,4	19,9	15,2	33,3	17,6	13,8	24,6
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym	31,3	31,1	32,1	37,8	26,1	34,5	35,2	8,2	35,7	29,8	20,2
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	51,9	51,8	52,3	60,4	44,4	56,8	52,2	50,1	52,6	48,4	55,0
Przypadek / szczęście	29,3	29,4	28,9	26,4	29,9	30,0	29,7	27,1	28,7	29,3	31,8
Protekcja / nepotyzm	43,0	44,6	37,0	27,9	50,3	41,1	45,1	30,4	43,7	49,1	30,9
Dobre relacje z przełożonym	54,4	54,8	53,1	55,7	55,4	52,7	54,4	54,7	55,3	54,1	53,2
Korupcja	2,6	3,0	1,4	1,1	3,1	2,8	3,0	,6	1,6	5,2	1,2
Trudno powiedzieć	1,2	,6	3,2	1,0	1,1	1,4	,7	4,3	,7	,9	3,5
Rozwój zawodowy: inne	1,2	1,2	1,4	,0	1,7	1,1	1,0	2,2	1,2	,5	2,1

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej.

Tabela nr 13.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	dobrze	37,2	37,8	34,8	46,1	36,8	33,7	39,3	24,8	42,4	33,1	27,7
	trudno powiedzieć	14,7	13,7	18,5	16,4	11,4	17,9	13,5	22,3	11,7	13,6	24,5

zawodowej w Policji	źle	48,1	48,4	46,7	37,6	51,8	48,4	47,2	52,9	45,8	53,3	47,8
---------------------	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Tabela nr 14.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną?	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	powodzi mi(nam) się dobrze	19,2	17,1	26,9	20,4	17,2	20,9	21,0	8,4	19,8	18,1	19,3
	powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	57,1	56,2	60,5	53,3	57,0	58,9	56,5	60,7	58,2	56,5	55,8
	powodzi mi(nam) się źle	23,7	26,7	12,5	26,4	25,8	20,1	22,5	30,9	22,0	25,4	24,9

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji?	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	dobrze	15,1	13,9	19,6	10,7	12,8	19,7	17,3	1,9	15,8	14,8	13,2
	przeciętnie	50,4	50,8	48,8	51,6	48,2	52,5	54,2	28,1	55,0	47,1	41,8
	źle	34,5	35,3	31,6	37,7	39,0	27,8	28,5	70,0	29,2	38,1	45,0

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?	Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
	poprawiły się	11,3	11,1	12,0	20,6	11,3	7,2	13,1	,6	15,0	8,5	4,3
	nie zmieniły się	70,5	69,4	74,5	71,3	72,6	67,6	69,3	77,4	69,8	71,5	71,1
	pogorszyły się	17,6	18,8	13,1	5,3	15,7	25,2	17,1	20,1	14,7	18,7	24,2
	trudno powiedzieć	,7	,8	,3	2,7	,5	,0	,5	1,9	,5	1,2	,4

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	38,5	39,5	34,6	34,6	38,5	40,1	39,1	34,6	36,0	46,6	30,9
Odpowiednie wynagrodzenie	80,1	79,5	82,0	83,2	78,7	80,3	78,3	90,2	78,5	80,1	84,1
Pewność zatrudnienia	20,3	20,3	20,4	30,5	16,5	20,3	17,9	34,9	19,5	15,7	32,1
Praca dająca satysfakcję zawodową	22,5	21,8	25,4	26,0	21,0	22,8	22,2	24,5	23,8	18,2	27,5
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	2,7	2,2	4,4	,6	1,6	4,9	2,5	3,4	2,3	2,0	5,3
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	15,0	12,8	23,1	26,4	16,1	8,7	15,4	12,5	15,8	15,8	10,8
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	6,9	7,5	4,7	7,9	7,5	5,8	6,9	7,1	7,0	6,4	7,4
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	19,6	21,2	13,6	14,6	23,1	17,7	21,0	11,0	20,6	23,2	9,0
Dobra atmosfera w miejscu pracy	26,9	26,6	28,1	26,0	24,3	30,5	28,1	19,8	29,1	21,9	30,0
Uznanie za dobrą pracę	23,0	23,3	22,1	17,7	22,6	25,9	23,0	23,2	22,8	23,4	22,4
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,9	3,3	1,5	3,3	3,3	2,2	2,6	4,6	3,5	2,1	2,3
Właściwe traktowanie przez przełożonych	14,6	14,3	15,6	14,2	15,8	13,3	15,3	10,2	17,6	12,4	9,8
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,9	2,0	1,5	1,4	2,1	1,9	1,9	1,9	1,0	3,2	2,3
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,7	,8	,0	1,4	,7	,2	,8	,0	1,1	,0	,6
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	10,1	10,3	9,3	2,6	13,8	9,2	9,9	11,3	7,4	13,1	12,9
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,6	,4	1,1	,0	,9	,5	,7	,0	,3	,8	1,2

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji.

Tabela nr 18.

Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	703	555	148	119	315	269	601	102	367	219	111
Nie chcę nic zmieniać	12,6	12,2	14,0	7,5	5,8	22,7	10,3	26,0	8,6	12,8	24,2
Planuję przejść na emeryturę	10,8	12,2	5,9	,0	2,9	24,8	12,3	2,1	11,9	8,9	11,0
Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	3,6	4,0	2,1	,7	6,0	2,1	2,8	8,3	3,0	4,4	4,4
Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	48,0	45,4	57,8	42,8	55,7	41,3	46,6	56,1	46,6	49,7	48,7
Chciał(a)bym awansować na stopień	15,7	16,0	14,6	31,0	19,9	4,1	18,4	,0	18,8	16,7	4,5
Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	7,6	8,4	4,7	18,0	7,6	3,1	7,8	6,6	9,4	6,0	5,3
Inne plany zawodowe emerytalnych	1,6	1,8	,9	,0	2,1	1,8	1,8	,8	1,6	1,5	1,8

Tabela nr 19.

		Ogółem		Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
				Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	113	100	13	1	35	78	102	11	61	32	19	
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	4,4	4,9	,0	,0	,0	6,4	4,9	,0	4,1	7,6	,0	
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	6,0	6,0	6,5	,0	9,0	4,8	6,7	,0	5,5	10,7	,0	
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	1,1	1,2	,0	,0	,0	1,6	1,2	,0	2,0	,0	,0	
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	,6	,7	,0	,0	,0	,9	,7	,0	,0	,0	3,5	
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	47,8	51,5	20,0	,0	64,2	41,0	47,9	47,1	56,7	41,5	32,0	
	Inny rodzaj zatrudnienia	14,2	14,7	10,8	100,0	12,8	13,9	12,2	31,6	9,7	17,7	23,1	
	Nie zamierzam już pracować	25,9	21,0	62,6	,0	14,0	31,5	26,4	21,4	21,9	22,5	41,4	

Tabela nr 20.

		Ogółem		Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
				Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	113	100	13	1	35	78	102	11	61	32	19	
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	18,0	18,0	17,9	,0	6,5	23,3	20,0	,0	14,3	24,0	20,1	
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	10,6	12,0	,0	,0	9,3	11,3	9,8	18,2	11,8	10,8	7,0	
	Zarabiam zbyt mało	24,5	24,2	26,5	,0	46,0	15,2	20,9	56,6	24,7	16,8	38,1	
	Czuję się wypalony zawodowo	17,6	19,0	7,4	,0	6,2	22,9	18,1	13,1	18,4	21,8	8,6	
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	7,9	6,6	17,5	,0	12,4	5,9	8,8	,0	12,7	,0	6,1	
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	11,3	11,8	7,0	100,0	8,3	11,6	11,7	7,2	11,9	10,4	11,0	
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	2,8	2,4	5,9	,0	3,2	2,6	3,1	,0	2,0	3,5	,0	
	Z innego powodu	7,4	6,0	17,9	,0	8,1	7,1	7,6	4,9	4,1	12,7	9,1	

GARNIZON ZACHODNIOPOMORSKI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

ZADOWOLENIE Z PRACY W POLICJI

Połowa uczestniczących w badaniu policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji (50,6%) swoje zadowolenie z wykonywanej pracy określa jako przeciętne. Za duże uznaje je niemal 4 na 10 badanych (37,2%), natomiast za małe około 1 na 10. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Zdecydowanie najbardziej do zadowolenia z pracy policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji przyczynia się stabilne zatrudnienie (64,8% wskazań).

Co trzeci badany wskazuje na stałe warunki pracy (33%). Niemal 3 na 10 badanych deklaruje też zadowolenie z dobrych stosunków z kolegami (29,3%) oraz ze stosunkowo dobrego wynagrodzenia (28,5%). Co piąty wskazuje na dobre relacje z przełożonymi (20,7%) oraz na możliwość awansu (19,2%). Są to najważniejsze powody zadowolenia z pracy, na pozostałe wskazuje niższy odsetek badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Występują dwie zasadnicze przyczyny niezadowolenia z pracy policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji, są to: stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,3%) oraz nadmiar formalności, biurokracja (56,2% wskazań). Warto też pokreślić, że co czwarty badany jako jeden z powodów niezadowolenia ze służby/pracy wymienia niesprawiedliwe traktowanie (41,5%). Ponad 1/3 deklaruje też niezadowolenie ze złych warunków pracy (37,1%) oraz z ciągłych zmian organizacyjnych (34,2%). 1/5 uczestników badania wskazuje na zły system szkolenia, natomiast pozostałe czynniki wybiera mniejszy odsetek badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Policjantom i pracownikom zachodniopomorskiej Policji codzienną służbę/pracę najbardziej utrudniają dwa czynniki: praca „pod statystykę” wskazywana przez 60,6% badanych oraz zbyt duża biurokracja, na którą wskazuje 59,9%. Należy też podkreślić, że dla niemal 1/4 uczestników badania utrudnienie w pracy stanowi zbyt krótki czas na wykonywanie niektórych zadań (23,9%), a dla 1/5 złe warunki pracy (21,3%). Na pozostałe czynniki wskazuje mniejszy odsetek badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Na poziom zadowolenia wpływają także warunki pracy i jakość obsługi, w związku z tym w kwestionariuszu ankiety zawarto pytania dotyczące tego obszaru. Ocenie poddano czynniki dotyczące bezpośrednio warunków pracy, takie jak:

- Warunki lokalowe
- Wyposażenie w środki łączności
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania)
- Wyposażenie w sprzęt transportowy
- Wyposażenie w broń palną i amunicję
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna
- Możliwość korzystania z Internetu
- Możliwość korzystania z Intranetu
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego

Na obszar „ocena warunków pracy” złożyła się też ocena jakości obsługi:

- przez pracowników finansów,

- przez pracowników logistyki,
- przez pracowników kadr,
- przez pracowników łączności i informatyki.

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”, natomiast 3 jest definiowane jako ocena przeciętna.

Około połowy badanych nisko ocenia wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania) oraz wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie (odsetki wskazań na ocenę niską wynoszą odpowiednio: 51,7% oraz 47%).

Niskie oceny przeważają też, jeśli chodzi o warunki lokalowe oraz wyposażenie w środki łączności – wynoszą one odpowiednio: 40,2% oraz 40,3%.

Oceny wyposażenia w sprzęt transportowy są w województwie zachodniopomorskim spolaryzowane (odsetek wskazań na każdą z kategorii - wysoka, niska, przeciętna - jest podobny i wynosi około 30%).

Nisko jest oceniana zarówno możliwość korzystania z Internetu, jak i z Intranetu. Odsetek wskazań na niskie oceny wynosi odpowiednio: 54% oraz 55,3%.

Wyposażenie w broń palną i amunicję oraz środki przymusu bezpośredniego (inne niż broń palna), a także warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazę i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego oceniali tylko policjanci.

Wysoko i na podobnym poziomie, funkcjonariusze oceniają zarówno wyposażenie w broń palną i amunicję, jak i wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna (odsetki wskazań na ocenę wysoką wynoszą odpowiednio: 59,1% oraz 55,1%).

Zdecydowanie najłatwiej oceniana jest baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego – odsetek wskazań na oceny niskie wynosi 73,2%. Trochę lepiej, ale też na niskim poziomie, oceniane są warunki utrzymywania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej (nisko ocenia je 59,0% badanych policjantów). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Na zbliżonym do siebie i wysokim poziomie, oceniana jest obsługa przez pracowników kadr oraz finansów (odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi odpowiednio: 59,1% oraz 57,7%). Nieznacznie niżej ocenia się obsługę przez pracowników łączności i informatyki, przy czym odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi 47,3%.

Relatywnie zauważalnie niżej badani oceniają obsługę przez pracowników logistyki – odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi 40,9%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Nisko oceniana jest w zachodniopomorskiej Policji współpraca pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną – na oceny niskie wskazuje 39,2% badanych, podczas gdy na wysokie 20,9%.

Pozostałe podmioty w obszarze współpracy oceniane są natomiast odpowiednio: zdecydowanie wysoko – współpraca z kolegami/koleżankami z własnych komórek organizacyjnych (85,9% wskazań na oceny wysokie), wysoko – z bezpośrednimi przełożonymi (60,4% wskazań na oceny wysokie) oraz dość wysoko – z kadrą kierowniczą w poszczególnych jednostkach (43,4% wskazań na oceny wysokie, podczas gdy, dla porównania, na niskie 27,4%).

Wysoko oceniana jest organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego – 54,3% wskazań na oceny wysokie, natomiast zdecydowanie niżej przez kadrę kierowniczą w jednostce (38,8% wskazań na oceny wysokie i niemal tyle samo – 34,3% na przeciętne).

Dość wysoko oceniany jest też aspekt dotyczący przestrzegania zasad etyki zawodowej. Jeśli chodzi o bezpośredniego przełożonego to otrzymuje on w tym obszarze 60,8% wysokich not, natomiast, jeśli chodzi o kadre kierowniczą jednostki – to 48,1%.

Połowa policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji (50,8%) przyznaje wysokie noty w aspekcie możliwości wykorzystania godzin nadliczbowych w ich jednostkach.

Nisko oceniany jest natomiast obszar rozwoju zawodowego oraz systemu szkolenia. Dla zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośrednich przełożonych niemal tyle samo respondentów przyznaje oceny wysokie (35,8%), co niskie (33,9%) i przeciętne (30,3%). Przy czym jeśli chodzi o możliwości zapewnienia rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą poszczególnych jednostek dominują już oceny niskie – odsetek wskazań na nie wynosi 41,5%, podczas gdy na wysokie – 27,4%. Nisko oceniany jest też stopień dostosowania zarówno systemu szkoleń resortowych, jak też systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji (odsetki wskazań na oceny niskie wynoszą odpowiednio: 49,9% oraz 48,3%).

Zróznicowane są oceny w obszarze dotyczącym przepływu informacji. Przepływ informacji w komórkach organizacyjnych oceniany jest, bowiem dość wysoko (odsetek wskazań na oceny wysokie wynosi 41,2%, podczas gdy na niskie 23,5%), natomiast w jednostkach oceniany jest raczej nisko i przeciętnie (na oceny wysokie wskazuje 24,6%, podczas gdy na niskie 32,6%, a na przeciętne 42,8%).

Nisko oceniana jest przez badanych liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w ich komórkach organizacyjnych (odsetek wskazań na oceny niskie wynosi 44,2%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższa Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Zdecydowanie najbardziej policjantów i pracowników pełniących służbę/pracujących w zachodniopomorskiej Policji do służby/pracy motywują nagrody pieniężne (69,9% wskazań na ten czynnik). Relatywnie duże znaczenie ma też, wskazywana przez niemal połowę badanych (47,5%), dobra opinia przełożonych. Co czwarty badany podkreśla, że motywatorem dla niego są lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt) oraz przedterminowy awans. Na pozostałe czynniki wskazuje mniej niż 1/5 policjantów i pracowników Policji z województwa zachodniopomorskiego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższa Tabela nr 8.

KARIERA

Większość (65,7%) ogółu badanych policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji uważa, że posiadane przez nich wiedza, umiejętności i kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy. Przeciwnie twierdzi 30,3% respondentów, a 4,1% ma trudności z odpowiedzią na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość policjantów i pracowników Policji garnizonu zachodniopomorskiego (81,6%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens, przeciwnego zdania jest 13,1% badanych, natomiast 5,3% ogółu ankietowanych nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 10.

Swoją służbę/pracę za interesującą uznaje 81,4% ogółu respondentów, odmiennego zdania jest 12,8% badanych, natomiast 3,8% osób nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 11.

Dobre stosunki z przełożonym oraz własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę to czynniki, które w największym i niemal równym stopniu (odsetek wskazań na nie wynosi odpowiednio: 54,6% oraz 52,6%) wpływają, zdaniem badanych, na rozwój kariery zawodowej w Policji. Na kolejne, czyli podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym oraz protekcję/nepotyzm wskazuje ponad 1/3 policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji. Od przypadku/szczęścia rozwój kariery

w Policji uzależnia 1/4 respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Ponad połowa badanych (51,1%) źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji, natomiast dobrze ocenia je 31,5% respondentów. 17,4% nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Ponad połowa badanych (55,9%) z zachodniopomorskiej Policji twierdzi, że powodzi im się znośnie, średnio. 1/4 badanych deklaruje, że powodzi im się źle, natomiast na odpowiedź „powodzi mi się dobrze” wskazuje 18,7%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 14.

Przeciętne ocenia swoje zarobki ponad połowa badanych (55,4%) z województwa zachodniopomorskiego, a 1/3 ocenia je źle. Dobrze ocenia własne zarobki, co dziesiąty badany. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 15.

Większość badanych (67,5%) przyznaje, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie uległy zmianie. Za gorsze, niż rok temu, uznaje swoje zarobki 17,9% policjantów i pracowników z województwa zachodniopomorskiego, natomiast za lepsze 14,4%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Uczestniczący w badaniu policjanci i pracownicy zachodniopomorskiej Policji, odpowiadając na pytanie o najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji mogli wybrać 3 spośród listy 15 zaproponowanych im czynników. Zdecydowanie największy odsetek badanych oczekuje od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Na czynnik ten wskazuje 82% ogółu respondentów. Na pozostałe oczekiwania wskazuje zdecydowanie mniej respondentów, a warto wśród nich wymienić przede wszystkim: dobrze wyposażone stanowisko pracy – istotne dla ponad 1/3 badanych; pracę dającą satysfakcję zawodową, dobrą atmosferę w miejscu pracy – czynniki ważne dla 1/4 badanych oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji, pewność zatrudnienia i jasno określoną ścieżkę drogi zawodowej wskazywane przez 1/5 respondentów. Na pozostałe czynniki wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 17.

Wyższe stanowisko to cel zawodowy, który w ciągu najbliższych 3 lat chciałyby osiągnąć niemal połowa badanych (45,5%). Wskazuje na niego zdecydowanie najwięcej policjantów i pracowników zachodniopomorskiej Policji. Niemal 1/5 respondentów (19,1%) przyznaje, że chciałby w tym czasie awansować na wyższy stopień. Co dziesiąty badany planuje przejść na emeryturę i niemal tyle samo nie chce przez ten czas nic zmieniać. 7,7% chce przenieść się do innej jednostki lub komórki organizacyjnej, natomiast 4,4% respondentów nieposiadających uprawnień emerytalnych chce odejść z Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 18.

Policjanci planujący przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji (N= 92 osoby) odpowiadali na pytanie o dalsze plany zawodowe. Najwięcej z nich nie zamierza już w ogóle pracować (30,9%) i podobny odsetek planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (28,6%). 1/5 wskazanej grupy 92 osób pisze o innym, niż wymieniony w tabeli nr 16, rodzaju zatrudnienia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 19.

Policjanci z województwa zachodniopomorskiego planują przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji przede wszystkim, dlatego, że zbyt mało zarabiają – na powód ten wskazuje niemal 1/3 grupy 92 funkcjonariuszy. 18,6% przyznaje, że chce odejść, ponieważ nie ma w Policji szans na awans/rozwój, a 11,5% deklaruje wypalenie zawodowe. Odpowiednią/satysfakcjonującą usługę emerytalną ma 14,9% badanych i to jest zasadniczy powód, dla którego planują odejście z Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 20.

CHARAKTERYSTYKA ZMIENNYCH SPOŁECZNO – DEMOGRAFICZNYCH

KOBIETY

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Jako przeciętne (49,4% wskazań) oraz duże (35,7%) określają głównie swoje zadowolenie z pracy kobiety pełniące służbę/pracujące w zachodniopomorskiej Policji, za małe uznaje je 14,9%, *Patrz Tabela nr 1.*

Największy, pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy kobiet z zachodniopomorskiej Policji ma stabilne zatrudnienie (65,9% wskazań). Na pozostałe, najważniejsze czynniki przyczyniające się do zadowolenia z pracy wskazuje około dwukrotnie niższy odsetek badanych kobiet. I tak, do zadowolenia 35,3% analizowanej grupy badanych przyczyniają się stałe warunki pracy, 32,7% wskazuje na dobre stosunki z kolegami, 32,2% na dobre relacje z przełożonymi, a 29,3% wśród powodów zadowolenia z pracy wymienia stosunkowo dobre wynagrodzenie, *Patrz Tabela nr 2.*

Wskazane czynniki to najważniejsze dla kobiet przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowolone są głównie z dwóch rzeczy: stosunkowo słabego wynagrodzenia (59,1%) oraz nadmiaru formalności, biurokracji (48,8%, wskaźnik niższy od ogólnego o 7,4 p.p.⁴.) 4 na 10 kobiet jest też niezadowolonych odpowiednio ze złych warunków pracy (39,9%) oraz z niesprawiedliwego traktowania (39,4%). Na ciągłe zmiany organizacyjne jako powód niezadowolenia wskazuje ¼ analizowanej grupy badanych (25% - wskaźnik niższy od ogólnego o niemal 10 p.p.), *Patrz Tabela nr 3.*

Wskazania kobiet, jeśli chodzi o ogólny poziom zadowolenia oraz czynniki przyczyniające się do zadowolenia i niezadowolenia z pracy, są zbliżone do wskazań ogółu dla województwa zachodniopomorskiego.

Kobietom najbardziej codzienną służbę/pracę utrudniają, w niemal takim samym stopniu, dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (49,1% wskazań) oraz praca „pod statystykę” (51,5%). Ogółem na każdy z tych czynników wskazuje zauważalnie większy odsetek badanych (w każdym przypadku o około 10 p.p.). Niemal 3 na 10 kobiet wśród codziennych utrudnień w pracy wymienia też zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (28,3%), 26,1% wskazuje na złe warunki pracy, a 2 na 10 kobiet na nadmierne obciążenie pracą, *Patrz Tabela nr 4.*

Kobiety do pracy motywują przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (71,8%), oraz w nieznacznie tylko mniejszym stopniu, dobra opinia przełożonych (61,9%, wskaźnik ten jest wyższy od ogólnego dla województwa zachodniopomorskiego, o niemal 15 p.p.). Ponad ¼ podkreśla, że pozytywnie do pracy motywują je lepsze warunki pracy (28,2%) oraz przedterminowy awans (25,3%), *Patrz Tabela nr 8.*

Większość kobiet podobnie, jak większość ogółu badanych, uważa, że posiadana przez nie wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (65,8% wskazań), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość kobiet ma też poczucie, że wykonywane przez nie zadania są ważne i mają sens (78,1% wskazań) oraz, że wykonywana przez nie służba/praca jest interesująca (80,8%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy zdaniem kobiet, podobnie zresztą jak zdaniem ogółu, przede wszystkim od dobrych relacji z przełożonym (58,1%) oraz od własnej pracy

⁴ Punkty procentowe

i zaangażowania w służbę/pracę (54,1%). 4 na 10 pełniących służbę/pracujących w zachodniopomorskiej Policji kobiet uważa też, że dobrze rozwijająca się kariera zawodowa to efekt podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolenictwie resortowym (40,3%), a 3 na 10 badanych uzależnia rozwój kariery od protekcji/nepotyzmu (31,9%). Kobiety z zachodniopomorskiej Policji wypowiadając się w dalszej kolejności na temat rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji wykazują się znacznym sceptycyzmem, 52,2% z nich ocenia je źle. Dobrze na ten temat wypowiada się natomiast 23,8% kobiet, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Kobiety, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 58,7% z nich. Dobrze ocenia ją natomiast 23,5%. Przeciętnie oceniają też swoje zarobki (51,1% wskazań), przy czym około 1/3 ocenia je źle (37,2%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego to zdecydowana większość (74,6%) twierdzi, że się nie zmienia, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie kobiet kierowane w stosunku do pracy w Policji. Wskazuje na ten czynnik 81,7% badanych. Pozostałe są wymieniane z zauważalnie mniejszą częstością. I tak, 35,5% oczekuje od pracy w Policji dobrze wyposażonego stanowiska pracy, natomiast ponad 1/4 badanych kobiet wśród oczekiwań wymienia odpowiednio: pewność zatrudnienia (27,7%), pracę dającą satysfakcję zawodową (27,4%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (27,2%), a ponad 1/5 dobrą atmosferę pracy (22,7%). Oczekiwania kobiet są w zdecydowanej większości zbieżne z oczekiwaniami ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe kobiet na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że chcą one przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (47,1%). Na stopień chce awansować 16,9%, natomiast 15,7% kobiet nie chce w ciągu najbliższych 3 lat nic zmieniać, 5,3% chce przenieść się innej jednostki/komórki organizacyjnej, 6% planuje przejść na emeryturę, a 4,1% chce odejść pomimo braku uprawnień emerytalnych, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród kobiet jest to 23 badanych. Ze względu na tę małą liczebność nie analizowano szczegółowo odpowiedzi na kolejne pytania, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

MĘŻCZYŹNI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Mężczyźni, podobnie jak ogół badanych w województwie zachodniopomorskim, swoje zadowolenie z wykonywanej pracy uznają za przeciętne (51,1%) oraz, choć w mniejszym stopniu, za duże (37,8%), *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie największy wpływ na zadowolenie z pracy mężczyzn, w kontekście pozytywnym, ma stabilne zatrudnienie (65,3%). Około 1/3 wskazuje na stałe warunki pracy (32,6%), a ponad ¼ na stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,6%) oraz dobre stosunki z kolegami (28,4%) jako powody zadowolenia z pracy. Opinie mężczyzn są w tym zakresie zbieżne z opiniami ogółu badanych z województwa zachodniopomorskiego, *Patrz Tabela nr 2.*

Następnie zapytano badanych o czynniki będące przyczyną ich niezadowolenia z pracy. I tak, na pierwszym i drugim miejscu mężczyźni wymieniają odpowiednio: nadmiar formalności, biurokrację (59,5%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (56,7%). Około 4 na 10 badanych mężczyzn jest też niezadowolonych z niesprawiedliwego traktowania (42,5%) oraz ciągłych zmian organizacyjnych (38,1%). Ponad 1/3 podkreśla niezadowolenie ze złych warunków pracy (35,9%), a ponad 1/5 ze złego systemu szkolenia (22,7%). We wszystkich tych obszarach wskazania mężczyzn są zbliżone do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 3.*

Zbyt duża biurokracja oraz praca „pod statystykę” to dwa największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy mężczyzn z zachodniopomorskiej Policji. Wskazują na nie niemal egzekwio,

odpowiednio 64,5% oraz 64,4% respondentów. Około 1/5 omawianej grupy badanych wskazuje na zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (22%). Wskazania mężczyzn są w tym zakresie zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 4*.

Jeśli chodzi natomiast o czynniki motywujące do pracy to mężczyźni wymieniają, tak jak ogół badanych, przede wszystkim nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,1% wskazań). Na drugiej pozycji, z odsetkiem wskazań niższym niemal 30 p.p., plasuje się motywator w postaci dobrej opinii przełożonych (41,5%). ¼ mężczyzn przyznaje też, że ich do pracy motywują lepsze warunki pracy (26,2%) oraz przedterminowy awans (25,6%), *Patrz Tabela nr 8*.

Według większości mężczyzn posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (65,8% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość mężczyzn ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (83,1% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (84,5%), *Patrz Tabela nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie) zależy ich zdaniem przede wszystkim od dobrych relacji z przełożonym (53,2%) oraz od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (51,9%). 4 na 10 badanych wskazuje też, na udział w tym względzie protekcji/nepotyzmu (40,2%), a 35,4% podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie resortowym. Na przypadek/szczęście wskazuje 25,6% respondentów. Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, mężczyźni są raczej sceptyczni i najczęściej wskazują na odpowiedź „źle oceniam” (50,6%), natomiast dobrze je ocenia 34,8%. Zdania mężczyzn w omówionym obszarze są również zbliżone z opinią ogółu, *Patrz Tabela nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa mężczyzn (54,7%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 28,6% tej grupy badanych. Dobrze ocenia swoją sytuację materialną 16,7%. Swoje zarobki mężczyźni też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (57,2% wskazań), źle ocenia je 31,8%, a dobrze 11%. Większość mężczyzn przyznaje też, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (64,6%). Odsetki wskazań w omawianych pytaniach są w grupie mężczyzn bardzo zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Mężczyźni z zachodniopomorskiej Policji zdecydowanie najbardziej, jeśli chodzi o pracę w Policji, oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (82,1%). Kolejne oczekiwania wskazywane przez mężczyzn to odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (35,8%), dobra atmosfera w miejscu pracy (24,7%), praca dająca satysfakcję zawodową (23,4%) oraz jasno określona droga zawodowa (21,8%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy niż 1/5 odsetek badanych. Oczekiwania mężczyzn, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbliżone z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie, *Patrz Tabela nr 17*.

Mężczyźni z zachodniopomorskiej Policji wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, w większości podkreślają, tak jak ogół badanych, że chcą w tej perspektywie czasu osiągnąć wyższe stanowisko (44,9%). Awansować na stopień chciałoby 20%. Nie chce nic zmieniać 7% mężczyzn, 12,7% planuje przejście na emeryturę, a 4,6% odejście z Policji bez posiadanych uprawnień emerytalnych. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 8,7% mężczyzn, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N=70 mężczyzn), a dotyczyły określenia powodu odejścia z Policji oraz dalszych planów zawodowych. I tak, najważniejszy powód planowanego odejścia mężczyzn z zachodniopomorskiej Policji to fakt, że zbyt mało zarabiają (35,7%), a kolejne istotne to, brak szans w Policji na awans/rozwój (17%), odpowiednia wystuga emerytalna (14,4%) oraz wypalenie zawodowe (11,2%). Jeśli chodzi o dalsze plany zawodowe mężczyzn to 1/3 odpowiadających na to pytanie planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (32,6%), a w ogóle

nie zamierza już pracować 26% mężczyzn. Pozostali chcą podjąć pracę w innych sektorach bądź planują inny rodzaj zatrudnienia, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM DO 3 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako przeciętne (50,9%), na duże wskazuje 39,7%, a na małe 9,5% badanych, *Patrz Tabela nr 1.*

Najbardziej, do tego zadowolenia w kontekście pozytywnym, przyczynia się stabilne zatrudnienie (62,9%). Na pozostałe przyczyny zadowolenia osoby z najniższym stażem wskazują zdecydowanie rzadziej, a wymieniają wśród nich przede wszystkim: stałe warunki pracy (36,6%), możliwość awansu (35,1% - wskaźnik wyższy od ogólnego niemal dwukrotnie), dobre relacje z kolegami (32,6%), możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (26,9%, wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.), dobre relacje z przełożonymi (21,2%). Natomiast na stosunkowo dobre wynagrodzenie wskazuje 19,7%, podczas gdy ogólnie w województwie zachodniopomorskim 28,5%, *Patrz Tabela nr 2.*

Wśród przyczyn niezadowolenia z pracy omawiana grupa badanych wymienia natomiast, na pierwszym miejscu stosunkowo słabe wynagrodzenie (63,6%). Około połowy badanych z najniższym stażem jest też niezadowolonych z niesprawiedliwego traktowania (50,7%) oraz z nadmiaru formalności biurokracji (47,1%). Należy podkreślić, że na pierwszy czynnik wskazuje około 10 p.p. więcej badanych niż ogólnie w województwie, natomiast na drugi, przeciwnie około dwukrotnie mniej. Ze złych warunków pracy jest niezadowolonych 38,8% badanych, *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy badani z najkrótszym stażem, podobnie jak ogół, wymieniają głównie pracę „pod statystykę” (64%) oraz zbyt dużą biurokrację (56,1%). Warto podkreślić, że na trzeciej i czwartej pozycji znalazły się odpowiednio utrudnienie w postaci zbyt krótkiego czasu na wykonywanie niektórych zadań (26,7%) oraz złe warunki pracy (26,3%), *Patrz Tabela nr 4.*

Jeśli chodzi natomiast o rzeczy wpływające na motywację do pracy to najmłodszy stażem badani, największe znaczenie przyznają nagrodom pieniężnym za osiągnięte wyniki (64,1%). Kolejne znaczenie ma, wskazywania niemal dwukrotnie rzadziej, dobra opinia przełożonych (38,1% - wskaźnik niższy od ogólnego o niemal 10 p.p.). Ponad 1/4 badanych wśród motywatorów wymienia również przedterminowy awans (29,7%), skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (28,2%, wskaźnik ogólny jest niższy i wynosi 15,1%) oraz lepsze warunki pracy (27,7%), *Patrz Tabela nr 8.*

Większość badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (65,7% wskazań), przeciwnie twierdzi natomiast 28,1% badanych, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (84,4% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (89,9%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zdaniem osób z najkrótszym stażem, zależy przede wszystkim od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (68,1%, przy czym wskaźnik ogólny dla województwa zachodniopomorskiego jest niższy, i wynosi 52,6%). Drugorzędne znaczenie mają dobre relacje z przełożonym (61,6%), a trzeciorzędne podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (44,7%). Warto podkreślić, że na protekcję/nepotyzm wskazuje 16,6% omawianej grupy badanych, podczas gdy ogólnie w województwie 37,7%. Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej najmłodszy stażem badani oceniają przede wszystkim źle (45,9%), ale nieznacznie tylko niższy odsetek ocenia je dobrze 39,9%, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Osoby z najkrótszym stażem, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 63,9%. Przeciętnie większość ocenia też swoje zarobki (63,6%, wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.), na odpowiedź „źle oceniam” wskazuje natomiast 36,4% badanych, a nikt, co należy podkreślić, nie ocenia swoich zarobków dobrze (0%). Jeśli chodzi o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego to większość twierdzi, że się nie zmieniły (64,5%), a niemal 1/4, że się poprawiły (23,5% - wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem do 3 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej, tak jak ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia – wskazuje na ten czynnik 82,8%. Na kolejne oczekiwania wskazuje, co najmniej dwukrotnie niższy odsetek badanych, a do największych z nich należą odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (37,9%), praca dająca satysfakcję zawodową (31,4%), pewność zatrudnienia (27,5%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (27,2%) oraz dobra atmosfera w miejscu pracy (25,3%), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (46,8%). Na stopień chce awansować 24,2%, a przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej planuje 20,9%. Nie chce nic zmienić 7,2%, a odejście z Policji bez uprawnień emerytalnych deklaruje 1%, *Patrz Tabela nr 18*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze stażem do 3 lat służby/pracy jest to 1 osoba, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

OSOBY ZE STAŻEM OD 4 DO 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Swoje zadowolenie z wykonywanej pracy osoby ze średnim stażem – od 4 do 15 lat służby/pracy określają, podobnie jak ogół, przede wszystkim jako przeciętne (55%). Na duże wskazuje 31,1% omawianej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy omawianej grupy badanych zależy głównie od stabilnego zatrudnienia (67,1% wskazań). Pozostałe czynniki mają, co najmniej dwukrotnie mniejsze znaczenie. Przy czym warto wymienić te, na które wskazuje ponad ¼ badanych tj. stałe warunki pracy (30,7%), dobre stosunki z kolegami (27,4%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (25,9%) oraz niemal ¼ tj. dobre relacje z przełożonymi (23,4%). Wskazania osób ze średnim stażem są w tym zakresie zbliżone do odpowiedzi ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Większa jest, w grupie badanych ze średnim stażem, częstość wskazań na powody niezadowolenia z pracy, niż zadowolenia. Badani wymieniają wśród nich dwa zasadnicze, gdzie częstość wskazań przekracza 50% tj. stosunkowo słabe wynagrodzenie (61,4%) oraz nadmiar formalności, biurokracja (57,1%). Trzecią istotną przyczyną niezadowolenia, na którą wskazuje 44,3% badanych jest niesprawiedliwe traktowanie, czwartą złe warunki pracy (36%), a piątą ciągłe zmiany organizacyjne (33,7%). Na brak możliwości awansu jako powód niezadowolenia z pracy, wskazuje 21,3% badanych ze średnim stażem, *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej, tej grupie badanych, podobnie jak wszystkim w województwie, utrudniają dwie rzeczy: zbyt duża biurokracja (60,3%) oraz praca „pod statystykę” (58%). Z pozostałych czynników warto wymienić te, na które wskazuje około 1/5 badanych tj. złe warunki pracy (25,3%) oraz zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (22,6%). Inne mają zauważalnie mniejsze znaczenie, *Patrz Tabela nr 4.*

Badanych ze średnim stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,8% wskazań). Niemal połowa badanych (47,3%) wskazuje ponadto na udział, w tym względzie, dobrej opinii przełożonych, ponad ¼ wymienia przedterminowy awans

(28,1%), a ponad 1/5 lepsze warunki pracy (23,4%). Wskazania tej grupy badanych są w analizowanym obszarze zbliżone do wskazań ogółu, *Patrz Tabela nr 8*.

Większość osób ze średnim stażem, tak jak większość ogółu badanych, jest przekonana, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (60,5% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (77,9% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (76,8%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem osób ze średnim stażem, przede wszystkim od dobrych stosunków z przełożonym (52,8%). Następne w kolejności są własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę (43,8%) oraz protekcja/nepotyzm (41,8%). Ponad 1/3 badanych ze średnim stażem uważa, że kariera rozwija się też dzięki podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w szkoleniowie resortowym (36,3%). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym przypadku swojej, a nie ogólnie w Policji, osoby ze średnim stażem, podobnie zresztą jak ogół, oceniają je przede wszystkim źle (57,8%), *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa osób ze średnim stażem (55,5%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje 29% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 15,5%. Swoje zarobki badani ze stażem od 4 do 15 lat też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (53,8% wskazań), źle ocenia je 36,9%, a dobrze 9,3%. Na pytanie „*Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki?*” badani ze średnim stażem odpowiadają przede wszystkim, że się nie zmieniły (70,7%). Odsetek wskazań w omawianych pytaniach jest bardzo zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 15, nr 16 i nr 17*.

OCZEKIWANIA

Osoby ze stażem od 4 do 15 lat służby/pracy zdecydowanie najbardziej, i w takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Na to oczekiwanie wskazuje 84,1% respondentów. Kolejnym, ważnym oczekiwaniem, aczkolwiek wskazywanym przez ponad dwukrotnie mniejszy odsetek badanych jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (34%). Niemal ¼ oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową (24,1%) oraz jasno określonej drogi zawodowej (23,1%), a około 1/5 dobrej atmosfery pracy (21%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniej niż 1/5 omawianej grupy badanych. Oczekiwania osób ze stażem od 4 do 15 lat są bardzo zbliżone do oczekiwań ogółu badanych w województwie zachodniopomorskim, *Patrz Tabela nr 17*.

Wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, respondenci z omawianej grupy, podobnie jak ogół, najczęściej podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (51,2% wskazań). 18,4% chciałoby awansować na stopień, a 7% deklaruje, że nie chce nic zmieniać. Przejście do innej jednostki komórki organizacyjnej planuje 5,3%. Odejście z Policji na emeryturę lub bez uprawnień emerytalnych deklaruje odpowiednio: 5,2% oraz 8,3% badanych, *Patrz Tabela nr 17*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych ze średnim stażem jest to 46 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

OSOBY ZE STAŻEM POWYŻEJ 15 LAT

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Osoby z najdłuższym stażem (powyżej 15 lat) odpowiadając na pytanie o ogólny poziom zadowolenia z wykonywanej pracy określają je przede wszystkim jako duże (45,7%) oraz przeciętne (43%), *Patrz Tabela nr 1.*

W zdecydowanie największym stopniu na zadowolenie z pracy omawianej grupy badanych wpływa stabilne zatrudnienie (64,7%). Na pozostałe czynniki wskazuje zdecydowanie mniejszy odsetek badanych, a wymienia wśród nich głównie stosunkowo dobre wynagrodzenie (40,5%), stałe warunki pracy (35,5%) oraz dobre stosunki z kolegami (31,2%). Wskazania najstarszej stażem grupy badanych dotyczące wymienionych czynników są podobne do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Z kolei wśród powodów niezadowolenia, osoby z najdłuższym stażem wymieniają, na pierwszym miejscu, tak jak ogół badanych, nadmiar formalności, biurokrację (61,8%). Na kolejnych wskazują odpowiednio ciągłe zmiany organizacyjne (47%, dla porównania odsetek ogólny jest niższy o 12,8 p.p.) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (46%, w tym przypadku odsetek wskazań ogólnych jest wyższy o około 10 p.p.). Ponad 1/3 osób ze stażem powyżej 15 lat jest też niezadowolona ze złych warunków pracy (37,9%), a niemal 1/3 z niesprawiedliwego traktowania (30,3%). 28,4% wśród powodów niezadowolenia wymienia też zły system szkolenia, a 20,1% złą organizację pracy, *Patrz Tabela nr 3.*

Większość osób z najdłuższym stażem odpowiadając na pytanie: *”Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?”* wskazuje, tak jak ogół, na pracę pod „statystykę” (62,6%) oraz na zbyt dużą biurokrację (61,9%). ¼ przyznaje, że wykonywanie codziennych obowiązków utrudnia im zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (24%), a 1/5 wskazuje na nadmierne obciążenie pracą (21,1%), *Patrz Tabela nr 4.*

Kolejne pytanie dotyczyło tego, co w największym stopniu motywuje do pracy. I tak, osoby z najdłuższym stażem, tak jak ogół w województwie, najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,3% wskazań). Ponadto ponad połowa (54,8%) wskazuje na udział w ich motywacji dobrej opinii przełożonych, a 31,9% lepszych warunków pracy. 1/5 omawianej grupy badanych wśród czynników o walorze motywacyjnym wymienia też uznanie społeczne (20,8%), *Patrz Tabela nr 8.*

¼ najstarszych stażem badanych (74,4%) jest przekonanych, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (86,1% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (89,8%), *Patrz Tabela nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy natomiast, ich zdaniem, przede wszystkim od trzech czynników: własnej pracy i zaangażowania (56,1%), dobrych relacji z przełożonym (52,7%) oraz od protekcji/nepotyzmu (46,2%). 1/3 badanych z analizowanej grupy uważa też, że na rozwój kariery zawodowej wpływa podnoszenie kwalifikacji w szkolnictwie resortowym (32,2%). Odpowiadając na kolejne pytanie dotyczące aktualnych możliwości rozwoju, tym razem swojej kariery zawodowej, badani z najdłuższym stażem oceniają je przede wszystkim źle (43,3% wskazań). Na odpowiedź *”dobrze”* wskazuje 36,9%. Wskazania omawianej grupy nie różnią się w tym zakresie od wskazań ogółu badanych w województwie zachodniopomorskim, *Patrz Tabela nr 12 i nr 13.*

Połowa osób ze stażem powyżej 15 lat (50,7%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, 28,9% wskazuje na odpowiedź *„powodzi mi się dobrze”*, a 20,4% *„powodzi mi się źle”*. Swoje zarobki badani ze stażem powyżej 15 lat oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (52,2% wskazań), dobrze ocenia je 22,5%, a źle 25,3%. Większość osób z omawianej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły (64,3% wskazań). Zarobki pogorszyły się 26,9% badanych, a

poprawiły 8,8%. Odsetek wskazań w obszarze dotyczącym kondycji materialnej osób z najdłuższym stażem jest bardzo zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie osób z najdłuższym stażem, jeśli chodzi o pracę w Policji, wskazuje na nie 77,8% respondentów (odsetek wskazań zbliżony do ogółu). Kolejne oczekiwania są wskazywane przez zdecydowanie mniejszy odsetek badanych. Ponad 1/3 oczekuje dobrze wyposażonego stanowiska pracy (37,1%), a ponad ¼ dobrej atmosfery w miejscu pracy (28,5%) oraz właściwego traktowania przez przełożonych (27,7%, wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.). Uznania za dobrą pracę oczekuje 23,5% badanych, a pracy dającej satysfakcję zawodową 20,6%. Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Oczekiwania osób z najdłuższym stażem są zbliżone do oczekiwań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 17.*

Badani z najdłuższym stażem wypowiadając się, w dalszej kolejności, na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, deklarują przede wszystkim, że chcą osiągnąć wyższe stanowisko (35%, odsetek wskazań ogółu jest w tym przypadku wyższy o około 10 p.p.) oraz chcą przejść na emeryturę (28,1%, odsetek wskazań ogółu jest niższy o około 20 p.p.). Na stopień chce awansować 16,6%, a nie chce nic zmieniać 15,7%. Jak widać w tym obszarze opinii omawianej grupy badanych różnią się zasadniczo od opinii ogółu. Mniej osób chce osiągnąć wyższe stanowisko, a więcej chce odejść na emeryturę, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych z najdłuższym stażem jest to 45 osób, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Funkcjonariusze pełniący służbę w zachodniopomorskiej Policji określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako przeciętne (48,5%) oraz jako duże (39,7%), *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie najbardziej, w wymiarze pozytywnym, do tego zadowolenia przyczynia się stabilne zatrudnienie (63,4%). Jest to najważniejszy dla policjantów czynnik, na pozostałe wskazują, co najmniej dwukrotnie rzadziej, a wymieniają wśród nich głównie: stałe warunki pracy (30,6%), dobre stosunki z kolegami (30,5%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (29,7%), możliwość awansu (21,5%) oraz możliwość chronienia ludzi przed przestępczością (20,8%). Wskazania omawianej grupy badanych są bardzo zbliżone do wskazań ogółu w województwie zachodniopomorskim, *Patrz Tabela nr 2.*

Wyżej wymienione czynniki to najważniejsze dla funkcjonariuszy przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowoleni są przede wszystkim z nadmiaru formalności, biurokracji (59%). Na drugim miejscu wskazują stosunkowo słabe wynagrodzenie (50,5%), a na trzecim niesprawiedliwe traktowanie (40,6%). Ponad 1/3 analizowanej grupy badanych deklaruje też niezadowolenie z ciągłych zmian organizacyjnych (36,2%) oraz ze złych warunków pracy (36%). Ponadto 1/5 wśród powodów niezadowolenia wymienia zły system szkolenia (22,8%). Opinie policjantów są w omawianym obszarze zbliżone do opinii ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 3.*

Policjantom codzienną służbę/pracę najbardziej, i niemal w tym samym stopniu, utrudniają dwie rzeczy: praca „pod statystykę” (65,3%) oraz zbyt duża biurokracja (62,5% wskazań). Około 1/5 badanych wskazuje też na utrudnienia w postaci zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (22,6%) oraz złych warunków pracy (20,4%). Wskazania zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 4.*

Funkcjonariuszy, podobnie jak ogół badanych, najbardziej do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (69,2%). Dla 4 na 10 funkcjonariuszy ważna jest też dobra opinia przełożonych

(44,7%). Ponad ¼ badanych wśród motywatorów wymienia również przedterminowy awans (29,8%), niemal ¼ wskazuje na lepsze warunki pracy (24,3%), a ponad 1/5 na uznanie społeczne (20,1%), *Patrz Tabela nr 8*.

Większość funkcjonariuszy Policji, podobnie jak większość ogółu badanych, uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy (67,2% wskazań), *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość funkcjonariuszy ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (82,7% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (87,1%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy ich zdaniem od dwóch zasadniczych czynników tj: od dobrych relacji z przełożonym (55,5%) oraz od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (53,3%). Według 4 na 10 funkcjonariuszy ważne znaczenie dla rozwoju kariery mają też podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (40,9%) oraz protekcja/nepotyzm (39,9%). Tak wypowiadają się policjanci ogólnie o karierze w Policji, natomiast, co do możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w tej instytucji są raczej sceptyczni – 47,9% ocenia te możliwości źle, a 36,3% dobrze, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Funkcjonariusze, tak jak ogół w województwie, oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 57,6% z nich. Dobrze powodzi się 20,2%, a źle 22,2%. Przeciętnie oceniają też przede wszystkim swoje obecne zarobki (60,1% wskazań). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego większość funkcjonariuszy uważa, że się nie zmieniły (64,8%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Odpowiednie wynagrodzenie to zdecydowanie największe oczekiwanie funkcjonariuszy, jeśli chodzi o pracę w Policji. Wskazuje na nie 79,1% omawianej grupy badanych. Kolejnym oczekiwaniem, wskazywanym jednak przez ponad dwukrotnie mniejszą grupę badanych jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (34,7%). Pozostałe oczekiwania, zgodnie z częstością wskazań, są następujące: praca dająca satysfakcję zawodową (25,5%), dobra atmosfera w miejscu pracy (24,6%), jasno określona droga zawodowa (21,8%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (21%) oraz uznanie za dobrą pracę (20,3%). Na pozostałe oczekiwania wskazuje mniejszy odsetek badanych. Oczekiwania funkcjonariuszy, co do pracy w Policji, są, pod względem częstości wskazań, zbieżne z oczekiwaniami ogółu badanych w województwie, *Patrz Tabela nr 17*.

Policjanci wypowiadając się w dalszej kolejności na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreślają, tak jak ogół badanych, że chcą w tej perspektywie czasu osiągnąć przede wszystkim wyższe stanowisko (45,3%). Awansować na stopień chce 23% badanych. Odejście z Policji na emeryturę planuje 11,7%, a bez uprawnień emerytalnych 2,4%. Nie chce nic zmieniać 6,3% funkcjonariuszy. Do innej jednostki/komórki organizacyjnej planuje się przenieść 9,2% policjantów, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji (N= 69 funkcjonariuszy Policji), a dotyczyły określenia powodu odejścia z Policji oraz dalszych planów zawodowych. I tak, jeśli chodzi o powody odejścia z Policji, to są trzy zasadnicze. Wskazywany przez największy odsetek funkcjonariuszy z zachodniopomorskiej Policji powód to zbyt małe zarobki (wskazuje na niego 28,5% policjantów), następne to brak szans w Policji na awans/rozwój (19,6%), a kolejny to odpowiednia wysługa emerytalna (16,5%). Po odejściu z Policji 1/3 odpowiadających na te pytania policjantów planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej (32,3%), a 26,9% w ogóle nie zamierza już pracować. Pozostali planują zatrudnienie w innych firmach lub sektorach lub deklarują inny rodzaj zatrudnienia, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

PRACOWNICY POLICJI

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Pracownicy Policji, określają swoje zadowolenie z wykonywanej pracy przede wszystkim jako przeciętne (61% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie pracowników zachodniopomorskiej Policji, w kontekście pozytywnym, kształtuje głównie stabilne zatrudnienie (76% - wskaźnik wyższy od ogólnego o ponad 10 p.p.). Niemal połowa badanych wskazuje też na stałe warunki pracy (47,5%, czynnik wskazywany zdecydowanie częściej niż ogólnie w województwie – o około 15 p.p.). Ponad 1/3 pracowników jest też zadowolonych z dobrych relacji z przełożonymi (37,9%, dla porównania ogółem w województwie na ten czynnik wskazuje 20,7% badanych). Około ¼ badanych do najważniejszych powodów zadowolenia z pracy zalicza dobre stosunki z kolegami (25,2%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (24,3%). Jak widać częstość wskazań pracowników różni się w przypadku większości czynników od częstości wskazań na nie wśród ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast główną przyczyną niezadowolenia z pracy niemal wszystkich pracowników jest stosunkowo słabe wynagrodzenie (91,5% - warto podkreślić, że wskaźnik ten jest wyższy od ogólnego o około 35 p.p.). Ponadto około 4 na 10 pracowników zachodniopomorskiej Policji jest też niezadowolonych odpowiednio z: niesprawiedliwego traktowania (46,5%), nadmiaru formalności, biurokracji (43,2%, dla porównania ogółem w województwie wskazuje na ten czynnik więcej badanych – 56,2%), złych warunków pracy (42,8%) oraz braku możliwości awansu (39,7%, w tym przypadku wskaźnik ogólnowojevozdski jest mniejszy o ponad 20 p.p.). Na ciągłe zmiany organizacyjne jako powód niezadowolenia z pracy wskazuje natomiast 24,7% badanych (wskaźnik ten jest niższy od ogólnego o około 10 p.p.). Jak widać wskazania pracowników Policji różnią się zasadniczo od wskazań ogółu badanych z województwa zachodniopomorskiego, *Patrz Tabela nr 3.*

Wśród największych utrudnień w codziennej służbie/pracy pracownicy wymieniają głównie zbyt dużą biurokrację (47% - wskaźnik niższy od ogólnego o 12,9 p.p.) oraz pracę "pod statystykę" (37,8% - dla porównania, ogólnie w województwie na to utrudnienie wskazuje zdecydowanie więcej badanych, wskaźnik ogólnowojevozdski wynosi, bowiem 60,6%). Ponadto 3 na 10 pracowników wskazuje na zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (30,5%), a 2 na 10 na zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika (20,6%) oraz zbyt częste wykonywanie zadań niezwiązanych z ich zakresem obowiązków (21,3%) jako utrudnienia w codziennej pracy. ¼ badanych wykonywanie codziennych obowiązków utrudniają też złe warunki pracy (25,5%), *Patrz Tabela nr 4.*

Zdecydowaną większość pracowników z zachodniopomorskiej Policji, tak jak ogół badanych, do pracy motywują nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (73,3%). 6 na 10 badanych wśród motywatorów wymienia też dobrą opinię przełożonych (61,6% – wskaźnik wyższy od ogólnego o około 15 p.p.). Ponadto 4 na 10 pracowników wskazuje na lepsze warunki pracy (38,8%, wskaźnik wyższy od ogólnego o 12 p.p.), *Patrz Tabela nr 8.*

Ponad połowa pracowników Policji (57,9%) uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, przeciwnego zdania jest natomiast 36,1% omawianej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 9.*

Większość pracowników Policji ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (76,5% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich praca jest interesująca (65,3%, dla porównania wskaźnik ogólnowojevozdski jest wyższy o niemal 20 p.p.), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji (ogólnie), zdaniem pracowników Policji, zależy przede wszystkim od dobrych relacji z przełożonym (50,5%) oraz od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (49%). W przypadku tych dwóch czynników opinie pracowników są zbliżone do opinii ogółu. W przypadku kolejnych zauważamy już różnice. I tak, 36,8% pracowników uzależnia rozwój kariery w Policji od podnoszenia kwalifikacji w szkolnictwie cywilnym (dla porównania wskaźnik ogólny jest niższy, i wynosi 17,7%), 30,1% od przypadku/szczęścia, a 27,1% od protekcji/nepotyzmu, (podczas

gdy ogólnie w województwie na ten czynnik wskazuje 37,7%). Następnie pracownicy Policji wypowiadali się na temat możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji. Większość z nich (66,7% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 15 p.p.) ocenia je źle, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Pracownicy Policji oceniają swoją sytuację materialną przede wszystkim przeciętnie (47,5%, wskaźnik niższy od ogólnego o 8,4 p.p.) oraz źle (41%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 15 p.p.). Swoje zarobki oceniają przede wszystkim źle (65,2%, dla porównania ogólnie w województwie źle ocenia swoje zarobki niemal dwukrotnie mniej badanych – 33,4%). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród pracowników Policji dominuje opinia, że się nie zmieniły (80,7%, wskaźnik wyższy od ogólnego o 13,2 p.p.), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Pracownicy Policji zdecydowanie najbardziej, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (96,3%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 15 p.p.). Bardzo ważne są też dla nich, choć wskazują na te czynniki ze zdecydowanie mniejszą częstością, odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (40,6%), pewność zatrudnienia (38,1%, wskaźnik ten jest wyższy od ogólnego o 17,9 p.p.), dobra atmosfera w miejscu pracy (21,6%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (21,5%), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe tej grupy badanych na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (46,7%). Nie chce nic zmienić 25,7%, podczas gdy ogólnie w województwie 9,6%. Odejście z Policji na emeryturę, bądź bez uprawnień emerytalnych deklaruje łącznie 20,4% pracowników Policji, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie pracowników Policji jest to 24 osoby, dlatego ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

SŁUŻBA PREWENCYJNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Niemal połowa badanych ze służby prewencyjnej (46,6%) swoje zadowolenie z wykonywanej pracy ocenia przeciętnie i podobny odsetek uznaje je za duże (39,7%), *Patrz Tabela nr 1.*

Zadowolenie z pracy respondentów z pionu prewencji, na płaszczyźnie pozytywnej, kształtuje głównie, podobnie jak zadowolenie ogółu badanych, stabilne zatrudnienie (58,3% wskazań). Ponadto około 3 na 10 respondentów wskazuje odpowiednio na: dobre stosunki z kolegami (30,1%), stałe warunki pracy (29,5%) oraz stosunkowo dobre wynagrodzenie (28,8%). Ponad 1/5 jest natomiast zadowolona z możliwości chronienia ludzi przed przestępczością (23,3%) oraz możliwości awansu (22,9%), *Patrz Tabela nr 2.*

Jeśli chodzi natomiast o czynniki przyczyniające się do niezadowolenia z pracy, to w grupie badanych z pionu prewencji, jest to przede wszystkim nadmiar formalności, biurokracja (54,4%) oraz stosunkowo słabe wynagrodzenie (52,9%). Niemal połowa badanych wskazuje też na niesprawiedliwe traktowanie (46,4%), a około 1/3 jest niezadowolona odpowiednio ze złych warunków pracy (36%) oraz z ciągłych zmian organizacyjnych (31,5%). Ponadto 1/5 omawianej grupy badanych jest ze złej organizacji pracy, *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę najbardziej tej grupie badanych, podobnie jak ogółowi w województwie zachodniopomorskim, utrudniają dwie rzeczy: praca „pod statystykę” (65,4%) oraz zbyt duża biurokracja (57%). ¼ omawianej grupy badanych wskazuje na utrudnienia w postaci zbyt krótkiego czasu na realizację niektórych zadań (25,3%) oraz złych warunków pracy (24,2%), *Patrz Tabela nr 4.*

Przed wszystkim przeciętnie (41,3%) oraz nisko (37,5% wskazań) policjanci i pracownicy prewencji oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną, *Patrz Tabela nr 7*

Policjantów i pracowników pionu prewencji, tak jak ogół w województwie, zdecydowanie najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (63,6% wskazań). Ponadto 46% wskazuje na dobrą opinię przełożonych jako czynnik motywujący ich do pracy. Około 1/3 analizowanej grupy badanych wskazuje też na motywator w postaci przedterminowego awansu (29,8%), niemal ¼ na lepsze warunki pracy (24,2%), a 1/5 na uznanie społeczne (21,6%), *Patrz Tabela nr 8*.

Policjanci i pracownicy pionu prewencji są w większości (62%) przekonani, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast 1/3 z nich (34,1%) twierdzi przeciwnie, że nie są, *Patrz Tabela nr 9*.

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (82,4% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (83,8%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11*.

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników pionu prewencji z zachodniopomorskiej Policji, przede wszystkim od dobrych relacji z przełożonym (59,3%) oraz od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (56,1%). Ponadto 4 na 10 policjantów i pracowników pionu prewencji wskazuje na udział w tym względzie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (42,5%) oraz przypadku/szczęścia (37,3%). Odpowiadając na kolejne pytanie, które dotyczyło tym razem aktualnych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji, policjanci i pracownicy pionu prewencji określają je, tak jak ogół, przede wszystkim źle (51,1%), dobrze ocenia takie możliwości 36,7% badanych. Wskazania policjantów i pracowników pionu prewencji są w tych obszarach zbliżone do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13*.

Ponad połowa policjantów i pracowników pionu prewencji (56,4%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 24,9% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 18,7%. Swoje zarobki badani policjanci i pracownicy pionu prewencji też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (59,5% wskazań), źle ocenia je 31,2%, a dobrze 9,3%. Większość (63%) analizowanej grupy badanych twierdzi, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się. Odsetek wskazań w obszarze kondycji materialnej policjantów i pracowników pionu prewencji jest zbliżony do ogółu wskazań w tym zakresie, *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16*.

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy pionu prewencji zdecydowanie najbardziej, i w takim samym stopniu, co ogół badanych, oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to oczekiwanie deklarowane przez 78% omawianej grupy. Jeśli chodzi o pozostałe oczekiwania respondentów z omawianej grupy to należą do nich odpowiednio: dobrze wyposażone stanowisko pracy (36%), praca dająca satysfakcję zawodową (28,2%), dobra atmosfera w miejscu pracy (27,5%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (21,4%), jasno określona droga zawodowa (21,2%), właściwe traktowanie przez przełożonych (20,1%) oraz uznanie za dobrą pracę (20%), *Patrz Tabela nr 17*.

Wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, policjanci i pracownicy pionu prewencji, podobnie jak ogół, najczęściej podkreślają, że chcą osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (45,4% wskazań). 22,8% twierdzi, że chciałoby w tym okresie awansować na stopień, 11,9% chce przejść do innej jednostki/komórki organizacyjnej, a 4,9% nie chce nic zmieniać. Odejście z Policji na emeryturę, bądź bez uprawnień emerytalnych deklaruje łącznie 12% policjantów i pracowników pionu prewencji, *Patrz Tabela nr 18*.

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych policjantów i pracowników pionu prewencji jest to 36 osób, dlatego ze względu na tę małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20*.

SŁUŻBA KRYMINALNA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Przeciętne - tak określa swoje zadowolenie z wykonywanej pracy 57,5% pełniących w niej służbę/pracujących policjantów i pracowników pionu kryminalnego, 36,3% uznaje je duże, *Patrz Tabela nr 1.*

Zdecydowanie najważniejszym czynnikiem wpływającym na poziom zadowolenia policjantów i pracowników pionu kryminalnego, podobnie jak ogółu badanych, jest stabilne zatrudnienie (69,3% wskazań). Jest to rzecz stanowczo najbardziej kształtująca poziom zadowolenia, na kolejne, bowiem tj. stałe warunki pracy (36,4%), dobre stosunki z kolegami (28,5%), stosunkowo dobre wynagrodzenie (26,9%) oraz dobre relacje z przełożonymi (26,4%) wskazuje około dwukrotnie mniej badanych. Na kolejne powody zadowolenia wskazuje mniej niż 1/5 badanych. Są to wskazania zbliżone do ogółu badanych, *Patrz Tabela nr 2.*

Natomiast wśród rzeczy przyczyniających się do niezadowolenia z pracy policjanci i pracownicy pionu kryminalnego na pierwszej pozycji wymieniają nadmiar formalności, biurokrację (66,1%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), a na kolejnym, z niewiele niższą częstością, stosunkowo słabe wynagrodzenie (57,7%). Na następnych, ze zdecydowanie niższą już częstością wskazań, plasują się następujące powody niezadowolenia: złe warunki pracy (39,4%), ciągłe zmiany organizacyjne (39%), niesprawiedliwe traktowanie (31,5%, wskaźnik niższy od ogólnego o 10 p.p.) oraz zły system szkolenia (21,9%), *Patrz Tabela nr 3.*

Codzienną służbę/pracę zdecydowanie najbardziej policjantom i pracownikom pionu kryminalnego utrudniają dwie rzeczy, na które wskazuje większość badanych, tj. zbyt duża biurokracja (71,6%) oraz praca „pod statystykę” (70,8%), *Patrz Tabela nr 4.*

Przed wszystkim nisko (44,7%) policjanci i pracownicy służby kryminalnej oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną. Przeciętnie ocenia ją 35,3%, a wysoko 20% *Patrz Tabela nr 7*

Badanych ze służby kryminalnej najbardziej motywują do pracy nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (74,6% wskazań). Na drugiej pozycji, z odsetkiem wskazań niższym od pierwszej, o niemal 30 p.p i wynoszącym 45,7%, wymieniają dobrą opinię przełożonych. Jeśli chodzi o kolejne motywatory, wymieniane przez zdecydowanie niższy odsetek badanych, to należą do nich lepsze warunki pracy (26,3%) oraz przedterminowy awans (25,6%), *Patrz Tabela nr 8.*

Niemal ¾ policjantów i pracowników ze służby kryminalnej (71,8%) jest przekonanych, co do tego, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, natomiast niemal 1/5 z nich twierdzi przeciwnie, że nie są (23,7%), *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (85,4% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (86,6%), *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie zależy, zdaniem policjantów i pracowników pionu kryminalnego głównie od własnej pracy i zaangażowania w służbę/pracę (51,5%) oraz od dobrych relacji z przełożonym (47,3%). Na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym jako czynnik determinujący rozwój kariery zawodowej w Policji wskazuje 39,5%, a na protekcję/nepotyzm – 35,1%. Możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej oceniają raczej sceptycznie – źle ocenia je 40,3%, a dobrze 33,5%. Odsetek wskazań jest, w tych obszarach, zbliżony do wskazań ogółu badanych, *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Ponad połowa policjantów i pracowników pionu kryminalnego (58,9%) ocenia swoją sytuację materialną znośnie, średnio, na odpowiedź „powodzi mi się źle” wskazuje natomiast 21,9% tej grupy badanych, a powodzi się dobrze 19,2% respondentom. Swoje zarobki badani z pionu kryminalnego też oceniają, przede wszystkim, przeciętnie (54,1% wskazań), źle ocenia je 30,5%, a dobrze 15,4%.

Większość omawianej grupy badanych przyznaje, że ich zarobki w ciągu ostatniego roku nie zmieniły się (70,2%), *Patrz Tabela nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Zdecydowana większość (85%) policjantów i pracowników służby kryminalnej, tak jak ogół badanych, oczekuje od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia. Drugim ważnym oczekiwaniem, aczkolwiek wskazywanym ponad dwukrotnie rzadziej, jest dobrze wyposażone stanowisko pracy (36,4%). Kolejne oczekiwania wskazywane, przez co najmniej 1/5 omawianej grupy badanych to odpowiednio: praca dająca satysfakcję zawodową (23,2%), dobra atmosfera w miejscu pracy (21,8%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (21,2%) oraz pewność zatrudnienia (20%), *Patrz Tabela nr 17.*

Niemal połowa policjantów i pracowników służby kryminalnej wypowiadając się na temat swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata, podkreśla, że chce osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (43,5% wskazań). Na stopień chciałoby awansować 19,9%. Nie chce nic zmieniać 10,6%, a do innej jednostki/komórki organizacyjnej chce przejść 4,2% badanych. Z Policji planuje odejść łącznie 19,9% policjantów i pracowników służby kryminalnej, z czego 16,4% na emeryturę, a 3,5% bez uprawnień emerytalnych, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. W grupie badanych policjantów i pracowników pionu kryminalnego jest to 36 osób, dlatego ze względu na tę małą liczebność nie analizowano szczegółowo wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabela nr 19 oraz nr 20.*

SŁUŻBA WSPOMAGAJĄCA

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Jako przeciętne (45%) oraz duże (36,2%) określają swoje zadowolenie z pracy policjanci i pracownicy ze służby wspomagającej, *Patrz Tabela nr 1.*

Stanowczo najbardziej do tego zadowolenia, w wymiarze pozytywnym, przyczynia się stabilne zatrudnienie (76,4%). Na drugiej pozycji, ze zdecydowanie niższym odsetkiem wskazań, respondenci z analizowanej grupy wymieniają stałe warunki pracy (41,4%, wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.), a na trzeciej stosunkowo dobre wynagrodzenie (34,9%, natomiast w województwie ogólnie wskaźnik ten jest niższy i wynosi 28,5%). Ponadto około ¼ badanych jest zadowolona z dobrych stosunków z kolegami (29%) oraz z dobrych relacji z przełożonymi (25%), a 1/5 z poczucia własnego bezpieczeństwa (20,9% - wskaźnik niemal dwukrotnie wyższy od ogólnego), *Patrz Tabela nr 2.*

Wyżej wskazane rzeczy to najważniejsze dla policjantów i pracowników służby wspomagającej przyczyny zadowolenia z pracy, natomiast niezadowoleni są przede wszystkim, ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (68,4% - wskaźnik wyższy od ogólnego około 10 p.p.). Około 4 na 10 badanych z omawianej grupy jest też niezadowolonych odpowiednio z: niesprawiedliwego traktowania (46,2%), z nadmiaru formalności, biurokracji (40% - ten wskaźnik jest niższy od ogólnego o 16,2 p.p.), ze złych warunków pracy (39,2%) oraz braku możliwości awansu (39,1%, wskaźnik dwukrotnie wyższy od ogólnego). Ponad 1/3 jest też niezadowolona z ciągłych zmian organizacyjnych (36,1%), a ponad 1/5 policjantów i pracowników służby wspomagającej deklaruje niezadowolenie z braku informacji (20,8%, wskaźnik niemal dwukrotnie wyższy od ogólnego dla województwa zachodniopomorskiego), *Patrz Tabela nr 3.*

Policjanci i pracownicy służby wspomagającej odpowiadając na pytanie „Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?” wskazują przede wszystkim na zbyt dużą biurokrację (44,9% - przy czym odsetek ten jest niższy od ogólnego o 15 p.p.). Kolejne utrudnienia wymieniane są z zauważalnie mniejszą częstością. I tak, około 1/3 analizowanej grupy badanych wskazuje na zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań (32,4%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 10 p.p.), 1/4 na pracę „pod statystykę” (26,7%, wskaźnik niższy od ogólnego o ponad 30 p.p.), nadmierne obciążenie pracą (21,3%) oraz złe warunki pracy (21%), *Patrz Tabela nr 4.*

Policjantów i pracowników pionu wspomagającego, podobnie jak ogół, najbardziej do pracy motywują dwie rzeczy: nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki (78%, wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 10 p.p.) oraz dobra opinia przełożonych (57,5%, wskaźnik wyższy od ogólnego o 10 p.p.). Ponad 1/3 badanych (36,1%, wskaźnik wyższy od ogólnego o 10 p.p.) wśród największych motywatorów wymienia też lepsze warunki pracy. Jak widać każdy z wymienionych motywatorów charakteryzuje się częstotliwością wskazań wyższą od ogólnego o 10 p.p., *Patrz Tabela nr 8.*

Większość funkcjonariuszy i pracowników pionu wspomagającego (62,9%) uważa, że posiadana przez nich wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje są w pełni wykorzystywane na ich stanowisku pracy, *Patrz Tabela nr 9.*

Zdecydowana większość omawianej grupy badanych ma też poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (74,9% wskazań) oraz, że wykonywana przez nich służba/praca jest interesująca (75,1%). Przy czym są to wskazania niższe od ogólnych, o około 7 – 8 p.p., *Patrz Tabele nr 10 i nr 11.*

Rozwój kariery zawodowej w Policji ogólnie, zależy ich zdaniem głównie od dobrych relacji z przełożonym (56,3%). 4 na 10 badanych wskazuje na udział w tym względzie własnej pracy i zaangażowania w pracę/służbę (44,3% - przy czym jest to wskaźnik niższy od ogólnego o około 10 p.p.) oraz protekcji/nepotyzmu (41,1%). Ponad 1/3 badanych (37,4% - wskaźnik wyższy od ogólnego o około 12 p.p.) uważa, że kariera zawodowa dobrze rozwija dzięki przypadkowi/szczęściu. Natomiast rozwój swojej kariery zawodowej policjanci i pracownicy pionu wspomagającego oceniają w większości źle (68,8%, wskaźnik wyższy od ogólnego o niemal 20 p.p.), *Patrz Tabele nr 12 i nr 13.*

Swoją sytuację materialną policjanci i pracownicy pionu wspomagającego, tak jak ogół badanych, oceniają przede wszystkim przeciętnie – na odpowiedź „powodzi mi się znośnie, średnio” wskazuje 50,9% z nich. Swoje zarobki oceniają natomiast przede wszystkim źle (48%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 15 p.p.), ale bardzo zbliżony odsetek ocenia je przeciętnie (42,5% - wskaźnik niższy od ogólnego o około 13 p.p.). Jeśli chodzi natomiast o ocenę zarobków w porównaniu do roku poprzedniego wśród policjantów i pracowników pionu wspomagającego dominuje opinia, że się nie zmieniły (73,6%), *Patrz Tabele nr 14, nr 15 i nr 16.*

OCZEKIWANIA

Policjanci i pracownicy pionu wspomagającego zdecydowanie najbardziej oczekują od pracy w Policji odpowiedniego wynagrodzenia (90,2%, wskaźnik wyższy od ogólnego o około 8 p.p.). Na kolejne oczekiwania wskazują ze zdecydowanie mniejszą częstością, a należą do nich przede wszystkim: pewność zatrudnienia (35,7% - wskaźnik wyższy od ogólnego o 15,5 p.p.), dobrze wyposażone stanowisko pracy (33,3%), a także dobra atmosfera w miejscu pracy i możliwość podnoszenia kwalifikacji (odsetek wskazań w obu przypadkach wynosi 20,1%), *Patrz Tabela nr 17.*

Jeśli chodzi o plany zawodowe policjantów i pracowników służby wspomagającej na najbliższe 3 lata, to warto podkreślić, że podobnie jak ogół badanych, chcą oni przede wszystkim osiągnąć w tym okresie wyższe stanowisko (50,8%). Nie chce nic zmieniać 20% badanych (wskaźnik ponad dwukrotnie wyższy od ogólnego), na emeryturę planuje odejść 7,7% badanych, a odejść z Policji bez uprawnień emerytalnych zamierza 8,3%. Awansować na stopień chciałoby 6,7%, *Patrz Tabela nr 18.*

Kolejne pytania były kierowane do osób planujących odejście z Policji. Wśród policjantów i pracowników służby wspomagającej jest to 18 respondentów. Ze względu na tę zbyt małą liczebność nie analizowano wypowiedzi omawianej grupy badanych, *Patrz Tabele nr 19 oraz nr 20.*

Tabela nr 1

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak określili/aby Pan/i swoje zadowolenie z wykonywanej pracy	Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
	duże	37,2	37,8	35,7	39,7	31,1	45,7	39,7	24,6	39,7	36,3	36,2
	przeciętne	50,6	51,1	49,4	50,9	55,0	43,0	48,5	61,0	46,6	57,5	45,0
	małe	12,2	11,1	14,9	9,5	13,9	11,3	11,8	14,4	13,7	6,1	18,8

Tabela nr 2.

Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia ze służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	503	354	149	108	247	147	419	85	239	166	80
Stabilne zatrudnienie	64,8	65,3	65,9	62,9	67,1	64,7	63,4	76,0	58,3	69,3	76,4
Stałe warunki pracy	33,0	32,6	35,3	36,6	30,7	35,5	30,6	47,5	29,5	36,4	41,4
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	28,5	28,6	29,3	19,7	25,9	40,5	29,7	24,3	28,8	26,9	34,9
Solidne szkolenia zawodowe	4,5	4,5	4,6	3,8	5,1	4,3	4,5	4,8	5,5	4,4	,8
Poczucie własnego bezpieczeństwa	12,0	10,3	16,5	12,9	12,6	10,8	11,4	16,0	11,7	9,4	20,9
Brak zbędnych formalności, biurokracji	2,5	2,1	3,4	,0	3,7	2,4	3,0	,0	2,6	3,1	,7
Dobre relacje z przełożonymi	20,7	16,2	32,2	21,2	23,4	16,7	17,5	37,9	16,7	26,4	25,0
Sprawiedliwe traktowanie	11,8	12,0	11,7	13,2	11,1	12,3	12,1	11,0	12,5	14,2	8,1
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,3	3,1	,4	2,1	2,2	2,7	2,2	2,7	1,9	2,5	,7
Możliwość awansu	19,2	19,7	18,7	35,1	18,2	10,0	21,5	9,2	22,9	18,4	12,0
Możliwość osobistego rozwoju	11,1	11,5	10,8	15,2	10,6	9,5	13,2	1,6	14,8	8,8	3,9
Dobra organizacja pracy	4,4	4,5	4,3	3,8	3,5	6,6	4,1	6,0	5,1	4,5	3,5
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	6,5	5,8	8,4	3,3	6,2	9,8	5,8	10,6	5,3	4,9	12,0
Dobre stosunki z kolegami	29,3	28,4	32,7	32,6	27,4	31,2	30,5	25,2	30,1	28,5	29,0
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	6,9	7,7	5,3	6,3	6,5	8,3	6,8	7,9	8,5	5,1	7,9
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	17,1	19,6	11,9	26,9	13,4	16,8	20,8	,0	23,3	15,1	2,3
Apolityczność Policji	2,0	1,8	2,4	2,0	1,8	2,3	2,4	,0	2,6	1,9	,8
Nic, nie ma takich rzeczy	5,0	4,8	5,8	3,8	5,8	4,8	4,6	7,3	7,0	2,4	6,1

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji.

Tabela nr 3.

Które, z wymienionych rzeczy, najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia ze służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	508	358	150	108	253	147	422	86	241	167	82
Niepewność pracy	4,4	3,6	6,3	4,7	4,0	4,9	4,0	6,3	4,0	3,1	6,9
Ciągłe zmiany organizacyjne	34,2	38,1	25,0	18,3	33,7	47,0	36,2	24,7	31,5	39,0	36,1
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	57,3	56,7	59,1	63,6	61,4	46,0	50,5	91,5	52,9	57,7	68,4

Zły system szkolenia	20,0	22,7	13,9	11,7	18,8	28,4	22,8	6,8	19,1	21,9	16,1
Zagrożenie dla życia i zdrowia	10,2	12,4	5,0	16,2	9,2	7,4	12,3	,0	14,6	7,5	,8
Nadmiar formalności, biurokracja	56,2	59,5	48,8	47,1	57,1	61,8	59,0	43,2	54,4	66,1	40,0
Złe relacje z przełożonymi	14,6	15,1	13,7	16,2	15,9	11,5	14,6	14,8	17,6	10,7	15,3
Niesprawiedliwe traktowanie	41,5	42,5	39,4	50,7	44,3	30,3	40,6	46,5	46,4	31,5	46,2
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	13,7	11,7	18,3	9,4	14,4	15,7	13,5	14,6	14,3	8,6	20,8
Brak możliwości awansu	17,7	15,2	23,7	19,3	21,3	10,4	13,2	39,7	12,4	13,6	39,1
Trąsanie pracowników	16,5	17,9	13,2	17,1	15,5	17,8	17,0	14,1	17,6	13,1	18,6
Zła organizacja pracy	16,2	16,1	16,6	12,9	15,4	20,1	17,3	11,1	20,0	11,5	16,0
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	37,1	35,9	39,9	38,8	36,0	37,9	36,0	42,8	36,0	39,4	39,2
Złe stosunki z kolegami	2,3	2,2	2,7	2,8	1,8	3,0	2,8	,0	3,5	1,2	,7
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	5,6	4,5	8,3	1,0	6,5	7,5	5,5	5,8	5,6	6,2	5,4
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	8,0	6,7	10,9	5,2	7,0	11,6	8,9	3,5	9,0	7,3	8,0
Uwikłanie Policji w politykę	8,9	8,6	9,9	2,4	9,2	13,5	9,1	8,4	7,1	14,7	3,7
Nic, nie ma takich rzeczy	,4	,5	,0	,0	,8	,0	,5	,0	,4	,6	,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4.

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
Zbyt duża biurokracja	59,9	64,4	49,1	56,1	60,3	61,9	62,5	47,0	57,0	71,6	44,9
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągle zmiany organizacyjne	8,6	8,8	8,2	5,5	9,0	10,2	8,9	7,4	8,5	8,2	10,6
Nadmierny rygor i dyscyplina	3,5	4,4	1,4	8,6	2,6	1,3	4,2	,0	5,6	2,5	,0
Niezrozumiałe polecenia służbowe	12,8	14,1	9,9	12,7	14,2	10,5	13,1	11,6	15,8	8,0	13,7
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań	23,9	22,0	28,3	26,7	22,6	24,0	22,6	30,5	25,3	17,9	32,4
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika	14,1	13,4	15,5	12,5	17,1	9,9	12,7	20,6	14,1	13,4	17,2
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)	5,0	4,0	7,2	4,6	4,5	6,0	5,5	2,2	5,7	1,3	8,1
Praca "pod statystykę"	60,6	64,5	51,5	64,0	58,0	62,6	65,3	37,8	65,4	70,8	26,7
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej	2,6	2,8	2,1	1,5	2,7	3,2	2,2	4,5	2,2	2,6	4,3
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki	7,2	6,0	9,9	4,8	7,8	7,8	6,2	12,1	4,9	5,0	15,6
Nadmierne obciążenie pracą	17,6	16,1	21,1	15,5	16,3	21,1	17,3	19,0	15,5	19,1	21,3
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	21,3	19,3	26,1	26,3	25,3	10,7	20,4	25,5	24,2	18,4	21,0
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków	18,4	19,3	16,4	13,1	19,9	19,9	17,8	21,3	18,9	17,0	19,1
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)	,8	,9	,6	,0	1,0	1,0	1,0	,0	1,5	,0	,8
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich	2,6	1,4	5,4	2,8	2,6	2,6	2,5	3,1	2,3	1,2	7,0

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5.

Jak ocenia Pan/i niżej wymienione warunki pracy?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Warunki lokalowe	Ogółem	489	343	146	95	247	147	405	84	227	164	80
	ocena niska	40,2	41,9	36,2	50,6	44,1	26,8	39,2	44,8	44,2	40,0	32,6
	ocena przeciętna	24,8	24,4	26,0	29,1	23,9	23,6	26,4	17,3	26,3	25,6	20,2
	ocena wysoka	35,0	33,8	37,8	20,4	31,9	49,6	34,4	37,9	29,5	34,4	47,2
Wyposażenie w środki łączności	Ogółem	494	348	145	106	243	145	411	83	236	161	79
	ocena niska	40,3	37,2	47,9	46,4	41,6	33,6	39,1	46,3	40,7	44,4	34,2
	ocena przeciętna	32,0	35,9	22,7	34,0	33,5	28,1	32,4	30,1	30,8	38,3	24,6
	ocena wysoka	27,7	26,9	29,4	19,5	24,9	38,3	28,5	23,6	28,5	17,3	41,2
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	Ogółem	488	347	140	101	240	147	409	79	230	164	77
	ocena niska	47,0	46,5	48,3	54,7	48,0	40,1	45,1	56,8	45,9	48,0	47,3
	ocena przeciętna	29,1	31,5	23,3	29,3	29,2	28,8	30,5	21,9	32,5	29,9	19,6
	ocena wysoka	23,9	22,1	28,4	16,0	22,8	31,1	24,4	21,3	21,7	22,1	33,1
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)	Ogółem	485	343	142	98	242	146	406	80	226	164	77
	ocena niska	51,7	50,4	54,7	58,7	52,6	45,3	49,1	64,8	53,1	52,6	46,7
	ocena przeciętna	26,3	28,9	20,1	28,2	26,2	25,3	28,6	14,9	29,0	24,7	21,0
	ocena wysoka	22,0	20,7	25,2	13,2	21,1	29,4	22,4	20,2	17,8	22,7	32,3
Wyposażenie w sprzęt transportowy	Ogółem	463	336	127	103	226	133	407	56	232	158	55
	ocena niska	29,7	27,5	35,4	35,7	32,0	21,1	28,0	41,7	26,4	32,5	35,8
	ocena przeciętna	34,3	34,0	35,2	36,8	35,1	31,1	33,1	43,4	37,9	26,2	43,1
	ocena wysoka	36,0	38,5	29,4	27,5	32,9	47,8	38,9	14,9	35,7	41,2	21,1
Możliwość korzystania z Internetu	Ogółem	459	325	134	90	231	138	384	75	213	157	73
	ocena niska	54,0	53,2	55,9	75,5	51,9	43,4	54,2	52,9	62,0	50,1	41,3
	ocena przeciętna	13,3	15,3	8,3	13,6	13,1	13,4	12,8	15,9	11,4	14,7	13,3
	ocena wysoka	32,8	31,5	35,8	10,9	35,0	43,2	33,0	31,2	26,7	35,2	45,4
Możliwość korzystania z Intranetu	Ogółem	427	305	122	85	216	125	355	72	194	154	63
	ocena niska	55,3	51,3	65,1	70,5	55,7	44,1	55,2	55,5	60,9	54,7	41,2
	ocena przeciętna	16,6	18,6	11,6	18,8	16,2	15,6	17,7	11,0	17,7	15,5	12,1
	ocena wysoka	28,2	30,1	23,3	10,8	28,0	40,3	27,1	33,4	21,4	29,8	46,8
Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)	Ogółem	420	324	96	92	198	130	420	0	234	143	29
	ocena niska	18,9	19,0	18,4	11,1	20,9	21,4	18,9	,0	18,5	14,3	42,5
	ocena przeciętna	22,0	19,9	29,0	18,1	21,9	24,8	22,0	,0	20,5	25,8	25,8
	ocena wysoka	59,1	61,0	52,7	70,8	57,2	53,9	59,1	,0	61,0	59,9	31,7
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	Ogółem	417	325	92	93	198	125	417	0	235	142	26
	ocena niska	19,0	19,6	16,7	13,5	21,8	18,6	19,0	,0	16,2	21,0	33,0
	ocena przeciętna	25,9	24,1	32,4	23,4	27,1	26,0	25,9	,0	26,6	26,8	21,7
	ocena wysoka	55,1	56,3	50,9	63,2	51,2	55,4	55,1	,0	57,2	52,2	45,3
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	Ogółem	409	316	93	92	190	127	409	0	228	139	29
	ocena niska	59,0	57,9	62,4	53,4	61,8	58,8	59,0	,0	53,0	63,9	79,0
	ocena przeciętna	22,5	24,6	15,2	28,5	20,1	21,7	22,5	,0	26,7	19,8	6,3
	ocena wysoka	18,5	17,4	22,3	18,1	18,2	19,5	18,5	,0	20,3	16,4	14,8
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego	Ogółem	395	306	88	88	181	125	395	0	221	133	30
	ocena niska	73,2	75,0	66,7	58,9	79,3	74,2	73,2	,0	69,6	77,4	79,8
	ocena przeciętna	15,8	15,3	17,5	23,3	12,0	16,1	15,8	,0	16,8	16,3	6,1
	ocena wysoka	11,0	9,7	15,8	17,8	8,7	9,7	11,0	,0	13,6	6,3	14,1

Tabela nr 6.

Jak ocenia Pan/i jakość obsługi przez pracowników poniższych komórek organizacyjnych?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	Ogółem	477	337	140	100	236	141	400	77	225	160	75
	ocena niska	23,2	27,0	14,3	24,9	23,7	21,3	24,0	19,1	20,9	25,7	23,1
	ocena przeciętna	35,8	36,3	34,7	29,9	33,7	43,8	35,0	40,3	35,9	39,4	26,4
	ocena wysoka	40,9	36,7	51,0	45,3	42,6	34,9	41,0	40,6	43,2	34,9	50,5
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	Ogółem	487	344	144	104	238	146	410	77	232	163	75
	ocena niska	15,4	17,2	11,0	11,1	19,2	12,3	14,4	20,7	12,2	18,0	19,9
	ocena przeciętna	26,9	28,7	22,8	21,1	23,9	36,0	25,7	33,7	25,5	27,6	25,1
	ocena wysoka	57,7	54,1	66,2	67,8	56,9	51,8	59,9	45,6	62,3	54,4	54,9
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	Ogółem	497	349	148	107	244	145	414	83	236	164	79
	ocena niska	16,6	17,2	15,4	12,0	19,6	15,1	16,3	18,5	17,0	14,6	17,3
	ocena przeciętna	24,3	25,5	21,4	15,8	27,0	25,9	24,7	21,9	23,0	27,9	20,5
	ocena wysoka	59,1	57,4	63,2	72,2	53,4	59,0	59,0	59,6	60,0	57,5	62,3
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	Ogółem	486	341	144	103	240	142	406	79	231	164	74
	ocena niska	23,4	25,2	19,3	27,8	19,8	26,4	24,8	16,5	27,5	25,2	9,0
	ocena przeciętna	29,3	29,2	29,5	20,5	33,5	28,6	31,1	20,0	31,3	30,2	18,5
	ocena wysoka	47,3	45,6	51,1	51,7	46,7	45,0	44,1	63,5	41,2	44,6	72,5

Tabela nr 7.

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	Ogółem	431	319	112	92	209	130	388	43	224	153	41
	ocena niska	39,2	41,4	32,8	30,5	39,5	44,7	37,9	50,9	37,5	44,7	36,7
	ocena przeciętna	39,9	37,8	46,1	39,5	39,3	41,2	41,4	27,2	41,3	35,3	40,8
	ocena wysoka	20,9	20,8	21,0	30,0	21,1	14,1	20,8	21,9	21,3	20,0	22,4
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	Ogółem	501	352	149	105	250	146	415	86	236	165	82
	ocena niska	17,8	18,8	15,5	21,5	16,5	17,4	18,8	12,8	22,0	13,1	17,1
	ocena przeciętna	21,7	23,7	17,2	21,6	23,5	18,8	21,7	21,8	23,5	20,5	20,3
	ocena wysoka	60,4	57,5	67,2	56,9	60,0	63,8	59,4	65,3	54,5	66,4	62,6
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	Ogółem	493	347	146	104	245	144	409	84	232	163	80
	ocena niska	27,4	28,7	24,2	28,7	28,3	24,8	28,1	23,7	29,6	24,9	26,6
	ocena przeciętna	29,3	31,0	25,2	33,0	29,2	26,6	29,2	29,5	33,2	27,2	21,5
	ocena wysoka	43,4	40,4	50,5	38,4	42,5	48,6	42,7	46,8	37,2	47,9	51,9
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	504	354	150	106	252	146	418	86	238	167	81
	ocena niska	3,7	5,1	,6	4,9	3,0	4,1	4,2	1,7	5,2	2,4	1,8
	ocena przeciętna	10,4	8,9	13,8	9,0	11,5	9,6	10,4	10,2	10,7	10,9	9,7
	ocena wysoka	85,9	86,0	85,6	86,2	85,5	86,3	85,4	88,1	84,1	86,7	88,5
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	500	349	150	104	249	146	415	85	235	166	81
	ocena niska	18,4	19,5	15,9	21,3	17,1	18,7	18,9	16,1	22,7	13,4	18,2
	ocena przeciętna	27,3	28,8	23,6	27,3	28,2	25,7	30,0	13,9	29,7	30,2	16,3
	ocena wysoka	54,3	51,7	60,4	51,5	54,8	55,6	51,1	70,0	47,7	56,3	65,4
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	Ogółem	497	350	147	105	246	146	414	83	235	165	79
	ocena niska	26,9	29,2	21,3	29,6	28,5	22,2	28,2	20,7	32,4	19,1	26,8
	ocena przeciętna	34,3	34,7	33,3	34,9	34,0	34,3	33,6	37,4	32,8	40,8	25,1
	ocena wysoka	38,8	36,1	45,4	35,5	37,5	43,5	38,2	41,9	34,8	40,2	48,1

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	501	351	150	106	249	146	415	86	236	165	82
	ocena niska	17,0	18,3	14,0	17,3	16,2	18,3	16,9	17,7	20,3	10,0	22,3
	ocena przeciętna	22,2	23,3	19,7	26,2	21,6	20,2	23,0	18,5	21,1	28,4	13,9
	ocena wysoka	60,8	58,4	66,3	56,5	62,2	61,5	60,2	63,8	58,6	61,6	63,8
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	498	350	148	106	245	147	412	86	236	162	82
	ocena niska	24,9	25,7	23,1	24,1	25,3	24,7	24,9	24,8	28,1	18,2	29,2
	ocena przeciętna	27,0	26,4	28,4	28,7	29,8	21,1	25,0	36,5	22,3	37,6	19,6
	ocena wysoka	48,1	47,9	48,5	47,2	44,9	54,2	50,1	38,7	49,6	44,3	51,2
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	Ogółem	488	345	143	105	240	143	411	77	235	159	75
	ocena niska	33,9	34,8	31,8	34,8	34,3	32,5	32,8	39,9	32,8	25,5	50,1
	ocena przeciętna	30,3	29,5	32,2	41,3	28,9	24,5	28,7	38,8	31,8	33,0	22,5
	ocena wysoka	35,8	35,7	35,9	23,9	36,7	43,0	38,5	21,3	35,4	41,5	27,4
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	Ogółem	466	337	129	99	226	141	413	53	234	162	52
	ocena niska	29,7	30,8	26,9	45,8	28,8	19,8	29,1	34,5	34,6	26,5	17,5
	ocena przeciętna	19,5	18,6	21,6	24,7	18,2	17,9	19,3	21,0	18,3	23,0	10,8
	ocena wysoka	50,8	50,6	51,5	29,6	53,0	62,3	51,6	44,5	47,1	50,5	71,6
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce	Ogółem	484	342	142	105	235	143	408	75	235	159	74
	ocena niska	41,5	42,5	39,1	42,7	44,7	35,3	39,1	54,4	40,1	36,0	54,6
	ocena przeciętna	31,1	29,8	34,2	40,6	27,6	29,9	30,8	32,8	32,4	33,3	26,9
	ocena wysoka	27,4	27,7	26,7	16,7	27,6	34,8	30,1	12,7	27,5	30,6	18,6
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	486	345	141	102	240	143	410	76	228	164	76
	ocena niska	44,2	45,8	40,2	44,2	46,2	40,9	43,1	50,1	43,2	45,1	37,5
	ocena przeciętna	29,5	29,7	29,2	42,0	26,8	25,2	30,8	22,8	32,6	29,0	27,0
	ocena wysoka	26,3	24,5	30,6	13,8	27,0	33,9	26,1	27,1	24,2	25,9	35,5
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	Ogółem	485	344	142	102	239	145	414	71	232	166	69
	ocena niska	49,9	52,6	43,3	48,4	52,9	46,0	47,7	62,8	46,7	49,5	55,3
	ocena przeciętna	33,2	30,0	40,7	32,3	31,3	36,8	33,3	32,4	31,7	36,2	35,5
	ocena wysoka	16,9	17,4	15,9	19,3	15,8	17,2	19,0	4,8	21,6	14,4	9,2
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	Ogółem	491	348	143	104	241	146	415	76	233	166	74
	ocena niska	48,3	49,5	45,3	45,6	52,7	43,0	46,4	59,1	45,2	48,7	51,9
	ocena przeciętna	35,5	33,0	41,5	35,5	32,3	40,7	35,9	33,1	34,7	39,2	33,4
	ocena wysoka	16,2	17,5	13,2	18,8	15,0	16,3	17,7	7,8	20,1	12,1	14,7
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	Ogółem	501	352	149	107	247	147	418	83	238	166	79
	ocena niska	23,5	25,1	19,5	22,1	24,1	23,4	25,1	15,1	26,5	20,4	20,4
	ocena przeciętna	35,3	36,0	33,7	45,3	30,8	35,7	36,6	29,0	36,3	36,6	30,6
	ocena wysoka	41,2	38,9	46,8	32,7	45,2	40,8	38,3	55,9	37,2	43,0	49,0
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	Ogółem	498	349	149	107	245	146	415	83	237	164	79
	ocena niska	32,6	33,3	31,0	30,3	35,8	28,9	33,3	28,8	34,9	31,7	30,6
	ocena przeciętna	42,8	42,2	44,2	44,8	41,1	44,2	42,1	46,5	39,9	45,8	42,3
	ocena wysoka	24,6	24,5	24,8	24,9	23,1	26,9	24,6	24,6	25,3	22,5	27,1

Tabela nr 8.

Co w największym stopniu motywuje Pana/ią pozytywnie do służby/pracy?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
Dobra opinia przełożonych	47,5	41,5	61,9	38,1	47,3	54,8	44,7	61,6	46,0	45,7	57,5
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki	69,9	69,1	71,8	64,1	69,8	74,3	69,2	73,3	63,6	74,6	78,0
Urlopy nagrodowe	11,0	12,3	7,8	9,5	12,0	10,4	12,0	5,9	12,3	11,3	7,8
Pochwały w rozkazach	4,2	4,2	4,3	3,1	4,7	4,2	4,2	4,5	2,7	7,6	1,8
Odznaczenia	4,0	4,6	2,5	5,5	2,6	5,1	4,8	,0	5,4	2,5	2,3
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia	15,1	13,9	17,8	28,2	16,4	3,2	14,5	17,7	16,3	11,1	17,8
Przedterminowy awans	25,5	25,6	25,3	29,7	28,1	18,0	29,8	4,5	29,8	25,6	13,1

Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)	26,8	26,2	28,2	27,7	23,4	31,9	24,3	38,8	24,2	26,3	36,1
Motywacja - inne (jakie?)	2,4	2,2	3,0	1,8	1,8	4,0	2,9	,0	2,6	1,8	1,5
Trudno powiedzieć	7,2	7,3	7,0	9,1	6,2	7,7	6,8	9,4	7,4	7,0	7,8
Uznanie społeczne	18,6	20,8	13,2	18,5	17,3	20,8	20,1	11,2	21,6	15,6	15,5

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy	Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
	tak	65,7	65,6	65,8	65,7	60,5	74,4	67,2	57,9	62,0	71,8	62,9
	trudno powiedzieć	4,1	3,8	4,8	6,2	4,4	2,0	3,7	6,0	3,9	4,5	3,5
	nie	30,3	30,6	29,4	28,1	35,2	23,5	29,1	36,1	34,1	23,7	33,6

Tabela nr 10.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens	Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
	tak	81,6	83,1	78,1	84,4	77,9	86,1	82,7	76,5	82,4	85,4	74,9
	trudno powiedzieć	5,3	3,9	8,4	5,2	6,0	4,0	3,8	12,5	3,1	4,0	12,2
	nie	13,1	12,9	13,5	10,4	16,1	9,9	13,5	10,9	14,5	10,6	12,9

Tabela nr 11.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca	Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
	tak	83,4	84,5	80,8	89,9	76,8	89,8	87,1	65,3	83,8	86,6	75,1
	trudno powiedzieć	3,8	2,8	6,3	,0	7,0	1,3	2,3	11,4	3,0	3,3	7,4
	nie	12,8	12,7	13,0	10,1	16,2	8,9	10,6	23,3	13,2	10,2	17,5

Tabela nr 12.

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym	17,7	15,3	23,4	20,7	16,9	16,8	13,8	36,8	14,1	20,6	20,1
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym	36,9	35,4	40,3	44,7	36,3	32,2	40,9	17,2	42,5	39,5	22,1
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę	52,6	51,9	54,1	68,1	43,8	56,1	53,3	49,0	56,1	51,5	44,3
Przypadek / szczęście	25,2	25,6	24,2	19,9	26,8	26,4	24,2	30,1	20,5	25,6	37,4
Protekcja / nepotyzm	37,7	40,2	31,9	16,6	41,8	46,2	39,9	27,1	37,3	35,1	41,1
Dobre relacje z przełożonym	54,6	53,2	58,1	61,6	52,8	52,7	55,5	50,5	59,3	47,3	56,3
Korupcja	2,8	3,7	,6	2,9	2,6	2,9	3,0	1,7	4,3	,6	3,3
Trudno powiedzieć	2,1	2,3	1,8	1,0	3,1	1,3	1,6	4,8	1,6	1,2	5,0
Rozwój zawodowy: inne	1,2	1,0	1,5	2,8	,9	,4	1,1	1,6	1,6	,0	2,4

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13.

Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
dobrze	31,5	34,8	23,8	39,9	24,7	36,9	36,3	8,0	36,7	33,5	15,5
trudno powiedzieć	17,4	14,7	24,0	14,2	17,4	19,7	15,8	25,3	12,2	26,1	15,7
źle	51,1	50,6	52,2	45,9	57,8	43,3	47,9	66,7	51,1	40,3	68,8

Tabela nr 14.

Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
powodzi mi(nam) się dobrze	18,7	16,7	23,5	12,4	15,5	28,9	20,2	11,6	18,7	19,2	17,5
powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	55,9	54,7	58,7	63,9	55,5	50,7	57,6	47,5	56,4	58,9	50,9
powodzi mi(nam) się źle	25,4	28,6	17,8	23,7	29,0	20,4	22,2	41,0	24,9	21,9	31,6

Tabela nr 15.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji	Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
	dobrze	11,2	11,0	11,7	,0	9,3	22,5	13,0	2,3	9,3	15,4	9,5
	przeciętnie	55,4	57,2	51,1	63,6	53,8	52,2	60,1	32,5	59,5	54,1	42,5
	źle	33,4	31,8	37,2	36,4	36,9	25,3	26,9	65,2	31,2	30,5	48,0

Tabela nr 16.

		Płeć			Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Ogółem	Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki	Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
	poprawiły się	14,4	13,9	15,7	23,5	13,8	8,8	16,0	6,7	17,0	14,1	6,1
	nie zmieniły się	67,5	64,6	74,6	64,5	70,7	64,3	64,8	80,7	63,0	70,2	73,6
	pogorszyły się	17,9	21,3	9,7	12,0	15,1	26,9	18,9	12,6	20,0	15,0	20,2
	trudno powiedzieć	,2	,3	,0	,0	,4	,0	,2	,0	,0	,6	,0

Tabela nr 17.

Jakie są Pana/i oczekiwania, co do służby/pracy w Policji?	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	35,7	35,8	35,5	37,9	34,0	37,1	34,7	40,6	36,0	36,4	33,3
Odpowiednie wynagrodzenie	82,0	82,1	81,7	82,8	84,1	77,8	79,1	96,3	78,0	85,0	90,2
Pewność zatrudnienia	20,2	17,1	27,7	27,5	18,1	18,6	16,6	38,1	15,1	20,0	35,7
Praca dająca satysfakcję zawodową	24,6	23,4	27,4	31,4	24,1	20,6	25,5	20,5	28,2	23,2	18,5
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	4,0	4,4	2,8	3,8	3,5	4,8	4,4	1,7	3,9	4,3	3,2
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	21,1	18,5	27,2	27,2	26,3	7,8	21,0	21,5	21,4	21,2	20,1
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	6,2	8,0	2,1	6,8	6,1	6,0	7,2	1,6	7,4	5,6	3,2
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	20,2	21,8	16,5	14,4	23,1	19,6	21,8	12,5	21,2	19,5	16,6
Dobra atmosfera w miejscu pracy	24,1	24,7	22,7	25,3	21,0	28,5	24,6	21,6	27,5	21,8	20,1
Uznanie za dobrą pracę	19,0	18,8	19,5	14,0	18,5	23,5	20,3	12,6	20,0	18,2	17,7
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,1	1,7	3,0	,0	3,3	1,6	1,9	3,1	2,2	1,2	4,0
Właściwe traktowanie przez przełożonych	18,0	19,9	13,6	14,1	14,1	27,7	18,6	15,3	20,1	15,2	17,6
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	1,2	1,3	,9	,0	,7	3,0	1,5	,0	1,1	,6	3,0
Niezakłócony przepływ informacji między	,2	,3	,0	,0	,4	,0	,2	,0	,4	,0	,0

pracownikami												
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	6,9	8,0	4,2	1,0	7,9	9,5	7,6	3,1	7,9	5,5	7,1	
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	1,3	1,3	1,2	,0	1,1	2,6	1,5	,0	,7	2,5	,8	

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat	Ogółem	509	359	150	108	253	148	423	86	242	167	82
	Nie chcę nic zmieniać	9,6	7,0	15,7	7,2	7,0	15,7	6,3	25,7	4,9	10,6	20,0
	Planuję przejść na emeryturę	10,7	12,7	6,0	,0	5,2	28,1	11,7	6,0	8,6	16,4	7,7
	Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	4,4	4,6	4,1	1,0	8,3	,4	2,4	14,4	3,4	3,5	8,3
	Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	45,5	44,9	47,1	46,8	51,2	35,0	45,3	46,7	45,4	43,5	50,8
	Chciał(a)bym awansować na stopień	19,1	20,0	16,9	24,2	18,4	16,6	23,0	,0	22,8	19,9	6,7
	Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	7,7	8,7	5,3	20,9	5,3	2,0	9,2	,0	11,9	4,2	,7
	Inne plany zawodowe emerytalnych	3,0	2,1	4,9	,0	4,6	2,3	2,1	7,2	3,0	1,8	5,9

Tabela nr 19.

	Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy			
		Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca	
Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę	Ogółem	92	70	23	1	46	45	69	24	36	36	18
	Zatrudnienie w sektorze windykacyjnym	7,2	9,5	,0	,0	6,2	8,4	9,7	,0	12,5	5,7	,0
	Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	2,1	2,8	,0	,0	2,0	2,3	2,8	,0	2,5	2,9	,0
	Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	1,1	1,5	,0	,0	,0	2,3	1,5	,0	,0	2,9	,0
	Zatrudnienie w sektorze bankowym	4,8	6,3	,0	,0	7,6	2,0	4,3	6,0	2,5	5,7	8,0
	Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	3,7	1,5	10,5	,0	5,2	2,3	5,0	,0	2,3	5,6	3,2
	Podjęcie własnej działalności gospodarczej	28,6	32,6	16,0	100,0	25,0	30,5	32,3	17,8	35,0	20,2	30,3
	Inny rodzaj zatrudnienia	21,6	19,7	27,3	,0	29,3	14,3	17,4	33,5	17,0	20,8	34,4
	Nie zamierzam już pracować	30,9	26,0	46,2	,0	24,8	37,8	26,9	42,7	28,2	36,2	24,0

Tabela nr 20.

		Ogółem	Płeć		Staż służby/pracy w Policji			Sposób zatrudnienia		Rodzaj służby/pracy		
			Mężczyzna	Kobieta	do 3 lat	4-15	powyżej 15 lat	Funkcjonariusz Policji	Pracownik Policji	Prewencja	Kryminalna	Wspomagająca
Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji	Ogółem	92	70	23	1	46	45	69	24	36	36	18
	Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	14,9	14,4	16,5	,0	,0	30,3	16,5	10,4	7,6	23,8	13,3
	Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	18,6	17,0	23,5	,0	19,2	18,5	19,6	15,8	16,9	21,1	14,2
	Zarabiam zbyt mało	31,8	35,7	19,8	,0	42,4	22,0	28,5	41,6	29,7	19,9	58,6
	Czuję się wypalony zawodowo	11,5	11,2	12,5	,0	12,7	10,6	12,6	8,3	17,8	11,5	,0
	Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	5,4	7,1	,0	,0	4,2	6,7	7,2	,0	5,0	8,6	,0
	Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	5,2	4,1	8,7	100,0	6,2	2,0	4,2	8,3	13,2	,0	,0
	Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	3,8	2,8	6,8	,0	3,4	4,3	5,1	,0	2,5	5,6	3,2
	Z innego powodu	8,7	7,6	12,2	,0	12,0	5,6	6,3	15,8	7,3	9,5	10,7

POLICJANCI ZWALCZAJĄCY PRZESTĘPCZOŚĆ ZORGANIZOWANĄ

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną (N=287) udzielali odpowiedzi na pytania, które były kierowane do wszystkich ankietowanych. Obszary wspólne to: odnośnie diagnozy stanu obecnego – zadowolenie ze służby, motywacja, kariera, sytuacja materialna, natomiast w zakresie oczekiwań związanych z pracą w Policji: oczekiwania, plany zawodowe na najbliższe 3 lata, powody odejścia z Policji.

ZADOWOLENIE ZE SŁUŻBY/PRACY W POLICJI

Duże zadowolenie z wykonywanej służby odczuwa ponad połowa policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną (57,5%), z kolei jako przeciętne określa je niemalże 1/3 respondentów (32,1%). Niskie zadowolenie odczuwa, co dziesiąty badany (10,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 1.

Funkcjonariusze zwalczający przestępczość zorganizowaną na terenie kraju odczuwają zadowolenie ze służby przede wszystkim dzięki stabilnemu zatrudnieniu - tak uznała większość ankietowanych (66,6%). Dobre stosunki z kolegami, to zdaniem 38,7% badanych źródło zadowolenia z wykonywanej służby. Dla około 1/3 respondentów zadowolenie jest rezultatem stosunkowo dobrego wynagrodzenia oraz stałych warunków pracy – odpowiednio 32,4% oraz 31,7%. Co czwarty badany (24,7%) czerpie zadowolenie ze służby wynikające z możliwości osobistego rozwoju, natomiast około 1/5 ankietowanych przyczynę zadowolenia upatruje w dobrych relacjach z przełożonym (22,6%) oraz możliwości chronienia ludzi przed przestępczością (17,1%). W najmniejszym stopniu wpływ na zadowolenie ma, zdaniem ankietowanych, apolityczność Policji (2,4%) oraz dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach) (2,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 2.

Większość respondentów (57,8%) uważa, że stosunkowo słabe wynagrodzenie to główny czynnik wpływający na niezadowolenie z wykonywanej służby. Z kolei prawie połowa ankietowanych (48,1%) jest niezadowolona w związku z nadmiarem formalności, biurokracją. Na kolejnych miejscach ankietowani wskazali: ciągłe zmiany organizacyjne (41,5%), niesprawiedliwe traktowanie (36,9%), złe warunki pracy dotyczące sprzętu i wyposażenia (26,8%). Dla 1/4 respondentów przyczyną niezadowolenia są złe relacje z przełożonym (25,4%), natomiast zły system szkolenia oraz brak możliwości awansu, to czynniki mające znaczenie dla odpowiednio – 22,6% i 19,5% uczestników badania. Na brak tego typu czynników wskazuje jeden procent badanych. 1,4% jest niezadowolonych z czynników innych niż wskazane, natomiast 2,8% wyraża niezadowolenie z uwagi na nadmierne oczekiwanie ludzi w stosunku do Policji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 3.

Największym utrudnieniem w wykonywaniu służby dla funkcjonariuszy zwalczających przestępczość zorganizowaną jest zdaniem ponad połowy ankietowanych (53%) biurokracja. Około 1/3 respondentów (34,5%) służbę utrudnia praca „pod statystykę”. Pozostałe czynniki uzyskały mniej niż 1/4 wskazań, a wśród najważniejszych można wskazać na: złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt) (19,5%), brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne (19,2%) oraz zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika (18,5%). Poza innymi czynnikami niż wskazane w ankiecie (1%) za najmniej utrudniające służbę ankietowali uznali utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej (2,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 4.

Istotny wpływ na zadowolenie policjantów mają warunki służby i pracy oraz jakość obsługi. Wobec tego w kwestionariuszy poddano ocenie następujące czynniki:

- Warunki lokalowe
- Wyposażenie w środki łączności
- Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie
- Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego)
- Wyposażenie w sprzęt transportowy
- Możliwość korzystania z Internetu
- Możliwość korzystania z Intranetu
- Wyposażenie w broń palną i amunicję (tylko policjanci)
- Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna
- Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej
- Baza i wyposażenie strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego

Badając jakość obsługi policjanci oceniali pracę pracowników:

- logistyki
- finansów
- kadr
- łączności i informatyki

Badani odnosili się do każdego czynnika i oceniali go na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy natomiast 5 wyraża pełne zadowolenie, na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano – „ocena niska”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoka”.

Spośród elementów składających się na warunki pełnienia służby i wyposażenie do służby, policjanci zwalczający zorganizowaną przestępczość najczęściej ocen wysokich przyznali warunkom lokalowym (59,2%). Niemniej warto odnotować, że ten aspekt pełnienia służby nisko ocenił, co piąty badany (18,8%), a przeciętnie ocenia go 21,3% policjantów.

Wypowiadając się na temat środków łączności, policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną używający tego typu sprzętu, przede wszystkim ocenili go nisko (43,6% ocen niskich). Prawie co trzeci badany (31,0%) uważa, że jest on przeciętny, a co czwarty (25,1%) przyznał mu wysokie noty.

43,9% badanych nisko ocenia sprzęt informatyczny i oprogramowanie, który użytkuje. Odmiennego zdania jest 28,2% respondentów, natomiast co czwarty (24,7%) wyposażenie tego typu uznał za przeciętne.

Funkcjonariusze zwalczający przestępczość zorganizowaną analizując wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego) podobny odsetek wskazań przyznali ocenom wysokim (34,1%), niskim (31,7%) oraz przeciętnym (28,9%).

Wypowiadając się na temat wyposażenia w sprzęt transportowy niemalże identyczny odsetek badanych ocenił je nisko (38,7%) oraz wysoko (38%). Na pośrednie oceny wskazał prawie, co czwarty (23,0%) ankietowany.

Możliwość korzystania z Internetu, to element warunków pełnienia służby, który zasługuje na przede wszystkim wysokie oceny (41,1%). 1/3 badanych (32,8% ocen niskich) wyraziło przeciwny pogląd, a 23,0% respondentów ten aspekt służby ocenia przeciętnie. O ile możliwości korzystania z Internetu jest oceniana generalnie wysoko, to możliwość korzystania z sieci wewnętrznej Intranet oceniono głównie nisko (34,5%). Prawie, co trzeci policjant (32,8%) wykorzystywanie Intranetu w służbie ocenił wysoko, a niemalże 1/4 (18,5%) uznała je za przeciętne.

Ponad połowa ankietowanych (51,6%) wysoko oceniła wyposażenie w broń palną i amunicję. Przeciętną opinię wyraził, co czwarty funkcjonariusz (25,4%), natomiast na oceny pośrednie wskazał co piąty badany (20,9%).

Wybierając spośród ocen wysokich, przeciętnych i niskich respondenci w kontekście wyposażenia w środki przymusu bezpośredniego inne niż broń przyznali oceny odpowiednio – 46%, 28,6% i 22,3%.

Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej, ponad połowa badanych (51,6%) oceniła wysoko. 23,3% ankietowanych oceniło nisko ten aspekt warunków służby, a z kolei 22,6% przeciętnie.

Przeważający odsetek ocen niskich (42,9%) policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną przyznali bazie i wyposażeniu strzelnicy do zajęć systematycznych wyszkolenia strzeleckiego. Prawie co trzeci funkcjonariusz (31,0%) tego rodzaju warunki ocenia wysoko, a 23,0% przeciętnie.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 5.

Wypowiadając się na temat poziomu zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów, logistyki, kadr oraz łączności i informatyki ankietowani policjanci najwyższej ocenili obsługę finansową (57,1% ocen wysokich). Prawie połowa badanych pozytywnie ocenia obsługę kadrową (48,4%) oraz obsługę informatyczną (46%). Obsługa przez pracowników logistyki znalazła uznanie wśród 30% respondentów. O ile w przypadku oceny poziomu zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów, kadr oraz łączności i informatyki przeważający odsetek dotyczył ocen wysokich, to praca wykonywana przez personel logistyczny przede wszystkim została oceniona przeciętnie (36,2%). Analizując rozkład ocen niskich, to najczęściej przyznawano je za efekty pracy pracowników logistyki (28,6%), a w dalszej kolejności pracy informatyków (21,3%), kadrowców (18,1%) oraz obsługi finansowej (13,6%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 6.

Ankietowani wypowiadając się na temat wybranych aspektów służby w zdecydowanej większości najwyższej ocenili współpracę z kolegami i koleżankami w komórce organizacyjnej (85,4%). Odmienne zdania jest jedynie 3,8% badanych, a co dziesiąty (10,1%) tę współpracę ocenił przeciętnie.

Większość badanych wyraziła się pozytywnie o możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w jednostce (67,6% ocen wysokich), natomiast oceny niskie i przeciętne zostały wskazane przez odpowiednio – 16,7% i 13,6% ankietowanych.

Większość badanych wysoko oceniła również przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego (61,7% ocen wysokich). Niemniej jednak ponad 1/5 respondentów (21,3%) nisko ocenia tę cechę u przełożonego, a 16,7% przeciętnie. Oceniając ten aspekt u kadry kierowniczej badani w ponad połowie (55,1%) ocenili go wysoko, w 21,3% nisko, natomiast w 22% przeciętnie.

Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego znalazła uznanie wśród ponad połowy (54,7% ocen wysokich) respondentów. Przeciwne zdania jest 22% badanych. Prawie , co piąty (23%) zdolności organizacyjne bezpośredniego uznał za przeciętne.

Odnosząc się do kwestii współpracy z bezpośrednim przełożonym oraz współpracy z kadry kierowniczą w jednostce, ankietowani w obu przypadkach ocenili je w ponad połowie wysoko – odpowiednio 54% i 51,6% ocen wysokich. Odpowiedzi funkcjonariuszy zwalczających przestępczość zorganizowaną, którzy byli przeciwnego zdania w ponad 1/4 (26,1%) dotyczyły współpracy z kadry kierowniczą, a w 22,6% współpracy z bezpośrednim przełożonym. Podobny odsetek odpowiedzi dotyczył uznania współpracy, w przypadku bezpośredniego przełożonego oraz kadry kierowniczej za przeciętną – odpowiednio 22,6% i 20,2% ocen przeciętnych.

Pozostałe badane obszary służby uzyskały mniej niż połowę ocen wysokich.

Wśród nich 48,4% badanych dobrze ocenia organizację pracy przez kadre kierowniczą w jednostce. Natomiast około 1/4 respondentów (26,8%) uważa, że kadra kierownicza organizuje pracę przeciętnie. Podobny odsetek badanych (23,3%) ocenił tę organizację nisko.

Prawie połowa respondentów (48,1%) pozytywnie ustosunkowała się do faktu zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego. Zarówno oceny niskie i przeciętne temu aspektowi służby przyznała podobna grupa badanych – odpowiednio 26,8% i 23,7%.

Oceniając przepływ informacji w komórce organizacyjnej uczestnicy badania temu obszarowi służby przyznają w większości oceny wysokie (44,3%), w dalszej kolejności przeciętne (31,0%), natomiast w najmniejszym stopniu niskie – 24,0%.

Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadre kierowniczą w jednostce, to zdaniem 43,9% badanych element służby zasługujący na wysokie oceny. Odmienną opinię wyraża 28,2% ankietowanych. Z kolei co czwarty (25,4%) zapewnienie możliwości rozwoju w tym kontekście uważa za przeciętne.

Wypowiadając się na temat, jak kształtuje się przepływ informacji w jednostce ankietowani ocenili go wysoko (39,7%). Warto zwrócić uwagę, że niewiele mniejszy odsetek wskazań dotyczył ocen przeciętnych (34,1%). Oceny niskie zaznaczył, co czwarty badany (25,4%).

Poproszeni o porównanie liczby etatów do liczby zadań w komórce organizacyjnej respondenci ocenili tę zależność pozytywnie (39,0%). Prawie 1/3 (32,8%) uważa, że relacja tych dwóch wskaźników zasługuje na ocenę niską. Przeciętnie tę kwestię ocenia 27,9% badanych.

Kolejne obszary służby, w przeciwieństwie do powyższych, przede wszystkim oceniono nisko bądź przeciętnie.

Największy odsetek ocen przeciętnych dotyczył współpracy między służbą prewencyjną a kryminalną (39,4%). Co czwarty badany (24,7%) tę współpracę ocenia nisko, a co piąty (19,2%) wysoko.

Większość ocen niskich (35,9%) badani przyznali stopniowi dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w jednostce. 34,5% przeciętnie ocenia adaptację tego systemu do potrzeb, natomiast 28,2% ocenia jego dopasowanie wysoko.

Z kolei stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników policji z jednostki za niewystarczający uznało 41,5% badanych. 31% oceniła go przeciętnie, a 26,1% wysoko.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 7.

MOTYWACJA

Funkcjonariusze zwalczający przestępczość zorganizowaną w największym stopniu są zmotywowani do służby dzięki nagrodom pieniężnym za osiągnięte wyniki (78%). Drugim najważniejszym czynnikiem, który wpływa na motywację jest dobra opinia przełożonych (45,6%). Kolejnym czynnikiem są lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt), na który wskazało 36,2% ankietowanych. 1/4 badanych za czynnik determinujący motywację do służby uważa przedterminowy awans (26,5%). 17,4% policjantów jest zmotywowanych do służby w efekcie skierowania ich na dodatkowe kursy/szkolenia. Z kolei dla 16,7% policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną, istotne jest uznanie społeczne. Najmniejszą motywację respondenci odczuwają otrzymując pochwały w rozkazach (2,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 8.

KARIERA

Policjanci, zwalczający przestępczość zorganizowaną uważają, że ich wiedza i umiejętności są w pełni wykorzystywane na stanowisku pracy (74,6%). Przeciwnego zdania jest 1/5 badanych (22,3%), a

własnej opinii na ten temat nie ma 3,1% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 9.

Zdecydowana większość policjantów zajmujących się zwalczaniem przestępczości zorganizowanej uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens (86,4%). Przeciwnie odpowiedziało 1/10 badanych (10,1%), a 3,5% nie potrafiło wyrazić jednoznacznej opinii.

Własną służbę jako interesującą definiują prawie wszyscy ankietowani (93,4%), jedynie 4,5% wyraża odmienny pogląd, a 2,1% nie ma wyrobionego zdania na ten temat.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabele nr 10 i 11.

Funkcjonariusze Centralnego Biura Śledczego KGP oraz jednostek antyterrorystycznych z terenu całego kraju uważają, że największy wpływ na rozwój kariery ma własna praca i zaangażowanie w służbę – tak odpowiedziało ponad połowa ankietowanych (55,1%). Niemalże, co drugi badany uznał, że jest ona wypadkową dobrych relacji z przełożonym (49,8%). 45,6% respondentów wskazuje, że rozwój kariery jest wynikiem protekcji i nepotyzmu. Ponad 1/3 zauważa, że jest ona uwarunkowana podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (36,2%), a co czwarty (25,1%) uważa, że znaczenie ma również w tym kontekście szkolnictwo cywilne. Dla 23,7% respondentów kariera może być efektem przypadku bądź szczęścia. Analizując czynniki, które mają najmniejszy wpływ na rozwój kariery można wymienić korupcję (2,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 12.

Co drugi badany źle ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji (50,5%). Szanse na rozwój dostrzega 41,8% ankietowanych, natomiast 7,7% nie potrafi wyrazić jednoznacznego poglądu w tej kwestii. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela nr 13.

SYTUACJA MATERIALNA

Oceniając sytuację materialną dotyczącą siebie i własnej rodziny ponad połowa respondentów stwierdza, że powodzi im się znośnie, średnio (55,7%). Dobrze powodzi się 23,7% badanych. Odmiennego zdania jest co piąty ankietowany (20,6%).

Zapytani o ocenę swoich zarobków, policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną w ponad połowie odpowiadają, że ich wynagrodzenie jest przeciętne (56,1%). Zadowolonych z własnych zarobków jest 21,6% badanych. Podobna liczba ankietowanych uważa, że są za niskie (22,3%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawiają Tabele nr 14 i 15.

Analizując kształtowanie się własnych zarobków na przestrzeni ostatniego roku ponad połowa respondentów nie odczuła ich zmiany (58,9%), około 1/4 zanotowała ich wzrost (27,5%), a 12,9% uczestnikom badania zarobki pogorszyły się. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 16.

OCZEKIWANIA

Policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną w największym stopniu od służby oczekują odpowiedniego wynagrodzenia (81,9%). Około 1/3 badanych liczy na dobrze wyposażone stanowisko pracy (33,1%) oraz dobrą atmosferę w miejscu pracy (31,7%). Niemalże 1/4 badanych oczekuje pracy dającej satysfakcję zawodową (24%). Z kolei 20,2% ma nadzieję na możliwość podnoszenia kwalifikacji np. poprzez szkolenia, konferencje, studia oraz właściwe traktowanie przez przełożonych. Najmniejsze oczekiwania wskazani policjanci wiążą z czynnikami innymi niż wymienione w ankiecie (0,7%). Identyczna liczba respondentów ma nadzieję na niezakłócony przepływ informacji między pracownikami. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 17.

Poproszeni o przybliżenie swoich planów w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat ankietowani głównie chcieliby osiągnąć wyższe stanowisko (41,8%). Co czwarty badany planuje przejść na emeryturę (24,7%), a 14,6% ma nadzieję na uzyskanie wyższego stopnia. Na inne niż wymienione w

ankiecie plany zawodowe wskazuje 2,1% respondentów, a 4,5% chce odejść z Policji pomimo braku wystęgi emerytalnej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 18.

Uczestnicy badania planujący przejść na emeryturę, w sferze zawodowej zamierzają przede wszystkim podjąć własną działalność gospodarczą (43,4%). Prawie co piąty ankietowany chciałby zatrudnić się w sektorze realizującym szkolenia (17,8%), natomiast 16,7% nie chce podejmować jakiegokolwiek działalności zawodowej. Najmniejszy odsetek wskazań dotyczył zatrudnienia w firmie ochroniarskiej oraz w firmie detektywistycznej – po 4,4%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 19.

Pytani o powody przejścia na emeryturę lub odejścia z Policji badani głównie wskazują na zbyt niskie zarobki (31,1%). Drugim z kolei czynnikiem, według respondentów, jest brak szans na rozwój/awans w Policji (17,8%). Dla 14,4% ankietowanych przyczyną odejścia z Policji może być odpowiednia wystęga emerytalna, a dla 12,2% rezygnacja ze służby może być wynikiem wypalenia zawodowego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 20.

OBSZAR BADAWCZY DOTYCZĄCY POLICJANTÓW ZWALCZAJĄCYCH PRZESTĘPCZOŚĆ ZORGANIZOWANĄ

WYPOSAŻENIE

DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Policjanci oceniali obszary na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkowite niezadowolenie z danej sprawy, a 5 - pełne zadowolenie z danej sprawy. Na potrzeby analizy wyników wartości 1 i 2 połączono w jedną kategorię i opisano jako „ocenę niską”, podobnie postąpiono z ocenami 4 i 5, które opisano jako „ocenę wysoką”.

Obszar wyposażenia w niezbędny sprzęt:

- broń długa
- broń krótka
- kamizelka kuloodporna
- hełm kuloodporny
- noktowizor
- lornetka noktowizyjna
- łączność tzw. cicha
- kamizelka taktyczna
- pałka teleskopowa
- taser
- posłuch – detektory, zestawy, moduły
- sprzęt do obserwacji i rejestracji obrazu i dźwięku
- testery

Kolejny obszar to ocena podmiotów realizujących szkolenia:

- szkoły policyjne
- instruktorzy z jednostki Staż Pożarna
- Wojsko Polskie

- Pogotowie Ratunkowe

oraz **ocena tematyki szkoleń:**

- fizycznego zwalczania przestępczości zorganizowanej
- minersko-pirotechnicznego
- zwalczania przestępczości gospodarczej i finansowej
- zwalczania przestępczości narkotykowej
- zwalczania przestępczości kryminalnej
- zwalczania przestępczości komputerowej

Następnie funkcjonariusze oceniali **wyposażenie oraz sprzęt właściwy** ze względu na podejmowane przez nich działania.

Policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną zapytani o ocenę poszczególnych rodzajów broni oraz innego typu wyposażenia, udzielili następujących odpowiedzi.

Policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną wypowiadając się na temat sprzętu i wyposażenia w większości najlepiej ocenili broń krótką (74,9%). Przeciwnie zdanie wyraził jedynie prawie co dziesiąty badany (9,1%), a przeciętnie ten rodzaj wyposażenia ocenia 15,0% policjantów.

Kamizelka taktyczna, to w opinii 44,9% badanych element wyposażenia, który zasługuje na wysokie oceny. 28,6% ankietowanych w tym przypadku wybrała oceny niskie, natomiast prawie co piąty (18,50%) przeciętnie.

41,1% ankietowanych wysoko ocenia również będący na ich wyposażeniu taser. Z kolei ten składnik uzbrojenia nisko ocenia, co czwarty badany (26,5%). 13,9% uważa go za przeciętny.

Przeważający odsetek ocen wysokich (38,7%) dotyczy również kamizelek kuloodpornych. Odmiennego zdania jest 1/3 badanych (33,1%), natomiast co czwarty ankietowany (24,7%) ten element wyposażenia ochronnego uważa za przeciętny.

Ponad 1/3 badanych (34,8%) pozytywnie ocenia broń długą, niemniej co czwarta osoba (27,5%) ten element uzbrojenia ocenia nisko. Co piąty respondent (20,60%) uznał to wyposażenie za przeciętnie.

Pozostałe ocenianie elementy wyposażenie w większości uzyskały oceny niskie.

Najwięcej ocen złych dotyczyło wyposażenia w noktowizory (54,0% ocen niskich). Tego rodzaju sprzęt przeciętnie ocenia 9,4% badanych, a dobrze 14,3%.

Lornetka noktowizyjna, to kolejny element wyposażenia, który w ponad połowie odpowiedzi (52,6%) został oceniony nisko. 12,5% uważa go za przeciętny, natomiast 9,1% za dobry.

Identyczny odsetek ocen negatywnych przyznano wyposażeniu w łączność tzw. cichą (52,6% ocen niskich). Co piąta osoba (20,6%) przeciętnie ocenia ten aspekt, z kolei 14,3% wypowiedziało się pozytywnie.

W większości źle oceniono również pałkę teleskopową (47% ocen niskich). Przeciętnie lub wysoko ten składnik uzbrojenia ocenia – odpowiednio 7,3% i 14,3% badanych.

Podśluchy (detektory, zestawy, moduły) przez policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną oceniane są głównie nisko (45,6%). 8% badanych wskazała na przeciętną ocenę. Wśród ankietowanych jedynie 7,3% uważa, tego typu sprzęt za zasługujący na ocenę wysoką.

Obok podśluchów również sprzęt do obserwacji i rejestracji obrazu i dźwięku zgromadził największy odsetek ocen niskich (43,6%). Przeciwnego zdania jest prawie co czwarty badany (18,8%), a 13,2% uznała ten sprzęt za przeciętny.

Testery wykorzystywane przez funkcjonariuszy zwalczających przestępczość zorganizowaną zostały przez nich ocenione nisko (35,9%). 13,9% jest zadowolonych z testerów, a co dziesiąty (10,1%) ocenia je przeciętnie.

W kontekście wyposażenia w hełm kuloodporny odpowiedzi wysokie, jak i niskie rozłożyły się niemalże równomiernie – odpowiednio 28,9% i 30,3%. 22,0% wskazań dotyczyło oceny przeciętnej.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 21.

OCZEKIWANIA

Zapytani o oczekiwania dotyczące wyposażenia policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną w zakresie wyposażenia w środki ochrony osobistej oczekują w ponad połowie na kamizelki kuloodporne (51,8%). W obszarze użytkowania broni palnej ankietowani za najbardziej przydatne uznaliby unowocześnienie posiadanego sprzętu oraz jego dokupienie (37,6%). Użytkujący środki łączności badani liczą w największym stopniu na unowocześnienie dotychczas wykorzystywanego sprzętu (38,4%). Podobnie, w odniesieniu do sprzętu transportowego ankietowani wyrażają oczekiwania w zakresie sprzętu transportu przede wszystkim w kontekście jego unowocześnienia (50,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 22.

SZKOLENIA

Policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną poproszeni zostali o ocenę szkoleń realizowanych przez wybrane podmioty.

Najwyżej oceniono poziom szkoleń realizowanych przez instruktorów z macierzystej jednostki – tak odpowiedziała ponad połowa uczestników badania (60,6% ocen wysokich). Przeciwny pogląd wyraziło 12,9% badanych, natomiast prawie co czwarty ich poziom uznał za przeciętny.

Przewagę ocen wysokich przyznano również szkoleniom organizowanym przez Straż Pożarną (32,1% ocen wysokich). Niemniej 16,7% ankietowanych oceniło je nisko. Za przeciętne postrzega je 13,9% respondentów.

Oceniając szkolenia realizowane przez Pogotowie Ratunkowe co piąty uczestnik badania (24% ocen wysokich) wypowiedział się pozytywnie. Prawie 1/5 (18,8%) było odmiennego zdania. 14,6% określiła ich poziom jako przeciętny.

Szkolenia przeprowadzane przez Wojsko Polskie uzyskały identyczną liczbę ocen wysokich, jak i niskich (po 19,9%). 19,2% zaznaczyło oceny przeciętne.

Negatywnie i przeciętnie oceniono poziom szkoleń zorganizowanych przez szkoły Policji (40,8% ocen niskich oraz 35,2% ocen przeciętnych). Pozytywnie na ich temat wypowiedział się, co czwarty ankietowany (21,6%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 23.

Odpowiadając na pytanie „Jak ocenia Pan/i szkolenia mające na celu przygotowanie/doskonalenie Pana/i wiedzy i umiejętności niezbędnych do zwalczania przestępczości zorganizowanej?” ponad połowa badanych wysoko oceniła szkolenia strzeleckie (50,2% ocen wysokich). Przeciwnie uważa co czwarty ankietowany (25,1%), a 23,3% uważa ten typ szkoleń za przeciętny.

48,1% policjantów pozytywnie ocenia szkolenia z zakresu taktyki i techniki zatrzymań niebezpiecznych przestępców, przy czym 22,3% badanych nie podziela tego poglądu. Co piąty respondent (18,1%) uznał ich poziom za przeciętny.

Dominujący odsetek ocen wysokich dotyczy również oceny zadowolenia ze szkoleń z zakresu fizycznego zwalczania przestępczości zorganizowanej (42,2% ocen wysokich). Jako przeciętne postrzega je prawie co piąty badany (24,4%). Oceny złe wybrała grupa 20,9% osób.

W głównej mierze pozytywnie oceniane są również szkolenia z zakresu minersko-pirotechnicznego - 34,1% wskazań na oceny wysokie. Ich poziom za niski bądź średni uważa - odpowiednio 21,3% oraz 18,5% respondentów.

W odniesieniu do pozostałych zakresów tematycznych szkoleń oceny policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną były przede wszystkim niskie.

Negatywne oceny przyznano szkoleniom na temat współpracy międzynarodowej (43,6% ocen niskich). 17,8% ankietowanych ich poziom uznała za przeciętny, natomiast 13,2% za pozytywny.

Szkolenia z zakresu zwalczania przestępczości komputerowej także nie znalazły uznania wśród badanych (32,4% ocen niskich). Średnio ocenia ich poziom 15,3% osób, z kolei 7,3% jest z nich zadowolona.

Przewaga ocen niskich (27,2%) dotyczyła również szkoleń z zakresu zwalczania przestępczości gospodarczej i finansowej. Przeciętnie oceniło je 22,3% funkcjonariuszy. 11,1% przyznało im ocenę wysoką.

Podobnie, większość ocen niskich (23,0%) przyznano szkoleniom, których zakres tematyczny dotyczył zwalczania przestępczości narkotykowej. Aczkolwiek niemalże zbliżona grupa badanych (21,6%) ocenia je pozytywnie. Prawie co piąty ankietowany twierdzi, że są one przeciętne (18,8%).

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 24.

OCZEKIWANIA

W zakresie szkoleń dotyczących fizycznego zwalczania przestępczości zorganizowanej badani (44,9%) oczekują przede wszystkim zwiększenia ich częstości, a także zwiększenia nacisku na ich aspekt praktyczny (36,7%).

Więcej szkoleń, to główne oczekiwanie również w stosunku do organizacji szkoleń minersko-pirotechnicznych (55,3%). 39,5% ankietowanych oczekuje także zajęć praktycznych.

Na brak szkoleń dotyczących zwalczania przestępczości gospodarczej i finansowej skarży się 61,8% policjantów, którzy oczekiwaliby wzrostu ich liczby. Badani (16,4%) wskazują również także na potrzebę współpracy z innymi instytucjami przy organizowaniu szkoleń z przedmiotowego zakresu.

Intensyfikacja przedsięwzięć szkoleniowych dotyczących szkoleń z zakresu umiejętności w zwalczaniu przestępczości narkotykowej to oczekiwanie 62,8% badanych. Z kolei 16,3% respondentów ma zarówno nadzieję na praktyczną formę ich przeprowadzania oraz unowocześnianie ich treści.

80,5% ankietowanych liczy również na nasilenie działalności szkoleniowej dotyczącej przestępczości komputerowej, przy czym 14,6% chciałoby zwiększać swoje umiejętności poprzez zajęcia praktyczne.

Głównym oczekiwaniem, co do szkolenia strzeleckiego jest zwiększenie liczby zajęć praktycznych (54,5%). 30,9% badanych liczy na zapewnienie odpowiedniego poziomu amunicji, a 14,6% adekwatnych warunków na strzelnicach.

Na potrzebę zwiększenia liczby szkoleń z zakresu współpracy międzynarodowej oraz taktyki i techniki zatrzymań niebezpiecznych przestępców wskazuje odpowiednio 57,5% oraz 54,9%.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na te pytania przedstawia Tabela nr 25.

Tabela nr 1

Jak określił(a)by Pan(i) swoje zadowolenie z wykonywanej pracy? (N=287)	
	Procent
duże	57,5
przeciętne	32,1
małe	10,5

Tabela nr 2

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i zadowolenia z pracy w Policji?	
	Procent
Stabilne zatrudnienie	66,6
Dobre stosunki z kolegami	38,7
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	32,4
Stałe warunki pracy	31,7
Możliwość osobistego rozwoju	24,7
Dobre relacje z przełożonymi	22,6
Możliwość chronienia ludzi przed przestępczością	17,1
Możliwość awansu	13,6
Sprawiedliwe traktowanie	11,1
Dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	9,8
Duże społeczne znaczenie pracy w Policji	9,8
Solidne szkolenia zawodowe	9,4
Poczucie własnego bezpieczeństwa	9,1
Dobra organizacja pracy	7,3
Brak zbędnych formalności, biurokracji	4,2
Dostęp do informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	2,8
Nic, nie ma takich rzeczy	2,8
Apolityczność Policji	2,4

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich zadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 3

Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana/i niezadowolenia ze służby/ pracy w Policji?	
	Procent
Stosunkowo słabe wynagrodzenie	57,8
Nadmiar formalności, biurokracja	48,1
Ciągłe zmiany organizacyjne	41,5
Niesprawiedliwe traktowanie	36,9
Złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	26,8
Złe relacje z przełożonymi	25,4
Zły system szkolenia	22,6
Brak możliwości awansu	19,5
Uwikłanie Policji w politykę	17,1
Zła organizacja pracy	15,7
Tłamszenie pracowników	15,3
Brak informacji (np. o przysługujących świadczeniach czy planowanych zmianach)	12,9
Zagrożenie dla życia i zdrowia	7,0
Małe społeczne znaczenie pracy w Policji	4,2
Niepewność pracy	3,8
Złe stosunki z kolegami	3,5
Nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Policji	2,8
Niezadowolenie: inne	1,4
Nic, nie ma takich rzeczy	1,0

Respondenci mogli wskazać pięć najważniejszych rzeczy przyczyniających się do ich niezadowolenia z pracy w Policji

Tabela nr 4

Co najbardziej utrudnia Panu/i codzienną służbę/pracę?		Procent
Zbyt duża biurokracja		53,0
Praca "pod statystykę"		34,5
Złe warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)		19,5
Brak stabilizacji pracowniczej - ciągłe zmiany organizacyjne		19,2
Zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika		18,5
Zbyt częste wykonywane zadań niezwiązanych z moim zakresem obowiązków		15,7
Zbyt krótki czas na wykonanie niektórych zadań		12,2
Niezrozumiałe polecenia służbowe		11,8
Nadmierne obciążenie pracą		7,3
Nic mi nie utrudnia, nie ma takich		7,0
Brak informacji zwrotnej od przełożonych (z podejmowanych działań, wykonywanych zadań)		5,9
Nadmierny rygor i dyscyplina		5,2
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki		5,2
Utrudniony przepływ informacji pomiędzy pracownikami tej samej komórki organizacyjnej		2,8
Utrudnienia - inne (proszę wpisać jakie)		1,0

Respondenci mogli wskazać trzy największe utrudnienia w codziennej służbie/pracy

Tabela nr 5

	Ocena niska	Ocena przeciętna	Ocena wysoka	Razem
Warunki lokalowe	18,8%	21,3%	59,2%	287
Wyposażenie w środki łączności	43,6%	31,0%	25,1%	287
Wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie	43,9%	24,7%	28,2%	287
Wyposażenie stanowiska pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania)	34,1%	28,9%	31,7%	287
Wyposażenie w sprzęt transportowy	38,0%	23,0%	38,7%	287
Możliwość korzystania z Internetu	32,8%	23,0%	41,1%	287
Możliwość korzystania z Intranetu	34,5%	18,5%	32,8%	287
Wyposażenie w broń palną i amunicję	25,4%	20,9%	51,6%	287
Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, inne niż broń palna	22,3%	28,6%	46,0%	287
Warunki (miejsce, czas) utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej	23,3%	22,6%	51,6%	287
Baza i wyposażenie strzelniczy do zajęć systematycznych z wyszkolenia strzeleckiego	42,9%	23,0%	31,0%	287

Tabela nr 6

	Ocena niska	Ocena przeciętna	Ocena wysoka	Razem
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników finansów	13,6%	27,2%	57,1%	281
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników logistyki	28,6%	36,2%	30,0%	272
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników kadr	18,1%	29,6%	48,4%	276
Poziom zadowolenia z obsługi przez pracowników łączności i informatyki	21,3%	27,2%	46,0%	271

Tabela nr 7

Jak ocenia Pan/i następujące aspekty związane ze służbą/pracą w Policji?				
	Ocena niska	Ocena przeciętna	Ocena wysoka	Razem
Współpraca między służbą prewencyjną a kryminalną	24,7%	39,4%	19,2%	239
Współpraca z bezpośrednim przełożonym	22,6%	22,6%	54,0%	285
Współpraca z kadrą kierowniczą w jednostce	26,1%	20,2%	51,6%	281
Współpraca z kolegami i koleżankami w Pana/i komórce organizacyjnej	3,8%	10,1%	85,4%	285
Organizacja pracy przez bezpośredniego przełożonego	22,0%	23,0%	54,7%	286
Organizacja pracy przez kadrę kierowniczą w jednostce	23,3%	26,8%	48,4%	283
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez bezpośredniego przełożonego	21,3%	16,7%	61,7%	286
Przestrzeganie zasad etyki zawodowej przez kadrę kierowniczą w jednostce	21,3%	22,0%	55,1%	282
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego	26,8%	23,7%	48,1%	283
Możliwość wykorzystywania godzin nadliczbowych w Pana/i jednostce	16,7%	13,6%	67,6%	281
Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego przez kadrę kierowniczą w	28,2%	25,4%	43,9%	280

jednostce				
Liczba etatów w porównaniu do liczby zadań w Pana/i komórce organizacyjnej	32,8%	27,9%	39,0%	286
Stopień dostosowania systemu szkoleń resortowych do potrzeb policjantów i pracowników Policji z Pana/i jednostki	41,5%	31,0%	26,1%	283
Stopień dostosowania systemu doskonalenia zawodowego do potrzeb policjantów i pracowników Policji w Pana/i jednostce	35,9%	34,5%	28,2%	283
Przepływ informacji w Pana/i komórce organizacyjnej	24,0%	31,0%	44,3%	285
Przepływ informacji w Pana/i jednostce	25,4%	34,1%	39,7%	285

Tabela nr 8

Co, w największym stopniu motywuje Pana/ią pozytywnie do pracy?		Procent
Nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki		78,0
Dobra opinia przełożonych		45,6
Lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt)		36,2
Przedterminowy awans		26,5
Skierowanie na dodatkowe kursy/ szkolenia		17,4
Uznanie społeczne		16,7
Urlopy nagrodowe		8,0
Odznaczenia		7,3
Trudno powiedzieć		4,9
Motywacja - inne (jakie?)		3,5
Pochwały w rozkazach		2,4

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki motywujące pozytywnie do pracy.

Tabela nr 9

Czy Pana/i zdaniem wiedza i umiejętności, jakie Pan/i posiada, są w pełni wykorzystywane na Pana/i stanowisku pracy? (N=287)		Procent
Tak		74,6
Trudno powiedzieć		3,1
Nie		22,3

Tabela nr 10

Czy ma Pan/i poczucie, że wykonywane przez Pana/ią zadania są ważne i mają sens? (N=287)		Procent
Tak		86,4
Trudno powiedzieć		3,5
Nie		10,1

Tabela nr 11

Czy Pana/i zdaniem wykonywana przez Pana/ią służba/praca jest interesująca? (N=287)		Procent
Tak		93,4
Trudno powiedzieć		2,1
Nie		4,5

Tabela nr 12

Co, Pana/i zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Policji? (N=302)		Procent
Własna praca i zaangażowanie w służbę/pracę		55,1
Dobre relacje z przełożonym		49,8
Protekcja / nepotyzm		45,6
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowy		36,2
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie cywilnym		25,1
Przypadek / szczęście		23,7
Korupcja		2,8
Trudno powiedzieć		1,7
Rozwój zawodowy: inne		,7

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej

Tabela nr 13

Jak Pan/i ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Policji?		Procent
Dobrze		41,8
Trudno powiedzieć		7,7

Źle 50,5

Tabela nr 14

Jak Pan/i ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną? (N=287)	
	Procent
powodzi mi(nam) się dobrze	23,7
powodzi mi(nam) się znośnie, średnio	55,7
powodzi mi(nam) się źle	20,6

Tabela nr 15

Jak Pan/i ocenia swoje zarobki w Policji? (N=287)	
	Procent
dobrze	21,6
przeciętnie	56,1
źle	22,3

Tabela nr 16

Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana/i zarobki? (N=287)	
	Procent
poprawiły się	27,5
nie zmieniły się	58,9
pogorszyły się	12,9
trudno powiedzieć	,7

Tabela nr 17

Jakie są Pana/i oczekiwania co do pracy w Policji?	
	Procent
Odpowiednie wynagrodzenie	81,9
Dobrze wyposażone stanowisko pracy	33,1
Dobra atmosfera w miejscu pracy	31,7
Praca dająca satysfakcję zawodową	24,0
Pewność zatrudnienia	20,2
Możliwość podnoszenia kwalifikacji np. szkolenia, konferencje, studia	20,2
Jasno określona ścieżka drogi zawodowej	19,5
Uznanie za dobrą pracę	14,3
Właściwe traktowanie przez przełożonych	14,3
Pakiet świadczeń socjalnych (np. opieka medyczna)	9,4
Równomierne obciążanie zadaniami osób na tych samych stanowiskach	7,3
Zadania wymagające zaangażowania i inwencji pracownika	4,9
Praca w firmie o dobrej reputacji, dużym społecznym znaczeniu	2,1
Niezakłócony przepływ informacji między przełożonym a pracownikami	2,1
Niezakłócony przepływ informacji między pracownikami	,7
Inne oczekiwania w związku z pracą w Policji	,7

Respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze oczekiwania, co do pracy w Policji

Tabela nr 18

Co chciał(a)by Pan/i osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat? N=287	
	Procent
Chciał(a)bym osiągnąć wyższe stanowisko	41,8
Planuję przejść na emeryturę	24,7
Chciał(a)bym awansować na stopień	14,6
Nie chcę nic zmieniać	6,6
Planuję przenieść się do innej jednostki/komórki organizacyjnej	5,6
Planuję odejście z Policji – nie posiadam uprawnień emerytalnych	4,5
Inne plany zawodowe (proszę wpisać jakie)	2,1

Tabela nr 19

Którą z poniższych możliwości bierze Pan/i przede wszystkim pod uwagę po przejściu na emeryturę? (N=90)		
	Liczba	Procent
Podjęcie własnej działalności gospodarczej	39	43,3
Zatrudnienie w sektorze realizującym szkolenia	16	17,8
Nie zamierzam już pracować	15	16,7
Inny rodzaj zatrudnienia	7	7,8
Zatrudnienie w sektorze bankowym	5	5,6
Zatrudnienie w firmie ochroniarskiej	4	4,4
Zatrudnienie w firmie detektywistycznej	4	4,4

Powyższa Tabela przedstawia odpowiedzi policjantów, planujących przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji odpowiadając na pytanie mogli wskazać jedną możliwość

Tabela nr 20

Z jakiego powodu przede wszystkim planuje Pan/i przejście na emeryturę/odejście z Policji? (N=90)		
	Liczba	Procent
Zarabiam zbyt mało	28	31,1
Nie mam w Policji szans na awans/rozwój	16	17,8
Mam już odpowiednią/satysfakcjonującą mnie usługę emerytalną	13	14,4
Czuję się wypalony zawodowo	11	12,2
Jestem niezadowolony z pracy ze swoimi przełożonymi	9	10,0
Z innego powodu (proszę wpisać jakiego)	7	7,8
Chcę spróbować czegoś innego/w innej branży	4	4,4
Jestem niezadowolony z atmosfery w pracy	2	2,2

Powyższa Tabela przedstawia odpowiedzi policjantów, planujących przejście na emeryturę lub rezygnację z pracy w Policji odpowiadając na pytanie mogli wskazać jedną możliwość

Tabela nr 21

Ocena sprzętu i wyposażenia				
	Ocena niska	Ocena przeciętna	Ocena wysoka	Razem
Broń długa	27,5%	20,6%	34,8%	238
Broń krótka	9,1%	15,0%	74,9%	284
Kamizelka kuloodporna	33,1%	24,7%	38,7%	277
Hełm kuloodporny	30,3%	22,0%	28,9%	233
Noktowizor	54,0%	9,4%	14,3%	223
Lornetka noktowizyjna	52,6%	12,5%	9,1%	213
Łączność tzw. cicha	52,6%	20,6%	14,3%	251
Kamizelka taktyczna	28,6%	18,5%	44,9%	264
Pałka teleskopowa	47,0%	7,3%	14,3%	197
Taser	26,5%	13,9%	41,1%	234
Podśluch – detektory, zestawy, moduły	45,6%	8,0%	7,3%	175
Sprzęt do obserwacji i rejestracji obrazu i dźwięku	43,6%	13,2%	18,8%	217
Testery	35,9%	10,1%	13,9%	172

Tabela nr 22

Jakie są Pana/i oczekiwania (czego brakuje, co należy usprawnić, zmienić), jeśli chodzi o sprzęt i wyposażenie?		Liczba	Procent
Wyposażenie w środki ochrony osobistej - oczekiwania	Ogółem	114	
	Kamizelka kuloodporna	59	51,8%
	Środki pierwszej pomocy	18	15,8%
	Hełm	10	8,8%
	Kombinezon	5	4,4%
	Pałka teleskopowa, paralizator	5	4,4%
	Umundurowanie taktyczne	9	7,9%
	Umundurowanie ochronne	8	7,0%
Wyposażenie w broń palną - oczekiwania	Ogółem	133	
	Amunicja	8	6,0%
	Karabinki wsparcia	22	16,5%
	Broń długa	15	11,3%
	Oświetlenie taktyczne	5	3,8%
	Unowocześnić, dokupić	50	37,6%
	Broń krótka	3	2,3%
	Pistolety maszynowe	19	14,3%
	Broń szturmowa	2	1,5%
	Celowniki	4	3,0%
Ujednolicić	5	3,8%	
Wyposażenie w środki łączności - oczekiwania	Ogółem	146	
	Łączność cicha	44	30,1%
	Unowocześnić	56	38,4%
	Telefony komórkowe	21	14,4%
	Łączność zintegrowana z hełmem	8	5,5%
Słuchawki zintegrowane	4	2,7%	

	Radiostacja	11	7,5%
	Internet	2	1,4%
Wyposażenie w środki transportu - oczekiwania	Ogółem	164	
	Samochody terenowe	13	7,9%
	Samochody transportowe	9	5,5%
	Unowocześnić, dokupić	83	50,6%
	Samochody opancerzone	17	10,4%
	Samochody osobowe	9	5,5%
	Samochody specjalistyczne	21	12,8%
	Samochody nieoznakowane	12	7,3%

Tabela nr 23

Ocena podmiotów realizujących szkolenia mających na celu przygotowanie/doskonalenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do zwalczania przestępczości zorganizowanej

	Ocena niska	Ocena przeciętna	Ocena wysoka	Razem
Szkoły policyjne	40,8%	35,2%	21,6%	280
Instruktorzy z Pana/i jednostki (tzw. szkolenia wewnętrzne)	12,9%	23,3%	60,6%	278
Straż Pożarna	16,7%	13,9%	32,1%	
Wojsko Polskie	19,9%	19,2%	19,9%	169
Pogotowie ratunkowe	18,8%	14,6%	24,0%	156

Tabela nr 24

Ocena tematyki szkoleń mających na celu przygotowanie/doskonalenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do zwalczania przestępczości zorganizowanej

	Ocena niska	Ocena przeciętna	Ocena wysoka	Razem
Fizycznego zwalczania przestępczości zorganizowanej	20,9%	24,4%	42,2%	251
Minersko - pirotechnicznego	21,3%	18,5%	34,1%	212
Zwalczania przestępczości gospodarczej i finansowej	27,2%	22,3%	11,1%	174
Zwalczania przestępczości narkotykowej	23,0%	18,8%	21,6%	182
Zwalczania przestępczości komputerowej	32,4%	15,3%	7,3%	158
Szkoleń strzeleckich	25,1%	23,3%	50,2%	283
Taktyki i techniki zatrzymań niebezpiecznych przestępców	22,3%	18,1%	48,1%	254
Współpraca międzynarodowa	43,6%	17,8%	13,2%	214

Tabela nr 25

Jakie są Pana/i oczekiwania, jeśli chodzi o zakres szkolenia (czego w tych szkoleniach brakuje, o co należy je uzupełnić)?

		Liczba	Procent
Oczekiwania (inny zakres tematyczny): fizyczne zwalczanie przestępczości zorganizowanej	Ogółem	98	
	Więcej szkoleń	44	44,9%
	Współpraca z innymi służbami	9	9,2%
	Zajęcia praktyczne	36	36,7%
	Szkolenia centralne	9	9,2%
Oczekiwania (inny zakres tematyczny): szkolenie minersko-pirotechniczne	Ogółem	76	
	Więcej szkoleń	42	55,3%
	Zajęcia praktyczne	30	39,5%
	Nowoczesne technologie	4	5,3%
Oczekiwania (inny zakres tematyczny): zwalczanie przestępczości gospodarczej i finansowej	Ogółem	55	
	Więcej szkoleń	34	61,8%
	Nowości	2	3,6%
	Cykliczność	4	7,3%
	Przestępczość giełdowa	1	1,8%
	Pranie pieniędzy	2	3,6%
	Prawo bankowe, podatkowe	3	5,5%
Współpraca z innymi instytucjami	9	16,4%	
Oczekiwania (inny zakres tematyczny): zwalczanie przestępczości narkotykowej	Ogółem	43	
	Nowości	7	16,3%
	Więcej szkoleń	27	62,8%
	Cykliczność	2	4,7%
	Zajęcia praktyczne	7	16,3%
Oczekiwania (inny zakres tematyczny):	Ogółem	41	

zwalczanie przestępczości komputerowej	Więcej szkoleń	33	80,5%
	Zajęcia praktyczne	6	14,6%
	Cykliczność	2	4,9%
Oczekiwania (inny zakres tematyczny): szkolenia strzeleckie	Ogółem	123	
	Amunicja	38	30,9%
	Strzelnica	18	14,6%
	Zajęcia praktyczne	67	54,5%
Oczekiwania (inny zakres tematyczny): taktyka i technika zatrzymań niebezpiecznych przestępców	Ogółem	82	
	Więcej szkoleń	45	54,9%
	Zajęcia praktyczne	28	34,1%
	Współpraca z innymi służbami	9	11,0%
Oczekiwania (inny zakres tematyczny): współpraca międzynarodowa	Ogółem	80	
	Więcej szkoleń	46	57,5%
	Zajęcia praktyczne	5	6,3%
	Szkolenia międzynarodowe	29	36,3%

PODSUMOWANIE

Do uczestniczących w badaniu funkcjonariuszy i pracowników Policji skierowano pytania pozwalające na ocenę obecnej sytuacji, jak również na poznanie ich oczekiwań w związku z pracą w Policji oraz planów zawodowych na najbliższe lata. Wnioski z badania usystematyzowano według tych zakresów. Obrazują one opinie wszystkich funkcjonariuszy (w tym policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną) oraz pracowników Policji, z uwzględnieniem różnic w wypowiedziach respondentów należących do poszczególnych grup społeczno-demograficznych.

DIAGNOZA OBECNEJ SYTUACJI

ZADOWOLENIE Z PRACY

Największą satysfakcję zawodową deklarują osoby ze stażem pracy w Policji krótszym niż 3 lata oraz respondenci z pionu wspomagającego. Wyniki badania wskazują, że płeć oraz sposób zatrudnienia nie wpływają w sposób znaczący na wypowiedzi ankietowanych na temat zadowolenia z pracy.

Zgodnie ze wskazaniami około 3/4 ankietowanych, na satysfakcję zawodową funkcjonariuszy i pracowników Policji w największym stopniu wpływa stabilne zatrudnienie. Wśród najczęściej wymienianych powodów zadowolenia z pracy znajdują się również stałe warunki pracy, dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi oraz wynagrodzenie, przy czym czynniki te odgrywają znacznie mniejszą rolę niż stabilność zatrudnienia.

Warto przy tym zauważyć, że stabilne zatrudnienie pojawia się najczęściej w wypowiedziach badanych ze służby wspomagającej. Na stałe warunki pracy oraz dobre relacje z otoczeniem służbowym (zarówno ze współpracownikami, jak i przełożonymi) wskazują przede wszystkim pracownicy Policji. Co ciekawe, dobre relacje z przełożonymi w większym stopniu wpływają na zadowolenie kobiet niż mężczyzn. Lepiej też na ten temat wypowiadają się ankietowani ze służby wspomagającej niż badani z pozostałych pionów. Płeć i rodzaj służby nie różnicuje natomiast zadowolenia badanych z dobrych stosunków ze współpracownikami. Inaczej jest w przypadku stażu pracy – najrzadziej na zadowolenie ze współpracy z kolegami wskazują ankietowani z najdłuższym stażem.

Badani ze stażem pracy dłuższym niż 15 lat to osoby deklarujące największe zadowolenie z wysokości swojego wynagrodzenia – wraz ze stażem pracy odsetek ten rośnie. Warto również zauważyć, że pieniądze jako powód zadowolenia z pracy w Policji pojawiają się w wypowiedziach funkcjonariuszy blisko dwukrotnie częściej niż w opiniach pracowników.

Do najczęściej wskazywanych powodów niezadowolenia z pracy w Policji należy nadmiar formalności, biurokracja oraz zbyt niskie wynagrodzenie. Na kolejnych pozycjach znajdują się: ciągłe zmiany organizacyjne, niesprawiedliwe traktowanie oraz złe warunki pracy. Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że biurokracja najbardziej doskwiera mężczyznom, funkcjonariuszom Policji z najdłuższym stażem pracy. Z wysokości wynagrodzenia najbardziej niezadowoleni są pracownicy Policji. Na czynnik ten często wskazują również badani z pionu wspomagającego, a także osoby ze stażem od 4 do 15 lat.

Jak wskazują wyniki badania, zdecydowanie największe utrudnienia w codziennej pracy stanowią: zbyt duża biurokracja i praca „pod statystykę”. Na oba czynniki częściej niż pozostali wskazują mężczyźni, funkcjonariusze Policji z pionu kryminalnego. Warto również zauważyć, że im dłuższy staż

pracy w Policji, tym większy odsetek wskazań na zbyt dużą biurokrację jako jedno z największych utrudnień w wykonywaniu codziennych obowiązków służbowych.

MOTYWACJA

Największą motywacją do pracy stanowią nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki i dobra opinia przełożonych. Dla osób pełniących służbę lub pracujących w Policji motywujące są też: przedterminowy awans, lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt). Istotne jest również uznanie społeczne.

Wyniki badania wskazują, że nagrody pieniężne w większym stopniu motywują policjantów niż pracowników Policji. Ponadto, znaczenie tego czynnika wzrasta wraz ze stażem pracy. Warto również zauważyć, że dobra opinia przełożonych ważniejsza jest dla kobiet niż dla mężczyzn. Częściej od funkcjonariuszy wskazują na nią pracownicy Policji.

KARIERA

Większość badanych ma poczucie, że wiedza i umiejętności, które posiadają są w pełni wykorzystywane na ich stanowiskach pracy. Pracownicy Policji odpowiadają w ten sposób rzadziej niż policjanci. Odsetek takich deklaracji jest tym większy, im dłuższy jest staż pracy ankietowanych.

Zdecydowana większość ankietowanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Na odpowiedzi badanych nie wpływa w sposób znaczący ich płeć, sposób zatrudnienia, staż pracy czy pion służbowy.

Zdecydowana większość respondentów uznaje swoją pracę za interesującą. Warto przy tym zauważyć, że rzadziej twierdzą tak pracownicy Policji i ankietowani z pionu wspomaganego.

Zdaniem uczestników badania największy wpływ na rozwój kariery zawodowej w Policji mają: własna praca i zaangażowanie oraz dobre relacje z przełożonym. Znaczna grupa wskazuje też na protekcję/nepotyzm oraz podnoszenie kwalifikacji, zarówno w szkolnictwie resortowym, jak i cywilnym. Jak wynika z wypowiedzi ankietowanych, awans w Policji może również zależeć od przypadku/szczyścia.

O roli własnej pracy i zaangażowania dla rozwoju kariery w największym stopniu przekonane są osoby z najkrótszym stażem pracy w Policji. Dobre relacje z przełożonym są równie ważne dla wszystkich grup, natomiast na protekcję/nepotyzm najczęściej wskazują badani z pionu kryminalnego, a najrzadziej osoby z najkrótszym stażem i pracownicy Policji.

Aktualne możliwości rozwoju kariery są oceniane najczęściej źle przez wszystkie grupy społeczno-demograficzne.

OCENA SYTUACJI MATERIALNEJ

Swoją sytuację materialną najlepiej oceniają kobiety oraz osoby pracujące w Policji od ponad 15 lat. O złej sytuacji finansowej swojego gospodarstwa domowego najczęściej mówią pracownicy Policji, mężczyźni oraz ankietowani pracujący w Policji od 4 do 15 lat.

Najbardziej zadowoleni z wysokości otrzymywanego w Policji wynagrodzenia są respondenci ze stażem pracy dłuższym niż 15 lat, natomiast źle wysokość swojej pensji oceniają przede wszystkim pracownicy Policji i osoby ze służby wspomaganego.

W ciągu ostatniego roku wzrost swojego wynagrodzenia zaobserwowali głównie ankietowani z najkrótszym stażem pracy. O pogorszeniu zarobków mówią najczęściej pracownicy Policji, badani ze służby wspomagającej oraz ankietowani z najdłuższym stażem pracy.

OCZEKIWANIA

Ankietowanych zapytano, jakie są ich oczekiwania w związku z pracą w Policji. Wyniki badania wskazują, że dla wszystkich grup społeczno-demograficznych najważniejsze jest odpowiednie wynagrodzenie. Warto przy tym zauważyć, że najczęściej w ten sposób odpowiadają pracownicy Policji. Do istotnych oczekiwań wskazywanych przez ogół policjantów i pracowników Policji należą również: dobrze wyposażone stanowisko pracy, satysfakcja zawodowa, dobra atmosfera, pewność zatrudnienia oraz uznanie za dobrą pracę.

Dobre wyposażenie stanowiska pracy pojawia się najczęściej w wypowiedziach badanych ze służby kryminalnej, a pracy dającej zadowolenie oczekują przede wszystkim kobiety. O dobrej atmosferze w miejscu pracy mówią najczęściej ankietowani ze stażem dłuższym niż 15 lat, a do badanych oczekujących pewności zatrudnienia należą przede wszystkim pracownicy Policji ze służby wspomagającej. Warto również zauważyć, że uznanie za dobrą pracę jest niemal jednakowo ważne dla wszystkich respondentów - bez względu na płeć, staż pracy, sposób zatrudnienia czy pion służbowy.

Badanych poproszono również o określenie swoich planów zawodowych na najbliższe 3 lata. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią jest awans na wyższe stanowisko – taką deklarację składają respondenci ze wszystkich grup społeczno-demograficznych, przy czym głównie osoby ze stażem pracy od 4 do 15 lat.

O przejściu na emeryturę myślą przede wszystkim badani z najdłuższym stażem pracy, natomiast nad odejściem z Policji przed nabyciem uprawnień emerytalnych zastanawiają się najczęściej pracownicy Policji. Z wypowiedzi ankietowanych wynika, że głównym powodem podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę lub odejściu z Policji jest za niskie wynagrodzenie. Osoby, które w ciągu najbliższych kilku lat odejdą z Policji najprawdopodobniej rozpoczną własną działalność gospodarczą. Duża liczebnie grupa nie zamierza już pracować, przy czym zamiar ten deklarują najczęściej osoby z satysfakcjonującą wysługą emerytalną.

REKOMENDACJE

PRZEŁOŻENI

Przełożeni odgrywają bardzo istotną rolę w niemal wszystkich obszarach służby/pracy. W aspekcie organizacji pracy, rozwoju zawodowego, motywacji, atmosfery pracy etc. Do czynników, które co najmniej, co czwarty badany wskazuje jako powód niezadowolenia, utrudnienia w pracy itp. należą: niesprawiedliwe traktowanie, zbyt krótki czas na realizację niektórych zadań, protekcja/nepotyzm, brak zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego przez bezpośredniego przełożonego. Są to rzeczy, za które odpowiada przede wszystkim bezpośredni przełożony. Ponadto, co dziesiąty badany jako główny powód odejścia ze służby/pracy wymienia niezadowolenie z pracy ze swoimi przełożonymi lub niezadowolenie z atmosfery pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe przełożeni powinni zadbać o przekazywanie informacji zwrotnej podwładnym z wykonanych poleceń/zadań, o postawę otwartości oraz życzliwości. Ważne jest wypracowanie właściwej komunikacji pomiędzy podwładnymi a przełożonymi, relacji opartych na wzajemnym szacunku. W tym zakresie szczególną uwagę można położyć na system odpraw służbowych, zakres i sposób przekazywanych tam informacji oraz na bezpośrednie rozmowy z podwładnymi. Wskazane byłoby prowadzenie treningów umiejętnościowych związanych z budowaniem relacji w zespołach. Warsztaty w zakresie radzenia sobie ze stresem, czy też z wypaleniem zawodowym, dostarczą unikatowej wiedzy i umiejętności, które znajdą pełne wykorzystanie w podwyższeniu efektywności kierowania i zarządzania.

Należy ograniczyć protekcję/nepotyzm, umożliwić swym podwładnym podnoszenie kwalifikacji zawodowych, chociażby w ramach lokalnego doskonalenia zawodowego. Ważne jest też równomiernie obciążanie pracowników zadaniami i dawanie takiej ilości czasu, która będzie adekwatna do charakteru i zakresu realizowanego zadania.

Istotne jest też zapoznanie przełożonych z wynikami przedmiotowych badań. Może to nastąpić również podczas warsztatów tematycznych. Podczas takich warsztatów przełożeni są informowani o potrzebach policjantów i pracowników Policji, których realizacja w dużej mierze zależy od nich (np. kwestia organizacji pracy, form motywacji, informacji zwrotnej z wykonywanych zadań, równomiernego obciążenia zadaniami).

SZKOLENIA I ROZWÓJ ZAWODOWY

Możliwość szkolenia, podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz innych form rozwoju zawodowego to czynniki determinujące poziom zadowolenia z pracy. Wyniki przedmiotowego badania pokazują natomiast, że co piąty badany wśród powodów niezadowolenia z pracy wymienia zły system szkolenia, prawie połowa źle ocenia możliwości swojego rozwoju zawodowego w Policji, a 4 na 10 respondentów nisko ocenia stopień dostosowania zarówno systemu szkoleń resortowych, jak i systemu doskonalenia zawodowego, do potrzeb policjantów i pracowników Policji. Większość badanych nisko ocenia też możliwości podnoszenia sprawności fizycznej oraz umiejętności strzeleckich.

Obszar ten należy niewątpliwie do słabych stron polskiej Policji i wymaga podjęcia wielu działań, w tym o charakterze systemowym. Działania systemowe powinny objąć przede wszystkim szkolenia realizowane przez szkoły Policji w zakresie oferty szkoleń specjalistycznych, w tym diagnozowania potrzeb szkoleniowych w jednostkach terenowych Policji i uwzględniania ich w programach szkolenia, pełnej dostępności do informacji o szkoleniach dla policjantów i pracowników Policji oraz stworzenia im możliwości korzystania z oferty szkoleniowej. Szkolenia takie nie powinny powielać treści szkoleń podstawowych, być adekwatne do potrzeb policjantów i pracowników, mieć przede wszystkim wymiar praktyczny, a czas ich trwania powinien być skrócony do niezbędnego minimum (krótkie, treściwe, wykorzystujące najbardziej skuteczne formy przekazywania wiedzy i umiejętności). Działania systemowych wymaga też obszar lokalnego doskonalenia zawodowego. W tym zakresie

należy również zadbać o krótkie i treściwe formy przekazywania wiedzy. Warto też w tym obszarze wzmocnić komórki odpowiedzialne za doskonalenie zawodowe w kadrę posiadającą adekwatne do wykonywania tego typu zadań wykształcenie oraz organizować policjantom i pracownikom pracę w ten sposób, aby wygospodarowali czas na udział w szkoleniach.

Należy zapewnić optymalne warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej, a także adekwatną do potrzeb bazę i wyposażenie strzelnicy. Można np. uzupełnić szkolenia strzeleckie z amunicji ostrej o szkolenia z użyciem trenera laserowego. Warto zadbać o rozpowszechnienie wśród funkcjonariuszy Policji wiedzy nt. nieodpłatnych miejsc, w których mogą uczestniczyć w zajęciach podnoszących sprawność fizyczną na terenie działania jednostki Policji.

Należy położyć nacisk na jasno zdefiniowaną drogę zawodową, możliwość rozwoju oraz awansu. Każdy z pracowników powinien wiedzieć, gdzie i w jakim zakresie może uzyskać szczegółowe informacje na temat swojego rozwoju zawodowego i możliwości szkoleń. Porozumienia z uczelniami wyższymi, szkołami a także innymi organizacjami, mogą wyposażyć policjantów i pracowników cywilnych w nowe umiejętności pozwalające rozwijać się zawodowo poza służbą.

SYSTEM MOTYWACYJNY

Na motywację do pracy każdego pracownika składa się wiele czynników, podstawowe mają charakter finansowy. Wyniki przedmiotowych badań pokazują, że większość respondentów wśród trzech rzeczy, które najbardziej motywują ich do służby/pracy wymienia nagrody pieniężne za osiągnięte wyniki. Duże znaczenie ma też wskazywana przez ponad połowę badanych dobra opinia przełożonych, co czwartego policjanta i pracownika Policji do pracy motywują natomiast przedterminowy awans oraz lepsze warunki pracy.

W związku z powyższym przełożeni powinni zachęcać podwładnych do efektywnej pracy nie tylko poprzez motywację finansową, ale również pozafinansową, np. udzielanie urlopów nagrodowych, pochwał z wpisem do akt osobowych, przedterminowy awans, poprawa warunków pracy. Nagrody powinny być wręczane możliwie niezwłocznie po wykonanych zadaniach, mają wtedy większy walor motywujący.

W przypadku motywacji finansowej należy traktować ją w sposób uznaniowy, za szczególne osiągnięcia i wyróżnienia w pracy zawodowej.

Jednym ze sposobów podwyższenia rangi przyznawanej nagrody może być np. osobiste wręczenie nagrody policjantowi/pracownikowi przez przełożonego (zamiast odbierania pieniędzy w kasie lub przelewu na konto), a także przyznawanie nagrody bezpośrednio po zaistnieniu sytuacji, która przyczyniła się do wyróżnienia.

Ważne jest organizowanie pracy, w tym zadaniowanie w taki sposób, aby każdy pracownik, na każdym stanowisku miał możliwości wykazania się i zasłużenia na nagrodę.

WARUNKI PRACY

Ważną rolę w zapewnieniu motywacji do pracy oraz komfortu służby/pracy policjantów i pracowników Policji odgrywają warunki, w jakich ta służba/praca jest wykonywana. Wyniki przedmiotowych badań pokazują natomiast, że nie zawsze spełniają one oczekiwania badanych. I tak, złe warunki pracy są powodem niezadowolenia z pracy 1/3 badanych oraz stanowią utrudnienie w wykonywaniu codziennych obowiązków dla 1/5 respondentów. Przede wszystkim nisko policjanci i pracownicy Policji oceniają wyposażenie stanowiska pracy oraz wyposażenie w sprzęt informatyczny i programowanie, a także możliwość korzystania z Internetu oraz Intranetu.

W celu wyeliminowania powyższych niedogodności i zapewnienia optymalnych warunków pracy, należy przede wszystkim zwiększyć dostęp do Internetu, i Intranetu, lepiej wyposażyć stanowiska pracy, poprawić wyposażenie w sprzęt informatyczny oraz oprogramowanie.

Sposobem realizacji omawianych przedsięwzięć w zakresie dostępu do Internetu i Intranetu mogłoby być utworzenie w jednostce Policji kilku (2-3) ogólnodostępnych stanowisk dostępowych, z których mogliby korzystać policjanci i pracownicy Policji. Takie rozwiązanie przy niedużym nakładzie finansowym umożliwiłoby sprawniejszą realizację zadań.

W odniesieniu do potrzeby poprawy wyposażenia stanowisk pracy w oprogramowanie warto rozważyć korzystanie z darmowych aplikacji, które w wielu przypadkach posiadają takie same lub zbliżone funkcjonalności do aplikacji o charakterze komercyjnym.

ORGANIZACJA PRACY

Na obszar dotyczący organizacji pracy składa się wiele czynników. W przypadku przedmiotowego badania szczególną uwagę należy zwrócić na te, które pracę utrudniają bądź stanowią przyczynę niezadowolenia z niej. Takim czynnikiem jest niewątpliwie, wymieniana przez większość badanych, zarówno w kontekście codziennych utrudnień, jak i powodów niezadowolenia, zbyt duża biurokracja. Ponad połowie badanych pracę utrudnia też praca „pod statystykę”, a dla 4 na 10 badanych powodem niezadowolenia z pracy są ciągłe zmiany organizacyjne. Ponadto należy podkreślić, że badani przede wszystkim nisko oceniają liczbę etatów w porównaniu do liczby zadań, a także przede wszystkim nisko i przeciętnie oceniają współpracę pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną.

Należy zmniejszyć biurokrację i ograniczyć pracę „pod statystykę”. Przykładem działania z tego zakresu mogłoby być zastąpienie w jednostkach Policji, tradycyjnego obiegu dokumentacji-dokumentacją elektroniczną (w tych obszarach gdzie jest to możliwe - w szczególności w korespondencji wewnętrznej). Rozwiązaniem usprawniającym obieg danych sprawozdawczych mogłoby być zbudowanie i wdrożenie aplikacji informatycznej pozwalającej na elektroniczne gromadzenie i przesyłanie niezbędnych danych sprawozdawczych, zbieranych i agregowanych dotychczas w formie papierowej. W obszarze kryminalnym warto wskazać na możliwość ułatwienia dokumentowania czynności procesowych poprzez wprowadzenie aplikacji ułatwiającej jej sporządzanie z jednoczesną możliwością używania tego narzędzia nie tylko w miejscu pełnienia służby, ale również podczas dokumentowania czynności na miejscu zdarzenia.

W zakresie poprawy współpracy pomiędzy służbą prewencyjną i kryminalną warto w każdej KWP/KSP przeprowadzić diagnozę tej współpracy wśród policjantów obu służb (przyczyny braku optymalnej współpracy mogą być, bowiem w poszczególnych jednostkach różne). Następnie na podstawie uzyskanych wyników określić obszary wymagające poprawy oraz służące do tego celu metody. Przykładem takich działań korygujących może być np. organizowanie odpraw naczelników służby kryminalnej i prewencyjnej, w celu oceny i podsumowania efektów współpracy pomiędzy policjantami obydwu służb i wyznaczenie kierunków dalszych działań oraz np. udział policjantów operacyjno – rozpoznawczych w procesie doskonalenia zawodowego policjantów pionu prewencji, celem przekazania podstawowych, merytorycznych informacji z zakresu pracy pionu kryminalnego. Przekazywanie informacji o prostych metodach pracy operacyjnej może nastąpić również podczas odpraw służbowych służby prewencyjnej.

W przypadku zmian organizacyjnych, należy przeprowadzać tylko te, które są niezbędne i mają realne przełożenie na efektywność pracy. W momencie wprowadzania wszelkiego typu zmian należy zwrócić szczególną uwagę na kwestię właściwej komunikacji - informowania o planach przeprowadzenia zmian, ich charakterze i rezultatach. Warto rozważyć wprowadzenie obowiązku poprzedzania każdej zmiany organizacyjnej analizą skutków jej wprowadzenia. Analiza taka mogłaby skupiać się nie tylko na podniesieniu efektywności pracy, ale również zawierać kalkulację kosztów jej przeprowadzenia. Takie rozwiązanie pozwoliłoby kierownictwu na podjęcie możliwie jak najlepszej decyzji.

Ważne jest, by równomiernie przydzielać podwładnym zadania, informować ich o panujących zasadach i oczekiwaniach. Takie informacje są szczególnie istotne dla młodych funkcjonariuszy i pracowników, warunkują prawidłowy przebieg procesu adaptacji, zrozumienie reguł panujących w organizacji i właściwe dostosowanie się do nich.

OBSZAR FINANSOWY

Zapewnienie optymalnych środków finansowych na realizację zadań oraz na wyposażenia policjantów i pracowników Policji jest podstawowym czynnikiem gwarantującym zarówno wysoką jakość wykonywanych zadań, jak też komfort życia osób je realizujących. Wyniki opisywanego badania pokazują natomiast, że kondycja materialna policjantów i pracowników Policji jest przede wszystkim przeciętna i niska, a zarobki, w porównaniu do roku poprzedniego większości badanych nie zmieniły się.

We wskazanym obszarze należy zadbać o zwiększenie wynagrodzenia. Warto też zwiększyć częstość i sposób przyznawania nagród pieniężnych, co miałyby niewątpliwie duży wpływ na jakość pracy policjantów i pracowników polskiej Policji.

Kolejnym proponowanym rozwiązaniem jest pozyskiwanie funduszy realizowane przy współpracy z lokalnymi władzami samorządowymi, które mogą przekazywać środki na Fundusz Wsparcia Policji oraz dzięki środkom Unii Europejskiej, a także efektywne i racjonalne zagospodarowanie środków przekazywanych z programu modernizacji.

FIRMY ZEWNĘTRZNE

Policjanci deklarują niezadowolenie z wyposażenia i bazy strzelniczy do zajęć oraz warunków utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej. Przekazanie firmom zewnętrznym informacji na temat potrzeb w tym zakresie umożliwi im przedstawienie korzystnej oferty.

Policjanci i pracownicy Policji przeważnie nie chcą rezygnować z pracy w Policji, a co się z tym wiąże podejmować zatrudnienia poza Policją. Firmy zewnętrzne mogą więc liczyć najczęściej na emerytów, czyli osoby z dużym doświadczeniem zawodowym. Należy jednak pamiętać, że uprawnienia emerytalne przysługują policjantom po 15 latach służby. Osoby odchodzące na emeryturę zastanawiają się nad założeniem własnej działalności gospodarczej, co można uznać za powstawanie konkurencji. W tym miejscu firmy doradcze mogłyby znaleźć odbiorców swojej oferty. Niewielki procent badanych chciałby pracować w firmach windykacyjnych, ochroniarskich, detektywistycznych, sektorze bankowym czy szkoleniowym. Firmy mogą liczyć raczej na mężczyzn, ponieważ to oni częściej mówią o zamiarze rezygnacji z pracy w Policji. W sektorze bankowym oraz szkoleniach chciałby pracować przede wszystkim osoby z najkrótszym stażem pracy w Policji (do 3 lat), a w firmach ochroniarskich – osoby z najdłuższym stażem pracy (powyżej 15 lat pracy w Policji). Osoby ze średnim stażem (od 4 do 15 lat) widzą swoje miejsce w sektorze zajmującym się szkoleniami.

Szkolenia resortowe oraz doskonalenie zawodowe wymagają poprawy, co może stanowić istotną informację dla firm zewnętrznych zajmujących się szkoleniami. Oferta przekazana kadrze kierowniczej na temat: w jaki sposób prowadzić szkolenia lub jak można przeprowadzić proces ewaluacji i udoskonalenia systemu szkoleniowego w Policji może okazać się bardzo pomocna.

DZIAŁANIA Z ZAKRESU WYPOSAŻENIA ORAZ SZKOLEŃ SKIEROWANE DO FUNKCJONARIUSZY ZWALCZAJĄCYCH PRZESTĘPCZOŚĆ ZORGANIZOWANĄ

Policjanci zwalczający przestępczość zorganizowaną, w zakresie wyposażenia w sprzęt, oczekują doposażenia w kamizelki kuloodporne, unowocześnienia oraz dokupienia posiadanej broni palnej oraz wykorzystywanych środków łączności. Podobnie oczekują unowocześnienia środków transportu, którymi dysponują.

W zakresie elementów wyposażenia specjalistycznego omawiana grupa policjantów potrzebuje dobrej jakości noktowizorów i lornetek noktowizyjnych, sprzętu do obserwacji i rejestracji obrazu i dźwięku, łączności tzw. cichej oraz podsłuchów (detektorów, zestawów, modułów).

W odniesieniu do szkoleń policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną należy kontynuować szkolenia realizowane przez instruktorów z jednostki macierzystej, gdyż ich ocena, a tym samym przydatność w służbie jest największa. Warto rozważyć i poddać szczegółowej ocenie szkolenia realizowane przez szkoły policyjne w tym zakresie – ich ocena przez policjantów zwalczających przestępczość zorganizowaną wypada najgorzej. Należy dokładnie analizować i weryfikować programy oraz sposób organizacji szkoleń planowanych we współpracy z Wojskiem Polskim, tak, aby ich realizacja w największej mierze odpowiadała potrzebom szkoleniowym policjantów.

Szczególną uwagę należy zwrócić na organizację i jakość szkoleń dotyczących zwalczania przestępczości gospodarczej, narkotykowej oraz przede wszystkim komputerowej i związanych ze współpracą międzynarodową. Należy utrzymywać, co najmniej na obecnym poziomie szkolenia z zakresu fizycznego zwalczania przestępczości zorganizowanej, szkolenia z zakresu strzeleckiego oraz taktyki i techniki zatrzymań niebezpiecznych przestępców. Warto zwiększyć częstotliwość szkoleń w zakresie zwalczania przestępczości komputerowej, gospodarczej i finansowej oraz narkotykowej.

W zakresie tematyki szkoleń rekomenduje się prowadzenie większej ilości zajęć praktycznych w obszarach szkoleń z zakresu: fizycznego zwalczania przestępczości zorganizowanej, minersko-pirotechnicznych, strzeleckich, taktyki i techniki zatrzymań niebezpiecznych przestępców. Ponadto dla szkoleń z zakresu zwalczania przestępczości gospodarczej i finansowej rekomenduje się ich ukierunkowanie na współpracę w tym zakresie z innymi instytucjami. W odniesieniu do przedsięwzięć szkoleniowych z zakresu zwalczania przestępczości narkotykowej sugeruje się uwzględnienie w programach szkolenia nowo pojawiających się zagadnień w omawianej dziedzinie.

Przed podjęciem decyzji o zorganizowaniu każdego szkolenia warto przeprowadzić szczegółowe badanie potrzeb szkoleniowych uwzględniające zarówno zakres tematyczny szkoleń, jak też formę przeprowadzania danego szkolenia.

