



Kanton Zürich
Statistisches Amt

Personalfragung Stadtverwaltung Winterthur 2022

Öffentlicher Bericht Stadtverwaltung



Direktion der Justiz und des Innern
Statistisches Amt des Kantons Zürich, Befragungen

Silvia Würmli	(Projektleitung)	silvia.wuermli@statistik.ji.zh.ch	043 259 75 54
Iris Wurmitzer	(Berichte)	iris.wurmitzer@statistik.ji.zh.ch	043 259 75 44

Stadtverwaltung Winterthur, Personalamt

Harald Reuter		harald.reuter@win.ch	052 267 65 02
Christina Giesser		christina.giesser@win.ch	052 267 65 76

Kapitel 1 **Übersicht/Ergebnisse auf einen Blick**

- 1.1 Rücklauf
- 1.2 Attraktivität und Zufriedenheit 2022
- 1.3 Attraktivität und Zufriedenheit im Zeitverlauf
- 1.4 Klassifikation der Resultate
- 1.5 Entwicklung der Zufriedenheit
- 1.6 Verteilung der Antworten

Kapitel 2 **Methodik**

- 2.1 Befragungsmodus
- 2.2 Fragebogen
- 2.3 Darstellung der Resultate und Berechnung der Excellence-Werte
- 2.4 Interpretationshilfen
- 2.5 Vertraulichkeit
- 2.6 Rücklauf nach Organisationseinheit
- 2.7 Übersicht zu den Berichten
- 2.8 Statistische Angaben zu den Befragten

Kapitel 3 **Ergebnisse im Detail**

- 3.1 Arbeitsplatz & Arbeitsmittel
- 3.2 Digitales & mobiles Arbeiten
- 3.3 Arbeitsorganisation
- 3.4 Information & Kommunikation
- 3.5 Arbeitsinhalt
- 3.6 Arbeitsklima
- 3.7 Arbeitsbedingungen
- 3.8 Entwicklungsmöglichkeiten
- 3.9 Direkte/r Vorgesetzte/r
- 3.10 Gesundheitliche Beschwerden
- 3.11 Positive Gefühle und Stimmungen
- 3.12 Negative Gefühle und Stimmungen
- 3.13 Persönliche Gewichtung der Arbeitsaspekte

Kapitel 4 **Zusammenfassung**

1 Übersicht/Ergebnisse auf einen Blick

1.1 Rücklauf

Von 4261 Mitarbeitenden haben 2763 an der Befragung teilgenommen.
 Dies entspricht einem Rücklauf von: **65%**

1.2 Attraktivität und Zufriedenheit 2022

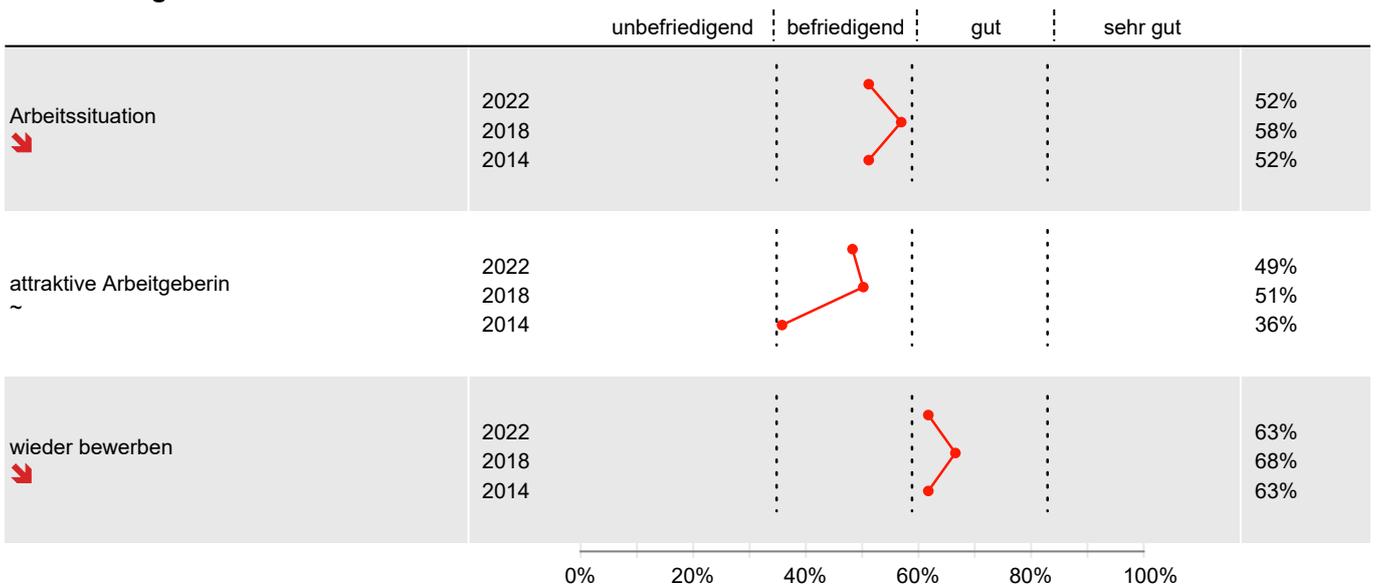
Anteil der Antworten «zufrieden» und «sehr zufrieden» sowie «trifft völlig zu» und «trifft überwiegend zu» am Total der Antworten (Excellence-Wert).



Excellence-Wert (ExcW): ■ 0-34% unbefriedigend; ■ 35-59% befriedigend; ■ 60-84% gut; ■ 85-100% sehr gut

1.3 Attraktivität und Zufriedenheit im Zeitverlauf

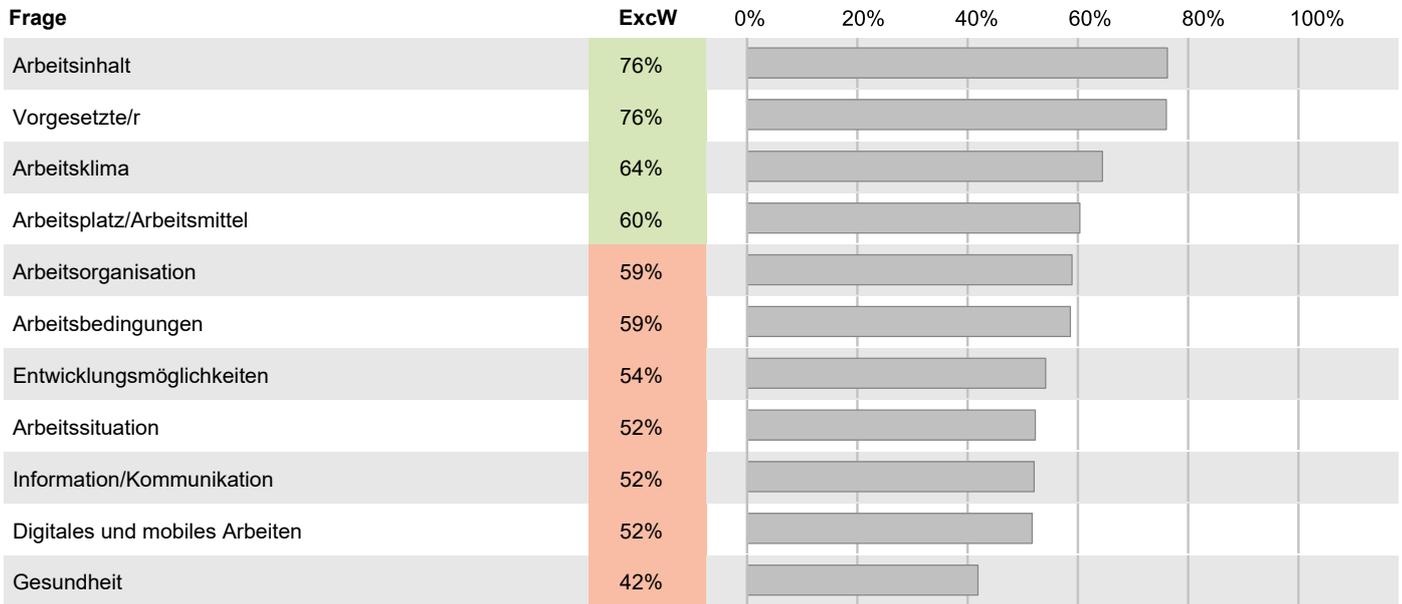
Entwicklung Excellence-Wert bei der Zufriedenheit



- ↗ signifikant höhere Werte als 2018
- ↘ signifikant tiefere Werte als 2018
- ~ keine signifikante Veränderung
- k.T. kein Signifikanztest möglich

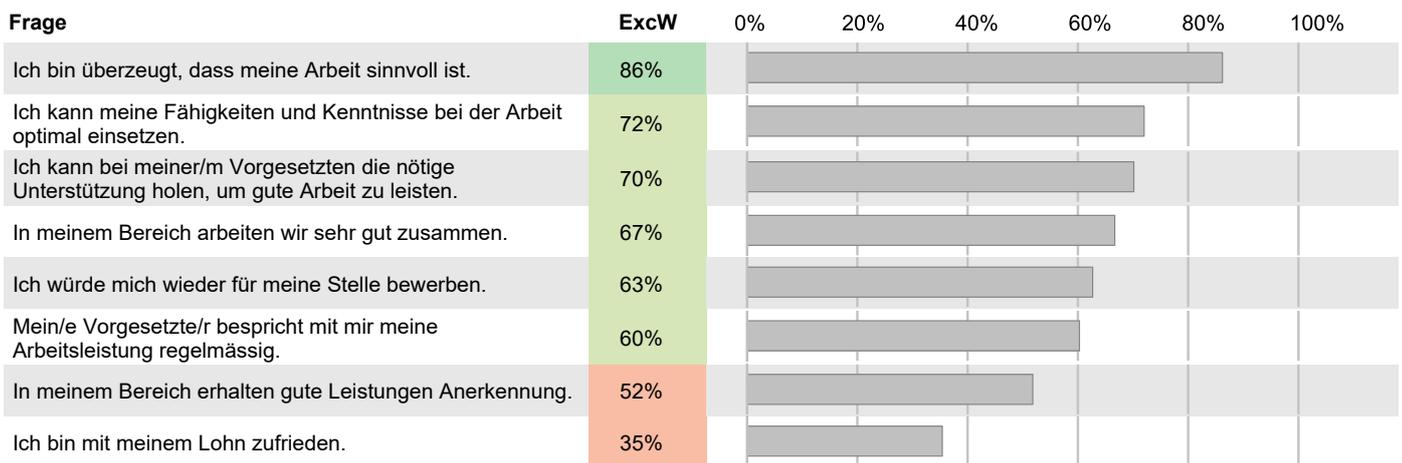
1.4 Klassifikation der Resultate

Zusammenfassende Bewertung der Arbeitsaspekte



Excellence-Wert (ExcW): 0-34% unbefriedigend; 35-59% befriedigend; 60-84% gut; 85-100% sehr gut

Check-up-Indikatoren



Excellence-Wert (ExcW): 0-34% unbefriedigend; 35-59% befriedigend; 60-84% gut; 85-100% sehr gut

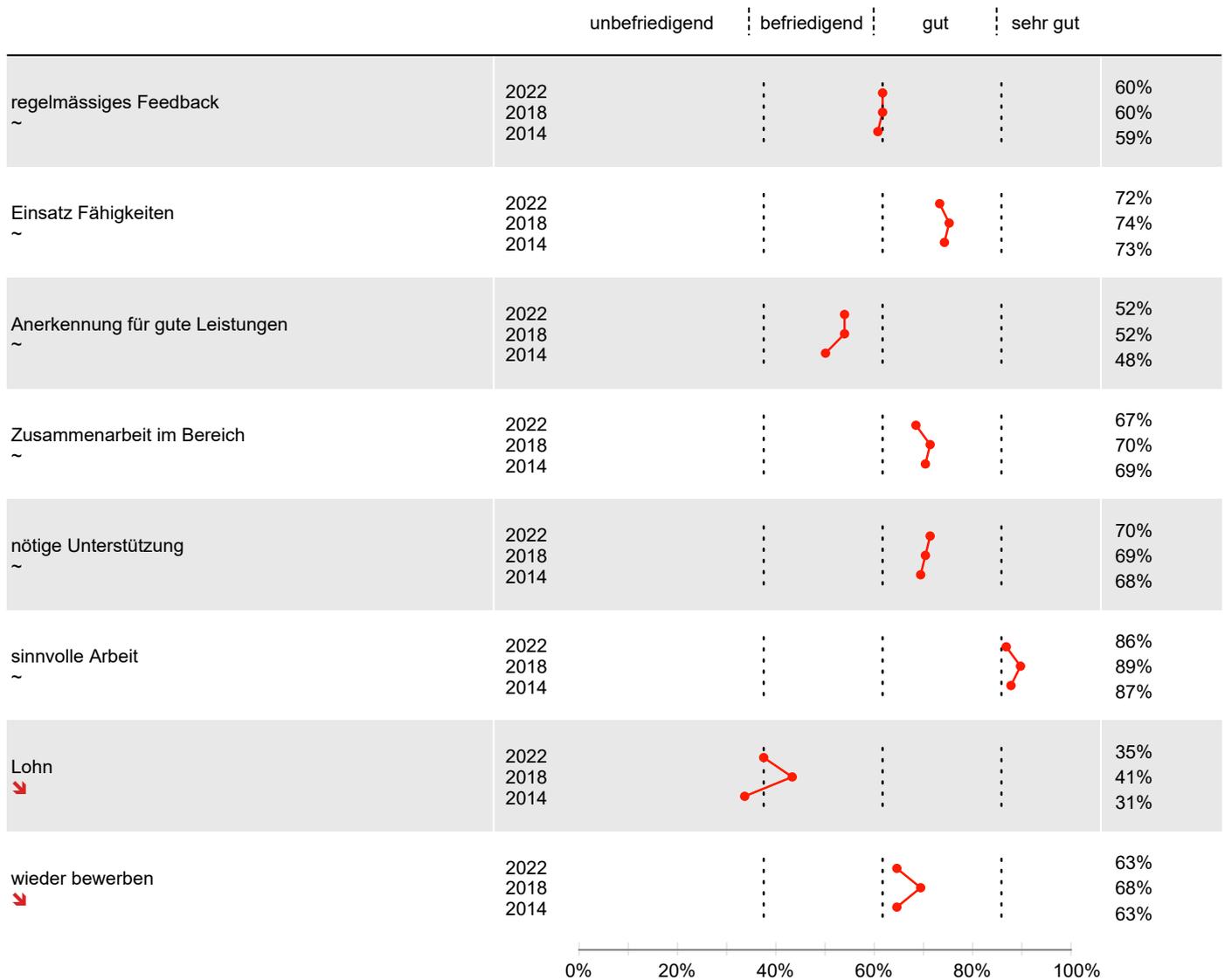
1.5 Entwicklung der Zufriedenheit

Zusammenfassende Bewertung der Arbeitsaspekte im Vergleich zu den letzten beiden Befragungen



- ↗ signifikant höhere Werte als 2018
- ↘ signifikant tiefere Werte als 2018
- ~ keine signifikante Veränderung
- k.T. kein Signifikanztest möglich

Check-up-Indikatoren im Vergleich zu den letzten beiden Befragungen



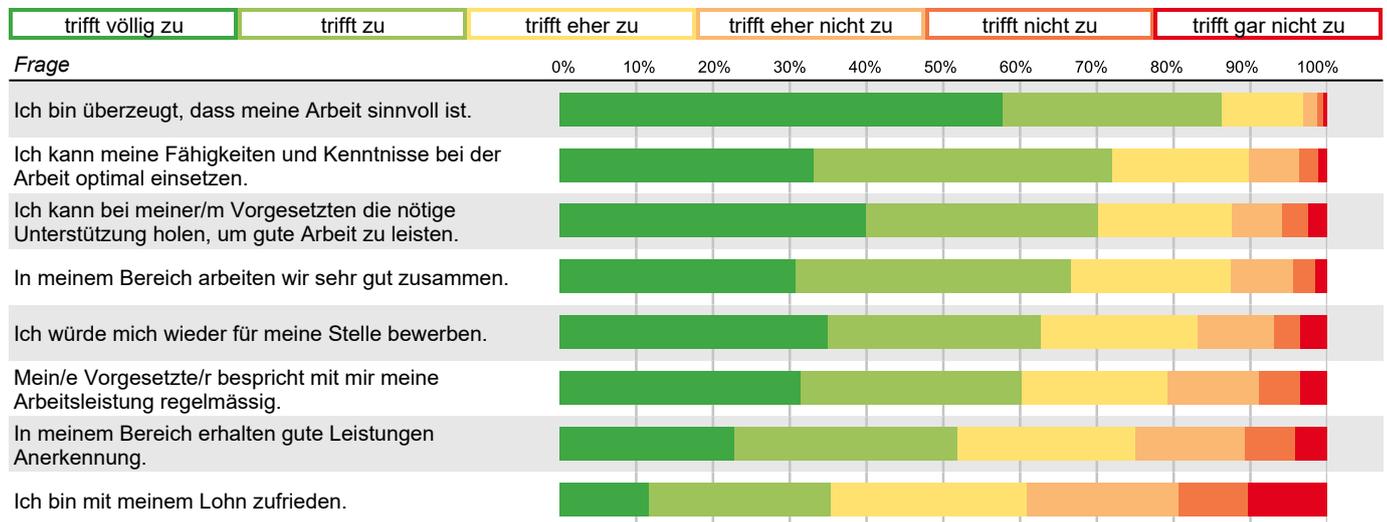
- ↗ signifikant höhere Werte als 2018
- ↘ signifikant tiefere Werte als 2018
- ~ keine signifikante Veränderung
- k.T. kein Signifikanztest möglich

1.6 Verteilung der Antworten

Zusammenfassende Bewertung der Arbeitsaspekte



Check-up-Indikatoren



2 Methodik

2.1 Befragungsmodus

Durchführung der Befragung

Statistisches Amt des Kantons Zürich

Befragungsdauer und Befragungsmodus

Die Befragung wurde online und schriftlich durchgeführt. Die Befragung startete am 5. September 2022 und schloss am 26. September 2022.

Grundgesamtheit der Befragten

Es wurden alle Mitarbeitenden befragt, die mindestens einen Beschäftigungsgrad von 20% aufwiesen und am Stichtag (23.08.2022) angestellt waren. Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, sowie Lehrpersonen gehören nicht zur Zielgruppe der Befragung.

2.2 Fragebogen

Für die Befragung 2022 wurde der 2008 entwickelte Fragebogen leicht gekürzt. An der Überarbeitung haben sich das Personalamt der Stadt Winterthur und das Statistische Amt beteiligt. Neu hinzugekommen sind Fragen zum digitalen und mobilen Arbeiten. Von den vier Fragen zu den Unternehmenswerten, die 2018 zum ersten Mal gestellt wurden, wurde eine beibehalten und in das Modul «Information & Kommunikation» integriert.

Folgende Fragen wurden leicht umformuliert. Sie sind im Bericht mit drei Sternen gekennzeichnet (***).

Fragebogen 2022	Fragebogen 2018
In meinem Bereich handeln wir dienstleistungsorientiert (gegenüber internen und externen Kunden und Kundinnen).	In meinem Bereich handeln wir kundschaftsorientiert.
Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsmitteln (Hilfsmittel, Geräte)?	Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsmitteln (Hilfsmittel, Geräte, PC/ Programme etc.)?
Wie zufrieden sind Sie mit den Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung?	Wie zufrieden sind Sie mit den Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung?

Gleichzeitig wurden die Fragen, die sich auf das Team, den Bereich, das Arbeitsumfeld bezogen, vereinheitlicht. Neu wird nur noch von Bereich gesprochen. Auch diese Fragen sind mit drei Sternen gekennzeichnet (***).

Auch bei den vorangegangenen Befragungen wurden Änderungen am Fragebogen vorgenommen. Deshalb hat es bei vereinzelt Fragen nur Werte für zwei, drei oder vier Jahre und nicht für alle fünf Befragungsjahre.

Der Fragebogen ist modularartig aufgebaut. Zu verschiedenen Arbeitsaspekten werden zahlreiche Detailfragen gestellt und eine zusammenfassende Bewertung des Aspektes erfragt. Ein Teil der Fragen konnte mit «trifft gar nicht zu» bis «trifft völlig zu» beantwortet werden, ein anderer Teil mit «sehr unzufrieden» bis «sehr zufrieden», einige wenige Fragen auch mit «nie» bis «ständig».

<i>Arbeitsaspekt</i>	<i>Anzahl Fragen</i>
Check-up-Modul	8
Arbeitsplatz & Arbeitsmittel	4
Digitales und mobiles Arbeiten	5
Arbeitsorganisation	5
Information & Kommunikation	6
Arbeitsinhalt	8
Arbeitsklima	9
Arbeitsbedingungen	6
Entwicklungsmöglichkeiten	4
Direkte/r Vorgesetzte/r	8
Gesundheitliche Beschwerden	7
Positive Gefühle und Stimmungen	2
Negative Gefühle und Stimmungen	2

2.3 Darstellung der Resultate und Berechnung Excellence-Wert

Der Fragebogen basiert auf einer gepolten sechsstufigen Bewertungs-Skala, wobei 1 («trifft gar nicht zu», «sehr unzufrieden») die negativste und 6 («trifft völlig zu», «sehr zufrieden») die positivste Bewertung darstellt.

	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
	1	2	3	4	5	6
Frage 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frage 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
	1	2	3	4	5	6
Frage 3	<input type="radio"/>					
Frage 4	<input type="radio"/>					

2.3.1 Verteilung der Antworten

Sofern mehr als 20 Antworten vorliegen, wird die Verteilung der Antworten ausgewiesen.

2.3.2 Excellence-Wert

Berechnung des Excellence-Wertes

Die Antwortanteile der beiden Bewertungen 5 und 6 – was den Antworten «trifft überwiegend zu» / «zufrieden» und «trifft völlig zu» / «sehr zufrieden» entspricht – werden zusammengenommen als Excellence-Wert interpretiert. Der **Excellence-Wert** gibt somit an, wie hoch der Anteil der zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur «trifft eher zu» / «eher zufrieden» angekreuzt haben, werden in diesem Bericht somit nicht zu den «Zufriedenen» gezählt. Die Berechnung des Excellence-Wertes ist in folgender Grafik als Musterbeispiel dargestellt:

Frage		Antwortkategorie					
		trifft gar nicht zu			trifft völlig zu		
		1	2	3	4	5	6
In meinem Bereich arbeiten wir sehr gut zusammen.	Anzahl Antworten	2	1	9	25	36	44
	in Prozent	2%	1%	8%	21%	31%	38%

Anteil guter und sehr guter Antworten
 = **Excellence-Wert**
 (69%)

Bei Fragen zu den gesundheitlichen Beschwerden und den positiven und negativen Gefühlen und Stimmungen wurde ebenfalls eine sechsstufige Antwortskala verwendet. Sie reicht von «nie» bis «ständig». Bei den Fragen zu den gesundheitlichen Beschwerden und den negativen Gefühlen wird der Excellence-Wert aus den Antwortanteilen «nie» und «selten» berechnet. Bei den Fragen zu den positiven Stimmungen setzt sich der Excellence-Wert aus den Anteilen «ständig» und «häufig» zusammen.

Der Fragebogen bietet bei jeder Frage die Möglichkeit, mit «weiss nicht» zu antworten. Solche fehlenden Antworten oder Antwortverweigerungen wurden bei der Auswertung nicht mit einbezogen, sämtliche Prozentwerte basieren also auf dem Total der gültigen Antworten.

2.3.3 Entwicklung der Zufriedenheit

Was ist ein signifikanter Unterschied?

Um die Entwicklung in der Bewertung feststellen zu können, werden den Excellence-Werten des Jahres 2022 jene des Jahres 2018 gegenübergestellt. Die Signifikanz gibt an, ob der Unterschied als gesichert gilt und nicht nur ein Zufallsresultat der Befragung ist. Es werden nur kleine, mittlere und grössere signifikante Unterschiede ausgewiesen. Marginale signifikante Unterschiede werden nicht angezeigt.

Die in den Vergleichen sichtbaren aber nicht signifikanten Unterschiede sollten nur vorsichtig interpretiert werden und nur in Ausnahmen als Grundlage für Handlungsimplicationen dienen.

Darstellung der signifikanten Unterschiede

Folgende Symbole geben an, wie sich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Vergleich zur Personalumfrage im Jahr 2018 entwickelt hat.

-  signifikante Verbesserung
-  signifikante Verschlechterung
- ~ Veränderung ist nicht signifikant
- k.T. kein Signifikanztest möglich, weil
 - es für das Jahr 2018 keine Vergleichszahlen hat oder
 - in mindestens einem Jahr weniger als 8 Antworten vorliegen.
 - in beiden Befragungsjahren ein Rücklauf von 100% erzielt wurde.

2.4 Interpretationshilfen

2.4.1 Klassifikation der Excellence-Werte

Die Höhe des Excellence-Wertes bestimmt, wie gut ein Resultat ist. Die Excellence-Werte werden anhand folgender Klassifikation bewertet.

<i>Klassifikation</i>	<i>Excellence-Wert</i>
unbefriedigend	< 35%
befriedigend	≥ 35%
gut	≥ 60%
sehr gut	≥ 85%

Liegt der Excellence-Wert bei 85% oder darüber, so wird das als sehr gutes Resultat interpretiert. Liegt er hingegen unter 34%, dann gilt das als unbefriedigende Bewertung.

Die Klassifikation dient als Interpretationshilfe.

2.4.2 Vergleich mit der letzten Befragung

Der Vergleich mit der letzten Befragung aus dem Jahr 2018 zeigt, in welche Richtung sich die Zufriedenheit entwickelt. Ist die Zufriedenheit in einem Punkt stark zurückgegangen und liegt der Wert nun unter dem gesamtstädtischen Vergleich, sind allenfalls Massnahmen angebracht. Ist die Zufriedenheit zurückgegangen, der Wert liegt aber immer noch nahe am gesamtstädtischen Vergleichswert, dann sind Ursachen und mögliche Massnahmen sorgfältiger zu prüfen.

Interessant ist der Vergleich bei Anliegen oder Punkten, bei denen in den letzten vier Jahren eine Verbesserung angestrebt wurde. Haben die eingeführten Massnahmen den gewünschten Effekt erzielt?

2.5 Vertraulichkeit

Damit von den Auswertungen im vorliegenden Bericht nicht auf die antwortenden Personen geschlossen werden kann, werden die Resultate erst ab folgenden Antwortzahlen ausgewiesen:

- 0 – 7 Antwortende: keine Auswertung für diese Gruppe
- 8 – 19 Antwortende: Mittelwerte und Excellence-Werte
- ab 20 Antwortenden: prozentuale Verteilung der Antworten und Bemerkungen im Wortlaut

2.6 Rücklauf nach Organisationseinheit

	Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Antworten	Rücklauf
Stadtverwaltung Winterthur	4261	2763	65%
Departement Kulturelles und Dienste	295	216	73%
Departement Finanzen	198	145	73%
Departement Bau	338	270	80%
Departement Sicherheit und Umwelt	401	251	63%
Departement Schule und Sport	927	527	57%
Departement Soziales	1290	858	67%
Departement Technische Betriebe	812	496	61%
Gesamte Stadtverwaltung Winterthur	4261	2763	65%

2.7 Übersicht zu den Berichten

	Daten	Bericht	Signifikanz	Vergleichsjahre			
	2022	erstellt	berechnet	2018	2014	2011	2008
Stadtverwaltung Winterthur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Departement Kulturelles und Dienste	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Departement Finanzen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Departement Bau	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Departement Sicherheit und Umwelt	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Departement Schule und Sport	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Departement Soziales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Departement Technische Betriebe	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2.8 Statistische Angaben zu den Befragten

Führungsfunktion	Anzahl	Prozent				
ja	636	24%	24%			
nein	2058	76%	76%			
Total	2694	100%	0%	100%		

Geschlecht	Anzahl	Prozent				
männlich	1213	44%	44%			
weiblich	1536	56%	56%			
Total	2749	100%	0%	100%		

Alter	Anzahl	Prozent				
bis 20 Jahre	14	1%	1%			
21 bis 30 Jahre	276	10%	10%			
31 bis 40 Jahre	665	24%	24%			
41 bis 50 Jahre	700	25%	25%			
51 bis 60 Jahre	877	32%	32%			
über 60 Jahre	217	8%	8%			
Total	2749	100%	0%	100%		

Anzahl Dienstjahre	Anzahl	Prozent				
0 bis 1 Jahre	680	25%	25%			
2 bis 5 Jahre	1017	37%	37%			
6 bis 10 Jahre	574	21%	21%			
11 bis 15 Jahre	221	8%	8%			
16 bis 20 Jahre	118	4%	4%			
> 20 Jahre	139	5%	5%			
Total	2749	100%	0%	100%		

Arbeitspensum	Anzahl	Prozent				
< 50%	342	12%	12%			
50% - 89%	1127	41%	41%			
90% +	1280	47%	47%			
Total	2749	100%	0%	100%		

3 Ergebnisse im Detail

3.1 Arbeitsplatz & Arbeitsmittel

Wie zufrieden sind Sie mit ...

Fragestellung im Originaltext

- 1 der Zweckmässigkeit des Arbeitsplatzes (Tisch, Stuhl, Ablage etc.)?
- 2 der Zweckmässigkeit der Arbeitsumgebung (Licht, Luft, etc.)?
- 3 den Arbeitsmitteln (Hilfsmittel, Geräte etc.)? (2018: zudem PC/Programme)
- 4 **Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitsplatz und meinen Arbeitsmitteln: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

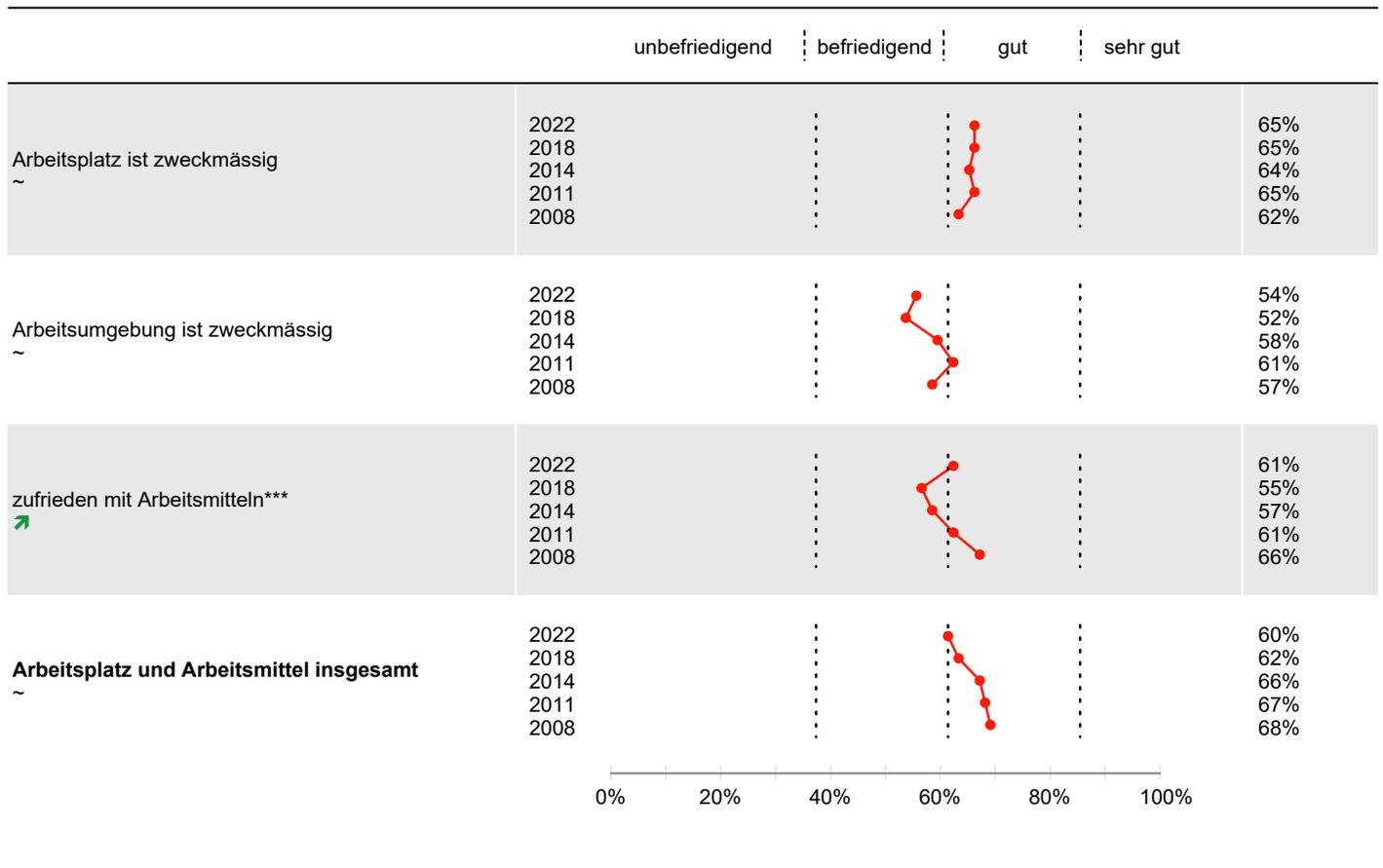
- Arbeitsplatz ist zweckmässig
- Arbeitsumgebung ist zweckmässig
- zufrieden mit Arbeitsmitteln***
- Arbeitsplatz und Arbeitsmittel insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
Arbeitsplatz ist zweckmässig		2668	4.6	65%	gut	~
Arbeitsumgebung ist zweckmässig		2693	4.3	54%	befriedigend	~
zufrieden mit Arbeitsmitteln***		2712	4.5	61%	gut	↗
Arbeitsplatz und Arbeitsmittel insgesamt		2712	4.6	60%	gut	~

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.2 Digitales & mobiles Arbeiten

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

Fragestellung im Originaltext

- 1 Die Stadt Winterthur bietet moderne und digital gut ausgestattete Arbeitsplätze / Ausrüstung an (Laptops, Apps, Kommunikationstools).
- 2 Meine Arbeit ermöglicht mir, meine digitalen Fähigkeiten laufend weiterzuentwickeln.
- 3 Flexibles Arbeiten ist in meinem Bereich möglich (z.B. Arbeitsbeginn und Ende flexibel, Möglichkeit zu Teilzeitarbeit; Arbeiten an unterschiedlichen Wochentagen)
- 4 In der Stadt Winterthur wird mobiles Arbeiten gefördert (Arbeiten von Zuhause aus oder von anderen Orten etc.).
- 5 **Insgesamt bin ich mit dem digitalen und mobilen Arbeiten: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

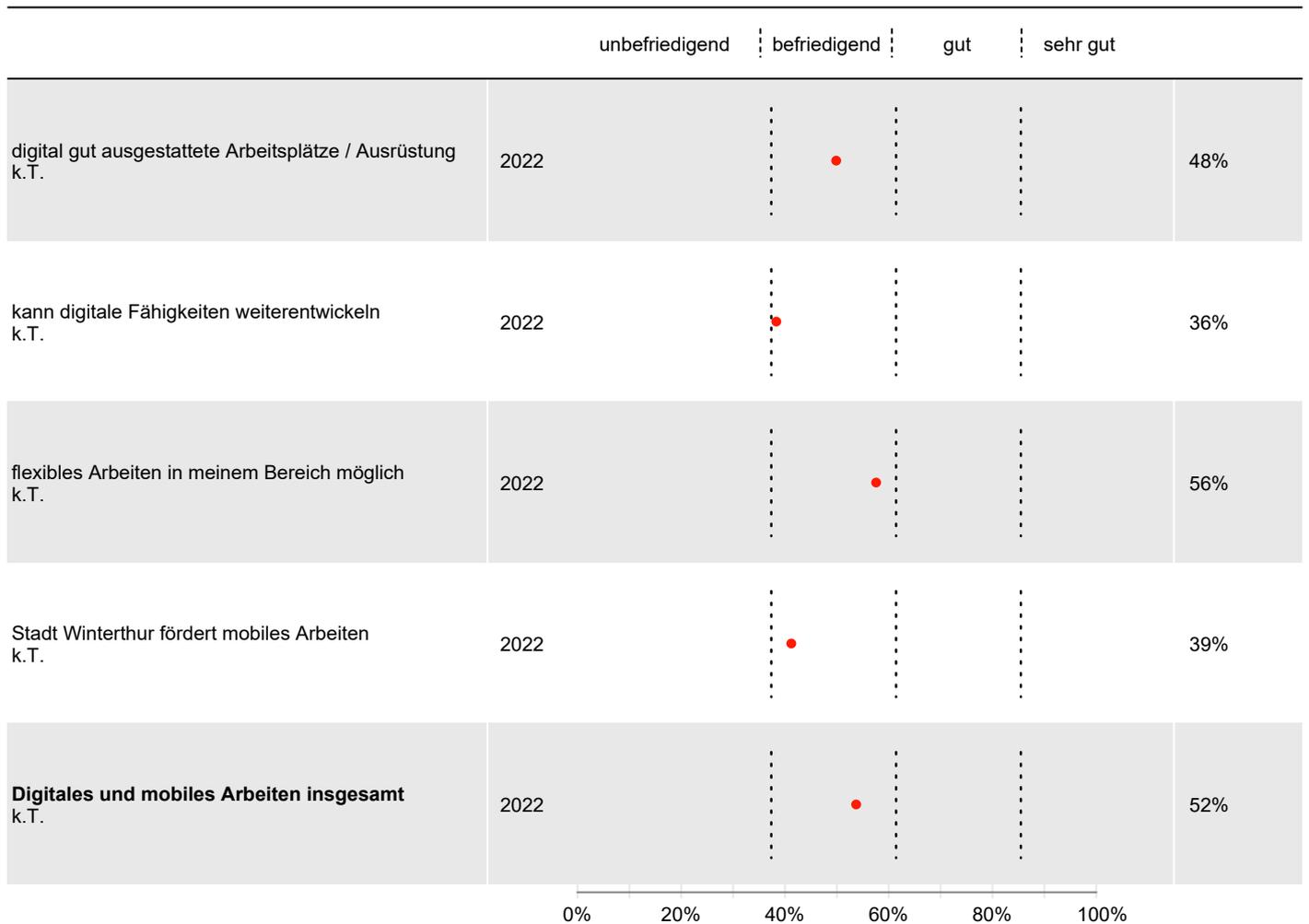
- digital gut ausgestattete Arbeitsplätze / Ausrüstung
 kann digitale Fähigkeiten weiterentwickeln
 flexibles Arbeiten in meinem Bereich möglich
 Stadt Winterthur fördert mobiles Arbeiten
Digitales und mobiles Arbeiten insgesamt

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
digital gut ausgestattete Arbeitsplätze / Ausrüstung		2472	4.3	48%	befriedigend	k.T.
kann digitale Fähigkeiten weiterentwickeln		2453	3.9	36%	befriedigend	k.T.
flexibles Arbeiten in meinem Bereich möglich		2602	4.3	56%	befriedigend	k.T.
Stadt Winterthur fördert mobiles Arbeiten		2099	3.8	39%	befriedigend	k.T.
Digitales und mobiles Arbeiten insgesamt		2375	4.3	52%	befriedigend	k.T.

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

➔ signifikant höhere Werte, ➡ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.3 Arbeitsorganisation

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

Fragestellung im Originaltext

- 1 Die Arbeitsprozesse sind sinnvoll definiert und beschrieben.
- 2 Den Grossteil meiner Arbeitszeit widme ich meinen Hauptaufgaben.
- 3 In meinem Bereich ist das Arbeitsvolumen gerecht verteilt. (2018: Arbeitsumfeld)
- 4 In meinem Bereich handeln wir dienstleistungsorientiert (gegenüber internen und externen Kunden und Kundinnen). (2018: kundschaftsorientiert)
- 5 **Insgesamt bin ich mit der Arbeitsorganisation: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

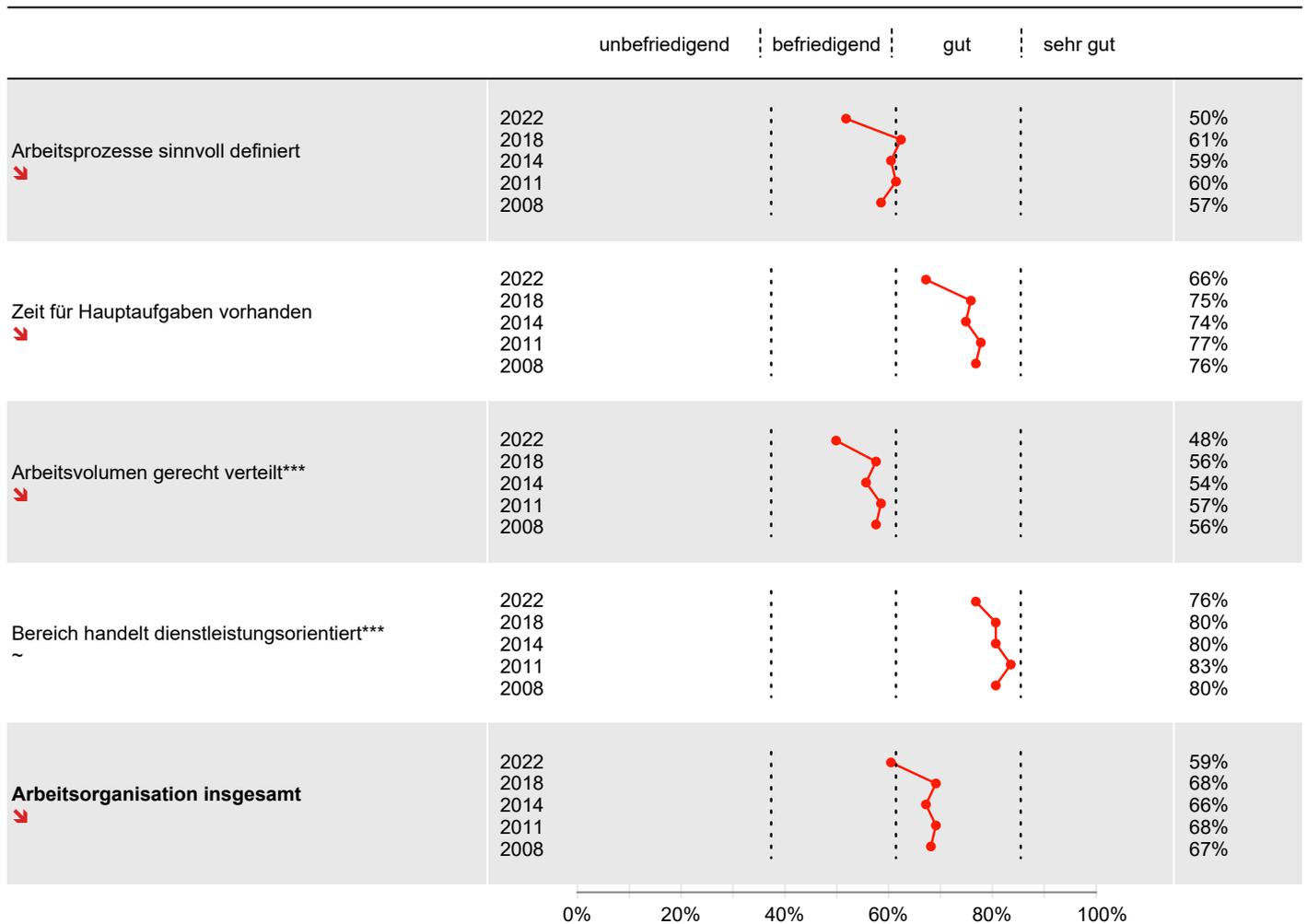
- Arbeitsprozesse sinnvoll definiert
- Zeit für Hauptaufgaben vorhanden
- Arbeitsvolumen gerecht verteilt***
- Bereich handelt dienstleistungsorientiert***
- Arbeitsorganisation insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
Arbeitsprozesse sinnvoll definiert		2664	4.4	50%	befriedigend	↘
Zeit für Hauptaufgaben vorhanden		2693	4.8	66%	gut	↘
Arbeitsvolumen gerecht verteilt***		2617	4.2	48%	befriedigend	↘
Bereich handelt dienstleistungsorientiert***		2531	5.0	76%	gut	~
Arbeitsorganisation insgesamt		2708	4.5	59%	befriedigend	↘

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.4 Information & Kommunikation

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

Fragestellung im Originaltext

- 1 Ich bin zufrieden mit der Information über Dinge, die für meine Stelle und die Erfüllung meiner Aufgaben wichtig sind.
- 2 Ich gebe meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen Informationen und Wissen weiter.
- 3 Ich bin zufrieden mit der Kommunikation über personelle und organisatorische Änderungen in meinem Bereich. (2018: Arbeitsumfeld)
- 4 Ich informiere mich über Themen der gesamten Stadtverwaltung.
- 5 Die vier Unternehmenswerte der Stadtverwaltung Winterthur sind mir bekannt.
- 6 **Insgesamt bin ich mit der Information/ Kommunikation: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

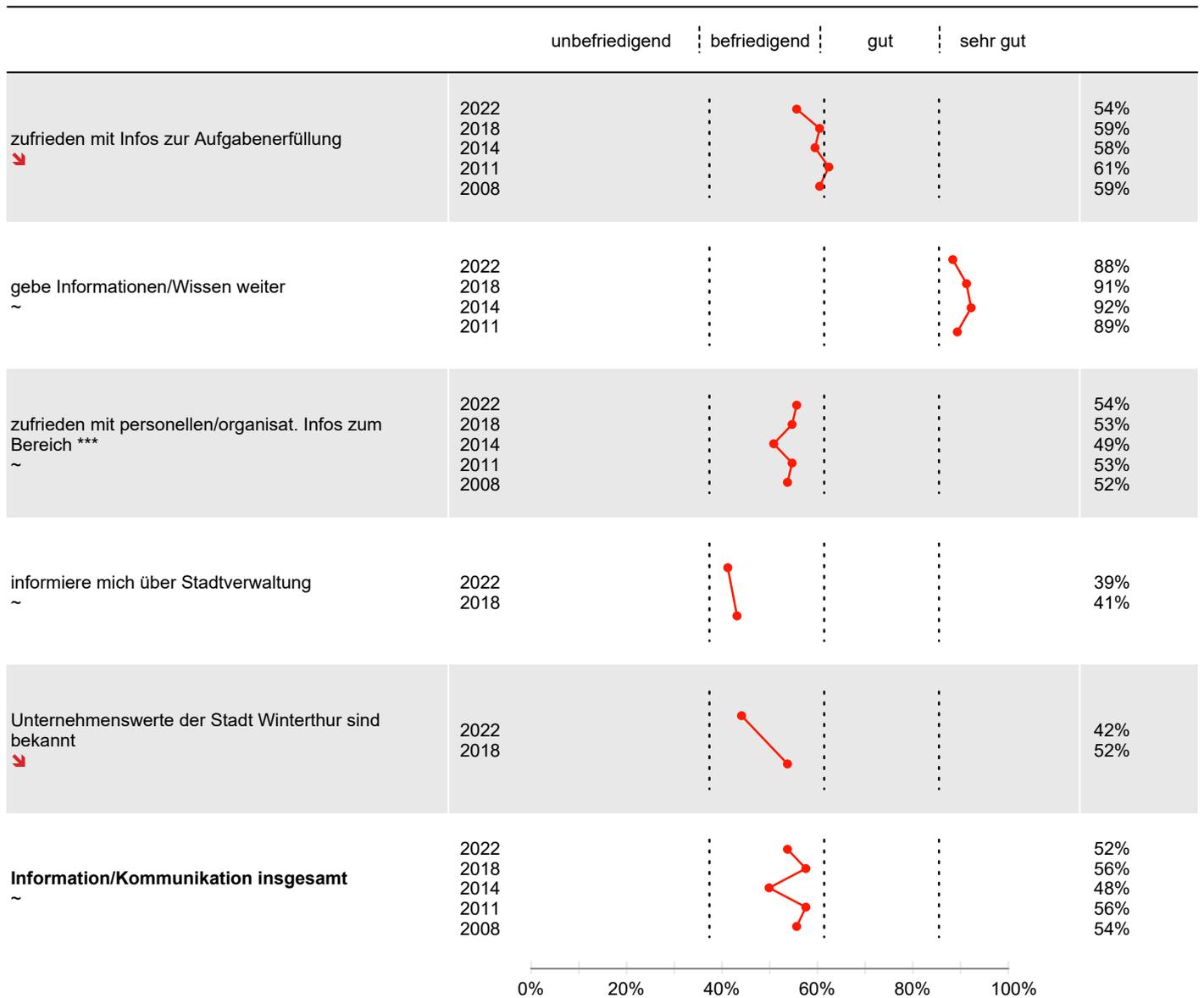
- zufrieden mit Infos zur Aufgabenerfüllung
- gebe Informationen/Wissen weiter
- zufrieden mit personellen/organisat. Infos zum Bereich ***
- informiere mich über Stadtverwaltung
- Unternehmenswerte der Stadt Winterthur sind bekannt
- Information/Kommunikation insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
zufrieden mit Infos zur Aufgabenerfüllung		2687	4.5	54%	befriedigend	↘
gebe Informationen/Wissen weiter		2689	5.4	88%	sehr gut	~
zufrieden mit personellen/organisat. Infos zum Bereich ***		2684	4.4	54%	befriedigend	~
informiere mich über Stadtverwaltung		2610	4.1	39%	befriedigend	~
Unternehmenswerte der Stadt Winterthur sind bekannt		2482	4.0	42%	befriedigend	↘
Information/Kommunikation insgesamt		2691	4.3	52%	befriedigend	~

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.5 Arbeitsinhalt

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

Fragestellung im Originaltext

- 1 Ich mache meine Arbeit gern.
- 2 Ich habe die notwendigen Entscheidungskompetenzen zur Bewältigung meiner Aufgaben.
- 3 Ich bin für meine Arbeit angemessen qualifiziert.
- 4 Ich habe die notwendige Zeit, um meine Arbeit auszuführen.
- 5 Während meiner Arbeitszeit teile ich meine Aufgaben selbständig ein.
- 6 Meine Arbeit ist wichtig, weil sie das Wohl anderer Leute beeinflusst.
- 7 Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert. (Für die Auswertung wurden die Antworten umgedreht.)
- 8 **Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsinhalt: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

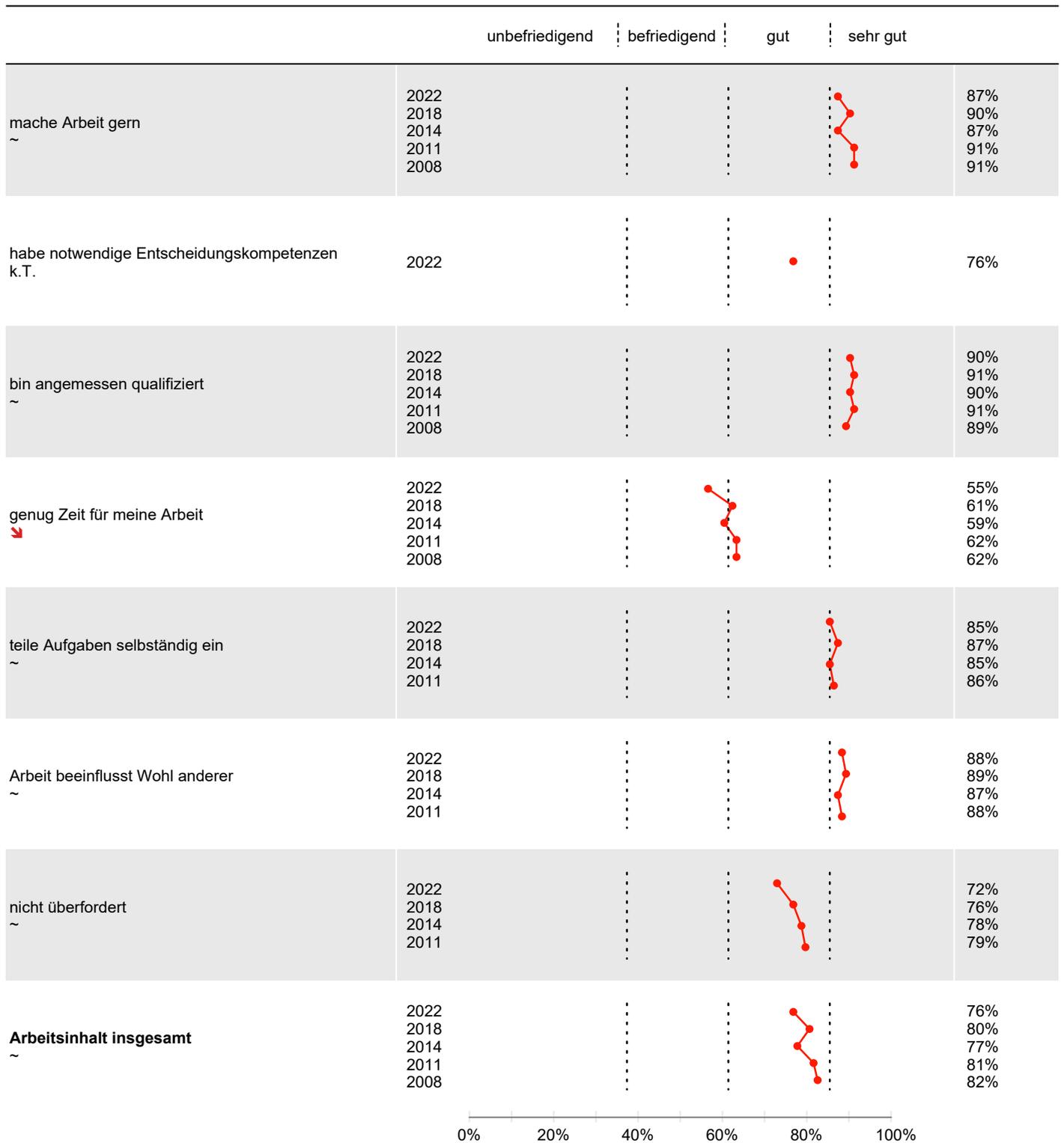
- mache Arbeit gern
- habe notwendige Entscheidungskompetenzen
- bin angemessen qualifiziert
- genug Zeit für meine Arbeit
- teile Aufgaben selbständig ein
- Arbeit beeinflusst Wohl anderer
- nicht überfordert
- Arbeitsinhalt insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
mache Arbeit gern		2713	5.3	87%	sehr gut	~
habe notwendige Entscheidungskompetenzen		2687	5.0	76%	gut	k.T.
bin angemessen qualifiziert		2688	5.4	90%	sehr gut	~
genug Zeit für meine Arbeit		2701	4.4	55%	befriedigend	↘
teile Aufgaben selbständig ein		2697	5.3	85%	sehr gut	~
Arbeit beeinflusst Wohl anderer		2650	5.5	88%	sehr gut	~
nicht überfordert		2691	5.0	72%	gut	~
Arbeitsinhalt insgesamt		2693	4.9	76%	gut	~

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.6 Arbeitsklima

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

Fragestellung im Originaltext

- 1 Lob wird offen geäussert.
- 2 Kritik wird offen geäussert.
- 3 Wir haben einen respektvollen Umgang. (2014: wertschätzenden Umgang)
- 4 Konflikte werden offen angesprochen und konstruktiv gelöst.
- 5 In meinem Bereich fühlen sich alle verantwortlich, gute Arbeit zu leisten. (2018: Team)
- 6 Ich helfe Arbeitskolleginnen und -kollegen, die besonders viel zu tun haben.
- 7 In schwierigen Situationen erhalte ich in meinem Bereich die Unterstützung, die ich brauche. (2018: Arbeitsplatz anstatt Bereich)
- 8 Ich denke oft darüber nach, meinen Job bei der Stadtverwaltung Winterthur aufzugeben. (Für die Auswertung wurden die Antworten umgedreht.)
- 9 **Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsklima: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

- Lob wird geäussert
- Kritik wird geäussert
- respektvoller Umgang
- konstruktive Konfliktlösung
- alle sind engagiert***
- helfe KollegInnen aus
- Unterstützung in schwierigen Situationen***
- überlege selten Job zu wechseln
- Arbeitsklima insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
Lob wird geäussert		2684	4.2	49%	befriedigend	~
Kritik wird geäussert		2640	4.4	52%	befriedigend	~
respektvoller Umgang		2695	5.0	72%	gut	~
konstruktive Konfliktlösung		2611	4.2	48%	befriedigend	~
alle sind engagiert***		2651	4.8	67%	gut	~
helfe KollegInnen aus		2603	5.1	81%	gut	~
Unterstützung in schwierigen Situationen***		2667	4.7	62%	gut	↘
überlege selten Job zu wechseln		2582	4.5	57%	befriedigend	~
Arbeitsklima insgesamt		2692	4.7	64%	gut	↘

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.7 Arbeitsbedingungen

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

Fragestellung im Originaltext

- 1 Ich bin mit den Mitsprachemöglichkeiten zufrieden.
- 2 Die Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen.
- 3 Die gesamte Entlöhnung (Zulagen, Ferien, Sozial- und Nebenleistungen, Lohn) entspricht meinen Vorstellungen.
- 4 Meine Arbeit ermöglicht mir, Arbeit, Familie und Privatleben in Einklang zu halten («Work-Life-Balance»).
- 5 Die Stadt Winterthur ist eine attraktive Arbeitgeberin.
- 6 **Insgesamt bin ich mit meinen Arbeitsbedingungen: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

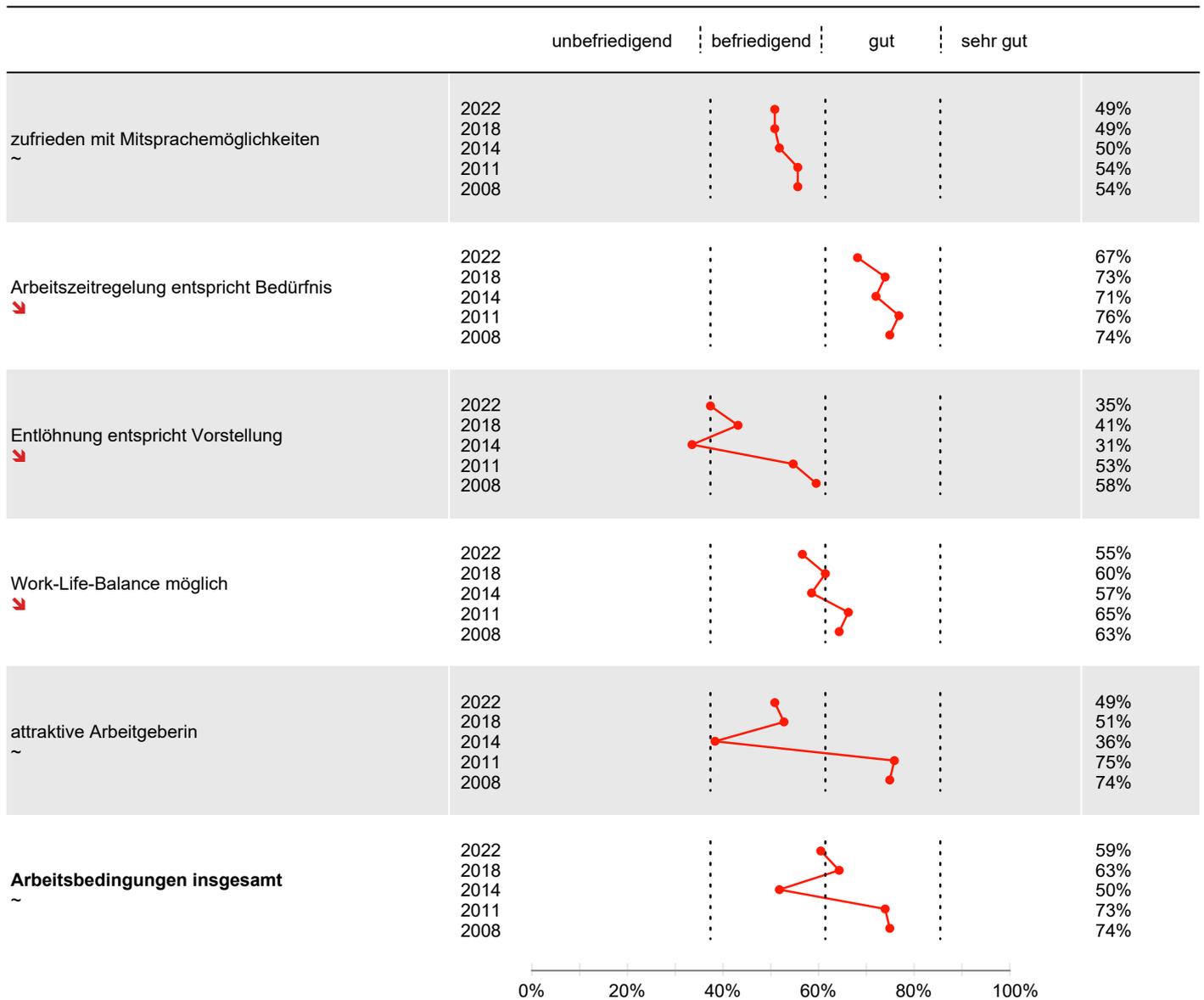
- zufrieden mit Mitsprachemöglichkeiten
- Arbeitszeitregelung entspricht Bedürfnis
- Entlöhnung entspricht Vorstellung
- Work-Life-Balance möglich
- attraktive Arbeitgeberin
- Arbeitsbedingungen insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
zufrieden mit Mitsprachemöglichkeiten		2646	4.3	49%	befriedigend	~
Arbeitszeitregelung entspricht Bedürfnis		2671	4.8	67%	gut	↘
Entlöhnung entspricht Vorstellung		2687	3.8	35%	befriedigend	↘
Work-Life-Balance möglich		2683	4.4	55%	befriedigend	↘
attraktive Arbeitgeberin		2641	4.3	49%	befriedigend	~
Arbeitsbedingungen insgesamt		2691	4.5	59%	befriedigend	~

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.8 Entwicklungsmöglichkeiten

Wie zufrieden sind Sie mit ...

Fragestellung im Originaltext

- 1 der Qualität der jährlichen Mitarbeitenden-Beurteilung (MAB)?
- 2 dem internen Weiterbildungsangebot der Stadtverwaltung?
- 3 den Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung? (2018: Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten)
- 4 **Insgesamt bin ich mit den Entwicklungsmöglichkeiten: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

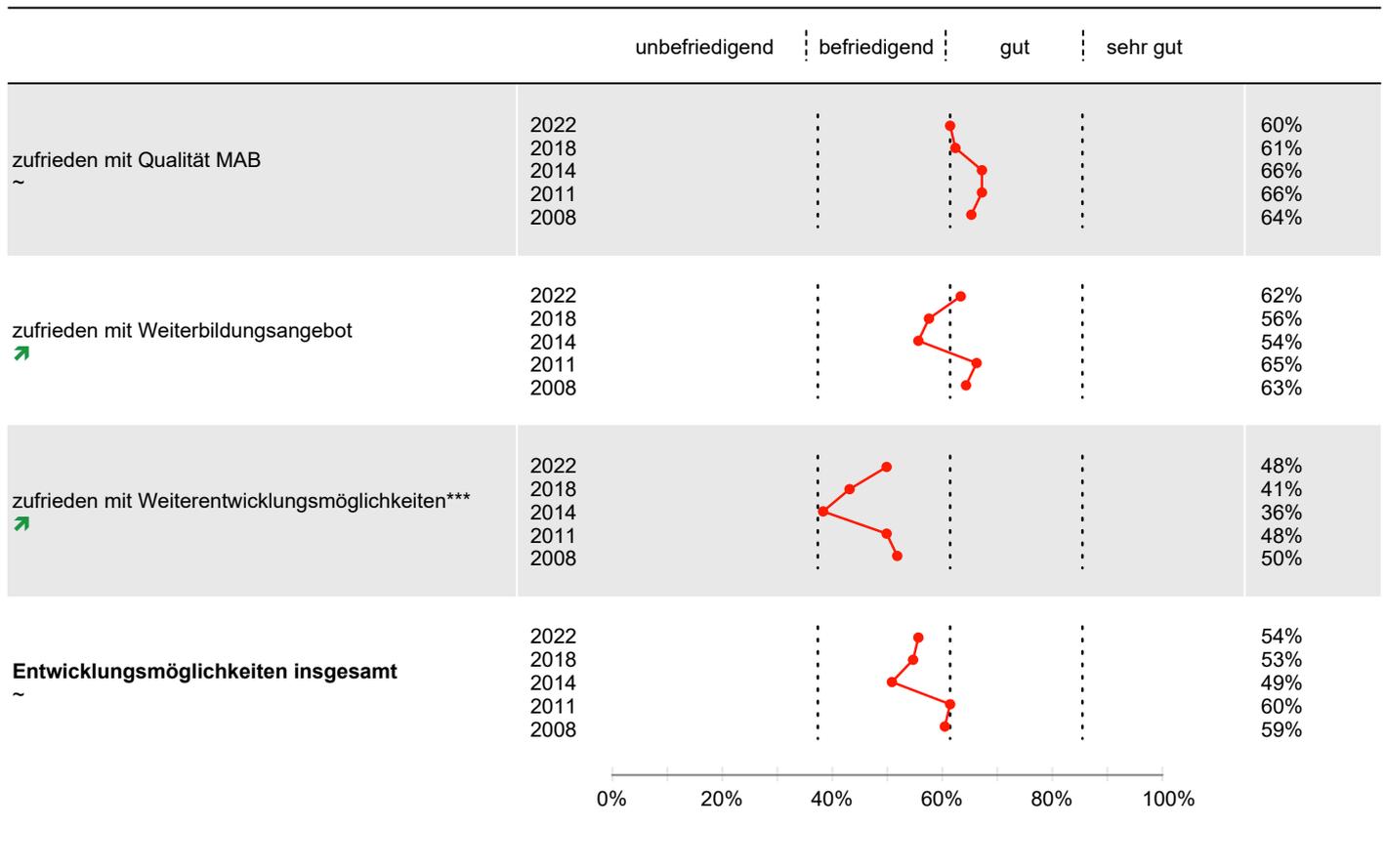
- zufrieden mit Qualität MAB
- zufrieden mit Weiterbildungsangebot
- zufrieden mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten***
- Entwicklungsmöglichkeiten insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
zufrieden mit Qualität MAB		2431	4.5	60%	gut	~
zufrieden mit Weiterbildungsangebot		2334	4.6	62%	gut	↗
zufrieden mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten***		2158	4.2	48%	befriedigend	↗
Entwicklungsmöglichkeiten insgesamt		2397	4.4	54%	befriedigend	~

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.9 Direkte/r Vorgesetzte/r

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen: Mein/e Vorgesetzte/r ...

Fragestellung im Originaltext

- 1 hat fachliche Kompetenzen.
- 2 hat die notwendigen sozialen Kompetenzen.
- 3 gibt Feedback zu Leistung und Verhalten.
- 4 kommuniziert offen und direkt.
- 5 entscheidet und handelt innert nützlicher Frist.
- 6 setzt realistische Ziele.
- 7 kann delegieren.
- 8 **Insgesamt bin ich mit meinem/r direkten Vorgesetzten: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

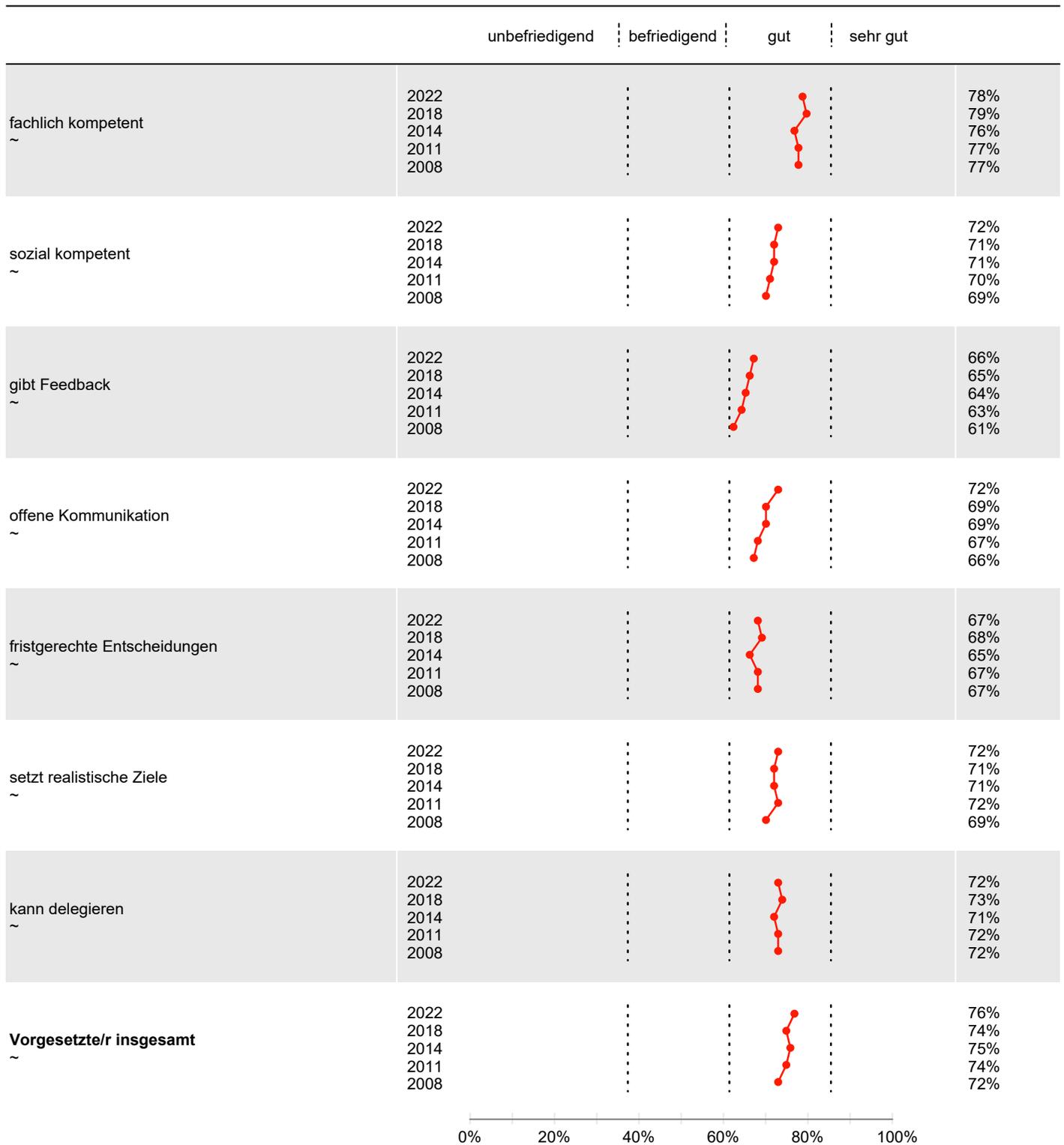
- fachlich kompetent
- sozial kompetent
- gibt Feedback
- offene Kommunikation
- fristgerechte Entscheidungen
- setzt realistische Ziele
- kann delegieren
- Vorgesetzte/r insgesamt**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Klassifikation Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz &
fachlich kompetent		2656	5.1	78%	gut	~
sozial kompetent		2668	4.9	72%	gut	~
gibt Feedback		2662	4.8	66%	gut	~
offene Kommunikation		2677	4.9	72%	gut	~
fristgerechte Entscheidungen		2639	4.8	67%	gut	~
setzt realistische Ziele		2594	4.9	72%	gut	~
kann delegieren		2575	4.9	72%	gut	~
Vorgesetzte/r insgesamt		2672	5.0	76%	gut	~

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

➔ signifikant höhere Werte, ➡ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung der Excellence-Werte



3.10 Gesundheitliche Beschwerden

Wie oft litten Sie in den letzten 12 Monaten im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit unter folgenden gesundheitlichen Beschwerden? (ständig - häufig - manchmal - eher selten - selten - nie)

Fragestellung im Originaltext

- 1 Kopfschmerzen
- 2 Nacken- oder Schulterschmerzen
- 3 Rücken- oder Kreuzschmerzen
- 4 Gelenk- oder Gliederschmerzen
- 5 Schlaflosigkeit, Schlafstörungen
- 6 Augenprobleme: Brennen, Rötung, Jucken, Tränen der Augen
- 7 **Wie oft leiden Sie alles in allem unter gesundheitlichen Beschwerden, die im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit auftreten? (ständig - nie)**

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

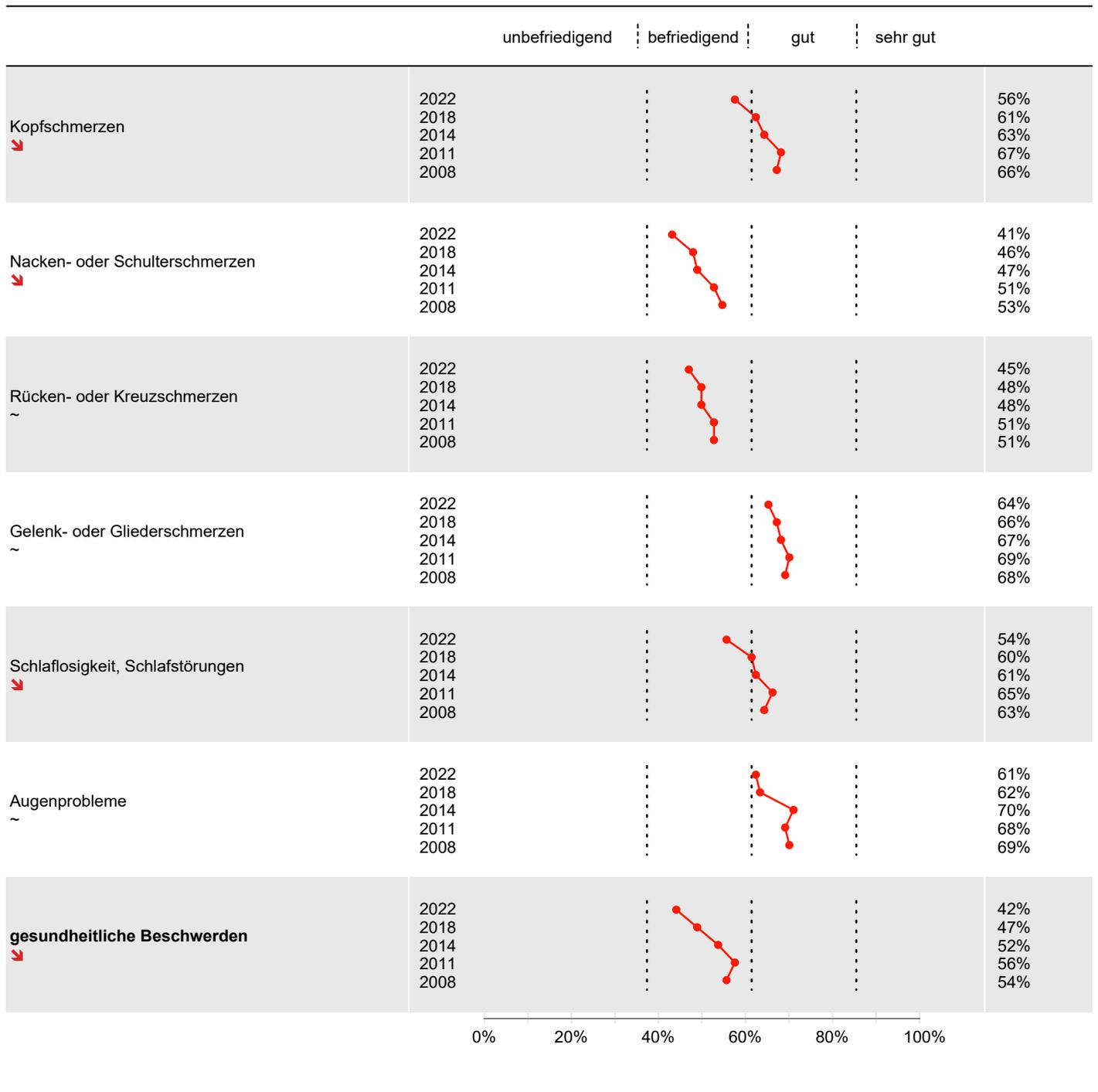
- Kopfschmerzen
- Nacken- oder Schulterschmerzen
- Rücken- oder Kreuzschmerzen
- Gelenk- oder Gliederschmerzen
- Schlaflosigkeit, Schlafstörungen
- Augenprobleme
- gesundheitliche Beschwerden**

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Anteil selten/nie	Bewertung	Veränderung Signifikanz &
Kopfschmerzen		2651	4.4	56%	befriedigend	↘
Nacken- oder Schulterschmerzen		2632	3.9	41%	befriedigend	↘
Rücken- oder Kreuzschmerzen		2647	4.0	45%	befriedigend	~
Gelenk- oder Gliederschmerzen		2614	4.7	64%	gut	~
Schlaflosigkeit, Schlafstörungen		2656	4.3	54%	befriedigend	↘
Augenprobleme		2653	4.6	61%	gut	~
gesundheitliche Beschwerden		2658	4.0	42%	befriedigend	↘

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung des Anteils selten/nie



3.11 Positive Gefühle und Stimmungen

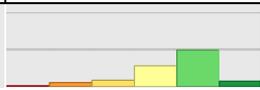
Wie oft empfanden Sie in letzter Zeit im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit folgende positive Gefühle und Stimmungen? (nie - selten - eher selten - manchmal - häufig - ständig)

Fragestellung im Originaltext

- 1 Zuversicht, Lebensfreude
- 2 Ausgeglichenheit

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

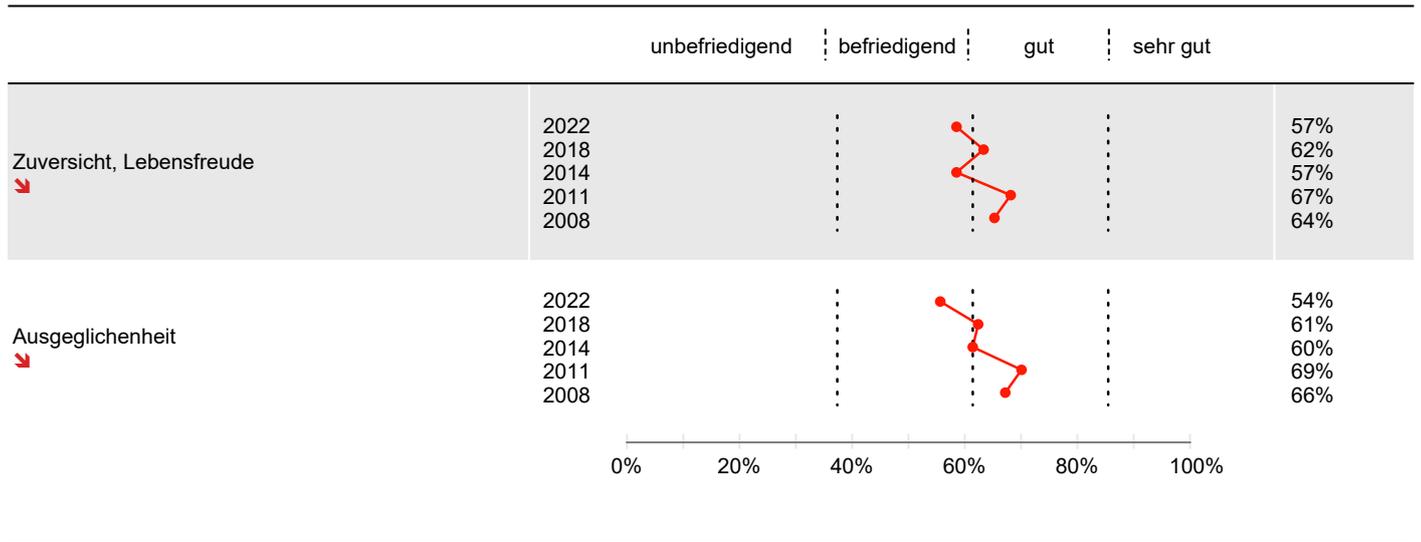
- Zuversicht, Lebensfreude
- Ausgeglichenheit

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Anteil häufig/ständig	Bewertung	Veränderung Signifikanz &
Zuversicht, Lebensfreude		2625	4.4	57%	befriedigend	↘
Ausgeglichenheit		2603	4.3	54%	befriedigend	↘

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

Entwicklung des Anteils häufig/ständig



3.12 Negative Gefühle und Stimmungen

Wie oft empfanden Sie in letzter Zeit im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit folgende negative Gefühle und Stimmungen? (ständig - häufig - manchmal - eher selten - selten - nie)

Fragestellung im Originaltext

- 1 Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten
- 2 Angst vor Fehlern, vor dem Versagen

Frage in Kurzform in Tabelle und Abbildung

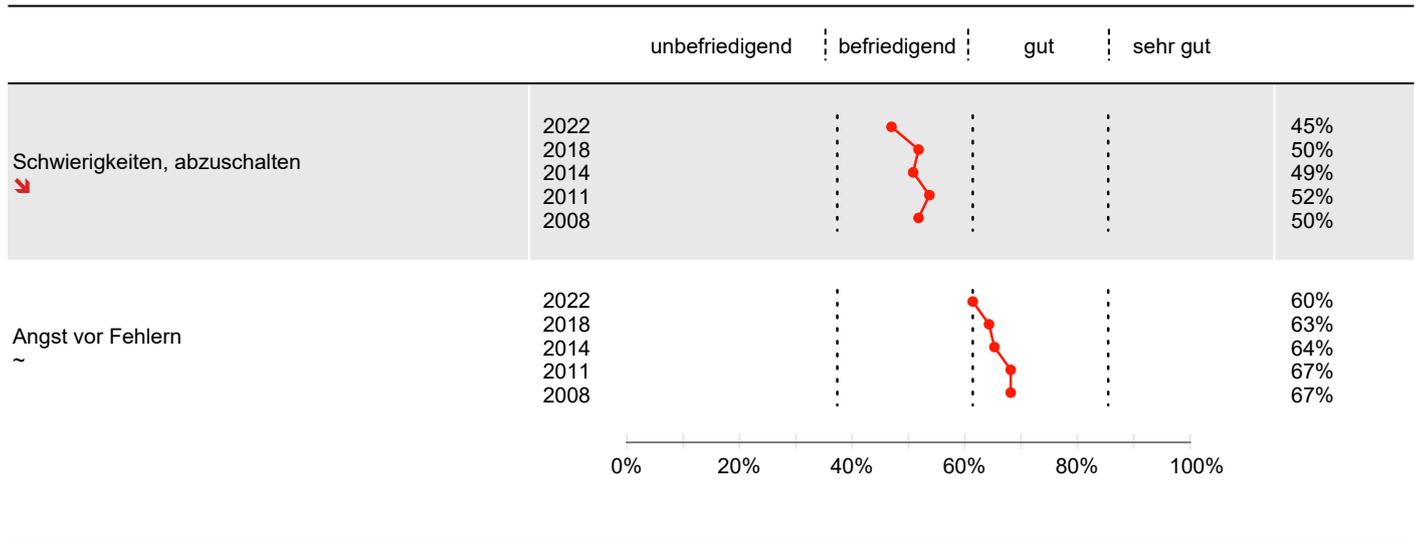
- Schwierigkeiten, abzuschalten
- Angst vor Fehlern

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Anteil selten/nie	Bewertung	Veränderung Signifikanz &
Schwierigkeiten, abzuschalten		2666	4.0	45%	befriedigend	↘
Angst vor Fehlern		2662	4.5	60%	gut	~

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2018:

↗ signifikant höhere Werte, ↘ signifikant tiefere Werte, ~ keine signifikante Veränderung, k.T. kein Signifikanztest möglich

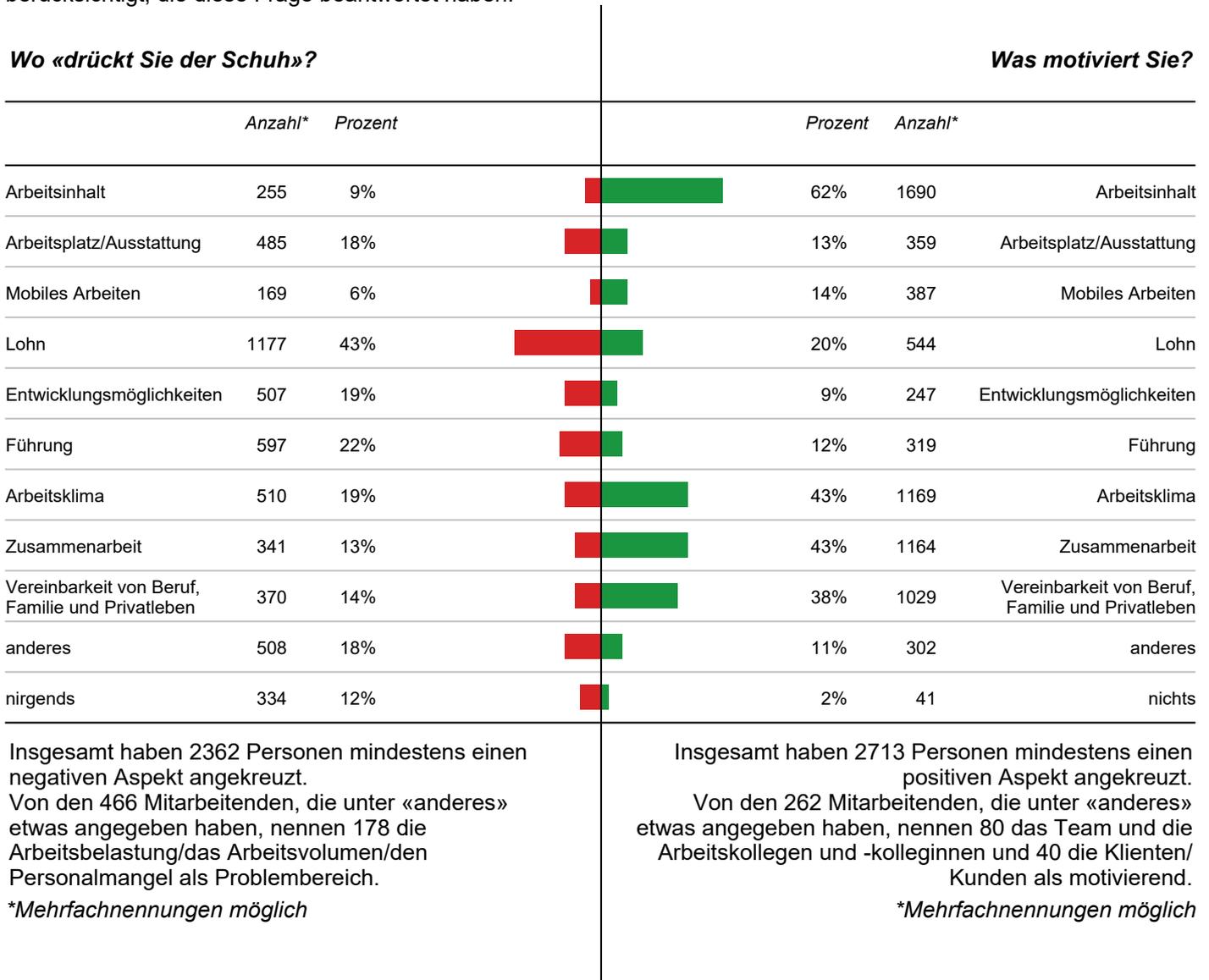
Entwicklung des Anteils selten/nie



3.13 Persönliche Gewichtung der Arbeitsaspekte

Nachdem die Mitarbeitenden die einzelnen Arbeitsaspekte bewertet haben, konnten sie am Ende des Fragebogens die Arbeitsaspekte gewichten. Jede und jeder Mitarbeitende konnte maximal drei Problemaspekte angeben und maximal drei Aspekte auswählen, die sie besonders motivieren.

Untenstehende Abbildung zeigt, von wie vielen Mitarbeitenden die einzelnen Arbeitsaspekte als Problembereich oder als besonders motivierend ausgewählt wurden. Für die Berechnung des Prozentsatzes wurden nur Mitarbeitende berücksichtigt, die diese Frage beantwortet haben.



4 Zusammenfassung

2022 sind 52% der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winterthur insgesamt mit ihrer aktuellen Arbeitssituation zufrieden und 63% würden sich wieder für ihre Stelle bewerben. Dies ist eine befriedigende Gesamtbeurteilung der Arbeitssituation. An der Befragung teilgenommen haben 2763 von 4261 Mitarbeitenden. Der Rücklauf liegt bei 65%.

Zusammenfassende Bewertung der Arbeitsaspekte

Die meisten Arbeitsaspekte werden befriedigend bewertet. Die Mitarbeitenden sind mit keinem Aspekt sehr zufrieden.

Eine gute Bewertung vergeben die Mitarbeitenden für:

- Arbeitsinhalt
- Arbeitsklima
- Arbeitsplatz/Arbeitsmittel
- Vorgesetzte/r

Sieben Aspekte werden als befriedigend erachtet:

- Arbeitsbedingungen
- Arbeitssituation
- Arbeitsorganisation
- Digitales und mobiles Arbeiten
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Gesundheit
- Information/Kommunikation

Bewertung der Check-up-Indikatoren

Jeder Arbeitsaspekt hat verschiedene Facetten. Das Arbeitsklima wird zum Beispiel vom Umgangston beeinflusst oder von der Zusammenarbeit. Besonders wichtige Facetten der Arbeitsaspekte werden in diesem Bericht Check-up-Indikatoren genannt. Sie widerspiegeln analog zur zusammenfassenden Bewertung der Arbeitsaspekte die Arbeitssituation besonders gut.

Die Check-up-Indikatoren erhalten mehrheitlich eine gute Bewertung. Sehr zufrieden sind die Mitarbeitenden mit folgender Aussage:

- Ich bin überzeugt, dass meine Arbeit sinnvoll ist.

Die folgenden Aussagen werden gut beurteilt:

- Mein/e Vorgesetzte/r bespricht mit mir meine Arbeitsleistung regelmässig.
- Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Arbeit optimal einsetzen.
- In meinem Bereich arbeiten wir sehr gut zusammen.
- Ich kann bei meiner/m Vorgesetzten die nötige Unterstützung holen, um gute Arbeit zu leisten.
- Ich würde mich wieder für meine Stelle bewerben.

Für zwei Check-up-Indikatoren fällt die Bewertung in befriedigendem Masse aus:

- In meinem Bereich erhalten gute Leistungen Anerkennung.
- Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.

Unterschiede nach soziodemographischen Merkmalen

Geschlecht

Betrachtet man die Arbeitszufriedenheit (zusammenfassende Fragen und Check-up-Indikatoren) in Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede, zeigen sich in der Beurteilung der allgemeinen Arbeitssituation leichte Abweichungen. Die Frauen geben – wie in der Befragung 2008, 2011, 2014 und 2018 – in der Regel positivere Urteile ab als ihre männlichen Arbeitskollegen: Insbesondere sind sie mit den Arbeitsbedingungen, dem Lohn, dem Arbeitsklima, den direkten Vorgesetzten und den Entwicklungsmöglichkeiten zufriedener.

Wie auch in den vorherigen Jahren leiden aber Frauen öfter an gesundheitlichen Beschwerden aufgrund der Arbeit.

Führungsfunktion

Mitarbeitende mit Führungsfunktion geben für beinahe alle Aspekte positivere Urteile ab als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion. Die grössten Differenzen, von mindestens neun Prozentpunkten, zeigen sich bei der Information und Kommunikation sowie bei den Entwicklungsmöglichkeiten. Ebenso sind Mitarbeitende mit Führungsfunktion deutlich öfter der Meinung, dass in ihrem Arbeitsbereich gute Leistungen anerkannt werden und dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse optimal bei der Arbeit einsetzen können. Mitarbeitende mit Führungsfunktion würden sich auch klar öfter erneut auf ihre Stelle bewerben.

Arbeitspensum

Mitarbeitende mit tieferen Arbeitspensum sind mit den meisten Punkten zufriedener als Mitarbeitende, die mehr arbeiten. So etwa mit den Arbeitsbedingungen, dem Arbeitsklima, der Arbeitsorganisation sowie der Anerkennung von guten Leistungen und der Arbeitssituation insgesamt. Auch würden sie sich öfter erneut auf ihre Stelle bewerben.

Mitarbeitende, die zwischen 50% und 90% arbeiten, sind etwas zufriedener mit dem Lohn, leiden aber öfter unter gesundheitlichen Problemen.

Alter

Beim Alter lässt sich kein eindeutiger Trend feststellen. Gewisse Aspekte werden von jüngeren Mitarbeitenden positiver bewertet, etwa die Vorgesetzten. Auch sind jüngere Mitarbeitende öfter der Meinung, die nötige Unterstützung zu erhalten. Weniger zufrieden sind sie mit dem digitalen und mobilen Arbeiten.

Die meisten Aspekte erhalten jedoch von den älteren Mitarbeitenden eine bessere Bewertung. Dazu gehören etwa die Sinnhaftigkeit der Arbeit, der Arbeitsinhalt, der optimale Einsatz der Fähigkeiten, die Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel sowie die Kommunikation.

Die über 60-Jährigen geben am seltensten an, gesundheitlichen Beschwerden zu haben.

Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

Im Vergleich zur Befragung 2018 ist die Gesamtzufriedenheit bei folgenden Arbeitsaspekten/Check-up-Indikatoren signifikant gesunken:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsklima
- Arbeitssituation
- gesundheitliche Beschwerden
- Check-up-Modul: Ich würde mich wieder für meine Stelle bewerben.
- Check-up-Modul: Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.

Betrachtet man nicht nur die zusammenfassende Bewertung der Arbeitsaspekte, sondern auch die einzelnen Qualitätsmerkmale der Arbeitsaspekte, so zeigen sich folgende signifikante Verbesserungen:

- Entwicklungsmöglichkeiten: Wie zufrieden sind Sie mit dem internen Weiterbildungsangebot der Stadtverwaltung?
- Arbeitsplatz & Arbeitsmittel: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsmitteln (Hilfsmittel, Geräte etc.)? (2018: zudem PC/Programme)
- Entwicklungsmöglichkeiten: Wie zufrieden sind Sie mit den Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung? (2018: Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten)

Gleichzeitig haben sich 16 Bewertungen signifikant verschlechtert. Gross ist die Veränderung bei:

- Arbeitsorganisation: Die Arbeitsprozesse sind sinnvoll definiert und beschrieben.
- Arbeitsorganisation: Den Grossteil meiner Arbeitszeit widme ich meinen Hauptaufgaben.
- Arbeitsorganisation: In meinem Bereich ist das Arbeitsvolumen gerecht verteilt. (2018: Arbeitsumfeld)
- Information & Kommunikation: Die vier Unternehmenswerte der Stadtverwaltung Winterthur sind mir bekannt.