



Kanton Zürich
Statistisches Amt

Personalfragung Stadtverwaltung Winterthur 2018

Stadtverwaltung Winterthur



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
---------------	--	----------------------	---------------

Management Summary

Grafischer Überblick zu den wichtigsten Resultaten

Kapitel 1 Methodik und Rücklauf

- 1.1 Befragungsmodus
- 1.2 Fragebogen
- 1.3 Excellence-Wert
- 1.4 Veränderung gegenüber der letzten Befragung
- 1.5 Vertraulichkeit
- 1.6 Rücklauf nach Organisationseinheit
- 1.7 Übersicht zu den Berichten
- 1.8 Statistische Angaben zu den Befragten

Kapitel 2 Ergebnisse im Detail

- 2.1 Arbeitsplatz & Arbeitsmittel
- 2.2 Arbeitsorganisation
- 2.3 Information & Kommunikation
- 2.4 Arbeitsinhalt
- 2.5 Arbeitsklima
- 2.6 Arbeitsbedingungen
- 2.7 Entwicklungsmöglichkeiten
- 2.8 Direkte/r Vorgesetzte/r
- 2.9 Unternehmenswerte
- 2.10 Gesundheitliche Beschwerden
- 2.11 Positive Gefühle und Stimmungen
- 2.12 Negative Gefühle und Stimmungen

Kapitel 3 Positive und negative Aspekte

- 3.1 Subjektive Gewichtung von Faktoren der Arbeitszufriedenheit

Management Summary



Stadtverwaltung Winterthur

2018 sind 58% der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winterthur mit ihrer aktuellen Arbeitssituation insgesamt zufrieden und 68% würden sich wieder für ihre Stelle bewerben. Dies ist eine befriedigende Gesamtbeurteilung der Arbeitssituation. An der Befragung teilgenommen haben 2648 von 3860 Mitarbeitenden. Der Rücklauf liegt bei 69%.

Bewertung der Arbeitsaspekte

Die meisten Arbeitsaspekte werden gut bewertet. Die Mitarbeitenden sind mit keinem Aspekt sehr zufrieden. Eine gute Bewertung vergeben die Mitarbeitenden für:

- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsinhalt
- Arbeitsklima
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatz
- Vorgesetzte/r

Vier Aspekte werden als befriedigend erachtet:

- Arbeitssituation insgesamt
- 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 Gesamtbewertung der Arbeitsaspekte die Arbeitssituation besonders gut.

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

- Ich kenne die Ziele und Anforderungen meiner Arbeit genau.
- 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.
- Ich kann aktiv dazu beitragen, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern.
- In meinem Arbeitsbereich 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 Arbeitsbereich erhalten gute Leistungen Anerkennung.
- Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.

Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

Im Vergleich zur Befragung 2014 ist die Gesamtbewertung folgender Arbeitsaspekte gestiegen:

- Information/Kommunikation
- Arbeitsinhalt
- Arbeitsbedingungen
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Arbeitssituation

Gleichzeitig ist die Gesamtbewertung für folgende Arbeitsaspekte gesunken:

- Arbeitsplatz und Arbeitsmittel
- Gesundheit

Betrachtet man nicht nur die Gesamtbewertung der Arbeitsaspekte, sondern auch die einzelnen Qualitätsmerkmale der Arbeitsaspekte, so zeigen sich 17 signifikante Verbesserungen. Bei diesen drei Fragen wurden die grössten Veränderungen gemessen:

- Positive Gefühle und Stimmungen: Zuversicht, Lebensfreude
- Arbeitsklima: Unterstützung in schwierigen Situationen
- Entwicklungsmöglichkeiten: Zufrieden mit Aufstiegsmöglichkeiten

Gleichzeitig haben sich vier Bewertungen signifikant verschlechtert. Bei diesen drei Fragen wurden die grössten Veränderungen gemessen:

- Entwicklungsmöglichkeiten: zufrieden mit Qualität MAB
- Arbeitsplatz & Arbeitsmittel: Arbeitsumgebung ist zweckmässig
- Gesundheitliche Beschwerden: Augenprobleme

Unterschiede nach soziodemographischen Merkmalen

Geschlecht

Betrachtet man die Arbeitszufriedenheit in Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede, zeigen sich in der Beurteilung der allgemeinen Arbeitssituation leichte Abweichungen. Die Frauen geben – wie in der Befragung 2008, 2011 und 2014 – in der Regel positivere Urteile ab als ihre männlichen Arbeitskollegen: Sie sind – ähnlich wie 2014 – mit den Arbeitsbedingungen, dem Lohn, der Anerkennung bei guten Leistungen, der Regelmässigkeit des Feedbacks durch die Vorgesetzten häufiger zufrieden. Zudem empfinden Frauen ihre Arbeit öfter als sinnvoll und sie sind allgemein zufriedener mit den Vorgesetzten. Wie auch in den vorherigen Jahren leiden 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 den Entwicklungsmöglichkeiten und bei der Information und Kommunikation. Ebenso sind Mitarbeitende mit Führungsfunktion deutlich öfter der Meinung, dass in ihrem Arbeitsbereich gut zusammengearbeitet wird, sie aktiv dazu beitragen können, die Qualität der Arbeit zu verbessern und dass in ihrem Arbeitsbereich gute Leistungen anerkannt werden. Mitarbeitende mit Führungsfunktion würden sich auch klar öfter erneut auf ihre Stelle bewerben.

Unter neuen Prozent, aber dennoch signifikant häufiger geben Führungskräfte an, ihre Fähigkeiten optimal einsetzen zu können, ihre Arbeit als sinnvoll zu empfinden und zufrieden mit dem Lohn zu sein. Auch die Arbeitssituation insgesamt, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsinhalt und das Arbeitsklima beurteilen sie positiver. Sie leiden zudem seltener an gesundheitlichen Beschwerden.

Arbeitspensum

Mitarbeitende mit tieferen Arbeitspensum sind mit den meisten Punkten zufriedener als Mitarbeitende, die mehr arbeiten. So etwa mit der Regelmässigkeit von Besprechungen, dem Lohn, den Arbeitsbedingungen, dem Arbeitsklima und der Zusammenarbeit. Auch fühlen sie ihre Leistungen eher anerkannt und würden sich öfter erneut auf ihre Stelle bewerben.

Mitarbeitende, die weniger als 50% arbeiten, bewerten auch die Information und Kommunikation, ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitsmittel sowie die Arbeitsorganisation besser. Sie geben häufiger an, die nötige Unterstützung zu erhalten, ihre Arbeit als sinnvoll zu erachten und nie oder selten gesundheitliche Beschwerden zu haben.

Personen, die 90% oder mehr arbeiten, sind hingegen öfter der Meinung, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse optimal einsetzen können.

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. Andere Aspekte, wie etwa die Sinnhaftigkeit der Arbeit, der optimale Einsatz der Fähigkeiten, der Lohn oder der Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel, erhalten von den älteren Mitarbeitenden eine bessere Bewertung. Die 21 bis 30-Jährigen geben am seltensten an, keine gesundheitlichen Beschwerden zu haben.

Es kann selten ein stetes Muster über alle Alterskategorien beobachtet werden. Insbesondere die unterste und die oberste Alterskategorie scheren oft aus und bewerten die einzelnen Aspekte anders als ihre nächsten Altersgruppen.

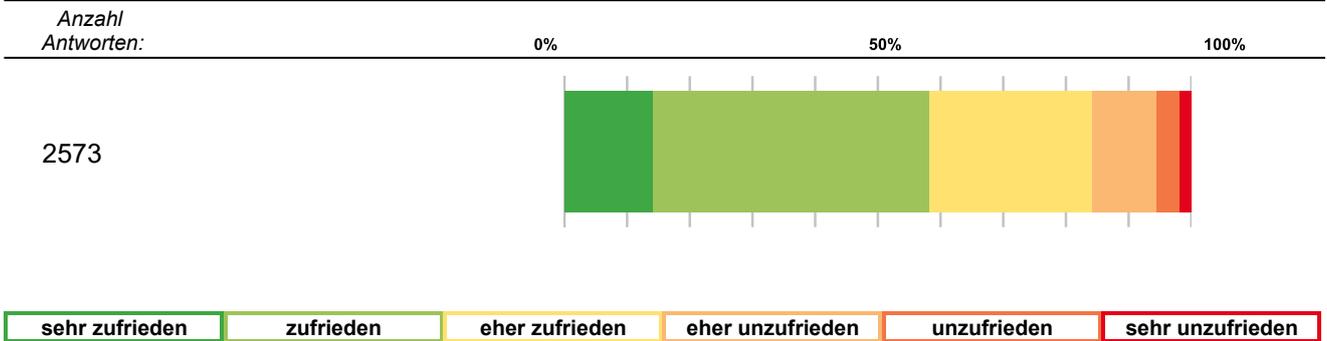
Grafischer Überblick zu den wichtigsten Resultaten



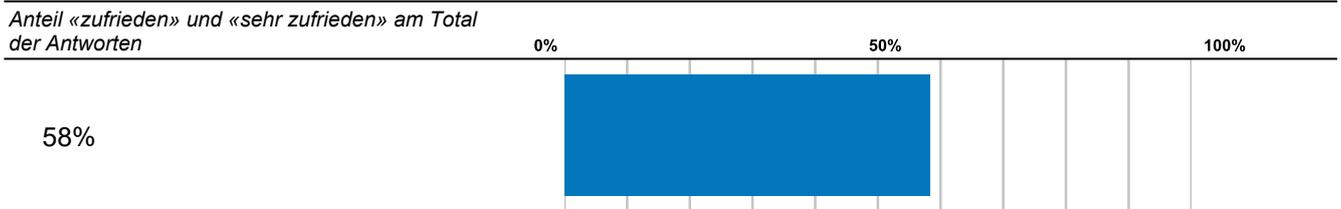
Alles in allem

«Insgesamt bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation...»

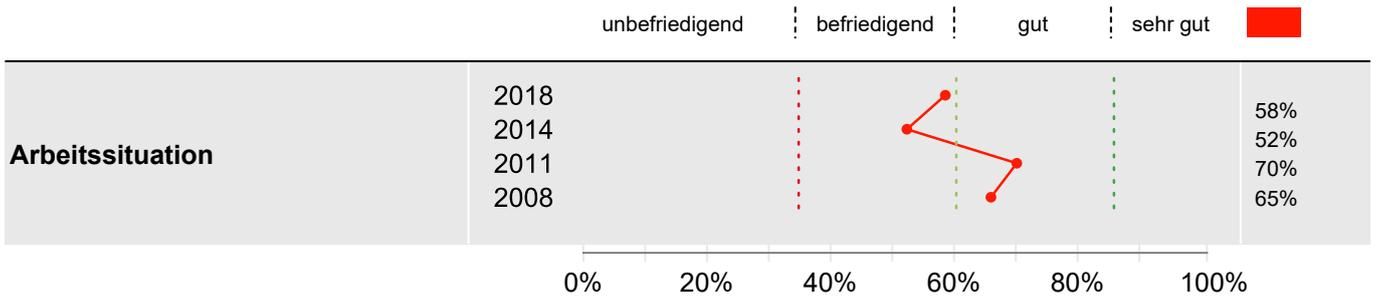
Verteilung der Antworten 2018



Excellence-Wert 2018



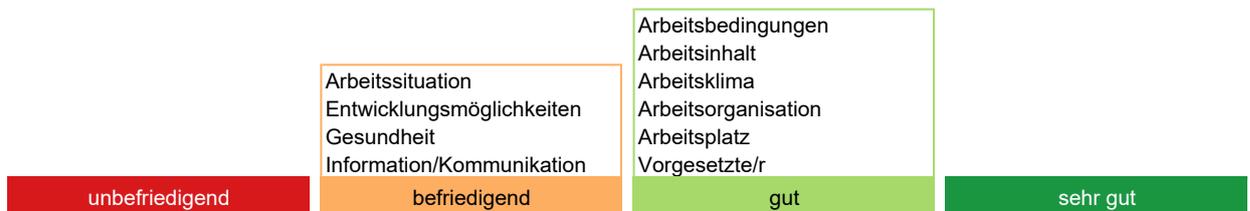
Entwicklung Excellence-Wert



- ↗ signifikant höhere Werte als 2014
- ↘ signifikant tiefere Werte als 2014
- ~ keine signifikante Veränderung
- k.T. kein Signifikanztest möglich

Klassifikation der Resultate

Zusammenfassende Fragen



Formulierung der zusammenfassenden Fragen

Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitsplatz und meinen Arbeitsmitteln: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsinhalt: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Insgesamt bin ich mit der Arbeitsorganisation: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsklima: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Insgesamt bin ich mit meinen Arbeitsbedingungen: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Insgesamt bin ich mit meinem/r direkten Vorgesetzten: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Insgesamt bin ich mit den Entwicklungsmöglichkeiten: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

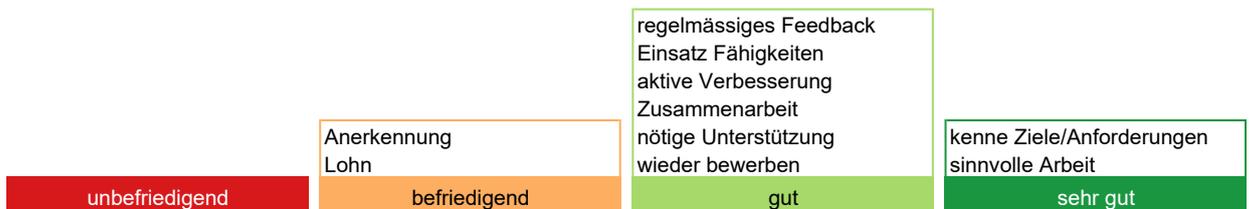
Insgesamt bin ich mit der Information/ Kommunikation: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Insgesamt bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation: sehr unzufrieden - sehr zufrieden.

Wie oft leiden Sie alles in allem unter gesundheitlichen Beschwerden, die im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit auftreten? (ständig - nie)

Klassifikation der Resultate

Check-up-Indikatoren



Formulierung der Check-up-Indikatoren

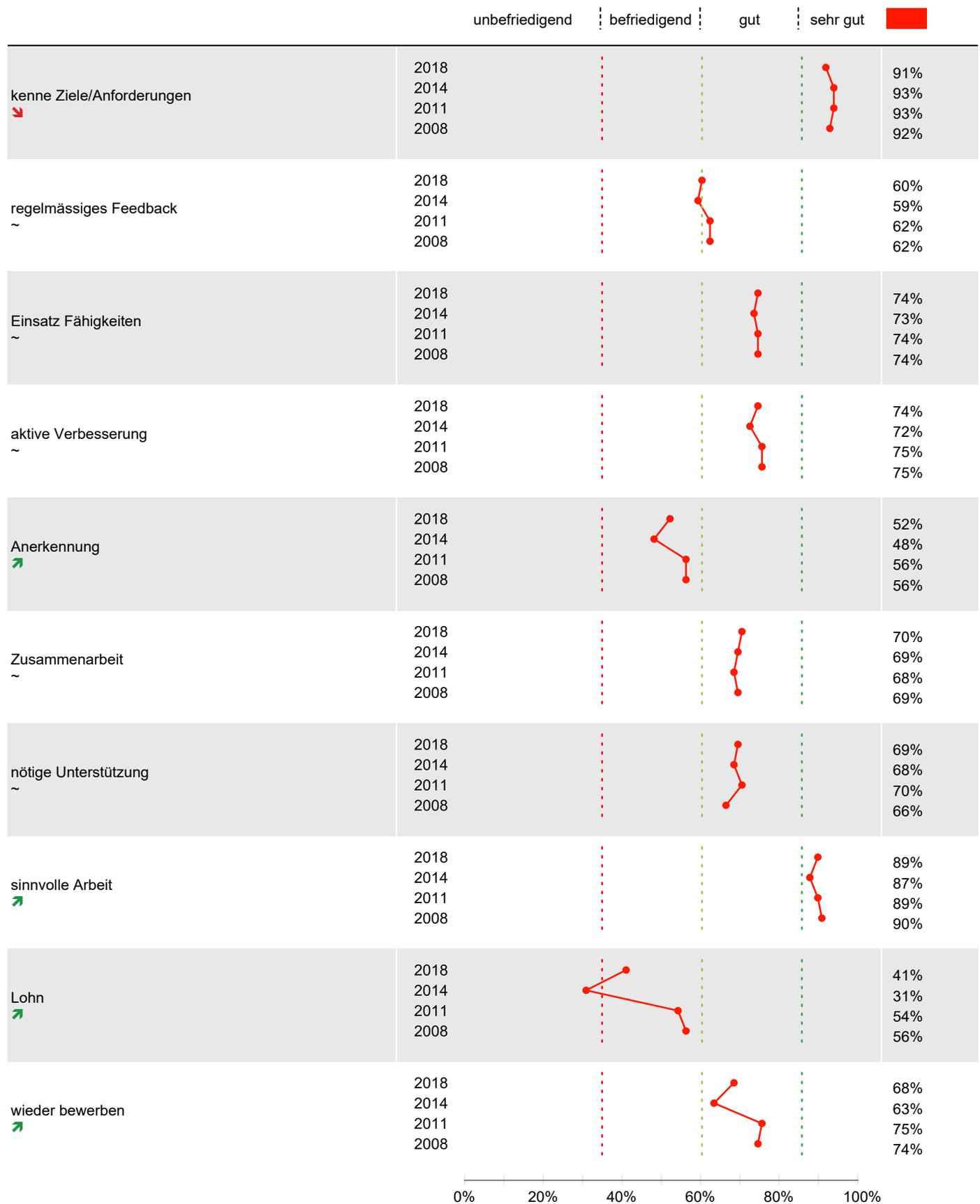
- Ich kenne die Ziele und Anforderungen meiner Arbeit genau.
- Mein/e Vorgesetzte/r bespricht mit mir meine Arbeitsleistung regelmässig.
- Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Arbeit optimal einsetzen.
- Ich kann aktiv dazu beitragen, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern.
- In meinem Arbeitsbereich erhalten gute Leistungen Anerkennung.
- In meinem Arbeitsbereich arbeiten wir sehr gut zusammen.
- Ich kann bei meiner/m Vorgesetzten die nötige Unterstützung holen, um gute Arbeit zu leisten.
- Ich bin überzeugt, dass meine Arbeit sinnvoll ist.
- Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.
- Ich würde mich wieder für meine Stelle bewerben.

Entwicklung der Zufriedenheit - Zusammenfassende Fragen



- ↗ signifikant höhere Werte als 2014
- ↘ signifikant tiefere Werte als 2014
- ~ keine signifikante Veränderung
- k.T. kein Signifikanztest möglich

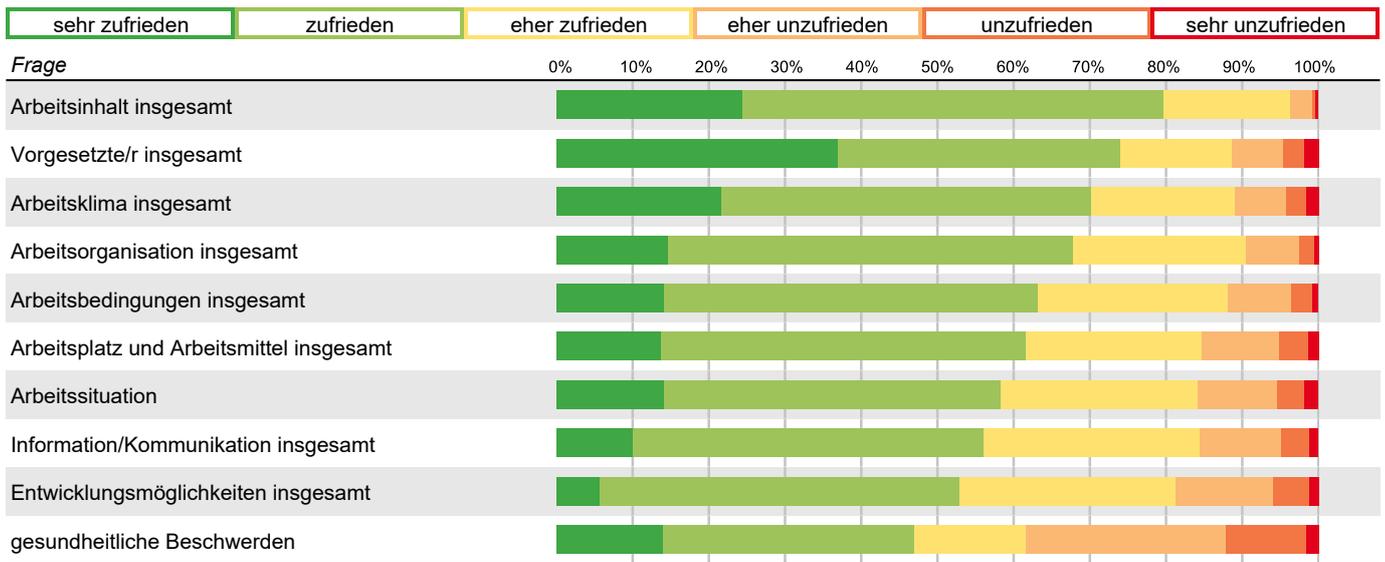
Entwicklung der Zufriedenheit - Check-up-Indikatoren



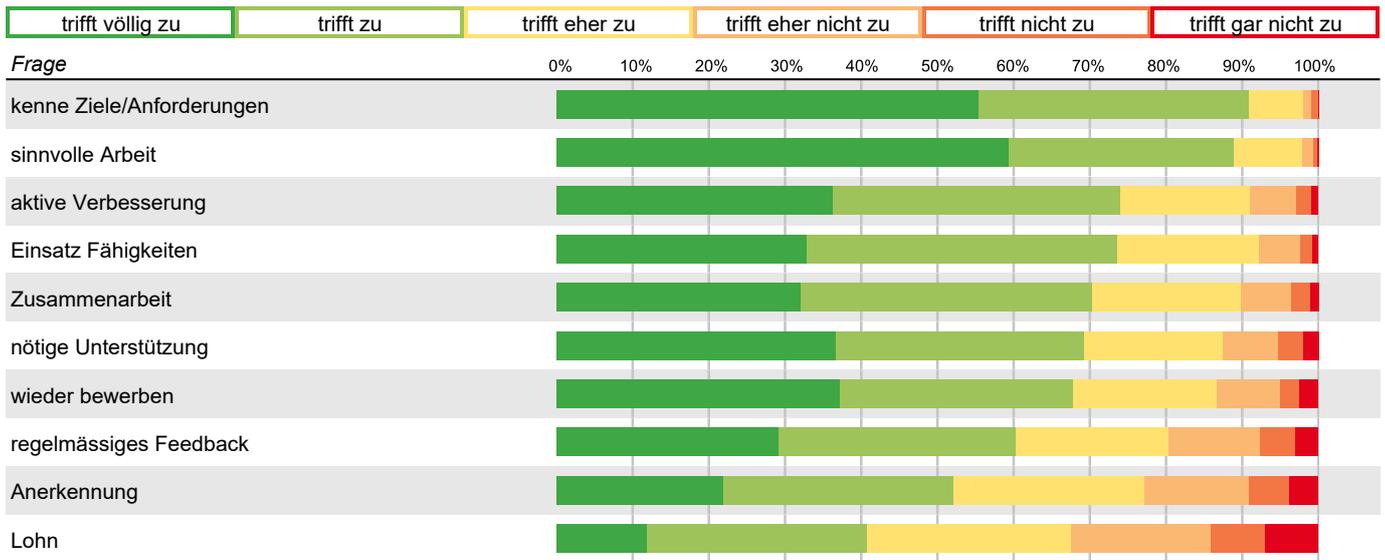
- ↗ signifikant höhere Werte als 2014
- ↘ signifikant tiefere Werte als 2014
- ~ keine signifikante Veränderung
- k.T. kein Signifikanztest möglich

Verteilung der Antworten

Verteilung der zusammenfassenden Fragen



Verteilung der Check-up-Indikatoren



Kapitel 1:

Methodik und Rücklauf



1.1 Befragungsmodus

Durchführung der Befragung

Statistisches Amt des Kantons Zürich

Befragungsdauer und Befragungsmodus

Die Online-Befragung startete am 3. September und schloss am 21. September 2018.

Grundgesamtheit der Befragten

Es wurden alle Mitarbeitenden befragt, die mindestens einen Beschäftigungsgrad von 20% aufwiesen. Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, sowie Lehrpersonen wurden von der Umfrage ausgeschlossen.

1.2 Fragebogen

Für die Befragung 2018 wurde der 2008 entwickelte Fragebogen leicht gekürzt. Neu hinzugekommen sind Fragen zu den Unternehmenswerten. An der Überarbeitung haben sich das Personalamt der Stadt Winterthur und das Statistische Amt beteiligt.

Der Fragebogen ist modulartig aufgebaut. Zu verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation werden zahlreiche Detailfragen gestellt und eine summarische Beurteilung 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>Modul</i>	<i>Anzahl Fragen</i>
Check-up-Modul	10
Arbeitsplatz & Arbeitsmittel	4
Arbeitsorganisation	6
Information & Kommunikation	5
Arbeitsinhalt	10
Arbeitsklima	10
Arbeitsbedingungen	6
Entwicklungsmöglichkeiten	5
Direkte/r Vorgesetzte/r	8
Unternehmenswerte	3
Gesundheitliche Beschwerden	7
Positive Gefühle und Stimmungen	3
Negative Gefühle und Stimmungen	3

1.3 Excellence-Wert

1.3.1 Berechnung des Excellence-Wertes

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. 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
Ich kenne die Ziele und Anforderungen meiner Arbeit genau	Anzahl Antworten	2	1	9	25	36	44
	in Prozent	2%	1%	8%	21%	31%	38%

Anteil guter und sehr guter Antworten
= **Excellence-Wert**

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.

1.3.1 Klassifikation der Excellence-Werte

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

Bewertung	Excellence-Wert
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 ungenügende Bewertung.

Die Klassifikation dient als Interpretationshilfe. Dabei ist zu beachten, dass neben dieser Klassifikation auch der Vergleich zum Durchschnitt aller Befragten ein wichtiger Anhaltspunkt ist, ob ein Ergebnis überdurchschnittlich hoch oder unterdurchschnittlich tief ist. Dieser Vergleich kann einen sehr guten oder schlechten Wert relativieren.

1.4 Veränderung gegenüber der letzten Befragung

1.4.1 Signifikanz

Was ist ein signifikanter Unterschied?

Um die Entwicklung in der Bewertung feststellen zu können, werden den Excellence-Werten des Jahres 2018 jene des Jahres 2014 gegenübergestellt. Die Signifikanz gibt an, ob der Unterschied als gesichert gilt und nicht nur ein Zufallsresultat der Befragung ist.

Die in den Vergleichen sichtbaren, aber nicht signifikanten Unterschiede sollten nicht als Grundlage für Handlungsimplikationen dienen, sondern dürfen nur sehr vorsichtig interpretiert werden.

Ist ein Unterschied signifikant, sollte er dagegen bei der Interpretation der Ergebnisse zunächst inhaltlich betrachtet werden. Ob Handlungsbedarf besteht, hängt nicht nur davon ab, ob ein Unterschied signifikant ist, sondern auch davon, wie gross der Unterschied ist und in welchem Wertebereich die zu vergleichenden Werte liegen.

Darstellung der signifikanten Unterschiede

Folgende Symbole geben an, wie sich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Vergleich zur Personalumfrage im Jahr 2014 entwickelt hat.

-  signifikante Verbesserung
-  signifikante Verschlechterung
- ~ Veränderung ist nicht signifikant
- k.T. kein Signifikanztest möglich, weil
 - es für das Jahr 2014 keine Vergleichszahlen hat oder
 - in mindestens einem Jahr weniger als 8 Antworten vorliegen.

1.4.2 Grösse

Zur Interpretation und Vergleichbarkeit allfälliger Beurteilungsunterschiede wird berechnet, ob es sich um marginale, kleine, mittlere oder grosse Unterschiede handelt. Die Grösse der Differenz wird nicht nur durch den Prozentunterschied bestimmt, sondern auch durch die Höhe des Excellence-Wertes. So gilt die Erhöhung eines Excellence-Wertes von 50% auf 60% als klein, ein Anstieg von 90% auf 100% als gross. Eine Verbesserung am oberen Ende der 100%-Skala ist schwieriger zu erzielen, als eine solche im mittleren Bereich.

Die Unterteilung der Differenzen in marginal, klein, mittel und gross beruht auf Erfahrungswerten des Statistischen Amtes. Marginale und kleine Differenzen sind nicht praxisrelevant. Von Bedeutung sind hingegen vor allem grosse Differenzen, aber auch mittlere.

1.5 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

1.6 Rücklauf nach Organisationseinheit

	<i>Anzahl Mitarbeitende</i>	<i>Anzahl Antworten</i>	<i>Rücklauf</i>
Stadtverwaltung Winterthur	3860	2648	69%
Departement Bau	288	223	77%
Departement Finanzen	184	151	82%
Departement Kulturelles und Dienste	289	217	75%
Departement Schule und Sport	739	482	65%
Departement Sicherheit und Umwelt	376	271	72%
Departement Soziales	1225	802	65%
Departement Technische Betriebe	759	502	66%
Gesamte Stadtverwaltung Winterthur	3860	2648	69%

1.7 Übersicht zu den Berichten

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

1.8 Statistische Angaben zu den Befragten

Führungsfunktion	Anzahl	Prozent				
ja	633	25%	25%			
nein	1920	75%	75%			
Total	2553	100%	0%			100%

Geschlecht	Anzahl	Prozent				
männlich	1232	47%	47%			
weiblich	1414	53%	53%			
Total	2646	100%	0%			100%

Alter	Anzahl	Prozent				
bis 20 Jahre	10	0%	0%			
21 bis 30 Jahre	275	10%	10%			
31 bis 40 Jahre	550	21%	21%			
41 bis 50 Jahre	697	26%	26%			
51 bis 60 Jahre	934	35%	35%			
über 60 Jahre	173	7%	7%			
Total	2639	100%	0%			100%

Anzahl Dienstjahre	Anzahl	Prozent				
0 bis 1 Jahre	584	22%	22%			
2 bis 5 Jahre	1076	41%	41%			
6 bis 10 Jahre	417	16%	16%			
11 bis 15 Jahre	243	9%	9%			
16 bis 20 Jahre	164	6%	6%			
> 20 Jahre	152	6%	6%			
Total	2636	100%	0%			100%

Arbeitspensum	Anzahl	Prozent				
< 50%	369	14%	14%			
50% - 89%	969	37%	37%			
90% +	1301	49%	49%			
Total	2639	100%	0%			100%

Kapitel 2:

Ergebnisse im Detail



2.1 Arbeitsplatz & Arbeitsmittel

Wie zufrieden sind Sie mit ...

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

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
Arbeitsplatz ist zweckmässig		2514	4.6	65%	gut	~ marginal
Arbeitsumgebung ist zweckmässig		2543	4.3	52%	befriedigend	↓ klein
zufrieden mit Arbeitsmitteln		2532	4.3	55%	befriedigend	~ marginal
Arbeitsplatz und Arbeitsmittel insgesamt		2597	4.5	62%	gut	↓ marginal

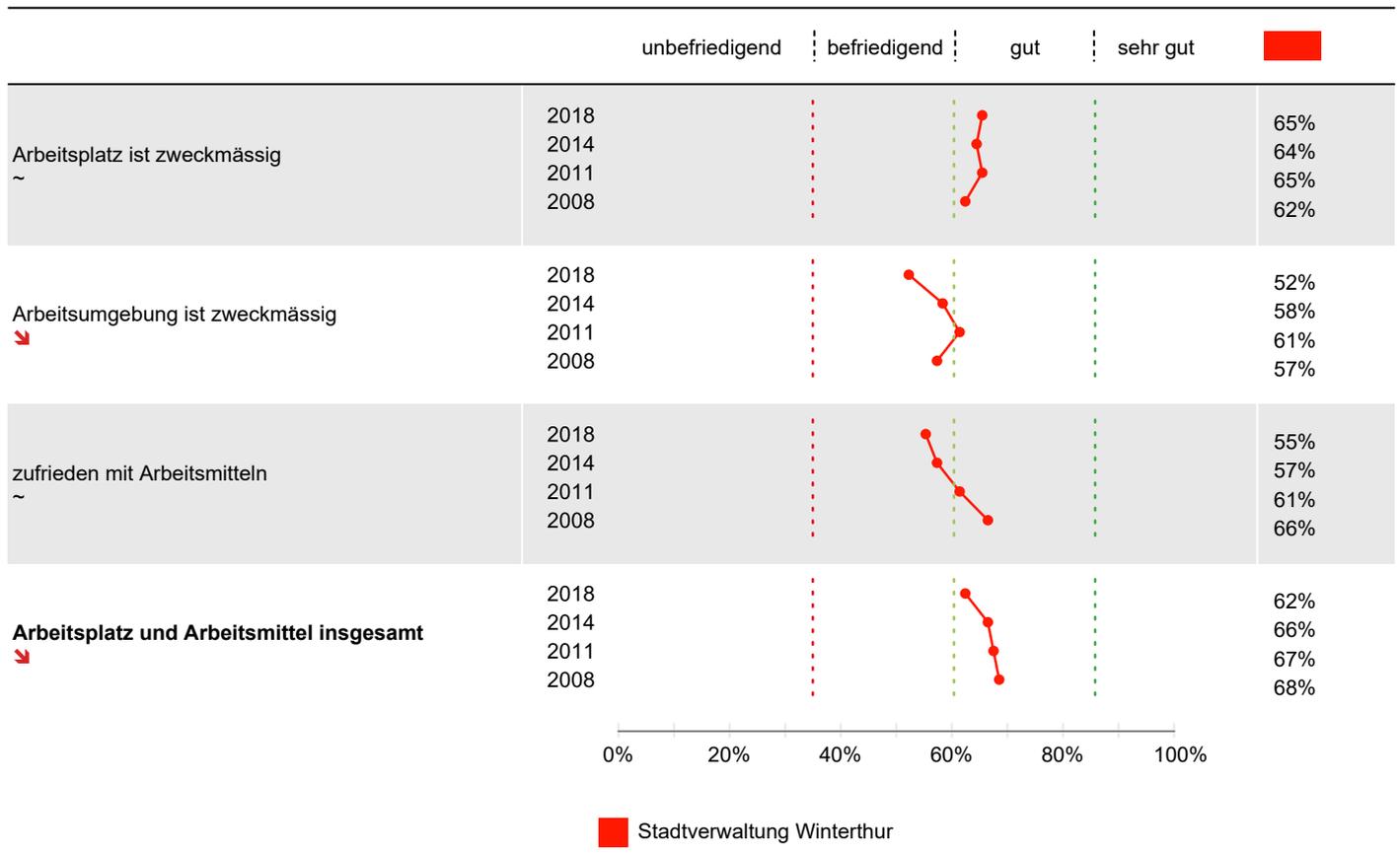
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.2 Arbeitsorganisation

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- | | | |
|---|---|--|
| 1 | Bei uns im Team herrscht Ordnung, so dass Informationen und Material auf Anhieb gefunden werden können. | Ordnung im Team, Unterlagen auffindbar |
| 2 | Die Arbeitsprozesse sind sinnvoll definiert und beschrieben. | Arbeitsprozesse sinnvoll definiert |
| 3 | Den Grossteil meiner Arbeitszeit widme ich meinen Hauptaufgaben. | Zeit für Hauptaufgaben vorhanden |
| 4 | In meinem Arbeitsumfeld ist das Arbeitsvolumen gerecht verteilt. | Arbeitsvolumen gerecht verteilt |
| 5 | In meinem Arbeitsbereich handeln wir kundenschaftsorientiert. | wir arbeiten kundenorientiert |
| 6 | Insgesamt bin ich mit der Arbeitsorganisation: sehr unzufrieden - sehr zufrieden. | Arbeitsorganisation insgesamt |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
Ordnung im Team, Unterlagen auffindbar		2580	4.8	68%	gut	~ marginal
Arbeitsprozesse sinnvoll definiert		2577	4.6	61%	gut	~ marginal
Zeit für Hauptaufgaben vorhanden		2589	5.0	75%	gut	~ marginal
Arbeitsvolumen gerecht verteilt		2524	4.5	56%	befriedigend	~ marginal
wir arbeiten kundenorientiert		2491	5.1	80%	gut	~ keine Veränderung
Arbeitsorganisation insgesamt		2585	4.7	68%	gut	~ marginal

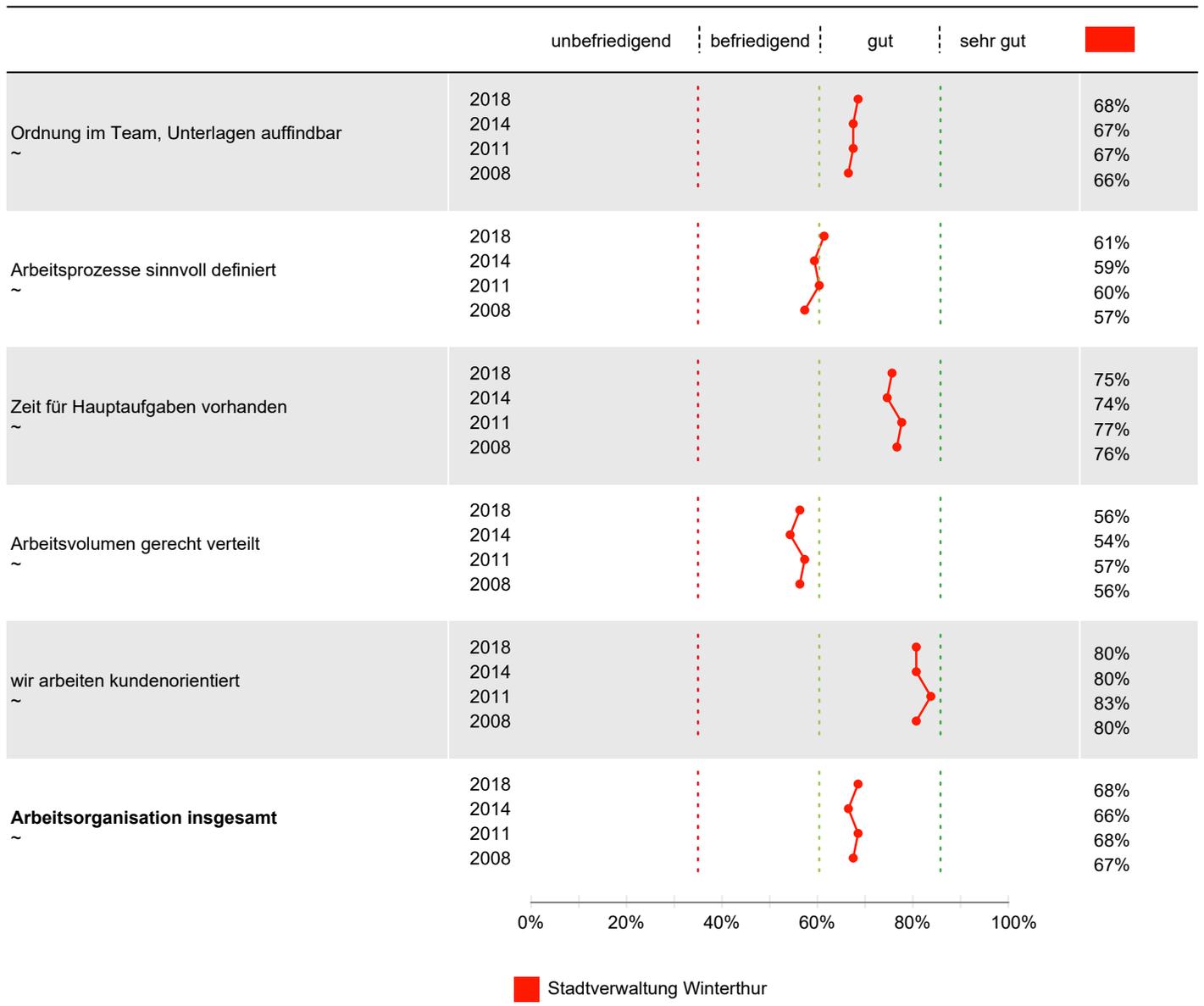
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.3 Information & Kommunikation

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | Ich bin zufrieden mit der Information über Dinge, die für meine Stelle und die Erfüllung meiner Aufgaben wichtig sind. | zufrieden mit Infos zur Aufgabenerfüllung |
| 2 | Ich gebe meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen Informationen und Wissen weiter. | gebe Informationen/Wissen weiter |
| 3 | Ich bin zufrieden mit der Kommunikation über personelle und organisatorische Änderungen in meinem Arbeitsumfeld. | zufrieden mit Infos zum Arbeitsumfeld |
| 4 | Ich informiere mich über Themen der gesamten Stadtverwaltung. | informiere mich über Stadtverwaltung |
| 5 | Insgesamt bin ich mit der Information/ Kommunikation: sehr unzufrieden - sehr zufrieden. | Information/Kommunikation insgesamt |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
zufrieden mit Infos zur Aufgabenerfüllung		2595	4.6	59%	befriedigend	~ marginal
gebe Informationen/Wissen weiter		2591	5.4	91%	sehr gut	↘ marginal
zufrieden mit Infos zum Arbeitsumfeld		2594	4.4	53%	befriedigend	↗ marginal
informiere mich über Stadtverwaltung		2534	4.2	41%	befriedigend	k.T.
Information/Kommunikation insgesamt		2595	4.4	56%	befriedigend	↗ klein

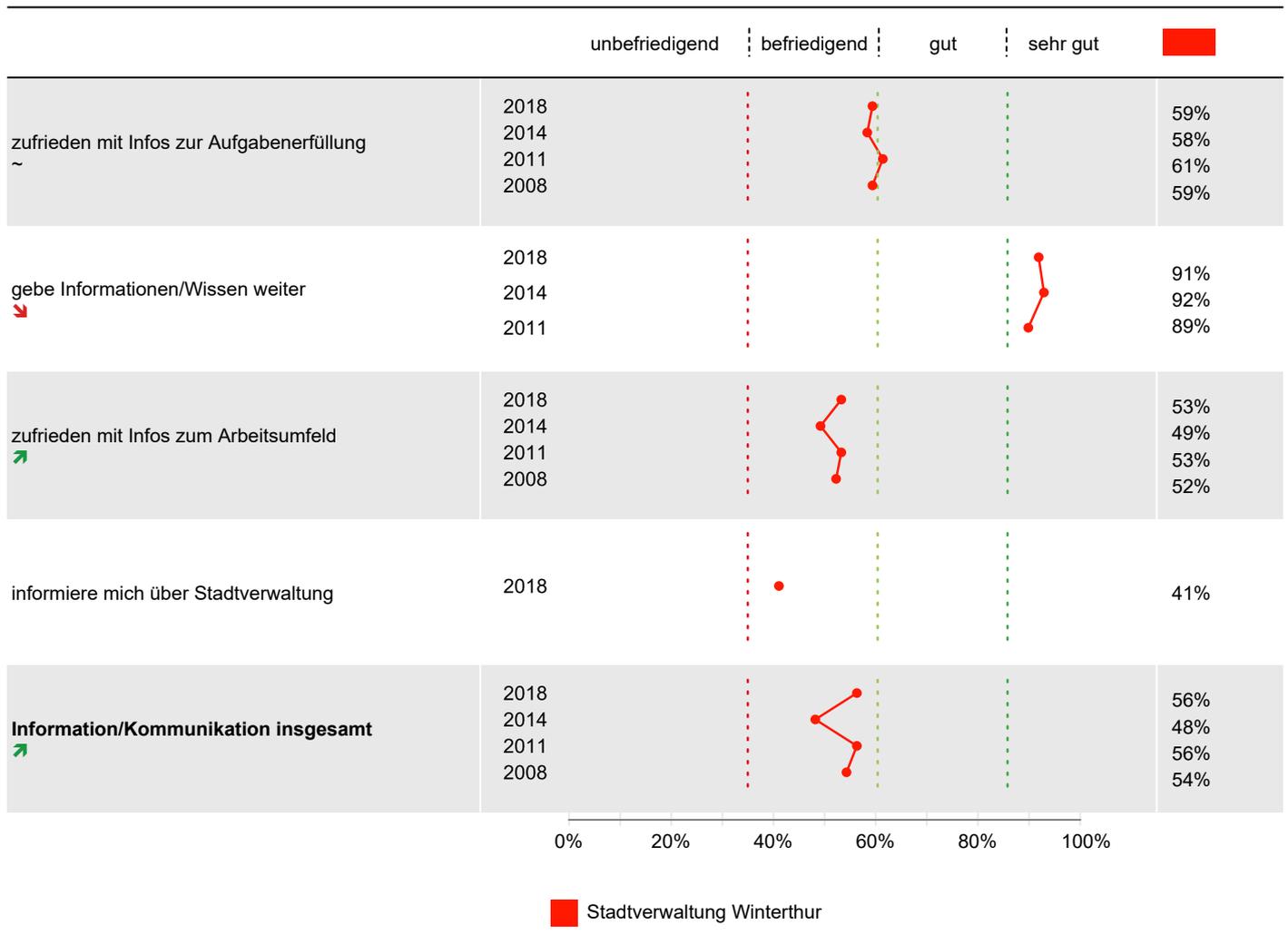
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.4 Arbeitsinhalt

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- | | | |
|----|--|------------------------------------|
| 1 | Ich mache meine Arbeit gern. | mache Arbeit gern |
| 2 | Ich habe die notwendigen Kompetenzen zur Bewältigung meiner Aufgaben. | habe notwendigen Kompetenzen |
| 3 | Ich bin für meine Arbeit angemessen qualifiziert. | bin angemessen qualifiziert |
| 4 | Ich habe die notwendige Zeit, um meine Arbeit auszuführen. | genug Zeit für meine Arbeit |
| 5 | Während meiner Arbeitszeit teile ich meine Aufgaben selbständig ein. | teile Aufgaben selbständig ein |
| 6 | Meine Arbeit verlangt von mir, dass ich viele verschiedene Fähigkeiten einsetze. | setze verschiedene Fähigkeiten ein |
| 7 | Meine Arbeit ist wichtig, weil sie das Wohl anderer Leute beeinflusst. | Arbeit beeinflusst Wohl anderer |
| 8 | Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert. (Für die Auswertung wurden die Antworten umgedreht.) | nicht überfordert |
| 9 | Ich fühle mich bei der Arbeit unterfordert. (Für die Auswertung wurden die Antworten umgedreht.) | nicht unterfordert |
| 10 | Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsinhalt: sehr unzufrieden - sehr zufrieden. | Arbeitsinhalt insgesamt |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
mache Arbeit gern		2599	5.4	90%	sehr gut	↗ marginal
habe notwendigen Kompetenzen		2585	5.3	88%	sehr gut	~ keine Veränderung
bin angemessen qualifiziert		2582	5.4	91%	sehr gut	~ marginal
genug Zeit für meine Arbeit		2592	4.6	61%	gut	~ marginal
teile Aufgaben selbständig ein		2574	5.3	87%	sehr gut	↗ marginal
setze verschiedene Fähigkeiten ein		2592	5.4	88%	sehr gut	~ marginal
Arbeit beeinflusst Wohl anderer		2554	5.5	89%	sehr gut	↗ marginal
nicht überfordert		2570	5.1	76%	gut	~ marginal
nicht unterfordert		2548	4.6	57%	befriedigend	↗ marginal
Arbeitsinhalt insgesamt		2585	5.0	80%	gut	↗ marginal

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz;

«mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.5 Arbeitsklima

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- | | | |
|----|---|--|
| 1 | Lob wird offen geäussert. | Lob wird geäussert |
| 2 | Kritik wird offen geäussert. | Kritik wird geäussert |
| 3 | Wir haben einen respektvollen Umgang. (2014: wertschätzenden Umgang) | respektvoller Umgang |
| 4 | Konflikte werden offen angesprochen und konstruktiv gelöst. | konstruktive Konfliktlösung |
| 5 | In unserem Team fühlen sich alle verantwortlich, gute Arbeit zu leisten. | alle sind engagiert |
| 6 | Ich helfe Arbeitskolleginnen und -kollegen, die besonders viel zu tun haben. | helfe KollegInnen aus |
| 7 | In schwierigen Situationen erhalte ich an meinem Arbeitsplatz die Unterstützung, die ich brauche. | Unterstützung in schwierigen Situationen |
| 8 | Ich denke, dass ich in zwei Jahren immer noch in meinem Bereich arbeiten werde. | arbeite in zwei Jahren noch hier |
| 9 | Ich denke selten darüber nach, meinen Job bei der Stadtverwaltung Winterthur aufzugeben. | überlege selten Job zu wechseln |
| 10 | Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsklima: sehr unzufrieden - sehr zufrieden. | Arbeitsklima insgesamt |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
Lob wird geäussert		2580	4.2	49%	befriedigend	↗ marginal
Kritik wird geäussert		2542	4.5	53%	befriedigend	~ marginal
respektvoller Umgang		2583	5.0	75%	gut	↗ mittel
konstruktive Konfliktlösung		2523	4.3	50%	befriedigend	↗ marginal
alle sind engagiert		2542	4.9	70%	gut	↗ marginal
helfe KollegInnen aus		2498	5.1	80%	gut	~ marginal
Unterstützung in schwierigen Situationen		2551	4.8	67%	gut	↗ klein
arbeite in zwei Jahren noch hier		2394	4.8	68%	gut	~ marginal
überlege selten Job zu wechseln		2460	4.7	61%	gut	k.T.
Arbeitsklima insgesamt		2579	4.8	70%	gut	~ marginal

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.6 Arbeitsbedingungen

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

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

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
zufrieden mit Mitsprachemöglichkeiten		2533	4.3	49%	befriedigend	~ marginal
Arbeitszeitregelung entspricht Bedürfnis		2568	4.9	73%	gut	~ marginal
Entlohnung entspricht Vorstellung		2573	4.0	41%	befriedigend	↗ klein
Work-Life-Balance möglich		2563	4.6	60%	gut	↗ marginal
attraktive Arbeitgeberin		2541	4.4	51%	befriedigend	↗ mittel
Arbeitsbedingungen insgesamt		2572	4.6	63%	gut	↗ mittel

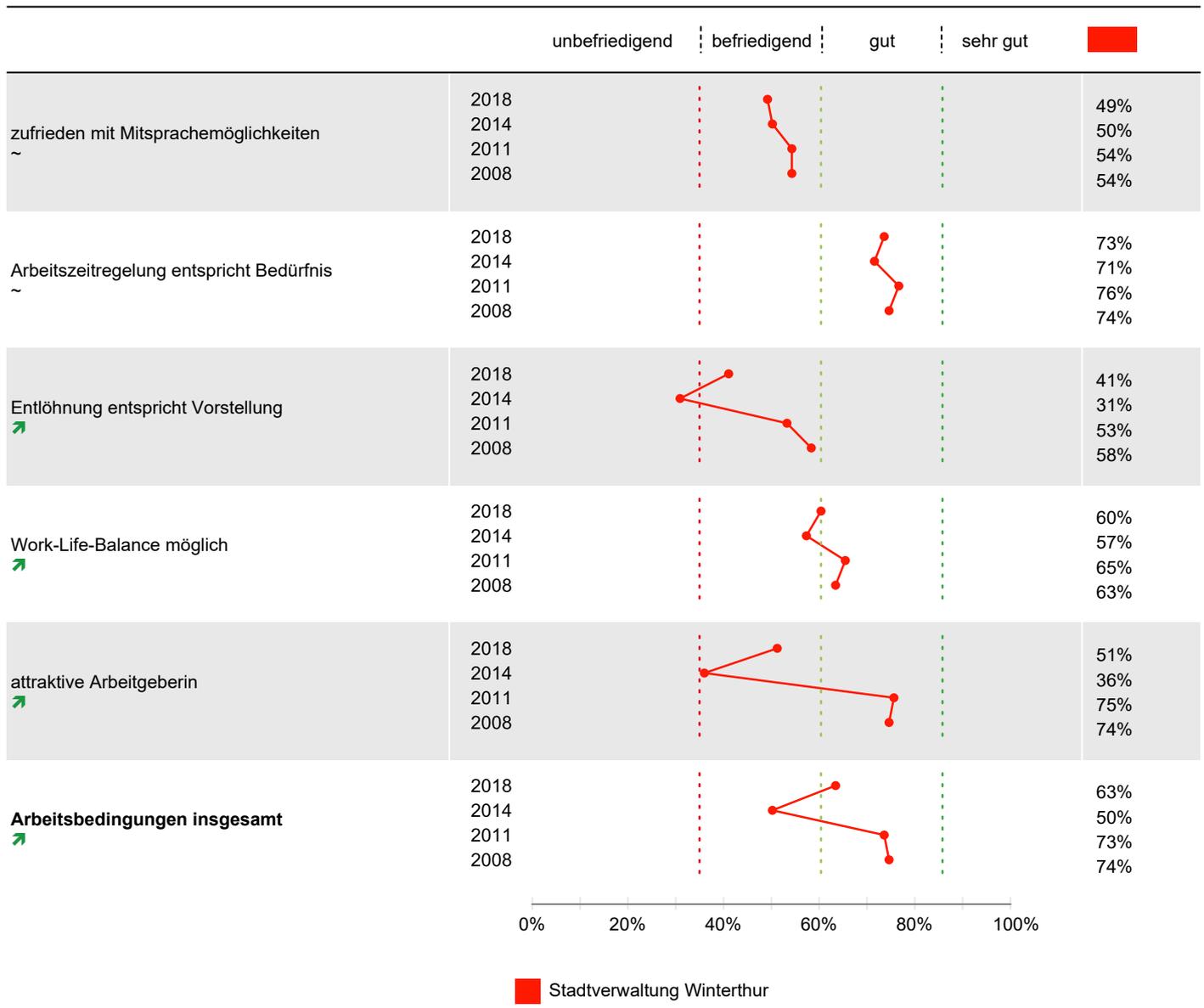
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.7 Entwicklungsmöglichkeiten

Wie zufrieden sind Sie mit ...

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | dem eigenen Wissensstand in Ihrem Fachgebiet? | zufrieden mit eigenem Wissensstand |
| 2 | der Qualität der jährlichen Mitarbeitenden-Beurteilung (MAB)? | zufrieden mit Qualität MAB |
| 3 | dem internen Weiterbildungsangebot der Stadtverwaltung? | zufrieden mit Weiterbildungsangebot |
| 4 | den Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung? | zufrieden mit Aufstiegsmöglichkeiten |
| 5 | Insgesamt bin ich mit den Entwicklungsmöglichkeiten: sehr unzufrieden - sehr zufrieden. | Entwicklungsmöglichkeiten insgesamt |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
zufrieden mit eigenem Wissensstand		2550	5.0	82%	gut	~ keine Veränderung
zufrieden mit Qualität MAB		2330	4.5	61%	gut	↘ klein
zufrieden mit Weiterbildungsangebot		2233	4.4	56%	befriedigend	~ marginal
zufrieden mit Aufstiegsmöglichkeiten		2001	4.0	41%	befriedigend	↗ klein
Entwicklungsmöglichkeiten insgesamt		2335	4.3	53%	befriedigend	↗ marginal

Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.8 Direkte/r Vorgesetzte/r

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

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

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
fachlich kompetent		2520	5.1	79%	gut	↗ marginal
sozial kompetent		2523	4.9	71%	gut	~ keine Veränderung
gibt Feedback		2514	4.8	65%	gut	~ marginal
offene Kommunikation		2525	4.9	69%	gut	~ keine Veränderung
fristgerechte Entscheidungen		2497	4.8	68%	gut	↗ marginal
setzt realistische Ziele		2451	4.9	71%	gut	~ keine Veränderung
kann delegieren		2456	4.9	73%	gut	~ marginal
Vorgesetzte/r insgesamt		2527	4.9	74%	gut	~ marginal

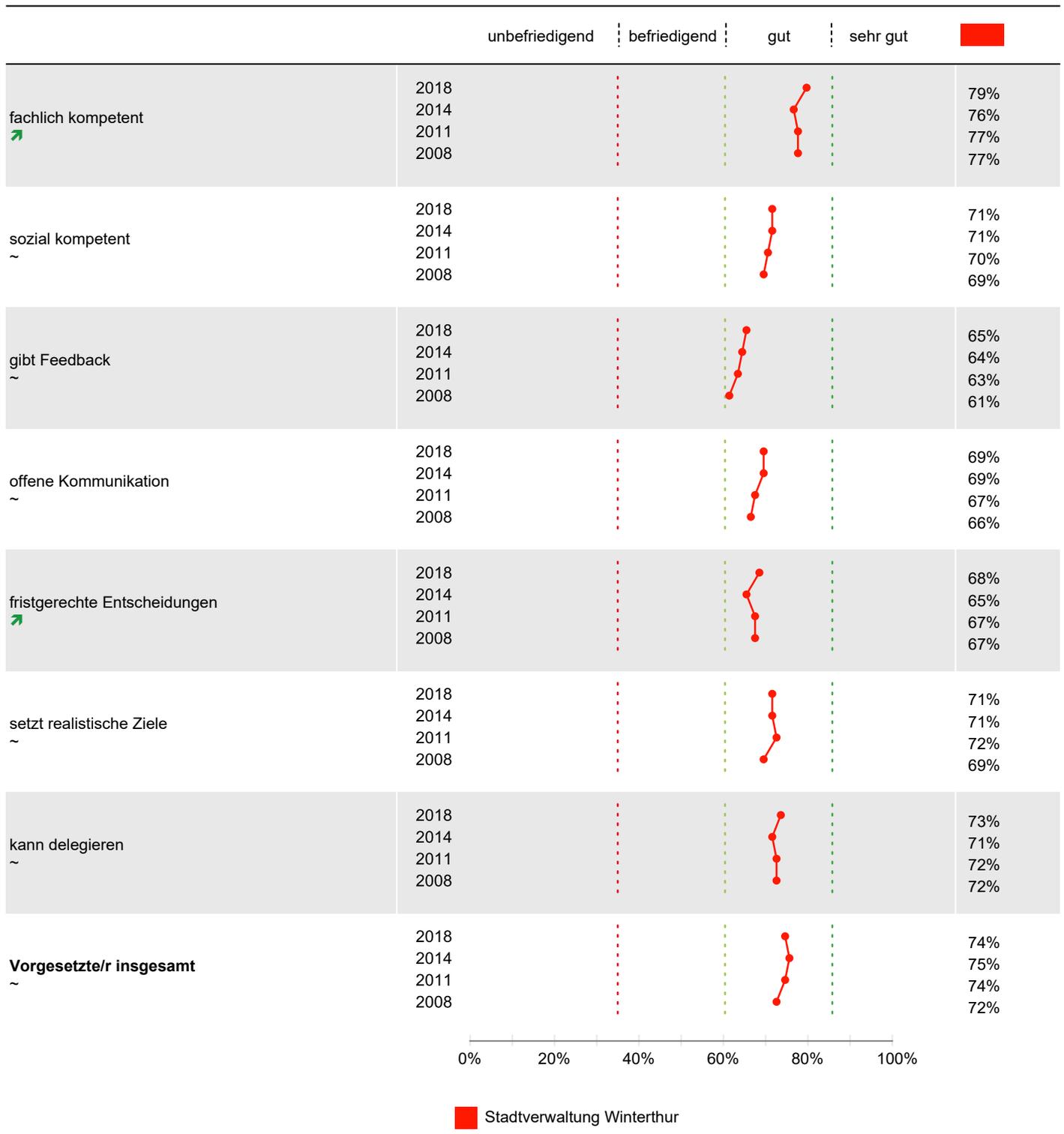
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.9 Unternehmenswerte

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 1 | Die vier Unternehmenswerte der Stadtverwaltung Winterthur sind mir bekannt. | Unternehmenswerte (UW) sind bekannt |
| 2 | Die Unternehmenswerte werden in meinem Bereich gelebt. | UW werden im Bereich gelebt |
| 3 | Die Unternehmenswerte bieten mir eine gute Orientierungshilfe bei Entscheidungen und Handlungen. | UW sind gute Orientierungshilfe |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Excellence-Wert	Bewertung Excellence-Wert	Veränderung Signifikanz & Grösse
Unternehmenswerte (UW) sind bekannt		2133	4.2	52%	befriedigend	k.T.
UW werden im Bereich gelebt		1728	4.4	52%	befriedigend	k.T.
UW sind gute Orientierungshilfe		1740	3.9	36%	befriedigend	k.T.

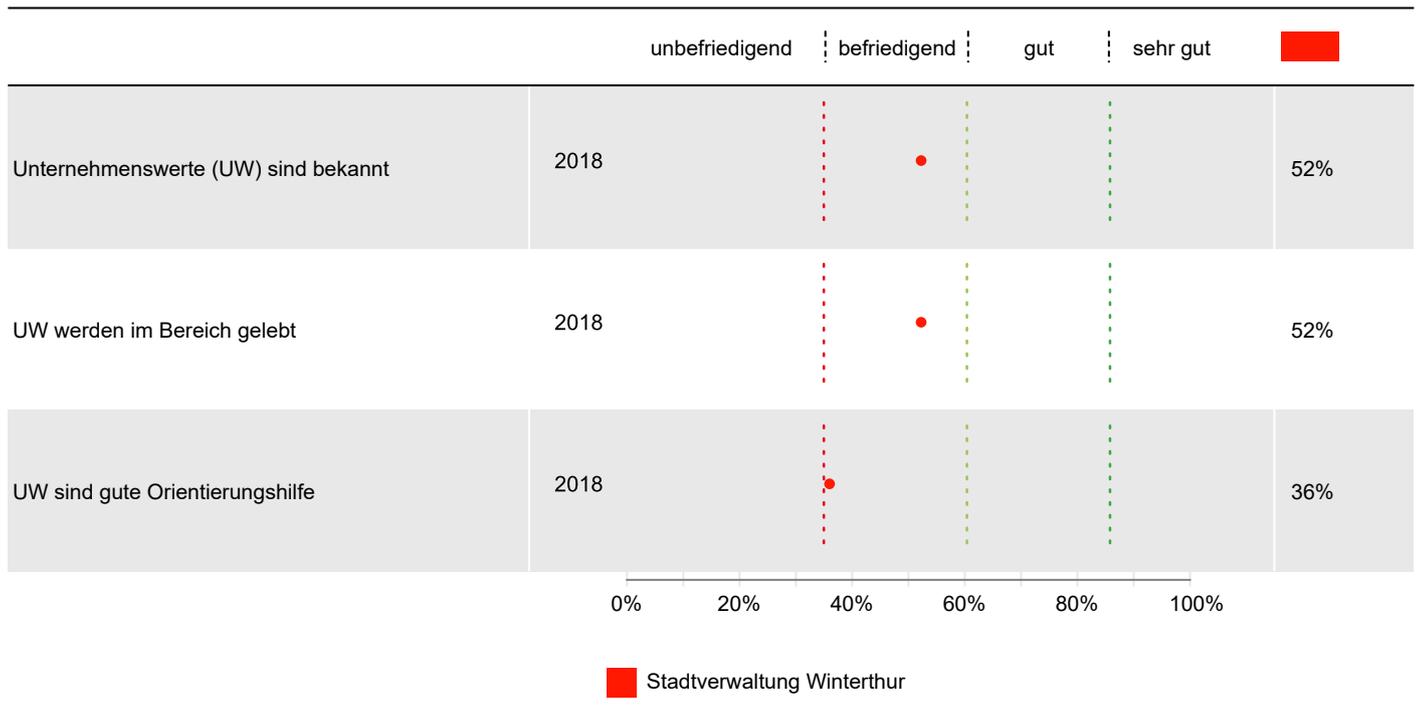
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung der Excellence-Werte



2.10 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)

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

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Anteil selten/nie	Bewertung	Veränderung Signifikanz & Grösse	
Kopfschmerzen		2533	4.6	61%	gut	~	marginal
Nacken- oder Schulterschmerzen		2514	4.1	46%	befriedigend	~	marginal
Rücken- oder Kreuzschmerzen		2525	4.1	48%	befriedigend	~	keine Veränderung
Gelenk- oder Gliederschmerzen		2514	4.8	66%	gut	~	marginal
Schlaflosigkeit, Schlafstörungen		2521	4.5	60%	gut	~	marginal
Augenprobleme		2525	4.6	62%	gut	↘	klein
gesundheitliche Beschwerden		2547	4.1	47%	befriedigend	↘	klein

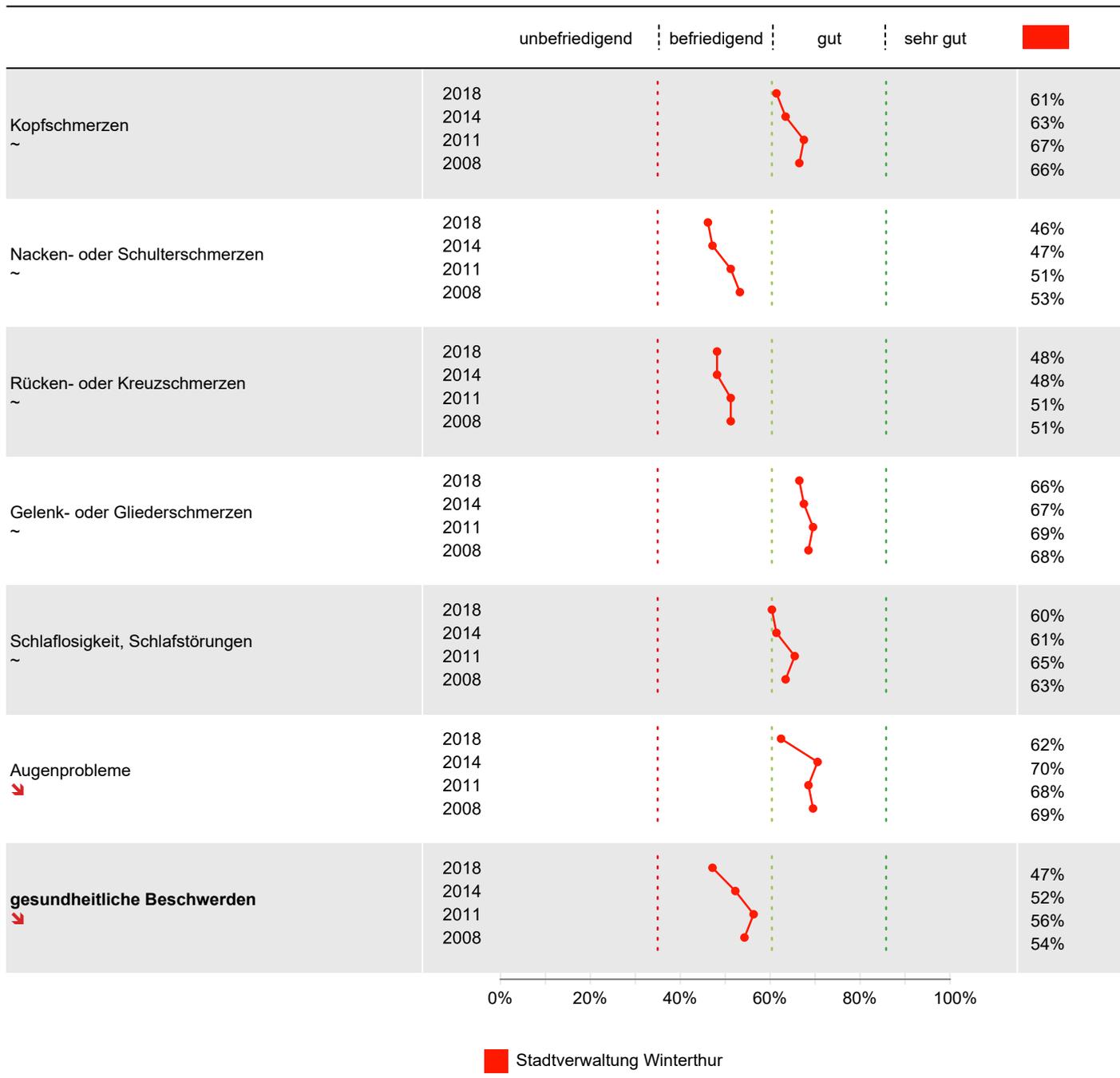
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung des Anteils selten/nie



2.11 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)

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Zuversicht, Lebensfreude | Zuversicht, Lebensfreude |
| 2 | Ausgeglichenheit | Ausgeglichenheit |
| 3 | Selbstvertrauen | Selbstvertrauen |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Anteil häufig/ständig	Bewertung	Veränderung Signifikanz & Grösse
Zuversicht, Lebensfreude		2526	4.6	62%	gut	↗ klein
Ausgeglichenheit		2520	4.5	61%	gut	~ marginal
Selbstvertrauen		2532	4.9	76%	gut	~ keine Veränderung

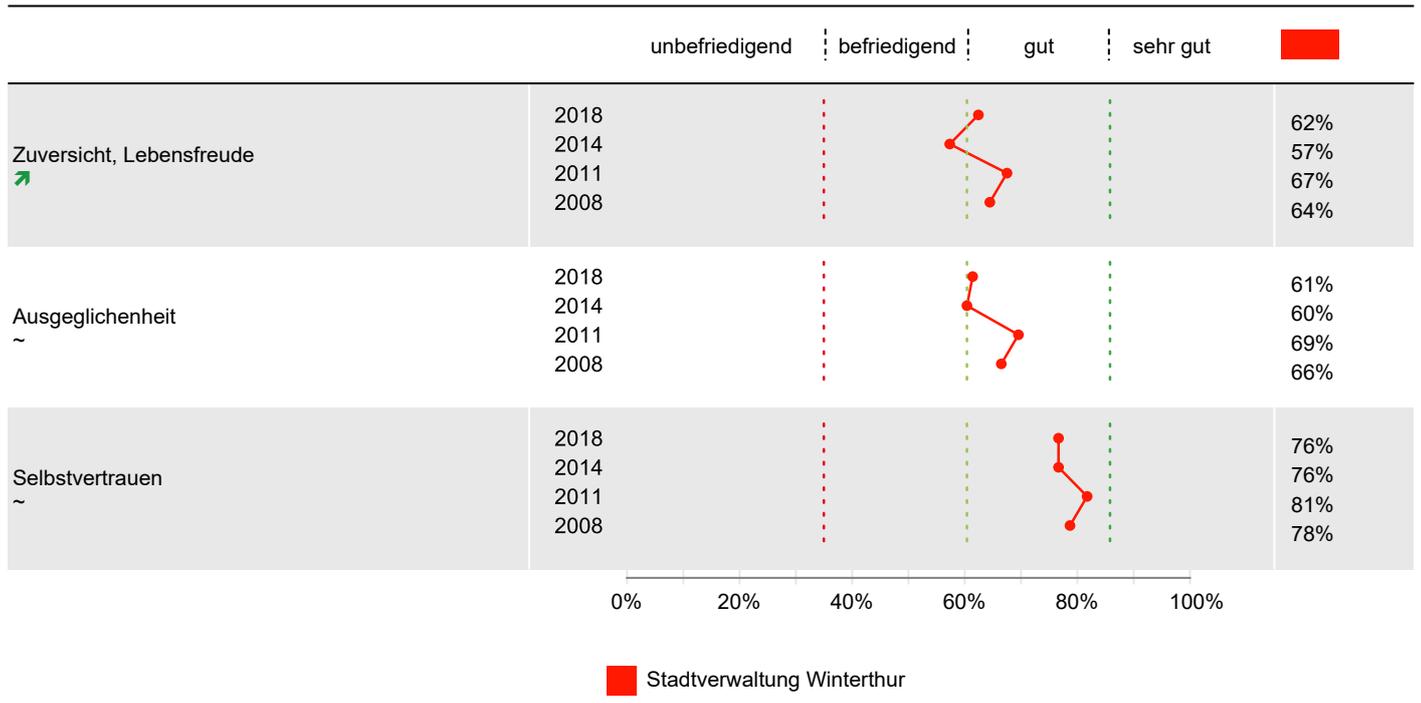
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung des Anteils häufig/ständig



2.12 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)

- | | | |
|---|--|-------------------------------|
| 1 | Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten | Schwierigkeiten, abzuschalten |
| 2 | Angst vor Fehlern, vor dem Versagen | Angst vor Fehlern |
| 3 | Energielosigkeit, Erschöpfung, allgemeine Unlust | Energielosigkeit |

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Mittelwert	Anteil selten/nie	Bewertung	Veränderung Signifikanz & Grösse	
Schwierigkeiten, abzuschalten		2561	4.2	50%	befriedigend	~	marginal
Angst vor Fehlern		2561	4.6	63%	gut	~	marginal
Energielosigkeit		2558	4.2	50%	befriedigend	~	keine Veränderung

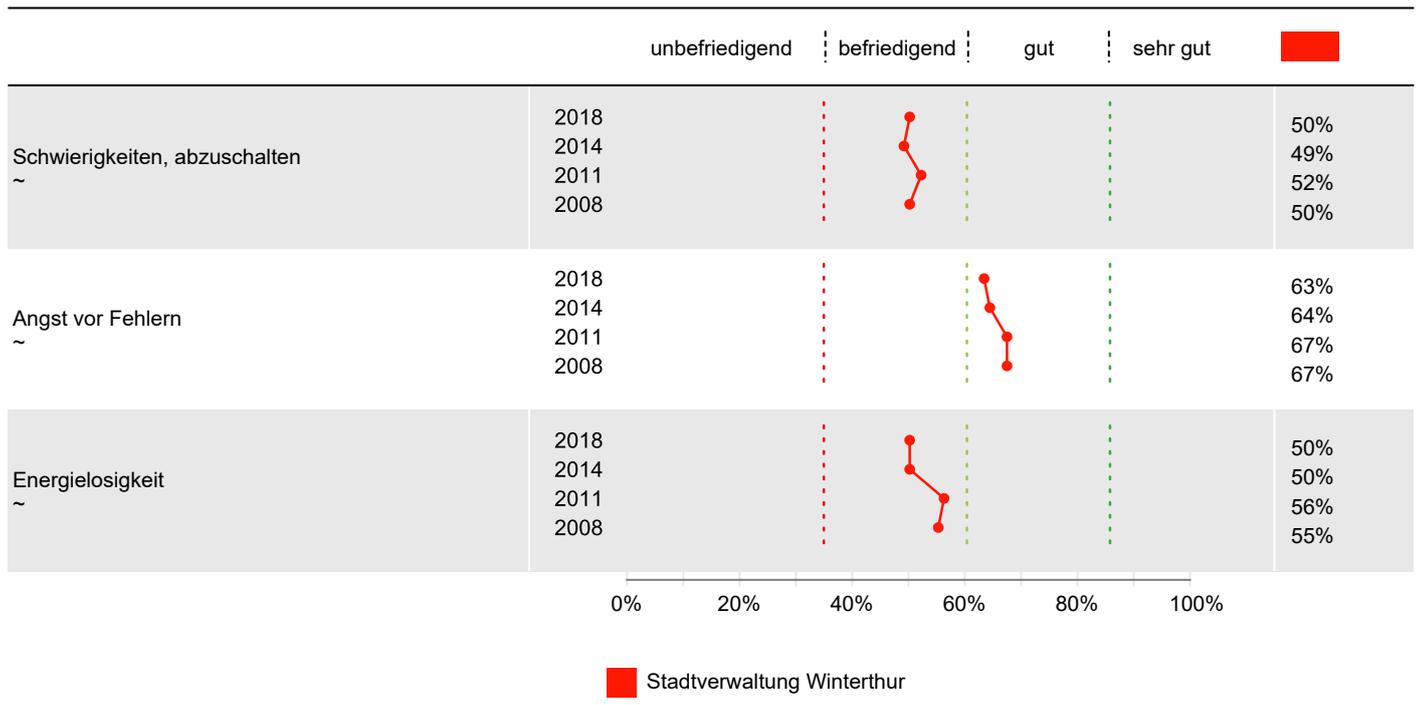
Veränderung - Signifikanz gegenüber 2014:

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

Veränderung - Bewertung der Grösse des Unterschieds gegenüber 2014 (siehe Kapitel 1.4.2)

«marginal» oder «klein»: keine praktische Relevanz; «mittel» und «gross»: praktische Relevanz

Entwicklung des Anteils selten/nie



Kapitel 3:

Positive und negative Aspekte



3.1 Subjektive Gewichtung von Faktoren der Arbeitszufriedenheit

Wo «drückt Sie der Schuh»?			Was motiviert Sie?			
	<i>Anzahl*</i>	<i>Prozent</i>			<i>Anzahl*</i>	
Arbeitsinhalt	225	12%		71%	1610	Arbeitsinhalt
Arbeitsplatz	428	23%		28%	643	Arbeitsplatz
Einkommen	882	44%		23%	505	Einkommen
Entwicklungsmöglichkeiten	647	34%		9%	190	Entwicklungsmöglichkeiten
Führung	600	32%		16%	334	Führung
Arbeitsklima	487	26%		50%	1144	Arbeitsklima
Zusammenarbeit	297	16%		48%	1099	Zusammenarbeit
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	298	16%		46%	1036	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
anderes	761	29%		11%	280	anderes
nirgend	412	19%		1%	18	nichts
Insgesamt haben 2431 Personen mindestens einen negativen Aspekt angekreuzt.			Insgesamt haben 2594 Personen mindestens einen positiven Aspekt angekreuzt.			
<i>*Mehrfachnennungen möglich</i>			<i>*Mehrfachnennungen möglich</i>			