



Kanton Zürich  
Statistisches Amt

# Personalfragung Stadtverwaltung Winterthur 2014

Stadtverwaltung Winterthur



**Direktion der Justiz und des Innern**

**Statistisches Amt des Kantons Zürich, Personalbefragung und Evaluation**

---

Silvia Würmli	(Projektleitung)	silvia.wuermli@statistik.ji.zh.ch	043 259 75 54
Michal Blessing		michal.blessing@statistik.ji.zh.ch	043 259 75 44
Matthias Mazenauer		matthias.mazenauer@statistik.ji.zh.ch	043 259 75 28

---

**Stadtverwaltung Winterthur, Personalamt**

---

Harald Reuter		harald.reuter@win.ch	052 267 65 02
---------------	--	----------------------	---------------

---

# Aufbau des Berichts

---

## **Management Summary**

- 1 Entstehung und Durchführung
- 2 Übersicht der Ergebnisse
- 3 Vertiefte Analyse
- 4 Kurzinterpretation der Ergebnisse

## **Kapitel 1 Methodik und Rücklauf**

- 1.1 Befragungsmodus
- 1.2 Fragebogen
- 1.3 Bewertungsgrundlagen
- 1.4 Darstellung und Klassifikation der Resultate
- 1.5 Vertraulichkeit
- 1.6 Signifikanz von Beurteilungsunterschieden
- 1.7 Rücklauf nach Analysekreisen
- 1.8 Übersicht zu den Berichten
- 1.9 Statistische Angaben

## **Kapitel 2 Übersicht**

- 2.1 Alles in Allem
- 2.2 Check-up-Modul
- 2.3 Zusammenfassende Frage pro Modul

## **Kapitel 3 Ergebnisse im Detail**

- 3.1 Check-up-Modul
- 3.2 Arbeitsplatz & Arbeitsmittel
- 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 I
- 3.9 Direkte/r Vorgesetzte/r II
- 3.10 Professionalität
- 3.11 Gesundheitliche Beschwerden
- 3.12 Positive Gefühle und Stimmungen
- 3.13 Negative Gefühle und Stimmungen

## **Kapitel 4 Positive und negative Aspekte**

- 4.1 Subjektive Gewichtung von Faktoren der Arbeitszufriedenheit

## **Anhang**

- A.1 Tabellen



# **Management Summary**

## 1 Entstehung und Durchführung

Anfang September 2014 führte das Statistische Amt im Auftrag der Stadtverwaltung Winterthur zum dritten Mal eine Personalumfrage durch. Die Personalumfrage entstand 2007. Damals beauftragte der Stadtrat Winterthur das Personalamt im Rahmen des Personalcontrollings, ein Instrument für eine standardisierte und periodisch wiederkehrende Befragung zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit des städtischen Personals zu entwickeln. Erklärtes Ziel des Personalamtes der Stadt Winterthur war es, eine massgeschneiderte und flächendeckende Personalbefragung durchzuführen. Die Befragung wurde erstmals 2008 durchgeführt und im ersten Quartal 2011 zum ersten Mal wiederholt.

Der Fragebogen basiert auf Fragen, die das Statistische Amt entwickelt und bereits mehrfach innerhalb der kantonalen Verwaltung verwendet hat. In Zusammenarbeit mit dem Personalamt erstellte das Statistische Amt des Kantons Zürich einen für die gesamte Stadtverwaltung Winterthur einheitlichen Fragebogen. Der Fragebogen für den Bereich Stadtbus Winterthur enthielt, wie schon in der Befragung 2008 und 2011, zusätzlich ein spezifisches Themenmodul.

Insgesamt nutzten 65% der über 3800 befragten Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Bewertung und Meinung zu verschiedenen Aspekten ihres Arbeitsumfelds anonym abzugeben. Dies ist ein deutlich höherer Rücklauf als 2011 (56%), aber auch ein leicht tieferer als 2008 (70%). Ende August 2014 und somit kurz vor der Befragung wurden den Mitarbeitenden im Rahmen des Entlastungsprogrammes «Balance» der Stadt Winterthur unter anderem allfällige Lohnkürzungen um 2% für zwei Jahre angekündigt. Vor diesem Hintergrund deutet die Bereitschaft der Mitarbeitenden ihre Meinung kundzutun auf eine klare Bindung zu ihrer Arbeitgeberin.

Die Resultate sind repräsentativ. Die Verteilung nach Alter, Geschlecht, Arbeitspensum und Dienstjahre der befragten Stichprobe stimmt mit jener der Grundgesamtheit, das heisst der Gesamtheit der Mitarbeitenden, überein.

## 2 Übersicht der Ergebnisse

Die Mitarbeitenden sind mit der Stadtverwaltung Winterthur als Arbeitgeberin deutlich weniger zufrieden als noch vor drei Jahren. 2011 waren sieben von zehn Mitarbeitenden zufrieden, 2014 sind es noch fünf von zehn. Noch stärker hat sich die Wahrnehmung verändert, die Stadt Winterthur sei eine attraktive Arbeitgeberin. Vier von zehn Mitarbeitenden haben innerhalb von drei Jahren ihre Meinung geändert. Aktuell teilt gut ein Drittel der Mitarbeitenden diese Auffassung. Beinahe zwei Drittel der Befragten würden sich wieder für ihre Stelle bewerben. Auch dieser Wert hat sich verschlechtert, allerdings weniger stark.

Deutlich gesunken ist auch die Zufriedenheit mit dem Lohn. 2014 sind drei von zehn Mitarbeitenden mit diesem zufrieden, vor drei Jahren waren es rund fünf von zehn. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass im Vergleich zu 2011 weniger Mitarbeitende der Meinung sind, ihr Lohn entspreche ihrer Tätigkeit und die gesamte Entlohnung ihrer Vorstellung. Beide Auffassungen werden nun ebenfalls von je einem Drittel geteilt. Damit liegt die Bewertung des Lohns in einem ungenügenden Bereich.

Mit der Information und Kommunikation über Themen der gesamten Stadtverwaltung und mit dem internen Weiterbildungsangebot der Stadtverwaltung sowie den Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind 2014 ebenfalls deutlich weniger Mitarbeitende zufrieden als noch vor drei Jahren. Auch geben klar weniger Befragte an, häufig oder ständig Zuversicht und Lebensfreude im Zusammenhang mit der Arbeit zu empfinden. Letztlich wird auch die Arbeit seltener als Herausforderung wahrgenommen.

Die meisten restlichen Indikatoren der Personalzufriedenheit haben sich ebenfalls signifikant verändert. Allerdings sind die Veränderungen klein und somit vernachlässigbar.

Auch wenn sich die Bewertung in einigen Punkten klar verschlechtert hat, sind die Mitarbeitenden mit dem Gros der personalrelevanten Aspekte zufrieden. Will man die Resultate der personalrelevantesten Fragen gruppieren so ergibt sich für 2014 folgendes Bild:

- Sehr gut bewertet wird der eigene Kenntnisstand der Ziele und Anforderungen der eigenen Arbeit; ebenso die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit.
- Gute Noten erhalten die Professionalität der Arbeit, der Arbeitsinhalt, die direkten Vorgesetzten, das Arbeitsklima, die Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel. Rund sieben von zehn Mitarbeitenden geben zudem an, dass sie ihre Fähigkeiten bei der Arbeit optimal einsetzen können, dass sie aktiv dazu beitragen können, die Qualität der Arbeit zu verbessern, dass man in ihrem Arbeitsbereich gut zusammenarbeite und dass sie von ihren Vorgesetzten die notwendige Unterstützung bekämen.

- Befriedigend ist die Bewertung eines regelmässigen Feedbacks, der Arbeitsbedingungen, der Entwicklungsmöglichkeiten, der Information und Kommunikation, der Anerkennung bei guten Leistungen und der Herausforderungen bei der Arbeit. Auch ist der Anteil an Mitarbeitenden, die im Zusammenhang mit der Arbeit selten oder nie an gesundheitlichen Beschwerden leiden oder negative Gefühle empfinden, befriedigend.
- Unbefriedigend ist – wie erwähnt – die Bewertung des Lohns.

Handlungsbedarf zeigt sich aufgrund der Resultate vor allem bei den Arbeitsbedingungen – und hier vor allem beim Lohn –, bei der Information und Kommunikation bei Themen, die die gesamte Stadtverwaltung betreffen und bei der Anerkennung. Die fehlende Herausforderung bei der Arbeit und die Entwicklungsmöglichkeiten scheinen für die Gesamtzufriedenheit hingegen etwas weniger wichtig zu sein, da sie die Gesamtzufriedenheit weniger stark beeinflussen.

Die Mitarbeitenden bezeichnen die Zusammenarbeit, das Arbeitsklima, die Arbeitsorganisation und den Arbeitsinhalt als motivierend. Da diese Punkte auch gut abschneiden, können sie als Stärke der Stadtverwaltung Winterthur bezeichnet werden. Dies zeigen auch die positiven Bemerkungen:

*«Dank sehr gutem Klima in praktisch allen Belangen auf der Abteilung, welche sehr selbständig arbeiten kann und sehr gut und noch menschlich geführt wird, kann über manchen Frust hinweggeschaut werden.»*

*«Arbeitsklima und Zusammenhalt im Büro ist mehrheitlich sehr motivierend und gibt ein gutes Gefühl.»*

Sorge bereitet den Mitarbeitenden hingegen – analysiert man die Bemerkungen der Mitarbeitenden – die Entwicklungen im Zusammenhang mit den Sparmassnahmen. Ihnen fehlt teilweise die Anerkennung und Wertschätzung.

*«Ich verstehe, dass man die Finanzen 'in den Griff' kriegen muss. Aber ich habe manchmal das Gefühl, dass nur noch die Finanzen zählen. Das Menschliche rückt immer mehr in den Hintergrund.»*

*«Die Finanzlage der Stadt Winterthur verunsichert mich allgemein. Ich mache mir Gedanken dazu und hoffe fest, dass nicht noch mehr Personalstellen gekürzt werden.»*

*«Die derzeitige finanzielle Situation und die damit verbundenen Anforderungen an das Personal (Lohnkürzungen, höherer Beitrag an die Pensionskasse usw.) sind stark demotivierend. Das ist keine Leistungsanerkennung.»*

Die einzelnen Aspekte werden in den Departementen teilweise unterschiedlich bewertet. Besonders gross sind die Unterschiede bezüglich der Auffassung, wonach im eigenen Bereich gute Leistungen Anerkennung erhalten, bezüglich der Zufriedenheit mit dem Lohn, mit dem Arbeitsplatz und den Arbeitsbedingungen sowie bezüglich der Gesamtzufriedenheit.

### 3 Vertiefte Analyse

Alle nachfolgenden Unterschiede sind signifikant (Signifikanzniveau = 5%).

#### Geschlechtsspezifische Unterschiede

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 und 2011 – in der Regel positivere Urteile ab als ihre männlichen Arbeitskollegen (Differenz mindestens fünf Prozentpunkte): Sie sind – ähnlich wie 2011 – mit der Arbeitssituation insgesamt, den Arbeitsbedingungen, dem Lohn, der Anerkennung bei guten Leistungen, der Regelmässigkeit des Feedbacks durch die Vorgesetzten leicht häufiger zufrieden. Auch empfinden sie häufiger als ihre Arbeitskollegen positive Gefühle und Stimmungen im Zusammenhang mit der Arbeit. Hingegen geben sie seltener an, einige ihrer Arbeiten seien eine Herausforderung, und dass sie bei der Arbeit ihre Fähigkeiten optimal einsetzen können. Zudem leiden sie häufiger an gesundheitlichen Beschwerden aufgrund der Arbeit.

#### Führungsfunktion

Mitarbeitende mit Führungsfunktion geben in beinahe allen Aspekten positivere Urteile als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion ab. Die grössten Differenzen, von mindestens neun Prozentpunkten, zeigen sich bei der Herausforderung in der Arbeit und bei der Lohnzufriedenheit.

Mitarbeitende mit Führungsfunktion sind ebenfalls öfter der Meinung, dass sie ihre eigenen Fähigkeiten optimal einsetzen können, dass in ihrem Arbeitsbereich gut zusammengearbeitet wird und sie aktiv dazu beitragen können, die Qualität der Arbeit zu verbessern. Sie sind eher der Meinung, dass in ihrem Arbeitsbereich gute Leistungen anerkannt werden. Und sie sind auch mit der Arbeitsorganisation und dem Arbeitsklima zufriedener. An gesundheitlichen Beschwerden leiden sie seltener.

#### Arbeitspensum

Die Mitarbeitenden mit einem Arbeitspensum unter 60% sind weitgehend zufriedener als die Mitarbeitenden mit höheren Arbeitspensum. Deutliche Unterschiede zeigen sich im Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und der Arbeitsorganisation, dem Arbeitsklima, den Arbeitsbedingungen und dem Lohn, den direkten Vorgesetzten und der Bereitschaft, sich wieder zu bewerben. Mit abnehmendem Arbeitspensum nimmt aber vor allem die Häufigkeit negativer Gefühle ab und jene positiver zu.

#### Alter

Mit dem Alter nimmt die Zufriedenheit bei den meisten Aspekten stetig zu. Besonders ist dies der Fall bei der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und mit der Information und Kommunikation. Auch nimmt mit dem Alter die Zustimmung zur Auffassung zu, man könne die eigenen Fähigkeiten optimal einsetzen, aktiv zur Verbesserung der Arbeitsqualität beitragen und einige Aufgaben seien herausfordernd. Jüngere empfinden arbeitsbedingt positive Gefühle weitaus seltener und negative Gefühle weitaus häufiger als ihre älteren Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Teilweise sind die unter 21-Jährigen aber leicht zufriedener als die 21- bis 30-Jährigen. Dies ist zum Beispiel der Fall bei der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt. Am unzufriedensten sind die 21- bis 30-Jährigen, am zufriedensten sind die 60-Jährigen und Älteren. Dies trifft auch auf die Lohnzufriedenheit zu und auf die Einschätzung der Tätigkeit als sinnvolle Arbeit.

## 4 Kurzinterpretation der Ergebnisse pro Modul

### Check-up-Modul

Das Check-up-Modul liefert eine Übersicht der wichtigsten Aspekte dieser Personalbefragung. Erfreulicherweise kennen neun von zehn Mitarbeitenden die Ziele und Anforderungen ihrer Arbeit genau. Ebenso haben beinahe sieben von zehn Teammitgliedern das Gefühl nach wie vor sehr gut zusammen zu arbeiten. Dies entspricht einem guten Excellence-Anteil.

Andere potentiell motivationstreibende Faktoren haben signifikant abgenommen. So ist, verglichen mit der letzten Personalbefragung von 2011, zirka jede zehnte Person nicht mehr davon überzeugt, dass die an sie gestellten Aufgaben noch eine Herausforderung darstellen. Zudem denkt nur noch knapp die Hälfte aller Mitarbeitenden, sie würde für ihre Leistungen anerkannt. Beinahe neun von zehn Mitarbeitenden sind davon überzeugt, ihre Arbeit sei sinnvoll. Vor dem Hintergrund der Lohndebatte der Stadt Winterthur gibt fast jede vierte Person eine tiefere Lohnzufriedenheit an als 2011. Dieses Jahr wird die Lohnzufriedenheit unbefriedigend bewertet.

Die Bereitschaft sich wieder zu bewerben erreicht einen knapp guten Wert. Sie ist verglichen mit 2011 gesunken. Hätten sich 2011 noch sechs von acht Personen wieder beworben, so würden dies aktuell fünf von acht tun.

### Arbeitsplatz und Arbeitsmittel – gleichbleibend gut

Zwei Drittel der Mitarbeitenden sind mit der Infrastruktur zufrieden. Obwohl die Zweckmässigkeit der Arbeitsumgebung und der Arbeitsmittel nur noch in einem befriedigenden Ausmass bewertet wird, schneidet dieses Modul ganzheitlich immer noch gut ab.

### Arbeitsorganisation – weiterhin gut

Einen guten Excellence-Anteil erhält die Ordnung im eigenen Team und sechs von zehn Mitarbeitenden sehen die Arbeitsprozesse als sinnvoll definiert und beschrieben. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten empfindet das Arbeitsvolumen als gerecht verteilt. Weiterhin haben mehr als vier von zehn Personen nicht das Gefühl, dass die Ergebnisse ihrer Arbeit kontrolliert werden, wodurch dieser Aspekt nur eine befriedigende Wertung erhält. Zwei Drittel des Personals ist mit der Arbeitsorganisation zufrieden, wodurch dieses Modul mit einem guten Excellence-Anteil abschliesst.

### Information/Kommunikation – deutliche Abnahme, jedoch weiterhin zufriedenstellend

Am zufriedensten sind die Mitarbeitenden mit Informationen, die für die Stelle und deren Aufgabenerfüllung wichtig sind, gefolgt von der Information über personelle und organisatorische Änderungen. Mit der Kommunikation über Themen der gesamten Stadtverwaltung sind sie deutlich weniger zufrieden. Die Mitarbeitenden äussern sich bei diesem Punkt zudem klar weniger zufrieden als 2011. Die Zufriedenheit ist um 17 Prozentpunkte gesunken. Insgesamt schneidet die Gesamtzufriedenheit mit der Information und Kommunikation zufriedenstellend ab.

### Arbeitsinhalt – weiterhin gut

Beinahe neun von zehn und somit gleich viele Befragte wie beim letzten Mal, denken, die notwendigen Kompetenzen zur Bewältigung ihrer Arbeit zu haben. Beinahe gleich viele Mitarbeitende geben an, ihre Arbeit gerne zu machen, und für ihre Arbeit angemessen qualifiziert zu sein. Diese Punkte schneiden somit sehr gut ab. Dies gilt auch für die selbständige Arbeitseinteilung, den Einsatz verschiedener Fähigkeiten und die Gemeinwohlorientierung, wonach die eigene Arbeit wichtig sei, weil sie das Wohl anderer Leute beeinflusst.

Rund drei Viertel geben an, sie seien bei ihrer Arbeit nicht überfordert. Auf der anderen Seite fühlt sich über die Hälfte unterfordert. Ungefähr drei Viertel der Befragten sind insgesamt mit dem Arbeitsinhalt zufrieden. Dies ist eine gute Bewertung. Gegenüber der letzten Befragung hat sich die Bewertung bei keinem Aspekt deutlich verändert.

### Arbeitsklima – weiterhin gut

Etwas weniger als die Hälfte nimmt wahr, dass Lob offen geäussert wird, und dass Konflikte offen angesprochen und konstruktiv gelöst werden. Etwas mehr als die Hälfte denkt, dass Kritik offen geäussert wird. Zwei Drittel der Mitarbeitenden glauben, dass sie in zwei Jahren immer noch im selben Bereich arbeiten werden. 2008 waren deutlich mehr dieser Meinung. Insgesamt wird das Arbeitsklima durch sieben von zehn Personen positiv oder sehr positiv bewertet, was einem guten Excellence-Anteil entspricht.

### **Arbeitsbedingungen – signifikante Abnahme, neu nur noch zufriedenstellend**

Die Arbeitsbedingungen werden insgesamt als zufriedenstellend erachtet. Die Bewertung hat sich aber signifikant verschlechtert. Besonders stark verändert hat sich die Wahrnehmung, die Stadt Winterthur sei eine attraktive Arbeitgeberin. Dieser Wert hat sich beinahe halbiert. Aktuell sind etwas weniger als vier von zehn Mitarbeitenden dieser Auffassung. Dies entspricht äusserst knapp einer befriedigenden Bewertung.

Deutlich verändert hat sich auch die Zufriedenheit mit dem Lohn. 2011 war rund die Hälfte der Mitarbeitenden der Auffassung, der Lohn entspreche der Leistung. 2014 teilen gut drei von zehn diese Meinung. Die Zustimmung hierzu erreicht nur noch einen unbefriedigenden Wert. Dies gilt auch für den zweiten Lohnaspekt, wonach die gesamte Entlohnung den eigenen Vorstellungen entspreche.

Die Mitsprachemöglichkeiten und die Work-Life-Balance werden befriedigend bewertet, die bedürfnisgerechte Arbeitszeitregelung gut.

### **Entwicklungsmöglichkeiten – von gut zu befriedigend**

Mit den Entwicklungsmöglichkeiten ist man deutlich weniger zufrieden als vor drei Jahren. Waren es 2011 sechs von zehn Personen, so sind es 2008 fünf von zehn. Gesunken ist vor allem die Zufriedenheit mit dem internen Weiterbildungsangebot und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung. Diese Aspekte werden befriedigend beurteilt. Die Qualität des jährlichen Mitarbeitendengesprächs schneidet gut ab, der eigene Wissensstand im Fachgebiet beinahe sehr gut.

### **Direkte/r Vorgesetzte/r – weiterhin gut**

Die Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten bleibt stabil hoch. Von der Fach- und Sozialkompetenz, über die offene Kommunikation und über den entgegengebrachten Respekt bis zur Ressourcenplanung und zur Delegation erreichen sämtliche Indikatoren eine gute Bewertung. Insgesamt sind drei Viertel der Mitarbeitenden mit ihren Vorgesetzten zufrieden. Dieses Modul erreicht damit einen weiterhin guten Excellence-Anteil.

### **Professionalität – weiterhin hoch**

Das gute Ergebnis der Befragung 2011 konnte auf einem ähnlich hohen Niveau gehalten werden. Insgesamt sind acht von zehn Personen mit der Professionalität an ihrem Arbeitsplatz zufrieden. Somit verharrt der Excellence-Wert auf einem guten hohen Niveau.

Auch die meisten Einzelaspekte erhalten klar gute Bewertungen. Besonders zufrieden sind die Mitarbeitenden mit dem Wissens- und Informationsaustausch zwischen Arbeitskolleginnen und -kollegen. Belastende Situationen im Alltag sind aber nur für vier von zehn Befragten eine Seltenheit. Dieser Aspekt erhält eine befriedigende Bewertung.

### **Gesundheit – weiterhin zufriedenstellend**

Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winterthur beurteilen die gesundheitlichen Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit ähnlich wie vor drei Jahren. Jeder zweite Mitarbeitende gibt an, mindestens manchmal bis eher selten an gesundheitlichen Beschwerden zu leiden, die durch die Arbeit bedingt sind.

### **Positive Gefühle – leichte signifikante Verschlechterung**

Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winterthur empfinden verglichen mit 2011 weniger positive Gefühle und Stimmungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit. Sie sind etwas weniger zuversichtlich und ausgeglichen als vor drei Jahren. Dieses Modul schliesst, wenn auch knapp, mit einem guten Excellence-Wert, ab.

### **Negative Gefühle – leichte signifikante Verschlechterung**

Die negativen Gefühle zeigen sich ausgeprägter. Die Hälfte der Mitarbeitenden gibt an, ständig bis eher selten negative Gefühle im Zusammenhang mit der Arbeit zu empfinden. 2008 waren es noch leicht weniger.

### **Alles in Allem**

Rund die Hälfte der Mitarbeitenden ist mit der derzeitigen Arbeitssituation zufrieden. 2011 waren sieben von zehn Mitarbeitenden zufrieden. Alles in allem behauptet sich die Bewertung zur derzeitigen Arbeitssituation auf einem zufriedenstellenden Niveau.

# **Methodik und Rücklauf**

## 1.1 Befragungsmodus

### Durchführung der Befragung

Statistisches Amt des Kantons Zürich.

### Befragungsdauer und Befragungsmodus

Die Befragung startete am 1. September 2014 und schloss am 19. September 2014. Sie wird zum zweiten Mal seit 2008 wiederholt. Zum Start der Befragung erhielten die Mitarbeitenden einen persönlichen Zugangscode direkt per Email zugestellt, mit welchem sie den Fragebogen (siehe Beilage) online ausfüllen konnten. Die Mitarbeitenden ohne Email-Adresse erhielten den personalisierten Fragebogen einschliesslich eines frankierten Rückantwortcouverts an ihre Privatadresse zugestellt. Zehn Tage nach dem Start der Befragung erhielten alle Befragten per Email oder Brief ein Dank-Mahnschreiben, in dem die Befragten nochmals alle zur Personalbefragung relevanten Information erhielten.

### Grundgesamtheit der Befragten

Es wurden alle Mitarbeitenden befragt, die mindestens einen Beschäftigungsgrad von 21% aufwiesen. Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lehrpersonen wurden von der Umfrage ausgeschlossen.

## 1.2 Fragebogen

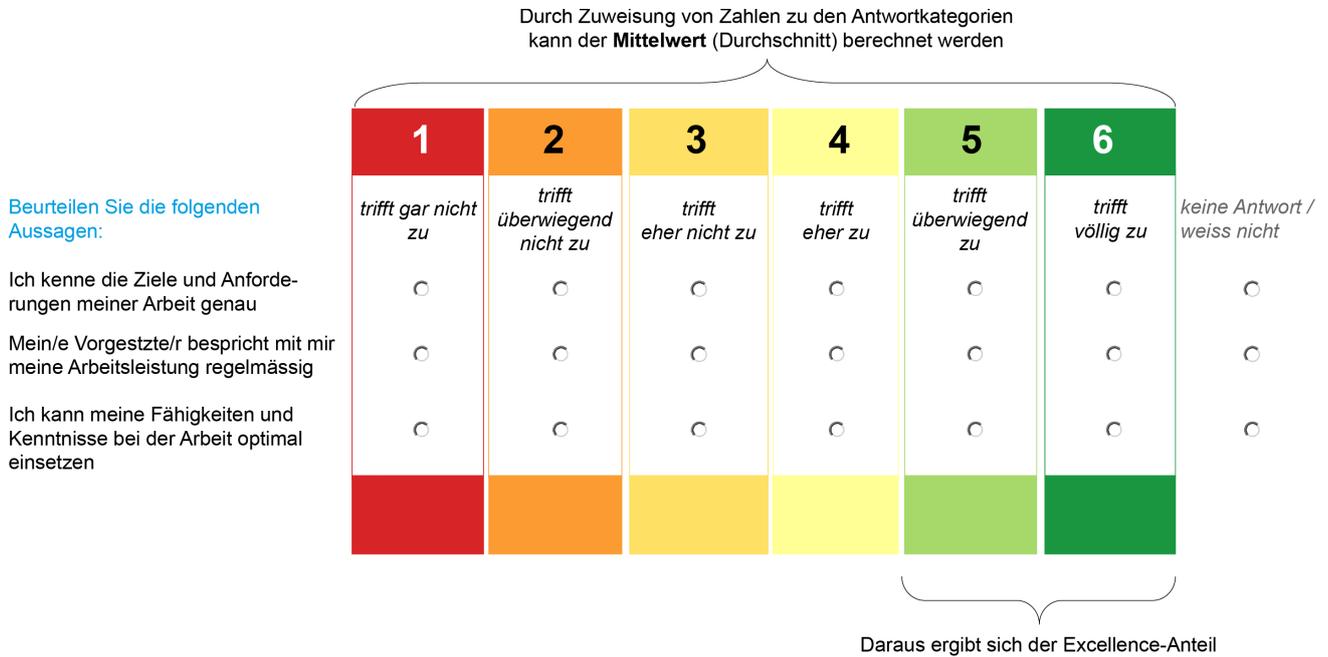
Der Fragebogen wurde 2008 vom Personalamt gemeinsam mit dem Statistischen Amt des Kantons Zürich in einer Arbeitsgruppe weiterentwickelt und enthält zahlreiche Fragen, die verschiedene Aspekte der Beurteilung der Arbeitssituation und der daraus resultierenden Arbeitszufriedenheit abdecken. Ein Teil der 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	11
Arbeitsplatz und Arbeitsmittel	4
Arbeitsorganisation	7
Information/Kommunikation	4
Arbeitsinhalt	10
Arbeitsklima	8
Arbeitsbedingungen	6
Entwicklungsmöglichkeiten	5
Direkte/r Vorgesetzte/r I	6
Direkte/r Vorgesetzte/r II	5
Professionalität	11
Gesundheitliche Beschwerden	9
Positive Stimmungen und Gefühle	4
Negative Stimmungen und Gefühle	4
Zufriedenheit insgesamt	1
Motivation und Demotivation	2
Statistische Angaben	2
Bemerkungen	2

### 1.3 Bewertungsgrundlagen

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. Diese sogenannte Likert-Skala ist die in den empirischen Sozialwissenschaften am häufigsten verwendete Beurteilungsskala.

Sie ist in der folgenden Grafik dargestellt:



Ausserdem bietet der Fragebogen 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. Aus diesem Grund weicht die Anzahl Antworten pro Frage von der Gesamtanzahl Personen ab, welche einen Fragebogen zurückgeschickt haben. Die Anzahl gültiger Antworten pro Frage ist jeweils in der letzten Spalte der Ergebnistabellen ersichtlich.

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-Anteil** interpretiert, also dem Anteil positiver bis sehr positiver Beurteilungen. Neben dem Excellence-Anteil werden im Folgenden auch die durchschnittlichen Bewertungen (Mittelwert der Werte 1 bis 6) dargestellt. Ebenfalls wird die prozentuale Verteilung der Antworten über die Antwortkategorien aufgezeigt.

### 1.4 Darstellung und Klassifikation der Resultate

Aufgrund langjähriger Erfahrungen mit Personal- und Kundenumfragen verwenden wir folgende Klassifikationen:

Bewertung	Excellence-Anteil	Mittelwert
unbefriedigend	< 35% <span style="color: red;">■■■■</span>	< 4.0
befriedigend	≥ 35% <span style="color: orange;">■■■■■■</span>	≥ 4.0
gut	≥ 60% <span style="color: yellow;">■■■■■■■■</span>	≥ 4.7
sehr gut	≥ 85% <span style="color: green;">■■■■■■■■■■</span>	≥ 5.3

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.

## 1.5 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-Anteile
ab 20 Antwortenden:	prozentuale Verteilung der Antworten

## 1.6 Signifikanz von Beurteilungsunterschieden

### Was ist ein signifikanter Unterschied?

Um die Entwicklung in der Bewertung feststellen zu können, werden den Excellence-Anteilen des Jahres 2014 jene des Jahres 2011 gegenübergestellt.

Bei der Interpretation allfälliger Bewertungsunterschiede muss neben der Grösse des Unterschieds auch immer seine statistische Signifikanz einbezogen werden.

Im Normalfall füllt nur ein Teil der Befragten den Fragebogen aus und man erhält - wie bei dieser Befragung - eine Quasi-Stichprobe. Solch eine Stichprobe repräsentiert die Gesamtheit aller Mitarbeitenden nie ganz exakt, sondern nur annäherungsweise; der «wahre» Wert liegt innerhalb eines gewissen Fehlerbereichs, der Vertrauensintervall genannt wird. Dieser Fehlerbereich ist umso kleiner, je «besser» bzw. repräsentativer die Stichprobe ist.

Die Signifikanz steht dabei für die Sicherheit, mit der ein in einer Stichprobe gemessener Unterschied auch in der Grundgesamtheit der befragten Mitarbeitenden zu finden ist. Hätten alle Mitarbeitenden den Fragebogen ausgefüllt, würde jeder berechnete Wert exakt die Meinung aller Mitarbeitenden abbilden und ein Signifikanztest würde sich erübrigen.

Ein Beurteilungsunterschied wird umso eher signifikant:

- je grösser der Unterschied zwischen den Beurteilungen 2011 und 2014 ist,
- je höher die Rücklaufquoten der beiden Jahrgänge sind,
- je mehr Personen geantwortet haben,
- je eindeutiger das Antwortverhalten ist.

In den Vergleichen sichtbare, aber nicht signifikante Unterschiede sollten nicht als alleinige Grundlage für Handlungsimplicationen dienen, sondern dürfen nur sehr vorsichtig und unter Berücksichtigung der statistischen Unsicherheit dieses Befundes 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

Die Entwicklung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Vergleich zur Personalbefragung im Jahr 2011 wurde mit Hilfe eines Signifikanztests (Chi-Quadrat-Koeffizient unter Berücksichtigung der Stichprobengrösse) geprüft. Signifikante Unterschiede des Excellence-Anteils werden angegeben, wobei das verwendete Symbol über die Richtung der Entwicklung informiert. Wenn kein Signifikanztest gerechnet werden konnte, wird dies mit k.T. (kein Signifikanztest möglich) gekennzeichnet. Dies ist der Fall, wenn sich in beiden Jahren sämtliche Mitarbeitenden an der Befragung beteiligt haben, wenn keine Vergleichszahlen vorliegen oder wenn in mindestens einem Jahr weniger als 8 Mitarbeitende geantwortet haben.

-  signifikante Verbesserung
-  signifikante Verschlechterung
- ~ Veränderung ist nicht signifikant
- k.T. kein Signifikanztest möglich

## 1.7 Rücklauf nach Analysekreisen

	<i>Anzahl Mitarbeiter</i>	<i>Anzahl Antworten</i>	<i>Rücklauf</i>
<b>Stadtverwaltung Winterthur</b>	<b>3835</b>	<b>2502</b>	<b>65%</b>
Bau	301	187	62%
Finanzen	198	132	67%
Kulturelles und Dienste	296	207	70%
Schule und Sport	677	436	64%
Sicherheit und Umwelt	382	254	66%
Soziales	1231	797	65%
Technische Betriebe	751	489	65%
<b>Gesamte Stadtverwaltung Winterthur</b>	<b>3835</b>	<b>2502</b>	<b>65%</b>

## 1.8 Übersicht zu den Berichten

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

## 1.9 Statistische Angaben

Führungsfunktion	Anzahl	Prozent					
ja	617	26%					
nein	1782	74%					
<b>Total</b>	<b>2399</b>	<b>100%</b>	0%				100%

Geschlecht	Anzahl	Prozent					
männlich	1385	45%					
weiblich	1117	55%					
<b>Total</b>	<b>2502</b>	<b>100%</b>	0%				100%

Alter	Anzahl	Prozent					
bis 20 Jahre	8	1%					
21 bis 30 Jahre	320	13%					
31 bis 40 Jahre	503	20%					
41 bis 50 Jahre	808	32%					
51 bis 60 Jahre	788	31%					
über 60 Jahre	75	3%					
<b>Total</b>	<b>2502</b>	<b>100%</b>	0%				100%

Anzahl Dienstjahre	Anzahl	Prozent					
0 bis 2 Jahre	524	21%					
2 bis 5 Jahre	522	21%					
6 bis 10 Jahre	550	22%					
> 10 Jahre	906	36%					
<b>Total</b>	<b>2502</b>	<b>100%</b>	0%				100%

Arbeitspensum	Anzahl	Prozent					
bis 59%	580	23%					
60% bis 89%	707	28%					
90% und mehr	1215	49%					
<b>Total</b>	<b>2502</b>	<b>100%</b>	0%				100%

Wohnort	Anzahl	Prozent					
in der Stadt Winterthur	1179	49%					
in der Region Winterthur	566	23%					
in der Stadt Zürich	88	4%					
im Kanton Zürich	266	11%					
ausserhalb des Kantons Zürich	322	13%					
<b>Total</b>	<b>2421</b>	<b>100%</b>	0%				100%

Kapitel 2:

# Übersicht



## 2.1 Alles in allem

Frage

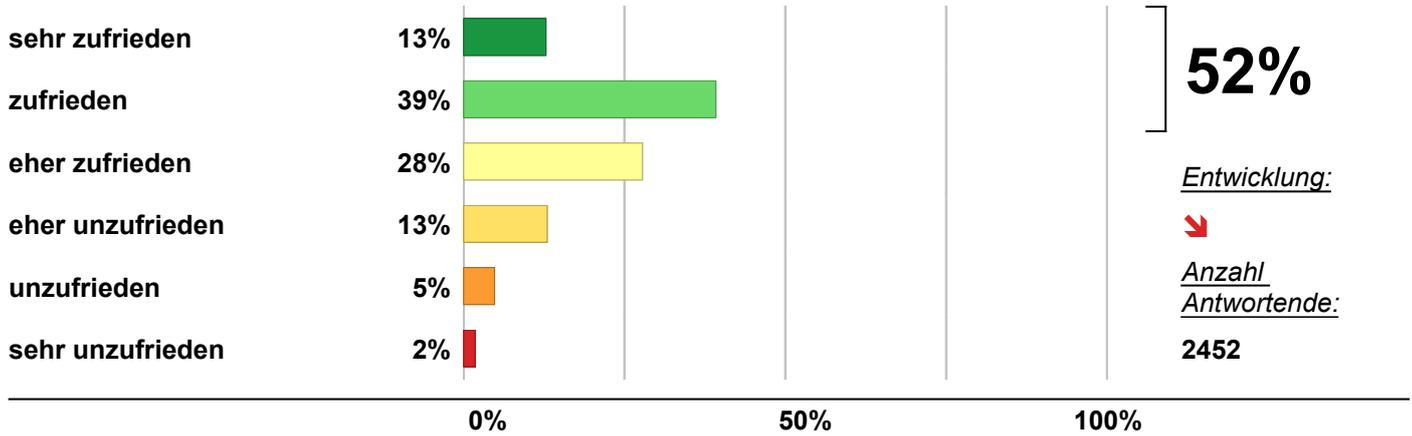
Beurteilung der Arbeitssituation insgesamt

Arbeitssituation insgesamt

Verteilung der Antworten in Prozenten

Antwort

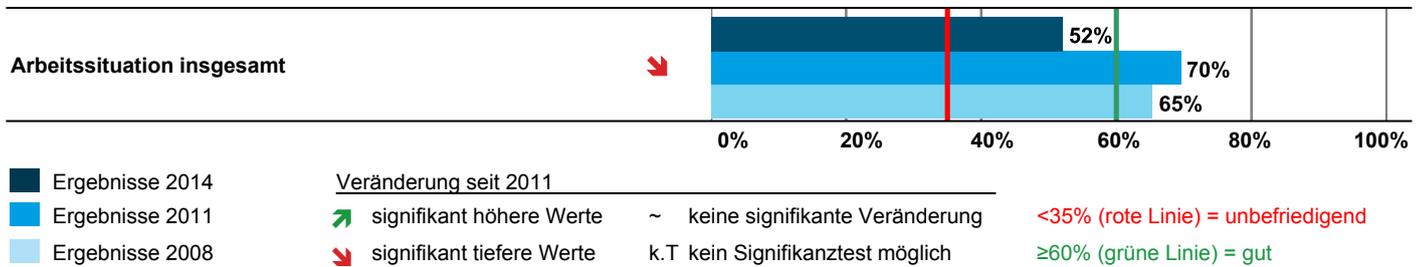
Excellence-Anteil



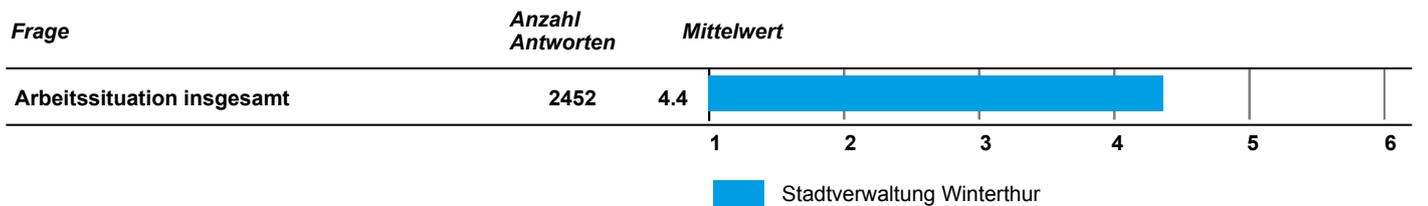
Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014

Frage

Excellence-Anteil

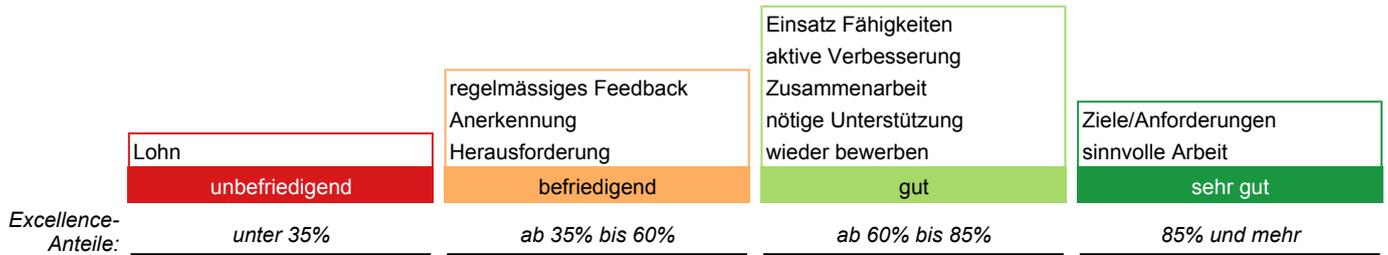


Mittelwerte der Antworten



## 2.2 Check-up-Modul

### Klassifikation der Check-up-Fragen



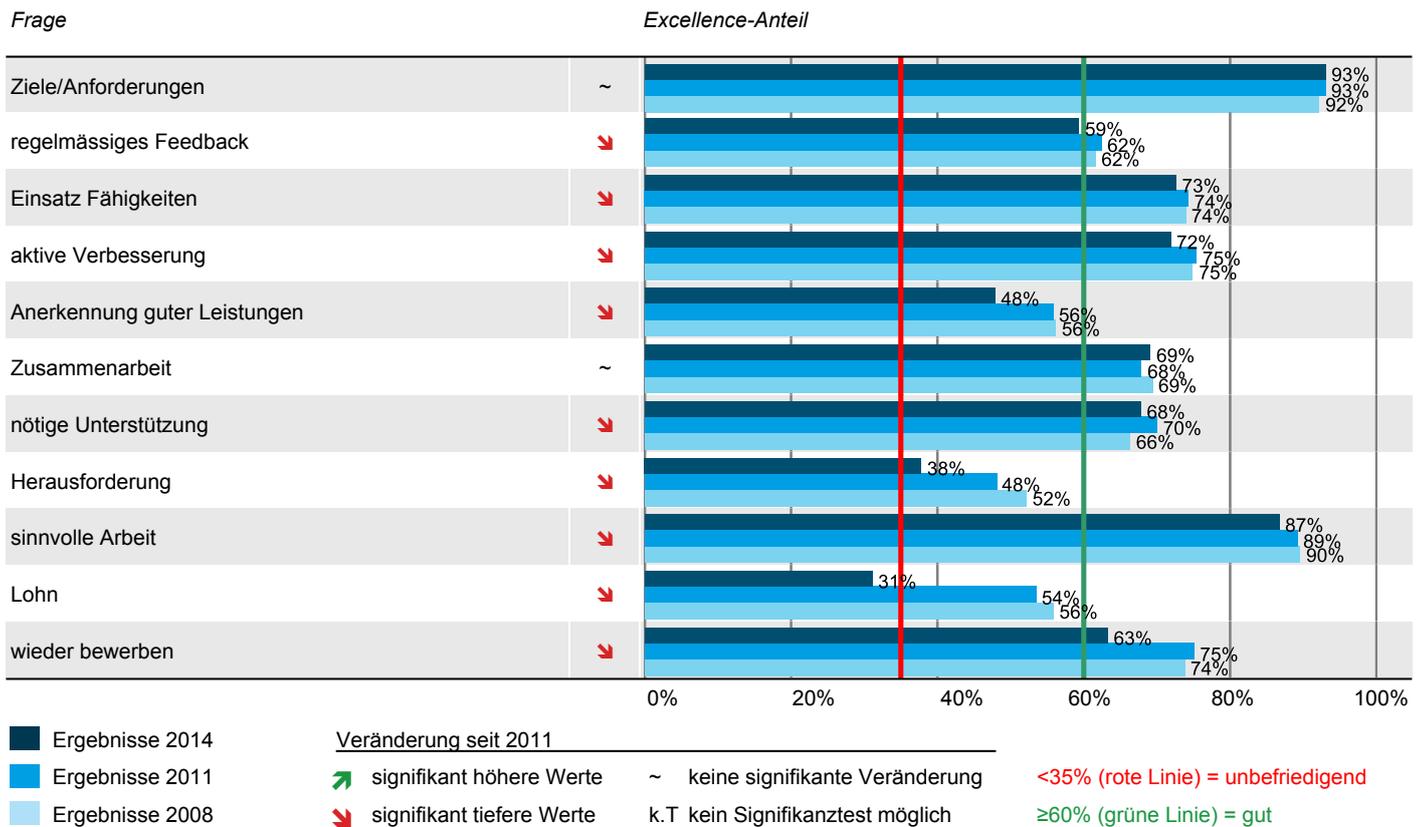
### Stärken-Schwächen-Profil

Für die Stadtverwaltung Winterthur wird kein Stärken-Schwächen-Profil ausgewiesen.

**Fragen**

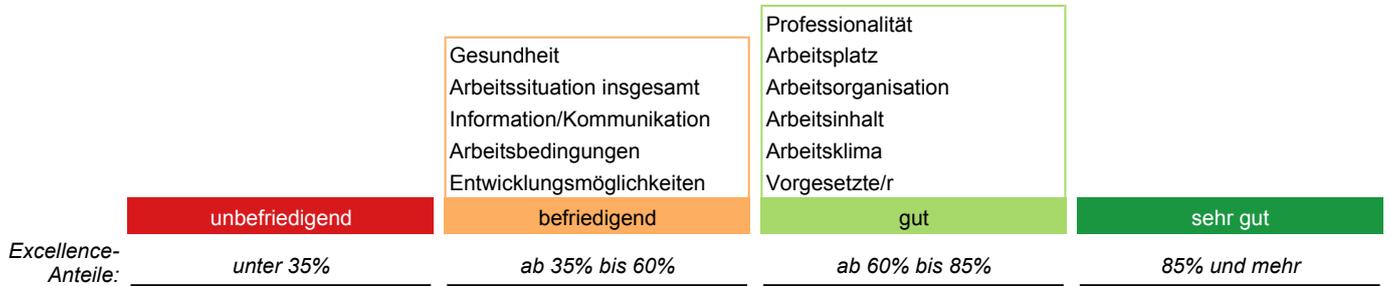
Ich kenne die Ziele und Anforderungen meiner Arbeit genau.	Ziele/Anforderungen
Mein/e Vorgesetzte/r bespricht mit mir meine Arbeitsleistung regelmässig.	regelmässiges Feedback
Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Arbeit optimal einsetzen.	Einsatz Fähigkeiten
Ich kann aktiv dazu beitragen,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

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



## 2.3 Zusammenfassende Frage pro Modul

### Klassifikation der zusammenfassenden Fragen



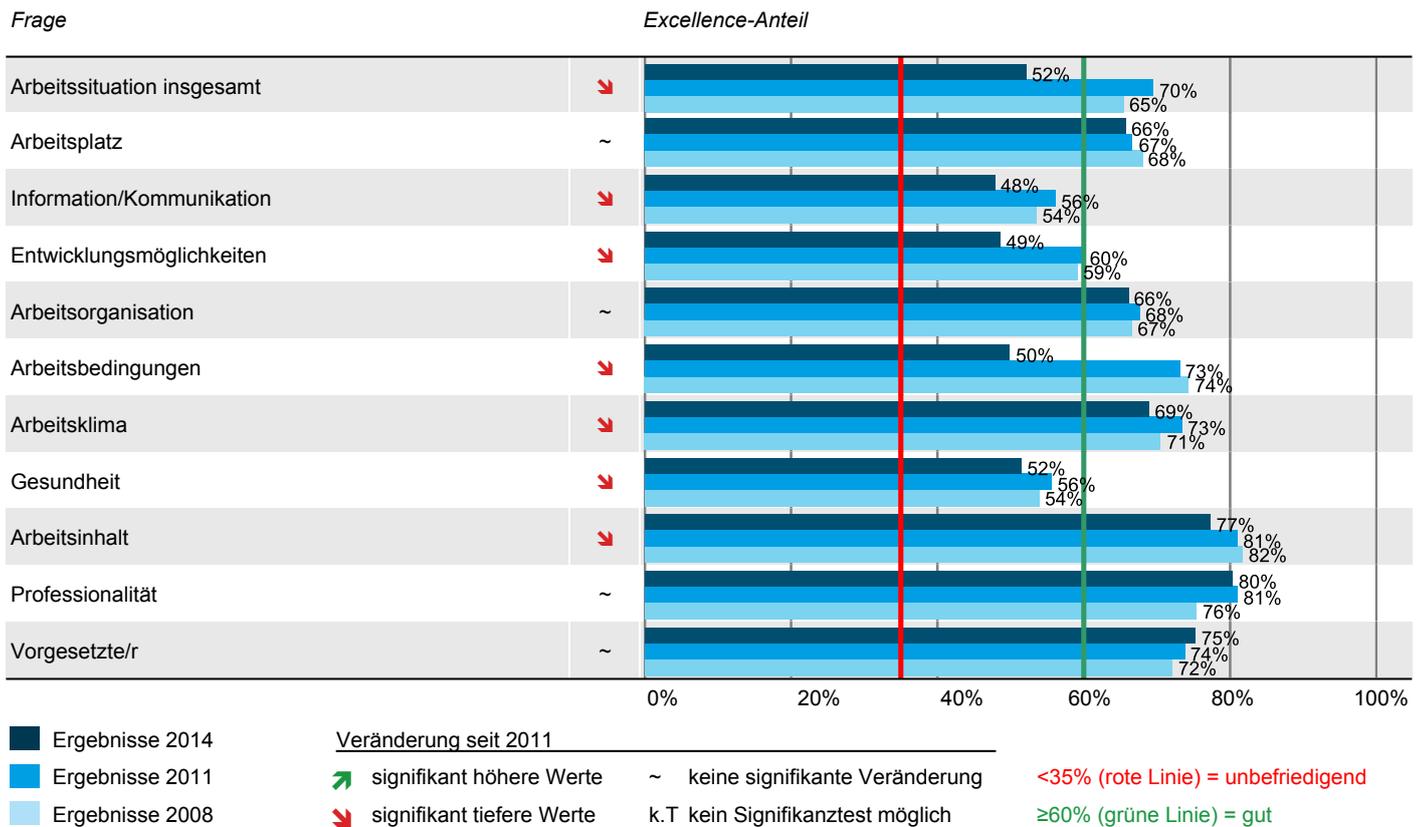
### Stärken-Schwächen-Profil

Für die Stadtverwaltung Winterthur wird kein Stärken-Schwächen-Profil ausgewiesen.

**Fragen**

Insgesamt bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation...	Arbeitssituation insgesamt
Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitsplatz und meinen Arbeitsmitteln...	Arbeitsplatz
Insgesamt bin ich mit den Entwicklungsmöglichkeiten...	Entwicklungsmöglichkeiten
Insgesamt bin ich mit der Information/Kommunikation...	Information/Kommunikation
Insgesamt bin ich mit der Arbeitsorganisation...	Arbeitsorganisation
Insgesamt bin ich mit den Arbeitsbedingungen...	Arbeitsbedingungen
Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsklima...	Arbeitsklima
Wie oft leiden Sie alles in allem unter gesundheitlichen Beschwerden, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit auftreten?	Gesundheit
Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsinhalt...	Arbeitsinhalt
Insgesamt bin ich mit meinem/r direkten Vorgesetzten...	Vorgesetzte/r
Insgesamt bin ich mit der Professionalität in meinem Arbeitsbereich...	Professionalität

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**





Kapitel 3:

# Ergebnisse im Detail

### 3.1 Check-up-Modul

#### Fragen

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- |    |   |                              |
|----|---|------------------------------|
| 1  | Ich kenne die Ziele und Anforderungen meiner Arbeit genau.                                    | Ziele/Anforderungen          |
| 2  | Mein/e Vorgesetzte/r bespricht mit mir meine Arbeitsleistung regelmässig.                     | regelmässiges Feedback       |
| 3  | Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Arbeit optimal einsetzen.                   | Einsatz Fähigkeiten          |
| 4  | Ich kann aktiv dazu beitragen, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern.                     | aktive Verbesserung          |
| 5  | In meinem Arbeitsbereich erhalten gute Leistungen Anerkennung.                                | Anerkennung guter Leistungen |
| 6  | In meinem Arbeitsbereich arbeiten wir sehr gut zusammen.                                      | Zusammenarbeit               |
| 7  | Ich kann bei meiner/m Vorgesetzten die nötige Unterstützung holen, um gute Arbeit zu leisten. | nötige Unterstützung         |
| 8  | Einige meiner Aufgaben sind für mich eine Herausforderung.                                    | Herausforderung              |
| 9  | Ich bin überzeugt, dass meine Arbeit sinnvoll ist.  | sinnvolle Arbeit             |
| 10 | Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.  | Lohn                         |
| 11 | Ich würde mich wieder für meine Stelle bewerben.  | wieder bewerben              |

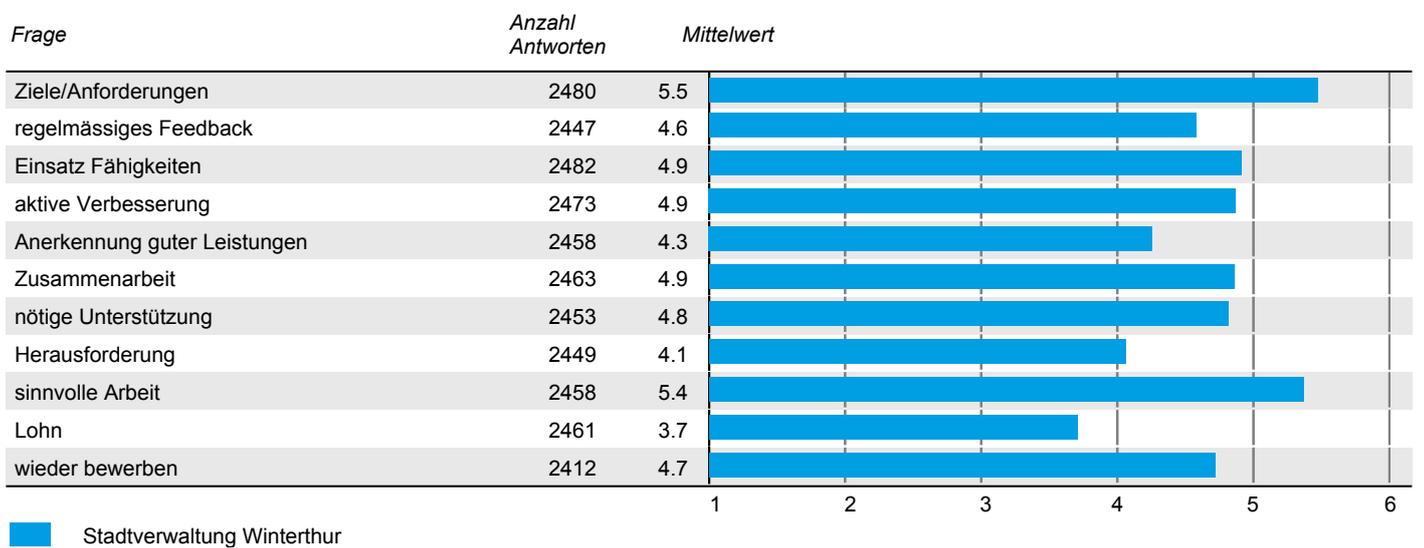
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Ziele/Anforderungen		2480	93%	sehr gut
regelmässiges Feedback		2447	59%	befriedigend
Einsatz Fähigkeiten		2482	73%	gut
aktive Verbesserung		2473	72%	gut
Anerkennung guter Leistungen		2458	48%	befriedigend
Zusammenarbeit		2463	69%	gut
nötige Unterstützung		2453	68%	gut
Herausforderung		2449	38%	befriedigend
sinnvolle Arbeit		2458	87%	sehr gut
Lohn		2461	31%	unbefriedigend
wieder bewerben		2412	63%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



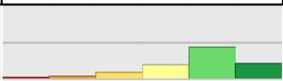
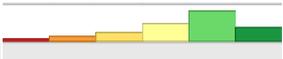
## 3.2 Arbeitsplatz & Arbeitsmittel

### Fragen

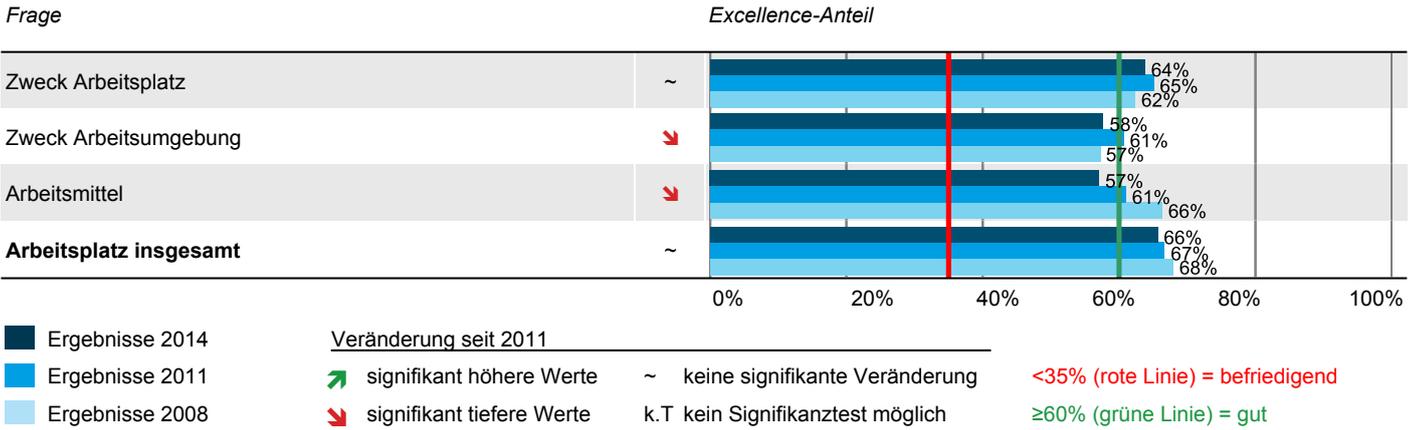
Wie zufrieden sind Sie mit ...

- |   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
| 1 | der Zweckmässigkeit des Arbeitsplatzes (Tisch, Stuhl, Ablage etc.)?           | Zweck Arbeitsplatz            |
| 2 | der Zweckmässigkeit der Arbeitsumgebung (Licht, Luft etc.)?                   | Zweck Arbeitsumgebung         |
| 3 | den Arbeitsmitteln (Geräte, PC/Programme, Hilfsmittel etc.)?                  | Arbeitsmittel                 |
| 4 | <b>Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitsplatz und meinen Arbeitsmitteln...</b> | <b>Arbeitsplatz insgesamt</b> |

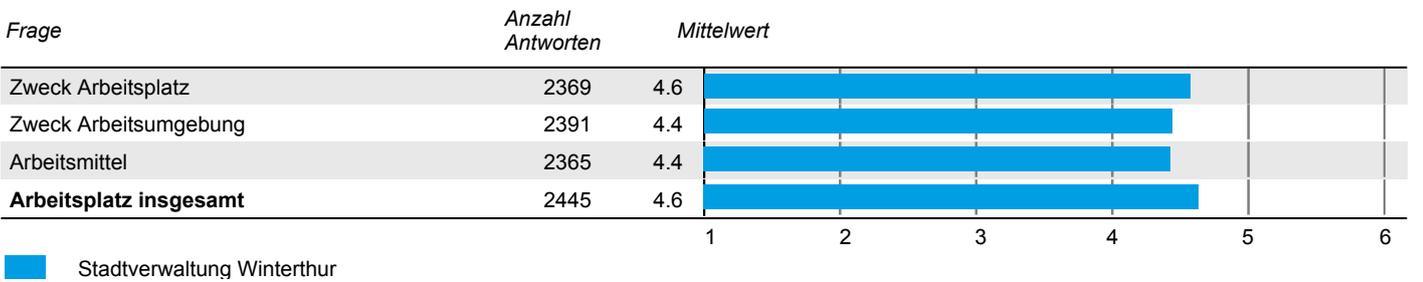
### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Zweck Arbeitsplatz		2369	64%	gut
Zweck Arbeitsumgebung		2391	58%	befriedigend
Arbeitsmittel		2365	57%	befriedigend
<b>Arbeitsplatz insgesamt</b>		2445	66%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.3 Arbeitsorganisation

#### Fragen

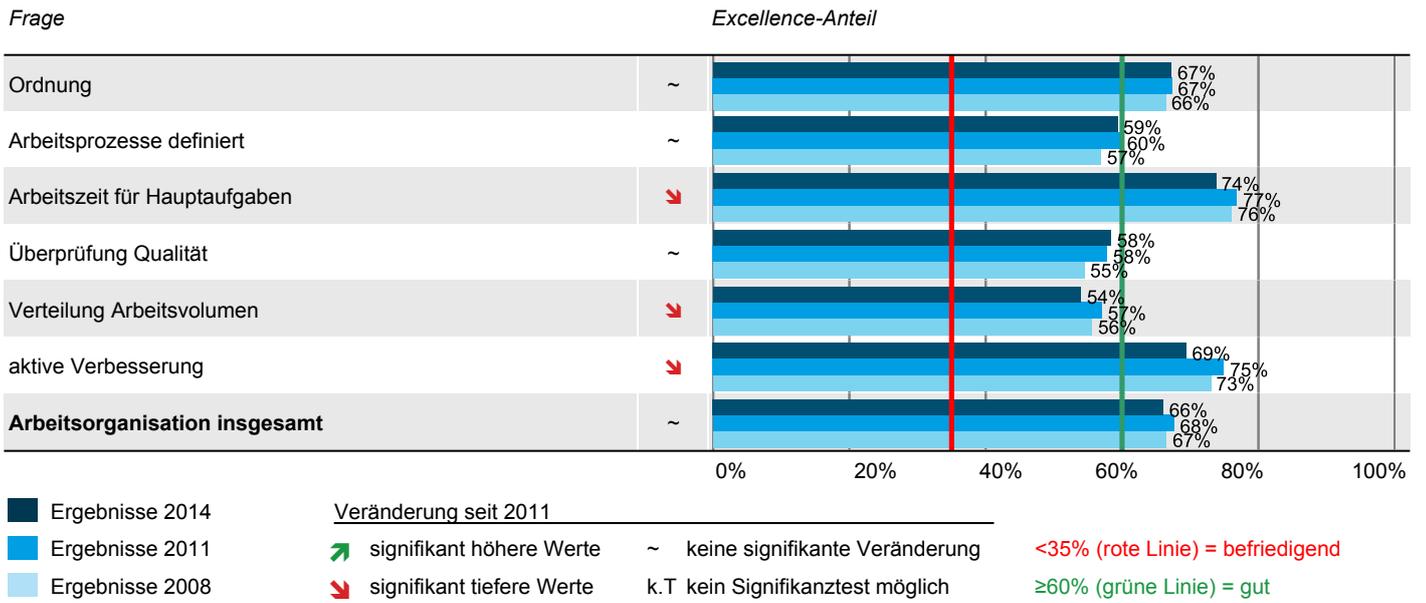
Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- |   |   |                                      |
|---|---|--------------------------------------|
| 1 | Bei uns im Team herrscht Ordnung, so dass Informationen und Material auf Anhieb gefunden werden können. | Ordnung                              |
| 2 | Die Arbeitsprozesse sind sinnvoll definiert und beschrieben.  | Arbeitsprozesse definiert            |
| 3 | Den Grossteil meiner Arbeitszeit widme ich meinen Hauptaufgaben.  | Arbeitszeit für Hauptaufgaben        |
| 4 | Die Ergebnisse unserer Arbeit werden regelmässig überprüft.   | Überprüfung Qualität                 |
| 5 | In meinem Arbeitsbereich ist das Arbeitsvolumen gerecht verteilt.                                       | Verteilung Arbeitsvolumen            |
| 6 | Ich kann aktiv dazu beitragen, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern.                               | aktive Verbesserung                  |
| 7 | <b>Insgesamt bin ich mit der Arbeitsorganisation...</b>   | <b>Arbeitsorganisation insgesamt</b> |

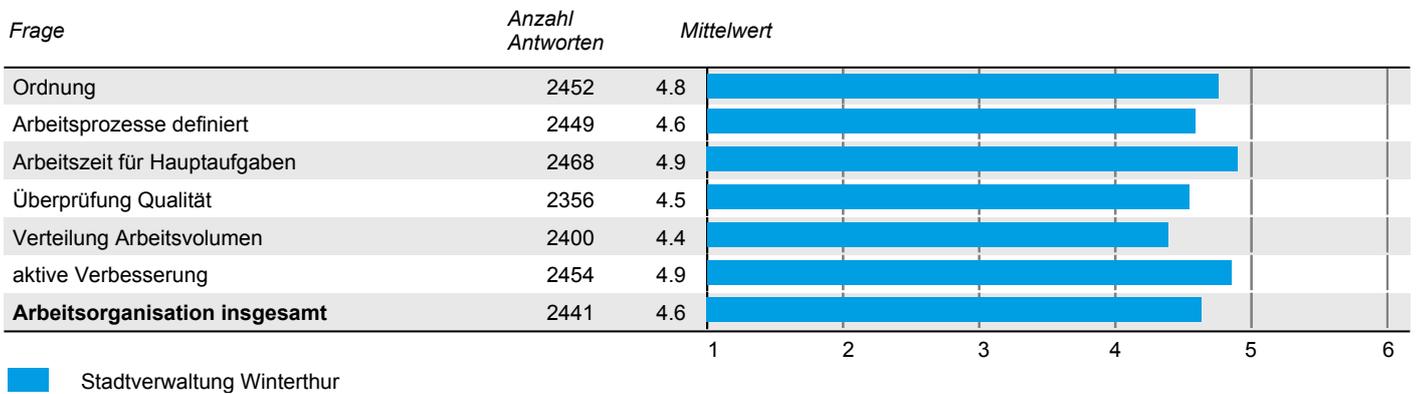
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Ordnung		2452	67%	gut
Arbeitsprozesse definiert		2449	59%	befriedigend
Arbeitszeit für Hauptaufgaben		2468	74%	gut
Überprüfung Qualität		2356	58%	befriedigend
Verteilung Arbeitsvolumen		2400	54%	befriedigend
aktive Verbesserung		2454	69%	gut
<b>Arbeitsorganisation insgesamt</b>		2441	66%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



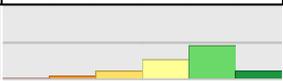
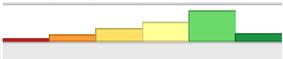
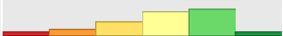
### 3.4 Information & Kommunikation

#### Fragen

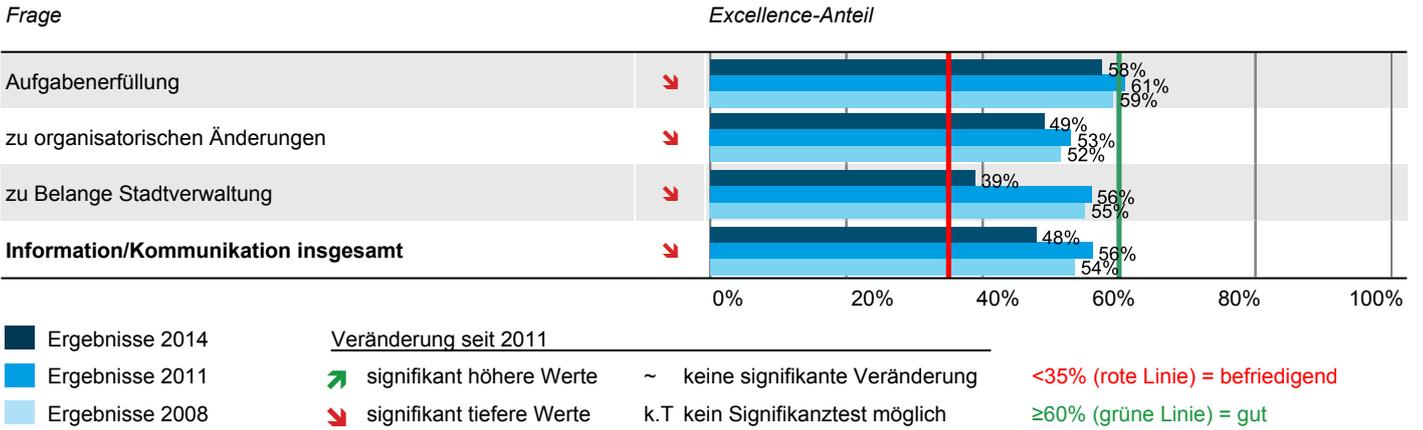
Wie zufrieden sind Sie mit der Information und Kommunikation ...

- |  |   |
|--|---|
| <p>1 über Dinge, die für die Erfüllung Ihrer Aufgaben wichtig sind?</p> <p>2 über personelle und organisatorische Änderungen in Ihrem Arbeitsumfeld?</p> <p>3 über Belange Ihrer Stadtverwaltung?</p> <p>4 <b>Insgesamt bin ich mit der Information/Kommunikation...</b></p> | <p>Aufgabenerfüllung</p> <p>zu organisatorischen Änderungen</p> <p>zu Belange Stadtverwaltung</p> <p><b>Information/Kommunikation insgesamt</b></p> |
|--|---|

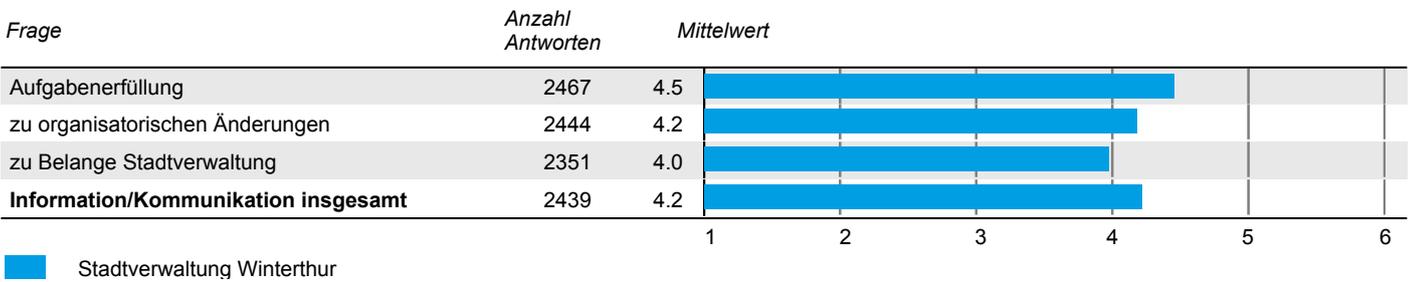
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Aufgabenerfüllung		2467	<b>58%</b>	befriedigend
zu organisatorischen Änderungen		2444	<b>49%</b>	befriedigend
zu Belange Stadtverwaltung		2351	<b>39%</b>	befriedigend
<b>Information/Kommunikation insgesamt</b>		2439	<b>48%</b>	befriedigend

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.5 Arbeitsinhalt

#### Fragen

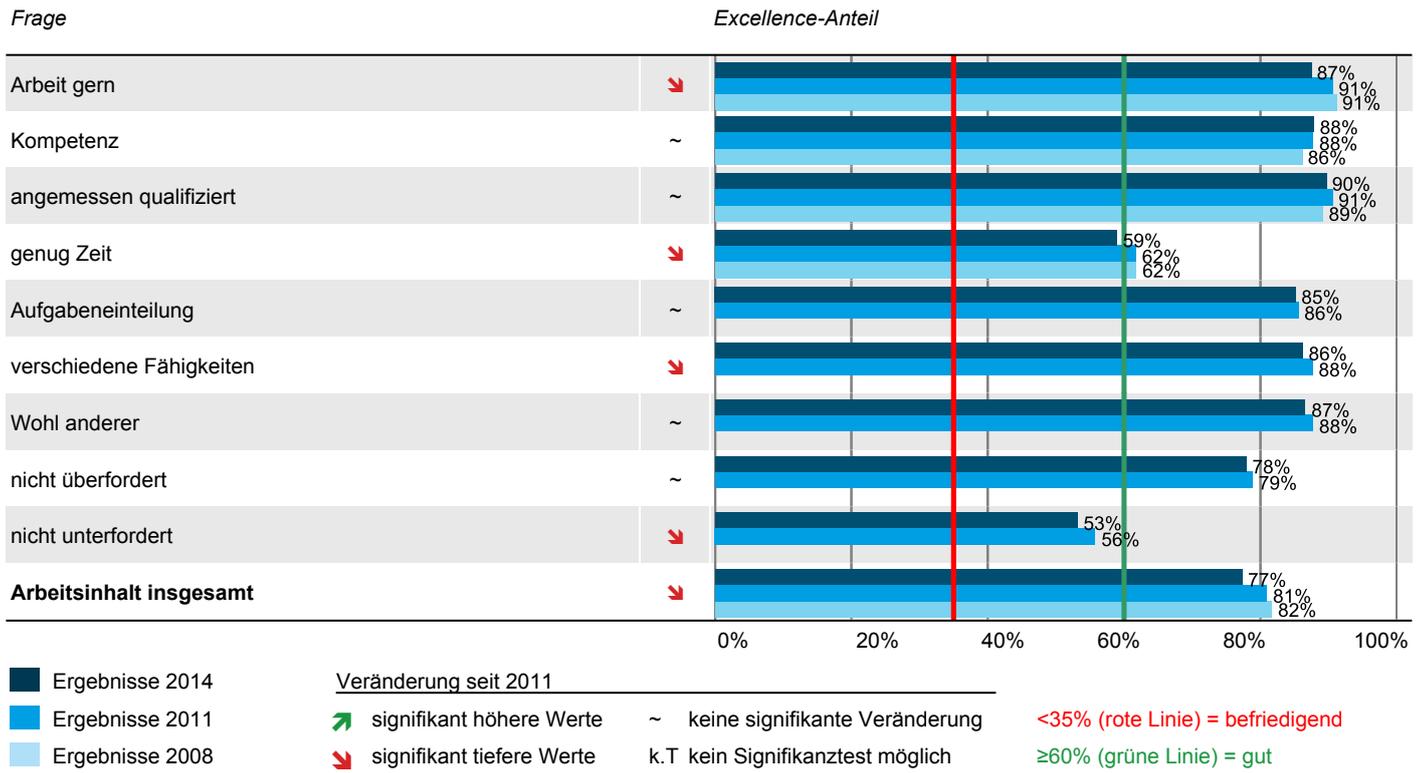
Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

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

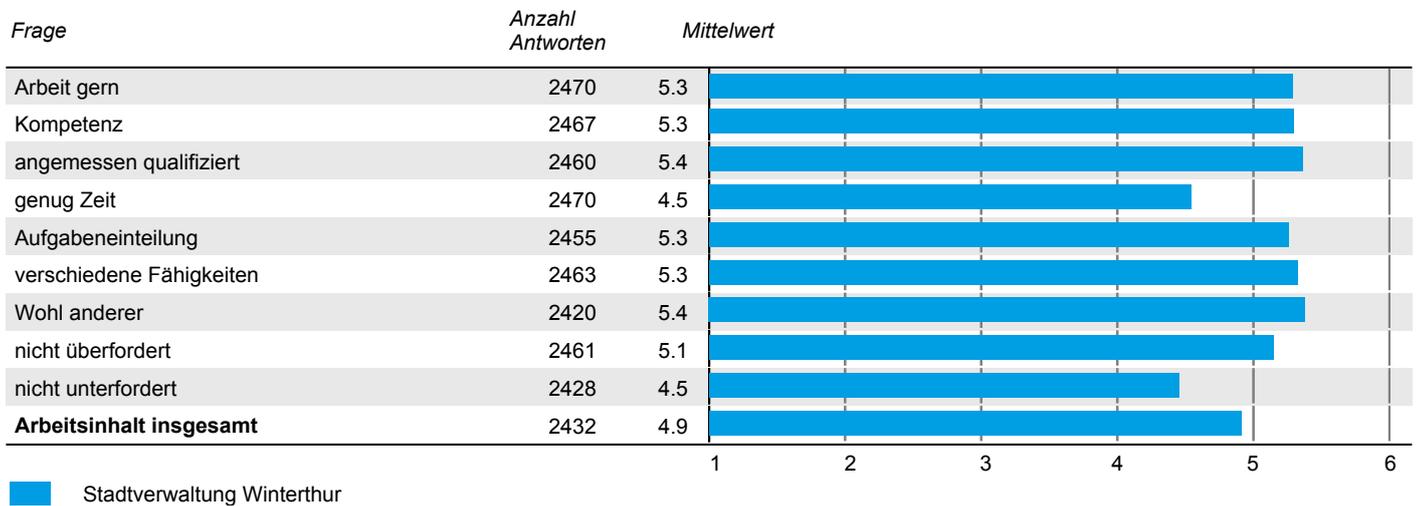
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Arbeit gern		2470	87%	sehr gut
Kompetenz		2467	88%	sehr gut
angemessen qualifiziert		2460	90%	sehr gut
genug Zeit		2470	59%	befriedigend
Aufgabeneinteilung		2455	85%	sehr gut
verschiedene Fähigkeiten		2463	86%	sehr gut
Wohl anderer		2420	87%	sehr gut
nicht überfordert		2461	78%	gut
nicht unterfordert		2428	53%	befriedigend
<b>Arbeitsinhalt insgesamt</b>		2432	77%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.6 Arbeitsklima

#### Fragen

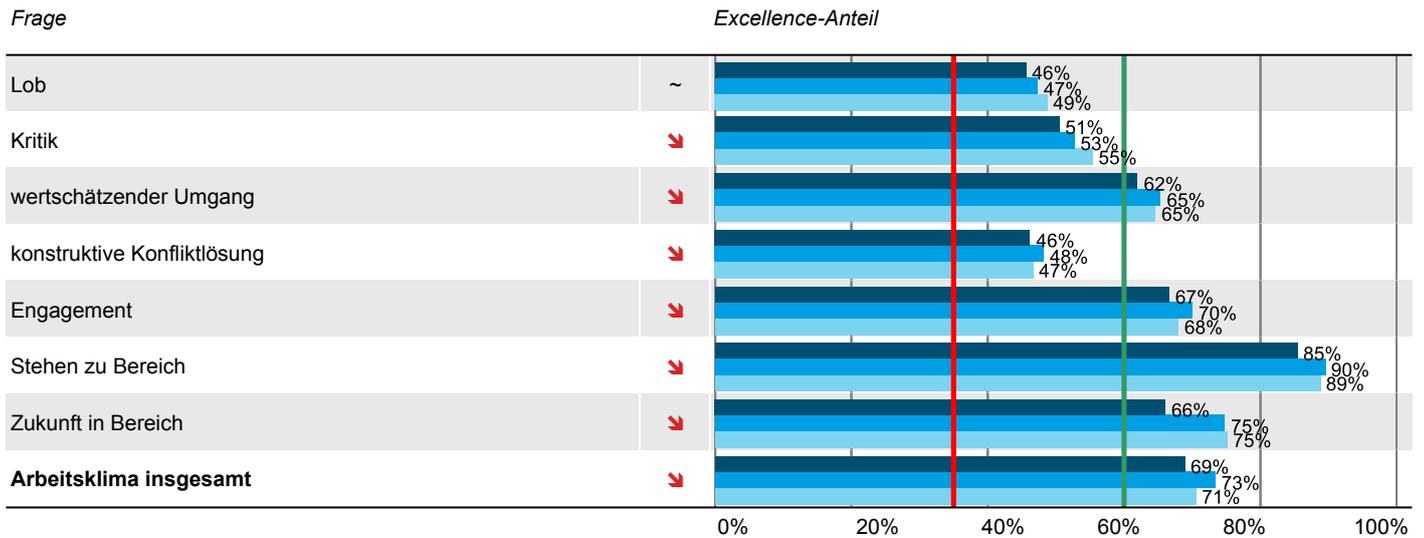
Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- |   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
| 1 | Lob wird offen geäussert.   | Lob                           |
| 2 | Kritik wird offen geäussert.  | Kritik                        |
| 3 | Wir haben einen wertschätzenden Umgang.   | wertschätzender Umgang        |
| 4 | Konflikte werden offen angesprochen und konstruktiv gelöst.                     | konstruktive Konfliktlösung   |
| 5 | In unserem Team fühlen sich alle verantwortlich, gute Arbeit zu leisten.        | Engagement                    |
| 6 | Ich stehe voll zu meinem Bereich.   | Stehen zu Bereich             |
| 7 | Ich denke, dass ich in zwei Jahren immer noch in meinem Bereich arbeiten werde. | Zukunft in Bereich            |
| 8 | <b>Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsklima...</b>                                | <b>Arbeitsklima insgesamt</b> |

#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Lob		2456	46%	befriedigend
Kritik		2432	51%	befriedigend
wertschätzender Umgang		2444	62%	gut
konstruktive Konfliktlösung		2409	46%	befriedigend
Engagement		2425	67%	gut
Stehen zu Bereich		2446	85%	sehr gut
Zukunft in Bereich		2222	66%	gut
<b>Arbeitsklima insgesamt</b>		2437	69%	gut

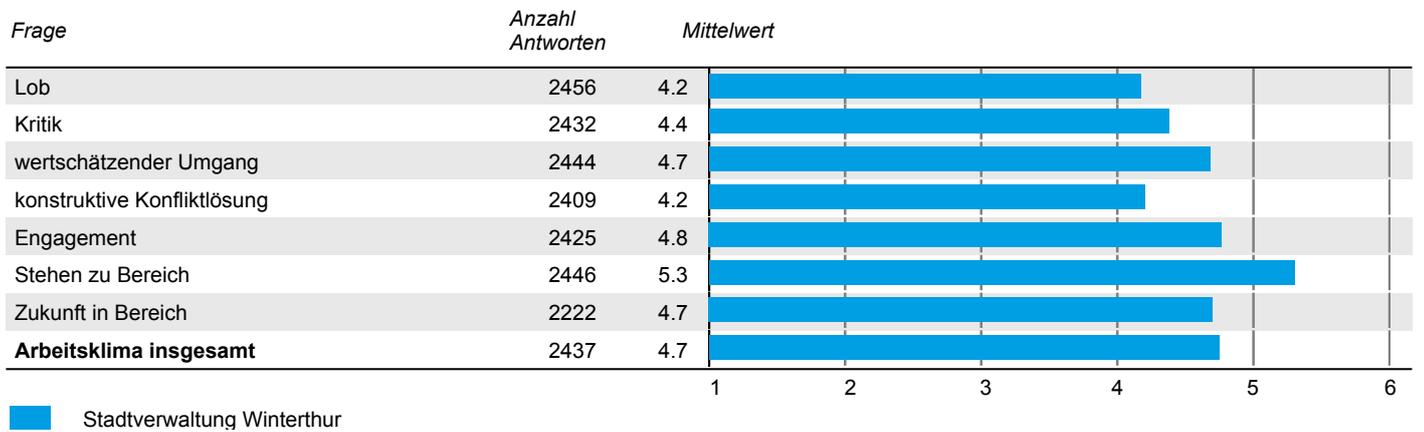
**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



■ Ergebnisse 2014     
 ■ Ergebnisse 2011     
 ■ Ergebnisse 2008

**Veränderung seit 2011**  
↗ signifikant höhere Werte      ~ keine signifikante Veränderung      <35% (rote Linie) = befriedigend  
↘ signifikant tiefere Werte      k.T. kein Signifikanztest möglich      ≥60% (grüne Linie) = gut

**Mittelwerte der Antworten**



### 3.7 Arbeitsbedingungen

#### Fragen

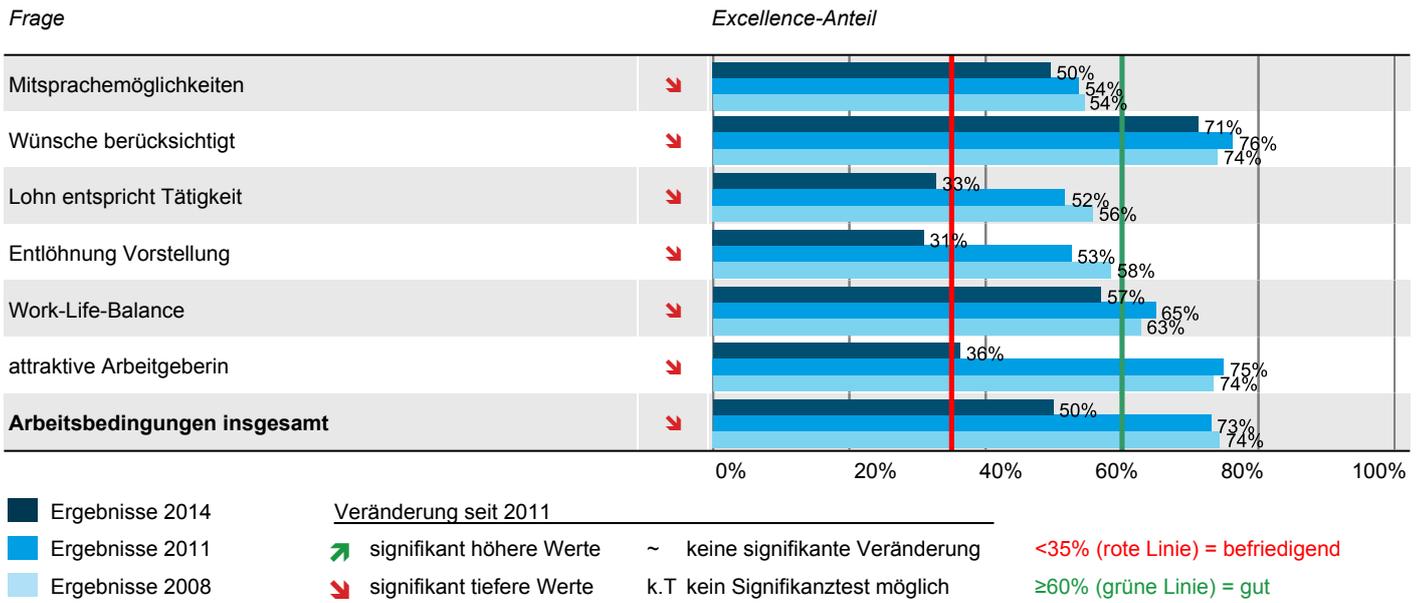
Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- |   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
| 1 | Ich bin mit den Mitsprachemöglichkeiten zufrieden  | Mitsprachemöglichkeiten             |
| 2 | Die Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen.  | Wünsche berücksichtigt              |
| 3 | Mein Lohn entspricht meiner Tätigkeit und meiner Leistung.   | Lohn entspricht Tätigkeit           |
| 4 | Die gesamte Entlohnung (Lohn, Zulagen, Ferien, Sozial- und Nebenleistungen) entspricht meinen Vorstellungen. | Entlohnung Vorstellung              |
| 5 | Meine Arbeit ermöglicht mir, Arbeit, Familie und Privatleben in Einklang zu halten („Work-Life-Balance“).    | Work-Life-Balance                   |
| 6 | Die Stadt Winterthur ist eine attraktive Arbeitgeberin.  | attraktive Arbeitgeberin            |
| 7 | <b>Insgesamt bin ich mit den Arbeitsbedingungen...</b>   | <b>Arbeitsbedingungen insgesamt</b> |

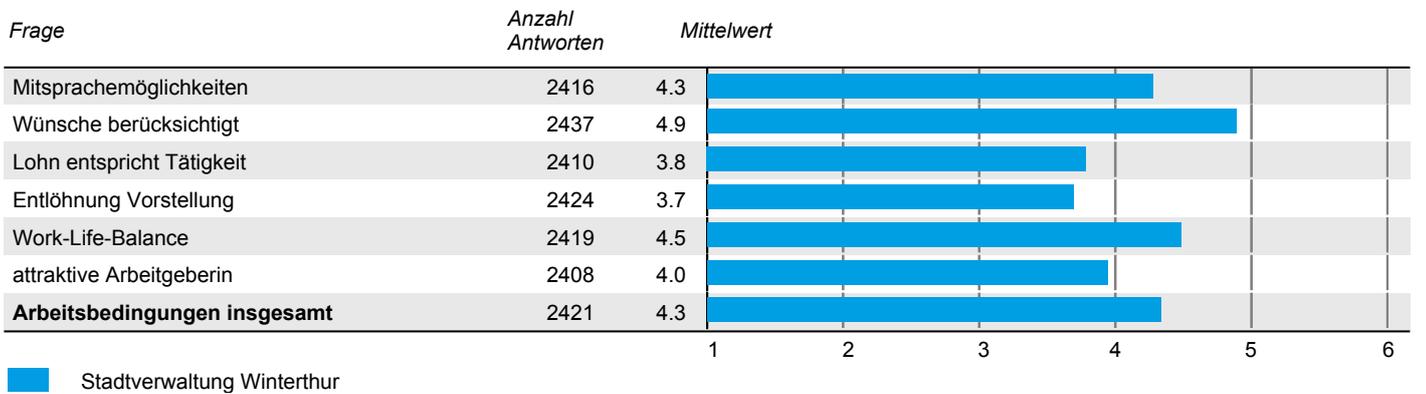
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Mitsprachemöglichkeiten		2416	50%	befriedigend
Wünsche berücksichtigt		2437	71%	gut
Lohn entspricht Tätigkeit		2410	33%	unbefriedigend
Entlohnung Vorstellung		2424	31%	unbefriedigend
Work-Life-Balance		2419	57%	befriedigend
attraktive Arbeitgeberin		2408	36%	befriedigend
<b>Arbeitsbedingungen insgesamt</b>		2421	50%	befriedigend

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.8 Entwicklungsmöglichkeiten

#### Fragen

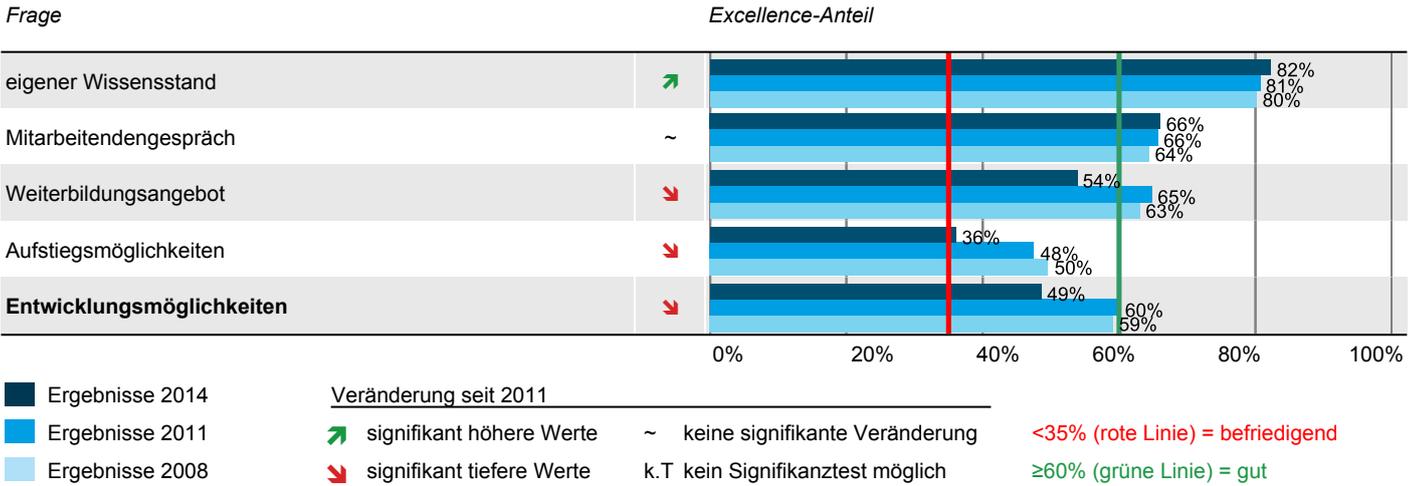
Wie zufrieden sind Sie mit...

- |   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
| 1 | dem eigenen Wissensstand in Ihrem Fachgebiet?                                | eigener Wissensstand             |
| 2 | der Qualität des jährlichen Mitarbeitendengesprächs?                         | Mitarbeitendengespräch           |
| 3 | den internen Weiterbildungsangebot der Stadtverwaltung?                      | Weiterbildungsangebot            |
| 4 | den Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung? | Aufstiegsmöglichkeiten           |
| 5 | <b>Insgesamt bin ich mit den Entwicklungsmöglichkeiten...</b>                | <b>Entwicklungsmöglichkeiten</b> |

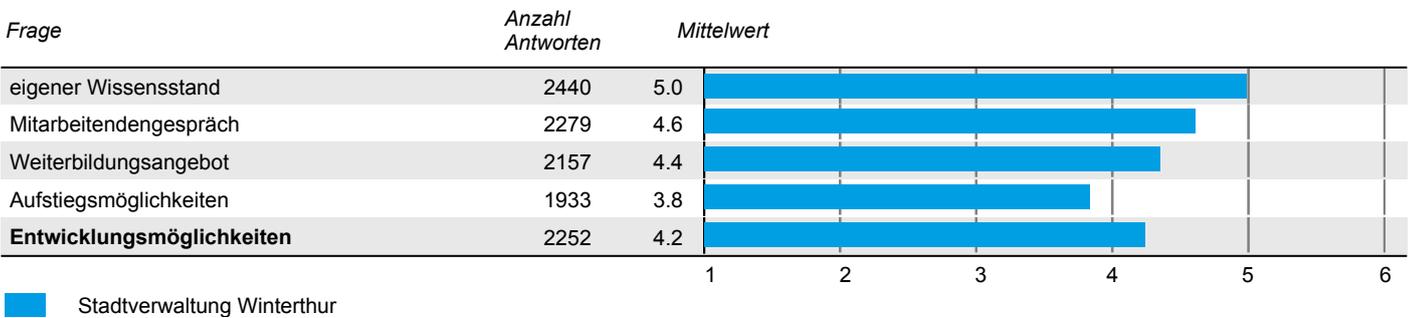
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
eigener Wissensstand		2440	82%	gut
Mitarbeitendengespräch		2279	66%	gut
Weiterbildungsangebot		2157	54%	befriedigend
Aufstiegsmöglichkeiten		1933	36%	befriedigend
<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>		2252	49%	befriedigend

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.9 Direkte/r Vorgesetzte/r I

#### Fragen

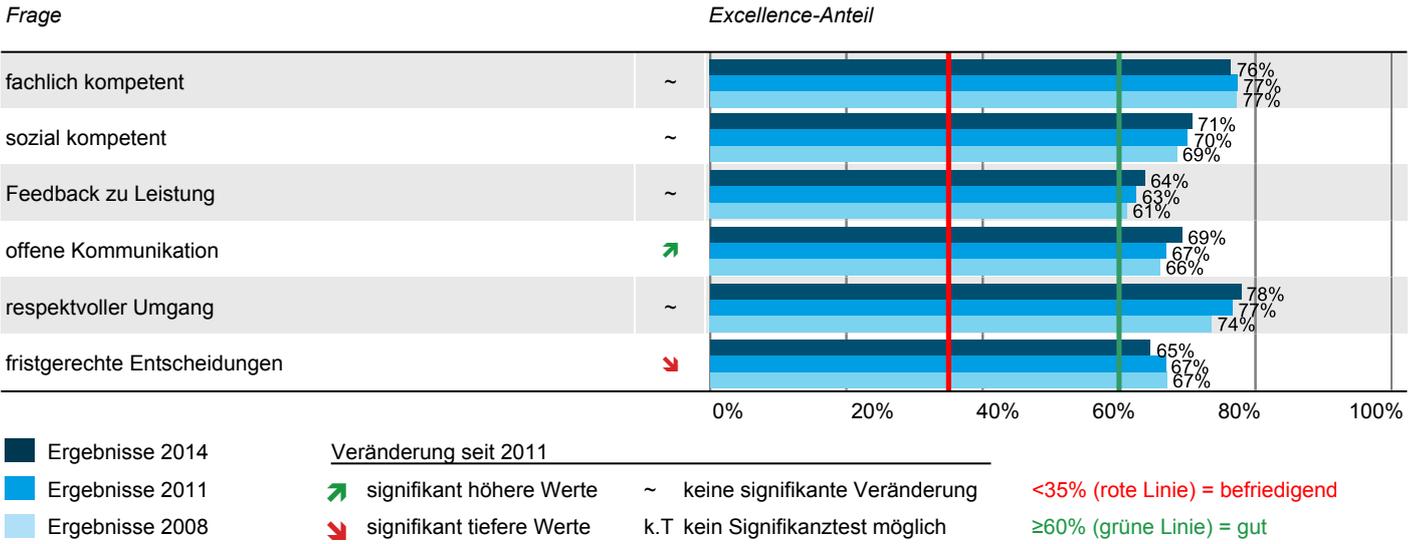
Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- |   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
| 1 | hat fachliche Kompetenzen.                                | fachlich kompetent           |
| 2 | hat die notwendigen sozialen Kompetenzen.                 | sozial kompetent             |
| 3 | gibt Feedback zu Leistung und Verhalten.                  | Feedback zu Leistung         |
| 4 | kommuniziert offen und direkt.                            | offene Kommunikation         |
| 5 | pflegt einen respektvollen Umgang mit den Mitarbeitenden. | respektvoller Umgang         |
| 6 | entscheidet und handelt innert nützlicher Frist.          | fristgerechte Entscheidungen |

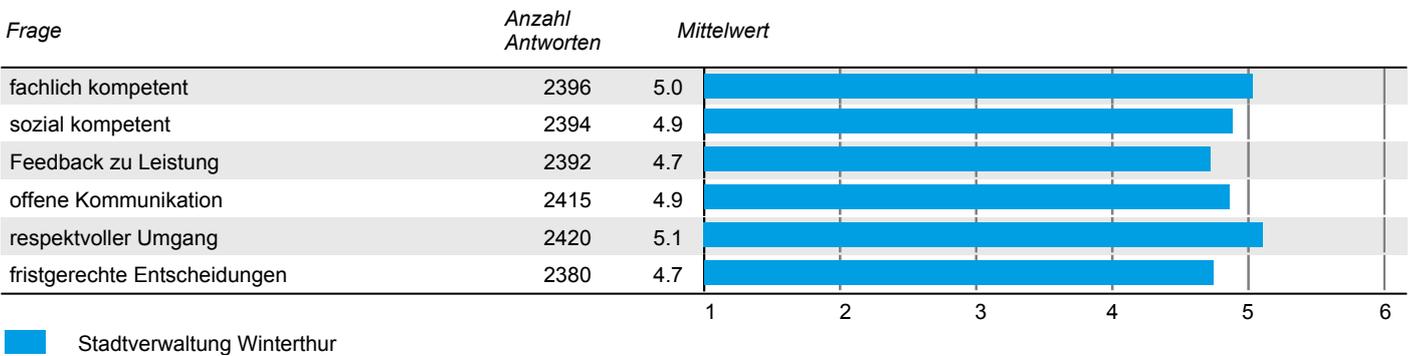
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
fachlich kompetent		2396	76%	gut
sozial kompetent		2394	71%	gut
Feedback zu Leistung		2392	64%	gut
offene Kommunikation		2415	69%	gut
respektvoller Umgang		2420	78%	gut
fristgerechte Entscheidungen		2380	65%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.9 Direkte/r Vorgesetzte/r II

#### Fragen

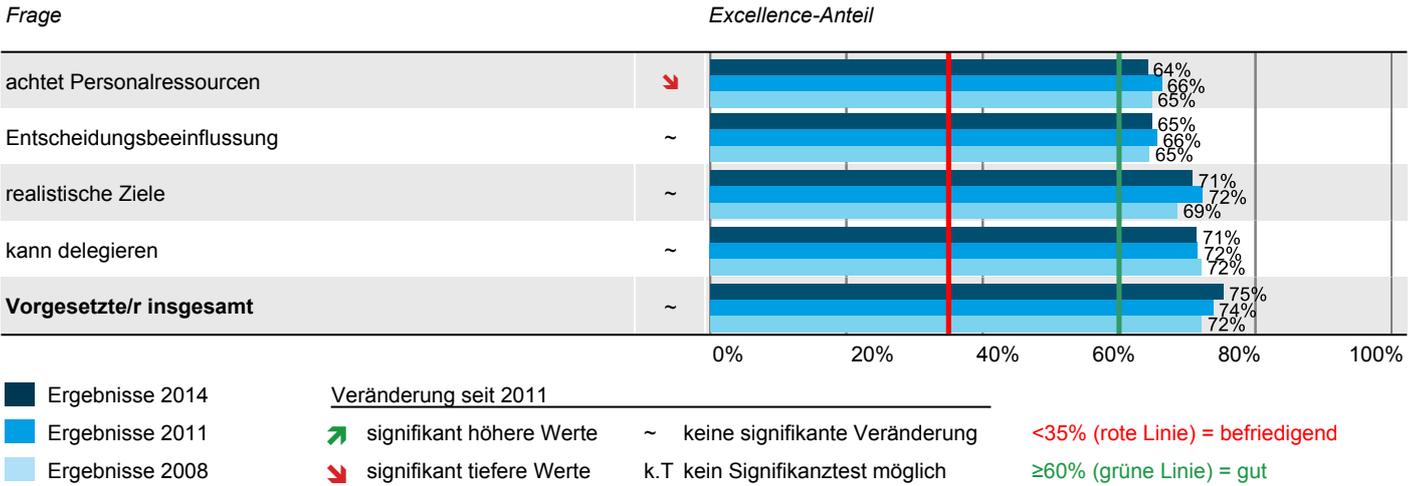
Beurteilen Sie die folgenden Aussagen: Mein/e Vorgesetzte/r ...

- |   |  |                                |
|---|--|--------------------------------|
| 1 | achtet auf die personellen Ressourcen.                         | achtet Personalressourcen      |
| 2 | gibt mir die Möglichkeit, Entscheide zu beeinflussen.          | Entscheidungsbeeinflussung     |
| 3 | setzt realistische Ziele.                                      | realistische Ziele             |
| 4 | kann delegieren.   | kann delegieren                |
| 5 | <b>Insgesamt bin ich mit meinem/r direkten Vorgesetzten...</b> | <b>Vorgesetzte/r insgesamt</b> |

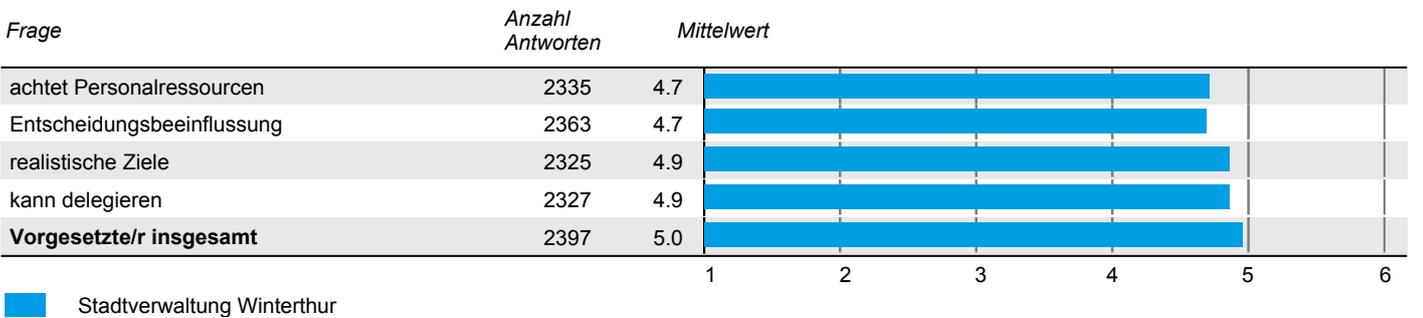
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
achtet Personalressourcen		2335	64%	gut
Entscheidungsbeeinflussung		2363	65%	gut
realistische Ziele		2325	71%	gut
kann delegieren		2327	71%	gut
<b>Vorgesetzte/r insgesamt</b>		2397	75%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.10 Professionalität

#### Fragen

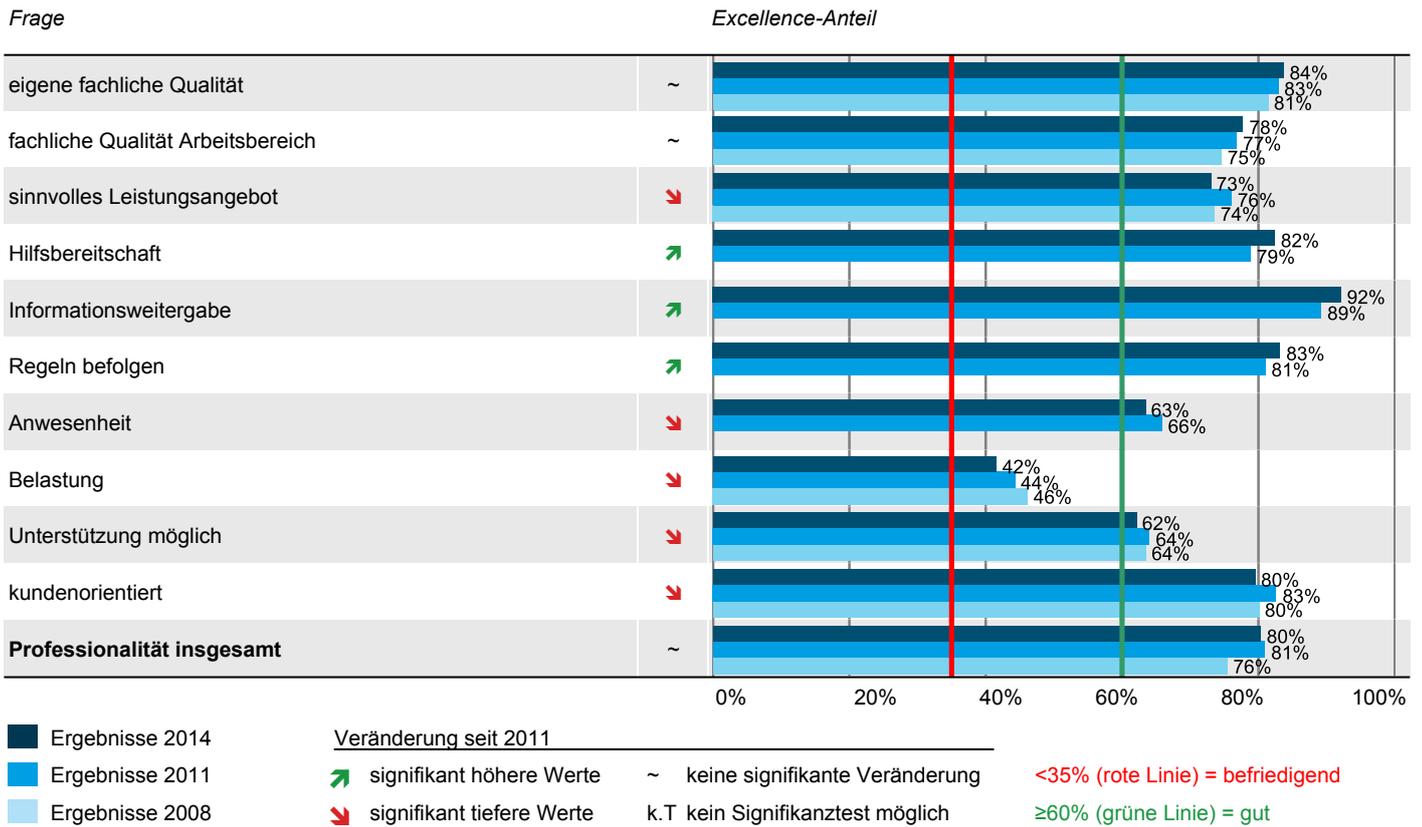
Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

- |    |   |                                   |
|----|---|-----------------------------------|
| 1  | Die fachliche Qualität meiner eigenen Arbeit ist sehr hoch.                                       | eigene fachliche Qualität         |
| 2  | Die fachliche Qualität der Arbeit in meinem Arbeitsbereich ist sehr hoch.                         | fachliche Qualität Arbeitsbereich |
| 3  | Die Leistungsangebote in meinem Arbeitsbereich finde ich sinnvoll.                                | sinnvolles Leistungsangebot       |
| 4  | Ich helfe Arbeitskolleginnen und -kollegen, die besonders viel zu tun haben.                      | Hilfsbereitschaft                 |
| 5  | Ich gebe meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen Informationen und Wissen weiter.                 | Informationsweitergabe            |
| 6  | Ich befolge Regeln und Anweisungen besonders gründlich.   | Regeln befolgen                   |
| 7  | Meine Anwesenheit am Arbeitsplatz liegt über dem Durchschnitt.                                    | Anwesenheit                       |
| 8  | In meinem beruflichen Alltag bin ich selten mit Situationen konfrontiert, die mich belasten.      | Belastung                         |
| 9  | In schwierigen Situationen erhalte ich an meinem Arbeitsplatz die Unterstützung, die ich brauche. | Unterstützung möglich             |
| 10 | In meinem Arbeitsbereich handeln wir kundenorientiert.  | kundenorientiert                  |
| 11 | <b>Insgesamt bin ich mit der Professionalität in meinem Arbeitsbereich...</b>                     | <b>Professionalität insgesamt</b> |

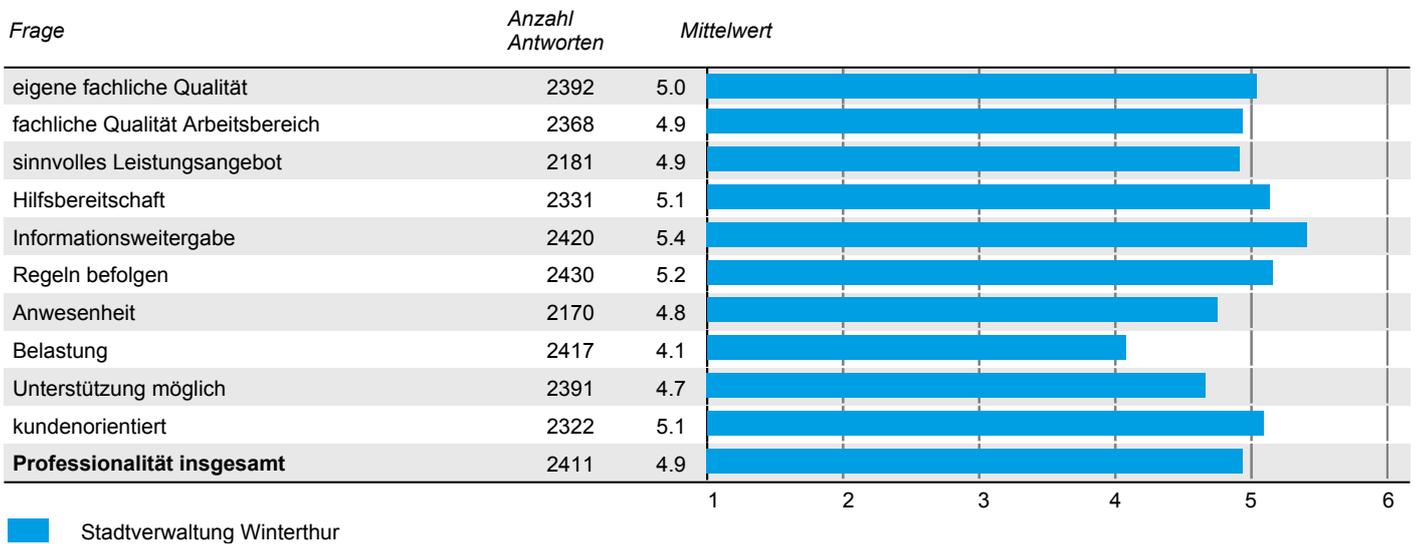
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
eigene fachliche Qualität		2392	84%	gut
fachliche Qualität Arbeitsbereich		2368	78%	gut
sinnvolles Leistungsangebot		2181	73%	gut
Hilfsbereitschaft		2331	82%	gut
Informationsweitergabe		2420	92%	sehr gut
Regeln befolgen		2430	83%	gut
Anwesenheit		2170	63%	gut
Belastung		2417	42%	befriedigend
Unterstützung möglich		2391	62%	gut
kundenorientiert		2322	80%	gut
<b>Professionalität insgesamt</b>		2411	80%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.11 Gesundheitliche Beschwerden

#### Fragen

Wie oft litten Sie in den letzten 12 Monaten im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit unter folgenden gesundheitlichen Beschwerden?

- |   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
| 1 | Kopfschmerzen  | keine Kopfschmerzen              |
| 2 | Nacken- oder Schulterschmerzen   | keine Nackenschmerzen            |
| 3 | Rücken- oder Kreuzschmerzen  | keine Rückenschmerzen            |
| 4 | Gelenk- oder Gliederschmerzen  | keine Gelenkschmerzen            |
| 5 | Schlaflosigkeit, Schlafstörungen   | keine Schlaflosigkeit            |
| 6 | Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden, Verdauungsstörungen  | keine Appetitlosigkeit           |
| 7 | Hautprobleme: Hauterkrankungen, Juckreiz   | keine Hautprobleme               |
| 8 | Augenprobleme: Brennen, Rötung, Jucken, Tränen der Augen   | keine Augenprobleme              |
| 9 | <b>Wie oft leiden Sie alles in allem unter gesundheitlichen Beschwerden, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit auftreten?</b> | <b>gute Gesundheit insgesamt</b> |

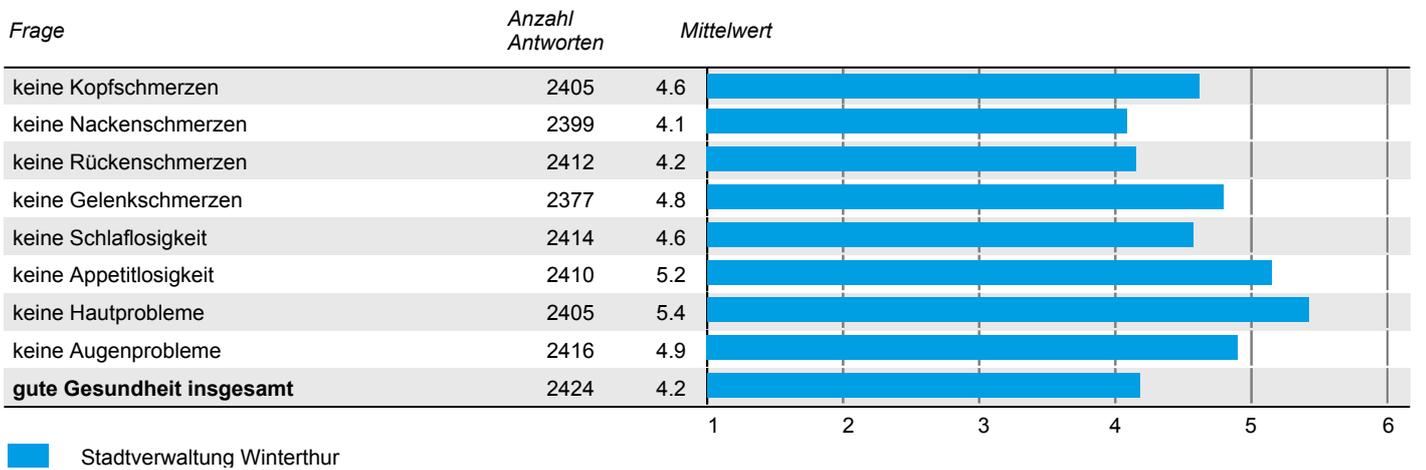
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
keine Kopfschmerzen		2405	63%	gut
keine Nackenschmerzen		2399	47%	befriedigend
keine Rückenschmerzen		2412	48%	befriedigend
keine Gelenkschmerzen		2377	67%	gut
keine Schlaflosigkeit		2414	61%	gut
keine Appetitlosigkeit		2410	78%	gut
keine Hautprobleme		2405	85%	sehr gut
keine Augenprobleme		2416	70%	gut
<b>gute Gesundheit insgesamt</b>		2424	52%	befriedigend

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



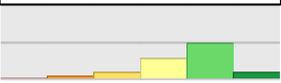
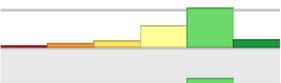
### 3.12 Positive Gefühle und Stimmungen

#### Fragen

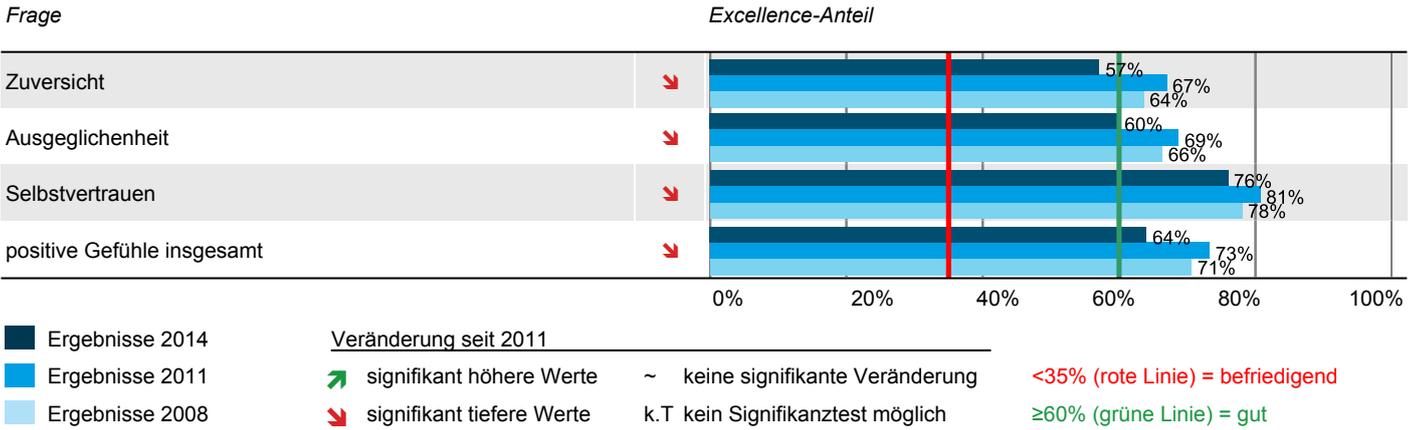
Wie oft empfanden Sie in letzter Zeit im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit folgende positive Gefühle und Stimmungen

- |   |  |                            |
|---|--|----------------------------|
| 1 | Zuversicht, Lebensfreude   | Zuversicht                 |
| 2 | Ausgeglichenheit   | Ausgeglichenheit           |
| 3 | Selbstvertrauen  | Selbstvertrauen            |
| 4 | Wie oft empfinden Sie insgesamt positive Gefühle im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit? | positive Gefühle insgesamt |

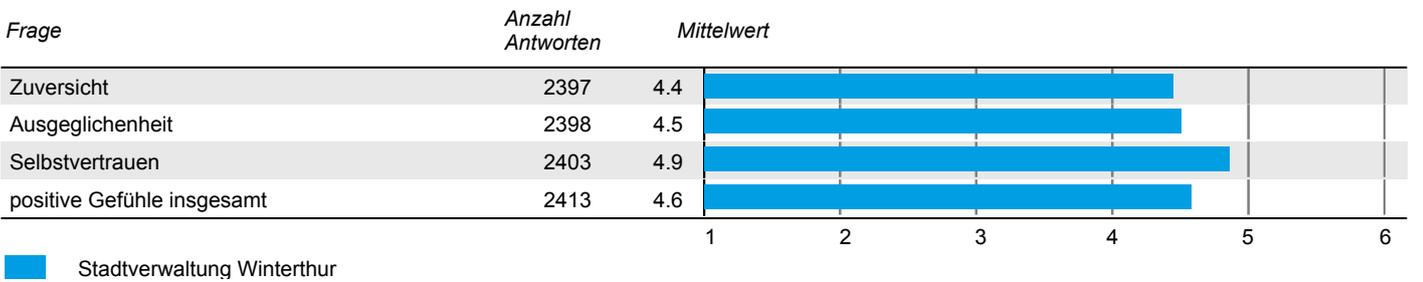
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
Zuversicht		2397	57%	befriedigend
Ausgeglichenheit		2398	60%	gut
Selbstvertrauen		2403	76%	gut
positive Gefühle insgesamt		2413	64%	gut

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**



### 3.13 Negative Gefühle und Stimmungen

#### Fragen

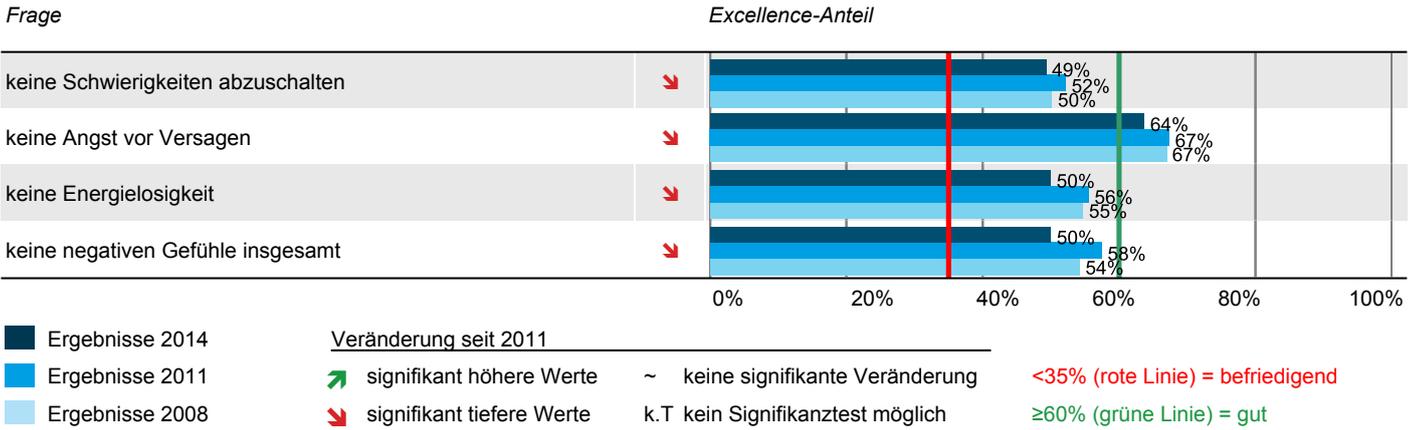
Wie oft empfanden Sie in letzter Zeit im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit folgende negative Gefühle und Stimmungen

- |   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
| 1 | Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten                                      | keine Schwierigkeiten abzuschalten |
| 2 | Angst vor Fehlern, vor dem Versagen  | keine Angst vor Versagen           |
| 3 | Energielosigkeit, Erschöpftheit, allgemeine Unlust                                 | keine Energielosigkeit             |
| 4 | Wie oft empfinden Sie insgesamt negative Gefühle im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit? | keine negativen Gefühle insgesamt  |

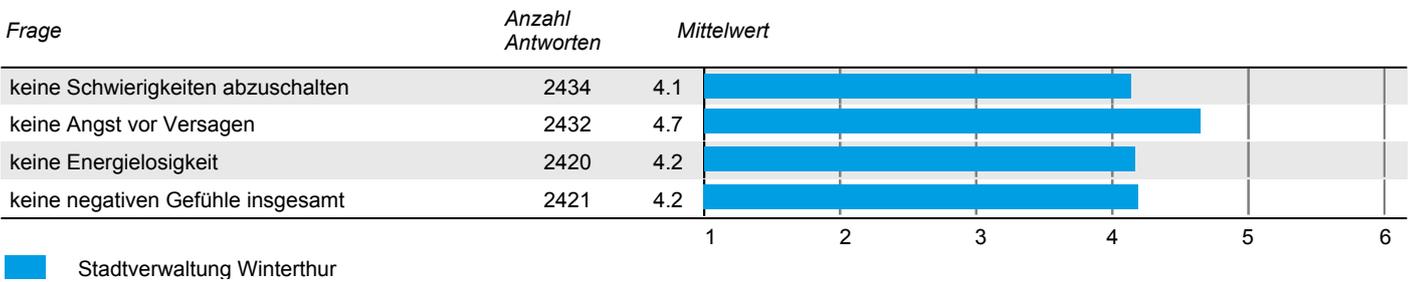
#### Verteilung der Antworten in Prozenten

Frage	Verteilung der Antworten	Anzahl Antworten	Excellence-Anteil	Bewertung
keine Schwierigkeiten abzuschalten		2434	49%	befriedigend
keine Angst vor Versagen		2432	64%	gut
keine Energielosigkeit		2420	50%	befriedigend
keine negativen Gefühle insgesamt		2421	50%	befriedigend

**Excellence-Anteile – Entwicklung von 2008 bis 2014**



**Mittelwerte der Antworten**





Kapitel 4:

# Positive und negative Aspekte

# 4.1 Subjektive Gewichtung von Faktoren der Arbeitszufriedenheit

Wo «drückt Sie der Schuh»?			Was motiviert Sie?			
	Anzahl*	Prozent		Prozent	Anzahl*	
Arbeitsinhalt	239	10.1%		62.0%	1500	Arbeitsinhalt
Arbeitsplatz	289	12.2%		28.6%	693	Arbeitsplatz
Einkommen	1027	43.3%		19.7%	476	Einkommen
Entwicklungsmöglichkeiten	698	29.4%		8.8%	212	Entwicklungsmöglichkeiten
Führung	531	22.4%		13.1%	316	Führung
Arbeitsklima	461	19.4%		47.9%	1159	Arbeitsklima
Zusammenarbeit	270	11.4%		44.8%	1083	Zusammenarbeit
Vereinbarkeit Beruf/Familie	225	9.5%		32.2%	779	Vereinbarkeit Beruf/Familie
anderes	531	22.4%		9.1%	221	anderes
nichts	280	11.8%		0.6%	15	nichts

insgesamt haben 2374 Personen mindestens einen negativen Aspekt oder «nichts» angekreuzt

\*Mehrfachnennungen möglich

insgesamt haben 2420 Personen mindestens einen positiven Aspekt oder «nichts» angekreuzt

\*Mehrfachnennungen möglich

# Anhang

## A.1 Tabellen

In den folgenden Tabellen sind die Resultate detailliert dargestellt, die in den vorangehenden Kapiteln grafisch aufbereitet wurden. Es sind dies:

- die Anzahl Antworten pro Frage,
- die Excellence-Anteile 2014,
- die Entwicklung des Excellence-Anteils seit 2011,
- die Verteilung der Antworten in Prozent.

Die Verteilung der Antworten wird nur ausgewiesen, wenn mindestens 20 Antworten vorliegen. Liegen weniger Fälle vor, wird dies mit «k.A.» (keine Antwortverteilung) vermerkt. Der Excellence-Anteil wird berechnet, sofern mindestens 8 Antworten vorliegen.

Für die Entwicklung des Excellence-Anteils seit 2011 werden folgende Symbole verwendet:

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

In den folgenden Fällen ist kein Signifikanztest möglich:

- in beiden Jahren haben alle Mitarbeitenden an der Befragung teilgenommen, weswegen sich ein Signifikanztest erübrigt,
- für das eine Jahr liegen keine Vergleichszahlen vor,
- in mindestens einem Jahr liegen weniger als 8 Antworten vor.

### Check-up-Modul

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Ziele/Anforderungen	2480	57%	36%	5%	1%	1%	0%	93%	~
regelmässiges Feedback	2447	30%	29%	20%	12%	5%	3%	59%	➡
Einsatz Fähigkeiten	2482	31%	42%	18%	7%	2%	1%	73%	➡
aktive Verbesserung	2473	32%	40%	18%	6%	3%	1%	72%	➡
Anerkennung guter Leistungen	2458	19%	29%	27%	14%	6%	5%	48%	➡
Zusammenarbeit	2463	31%	38%	21%	7%	2%	1%	69%	~
nötige Unterstützung	2453	34%	34%	19%	8%	3%	2%	68%	➡
Herausforderung	2449	13%	25%	33%	17%	8%	4%	38%	➡
sinnvolle Arbeit	2458	54%	33%	11%	2%	1%	0%	87%	➡
Lohn	2461	9%	22%	29%	21%	9%	10%	31%	➡
wieder bewerben	2412	33%	30%	22%	9%	3%	3%	63%	➡

**Arbeitsplatz & Arbeitsmittel**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Zweck Arbeitsplatz	2369	21%	43%	19%	9%	5%	3%	<b>64%</b>	~
Zweck Arbeitsumgebung	2391	17%	41%	23%	11%	6%	3%	<b>58%</b>	↘
Arbeitsmittel	2365	15%	42%	24%	11%	5%	2%	<b>57%</b>	↘
Arbeitsplatz insgesamt	2445	17%	49%	21%	9%	3%	1%	<b>66%</b>	~

**Arbeitsorganisation**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Ordnung	2452	20%	47%	24%	7%	2%	0%	<b>67%</b>	~
Arbeitsprozesse definiert	2449	16%	43%	28%	9%	3%	1%	<b>59%</b>	~
Arbeitszeit für Hauptaufgaben	2468	26%	48%	19%	5%	1%	0%	<b>74%</b>	↘
Überprüfung Qualität	2356	20%	39%	25%	11%	4%	2%	<b>58%</b>	~
Verteilung Arbeitsvolumen	2400	14%	40%	26%	14%	3%	3%	<b>54%</b>	↘
aktive Verbesserung	2454	29%	41%	21%	7%	2%	1%	<b>69%</b>	↘
Arbeitsorganisation insgesamt	2441	13%	53%	23%	8%	3%	1%	<b>66%</b>	~

**Information & Kommunikation**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Aufgabenerfüllung	2467	12%	46%	26%	11%	4%	1%	<b>58%</b>	↘
zu organisatorischen Änderungen	2444	10%	39%	25%	15%	8%	3%	<b>49%</b>	↘
zu Belange Stadtverwaltung	2351	5%	34%	32%	17%	8%	4%	<b>39%</b>	↘
Information/Kommunikation insgesamt	2439	6%	42%	29%	15%	6%	1%	<b>48%</b>	↘

**Arbeitsinhalt**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Arbeit gern	2470	44%	43%	11%	2%	0%	0%	<b>87%</b>	↘
Kompetenz	2467	46%	42%	9%	2%	0%	0%	<b>88%</b>	~
angemessen qualifiziert	2460	51%	38%	7%	2%	1%	0%	<b>90%</b>	~
genug Zeit	2470	21%	38%	22%	13%	4%	2%	<b>59%</b>	↘
Aufgabeneinteilung	2455	49%	36%	10%	3%	1%	1%	<b>85%</b>	~
verschiedene Fähigkeiten	2463	53%	33%	9%	3%	1%	0%	<b>86%</b>	↘
Wohl anderer	2420	57%	30%	10%	2%	1%	0%	<b>87%</b>	~
nicht überfordert	2461	47%	31%	15%	4%	2%	1%	<b>78%</b>	~
nicht unterfordert	2428	32%	22%	21%	16%	6%	4%	<b>53%</b>	↘
<b>Arbeitsinhalt insgesamt</b>	<b>2432</b>	<b>21%</b>	<b>57%</b>	<b>18%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>77%</b>	↘

**Arbeitsklima**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Lob	2456	14%	32%	27%	17%	6%	4%	<b>46%</b>	~
Kritik	2432	15%	36%	30%	13%	5%	2%	<b>51%</b>	↘
wertschätzender Umgang	2444	26%	36%	25%	8%	4%	2%	<b>62%</b>	↘
konstruktive Konfliktlösung	2409	14%	32%	27%	16%	7%	3%	<b>46%</b>	↘
Engagement	2425	28%	39%	21%	9%	3%	1%	<b>67%</b>	↘
Stehen zu Bereich	2446	50%	36%	11%	2%	1%	0%	<b>85%</b>	↘
Zukunft in Bereich	2222	37%	29%	17%	8%	3%	6%	<b>66%</b>	↘
<b>Arbeitsklima insgesamt</b>	<b>2437</b>	<b>21%</b>	<b>48%</b>	<b>21%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>69%</b>	↘

**Arbeitsbedingungen**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Mitsprachemöglichkeiten	2416	12%	37%	27%	16%	5%	3%	<b>50%</b>	↘
Wünsche berücksichtigt	2437	36%	35%	18%	7%	2%	2%	<b>71%</b>	↘
Lohn entspricht Tätigkeit	2410	9%	24%	28%	22%	9%	7%	<b>33%</b>	↘
Entlohnung Vorstellung	2424	8%	23%	26%	24%	11%	8%	<b>31%</b>	↘
Work-Life-Balance	2419	21%	36%	25%	10%	5%	3%	<b>57%</b>	↘
attraktive Arbeitgeberin	2408	12%	24%	31%	18%	9%	6%	<b>36%</b>	↘
Arbeitsbedingungen insgesamt	2421	9%	41%	32%	12%	5%	1%	<b>50%</b>	↘

**Entwicklungsmöglichkeiten**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
eigener Wissensstand	2440	20%	62%	15%	2%	0%	0%	<b>82%</b>	↗
Mitarbeitendengespräch	2279	18%	48%	19%	9%	4%	2%	<b>66%</b>	~
Weiterbildungsangebot	2157	10%	44%	28%	10%	5%	3%	<b>54%</b>	↘
Aufstiegsmöglichkeiten	1933	5%	31%	28%	20%	10%	6%	<b>36%</b>	↘
Entwicklungsmöglichkeiten	2252	4%	44%	31%	14%	5%	2%	<b>49%</b>	↘

**Direkte/r Vorgesetzte/r I**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
fachlich kompetent	2396	38%	38%	16%	5%	2%	1%	<b>76%</b>	~
sozial kompetent	2394	35%	36%	18%	7%	2%	2%	<b>71%</b>	~
Feedback zu Leistung	2392	30%	34%	22%	10%	3%	2%	<b>64%</b>	~
offene Kommunikation	2415	35%	34%	18%	9%	3%	1%	<b>69%</b>	↗
respektvoller Umgang	2420	45%	33%	15%	4%	1%	1%	<b>78%</b>	~
fristgerechte Entscheidungen	2380	30%	35%	22%	8%	3%	2%	<b>65%</b>	↘

**Direkte/r Vorgesetzte/r II**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
achtet Personalressourcen	2335	28%	36%	22%	8%	3%	2%	<b>64%</b>	↘
Entscheidungsbeeinflussung	2363	28%	37%	20%	10%	3%	2%	<b>65%</b>	~
realistische Ziele	2325	29%	41%	20%	6%	2%	2%	<b>71%</b>	~
kann delegieren	2327	34%	38%	17%	7%	2%	2%	<b>71%</b>	~
Vorgesetzte/r insgesamt	2397	36%	39%	15%	6%	3%	1%	<b>75%</b>	~

**Professionalität**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
eigene fachliche Qualität	2392	24%	60%	14%	1%	0%	0%	84%	~
fachliche Qualität Arbeitsbereich	2368	20%	58%	19%	3%	0%	0%	78%	~
sinnvolles Leistungsangebot	2181	22%	51%	23%	3%	0%	0%	73%	↘
Hilfsbereitschaft	2331	37%	45%	13%	3%	1%	1%	82%	↗
Informationsweitergabe	2420	51%	41%	7%	1%	0%	0%	92%	↗
Regeln befolgen	2430	34%	49%	15%	1%	0%	0%	83%	↗
Anwesenheit	2170	30%	33%	24%	9%	1%	2%	63%	↘
Belastung	2417	11%	31%	28%	20%	7%	3%	42%	↘
Unterstützung möglich	2391	23%	39%	25%	9%	3%	1%	62%	↘
kundenorientiert	2322	37%	42%	15%	4%	1%	1%	80%	↘
Professionalität insgesamt	2411	18%	63%	16%	3%	1%	0%	80%	~

**Gesundheitliche Beschwerden**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
keine Kopfschmerzen	2405	36%	26%	10%	18%	8%	1%	63%	↘
keine Nackenschmerzen	2399	26%	21%	11%	22%	16%	3%	47%	↘
keine Rückenschmerzen	2412	27%	21%	12%	22%	14%	3%	48%	↘
keine Gelenkschmerzen	2377	46%	21%	10%	14%	7%	2%	67%	↘
keine Schlaflosigkeit	2414	37%	24%	11%	17%	8%	2%	61%	↘
keine Appetitlosigkeit	2410	57%	21%	8%	10%	4%	1%	78%	↘
keine Hautprobleme	2405	71%	14%	5%	7%	3%	1%	85%	~
keine Augenprobleme	2416	50%	20%	9%	14%	6%	1%	70%	↗
gute Gesundheit insgesamt	2424	15%	37%	14%	23%	10%	1%	52%	↘

**Positive Gefühle und Stimmungen**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Zuversicht	2397	9%	48%	28%	9%	4%	1%	<b>57%</b>	↘
Ausgeglichenheit	2398	9%	51%	28%	8%	4%	1%	<b>60%</b>	↘
Selbstvertrauen	2403	18%	58%	19%	3%	2%	0%	<b>76%</b>	↘
positive Gefühle insgesamt	2413	8%	57%	27%	6%	3%	1%	<b>64%</b>	↘

**Negative Gefühle und Stimmungen**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
keine Schwierigkeiten abzuschalten	2434	15%	35%	15%	24%	11%	2%	<b>49%</b>	↘
keine Angst vor Versagen	2432	27%	37%	16%	14%	5%	1%	<b>64%</b>	↘
keine Energielosigkeit	2420	17%	33%	14%	23%	11%	2%	<b>50%</b>	↘
keine negativen Gefühle insgesamt	2421	11%	39%	19%	22%	8%	1%	<b>50%</b>	↘

**Gesamtzufriedenheit**

	Anzahl Antworten	Prozente						Excellence-Anteil	
		sehr positiv	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ	sehr negativ	2014	Entwicklung seit 2011
Arbeitssituation insgesamt	<b>2452</b>	13%	39%	28%	13%	5%	2%	<b>52%</b>	

# Fragebogen



Bitte trennen Sie diese Seite nicht vom restlichen Fragebogen. Der Fragebogen ist sonst ungültig. Das Statistische Amt benötigt die Angaben auf dieser Seite des Fragebogens um Ihre Antworten mit den unten aufgeführten Informationen zu Ihrem Arbeitsort zu verknüpfen.

## Personalbefragung Stadtverwaltung Winterthur 2014

---

Falls Sie die Umfrage via Internet ausfüllen möchten, rufen Sie bitte folgende Internetseite auf:

<http://www.statistik.zh.ch/winterthur>

Ihr persönlicher Zugangscod lautet

**Benutzername:** «Benutzername»

**Passwort:** «Passwort»

Freundliche Grüsse  
Statistisches Amt  
Kanton Zürich

---

## Statistische Auswertungen und die Anonymität Ihrer Person

---

Das Statistische Amt garantiert Ihnen, dass niemand Einblick in die Antworten einzelner Mitarbeitender oder Auswertungen, welche auf einzelne Mitarbeitende Rückschlüsse zulassen könnten, erhält. Die gesammelten Daten bleiben beim Statistischen Amt.

Mit diesem Fragebogen hat das Statistische Amt des Kantons Zürich folgende Kennwerte verknüpft:

Departement: «DeptBez»  
Bereich: «BereichBez»  
Organisation: «Organisation»  
Funktionsbereich: «Funktionsbereich»  
Geschlecht: «Sex»  
Alter: «Alter»  
Dienstjahre bei der Stadt: «Dienstjahre»  
Beschäftigungsgrad: «BG»%  
Richtpositionskette: «PlanstellenKürzel»

Bei Personen mit mehreren Anstellungen bei der Stadtverwaltung wird die Anstellung mit dem grössten Beschäftigungsgrad berücksichtigt.

Diese Daten werden vom Statistischen Amt ausschliesslich für Auswertungen nach den obigen Kriterien benötigt (z.B. 65% der Organisation X haben ...). Auswertungen nach Kriterien werden nur gemacht, wenn mindestens 8 Personen eines Kriteriums eine Antwort gegeben haben.

Sollten die oben angegebenen Daten nicht korrekt sein, so kontaktieren Sie bitte umgehend unsere Hotline 043-259 75 50 von 9-12 und 13-16 Uhr.

Hinweise und Bemerkungen zum folgenden Fragebogen:

- Da nicht in allen Bereichen die gleichen Begriffe benutzt werden, entsprechen gewisse Begriffe im Fragebogen vielleicht nicht exakt den Begriffen, die Sie in Ihrem Bereich benutzen.
  - Es ist möglich, dass Sie gewisse Fragen nicht beantworten können. Kreuzen Sie dann bitte „keine Antwort / weiss nicht“ an.
-

## Check-Up Modul

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	keine Antwort / weiss nicht
Ich kenne die Ziele und Anforderungen meiner Arbeit genau.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Mein/e Vorgesetzte/r bespricht mit mir meine Arbeitsleistung regelmässig.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Arbeit optimal einsetzen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich kann aktiv dazu beitragen, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
In meinem Arbeitsbereich erhalten gute Leistungen Anerkennung.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
In meinem Arbeitsbereich arbeiten wir sehr gut zusammen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich kann bei meiner/m Vorgesetzten die nötige Unterstützung holen, um gute Arbeit zu leisten.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Einige meiner Aufgaben sind für mich eine Herausforderung.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich bin überzeugt, dass meine Arbeit sinnvoll ist.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich würde mich wieder für meine Stelle bewerben.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Arbeitsplatz und Arbeitsmittel

Wie zufrieden sind Sie mit ...	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
der Zweckmässigkeit des Arbeitsplatzes (Tisch, Stuhl, Ablage etc.)?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
der Zweckmässigkeit der Arbeitsumgebung (Licht, Luft, etc.)?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
den Arbeitsmitteln (Hilfsmittel, Geräte, PC/Programme etc.)?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit Arbeitsplatz und Arbeitsmitteln:	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitsplatz und meinen Arbeitsmitteln ...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Arbeitsorganisation

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	keine Antwort / weiss nicht
Bei uns im Team herrscht Ordnung, so dass Informationen und Material auf Anhieb gefunden werden können.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Die Arbeitsprozesse sind sinnvoll definiert und beschrieben.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Den Grossteil meiner Arbeitszeit widme ich meinen Hauptaufgaben.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Die Ergebnisse unserer Arbeit werden regelmässig überprüft.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
In meinem Arbeitsumfeld ist das Arbeitsvolumen gerecht verteilt.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich kann aktiv dazu beitragen, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit Arbeitsorganisation:	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit der Arbeitsorganisation ...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Information / Kommunikation

Wie zufrieden sind Sie mit der Information / Kommunikation ...	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
über Dinge, die für Ihre Stelle und die Erfüllung Ihrer Aufgaben wichtig sind?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
über personelle und organisatorische Änderungen in Ihrem Arbeitsumfeld?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
über Themen der gesamten Stadtverwaltung?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit Information/Kommunikation	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit der Information/Kommunikation....	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Arbeitsinhalt

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	keine Antwort / weiss nicht
Ich mache meine Arbeit gern.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich habe die notwendigen Kompetenzen zur Bewältigung meiner Aufgaben.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich bin für meine Arbeit angemessen qualifiziert.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich habe die notwendige Zeit, um meine Arbeit auszuführen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Während meiner Arbeitszeit teile ich meine Aufgaben selbständig ein.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Meine Arbeit verlangt von mir, dass ich viele verschiedene Fähigkeiten einsetze.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Meine Arbeit ist wichtig, weil sie das Wohl anderer Leute beeinflusst.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich fühle mich bei der Arbeit unterfordert.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit Arbeitsinhalt:

	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsinhalt ...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Arbeitsklima

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	keine Antwort / weiss nicht
Lob wird offen geäussert.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Kritik wird offen geäussert.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Wir haben einen wertschätzenden Umgang.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Konflikte werden offen angesprochen und konstruktiv gelöst.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
In unserem Team fühlen sich alle verantwortlich, gute Arbeit zu leisten.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich stehe voll zu meinem Bereich.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich denke, dass ich in zwei Jahren immer noch in meinem Bereich arbeiten werde.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit Arbeitsklima:

	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit dem Arbeitsklima ...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Arbeitsbedingungen

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	keine Antwort / weiss nicht
Ich bin mit den Mitsprachemöglichkeiten zufrieden.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Die Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Mein Lohn entspricht meiner Tätigkeit und meiner Leistung.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Die gesamte Entlöhnung (Lohn, Zulagen, Ferien, Sozial- und Nebenleistungen) entspricht meinen Vorstellungen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Meine Arbeit ermöglicht mir, Arbeit, Familie und Privatleben in Einklang zu halten ("Work-Life-Balance").	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Die Stadt Winterthur ist eine attraktive Arbeitgeberin.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen:	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit meinen Arbeitsbedingungen ...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Entwicklungsmöglichkeiten

Wie zufrieden sind Sie mit ...	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
dem eigenen Wissensstand in Ihrem Fachgebiet?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
der Qualität des jährlichen Mitarbeitendengesprächs?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
dem internen Weiterbildungsangebot der Stadtverwaltung?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
den Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit der Personalentwicklung:	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit den Entwicklungsmöglichkeiten ...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Direkte/r Vorgesetzte/r

Ihr/e direkte/r Vorgesetzte/r ist diejenige Person, die mit Ihnen jeweils die Mitarbeiterbeurteilung (MAB) durchführt.

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen: Mein/e Vorgesetzte/r ...	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	keine Antwort / weiss nicht
hat fachliche Kompetenzen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
hat die notwendigen sozialen Kompetenzen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
gibt Feedback zu Leistung und Verhalten.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
kommuniziert offen und direkt.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
pfl egt einen respektvollen Umgang mit den Mitarbeitenden.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
entscheidet und handelt innert nützlicher Frist.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
achtet auf die personellen Ressourcen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
gibt mir die Möglichkeit, Entscheide zu beeinflussen.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
setzt realistische Ziele.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
kann delegieren.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
<b>Zufriedenheit mit Vorgesetztem/r:</b>	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit meinem/r direkten Vorgesetzten...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## Professionalität

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	Keine Antwort / weiss nicht
Die fachliche Qualität meiner eigenen Arbeit ist sehr hoch.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Die fachliche Qualität der Arbeit in meinem Arbeitsbereich ist sehr hoch.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Die Leistungsangebote in meinem Arbeitsbereich finde ich sinnvoll.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich helfe Arbeitskolleginnen und -kollegen, die besonders viel zu tun haben.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich gebe meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen Informationen und Wissen weiter.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ich befolge Regeln und Anweisungen besonders gründlich.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Meine Anwesenheit am Arbeitsplatz liegt über dem Durchschnitt.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
In meinem beruflichen Alltag bin ich selten mit Situationen konfrontiert, die mich belasten.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
In schwierigen Situationen erhalte ich an meinem Arbeitsplatz die Unterstützung, die ich brauche.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
In meinem Arbeitsbereich handeln wir kundschaftsorientiert.	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Zufriedenheit mit der Professionalität:

	sehr unzufrieden	unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	keine Antwort / weiss nicht
Insgesamt bin ich mit der Professionalität in meinem Arbeitsbereich ...	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## 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	keine Antwort / weiss nicht
Kopfschmerzen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Nacken- oder Schulterschmerzen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Rücken- oder Kreuzschmerzen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Gelenk- oder Gliederschmerzen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Schlaflosigkeit, Schlafstörungen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden, Verdauungsstörungen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Hautprobleme/ Hauterkrankungen, Juckreiz	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Augenprobleme: Brennen, Rötung, Jucken, Tränen der Augen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Häufigkeit von gesundheitlichen Beschwerden insgesamt:	ständig	häufig	manchmal	eher selten	selten	nie	keine Antwort / weiss nicht
Wie oft leiden Sie alles in allem unter gesundheitlichen Beschwerden, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit auftreten?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## 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	keine Antwort / weiss nicht
Zuversicht, Lebensfreude	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Ausgeglichenheit	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Selbstvertrauen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

Positive Gefühle bei der Arbeit insgesamt:	nie	selten	eher selten	manchmal	häufig	ständig	keine Antwort / weiss nicht
Wie oft empfinden Sie insgesamt positive Gefühle im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit?	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

## 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	keine Antwort / weiss nicht
Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Angst vor Fehlern, vor dem Versagen	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>
Energielosigkeit, Erschöpfung, allgemeine Unlust	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

---

**Negative** Gefühle bei der Arbeit insgesamt:

Wie oft empfinden Sie insgesamt **negative** Gefühle im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit?

	ständig	häufig	manchmal	eher selten	selten	nie	keine Antwort / weiss nicht
	<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>	<input type="radio"/> O <sub>5</sub>	<input type="radio"/> O <sub>6</sub>	<input type="radio"/> O <sub>99</sub>

---

## Alles in allem

---

Zufriedenheit insgesamt:

Insgesamt bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation...

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

---

## Was motiviert Sie?

---

Maximal drei Antworten

- Arbeitsinhalt
  - Arbeitsplatz
  - Einkommen
  - Entwicklungsmöglichkeiten
  - Führung
  - Arbeitsklima
  - Zusammenarbeit
  - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Anderes: \_\_\_\_\_
  - nichts
- 

## Wo „drückt Sie der Schuh“?

---

Maximal drei Antworten

- Arbeitsinhalt
  - Arbeitsplatz
  - Einkommen
  - Entwicklungsmöglichkeiten
  - Führung
  - Arbeitsklima
  - Zusammenarbeit
  - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Anderes: \_\_\_\_\_
  - nirgends
-

## Bemerkungen

---

Möchten Sie noch Bemerkungen hinzufügen?

(Die Bemerkungen werden anonymisiert, gesammelt und an die verantwortlichen Personen weitergeleitet. Bemerkungen mit persönlichkeitsverletzendem Charakter werden nicht weitergeleitet. Beachten Sie, dass je nach Formulierung eventuell Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.)

### Positive Bemerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Negative Bemerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Statistische Angaben

---

Haben Sie eine Führungsfunktion (sind Ihnen Leute unterstellt bzw. erstellen Sie Beurteilungen für Mitarbeitende)?

- nein                       ja

Ich wohne ...

- in der Stadt Winterthur       in der Region Winterthur       in der Stadt Zürich       im Kanton Zürich       ausserhalb des Kantons Zürich