



Mitarbeitendenbefragung 2017

Arbeit und Gesundheit

Betrieb

Ausgewertet von:

 empiricon

AG für Personal- und Marktforschung

Langmauerweg 12

Postfach

3001 Bern

Anschrift

The logo for empiricon, featuring the word "empiricon" in a lowercase, blue, sans-serif font. A vertical orange bar is positioned to the left of the first few letters of the word.

AG für Personal- und Marktforschung
Edgar Matter
Langmauerweg 12
Postfach
3001 Bern

Tel. +41 31 318 86 06

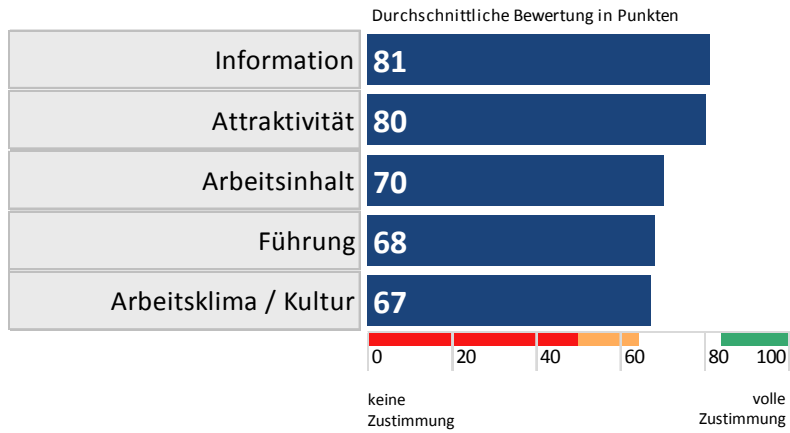
Fax. +41 31 318 86 07

www.empiricon.ch
info@empiricon.ch

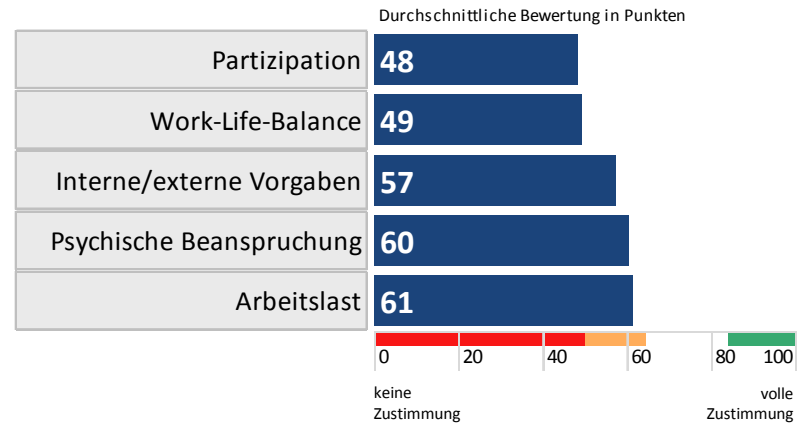
A	Einleitung	4
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zentrale Ergebnisse ■ Executive Summary ■ Legende ■ Analysemodell 	
B	Arbeitszufriedenheit	8
C	Commitment	10
D	Zielorientiertes Verhalten	12
E	Übersicht der Themengebiete	15
F	Resultate pro Themengebiet	18
G	Gesundheit	32
H	Anhang	44



Höchste Werte



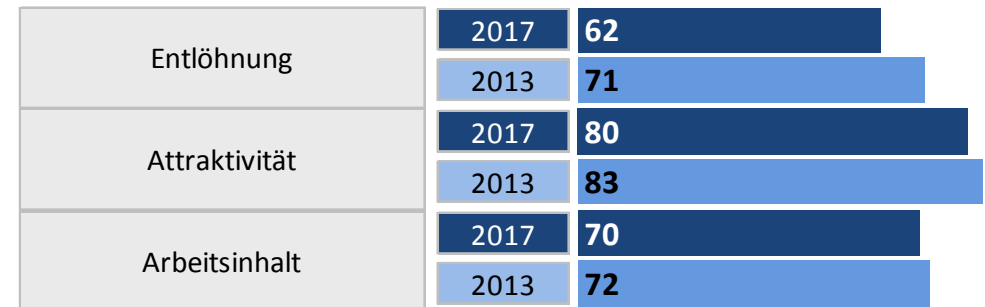
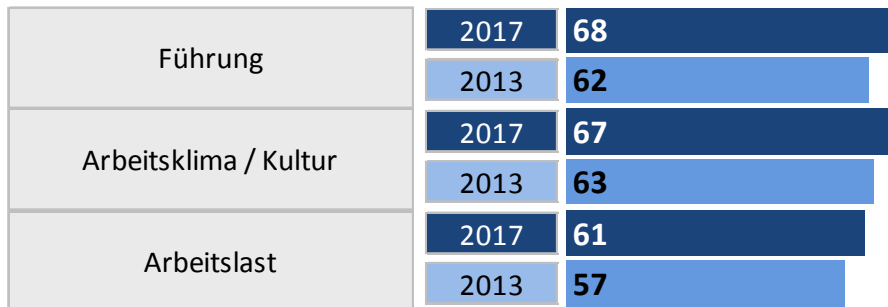
Tiefste Werte



Rücklauf

bet	61.6%	n=957
vbz	62.2%	n=1590
zh	57.6%	n=15893

Grösste Veränderungen 2017 im Vergleich zu 2013



- Die Rücklaufquote beträgt 61.6% (Stadt Zürich: 57.6%). Gesamthaft konnten 957 Datensätze ausgewertet werden.
 - Insgesamt sind 82%* (ZH: 87%) der Befragten mit der Arbeitssituation bei der Stadt Zürich sehr, grösstenteils oder eher zufrieden. 18% (ZH: 13%) der befragten Personen sind mit ihrer Arbeitssituation eher nicht, grösstenteils nicht oder gar nicht zufrieden.
 - Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden, gemessen mit einem Punktwert zwischen 0 und 100, beträgt 69** (ZH: 72).
 - Das Commitment (Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zur Arbeitgeberin Stadt Zürich) setzt sich aus den drei Themen Leistungsbereitschaft, Fluktuationsneigung und Identifikation zusammen. Die drei Themen werden durch die Befragten wie folgt bewertet: Die Leistungsbereitschaft erhält einen Mittelwert von 80 (ZH: 82), die Fluktuationsneigung einen Mittelwert von 81 (ZH: 83) und die Identifikation einen Mittelwert von 82 (ZH: 81). Gesamthaft ergibt sich mit 81 Punkten (ZH: 82) ein durchschnittliches Commitment der Mitarbeitenden.
 - Am besten bewerten die Befragten die Themenbereiche Information, Attraktivität, Arbeitsinhalt, Führung sowie Arbeitsklima / Kultur. Die kritischsten Äusserungen finden sich zu den Themen Partizipation, Work-Life-Balance, Interne/externe Vorgaben, Psychische Beanspruchung und Arbeitslast.
 - Die grössten positiven Veränderungen gegenüber der Befragung 2013 zeigen sich bei folgenden Themen: Führung, Arbeitsklima / Kultur, Arbeitslast. Die grössten Rückgänge im Zeitvergleich sind dagegen bei folgenden Themen ersichtlich: Entlohnung, Attraktivität, Arbeitsinhalt.
 - Als zu pflegende Stärken mit einer positiven Beurteilung und einem hohen Einfluss auf das zielorientierte Verhalten werden folgende Themen genannt: Arbeitsinhalt, Führung, Arbeitsklima / Kultur, Entlohnung.
 - Als Verbesserungspotentiale mit einer eher tiefen Beurteilung aber dennoch einem hohen Einfluss auf das zielorientierte Verhalten ergeben sich die folgenden Themen: Work-Life-Balance, Interne/externe Vorgaben, Psychische Beanspruchung.
- ### Gesundheit
- Von den Antwortenden haben 86% (ZH: 92%) angegeben, dass es ihnen gesundheitlich grundsätzlich gut geht: 18% (ZH: 19%) bezeichnen ihre Gesundheit als eher gut, 38% (ZH: 44%) als grösstenteils gut und 30% (ZH: 29%) als sehr gut.
 - 14% (ZH: 8%) empfinden ihre Gesundheit als eher schlecht, grösstenteils schlecht oder sehr schlecht. 3% (ZH: 1%) sind jener Gruppe zuzuteilen, die die Gesundheit als grösstenteils schlecht oder sehr schlecht bezeichnen. 11% (ZH: 7%) geben an, sich eher schlecht zu fühlen.

* Der Wert misst die relative Anzahl Personen, die einer Aussage zustimmen, bzw. diese ablehnen.

** Der Mittelwert (MW) zeigt den Grad der Zustimmung bzw. Ablehnung zu einzelnen Fragen oder Themengebieten mit dem Minimalwert 0 und dem Maximalwert 100. Grundsätzlich sind alle Fragen und Themengebiete, wenn nicht anders vermerkt, als Mittelwert ausgewiesen.

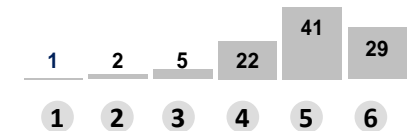
Die Bewertungen werden als Punktwerte zwischen 0 und 100 (Mittelwert) ausgewiesen. Sie kennzeichnen den Grad der Zustimmung zu einer Aussage. Als Lesehilfe sind die Werte farblich wie folgt hinterlegt:

- Hohe positive Beurteilung (absolute Beurteilung von 85 oder mehr).
- Mittlere positive Beurteilung (absolute Beurteilung von 65 bis 84).
- Geringe positive Beurteilung (absolute Beurteilung von 50 bis 64).
- Geringe bis hohe negative Beurteilung (absolute Beurteilung von weniger als 50).

n: Anzahl Nennungen

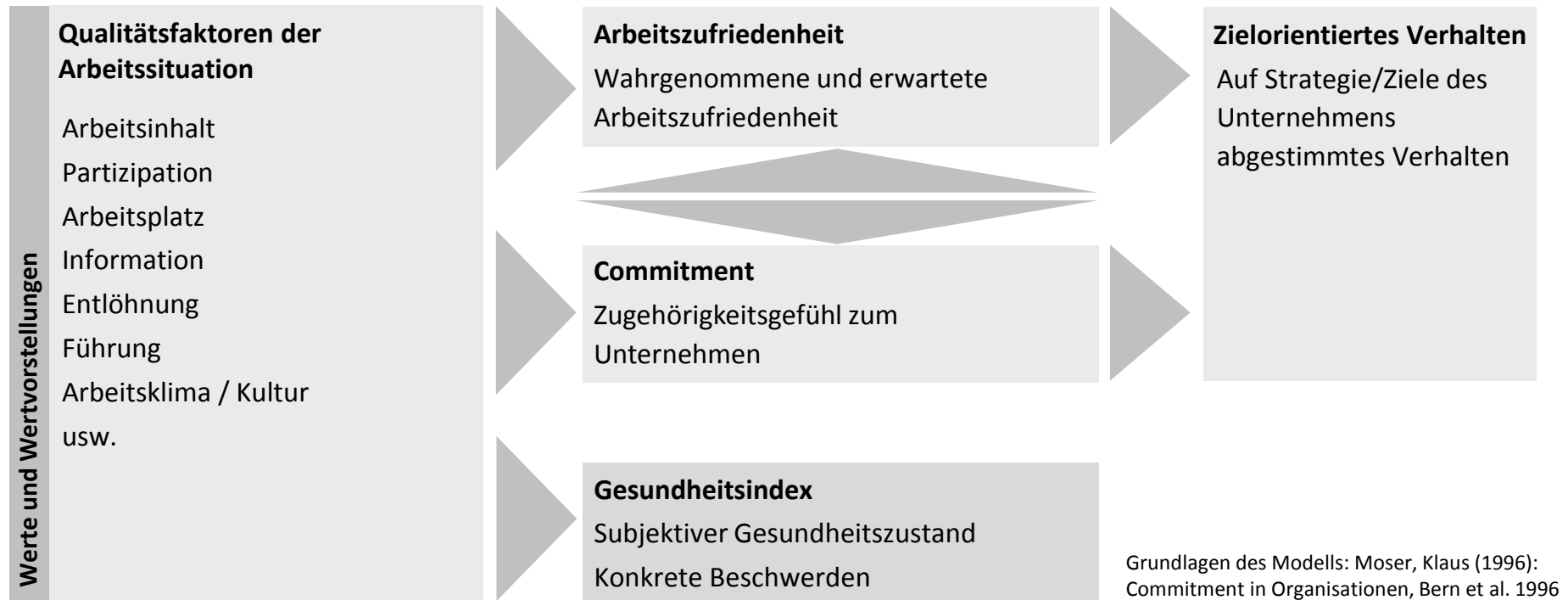
Wo möglich, ist die prozentuale Verteilung der Antworten angegeben. Von links nach rechts gelten die folgenden Ausprägungen:

- 1 stimme gar nicht zu
- 2 stimme grösstenteils nicht zu
- 3 stimme eher nicht zu
- 4 stimme eher zu
- 5 stimme grösstenteils zu
- 6 stimme voll zu



2017	Betrieb
2013	Betrieb (2013)
bet	Betrieb
vbz	Verkehrsbetriebe
zh	Stadt Zürich
mw	Mittelwert
*	Nicht ausweisbar

Weitere Erläuterungen zu Grafiken und der Einordnung von Werten sind jeweils direkt auf den entsprechenden Seiten enthalten.



- Die **Arbeitszufriedenheit** gibt Auskunft darüber, inwieweit die erwartete Arbeitssituation der Mitarbeitenden mit der angetroffenen Arbeitssituation übereinstimmt. Das **Commitment** zeigt, in welchem Ausmass sich die Mitarbeitenden mit den übergeordneten Zielen bzw. Strategien identifizieren, welche Fluktuationsneigung sie zeigen und welchen grundsätzlichen Leistungswillen sie aufweisen. Aus der Verknüpfung von Commitment und Zufriedenheit ergibt sich das **zielorientierte Verhalten**. Es sagt aus, in welchem Ausmass sich Mitarbeitende aktiv und bewusst im Sinne der Ziele des Unternehmens einsetzen.
- Ein strategieorientiertes, zielkonformes Verhalten von Mitarbeitenden entsteht aus einer idealen Steuerung von Arbeitszufriedenheit und Commitment. Das heisst, dass strategische Zielsetzungen wie etwa Kundenorientierung, Innovation und Kostenbewusstsein durch Mitarbeitende vor allem dann unterstützt werden, wenn sie einerseits eine hohe progressive Arbeitszufriedenheit zeigen und andererseits ein hohes Commitment aufweisen, wobei sich das Commitment durch die Faktoren persönliche Leistungsbereitschaft, Fluktuationsneigung und Identifikation mit dem Unternehmen definiert.
- Der **Gesundheitsindex** setzt sich aus dem subjektiven Gesundheitszustand und den konkreten Beschwerden zusammen. Im Auswertungsteil zur Gesundheit wird darauf eingegangen, welche Faktoren der Arbeitssituation die Gesundheit der Mitarbeitenden am meisten beeinflussen.

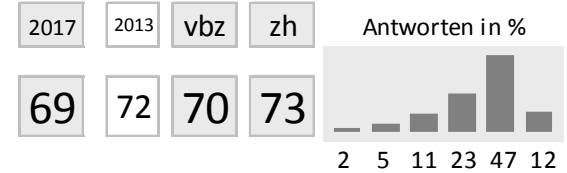
- A Einleitung
- B Arbeitszufriedenheit**
- C Commitment
- D Zielorientiertes Verhalten
- E Übersicht der Themengebiete
- F Resultate pro Themengebiet
- G Gesundheit
- H Anhang

Die Arbeitszufriedenheit ist ein **subjektives Bewertungsergebnis** der individuellen Arbeitssituation.

Die Arbeitszufriedenheit wird geprägt durch Erfahrungen (Sozialisation), Interessen, Werte, angestrebte Ziele usw. der einzelnen Individuen.

B

Durchschnittliche Bewertung in Punkten



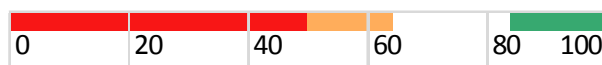
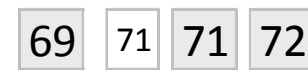
(44) Wenn Sie an alles denken, was Ihnen bei Ihrer Arbeit wichtig ist: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer aktuellen Arbeitssituation?



(45) Inwieweit erfüllt die Stadt Zürich Ihre Ansprüche/Erwartungen an eine ideale Arbeitgeberin?



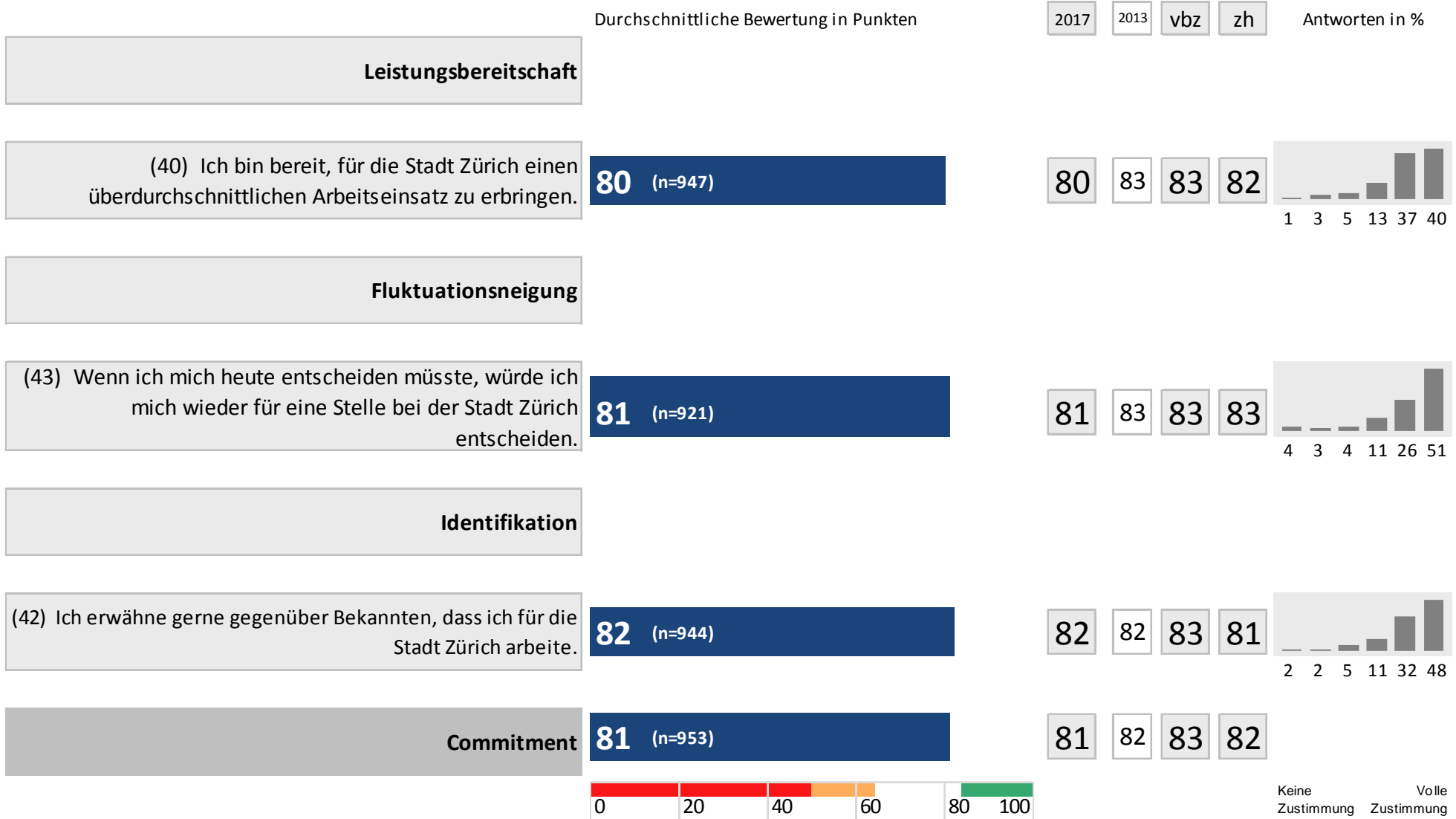
Arbeitszufriedenheit



Keine Zustimmung Volle Zustimmung

- A Einleitung
- B Arbeitszufriedenheit
- C Commitment**
- D Zielorientiertes Verhalten
- E Übersicht der Themengebiete
- F Resultate pro Themengebiet
- G Gesundheit
- H Anhang

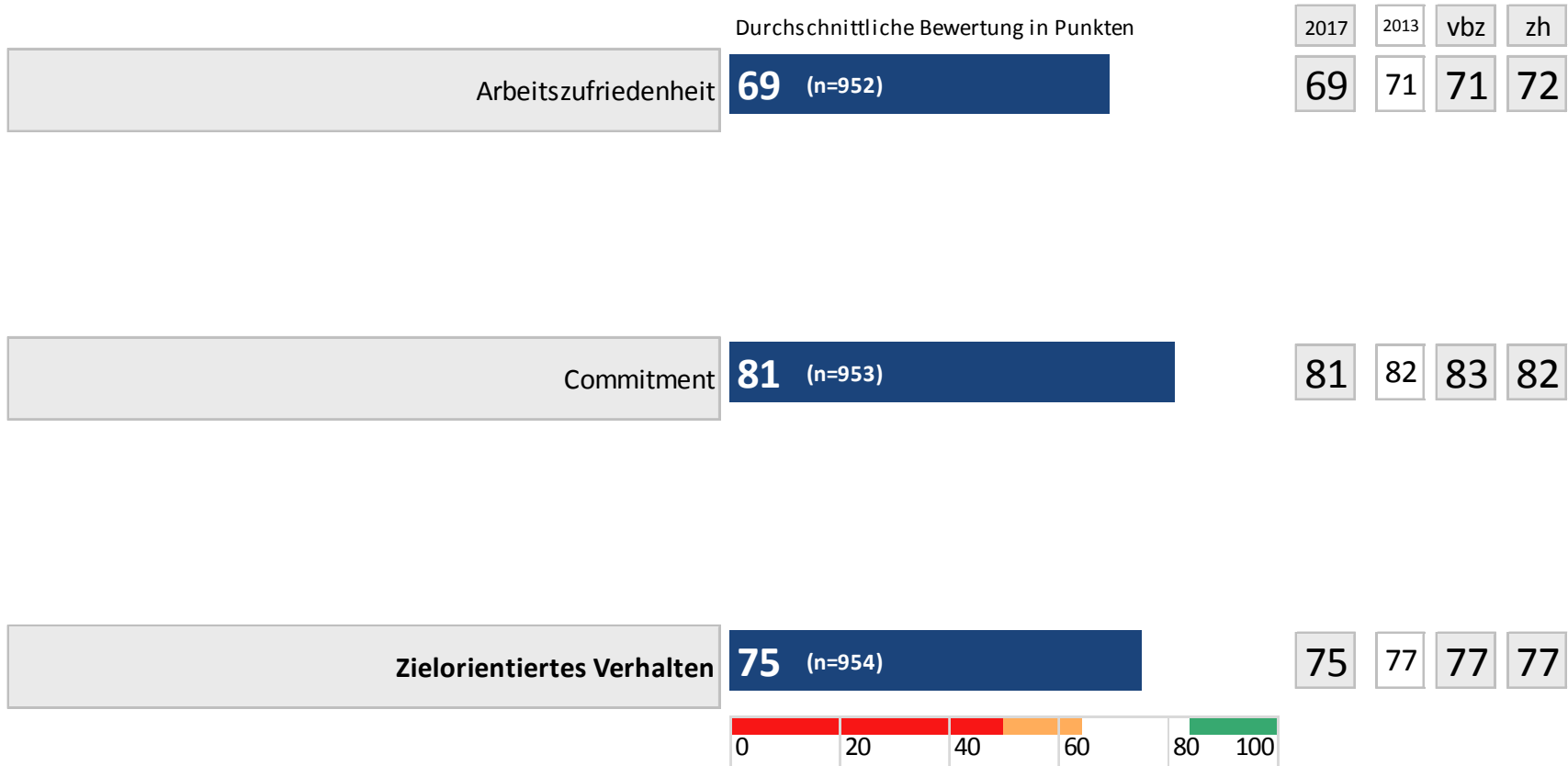
Das Commitment setzt sich aus den drei Faktoren **Leistungsbereitschaft**, **Fluktuationsneigung** und **Identifikation** zusammen und zeigt das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zum Arbeitgeber auf.

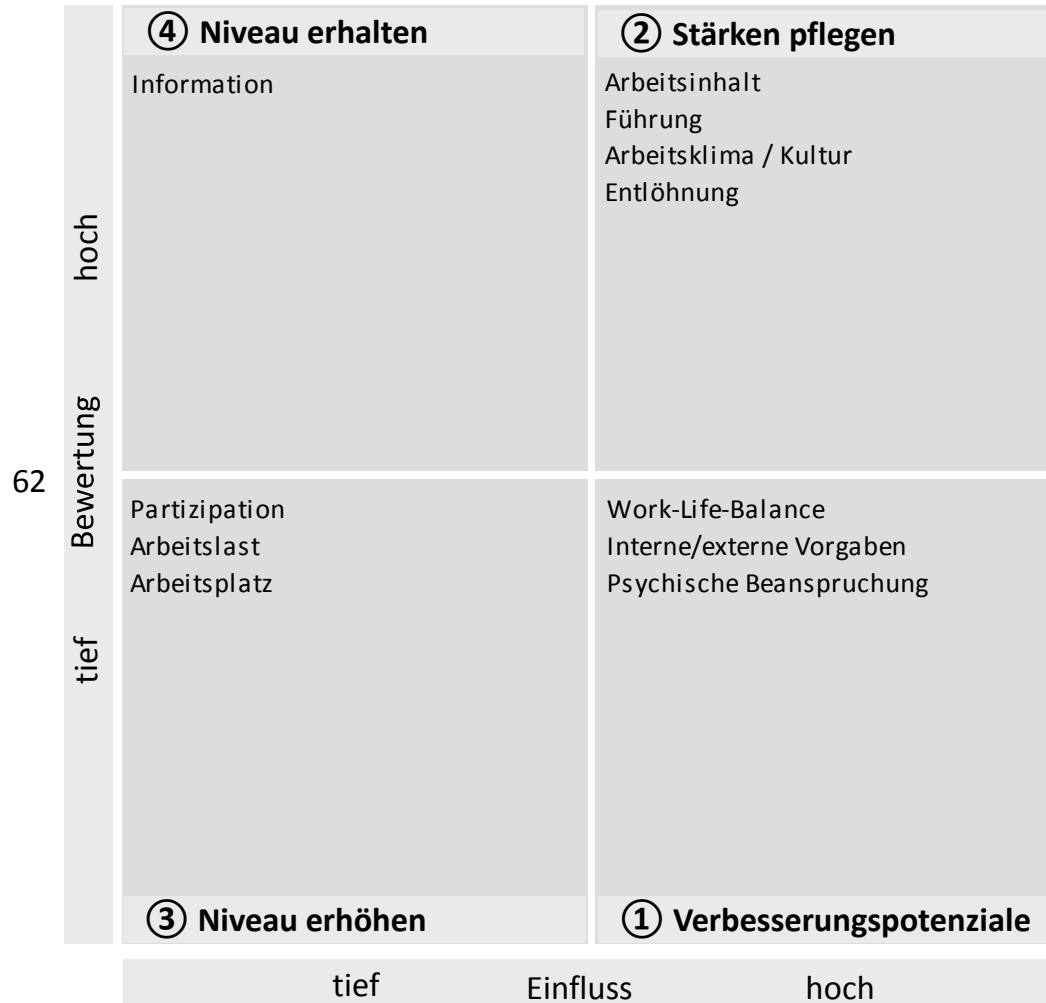


- A Einleitung
- B Arbeitszufriedenheit
- C Commitment
- D Zielorientiertes Verhalten**
 - Zielorientiertes Verhalten
 - Portfolio
- E Übersicht der Themengebiete
- F Resultate pro Themengebiet
- G Gesundheit
- H Anhang

Aus der Verknüpfung von Commitment und Arbeitszufriedenheit ergibt sich das **zielorientierte Verhalten**. Es sagt aus, in welchem Ausmass sich Mitarbeitende aktiv und bewusst im Sinne der Ziele bzw. der Strategie des Unternehmens einsetzen.

D





Das Handlungsportfolio zeigt den Zusammenhang zwischen der Bewertung der Themengebiete durch die Befragten (vertikale Achse) und dem Einfluss (Wichtigkeit) dieser Themengebiete auf das zielorientierte Verhalten (horizontale Achse).

Handlungsmöglichkeiten bestehen primär dort, wo eine relativ tiefe Beurteilung und ein hoher Einfluss vorhanden sind.

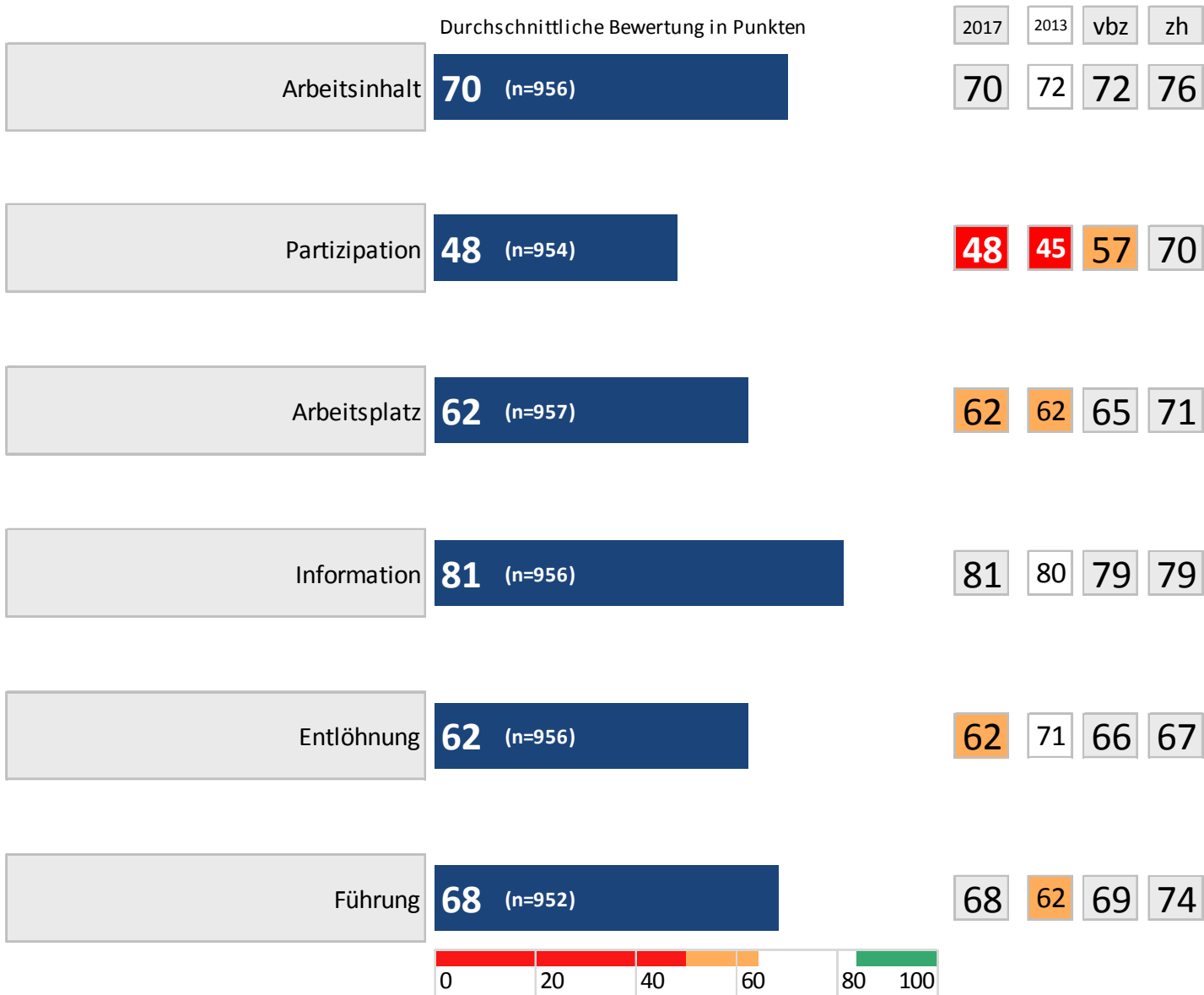
Insbesondere gilt es auch Stärken zu pflegen. Diese sind bei einer positiven Beurteilung und einem hohen Einfluss vorhanden.

Informationen zur Berechnung und Einteilung

Der Einfluss der befragten Themengebiete auf das zielorientierte Verhalten wird durch ein statistisches Verfahren berechnet (Regressionsanalyse).

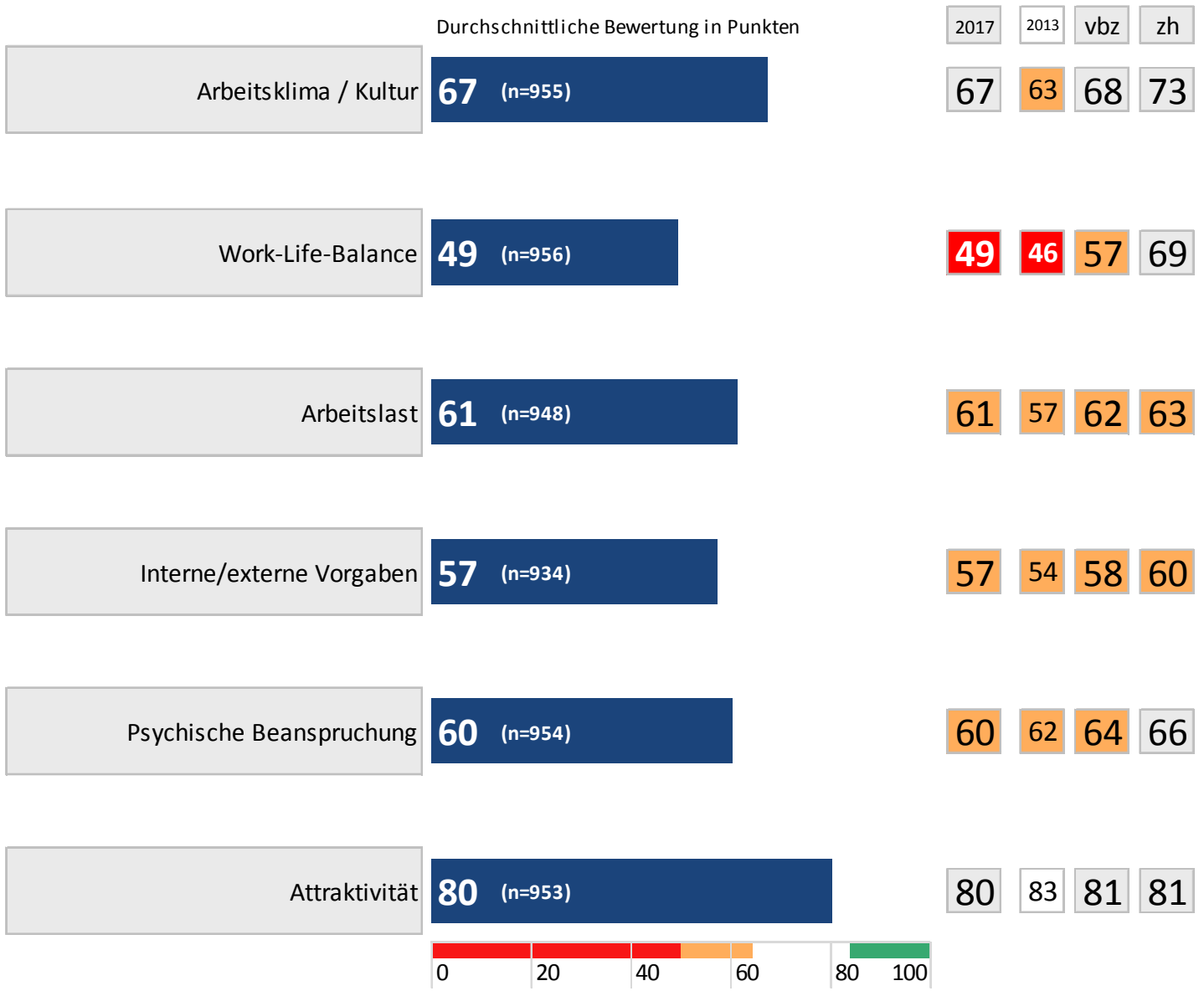
Die Grenzen für die Einteilung in die vier Quadranten erfolgen auf Basis der erzielten Werte (vgl. auch methodische Hinweise am Ende des Berichts).

- A Einleitung
- B Arbeitszufriedenheit
- C Commitment
- D Zielorientiertes Verhalten
- E Übersicht der Themengebiete**
- F Resultate pro Themengebiet
- G Gesundheit
- H Anhang



E

Übersicht der Themengebiete (2/2)



E

A Einleitung

B Arbeitszufriedenheit

C Commitment

D Zielorientiertes Verhalten

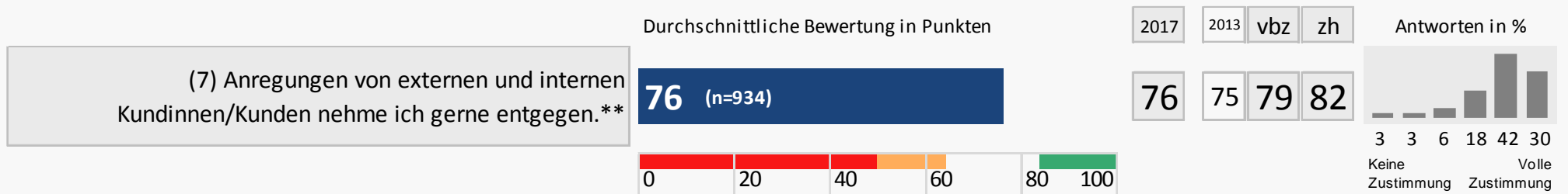
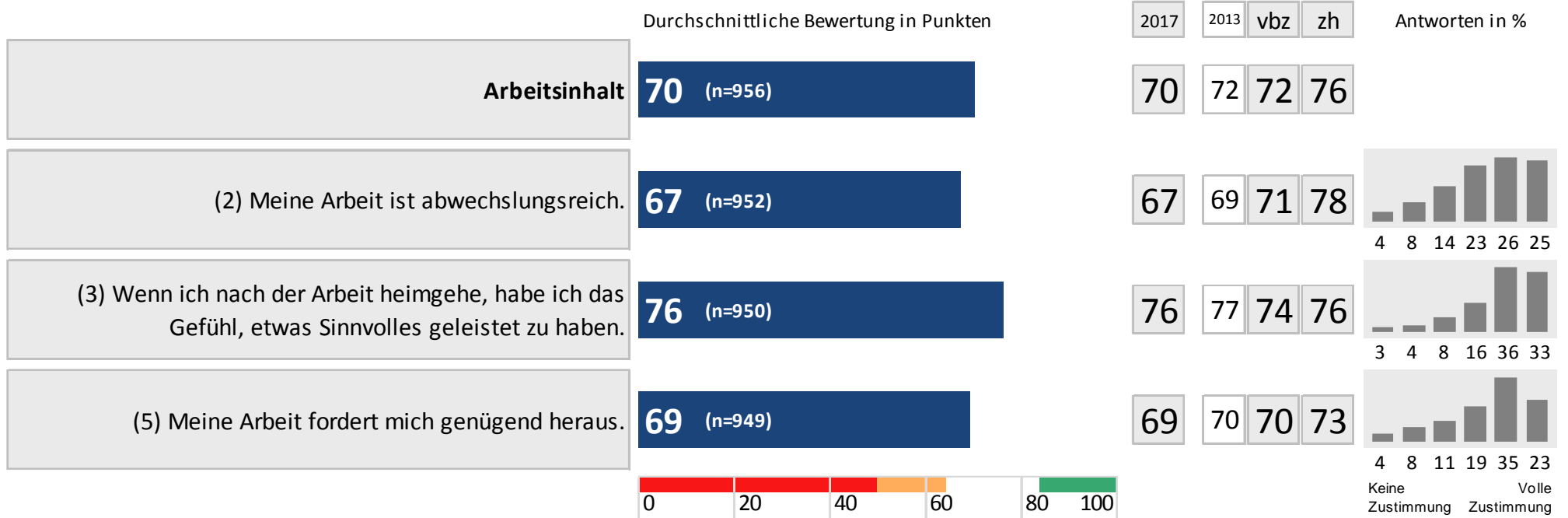
E Übersicht der Themengebiete

F Resultate pro Themengebiet

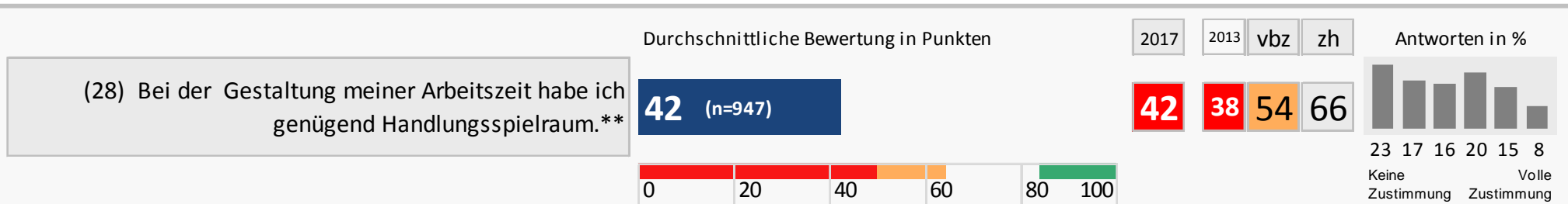
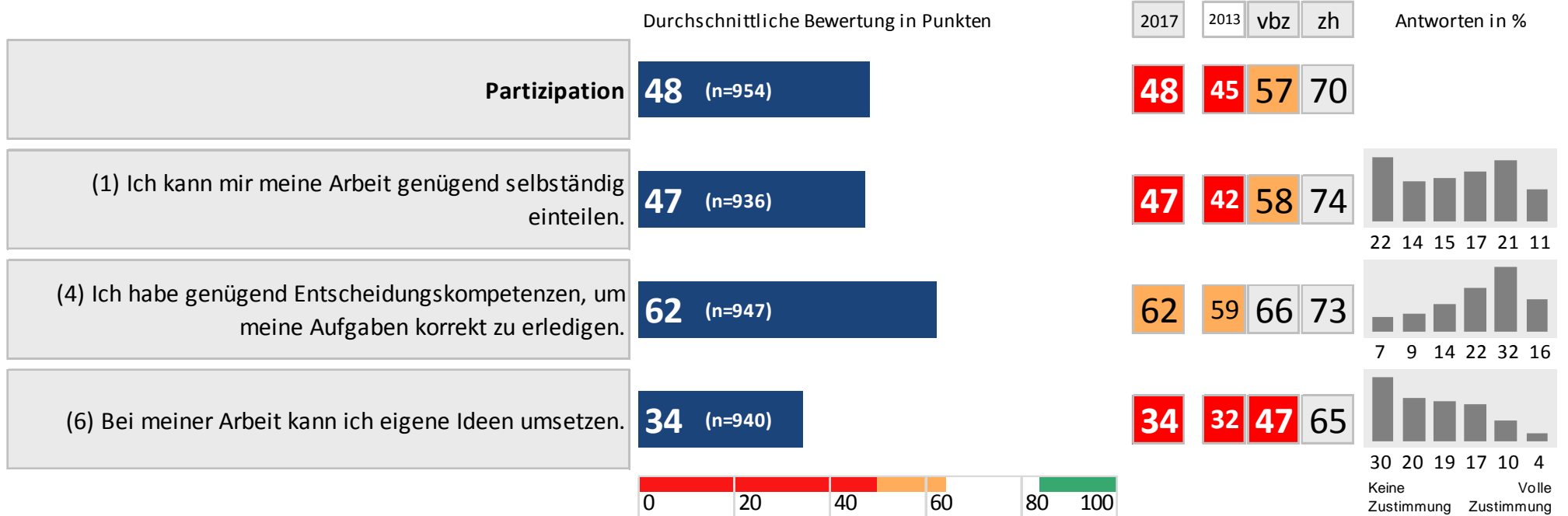
- Arbeitsinhalt, Anregungen von Kundinnen/Kunden
- Partizipation, Arbeitszeit
- Arbeitsplatz, Aus- und Weiterbildung
- Information
- Entlöhnung
- Führung, ZBG
- Arbeitsklima / Kultur, Sexuelle / sexistische Belästigung
- Work-Life-Balance
- Arbeitslast
- Interne/externe Vorgaben
- Psychische Beanspruchung
- Attraktivität

G Gesundheit

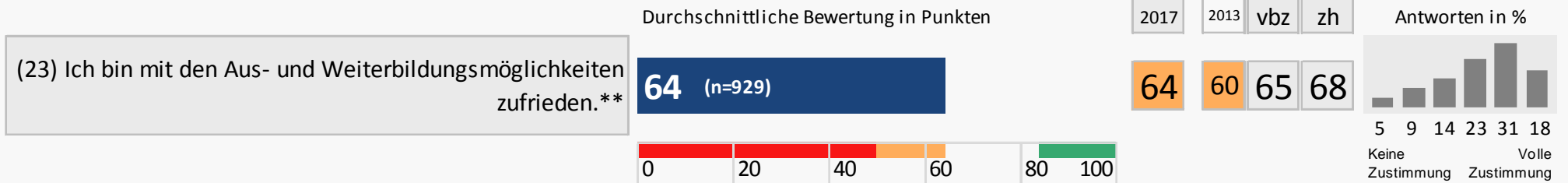
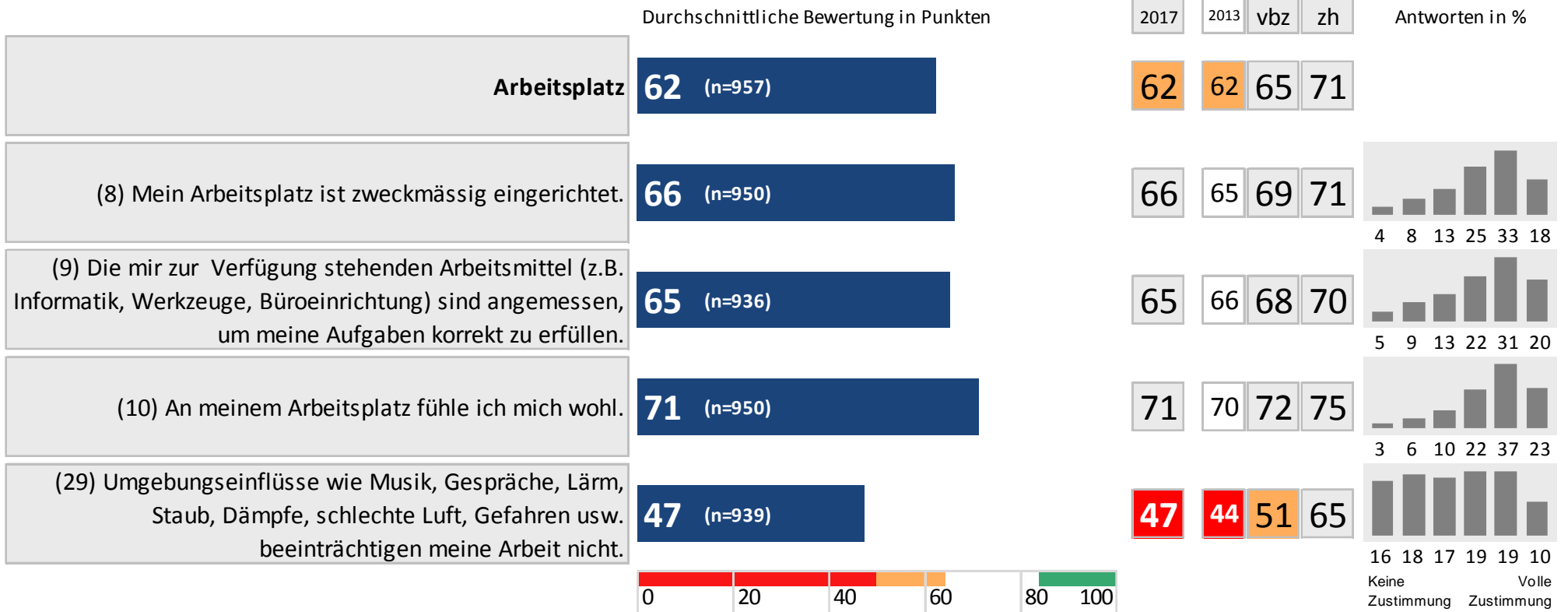
H Anhang



** Diese Frage fließt nicht in die Berechnung des Themengebiets ein.



** Diese Frage fließt nicht in die Berechnung des Themengebiets ein.

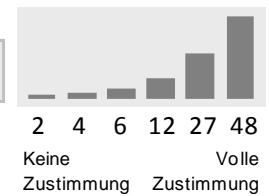
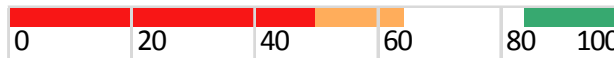
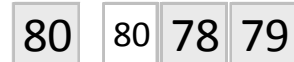
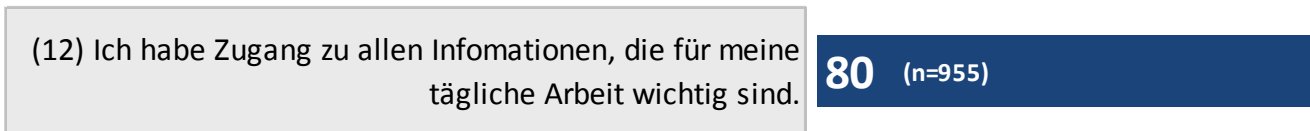
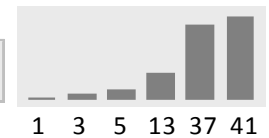
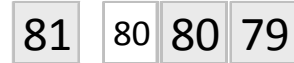
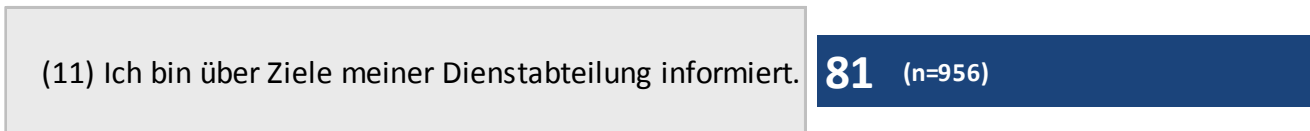
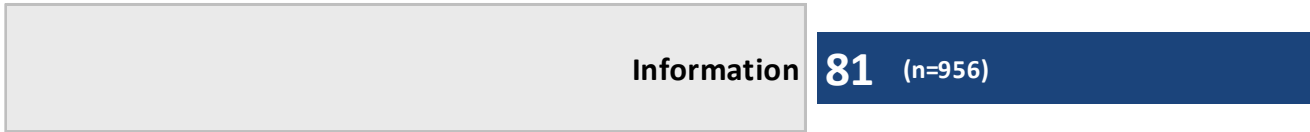


** Diese Frage fliesst nicht in die Berechnung des Themengebiets ein.

Durchschnittliche Bewertung in Punkten

2017 2013 vbz zh

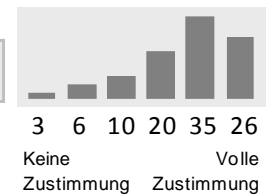
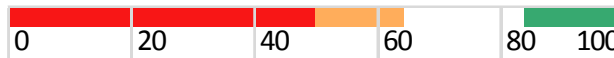
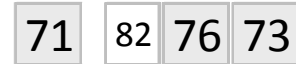
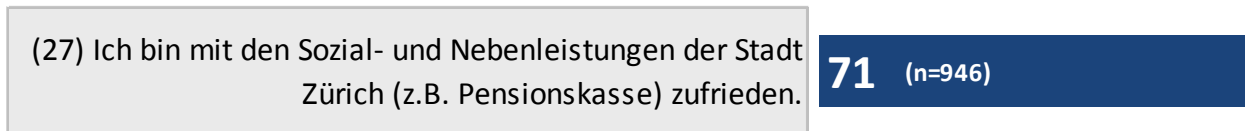
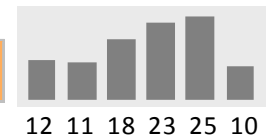
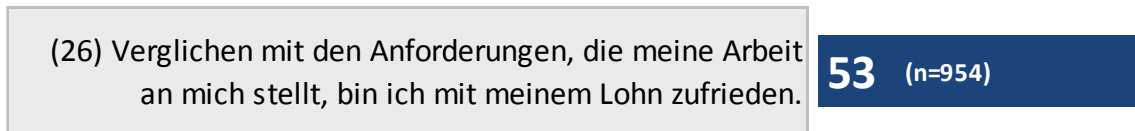
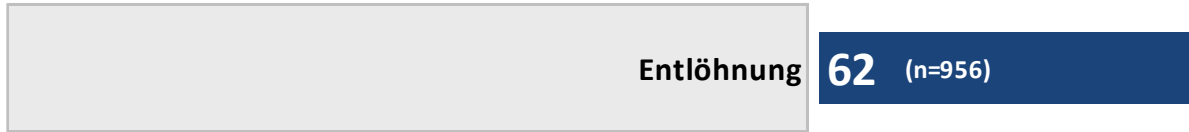
Antworten in %

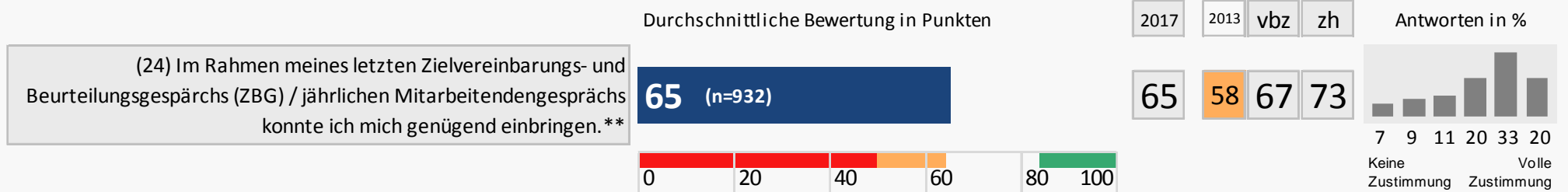
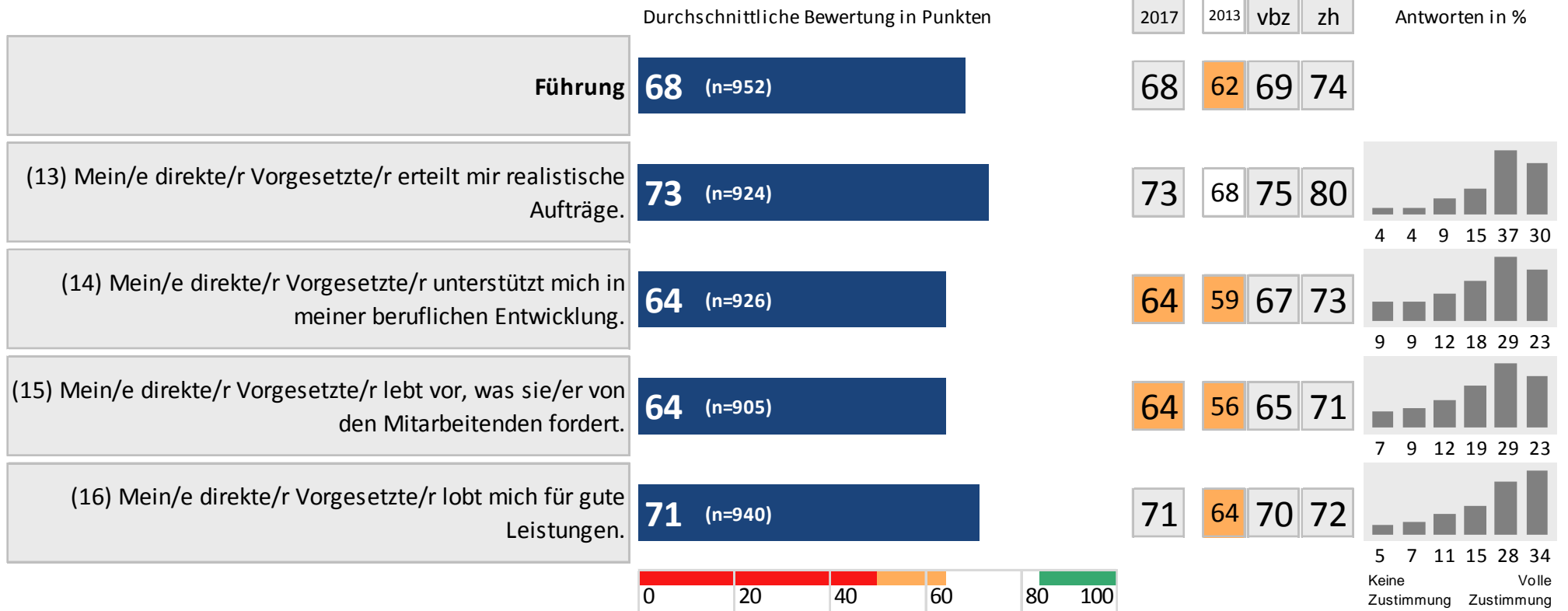


Durchschnittliche Bewertung in Punkten

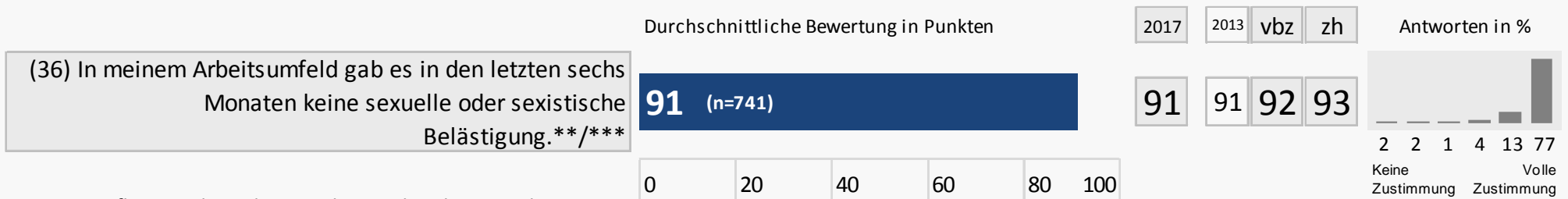
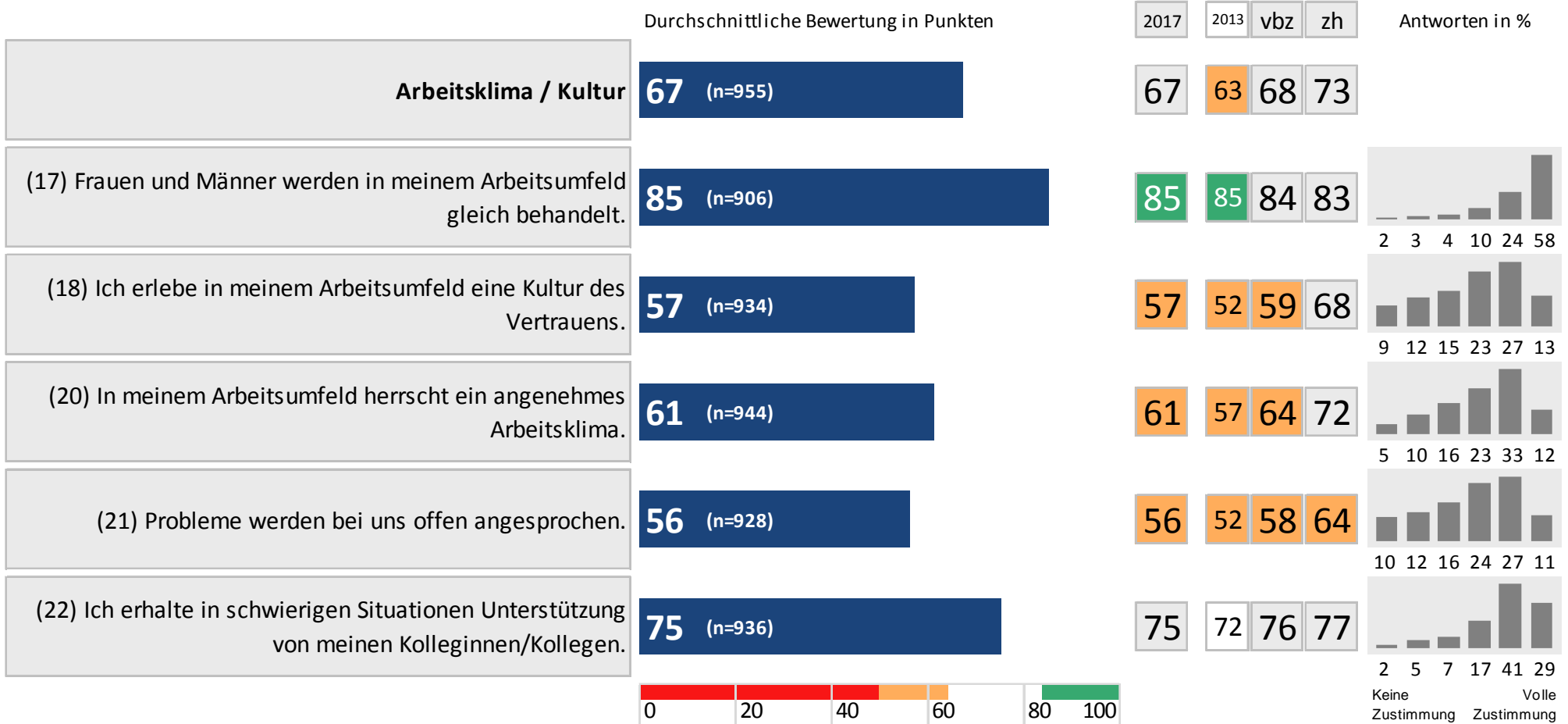
2017 2013 vbz zh

Antworten in %





** Diese Frage fließt nicht in die Berechnung des Themengebiets ein.

F


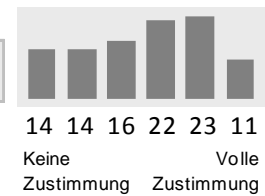
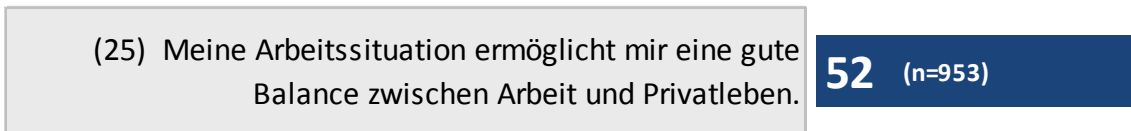
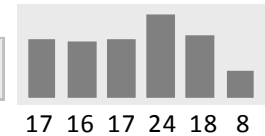
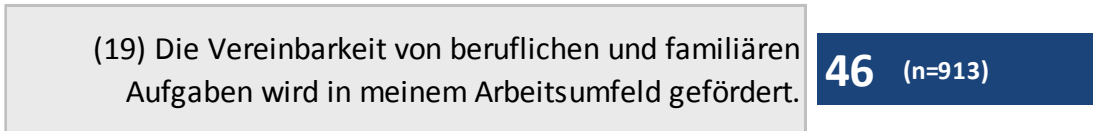
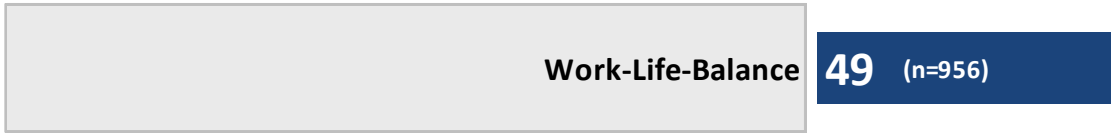
** Diese Frage fließt nicht in die Berechnung des Themengebiets ein.

*** Keine farbliche Hinterlegung der Werte (gesetzliche Regelung).

Durchschnittliche Bewertung in Punkten

2017 2013 vbz zh

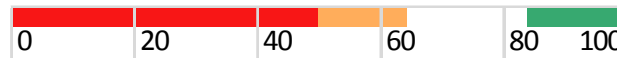
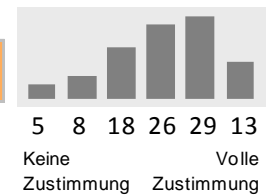
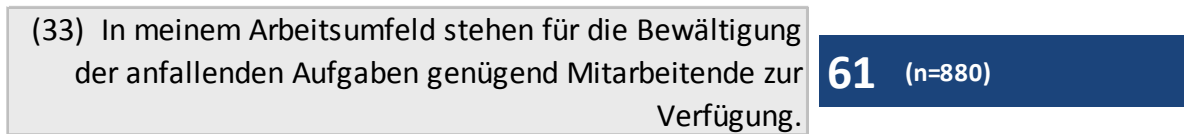
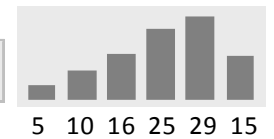
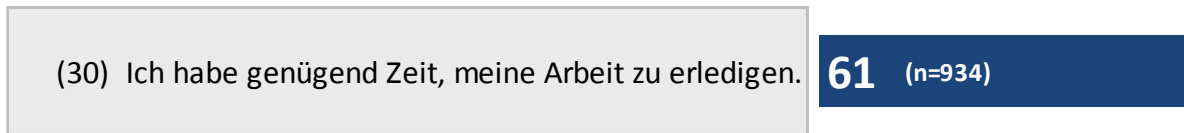
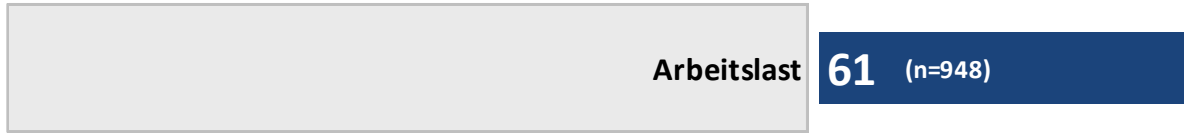
Antworten in %



Durchschnittliche Bewertung in Punkten

2017 2013 vbz zh

Antworten in %

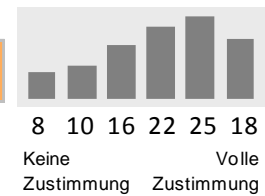
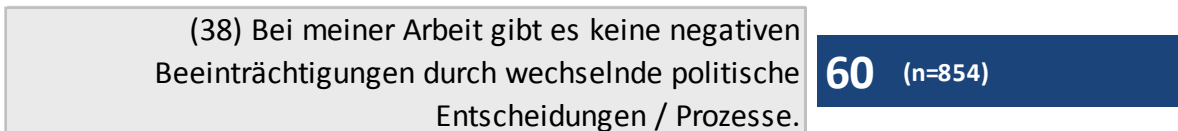
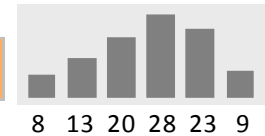
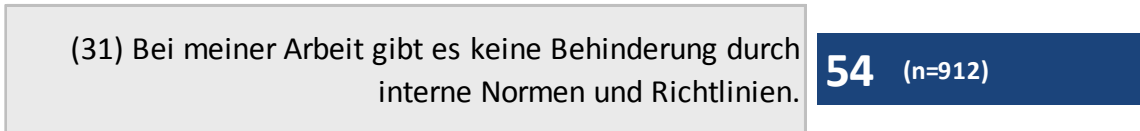


F

Durchschnittliche Bewertung in Punkten

2017 2013 vbz zh

Antworten in %

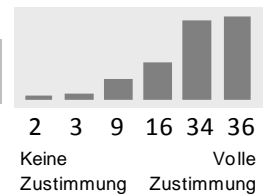
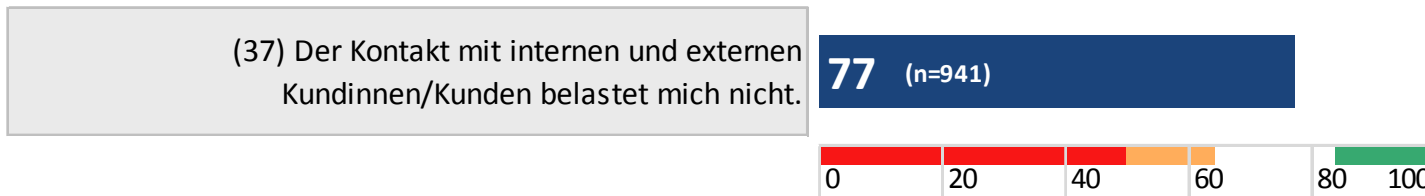
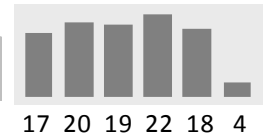
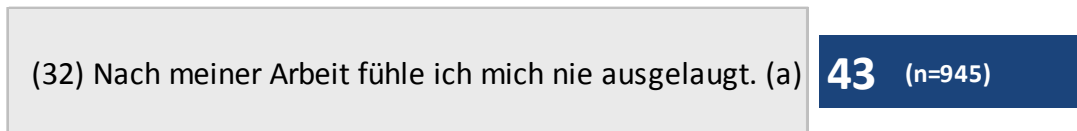
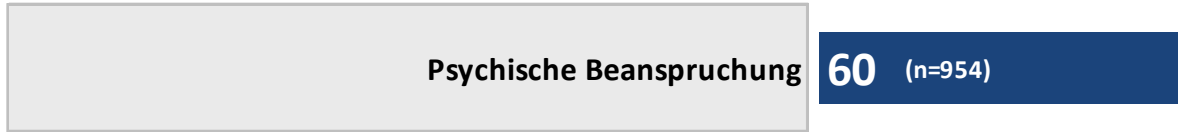


Hinweis: Titel Themengebiet in den bisherigen Erhebungen «Arbeitsorganisation», Fragestellungen unverändert.

Durchschnittliche Bewertung in Punkten

2017 2013 vbz zh

Antworten in %

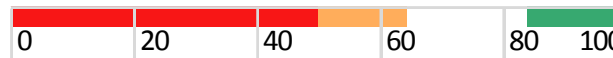
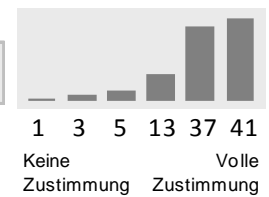
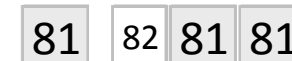
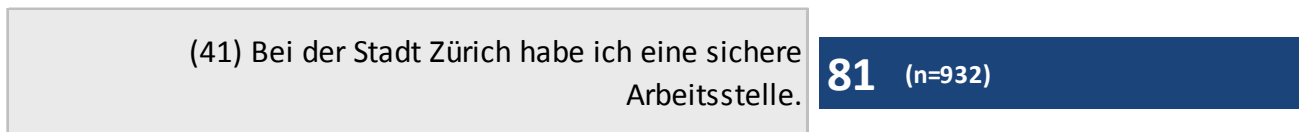
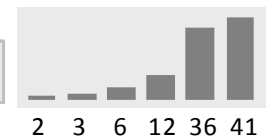
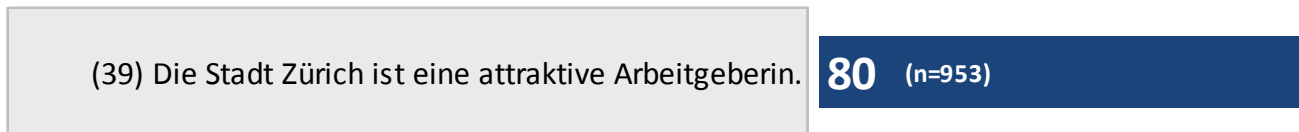
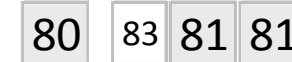
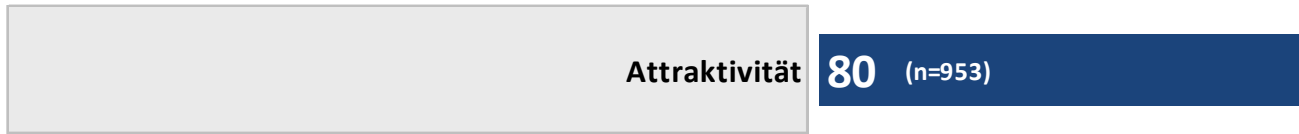


(a) Nur bedingt vergleichbar gegenüber den bisherigen Erhebungen aufgrund leicht veränderter Fragestellung. Die komplexe Thematik «Psychische Beanspruchung» kann mit zwei Fragen nicht abschliessend erfasst werden.

Durchschnittliche Bewertung in Punkten

2017 2013 vbz zh

Antworten in %



F

Durchschnittliche Bewertung in Punkten

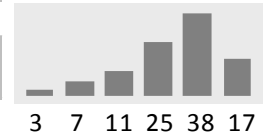
2017 2013 vbz zh

Antworten in %

Ich erlebe Offenheit und Teamgeist in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen.

68 (n=933)

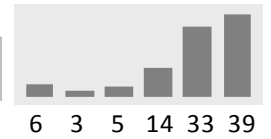
68 * 67 *



Ich kenne die sechs VBZ-Spielregeln.

77 (n=863)

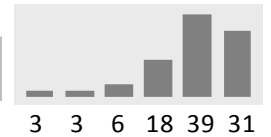
77 * 76 *



Ich wende die sechs VBZ-Spielregeln persönlich an.

76 (n=840)

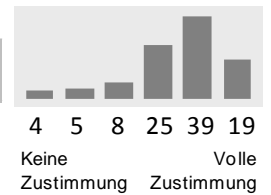
76 * 76 *



Die VBZ-Spielregeln gelangen in meinem Arbeitsumfeld zur Anwendung.

70 (n=811)

70 * 67 *



F

A Einleitung

B Arbeitszufriedenheit

C Commitment

D Zielorientiertes Verhalten

E Übersicht der Themengebiete

F Resultate pro Themengebiet

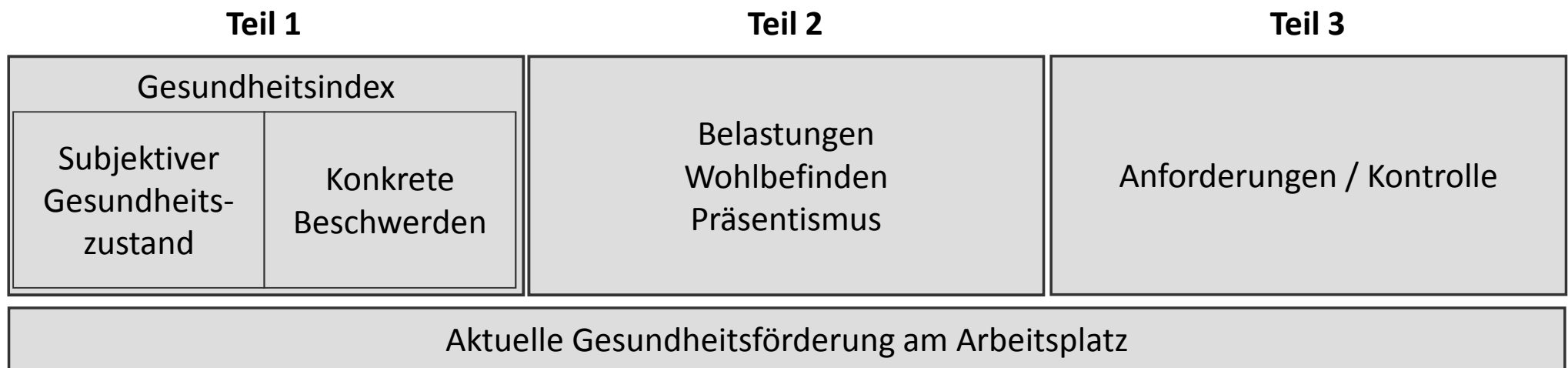
G Gesundheit

- Teil 1: Subjektiver Gesundheitszustand, Konkrete Beschwerden, Gesundheitsindex
- Teil 2: Umgang mit Belastungen, Wohlbefinden, Präsentismus
- Teil 3: Anforderungen / Kontrolle
- Gesundheitsförderung

H Anhang

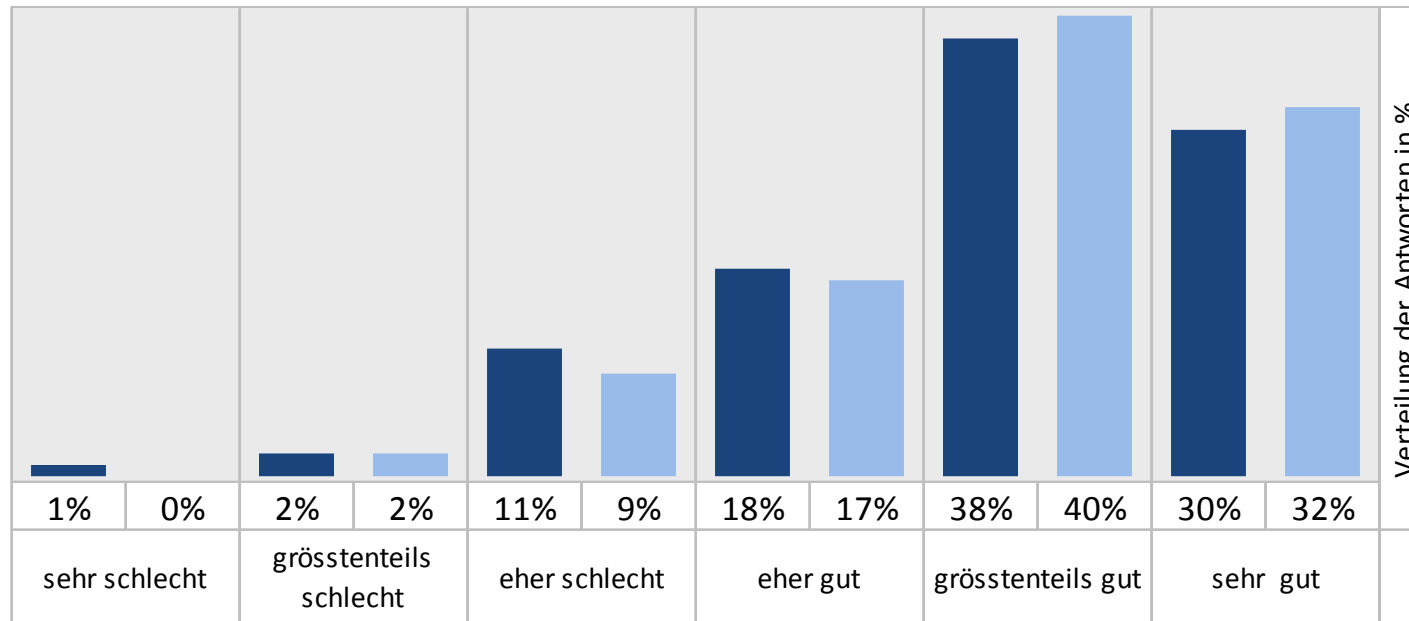
G

- Die Gesundheit ist sehr vielfältig und mit individuellem, selbst bewertetem Empfinden verbunden. Sie lässt sich deshalb nicht in eindeutiger Weise definieren. Die Wahrnehmung einer Person bezüglich ihrer eigenen Gesundheit hängt vielfach von unterschiedlichsten, individuellen Einstellungen und Lebenssituationen ab.
- Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert die Gesundheit als einen Mix aus den Komponenten körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden.
- In diesem Bericht wird auf das körperliche und psychische Wohlbefinden eingegangen. Dabei stehen im ersten Teil der subjektive Gesundheitszustand und die konkreten Beschwerden im Vordergrund. In der Synthese beider Sichtweise ergibt sich der errechnete Gesundheitsindex.
- Im zweiten Teil wird auf das zum Befragungszeitpunkt empfundene Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie deren Belastungen am Arbeitsplatz eingegangen.
- Der zweite Teil enthält ebenfalls eine Frage bezüglich des Präsentismus.
- Schliesslich zeigt der dritte Teil die Gegenüberstellung von Arbeitsanforderungen und Entscheidungsspielraum anhand eines wissenschaftlich fundierten Modells.
- Als Abschluss folgen zwei Fragen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz.

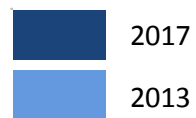


(46) Wie geht es Ihnen zurzeit gesundheitlich?

n-Wert	2017	2013	vbz	zh
	944	76	78	77



1%	2%	10%	17%	40%	30%	vbz
0%	1%	7%	19%	44%	29%	zh



(49) Haben Sie in den letzten vier Wochen die folgenden körperlichen Beschwerden gehabt...

- In der Mitarbeitendenbefragung wurden Fragen zu den konkreten Beschwerden gestellt (vgl. Tabelle rechts).
- Für die weitere Analyse sind die Antwortenden in **zwei Kategorien** eingeteilt:


Beschwerden:

Mindestens zwei der acht Beschwerden wurden mit ‚stark‘ oder mindestens vier mit ‚ein bisschen‘ beantwortet.

Keine Beschwerden:

Alle anderen Antwortenden, die zu mindestens sechs der acht Beschwerdearten eine Antwort gegeben haben und lediglich in einem Fall starke Beschwerden aufweisen oder in bis zu drei Fällen mit ‚ein bisschen‘ geantwortet haben.

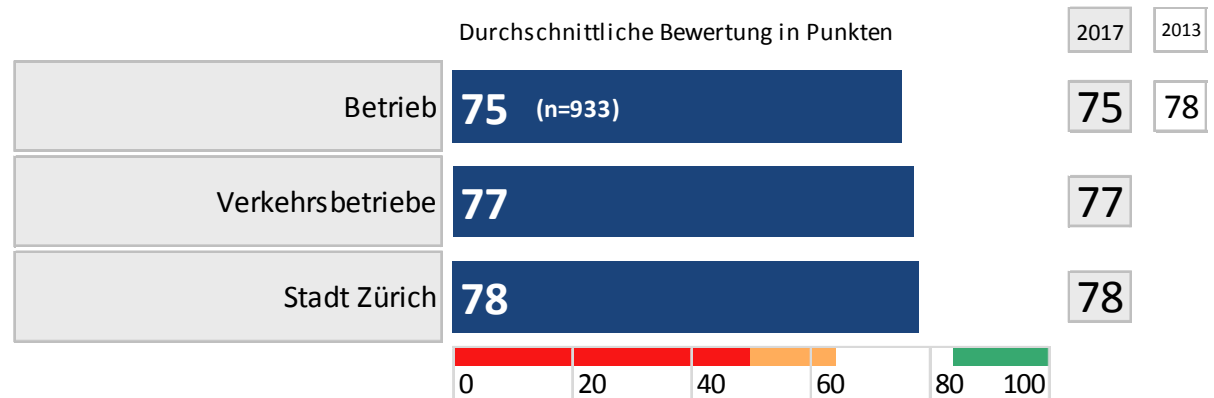
	Beschwerden		n-Wert
	nein	ja	
Betrieb	61%	39%	n=941
2013	68%	32%	
Verkehrsbetriebe	64%	36%	
Stadt Zürich	67%	33%	

 Höchster prozentualer Anteil

	überhaupt nicht	ein bisschen	stark	vbz			zh		
				überhaupt nicht	ein bisschen	stark	überhaupt nicht	ein bisschen	stark
...Rücken- oder Kreuzschmerzen?	39%	46%	15%	43%	43%	14%	43%	43%	13%
2013	40%	46%	14%						
...Allgemeine Schwäche, Müdigkeit, Energielosigkeit?	29%	54%	17%	31%	53%	17%	30%	53%	17%
2013	34%	51%	16%						
...Schmerzen oder Druckgefühl im Bauch?	74%	22%	4%	76%	21%	3%	80%	17%	4%
2013	79%	18%	3%						
...Durchfall, Verstopfung oder beides?	68%	25%	6%	72%	23%	5%	76%	20%	4%
2013	76%	20%	4%						
...Einschlaf- oder Durchschlafstörungen?	43%	40%	17%	46%	38%	16%	50%	36%	14%
2013	47%	36%	17%						
...Herzklopfen, Herzjagen oder Herzstolpern?	86%	11%	2%	86%	12%	2%	85%	12%	2%
2013	87%	11%	2%						
...Kopfschmerzen, Druck im Kopf oder Gesichtsschmerzen?	56%	36%	8%	58%	34%	8%	55%	36%	9%
2013	59%	35%	6%						
...Schmerzen oder Druck im Brustbereich?	86%	12%	2%	87%	11%	2%	88%	10%	2%
2013	86%	13%	1%						
...Gelenk- oder Gliederschmerzen?	48%	39%	13%	51%	37%	12%	57%	34%	10%
2013	52%	36%	11%						

G

- Der Gesundheitsindex setzt sich aus der Frage nach dem subjektiven Gesundheitszustand (Wie geht es Ihnen zurzeit gesundheitlich?) und der Frage nach den konkreten Beschwerden (Haben Sie in den letzten vier Wochen die folgenden körperlichen Beschwerden gehabt?) zusammen. Beide Fragen sind mit derselben Gewichtung im Index berücksichtigt. Die Skala des Index geht von 0 bis 100 - analog der thematischen Indizes. Je grösser der Indexwert ausfällt, desto besser ist die aktuelle Gesundheit zu bewerten. 100 bedeutet dabei, dass überhaupt keine konkreten Beschwerden vorliegen und die Gesundheit als sehr gut eingeschätzt wird.

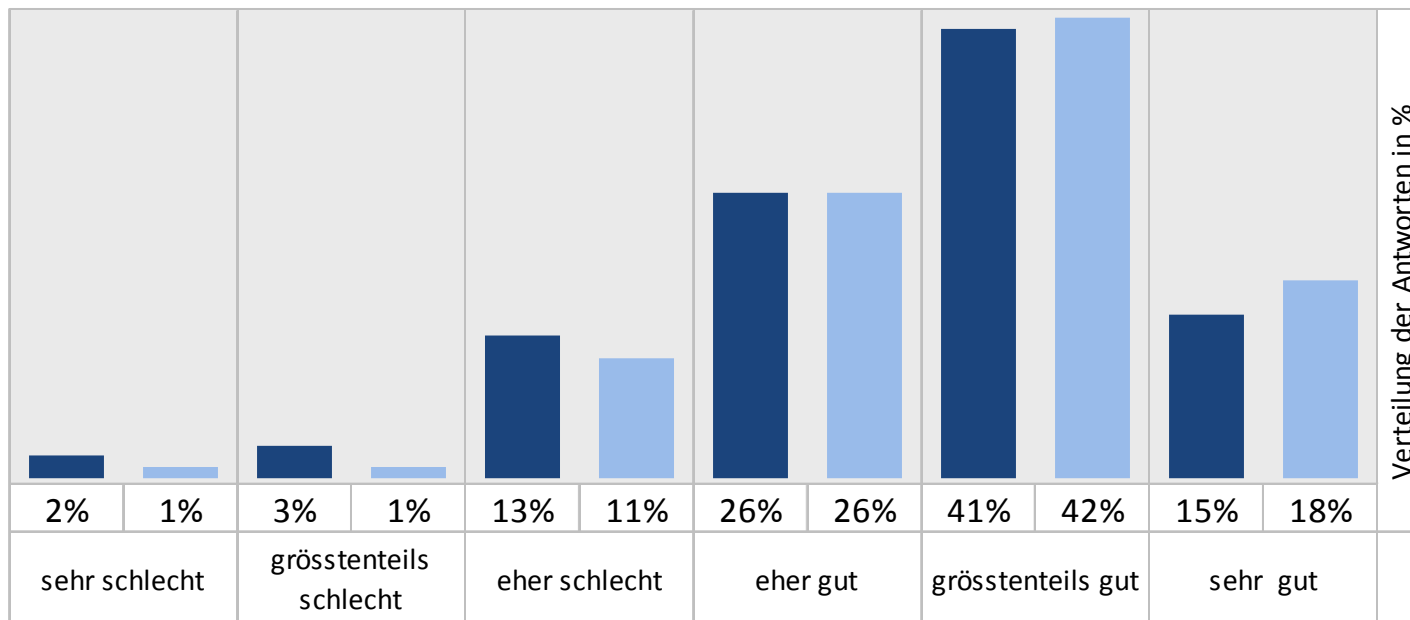


G

(47) Bitte denken Sie an alles, was Sie in den letzten sechs Monaten an Ihrem Arbeitsplatz belastet hat: Wie kommen Sie damit zurecht?

n-Wert	2017	2013	vbz	zh
--------	------	------	-----	----

936	69	72	70	72
-----	----	----	----	----




1%	3%	13%	25%	43%	15%
1%	2%	10%	26%	45%	15%

vbz
zh

 2017
 2013

- Wenn Sie an **die letzte Woche** denken, wie oft sind Sie... (F 50)

					vbz				zh			
	nie	an 1-2 Tagen	an 3-4 Tagen	praktisch jeden Tag	nie	an 1-2 Tagen	an 3-4 Tagen	praktisch jeden Tag	nie	an 1-2 Tagen	an 3-4 Tagen	praktisch jeden Tag
...niedergeschlagen oder verstimmt gewesen?	47%	38%	12%	3%	47%	38%	11%	4%	49%	40%	9%	3%
2013	50%	37%	11%	3%								
...ruhig, ausgeglichen und gelassen gewesen?	8%	17%	30%	46%	8%	17%	31%	44%	8%	18%	30%	44%
2013	8%	20%	28%	45%								
...angespannt, gereizt oder nervös gewesen?	42%	41%	12%	5%	42%	42%	11%	4%	42%	44%	10%	3%
2013	44%	42%	11%	3%								
...voller Kraft, Energie und Optimismus gewesen?	12%	21%	29%	38%	13%	21%	31%	35%	11%	22%	33%	34%
2013	10%	22%	30%	37%								

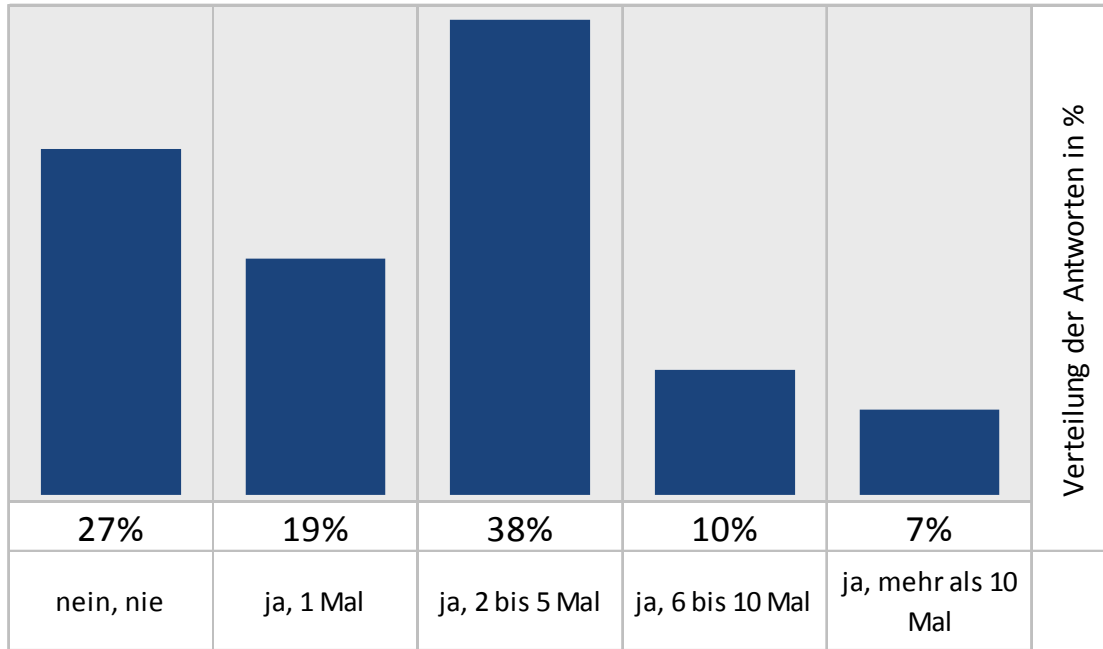
 Höchster prozentualer Anteil

Grundlagen des Modells: Warr, P.: Well-being and the Workplace

(48) Sind Sie in den letzten sechs Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie das Gefühl hatten, aus gesundheitlichen Gründen besser zu Hause zu bleiben?

n-Wert

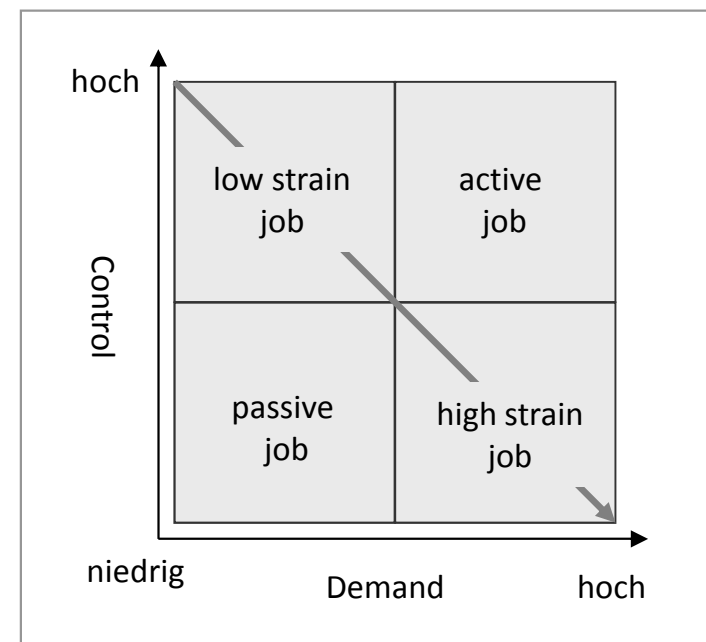
928



27%	22%	35%	9%	6%	vbz
28%	25%	34%	7%	5%	zh

G

- Das Demand/Control-Modell von Karasek enthält zwei Dimensionen: Entscheidungsspielraum (Control) und Belastung (Demand). Es geht davon aus, dass ein hoher Entscheidungsspielraum gesundheitsförderlich ist, und dass psychische Belastungen, v. a. wenn sie in einem Missverhältnis zum Entscheidungsspielraum stehen, negative gesundheitliche Folgen nach sich ziehen.
- Besondere Beachtung finden dabei zwei Job-Typologien: Low-Strain-Jobs und High-Strain-Jobs:
 - **Low-Strain-Jobs:**
Dieser Typ Tätigkeit führt zu keinen besonders ausgeprägten Belastungen. Die Dimension Demand ist tief bewertet. Andererseits steht ein grosser Entscheidungsspielraum zur Verfügung. Durch das Angebot an Entscheidungsspielraum und der relativ geringen Belastung bestehen hier keine ausgeprägten gesundheitliche Risiken.
 - **High-Strain-Jobs:**
Dieser Typ Tätigkeit bringt ausgeprägte Belastungen mit sich. Die Dimension Demand ist hoch bewertet. Dem gegenüber steht nur ein geringer Entscheidungsspielraum zur Verfügung. Durch die grosse Belastung und den fehlenden Entscheidungsspielraum ist es nicht möglich, effektiv und effizient zu arbeiten. Es bestehen deshalb überdurchschnittliche gesundheitliche Risiken.
- Diese zwei Job-Typologien bilden die Hauptpfeiler der High-Strain-Hypothese (vgl. nächste Seite). In der Modellabbildung zeigt die Richtung von oben links nach unten rechts die beschriebene High-Strain-Hypothese. Die beiden weiteren Kategorien sind aus Sicht der Gesundheit weniger relevant:
 - **Active Jobs**
In dieser Job-Kategorie wird eine hohe Beanspruchung mit einem hohen Entscheidungsspielraum kombiniert. Diese Tätigkeiten sind zwar beanspruchend, weisen aber keine ausgeprägten gesundheitlichen Risiken auf.
 - **Passive Jobs**
Hier liegt eine eher tiefe Beanspruchung und ein eher tiefer Entscheidungsspielraum vor. Auch hier ist tendenziell weniger mit negativen Effekten auf die Gesundheit zu rechnen.



- Aus der High-Strain-Hypothese lassen sich drei grundlegende Annahmen treffen:
 1. Der Entscheidungsspielraum sollte möglichst hoch sein.
 2. Belastungen sind dann gesundheitsschädigend, wenn sie mit einem geringen Entscheidungsspielraum verknüpft sind.
 3. Bei hohem Entscheidungsspielraum können Belastungen sogar erhöht werden, um aktive Tätigkeiten zu schaffen.
- Zur Einreihung der Tätigkeiten innerhalb der Stadt Zürich in das Modell sind in der Befragung die beiden Dimensionen „Control“ und „Demand“ durch folgende Fragen operationalisiert worden:

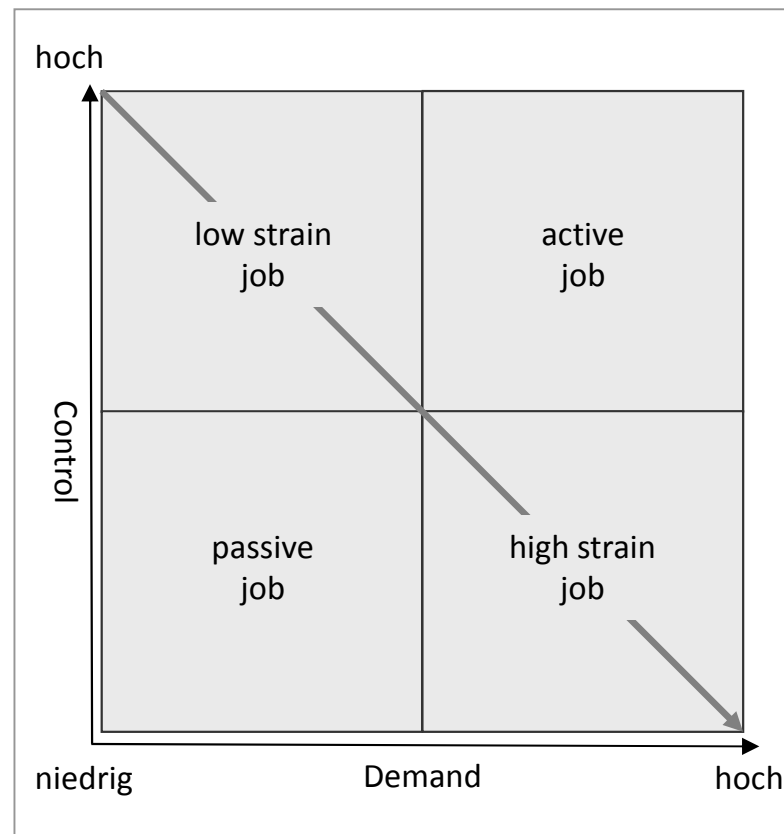
Control (Entscheidungsspielraum)

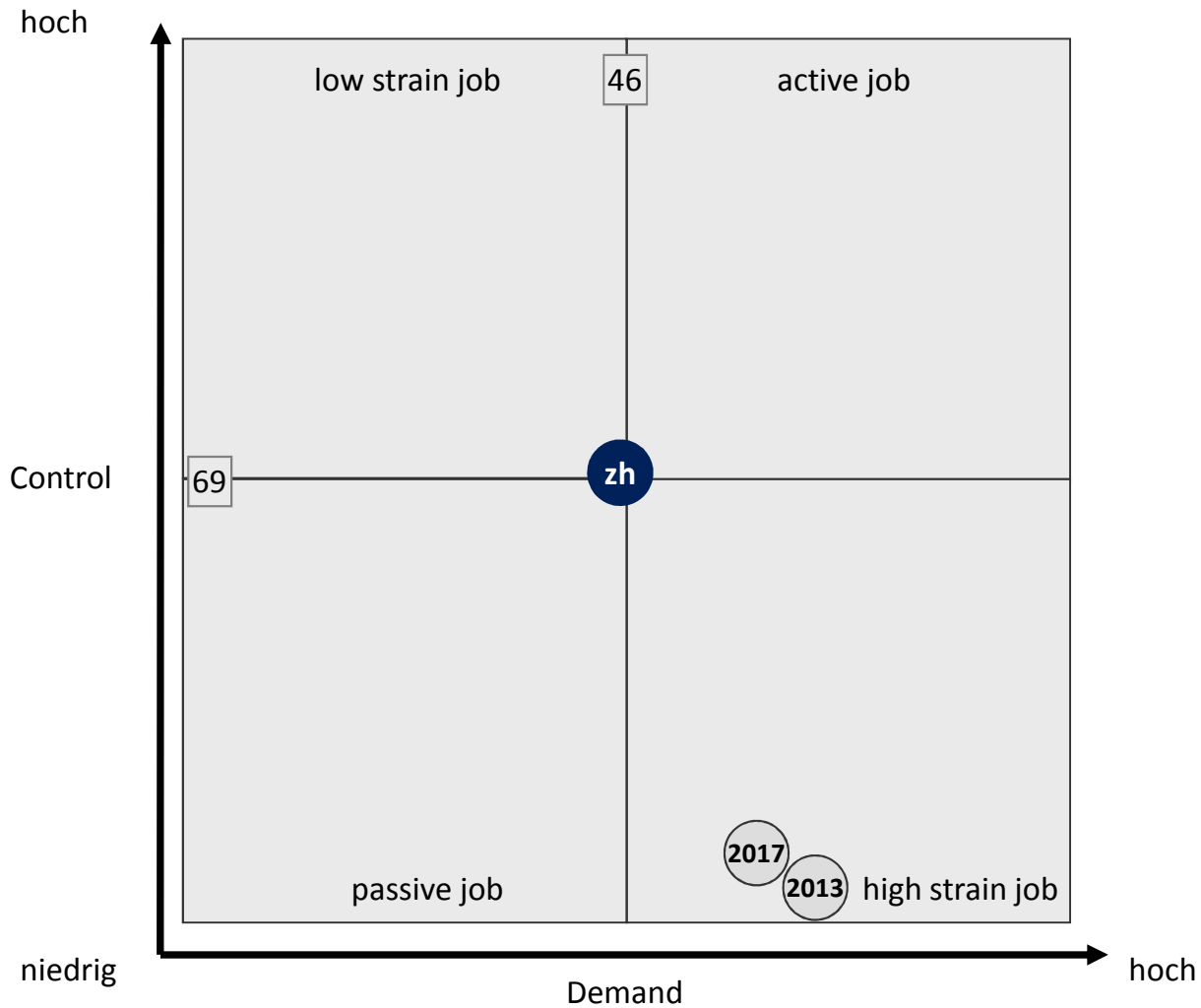
- F 1: Ich kann mir meine Arbeit genügend selbständig einteilen.
 F 4: Ich habe genügend Entscheidungskompetenzen, um meine Aufgaben korrekt zu erledigen.
 F 6: Bei meiner Arbeit kann ich eigene Ideen umsetzen.
 F 28: Bei der Gestaltung meiner Arbeitszeit habe ich genügend Handlungsspielraum.

Demand (Belastungen)

- F 5: Meine Arbeit fordert mich genügend heraus.
 F 30: Ich habe genügend Zeit, meine Arbeit zu erledigen.*
 F 31: Bei meiner Arbeit gibt es keine Behinderung durch interne Normen und Richtlinien.*
 F 32: Nach meiner Arbeit fühle ich mich nie ausgelaugt.*
 F 33: In meinem Arbeitsumfeld stehen für die Bewältigung der anfallenden Aufgaben genügend Mitarbeitende zur Verfügung.*
 F 38: Bei meiner Arbeit gibt es keine negativen Beeinträchtigungen durch wechselnde politische Entscheidungen / Prozesse.*

* Diese Fragen sind in umgekehrter Sinnweise in die Dimension integriert.





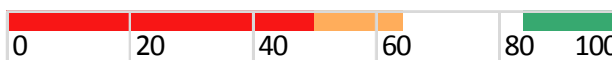
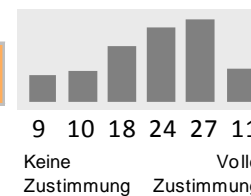
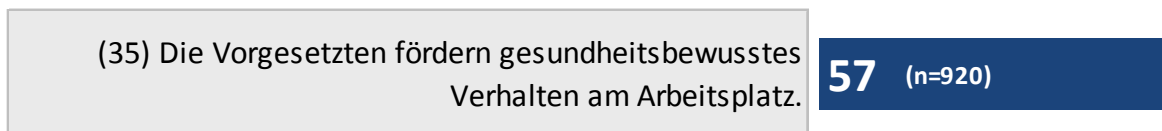
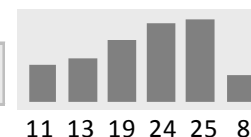
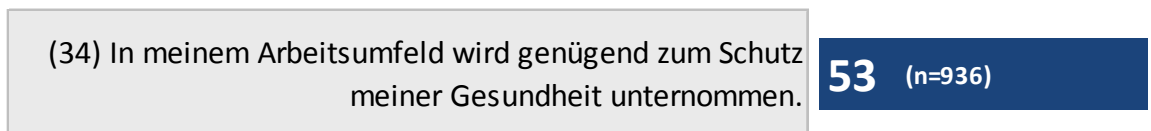
	Demand	Control
	mw	mw
Betrieb	49	46
2013	50	43
Stadt Zürich	46	69

G

Durchschnittliche Bewertung in Punkten

2017 2013 vbz zh

Antworten in %



G

- A Einleitung
- B Arbeitszufriedenheit
- C Commitment
- D Zielorientiertes Verhalten
- E Übersicht der Themengebiete
- F Resultate pro Themengebiet
- G Gesundheit
- H Anhang**

- Die Resultate basieren auf einer **schriftlichen Befragung** mit standardisiertem Fragebogen, welcher zielgruppenspezifisch Online oder in Papierform ausgefüllt werden konnte. Der Fragebogen enthält Aussagen, die sich auf die individuelle Arbeitssituation der Betroffenen beziehen. Die Befragten konnten die Aussagen mit Hilfe einer Likert-Skala beurteilen:

stimme gar nicht zu	stimme grösstenteils nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme grösstenteils zu	stimme voll zu	weiss nicht
<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₀

- „**Weiss nicht**“-Antworten werden weder bei den Berechnungen noch bei der Angabe der n-Werte ausgewiesen.
- Die **Beurteilungen** werden für die Auswertung zur einfacheren Interpretation wie folgt **umgerechnet**: Minimal kann der Wert 0 (keine Zustimmung) und maximal der Wert 100 (volle Zustimmung) erreicht werden.
- Zur **Darstellung der Resultate** im Bericht werden **unterschiedliche Methoden** angewandt: In der Regel wird die Beurteilung von Aussagen in Balkendiagrammen gezeigt, wobei jeweils das arithmetische Mittel (Durchschnittswert) der Beurteilung in Punkten zwischen 0 und 100 ausgewiesen wird. Zusätzlich werden mehrheitlich die Anzahl der Nennungen pro Aussage und Kategorie in absoluten Zahlen und/oder Prozenten angegeben. Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann bei prozentualen Häufigkeitsauszählungen die Summe der einzelnen Prozentwerte leicht von 100 abweichen. Aus demselben Grund kann der Mittelwert eines Themengebiets von jenem der Mittelwerte der einzelnen dazugehörigen Fragen abweichen.
- Einzelfragen mit gleicher thematischer Bedeutung werden zu einem **Fragenkomplex (Themengebiet)** zusammengefasst. Die Bildung eines Themengebiets erfolgt in einem ersten Schritt durch die Gruppierung von Fragen mit gleicher thematischer Bedeutung, beruhend auf theoretischen Annahmen. In einem zweiten Schritt werden die Annahmen durch eine Hauptkomponentenanalyse überprüft und gegebenenfalls korrigiert (durch Zuordnung von Indikatoren zu anderen Indices bzw. Ausschluss aus dem Modell).
- Zur Berechnung des **Gesundheitsindex** ist die Frage 49 in eine 100er-Skala transponiert worden. Für die Berechnung des Index sind die Fragen 49 und 46 gleich gewichtet zusammengezogen.
- Wo möglich ist ein **Zeitvergleich** zu den beiden vorangehenden Befragungen (2013 und 2008) ausgewiesen. Die vorhandenen Messungen lassen keinen Rückschluss auf die Bewertungen in den fehlenden Zwischenjahren zu. Der Zeitvergleich kann daher nicht als Trendanalyse interpretiert werden. Im Zeitraum seit 2013 bzw. 2008 haben sich Rahmenbedingungen innerhalb und ausserhalb der Stadtverwaltung geändert. Die Angaben aus den Vorjahren eignen sich deshalb vor allem auch für eine vertiefende Analyse und Diskussion der aktuellen Situation.

H

Portfolio

- Die in einem Portfolio ausgewiesenen Faktoren werden mit einer **multiplen Regressionsanalyse** ermittelt.
- Beim angewandten Verfahren wird in einem **iterativen Prozess** jeweils diejenige Variable in die Regressionsgleichung einbezogen, die den grössten Anteil der Varianz des Zielorientierten Verhaltens erklärt.
- In der vertikalen Achse (Bewertung) gilt als Grenze der Mittelwert aller Bewertungen. Die Einteilung erfolgt auf Basis der erzielten ungerundeten Werte der einzelnen Themen. Auf der horizontalen Achse werden Themen mit keinem bis mittlerem Einfluss auf der linken, Themen mit hohem bis sehr hohem Einfluss auf der rechten Seite ausgewiesen.