

Stadt Köln: Beschäftigtenbefragung 2012

Kompass für die Tätigkeit „Verwaltung“

Bei der Befragung haben sich beteiligt ...

		Verwaltung n=3038
Geschlecht	Mann	33%
	Frau	67%
Alter	bis 30 Jahre	11%
	31 bis 45 Jahre	35%
	46 Jahre und älter	55%
Arbeitszeit pro Woche	Vollzeit	72%
	Teilzeit	28%
Beschäftigungsdauer bei „Stadt Köln“	bis unter 5 Jahre	9%
	5 bis unter 15 Jahre	20%
	15 Jahre und mehr	71%
Entgelt-/Laufbahnguppe	einfacher/mittlerer Dienst	47%
	gehobener/höherer Dienst	53%

Wie sind die nachfolgenden Profile zu lesen?

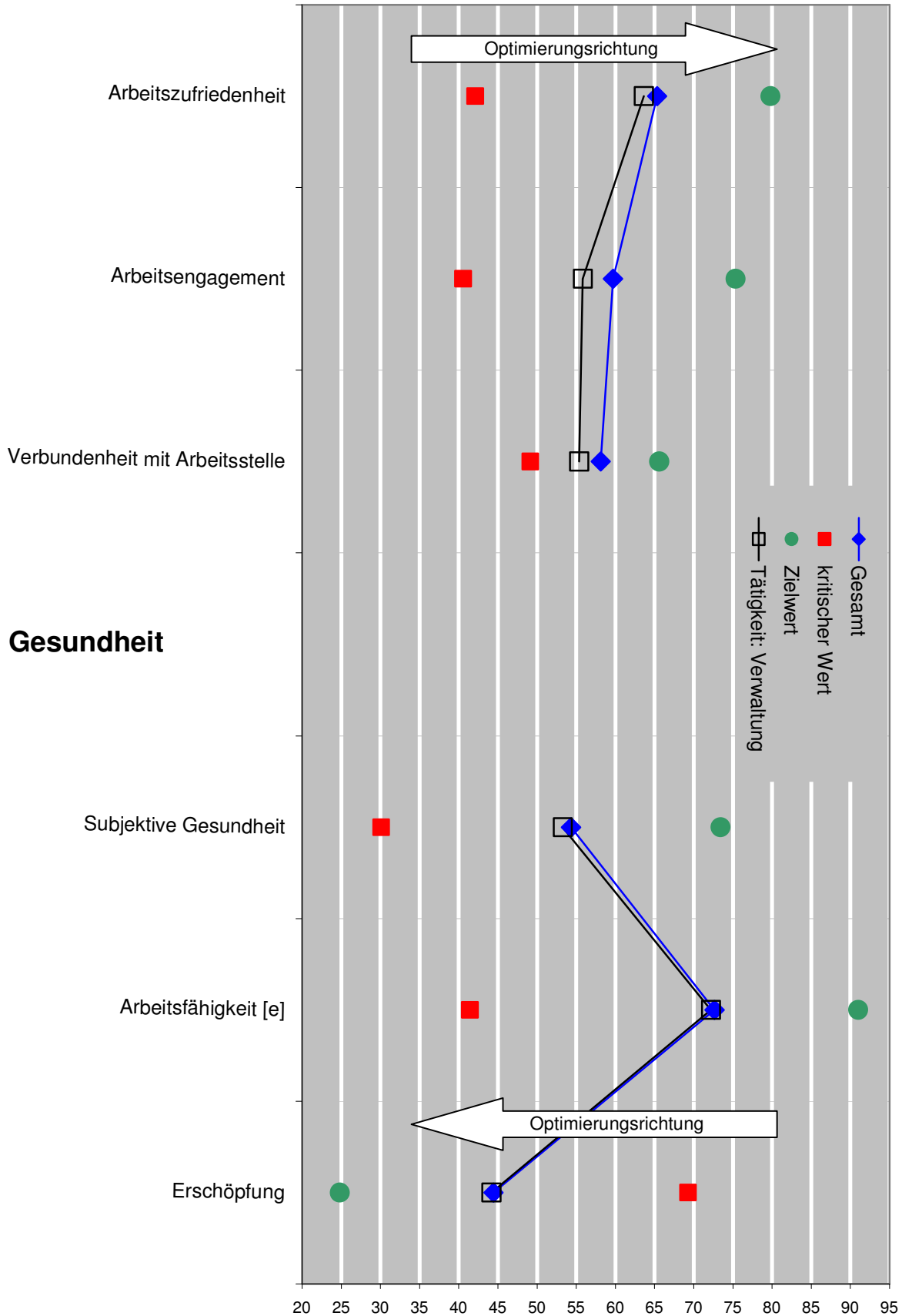
- Es gibt insgesamt drei Profile
 - a. Gesundheit und Motivation,
 - b. Belastungen (krankmachende Bedingungen) und
 - c. Ressourcen (gesundheitsförderliche Bedingungen).
- Dargestellt sind jeweils Mittelwerte der Tätigkeit im Vergleich zu allen Beschäftigten der Stadt Köln sowie im Vergleich zu einem Ziel- bzw. kritischen Wert. Bedeutsame Abweichungen beginnen ab einer Rasterlinie Abstand (siehe Anhang).

- Interpretation:
 - *Liegen bedeutsame Abweichungen vom gesamtstädtischen Wert vor?*
 - *Wie weit ist der Mittelwert vom Zielwert entfernt?*
 - *Wo sind die Abweichungen am deutlichsten?*
 - *Handlungsleitend: Gesundheit / Motivation stärken durch Abbau von Belastungen und Aufbau von Ressourcen – besonders bedeutsam sind Merkmale mit großem Abstand von „rot“ und „grün“.*

Nach den Profilen gibt es noch eine Abbildung zum **Gesundheitsverhalten**.

Tätigkeit: Verwaltung

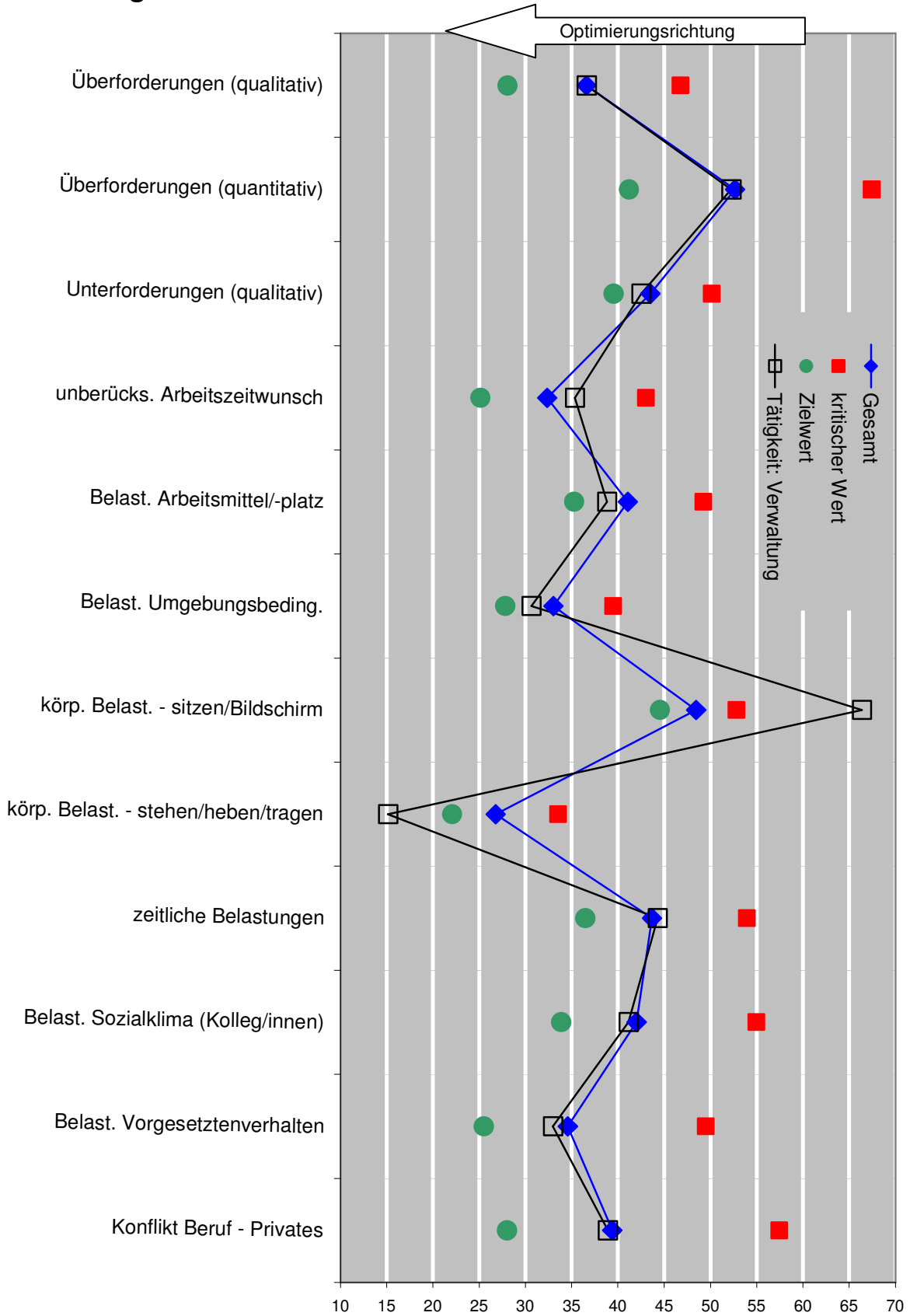
Motivation



Anmerkungen: Skalen von 0-100, bedeutsame Unterschiede ab einer Rasterlinie Abweichung (5%).

Tätigkeit: Verwaltung

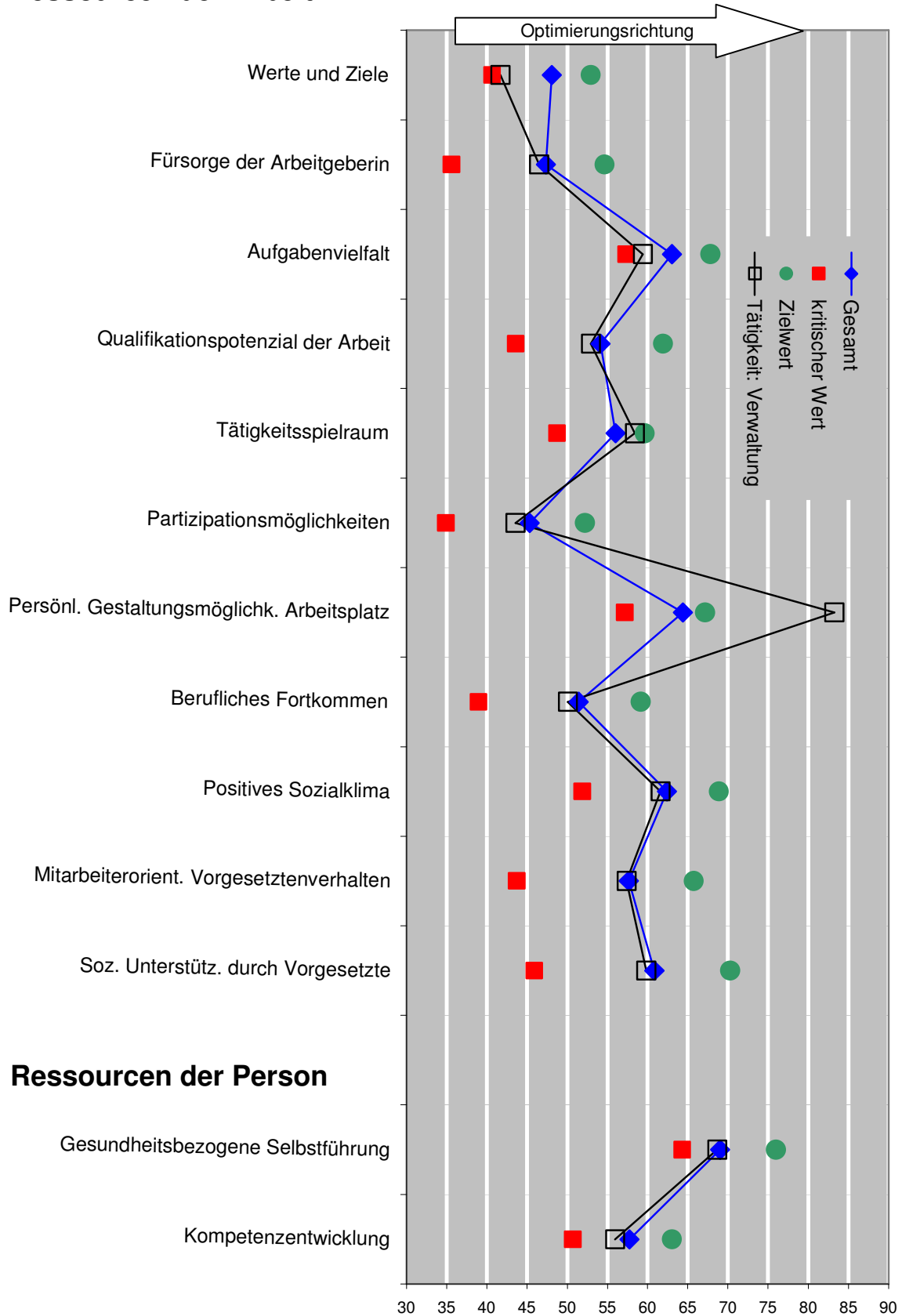
Belastungen der Arbeit bzw. Privates



Anmerkungen: Skalen von 0-100, bedeutsame Unterschiede ab einer Rasterlinie Abweichung (5%).

Tätigkeit: Verwaltung

Ressourcen der Arbeit



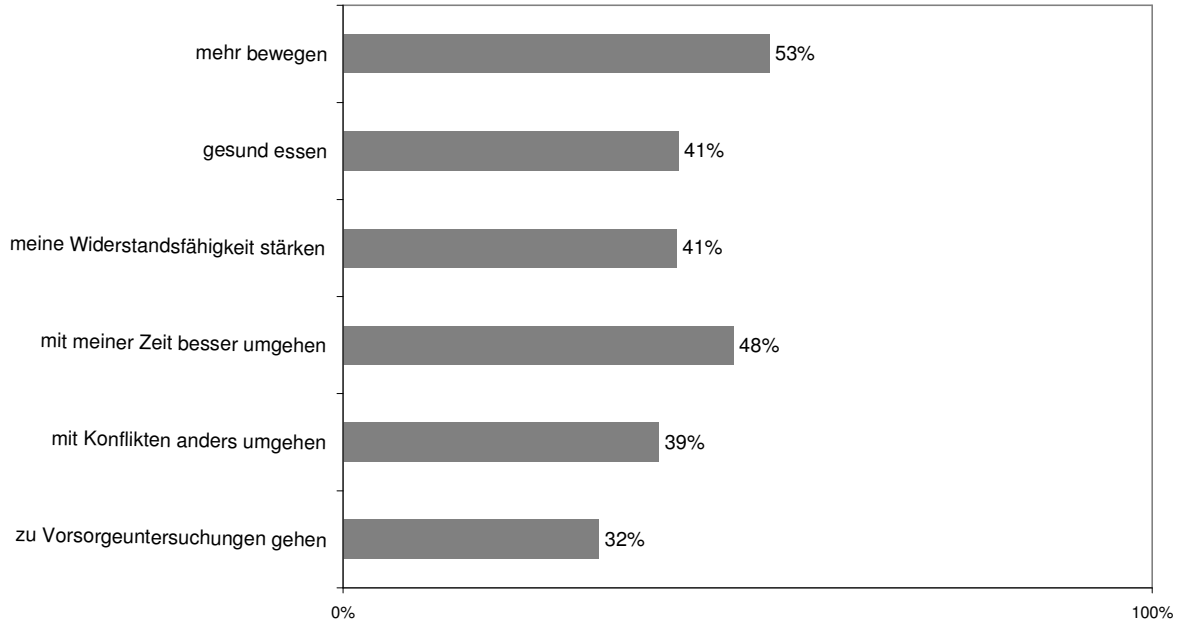
Anmerkungen: Skalen von 0-100, bedeutsame Unterschiede ab einer Rasterlinie Abweichung (5%).

Gesundheitsverhalten

Verwaltung

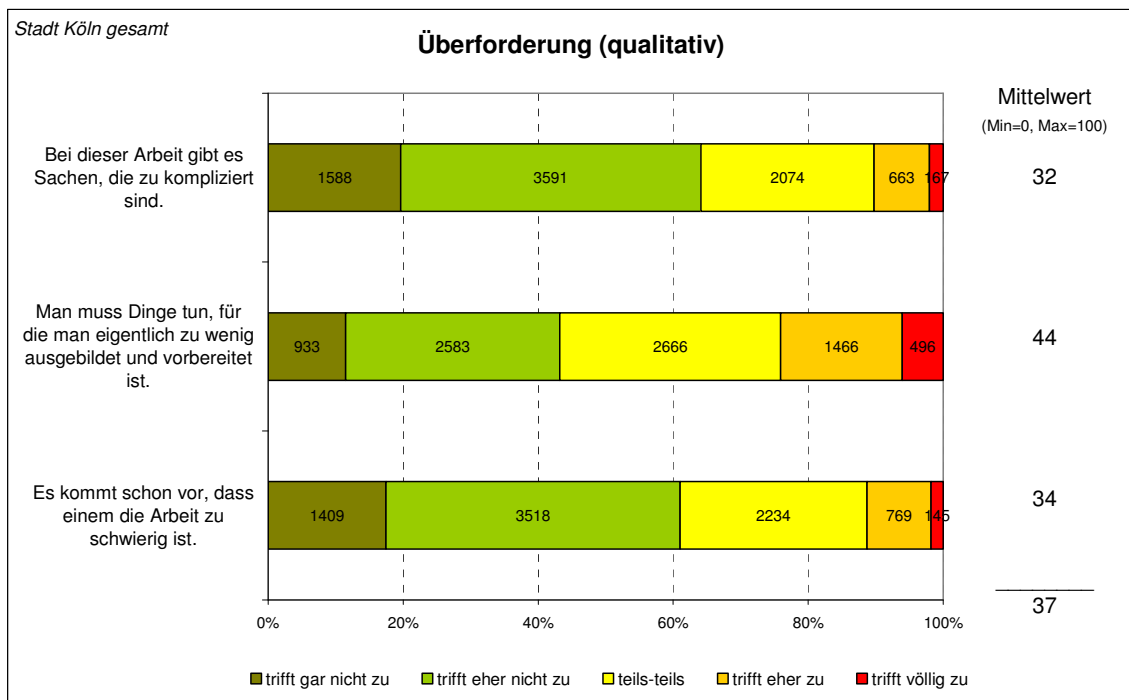
Wollen Sie in Ihrem Verhalten im kommenden halben Jahr etwas ändern?

Dargestellt ist "ja" (Rest: "nein" bzw. "weiß nicht")



ANHANG: Methodencheck

- Bei den Profilen sind Mittelwerte der befragten Personen für das jeweilige Thema dargestellt. Die Mittelwerte liegen zwischen 0 und 100. Dabei entspricht 0 „gar nicht ausgeprägt“ und 100 entspricht „voll ausgeprägt“. Werte dazwischen sind Abstufungen. Nachfolgend ist beispielhaft ein Mittelwert aus drei Fragen berechnet.



- Im Profil haben die Rasterlinien 5 Punkte Abstand – ab hier gelten Unterschiede von Mittelwerten als bedeutsam.
- Als Interpretationshilfe ist der „Gesundheitskorridor“ markiert
 - Zielwert („grün“): Personen bei der Stadt Köln mit „sehr guter Arbeitsfähigkeit“.
 - Kritischer Wert („rot“): Personen bei der Stadt Köln mit „schlechter Arbeitsfähigkeit“.
 - Je weiter „rot“ und „grün“ auseinander liegen, umso bedeutsamer ist das Merkmal für die Arbeitsfähigkeit.
- Der beobachtete Mittelwert sollte in der Nähe des Zielwerts liegen. Wenn nicht, besteht möglicherweise Handlungsbedarf. Die Optimierungsrichtung geht in Richtung des Zielwerts bzw. ist durch den „Pfeil“ dargestellt.
- Zielwert und kritischer Wert sind keine absoluten Grenzen. Sie können auch überschritten werden.
- Nachfolgend ist für jedes Thema eine Beispielfrage aufgeführt.

Thema		Beispielfrage
Motivation	Arbeitszufriedenheit	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.
	Arbeitsengagement	Ich bin stolz auf meine Arbeit.
	Verbundenheit	Ich erzähle anderen gerne über meinen Arbeitsplatz.
Gesundheit	Subjektive Gesundheit	Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand?
	Arbeitsfähigkeit	Wie viele Punkte würden Sie für Ihre derzeit. Arbeitsfähigkeit geben?
	Burnout	Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“?
Ressourcen	Werte und Ziele	Bei der „Stadt Köln“ haben wir klare und einheitliche Grundsätze und Werte, die unsere Arbeit bestimmen.
	Fürsorge der Arbeitgeberin	Meine Arbeitgeberin „Stadt Köln“ schafft gute Voraussetzungen für ein hohes Wohlbefinden bei der Arbeit.
	Aufgabenvielfalt	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.
	Qualifikationspotenzial Arbeit	Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.
	Tätigkeitsspielraum	Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.
	Partizipationsmöglichkeiten	Bei wichtigen Dingen in der Arbeitsstelle kann man mitreden und mitentscheiden.
	Persönl. Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	Man hat die Möglichkeit, den eigenen Arbeitsplatz nach persönlichem Stil einzurichten (z. B. Bilder, Pflanzen).
	Berufliches Fortkommen	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.
	Positives Sozialklima	Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.
	Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	Der/Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.
	Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	Meine Vorgesetzten unterstützen mich aktiv, so dass ich es in der Arbeit leichter habe.
	Kompetenzentwicklung	Die Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote helfen mir dabei, die Arbeitsanforderungen besser bewältigen zu können.
Belastungen	Gesundheitsbezogene Selbstführung	Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich die eigene Arbeitsweise optimiere (z.B. Prioritäten setzen, für ungestörtes Arbeiten sorgen, Tagesplanung).
	Überforderung (qualitativ)	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.
	Überforderung (quantitativ)	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.
	Unterforderung	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.
	Unberücksichtigter Arbeitszeitwunsch	Der Umfang meiner Regelarbeitszeit entspricht nicht meinen Vorstellungen.
	Belastung Arbeitsmittel/-platz	Zu wenig Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz
	Belast. Umgebungsbedingung.	Lärm von außen, z. B. Straßenverkehr
	Körperliche Belast.– Sitzen	Langes Sitzen
	Körperliche Belast.– Stehen	Langes Stehen
	Zeitliche Belastungen	Ungeplante Unterbrechungen der Arbeit
	Belast. Sozialklima (Kolleg.)	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.
Belast. Vorgesetztenverhalten	Der/Die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	
Konflikt Beruf-Privates	Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.	