



SCHWEIZER HR- BAROMETER: EINFÜHRUNG UND VERWENDUNG DER DATEN

DELIA MEYER, MSC



EINFÜHRUNG & ÜBERBLICK

DELIA MEYER, MSC

SCHWEIZER HR-BAROMETER

Der Schweizer Human-Relations-Barometer untersucht im 2-Jahres-Rhythmus, wie Beschäftigte in der Schweiz ihre Arbeitssituation erleben.

- Repräsentative Stichprobe mit rund 2000 Teilnehmenden aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz.
- Alter zwischen 16 bis 65 Jahren (Stichprobenziehung basiert auf dem Stichprobenregister des Bundesamtes für Statistik)
- Die Umfrage kann online oder schriftlich ausgefüllt werden.
- Ausschluss von selbständig Erwerbenden (Fokus liegt auf der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitssituation von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis)
- Ausschluss von Erwerbstätigen, welche unter 40% arbeiten (bei Anstellungen unter 40% ist die Erwerbsarbeit oftmals nebensächlich und Arbeitsbeziehungen werden unter einem anderen Fokus betrachtet).

FORSCHUNGSMODELL

Trendvariablen: Werden in jeder Ausgabe erhoben, um Veränderungen über die Zeit messen und beobachten zu können

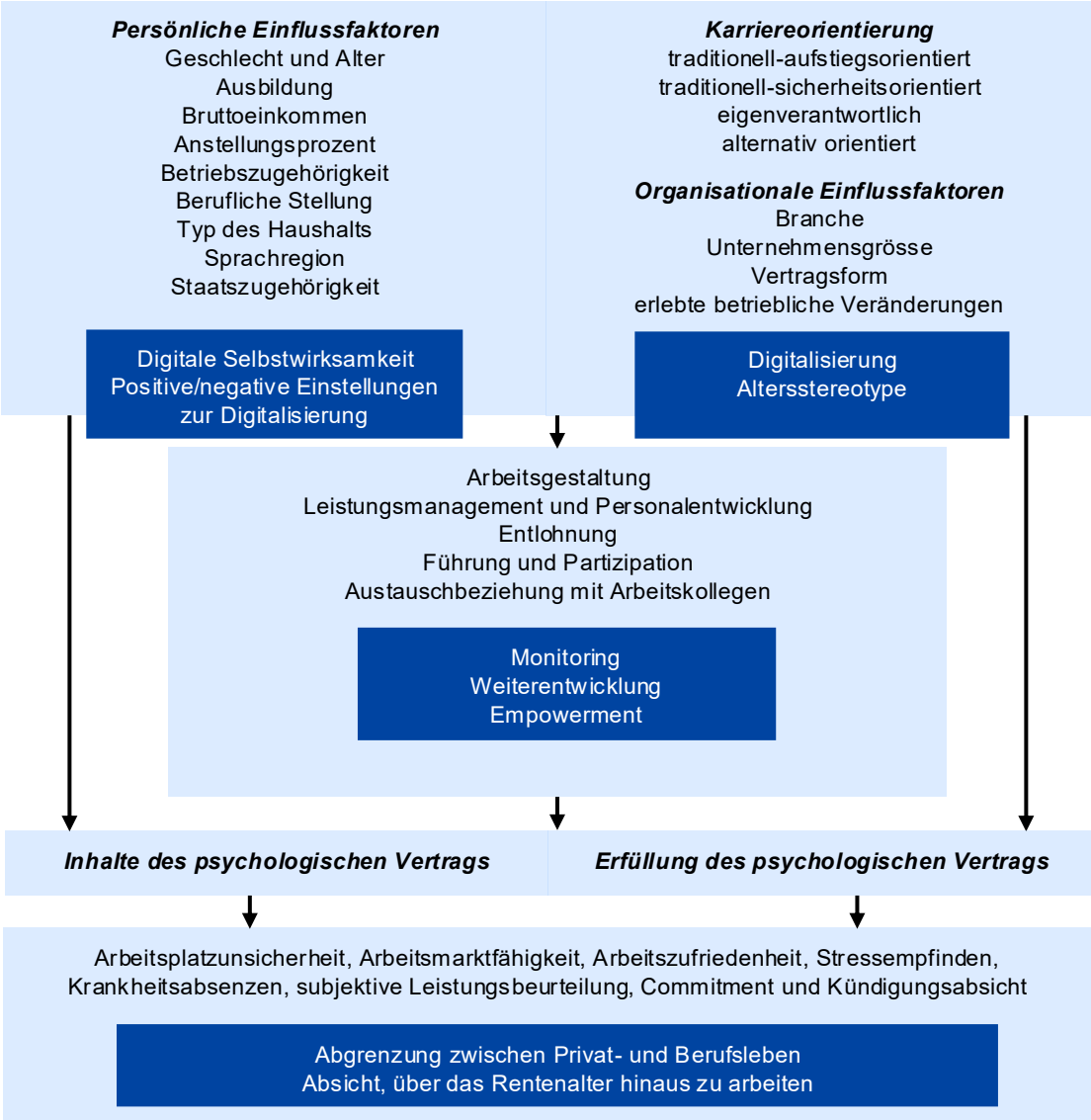
Schwerpunktvariablen: Jede Ausgabe widmet sich zusätzlich zu den Trends einem bestimmten Schwerpunktthema. Rechts in der Grafik sind die zusätzlich erhobenen Konstrukte aus der Ausgabe des HR-Barometers 2020 abgebildet.

Persönliche und
organisatorische
Einflussfaktoren

Human Resource
Management

Psychologischer
Vertrag

Arbeitseinstellung
und
Arbeitsverhalten



SCHWEIZER HR-BAROMETER 2016-2022

Loyalität und Zynismus

Loyalität

- Durch AN
- Durch AG

Zynismus durch AN

- Wann förderlich?
- Wann schädlich?

Integration und Diskriminierung

Integration

- UN-Klima
- Wahrgenommene
Integration

Diskriminierung

- Nationalität
- Herkunft
- Glaube

Befragung mit 1'300
ausländischen AN

Digitalisierung und Generationen

- Digitalisierung der
Gesellschaft
- Alterung der
Gesellschaft

Innovation und Scheitern

- Innovatives
Arbeitsverhalten
- Innovationsunterstütz
ung und
psychologische
Sicherheit
- Lernen aus Fehlern
- Fehlermanagement
und Fehleraversion



FRAGEBOGEN & DATENSATZ

DELIA MEYER, MSC

FRAGEBOGEN

- Filterfragen (vgl. Folie 3, Ein- und Ausschlusskriterien)
- Fragen zu Schwerpunkt- und Trendthemen
- Fragen zum Beschrieb der Stichprobe und für Vergleiche zwischen Gruppen (Bspw. Beruf oder Branche)



Universität
Zürich

ETH

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

UNIVERSITÄT
LUZERN

Nr. XXXXX

Schweizer Human-Relations-Barometer 2020

Papier-Fragebogen

Im folgenden Fragebogen des Schweizer Human-Relations-Barometers werden Sie zu Ihrem Erleben und Verhalten am Arbeitsplatz befragt. Der Schweizer Human-Relations-Barometer ist ein gemeinsames Forschungsprojekt der ETH Zürich und den Universitäten Zürich und Luzern. Das Ziel dieser Befragung ist es, herauszufinden, wie Menschen ihre Arbeitssituation in der Schweiz erleben und ob der Wandel der Arbeitswelt einen Einfluss auf das Erleben und Verhalten der Schweizer Beschäftigten hat.

VOM FRAGEBOGEN ZUM DATENSATZ

Ansicht im Fragebogen

		überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz	keine An- gabe
1 HRM1	Autonomy: Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	☐	☐	☐	☐	☒	☐
2 HRM2	Autonomy: Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entschei- dungsspielraum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3 HRM3	Autonomy: Ich kann selbst entschei- den mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4 skillv	Skill Variety: Meine Arbeit erfordert eine Fülle von Fertigkeit- ten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 tasksign	Task Significance: Meine Arbeit wirkt sich bedeutsam auf das Leben anderer Menschen aus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6 taskident	Task Identity: Die Ergebnisse meiner Ar- beit sind vollständige, in sich abgeschlossene Pro- dukte / Dienstleistungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7 feedback	Feedback: Durch die Tätigkeit selbst erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Person X hat im Fragebogen rechts das Kreuz gesetzt (5) und stimmt also voll und ganz zu, dass sie ihre Arbeit so planen kann wie sie möchte.

Ansicht im Datensatz

nsformieren Analysieren Grafik Extras Erweiterungen Fer					
HRM1	HRM2	HRM3	skillv	tasksign	
5	4	3	4	4	
2	3	3	4	5	
4	4	5	4	5	
4	3	4	4	4	
3	2	3	4	4	
4	3	1	5	1	
2	3	3	5	5	
1	3	4	5	4	
4	5	3	4	2	
4	2	2	2	5	
5	4	5	3	1	
4	5	4	5	5	
4	4	4	4	4	
5	5	5	3	2	
4	3	4	4	4	
5	5	5	4	2	
3	4	3	4	4	
3	4	4	4	4	

Antwort Person X →
zu HRM1

EXKURS: LATENTE UND DIREKT GEMESSENE VARIABLEN

Anhand eines Fragebogens können Merkmale oder Eigenschaften erfasst werden. Diese können wiederum je nach Person unterschiedliche Werte annehmen und werden daher «Variablen» genannt. Variablen können direkt messbar oder indirekt (latent) gemessen werden. Im Fragebogen des Schweizer HR-Barometers werden einige Variablen latent gemessen.

- Bsp. direkt gemessene Variable: «Beschäftigungsgrad»
 - Angabe in Prozenten
- Bsp. indirekt (latent) gemessene Variable «Kündigungsabsicht»
 - Konstrukt (theoretisches Konzept, welches mittels Fragebogenfragen messbar gemacht wird) aus drei Items.
 - Auswahl aus 5-fach gestufter (Likert-)Skala von 1 = «überhaupt nicht», bis 5 = «voll und ganz»

Turnover Intention		überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz	keine Angabe
ti1	Ich werde in naher Zukunft vermutlich nach einer neuen Stelle suchen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉
ti2	Im Moment bin ich aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉
ti3	Ich plane nicht , meine aktuelle Stelle zu verlassen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉

EXKURS: KONSTRUKTE BILDEN

Für das Bilden eines Konstruktes wird meist der Mittelwert aus den Items gebildet. Der Mittelwert aus den drei Items ti1, ti2 und ti3 ergeben bspw. zusammen das Konstrukt «turnover intention», respektive «Kündigungsabsicht». Hierzu ist zu beachten, dass manche Items (einzelne Frage in der Skala eines Konstruktes) auch «reversed scored», d.h. bspw. negativ formuliert wurden. In dem Fall müssen die betroffenen Items (hier: ti3) noch umkodiert werden (1→5, 2→4, 3→3, 4→2, 5→1). Damit messen alle drei Items, inwiefern jemand beabsichtigt zu kündigen und der Mittelwert kann sinnvoll ausgewertet und interpretiert werden.

Turnover Intention		überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz	keine Angabe
ti1	Ich werde in naher Zukunft vermutlich nach einer neuen Stelle suchen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉
ti2	Im Moment bin ich aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉
ti3	Ich plane nicht , meine aktuelle Stelle zu verlassen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉

WIE KOMME ICH ZUM GEWÜNSCHTEN DATENSATZ?

Den gewünschten Datensatz findest du auf www.swissubase.ch unter dem Stichwort «Schweizer Human Relations Barometer».

1. Datensatz suchen
2. Login via Switch edu-ID
3. Anfrage stellen
4. Download (enthält sowohl den Datensatz als auch den Fragebogen und weitere Informationen zur Befragung).

Eine Anleitung zum Download des Datensatzes sowie viele weitere Informationen zum Forschungsprojekt findest du unter www.hrbarometer.ch.