

UMFRAGE
Wohlbefinden am
Arbeitsplatz

INDAGINE
Benessere sul posto di
lavoro

2018

3
2019

INHALTSVERZEICHNIS / INDICE

1.	Einleitung	
	Introduzione	1
2.	Rücklaufquote	
	Tasso di risposta	1
3.	Die Zufriedenheit im Überblick	
	La soddisfazione in generale	3
4.	Die Zufriedenheit in den einzelnen Bereichen	
	La soddisfazione nelle singole sezioni	6
4.1	Arbeitsplatz Posto di lavoro.....	6
4.2	Aus- und Weiterbildung Formazione e aggiornamento	9
4.3	Information, Kommunikation Informazione, comunicazione	10
4.4	Das jährliche Mitarbeitergespräch Il colloquio annuale con il personale	12
4.5	Neue Aufgaben und Arbeitstätigkeit Nuovi compiti a cambio di attività.....	14
5.	Vorschläge und Anregungen	
	Proposte e suggerimenti.....	16
6.	Anmerkungen zur Methodik	
	Nota metodologica.....	20
7.	Der Fragebogen	
	Il questionario.....	22

Generaldirektion **Direzione generale**
Organisationsamt | Controlling Ufficio Organizzazione | Controlling

Frei Patrick, Zambiasi Michela

In Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung
In collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale

1. EINLEITUNG

Die Dienststelle für Controlling hat im September 2018 im Auftrag des Generaldirektors und in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung eine Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz durchgeführt.

Die Umfrage, deren Zielgruppe die Bediensteten in der Landesverwaltung im engeren Sinne, also der Ressorts, Ämter und Abteilungen, und das Landespersonal der Hilfskörperschaften des Landes war, wurde **anonym** durchgeführt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden via E-Mail zur zweisprachigen Online-Umfrage eingeladen. Jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche über keine E-Mail-Adresse verfügen (Mitarbeiter im Straßendienst und der Feuerwehr sowie das Reinigungspersonal), wurden Papierfragebögen zugesandt.

Die Ergebnisse der Umfrage bilden, zusammen mit den Vorschlägen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Informationsgrundlage, um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz mit gezielten Maßnahmen den Bedürfnissen und den sich ändernden Situationen anzupassen.

2. RÜCKLAUFQUOTE

Es wurden insgesamt **4.294 Fragebögen** versandt, davon 3.686 online und 608 in Papierform. Zwei von drei Befragten haben die Umfrage abgeschlossen; die Rücklaufquote¹ liegt somit bei 67%.

Die Rücklaufquoten für die einzelnen Organisationseinheiten¹ reichen von 87,0% in der Abteilung Wohnungsbau bis zu 47,7% in der Abteilung Straßendienst. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass ein Großteil der Mitarbeiter der Abteilung Straßendienst nicht via E-Mail teilnehmen konnte. Dies könnte sich negativ auf die Rücklaufquote ausgewirkt haben.

In allen anderen Organisationseinheiten hat mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Umfrage abgeschlossen.

1. INTRODUZIONE

Il Settore Controlling, su incarico del Direttore generale e in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale, ha svolto nel mese di settembre 2018 un'indagine sul benessere sul posto di lavoro.

L'indagine, rivolta al personale dell'Amministrazione provinciale in senso stretto – dipartimenti, ripartizioni e uffici – e al personale provinciale occupato presso gli enti strumentali della Provincia, era **anonima**.

I collaboratori e le collaboratrici sono stati/e invitati/e tramite e-mail alla compilazione di un questionario online bilingue; per coloro che non disponevano di un indirizzo di posta elettronica (nel Servizio strade, i Vigili del fuoco e le addette alle pulizie) è stato spedito un questionario cartaceo.

I risultati dell'indagine, insieme alle proposte inoltrate dalle collaboratrici e dai collaboratori, costituiscono la base strutturale per migliorare la soddisfazione sul posto di lavoro con misure mirate alle esigenze e all'evoluzione delle situazioni.

2. TASSO DI RISPOSTA

Sono stati inviati complessivamente **4.294 questionari**: 3.686 online e 608 in forma cartacea. Complessivamente hanno completato l'indagine due collaboratori/trici su tre intervistati/e, per un tasso di risposta¹ pari al 67%.

Il tasso di risposta nelle singole unità organizzative² varia tra l'87,0% della Ripartizione Edilizia abitativa e il 47,3% della Ripartizione Servizio strade; la maggior parte del personale del Servizio strade (cantonieri) ha partecipato all'indagine tramite questionario cartaceo, ciò può aver avuto ripercussioni sul tasso di risposta.

In tutte le altre unità organizzative, più della metà dei dipendenti ha completato l'indagine.

¹ Siehe Anmerkungen zur Methodik
Vedi nota metodologica

² Aufgrund der Anonymität des Fragebogens wurde die Organisationseinheit per Frage ermittelt. Es ist nicht möglich die Übereinstimmung zwischen angegebener und effektiver Organisationseinheit zu überprüfen.
Essendo il questionario anonimo, l'unità organizzativa del personale è stata rilevata tramite quesito: non è possibile controllare l'effettiva corrispondenza tra unità organizzativa di appartenenza e quanto dichiarato dal personale.

Tab. 1

Rücklaufquote nach Organisationseinheit - 2018**Tasso di risposta per unità organizzativa - 2018**

Organisationseinheit	Rücklaufquote Tasso di risposta	Unità organizzativa
Abteilung Wohnungsbau	87,0%	Ripartizione Edilizia abitativa
Abteilung Italienische Kultur	85,5%	Ripartizione Cultura italiana
Abteilung Wirtschaft	85,3%	Ripartizione Economia
Abteilung Soziales	78,7%	Ripartizione Politiche sociali
Anwaltschaft des Landes	78,6%	Avvocatura della Provincia
Abteilung Finanzen	78,4%	Ripartizione Finanze
Abteilung Deutsche Kultur	77,2%	Ripartizione Cultura tedesca
Abteilung Gesundheit	76,8%	Ripartizione Salute
Abteilung Hochbau und technischer Dienst	76,7%	Ripartizione Edilizia e servizio tecnico
Abteilung Präsidium und Außenbeziehungen	75,7%	Ripartizione Presidenza e Relazioni estere
Abteilung Grundbuch, Grund- und Gebäudekataster	75,6%	Ripartizione Libro fondiario, catasto fondiario e urbano
Abteilung Forstwirtschaft	71,7%	Ripartizione Foreste
Abteilung Tiefbau	70,9%	Ripartizione Infrastrutture
Abteilung Informationstechnik	70,8%	Ripartizione Informatica
Abteilung Arbeit	70,4%	Ripartizione Lavoro
Italienische Bildungsdirektion	69,9%	Direzione Istruzione e Formazione italiana
Abteilung Landwirtschaft	69,8%	Ripartizione Agricoltura
Landesagentur für Umwelt	69,7%	Agenzia provinciale per l'ambiente
Abteilung Vermögensverwaltung	67,9%	Ripartizione Amministrazione del patrimonio
Abteilung Natur, Landschaft und Raumentwicklung	66,7%	Ripartizione Natura, paesaggio e sviluppo del territorio
Deutsche Bildungsdirektion	66,0%	Direzione Istruzione e Formazione tedesca
Ladinische Bildungs- und Kulturdirektion	65,4%	Direzione Istruzione, Formazione e Cultura ladina
Abteilung Personal	65,2%	Ripartizione Personale
Abteilung Mobilität	63,5%	Ripartizione Mobilità
Abteilung Denkmalpflege	61,4%	Ripartizione Beni culturali
Abteilung Bildungsförderung	61,0%	Ripartizione Diritto allo studio
Abteilung Europa	60,0%	Ripartizione Europa
Generalsekretariat des Landes	59,5%	Segreteria generale della Provincia
Hilfskörperschaften ³	59,4%	Enti strumentali ³
Generaldirektion des Landes	59,2%	Direzione generale della Provincia
Abteilung Museen	57,1%	Ripartizione Musei
Abteilung Innovation, Forschung und Universität	56,7%	Ripartizione Innovazione, Ricerca e Università
Abteilung Örtliche Körperschaften	55,6%	Ripartizione Enti locali
Abteilung Straßendienst	47,7%	Ripartizione Servizio strade
Gesamtergebnis	67,0%	Totale

³ Enthalten sind sämtliche Hilfskörperschaften des Landes mit Landespersonal: Agentur für Bevölkerungsschutz, Agentur Landesdomäne, Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge (AOV), Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung (ASWE), Agentur für Wohnbauaufsicht (AWA), Arbeitsförderungsinsitut (AFI), Ladinisches Kulturinstitut "Micurà de Rü", Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana", Versuchszentrum Laimburg, sowie das Personal mit Unterstützenden Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen.

Sono compresi gli Enti strumentali della Provincia con personale provinciale: Agenzia per la Protezione civile, Agenzia Demanio provinciale, Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (ACP), Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico (ASSE), Agenzia di vigilanza sull'edilizia (AVE), Istituto di promozione dei lavoratori (IPL), Istituto ladino di cultura "Micurà de Rü", Scuola Provinciale Superiore di Sanità "Claudiana", Centro di Sperimentazione Laimburg, nonché il personale con Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano.

3. DIE ZUFRIEDENHEIT IM ÜBERBLICK

Die grundsätzliche Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung ist im Allgemeinen gut: **86,1% erklären sich sehr bzw. ziemlich zufrieden** (19,9% sind *sehr zufrieden*, 66,2% *ziemlich zufrieden*).

Nahezu alle Befragten (98,6%) stufen die Zufriedenheit am Arbeitsplatz als einen *wichtigen* Aspekt ein.

3. LA SODDISFAZIONE IN GENERALE

La soddisfazione complessiva delle collaboratrici e dei collaboratori dell'Amministrazione provinciale è in genere a un buon livello: **l'86,1% è complessivamente soddisfatto** (il 19,9% si dichiara *molto soddisfatto*, il 66,2% *abbastanza soddisfatto*).

Per quasi la totalità del personale (98,6%), la soddisfazione sul posto di lavoro è un aspetto *importante*.

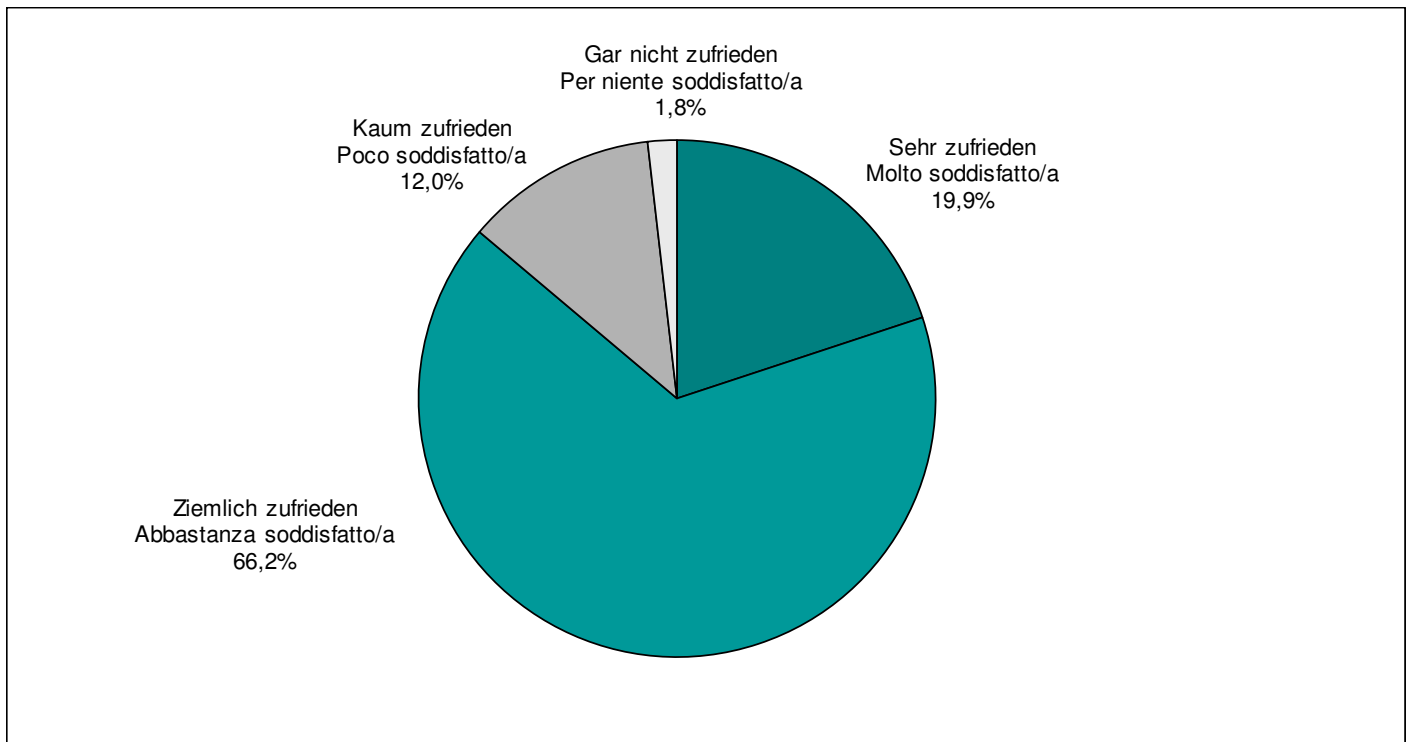
Graf. 1

Zufriedenheit insgesamt - 2018

Prozentuelle Verteilung

Soddisfazione complessiva - 2018

Composizione percentuale



Die kombinierte Analyse von Zufriedenheit und Wichtigkeit⁴ bringt je nach beurteiltem Aspekt unterschiedliche Ergebnisse.

Dall'analisi combinata tra soddisfazione e importanza⁴ emergono risultati diversi a seconda della sezione valutata.

⁴ Siehe Anmerkungen zur Methodik
Vedi nota metodologica

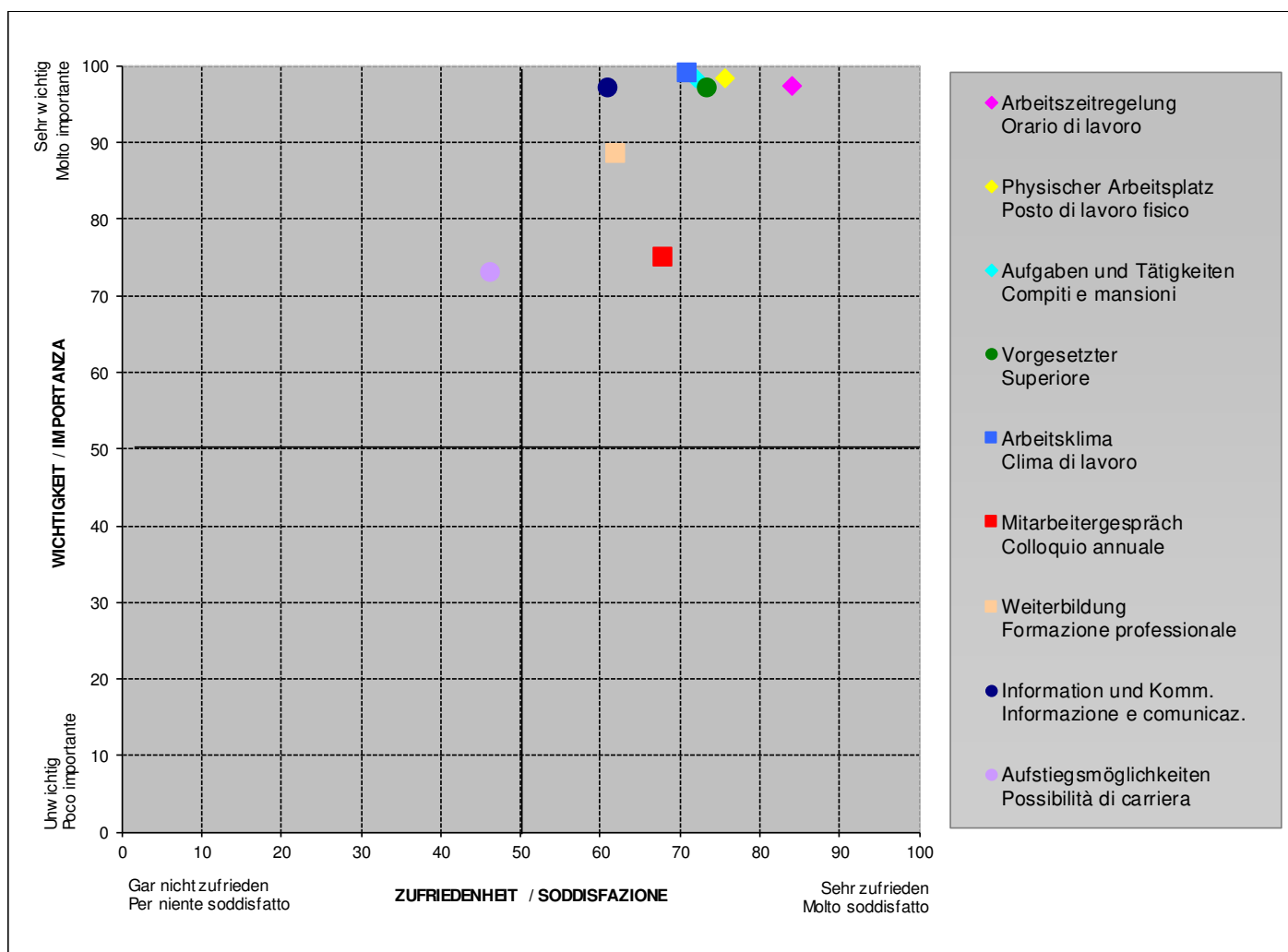
Graf. 2

Zufriedenheit und Wichtigkeit - 2018

Durchschnittliche Bewertungen

Soddisfazione e importanza - 2018

Valutazioni medie



Die mit Abstand größte Zufriedenheit (84 Punkte) erzielt der zugleich als sehr wichtig erachtete Aspekt der *Arbeitszeitregelung*.

Es folgen einige Aspekte, die in Bezug auf die Zufriedenheit sehr ähnlich bewertet werden: *physischer Arbeitsplatz*, *Vorgesetzter*, *Aufgaben und Tätigkeiten* sowie *Arbeitsklima* erzielten alle ein gutes Ergebnis von über 70 Punkten. Auch werden diese Aspekte als sehr wichtig eingestuft.

Etwas niedriger ist die allgemeine Zufriedenheit mit dem *Mitarbeitergespräch*. Dieser Aspekt stellt sich jedoch als relativ unwichtig heraus: Jeder vierte Bedienstete empfindet das jährliche Gespräch mit dem Vorgesetzten nicht als wichtig.

Als problematisch könnten die Aspekte *Weiterbildung* und vor allem *Information und Kommunikation* interpretiert werden. Einem hohen Grad an Wichtigkeit stehen hier sehr niedrige Zufriedenheitswerte von rund 60 Punkten gegenüber.

La soddisfazione di gran lunga maggiore (84 punti) è stata riscontrata per *l'orario di lavoro*, un aspetto ritenuto al contempo molto importante.

Segue una serie di aspetti valutati in modo molto simile in termini di soddisfazione: *posto di lavoro fisico*, *proprio superiore*, *compiti e mansioni* e *clima di lavoro* hanno ottenuto un punteggio superiore a 70 punti; tutti questi aspetti vengono inoltre ritenuti molto importanti.

La soddisfazione generale sul *colloquio annuale* con il proprio superiore è invece leggermente più bassa. In ogni caso, questo aspetto risulta anche meno importante per i collaboratori: in un caso su quattro è ritenuto irrilevante.

La *formazione* e soprattutto l'aspetto relativo a *informazione e comunicazione* sono i più delicati: a fronte di un livello di importanza piuttosto elevato, raggiungono un livello di soddisfazione alquanto basso (circa 60 punti).

Das Thema *Aufstiegsmöglichkeiten* ist zwar jenes mit der größten Unzufriedenheit, jedoch zugleich auch jenes mit der niedrigsten Wichtigkeit. Auffällig ist hier, dass die Bewertung in beiden Fällen sehr stark von jener in den anderen Bereichen abweicht.

Infine, il tema della possibilità di carriera è quello che si discosta maggiormente dagli altri aspetti, sia in termini di soddisfazione che di importanza: è il meno soddisfacente, ma anche il meno importante.

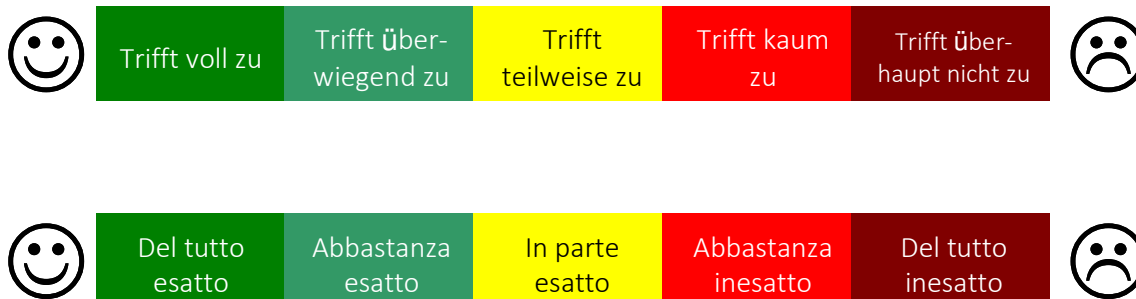
Tab. 2
Zufriedenheit und Wichtigkeit - 2018
Soddisfazione e importanza - 2018

	ZUFRIEDENHEIT SODDISFAZIONE					WICHTIGKEIT IMPORTANZA
	Sehr zufrieden Molto soddisfatto	Ziemlich zufrieden Abbastanza soddisfatto	Kaum zufrieden Poco soddisfatto	Gar nicht zufrieden Per niente soddisfatto	Durchschnittl. Bewertung Valutazione media	
Arbeitszeitregelung Orario di lavoro	57,8%	37,5%	3,9%	0,8%	83,9	97,4%
Physischer Arbeitsplatz Posto di lavoro fisico	39,8%	49,5%	8,2%	2,5%	75,4	92,9%
Aufgaben und Tätigkeiten Compiti e mansioni	28,0%	61,0%	9,8%	1,2%	72,0	98,4%
Vorgesetzter Superiore	39,4%	45,5%	11,4%	3,7%	73,6	97,0%
Arbeitsklima Clima di lavoro	31,4%	53,2%	12,2%	3,2%	70,9	99,0%
Mitarbeitergespräch Colloquio annuale	31,3%	46,9%	16,3%	5,6%	68,0	74,9%
Weiterbildung Formazione	16,6%	57,2%	21,8%	4,4%	62,1	88,5%
Information und Kommunikation Informazione e comunicazione	16,3%	56,0%	22,4%	5,3%	61,3	97,0%
Aufstiegsmöglichkeiten Possibilità di carriera	9,4%	39,2%	32,4%	19,0%	46,5	72,9%
Zufriedenheit insgesamt Soddisfazione complessiva	19,9%	66,2%	12,0%	1,8%	68,0	98,0%

4. DIE ZUFRIEDENHEIT IN DEN EINZELNEN BEREICHEN

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der einzelnen Abschnitte des Fragebogens dargestellt⁵.

Die Landesbediensteten bewerteten verschiedene Aussagen auf einer 5-Punkte-Skala je nachdem wie einverstanden sie damit waren:



4. LA SODDISFAZIONE NELLE SINGOLE SEZIONI

In questo capitolo vengono illustrati i risultati delle singole sezioni dell'indagine⁵.

È stato chiesto ai dipendenti provinciali di valutare determinate affermazioni su una scala a 5 modalità di consenso:

4.1 ARBEITSPLATZ

Betrachtet man die zwei positiven Antworten „trifft voll zu“ und „trifft überwiegend zu“ in Summe, so gab es, was den Bereich Arbeitsplatz betrifft, den größten Konsens in Bezug auf die Beherrschung der informationstechnischen Anwendungen bzw. der anderen Arbeitsmittel. Es folgen die Aussagen, dass keine Diskriminationen wegen des Alters oder Geschlechts erfolgen sowie zum Verständnis vonseiten des Vorgesetzten für die eigenen familiären oder persönlichen Erfordernisse.

60% der Befragten antworten mit „trifft voll zu“ auf die Aussagen, dass die Wertschätzung der Arbeit weder durch das Alter noch durch das Geschlecht beeinflusst wird. Auch das Verständnis des Vorgesetzten für persönliche Erfordernisse erhält von mehr als 50% der Befragten diese Antwort.

Am meisten negatives Feedback erhalten die Verteilung der Arbeit auf die MitarbeiterInnen (22,7% empfinden die Aussage zur Ausgewogenheit der Aufgaben als kaum bzw. überhaupt nicht zutreffend), die Förderung der Fähigkeiten (16,9%) sowie die Regelung der Arbeitsabläufe (15,1%).

4.1 POSTO DI LAVORO

Sommando le modalità “del tutto esatto” e “abbastanza esatto”, gli aspetti che hanno riscontrato il maggior consenso nell'ambito del posto di lavoro sono nell'ordine l'attitudine all'uso delle applicazioni informatiche e altri strumenti di lavoro, il fatto che né l'età, né il genere vengano percepiti come fattori discriminanti e la comprensione del superiore per le proprie esigenze familiari e personali.

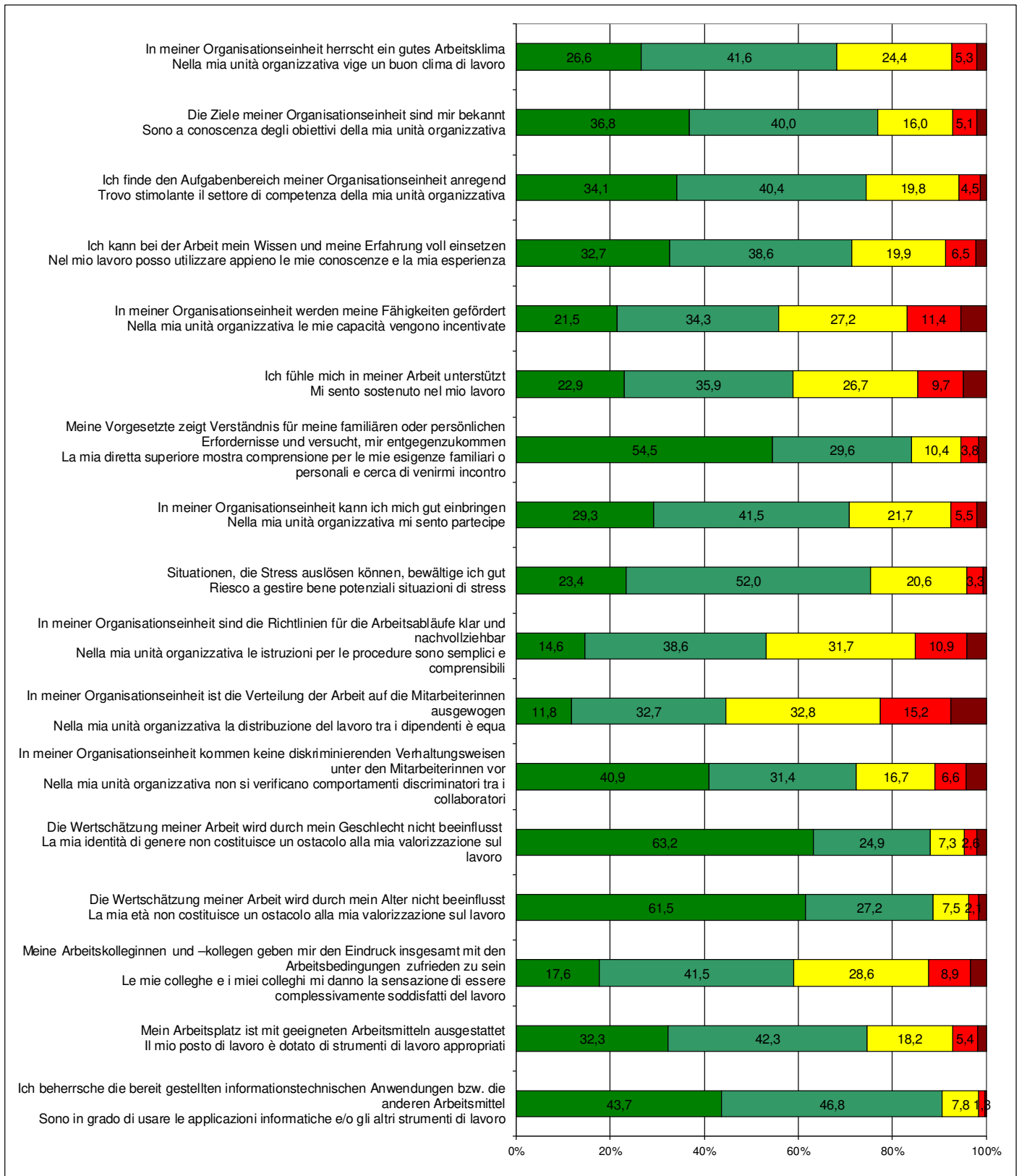
Nel dettaglio, ha risposto “del tutto esatto” al fatto che né l'età, né il genere costituiscono un ostacolo alla valorizzazione sul posto di lavoro oltre il 60% degli intervistati e oltre il 50% all'affermazione che il diretto superiore mostra comprensione per le proprie esigenze familiari e personali.

Al contrario, i punti dolenti sono risultati la distribuzione del lavoro (il 22,7% dichiara abbastanza o del tutto inesatto il fatto che la distribuzione del lavoro fra i dipendenti della propria unità organizzativa sia equa), la promozione delle proprie capacità (16,9%) e le istruzioni per le procedure (15,1%).

⁵ Siehe Anmerkungen zur Methodik
Vedi nota metodologica

Graf. 3

Arbeitsplatz - 2018
 Prozentuelle Zusammensetzung
Posto di lavoro - 2018
 Composizione percentuale



Ein Vergleich mit der im Jahr 2015 durchgeführten Umfrage zeigt, dass in Bezug auf den Arbeitsplatz sämtliche Aussagen bis auf zwei in dieser Umfrage eine bessere Bewertung erzielten.

Der einzige Aspekt, der im Vergleich zur Befragung vor drei Jahren deutlich negativer bewertet wurde (-2,7 Punkte), ist jener zur Ausstattung. Die Beurteilung dieses Aspektes ist jedoch weiterhin sehr positiv.

Da un confronto con l'indagine svolta nel 2015, emerge che ad eccezione di due argomenti, la situazione di tutti gli altri aspetti del posto di lavoro è generalmente migliorata.

L'unico aspetto che ha registrato una valutazione decisamente peggiore, seppur comunque positiva, è stato quello relativo alla dotazione degli strumenti di lavoro, che ha perso rispetto a tre anni fa 2,7 punti.

Tab. 3

Arbeitsplatz - 2015 und 2018
Posto di lavoro - 2015 e 2018

ARBEITSPLATZ POSTO DI LAVORO	Durchschnittliche Bewertung Valutazione media		
	2018	2015	Veränderung Variazione
In meiner Organisationseinheit herrscht ein gutes Arbeitsklima Nella mia unità organizzativa vige un buon clima di lavoro	71,3	68,9	+2,4
Die Ziele meiner Organisationseinheit sind mir bekannt Sono a conoscenza degli obiettivi della mia unità organizzativa	76,1	74,8	+1,3
Ich finde den Aufgabenbereich meiner Organisationseinheit anregend Trovo stimolante il settore di competenza della mia unità organizzativa	75,4	73,4	+2,0
Ich kann bei der Arbeit mein Wissen und meine Erfahrung voll einsetzen Nel mio lavoro posso utilizzare appieno le mie conoscenze e la mia esperienza	73,2	72,0	+1,2
In meiner Organisationseinheit werden meine Fähigkeiten gefördert Nella mia unità organizzativa le mie capacità vengono incentivate	63,7	61,6	+2,1
Ich fühle mich in meiner Arbeit unterstützt Mi sento sostenuto nel mio lavoro	65,6	63,0	+2,6
Meine Vorgesetzte / Mein Vorgesetzter zeigt Verständnis für meine familiären oder persönlichen Erfordernisse und versucht, mir entgegenzukommen / La mia diretta superiore/il mio diretto superiore mostra comprensione per le mie esigenze familiari o personali e cerca di venirmi incontro	82,9	80,8	+2,1
In meiner Organisationseinheit kann ich mich gut einbringen Nella mia unità organizzativa mi sento partecipe	72,6	71,0	+1,6
Situationen, die Stress auslösen können, bewältige ich gut Riesco a gestire bene potenziali situazioni di stress	73,5	-	-
In meiner Organisationseinheit sind die Richtlinien für die Arbeitsabläufe klar und nachvollziehbar Nella mia unità organizzativa le istruzioni per le procedure sono semplici e comprensibili	62,1	62,8	-0,7
In meiner Organisationseinheit ist die Verteilung der Arbeit auf die Mitarbeiter/innen ausgewogen Nella mia unità organizzativa la distribuzione del lavoro fra i dipendenti è equa	56,6	56,1	+0,5
In meiner Organisationseinheit kommen keine diskriminierenden Verhaltensweisen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor / Nella mia unità organizzativa non si verificano comportamenti discriminatori tra i collaboratori e le collaboratrici	74,5	72,0	+2,5
Die Wertschätzung meiner Arbeit wird durch mein Geschlecht nicht beeinflusst La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	86,1	84,4	+1,7
Die Wertschätzung meiner Arbeit wird durch mein Alter nicht beeinflusst La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	86,2	84,6	+1,6
Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen geben mir den Eindruck, insgesamt mit den Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein / Le mie colleghe e i miei colleghi mi danno la sensazione di essere complessivamente soddisfatti del lavoro	65,3	63,8	+1,5
Mein Arbeitsplatz ist mit geeigneten Arbeitsmitteln ausgestattet Il mio posto di lavoro è dotato di strumenti di lavoro appropriati	74,4	77,1	-2,7
Ich beherrsche die bereitgestellten informationstechnischen Anwendungen bzw. die anderen Arbeitsmittel / Sono in grado di usare le applicazioni informatiche e/o gli altri strumenti di lavoro	83,1	82,9	+0,2

4.2 AUS- UND WEITERBILDUNG

81,9% der Bediensteten geben an, fachlich gut geschult zu sein.

Die restlichen Aussagen zur Aus- und Weiterbildung haben deutlich mehr negatives Feedback erhalten. Immerhin mehr als 60% sind der Meinung, dass ihnen die Möglichkeit zur Weiterentwicklung geboten wird bzw. nehmen diese auch in Anspruch.

Mit dem Angebot an Aus- und Weiterbildung zufrieden ist jedoch nur gut die Hälfte der Bediensteten, während dies für 30,5% „teilweise“ und für 17,2% „kaum“ bis „überhaupt nicht“ zutrifft.

4.2 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

L'81,9% del personale dichiara di essere professionalmente ben preparato.

Gli altri aspetti relativi alla formazione professionale hanno raggiunto invece un consenso più basso: oltre il 60% conferma sia che gli/le viene offerta la possibilità di sviluppo professionale, sia che se ne avvale.

Tuttavia, solamente poco più della metà dei collaboratori e delle collaboratrici si ritiene soddisfatta delle offerte di formazione e aggiornamento, il 30,5% risponde "in parte esatto", mentre il 17,2% risponde in modo negativo.

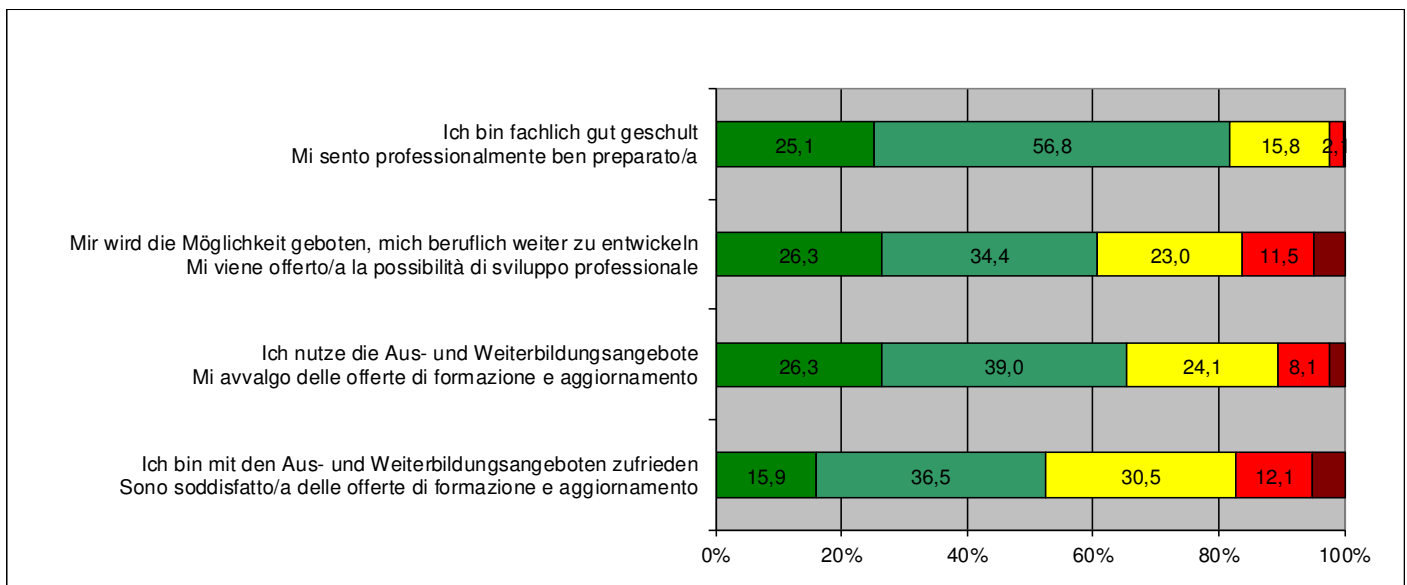
Graf. 4

Aus- und Weiterbildung - 2018

Prozentuelle Zusammensetzung

Formazione e aggiornamento - 2018

Composizione percentuale



Tab. 4

Aus- und Weiterbildung - 2015 und 2018

Formazione e aggiornamento - 2015 e 2018

AUS- UND WEITERBILDUNG FORMAZIONE PROFESSIONALE	Durchschnittliche Bewertung Valutazione media		
	2018	2015	Veränderung Variazione
Ich bin fachlich gut geschult Mi sento professionalmente ben preparata/o	76,1	76,3	-0,2
Mir wird die Möglichkeit geboten, mich beruflich weiterzuentwickeln Mi viene offerta la possibilità di sviluppo professionale	66,5	64,1	+2,4
Ich nutze die Aus- und Weiterbildungsangebote Mi avvalgo delle offerte di formazione ed aggiornamento	69,7	67,9	+1,8
Ich bin mit den Aus- und Weiterbildungsangeboten zufrieden Sono soddisfatto delle offerte di formazione ed aggiornamento	61,5	61,3	+0,2

Die Bewertung der fachlichen Kenntnisse hat sich im Vergleich zu 2015 kaum verändert, ebenso die Zufriedenheit mit dem Aus- und Weiterbildungsangebot.

In Bezug auf die gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten (+2,4 Punkte) sowie die Nutzung des Weiterbildungsangebotes (+1,8 Punkte) ist hingegen eine positive Entwicklung festzustellen.

La valutazione della preparazione professionale è rimasta pressoché invariata rispetto al 2015, così come la soddisfazione per l'offerta di formazione continua.

È migliorato invece il consenso sia per la possibilità (+2,4 punti percentuali) sia per l'effettiva partecipazione (+1,8 punti percentuali) alle offerte di formazione e aggiornamento.

4.3 INFORMATION, KOMMUNIKATION

71,3% der Befragten geben an, über alle notwendigen Informationen zu verfügen, um ihre Arbeit gut erledigen zu können.

Drei von vier Bediensteten finden, dass sich in ihrer Organisationseinheit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegenkommen, wenn Hilfe benötigt wird, und dass bei Dienstbesprechungen die Möglichkeit besteht, die eigenen Anliegen vorzubringen.

4.3 INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

Il 71,3% degli intervistati ritiene di disporre di tutte le informazioni necessarie per svolgere bene il proprio lavoro.

Circa tre persone su quattro concordano sul fatto che nella propria unità organizzativa ci si aiuta in caso di difficoltà e che si possono presentare le proprie richieste durante le riunioni di servizio.

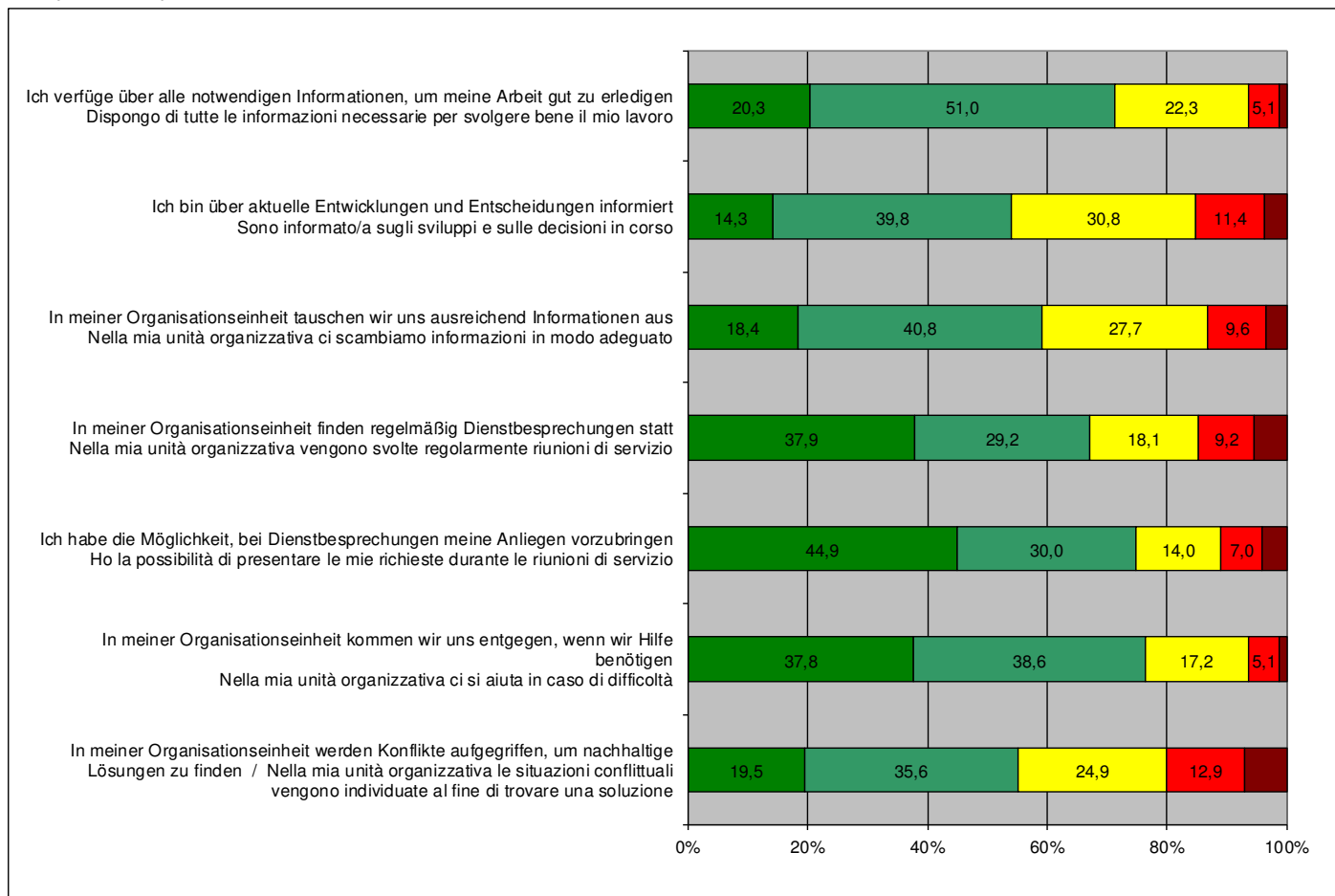
Graf. 5

Information, Kommunikation - 2018

Prozentuelle Zusammensetzung

Informazione, comunicazione - 2018

Composizione percentuale



Weniger Zustimmung wird hingegen in Bezug auf das Thema Kommunikation geäußert: 59,2% der Befragten bewerten den Informationsaustausch in ihrer Organisationseinheit positiv, 13,1% geben eine negative Rückmeldung. Die Kommunikation von Entwicklungen und Entscheidungen wird von 54,1% als angemessen empfunden, während 15,2% diese Aussage als kaum oder nicht zutreffend einstufen.

Im Vergleich zur Umfrage im Jahr 2015 haben sämtliche Aussagen in diesem Bereich eine höhere durchschnittliche Bewertung erzielt. Insbesondere in Bezug auf die Regelmäßigkeit der Dienstbesprechungen sind deutliche Verbesserungen zu verzeichnen (+3,4 Prozentpunkte).

Sono invece meno positivi alcuni aspetti relativi alla comunicazione: il 59,2% degli/delle intervistati/e è dell'opinione che lo scambio di informazioni nella propria struttura organizzativa avvenga in modo adeguato, contro il 13,1% che risponde negativamente, mentre il 54,1% ritiene di essere informato/a sugli sviluppi e sulle decisioni in corso, contro il 15,2% che giudica quest'affermazione inesatta.

In ogni caso, nel 2018 è migliorata la valutazione media per tutti gli aspetti relativi all'informazione e alla comunicazione, in particolare per quanto riguarda la regolarità delle riunioni di servizio (+3,4 punti percentuali).

Tab. 5

Information, Kommunikation - 2015 und 2018

Informazione, comunicazione - 2015 e 2018

INFORMATION, KOMMUNIKATION INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE	Durchschnittliche Bewertung Valutazione media		
	2018	2015	Veränderung Variazione
Ich verfüge über alle notwendigen Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen Dispongo di tutte le informazioni necessarie per svolgere bene il mio lavoro	71,0	70,4	+0,6
Ich bin über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert Sono informato/a sugli sviluppi e sulle decisioni in corso	62,4	59,7	+2,7
In meiner Organisationseinheit tauschen wir uns ausreichend Informationen aus Nella mia unità organizzativa ci scambiamo informazioni in modo adeguato	65,3	63,3	+2,0
In meiner Organisationseinheit finden regelmäßig Dienstbesprechungen statt Nella mia unità organizzativa vengono svolte regolarmente riunioni di servizio	71,2	67,8	+3,4
Ich habe die Möglichkeit, bei Dienstbesprechungen meine Anliegen vorzubringen Ho la possibilità di presentare le mie richieste durante le riunioni di servizio	76,2	73,1	+3,1
In meiner Organisationseinheit kommen wir uns entgegen, wenn wir Hilfe benötigen Nella mia unità lavorativa ci si aiuta in caso di difficoltà	76,6	75,2	+1,4
In meiner Organisationseinheit werden Konflikte aufgegriffen, um nachhaltige Lösungen zu finden Nella mia unità organizzativa le situazioni conflittuali vengono individuate al fine di trovare una soluzione	61,9	59,2	+2,7

Etwa die Hälfte der Bediensteten arbeitet in Arbeitsgruppen oder Teams mit Kollegen und Kolleginnen anderer Organisationseinheiten zusammen. Vier von fünf dieser Bediensteten finden, dass die Zusammenarbeit im Team gut funktioniert und dass dabei gute Ergebnisse erzielt werden, während für drei von vier die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Team-Mitglieder klar festgelegt sind. Die multivariate Analyse ergibt einen positiven Zusammenhang, d. h. die Qualität der Ergebnisse der Arbeitsgruppe hängt von der guten Zusammenarbeit ab.

Circa la metà del personale lavora in team/gruppi di lavoro con colleghi e colleghe di altre unità organizzative: di questi, quattro su cinque affermano che la collaborazione funziona bene e che si ottengono buoni risultati; per tre su quattro i compiti e le responsabilità dei membri dei gruppi di lavoro sono chiaramente definiti. Dall'analisi multivariata emerge una correlazione positiva, ovvero il buon funzionamento dei gruppi di lavoro dipende dalla collaborazione tra le persone.

Tab. 6

Arbeitsgruppen mit Kolleginnen und Kollegen anderer Organisationseinheiten - 2018**Gruppi di lavoro con colleghe e colleghi di altre unità organizzative - 2018**

	Trifft voll zu Del tutto esatto	Trifft überwiegend zu Abbastanza esatto	Trifft teilweise zu In parte esatto	Trifft kaum zu Abbastanza inesatto	Trifft überhaupt nicht zu Del tutto inesatto	Durchschnittl. Bewertung Valutazione media
Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Mitglieder sind klar definiert I compiti e le responsabilità dei membri del team sono chiaramente definiti	28,1%	48,3%	18,7%	3,9%	0,9%	74,7
Die Zusammenarbeit im Team ist gut La collaborazione nel team è buona	32,4%	47,0%	17,8%	2,0%	0,8%	77,1
Die Arbeitsgruppe erzielt gute Ergebnisse Il gruppo di lavoro ottiene buoni risultati	31,9%	50,5%	14,7%	2,4%	0,6%	77,7

4.4 DAS JÄHRLICHE MITARBEITERGESPRÄCH

85,4% der Befragten geben an, das jährliche Mitarbeitergespräch mit ihrer bzw. ihrem Vorgesetzten geführt zu haben. Dieser Wert ist im Vergleich zum Jahr 2015 (82,6%) leicht gestiegen. Das Mitarbeitergespräch bestätigt sich also als wertvolles Führungsinstrument.

Was die Formalisierung des Mitarbeitergesprächs betrifft, geben über 81,2% aller Bediensteten an, dass die vereinbarten Ziele schriftlich festgehalten wurden; dies bedeutet einen Zuwachs von 3,4 Prozentpunkten bezogen auf die Umfrage im Jahr 2015.

82,8% der Befragten geben an, mit ihrer Führungskraft über die Bewertung der im Vorjahr erbrachten Leistung gesprochen zu haben; 75,5% haben dies im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs getan, 7,3% bei anderer Gelegenheit. Die Umfrage aus dem Jahr 2015 ergab hier einen Wert von 81,2%.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden gibt an, dass die Bewertungskriterien, auf denen die Vergabe der Leistungsprämien und individuellen Gehaltserhöhungen basiert, nachvollziehbar sind. Für ein Viertel der Befragten sind sie teilweise, für ein Fünftel sind sie nicht nachvollziehbar. Diese prozentuelle Verteilung entspricht fast genau jener der vorhergehenden Umfrage.

4.4 IL COLLOQUIO ANNUALE CON IL PERSONALE

L'85,4% degli intervistati ha dichiarato di aver effettuato il colloquio di valutazione annuale con il/la proprio/a superiore. Tale percentuale è leggermente in crescita rispetto all'indagine del 2015 (82,6%); il colloquio di valutazione si conferma quindi come un valido strumento di gestione.

Per quanto riguarda la formalizzazione del colloquio, l'81,2% degli/le intervistati/e afferma che gli obiettivi concordati sono stati riportati in forma scritta, con un miglioramento di 3,4 punti percentuali rispetto all'indagine del 2015.

L'82,8% del personale afferma di avere parlato con il/la proprio superiore della valutazione delle prestazioni dell'anno precedente: il 75,5% in occasione del colloquio annuale, il 7,3% in altra occasione. Nell'indagine del 2015 tale valore si è attestato all'81,2%.

Oltre la metà dei rispondenti afferma che sono chiari i criteri di valutazione sulla base dei quali ha percepito il premio di produttività (ovvero gli scatti individuali di stipendio). Un quarto ritiene che questi criteri siano solo parzialmente comprensibili, per un quinto invece non sono chiari. Si conferma il risultato dell'indagine precedente.

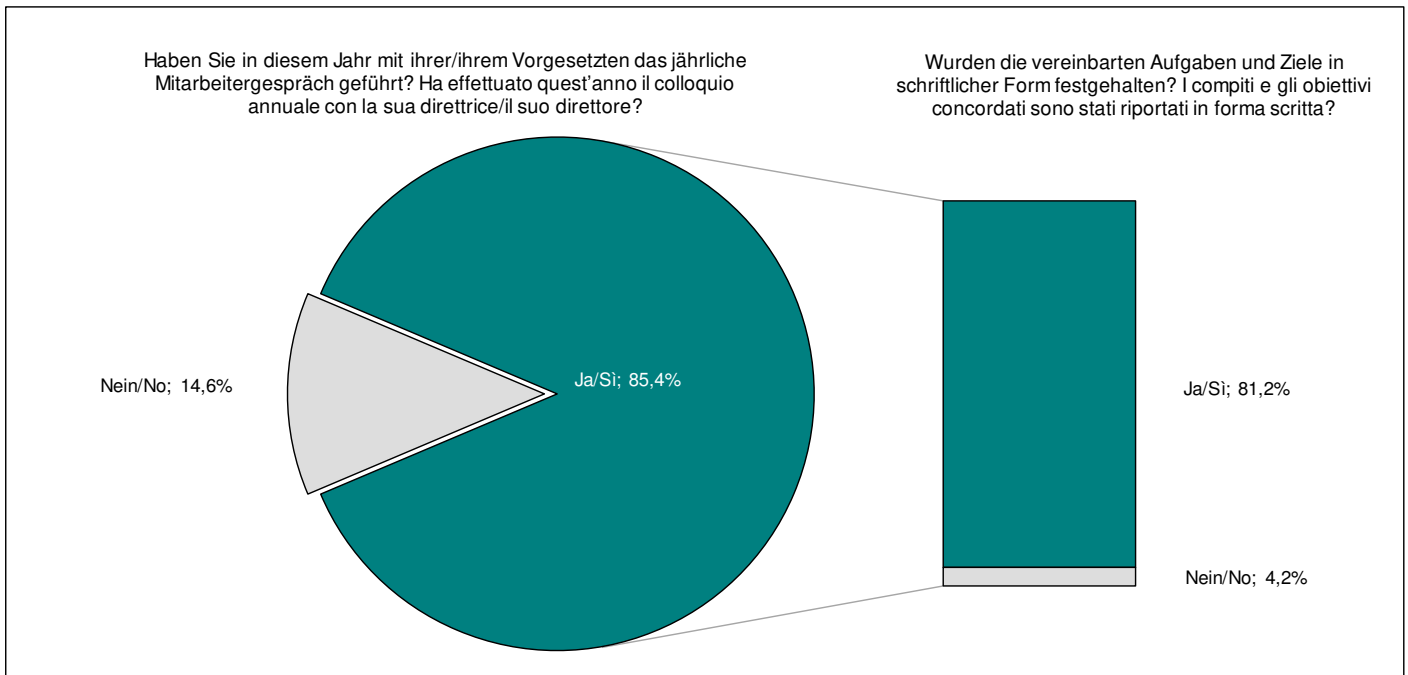
Graf. 6

Mitarbeitergespräch - 2018

Prozentuelle Verteilung

Colloquio annuale - 2018

Composizione percentuale



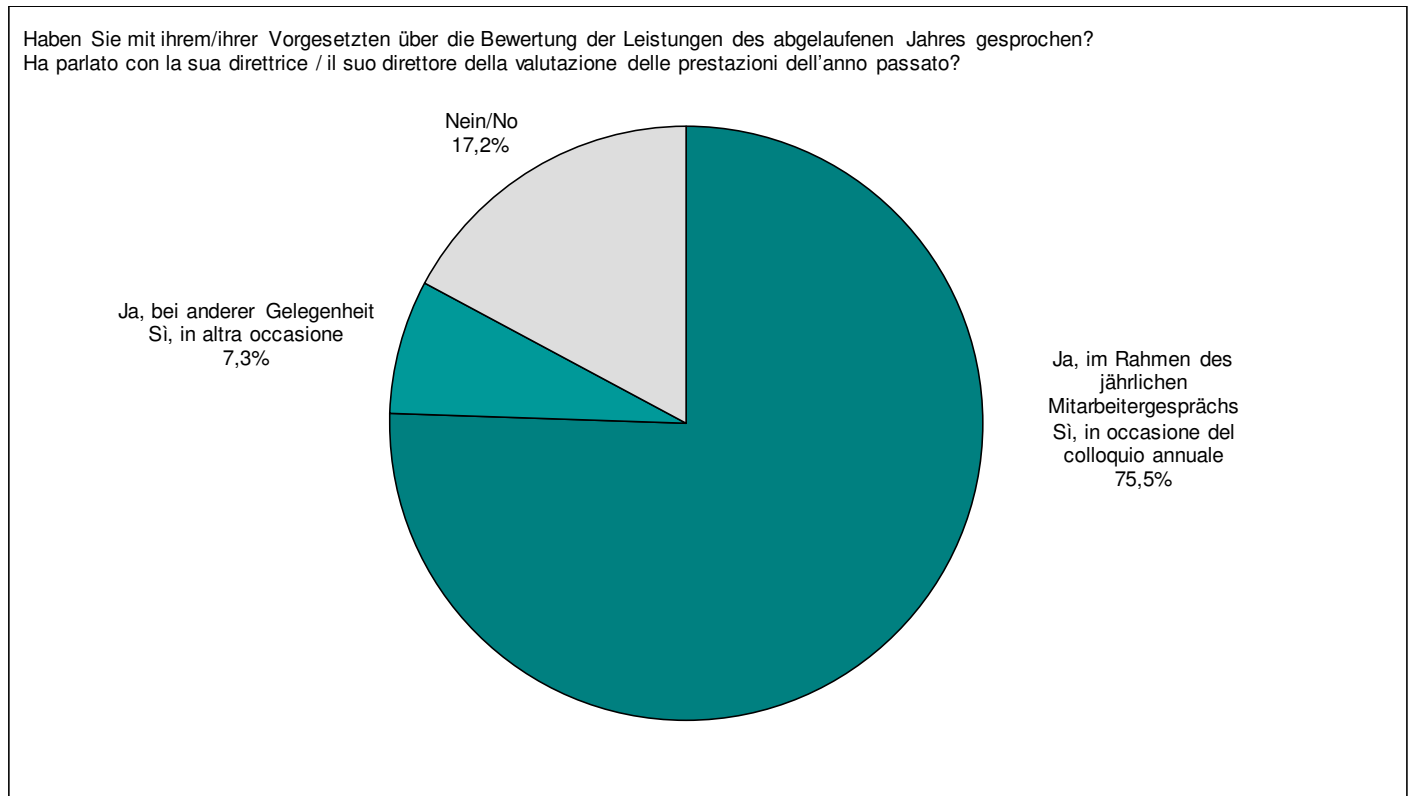
Graf. 7

Leistungsbewertung - 2018

Prozentuelle Verteilung

Valutazione delle prestazioni - 2018

Composizione percentuale



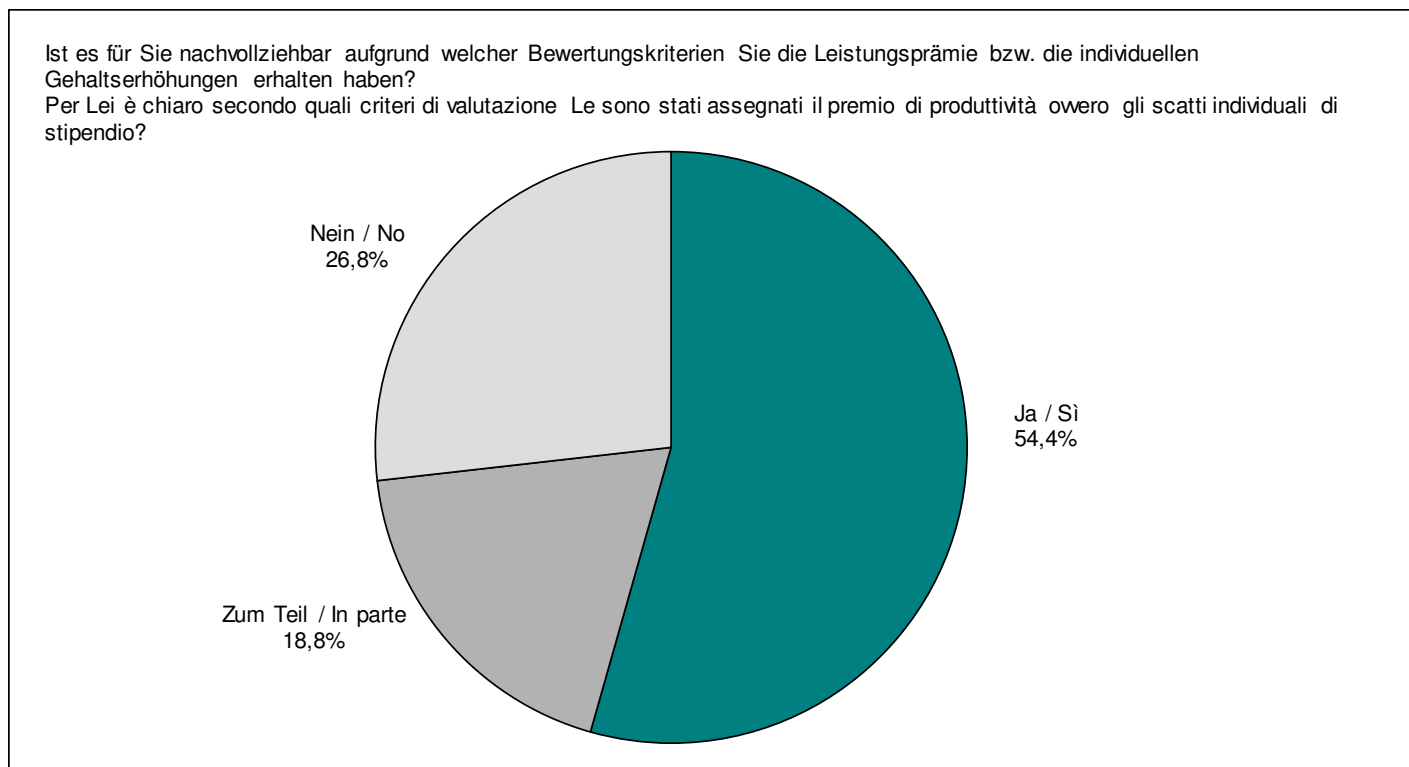
Graf. 8

Kriterien für die Vergabe der Leistungsprämien und der individuellen Gehaltserhöhungen - 2018

Prozentuelle Verteilung

Criteri per l'assegnazione dei premi di produttività e degli aumenti individuali dello stipendio - 2018

Composizione percentuale



4.5 NEUE AUFGABEN UND ARBEITS-TÄTIGKEIT

Hinsichtlich der Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, erklären sich 83,7% der Befragten dazu bereit, 52,9% allerdings nur unter der Bedingung, dass sie andere Aufgaben abgeben können.

Für zwei von drei Mitarbeitern kommt ein Arbeitsplatzwechsel nicht in Frage. Jene, die gerne wechseln würden, würden lieber in eine andere Abteilung (20,4%) als innerhalb derselben (11,2%) Abteilung wechseln.

4.5 NUOVI COMPITI E CAMBIO DI ATTIVITÀ

L'83,7% dei partecipanti all'indagine dichiara di essere disponibile a farsi carico di ulteriori incombenze: di questi, il 52,9% soltanto potendo cedere altri incarichi.

Per due dipendenti su tre, un cambio di lavoro è fuori questione. Coloro che invece vorrebbero cambiare, preferirebbero trasferirsi in un'altra ripartizione (20,4%) piuttosto che all'interno della stessa (11,2%).

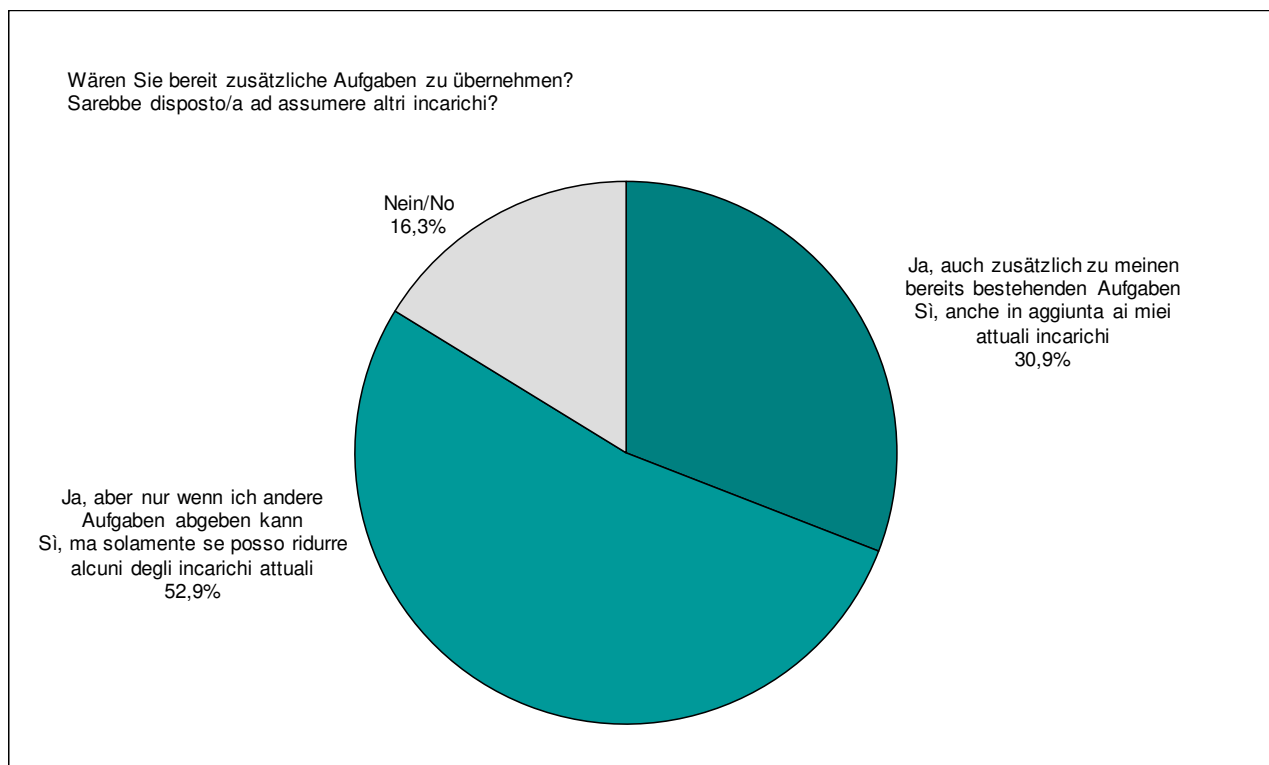
Graf. 9

Übernahme von zusätzlichen Aufgaben - 2018

Prozentuelle Verteilung

Assunzione di altri incarichi - 2018

Composizione percentuale



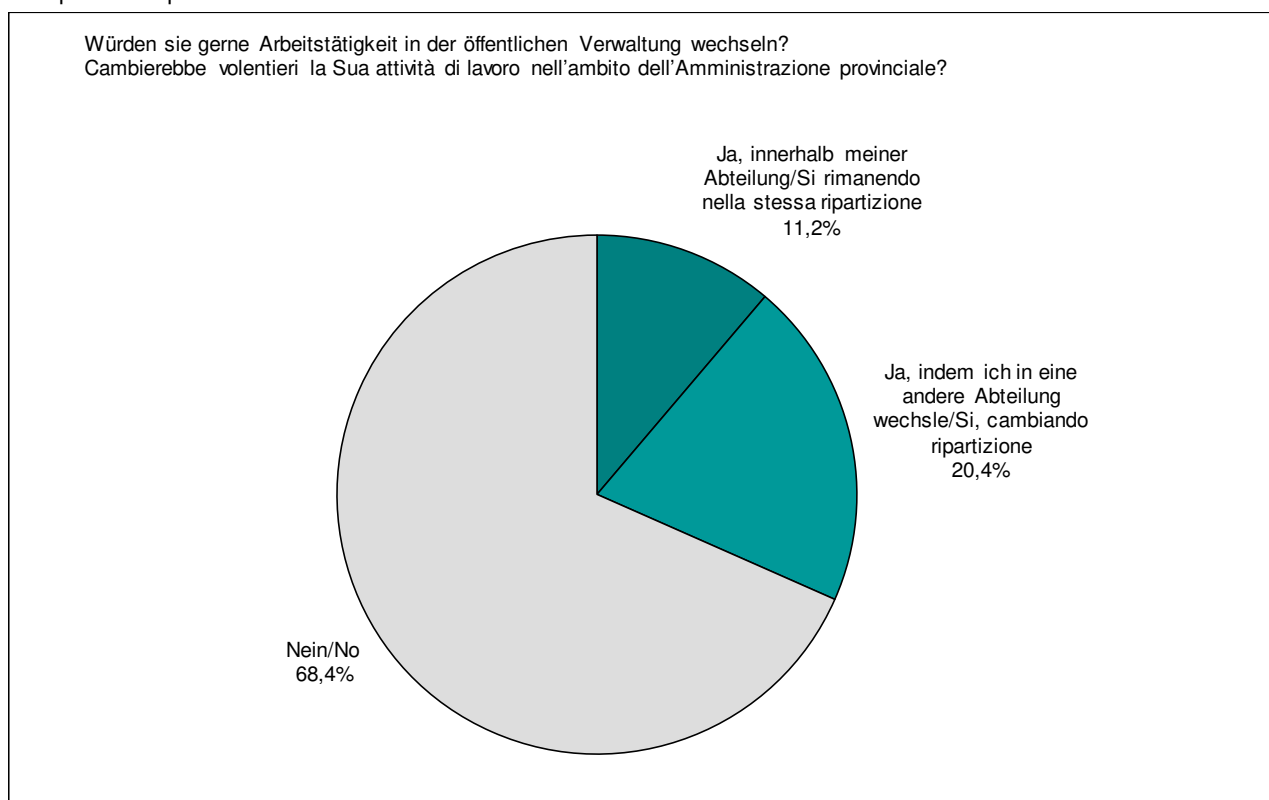
Graf. 10

Arbeitsplatzwechsel - 2018

Prozentuelle Verteilung

Cambiamento del posto di lavoro - 2018

Composizione percentuale



5. VORSCHLÄGE UND ANREGUNGEN

Abschließend wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, Vorschläge zur Steigerung der persönlichen Zufriedenheit einzubringen. Insgesamt haben dies 882 Personen getan (also jeder fünfte), sei es auch nur um zum Ausdruck zu bringen, dass sie mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden sind.

Aufgrund der offenen Fragestellung sind die Äußerungen sehr vielseitig und reichen von „danke“ bzw. „sehr zufrieden“ über verschiedenste Verbesserungsvorschläge sowie Kritik bis hin zu Frust, Ärger und Resignation. Erwartungsgemäß überwiegen, aufgrund der Art und Weise, wie die Frage gestellt wurde, die negativen Äußerungen, hat doch ein zufriedener Mitarbeiter naturgemäß kaum Verbesserungswünsche.

Die unterschiedlich große Darstellung der Schlagwörter, je nachdem wie häufig sie vorkommen, vermittelt einen unmittelbaren Eindruck über deren Wichtigkeit. So stechen neben allgemeinen Begriffen wie *Verwaltung* und *Mitarbeiter* auch Wörter wie *Führungskraft*, *Lohn*, *Weiterbildung*, *Leistung* ins Auge. Dies sind genau jene zentralen Begriffe, denen auch jeweils ein Abschnitt im Fragebogen gewidmet ist.

5. PROPOSTE E SUGGERIMENTI

Alla fine del questionario, è stata data ai dipendenti la possibilità di formulare suggerimenti per aumentare la propria soddisfazione personale. In totale hanno risposto 882 persone, pari a 1 collaboratore/trice su 5, in alcuni casi solo per ribadire che sono già soddisfatti del loro posto di lavoro attuale.

Essendo un quesito “aperto”, le risposte possono essere polivalenti e vanno dal semplice “grazie” o “molto soddisfatto” a vari suggerimenti per il miglioramento; non mancano però le critiche e i commenti pregni di frustrazione, rabbia o rassegnazione. Per come era posto il quesito, i commenti negativi, come previsto, prevalgono su quelli positivi: un dipendente soddisfatto non ha quasi nessun desiderio di miglioramento.

La diversa dimensione delle parole chiave, proporzionata alla frequenza con cui appaiono, dà un'impressione immediata della loro importanza. Così, oltre a termini generali come *Amministrazione* e *dipendenti*, attirano l'attenzione anche parole come *dirigente*, *stipendio*, *formazione*, *rendimento*, *prestazioni*. Sono proprio questi i termini centrali a cui è dedicata una specifica sezione del questionario.

Vorschläge zur Steigerung der Zufriedenheit - 2018

Wortwolke

Suggerimenti per il miglioramento della soddisfazione - 2018

Nuvola di parole



Aufgrund der freien Antwortmöglichkeiten, auch in Bezug auf die Länge, kam es häufig vor, dass in einem Kommentar mehrere unterschiedliche Aussagen gemacht wurden. Insgesamt wurden in den knapp 900 Kommentaren 1.357 Aussagen getroffen. Diese lassen sich wiederum in Themenbereiche zusammenfassen.

Nei quasi 900 commenti sono state fatte complessivamente 1.357 dichiarazioni, raggruppate - in fase di analisi - per aree tematiche: poiché non vi erano limiti alla lunghezza della risposta, spesso è accaduto che siano state fatte più dichiarazioni su argomenti diversi.

Tab. 5

Vorschläge zur Steigerung der Zufriedenheit nach Schlagwort - 2018**Suggerimenti per il miglioramento della soddisfazione per parola chiave - 2018**

Themenbereich	Anzahl Numero	%	Argomento
Kommunikation, Transparenz, Zusammenarbeit	137	10,1	Comunicazione, trasparenza, collaborazione
Entlohnung, Lohnanpassung	135	9,9	Retribuzione, adeguamento stipendiale
Leistungsbezogene Entlohnung, Leistungsprämie, individuelle Gehaltserhöhung	114	8,4	Retribuzione legata ai risultati, premio di produttività, aumento individuale di stipendio
Führungskraft	111	8,2	Dirigenti
Weiterbildung	94	6,9	Formazione professionale
Arbeitsverteilung, Rotation	82	6,0	Distribuzione del lavoro, rotazione
Arbeitszeitgestaltung	73	5,4	Gestione dell'orario di lavoro
Personalmangel	70	5,2	Carenza di personale
Bürokratie, Digitalisierung	60	4,4	Burocrazia, digitalizzazione
Karriere, Aufstiegsmöglichkeiten	56	4,1	Carriera, opportunità di carriera
Physischer Arbeitsplatz	53	3,9	Posto di lavoro fisico
Informationstechnische Ausstattung	51	3,8	Strumenti IT
Arbeitsvertrag, Regelungen	49	3,6	Contrattazione, regolamenti
Miteinbeziehung, Mitspracherecht	48	3,5	Coinvolgimento, facoltà di esprimere il proprio parere
Anerkennung, Wertschätzung	45	3,2	Riconoscimento, apprezzamento
Frust, Resignation	38	2,8	Frustrazione, rassegnazione
Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen	30	2,2	Rapporti tra colleghi/e di lavoro
Kontrolle, Evaluation, Sanktionen	29	2,1	Controllo, valutazione, sanzioni
Gleichbehandlung	23	1,7	Parità di trattamento
Familie	12	0,9	Famiglia
Mensa, Mittagessen	10	0,7	Mensa, pranzo
Mobbing	7	0,5	Mobbing
Anderes	31	2,3	Altro
Insgesamt	1.357	100,0	Totale

Die meisten Äußerungen (137) wurden zum Thema „Kommunikation, Transparenz, Zusammenarbeit“ getätigt. In jedem zehnten Kommentar wird darauf hingewiesen, dass Verbesserungen in diesem Bereich zu einer Steigerung der persönlichen Zufriedenheit beitragen würden. Die Aussagen zur Transparenz betreffen vorwiegend die Situation innerhalb der Organisationseinheit, jene zur Kommunikation und Zusammenarbeit vermehrt auch die gesamte Landesverwaltung.

Ebenfalls an der Spitze (135) findet sich das Thema „Entlohnung, Lohnanpassung“. Die Bediensteten begründen den Wunsch nach einer Lohnanpassung insbesondere mit den im Lauf der Jahre gestiegenen Lebenshaltungskosten. Es wird aber auch auf den Mehraufwand im Vergleich zu früher hingewiesen, sei es aufgrund des erhöhten Arbeitspensums als auch von mehr Verantwortung und rechtlichem Risiko.

La maggior parte delle osservazioni (137) riguarda il tema “comunicazione, trasparenza, collaborazione”. Un commento su dieci indica che miglioramenti in questo settore possano contribuire al miglioramento della propria soddisfazione personale. Le dichiarazioni relative alla trasparenza riguardano principalmente la situazione all'interno dell'unità organizzativa, mentre quelle su comunicazione e collaborazione si riferiscono spesso all'intera Amministrazione provinciale.

Tra i temi più menzionati, si trova anche l'argomento "retribuzioni, adeguamento stipendiale" (135). I dipendenti suggeriscono di adeguare gli stipendi per tenere conto dell'aumento del costo della vita, ma anche per remunerare l'aumento - rispetto al passato - del carico lavorativo da una parte e delle maggiori responsabilità e rischi di natura giuridica dall'altra.

Sehr viele Mitarbeiter/innen sprechen sich für eine leistungsgerechte Entlohnung aus (114). Die Leistungsprämie und die individuelle Gehaltserhöhung sind für sie unzureichende Mittel für eine angemessene Honorierung der erbrachten Leistung. Im Gegenteil, diese Instrumente werden eigentlich durch die Bank negativ beurteilt; sie würden zu Streitigkeiten, Ungerechtigkeit, Neid und Missgunst führen, das Arbeitsklima und letztendlich die Zufriedenheit insgesamt negativ beeinflussen.

111 Aussagen beziehen sich auf die Führungskraft, wobei neben viel Kritik vermehrt der Wunsch nach einem gezielten Weiterbildungsangebot für die Führungskräfte geäußert wird. Auch wünscht man sich eine allgemein flachere Hierarchie.

Das Thema Weiterbildung wird in 94 Kommentaren aufgegriffen. Einige bemängeln das zu „theoretische“ Angebot, andere behaupten gar nicht erst die Möglichkeit zur Weiterbildung zu haben. Am häufigsten besteht hier jedoch der Wunsch nach fachspezifischer Weiterbildung, die über die allgemeine Weiterbildung hinausgeht.

In Bezug auf die Arbeitsverteilung wird vor allem Unausgewogenheit beklagt. Zudem schlagen einige „Rotation am Arbeitsplatz“ vor, vielleicht um etwas Abwechslung zu haben, oder um sich einen besseren Einblick in die verschiedenen Aufgabenbereiche ihrer Organisationseinheit verschaffen zu können.

Die Arbeitszeitgestaltung gehört zweifelsfrei zu den Stärken der Landesverwaltung, und doch gibt es viele Verbesserungsvorschläge dazu. Allen voran der Wunsch nach einem arbeitsfreien Freitagnachmittag (bei gleichbleibender Wochenstundenanzahl).

In 70 Fällen wird Personalmangel beklagt, da der Arbeitsaufwand stetig ansteigt, oder auch da freiwerdende Stellen nicht nachbesetzt werden.

Bürokratieabbau und Digitalisierung wollen die Verwaltungstätigkeit eigentlich vereinfachen, tun dies laut 60 Mitarbeiter/innen jedoch nicht, eher im Gegenteil.

Dass die Aufstiegsmöglichkeiten in der Landesverwaltung begrenzt sind, sehen 56 Bedienstete als Ursache für ihre Unzufriedenheit.

In Bezug auf den physischen Arbeitsplatz werden insbesondere der Mangel an Klima- und Heizanlagen angesprochen. Es gibt aber auch gesundheitliche Bedenken und entsprechende Vorschläge, um das Arbeiten im Büro langfristig erträglich zu machen. Außerdem werden alternative Arbeitsmethoden wie Home-Office oder Smart Working empfohlen.

Die Hardware ist veraltet, die Programme wenig benutzerfreundlich, die Leitung zu langsam; 51 Landesbedienstete bemängeln Probleme mit der technischen Ausstattung.

Molti/e dipendenti suggeriscono uno stipendio commisurato alle prestazioni (114): i premi di produttività e gli scatti individuali di stipendio non sono mezzi sufficienti a ricompensare adeguatamente il servizio prestato. Al contrario, questi strumenti sono in realtà giudicati negativamente perché portano a controversie, ingiustizie, invidie e gelosie che non fanno altro che peggiorare il clima di lavoro e quindi la soddisfazione complessiva.

111 commenti riguardano il diretto superiore, con diverse critiche da una parte e l'auspicio di formazione mirata per i dirigenti dall'altra. C'è anche il desiderio di una gerarchia generalmente più piatta.

Il tema della formazione continua interessa 94 commenti. Alcuni criticano l'offerta troppo "teorica", altri sostengono di non avere in prima persona la possibilità di partecipare a corsi di formazione. Il più delle volte, tuttavia, vi è la richiesta di una formazione continua più specifica, che vada oltre a quella generica.

Per quanto riguarda la distribuzione del lavoro, la principale lamentela riguarda la disparità di carico delle attività lavorative; alcuni suggeriscono inoltre una rotazione, sia per avere una certa diversificazione dei compiti, sia per avere una migliore comprensione delle diverse competenze all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza.

L'organizzazione dell'orario lavorativo è senza dubbio uno dei punti di forza dell'Amministrazione provinciale, ciononostante ci sono diversi suggerimenti di ulteriore miglioramento: c'è soprattutto il desiderio del venerdì pomeriggio libero, a parità di monte ore settimanale.

In 70 casi viene segnalata una carenza di personale, derivante dal crescente carico di lavoro oppure per la mancata copertura dei posti vacanti.

La semplificazione (sburocratizzazione) e la digitalizzazione sono in realtà intese a semplificare l'attività amministrativa, ma secondo 60 commenti sembra piuttosto il contrario.

In 56 casi si riconduce la propria insoddisfazione al fatto che le opportunità di carriera nell'Amministrazione provinciale siano limitate.

Per quanto riguarda il luogo fisico di lavoro, viene denunciata in particolare la mancanza di impianti di climatizzazione e di riscaldamento. Vi sono però anche preoccupazioni per la salute e relative proposte per rendere maggiormente sostenibile a lungo termine il lavoro in ufficio. Si propongono inoltre metodologie di lavoro flessibili, come home-office o smart working.

In una cinquantina di commenti traspare un problema di tecnologia: l'hardware è obsoleto, i programmi poco user friendly, la connessione troppo lenta.

Viele der Meldungen zum Thema „Arbeitsvertrag, Regelungen“ beziehen sich auf Anpassungen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages zum einen sowie des Zeiterfassungssystems zum anderen. Es handelt sich dabei um allgemeine Aussagen, die jedoch naturgemäß Themen wie Entlohnung oder Arbeitszeitgestaltung zum Inhalt haben.

Mehr Mitspracherecht und Einbeziehung in die Entscheidungen würden das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ebenso verbessern wie mehr Anerkennung und Wertschätzung.

38 der eingetroffenen Antworten sind durchgehend negativ formuliert. Es geht in diesen Texten nicht darum Lösungsvorschläge zu machen, sondern einfach sich den Frust vom Leib zu schreiben.

Aus den Kommentaren geht hervor, dass auch das Verhältnis der Mitarbeiter/innen zueinander und der Umgang miteinander das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wesentlich beeinflussen.

29 Bedienstete würden sich besser fühlen, wenn ihr Arbeitsplatz besser kontrolliert würde. Die Leistung sollte überprüft und bewertet, die Anwesenheit kontrolliert werden. Auch sollte es Möglichkeiten geben, mit problematischen Personen umgehen zu können.

Die 23 Aussagen zum Thema Gleichbehandlung zielen weder auf das Geschlecht noch auf das Alter oder die Sprachzugehörigkeit ab; gemeint ist einfach die gleiche Behandlung aller Mitarbeiter/innen innerhalb der Organisationseinheit.

Andere Themen, wie die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, die Landesmensa oder auch das Mobbing, wurden nur vereinzelt zum Ausdruck gebracht.

Molti dei commenti sul tema "Contrattazione, regolamenti" si riferiscono, da un lato, agli adeguamenti del contratto collettivo intercompartimentale, dall'altro, al sistema di rilevazione delle presenze e delle assenze. Si tratta di dichiarazioni generiche che trattano argomenti quali la retribuzione o l'organizzazione dell'orario di lavoro.

Una maggiore considerazione e un maggiore coinvolgimento nel processo decisionale migliorerebbero in generale il benessere sul posto di lavoro, il riconoscimento e l'apprezzamento.

38 commenti sono totalmente negativi: non propongono soluzioni alternative, né suggerimenti, ma esprimono solo disagio e frustrazione.

Anche a livello di commenti, viene ribadito che i rapporti e le relazioni tra i/le dipendenti influenzano non poco il benessere sul posto di lavoro.

In 29 casi emerge l'esigenza di un maggior controllo: il personale si sentirebbe meglio se il proprio posto di lavoro fosse controllato meglio; le prestazioni andrebbero monitorate e valutate, la presenza/assenza verificata; spesso mancano inoltre le capacità per affrontare le persone problematiche.

Le 23 dichiarazioni sulla parità di trattamento non sono riconducibili al genere, all'età o all'appartenenza linguistica; si riferiscono piuttosto a una maggiore equità di trattamento imparziale su tutto il personale dell'unità organizzativa.

Altri argomenti problematici sulla conciliazione lavoro-famiglia, sulla mensa provinciale o anche sul mobbing, sono emersi solo in pochi casi isolati.

6. ANMERKUNGEN ZUR METHODIK

Die **Rücklaufquote** ist ein Qualitätsindikator und gibt den Anteil der eingegangenen Fragebögen an den versendeten an. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen Brutto- und Nettorücklaufquote, wobei in dieser Untersuchung letztere verwendet wird. Das bedeutet, dass nur vollständig ausgefüllte Fragebögen ausgewertet werden; unvollständige Bögen werden nicht berücksichtigt.

Von rund 500 der erreichten E-Mail-Postfächer kam eine automatische Abwesenheitsnotiz zurück. Die Umfrage erstreckte sich über drei Wochen, und obwohl nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass alle zum Zeitpunkt des Versands abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig in den Dienst zurückgekehrt sind, wurden diese Meldungen nicht berücksichtigt.

6. NOTA METODOLOGICA

Il **tasso di risposta** è un indicatore di qualità dell'indagine, che esprime la quota di risposte dei questionari ritornati in rapporto a quelli inviati. Si distingue fra il tasso di risposta totale e quello parziale; in questa analisi viene usato quello totale. Ciò significa che vengono considerati solo i questionari compilati interamente: sono stati pertanto esclusi dall'analisi quelli compilati solo parzialmente.

In circa 500 casi, è tornata indietro da sistema una notifica di assenza del destinatario della mail. L'indagine è durata tre settimane e, sebbene non si possa presumere con certezza che tutti i dipendenti assenti al momento dell'invio dell'invito siano rientrati al lavoro in tempo per rispondere all'indagine, tali notifiche non sono state prese in considerazione nel calcolo del tasso di risposta.

Die Umfrage wurde in **sechs Abschnitte** unterteilt:

1. Arbeitsplatz
2. Aus- und Weiterbildung
3. Information, Kommunikation
4. Das jährliche Mitarbeitergespräch
5. Zufriedenheit und Wichtigkeit
6. Einstellung, Vorschläge

In den ersten drei Abschnitten wurden die Befragten dazu aufgefordert, ihren Zustimmungswert mit den einzelnen Aussagen anzugeben. Für die Auswertung wurde jeder Antwort ein Wert zugewiesen:

Trifft überhaupt nicht zu	0
Trifft kaum zu	25
Trifft teilweise zu	50
Trifft überwiegend zu	75
Trifft voll zu	100

Anhand dieser Werte wurden Mittelwerte berechnet. Die Werte, die wir als **Merkmalswerte** definieren, geben das durchschnittliche „Gewicht“ an, in dem eine Aussage zutrifft. Eine Aussage mit einem Merkmalswert von 74,8 trifft demnach überwiegend zu, eine Aussage mit einem Merkmalswert von 56,1 ist eher teilweise zutreffend.

In den Abschnitten 4 und 6 sind die Antworten single-choice. Die Ergebnisse werden hier als **prozentuelle Verteilungen** ausgedrückt.

Im Abschnitt 5 war jeweils sowohl der Zustimmungswert als auch die Wichtigkeit anzugeben. Die kombinierte Analyse der beiden Antworten wurde in einer zweidimensionalen Grafik (**Prioritätenmatrix**) dargestellt: Die X-Achse misst die Zufriedenheit, die Y-Achse misst die Wichtigkeit.

Die letzte Frage war eine offene Textfrage. Die in den Kommentaren am häufigsten aufgetretenen Wörter wurden in einer sogenannten **Schlagwortwolke** dargestellt. Dazu wurde der gesamte Text vorab aufgearbeitet: Unnötige Wörter wie beispielsweise Artikel oder Füllwörter wurden entfernt. Auch wurden Begriffe, die in unterschiedlicher Weise (Einzahl/Mehrzahl, konjugiert bzw. dekliniert usw.) geschrieben waren in dieselbe Form gebracht, wobei die Sprache, in der der Kommentar verfasst war, bewusst beibehalten wurde.

Es ist nicht immer leicht eine Aussage eindeutig zuzuordnen, da viele **Themenbereiche** miteinander verknüpft bzw. voneinander abhängig sind. „Gleichberechtigung bei der Prämienvergabe“, „leistungsorientierte Entlohnung“, „Transparenz bei der Vergabe der individuellen Gehaltserhöhungen“ sind solche themenübergreifenden Aussagen, die hier jeweils dem Thema „Leistung“ zugeordnet wurden.

L'indagine è stata divisa in **sei sezioni**:

1. Posto di lavoro
2. Formazione professionale
3. Informazione, comunicazione
4. Il colloquio annuale con il personale
5. Soddisfazione e importanza
6. Atteggiamento, proposte

Nelle prime tre sezioni è stato chiesto agli intervistati di indicare il livello di accordo con le singole affermazioni. Ai fini dell'elaborazione a ciascuna risposta è stato assegnato un valore:

Del tutto inesatto	0
Abbastanza inesatto	25
In parte esatto	50
Abbastanza esatto	75
Del tutto esatto	100

I valori medi, che definiamo **valori caratterizzanti**, riflettono il “peso” in cui un'affermazione è percepita come esatta. Un'affermazione con un valore medio di 74,8 punti è quindi da ritenere abbastanza esatta, mentre un'affermazione con un valore medio di 56,1 punti è in parte esatta.

Nelle sezioni 4 e 6 le risposte sono di tipo single-choice. I risultati in queste sezioni sono espressi in termini di **distribuzioni percentuali**.

Nella sezione 5, i rispondenti hanno indicato congiuntamente per ciascun aspetto, il livello di accordo in termini di soddisfazione e di importanza. L'analisi combinata delle due risposte è stata espressa in un grafico bidimensionale (**matrice delle priorità**). L'asse x esprime la soddisfazione, l'asse y esprime l'importanza.

Nel quesito finale, testuale e aperto, le parole che sono apparse più frequentemente nei commenti sono state rappresentate in una cosiddetta **“nuvola di parole chiave”**. A tal fine, l'intero testo è stato normalizzato: le parole superflue, come articoli o congiunzioni, sono state rimosse. Anche i termini scritti in modi diversi (singolare/plurale, coniugati o declinati ecc.) sono stati ricondotti alla stessa forma grammaticale; è stato invece volutamente mantenuto il commento nella lingua originaria di compilazione, in tedesco o in italiano.

Non è sempre facile assegnare un'affermazione senza ambiguità, poiché molte **aree tematiche** sono interconnesse o interdipendenti. La "distribuzione equa dei premi", la "remunerazione legata alla performance", la "trasparenza nell'assegnazione degli scatti individuali" sono affermazioni trasversali che sono state assegnate all'argomento "performance".

In welcher Organisationseinheit arbeiten Sie?

In quale unità organizzativa lavora? (Scelta drop down)

I - ARBEITSPLATZ

I - POSTO DI LAVORO

	Trifft voll zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
	Del tutto esatto	Abbastanza esatto	In parte esatto	Abbastanza inesatto	Del tutto inesatto
a. In meiner Organisationseinheit herrscht ein gutes Arbeitsklima Nella mia unità organizzativa vige un buon clima di lavoro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Die Ziele meiner Organisationseinheit sind mir bekannt Sono a conoscenza degli obiettivi della mia unità organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ich finde den Aufgabenbereich meiner Organisationseinheit anregend / Trovo stimolante il settore di competenza della mia unità organizzativa ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ich kann bei der Arbeit mein Wissen und meine Erfahrung voll einsetzen / Nel mio lavoro posso utilizzare appieno le mie conoscenze e la mia esperienza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. In meiner Organisationseinheit werden meine Fähigkeiten gefördert / Nella mia unità organizzativa le mie capacità vengono incentivate.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Ich fühle mich in meiner Arbeit unterstützt / Mi sento sostenuto nel mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Meine Vorgesetzte / Mein Vorgesetzter zeigt Verständnis für meine familiären oder persönlichen Erfordernisse und versucht, mir entgegentzukommen / La mia diretta superiore / il mio diretto superiore mostra comprensione per le mie esigenze familiari o personali e cerca di venirmi incontro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. In meiner Organisationseinheit kann ich mich gut einbringen / Nella mia unità organizzativa mi sento partecipe.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Situationen, die Stress auslösen können, bewältige ich gut Riesco a gestire bene potenziali situazioni di stress.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. In meiner Organisationseinheit sind die Richtlinien für die Arbeitsabläufe klar und nachvollziehbar / Nella mia unità organizzativa le istruzioni per le procedure sono semplici e comprensibili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. In meiner Organisationseinheit ist die Verteilung der Arbeit auf die Mitarbeiter/innen ausgewogen / Nella mia unità organizzativa la distribuzione del lavoro fra i dipendenti è equa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. In meiner Organisationseinheit kommen keine diskriminierenden Verhaltensweisen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Nella mia unità organizzativa non si verificano comportamenti discriminatori tra i collaboratori e le collaboratrici.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Die Wertschätzung meiner Arbeit wird durch mein Geschlecht nicht beeinflusst / La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft voll zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
	Del tutto esatto	Abbastanza esatto	In parte esatto	Abbastanza inesatto	Del tutto inesatto
n. Die Wertschätzung meiner Arbeit wird durch mein Alter nicht beeinflusst / La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen geben mir den Eindruck, insgesamt mit den Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein / Le mie colleghe e i miei colleghi mi danno la sensazione di essere complessivamente soddisfatti del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p. Mein Arbeitsplatz ist mit geeigneten Arbeitsmitteln ausgestattet / Il mio posto di lavoro è dotato di strumenti di lavoro appropriati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q. Ich beherrsche die bereitgestellten informationstechnischen Anwendungen bzw. die anderen Arbeitsmittel / Sono in grado di usare le applicazioni informatiche e/o gli altri strumenti di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II - AUS- und WEITERBILDUNG II - FORMAZIONE PROFESSIONALE

	Trifft voll zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
	Del tutto esatto	Abbastanza esatto	In parte esatto	Abbastanza inesatto	Del tutto inesatto
a. Ich bin fachlich gut geschult / Mi sento professionalmente ben preparata/o	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Mir wird die Möglichkeit geboten, mich beruflich weiterzuentwickeln / Mi viene offerta la possibilità di sviluppo professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ich nutze die Aus- und Weiterbildungsangebote / Mi avvalgo delle offerte di formazione ed aggiornamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ich bin mit den Aus- und Weiterbildungsangeboten zufrieden / Sono soddisfatto delle offerte di formazione ed aggiornamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III - INFORMATION, KOMMUNIKATION
III - INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

	Trifft voll zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
	Del tutto esatto	Abbastanza esatto	In parte esatto	Abbastanza inesatto	Del tutto inesatto
a. Ich verfüge über alle notwendigen Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen / Dispongo di tutte le informazioni necessarie per svolgere bene il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Ich bin über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert / Sono informato/a sugli sviluppi e sulle decisioni in corso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. In meiner Organisationseinheit tauschen wir uns ausreichend Informationen aus / Nella mia unità organizzativa ci scambiamo informazioni in modo adeguato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. In meiner Organisationseinheit finden regelmäßig Dienstbesprechungen statt / Nella mia unità organizzativa vengono svolte regolarmente riunioni di servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Ich habe die Möglichkeit, bei Dienstbesprechungen meine Anliegen vorzubringen / Ho la possibilità di presentare le mie richieste durante le riunioni di servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. In meiner Organisationseinheit kommen wir uns entgegen, wenn wir Hilfe benötigen / Nella mia unità lavorativa ci si aiuta in caso di difficoltà	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. In meiner Organisationseinheit werden Konflikte aufgegriffen, um nachhaltige Lösungen zu finden / Nella mia unità organizzativa le situazioni conflittuali vengono individuate al fine di trovare una soluzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Arbeiten Sie im Team bzw. in Arbeitsgruppen mit Kolleginnen und Kollegen anderer Organisationseinheiten? / Lavora in team/gruppi di lavoro con colleghe e colleghi di altre unità organizzative?					
Ja / Sì					<input type="checkbox"/>
Nein / No					<input type="checkbox"/>
Falls Ja: Se sì:					
i1. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Team-Mitglieder sind klar definiert / I compiti e le responsabilità dei membri del team sono chiaramente definiti.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i2. Die Zusammenarbeit im Team ist gut La collaborazione nel team è buona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i3. Die Arbeitsgruppe erzielt gute Ergebnisse Il gruppo di lavoro ottiene buoni risultati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



IV - DAS JÄHRLICHE MITARBEITERGESPRÄCH
IV - IL COLLOQUIO ANNUALE CON IL PERSONALE

- a. Haben Sie in diesem Jahr mit Ihrer Vorgesetzten / Ihrem Vorgesetzten das jährliche Mitarbeitergespräch geführt?
Ha effettuato quest'anno il colloquio annuale con la Sua direttrice / il Suo direttore?**

Ja / Sì

Nein / No

- a1. Falls ja, wurden die vereinbarten Aufgaben und Ziele in schriftlicher Form festgehalten?
Se sì, i compiti e gli obiettivi concordati sono stati riportati in forma scritta?**

Ja
Sì

Nein
No

- b. Haben Sie mit Ihrer Vorgesetzten / Ihrem Vorgesetzten über die Bewertung der Leistungen des abgelaufenen Jahres gesprochen?
Ha parlato con la Sua direttrice / il Suo direttore della valutazione delle prestazioni dell'anno passato?**

Ja, im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs
Sì, in occasione del colloquio annuale

Ja, bei anderer Gelegenheit
Sì, in altra occasione

Nein
No

- c. Ist es für Sie nachvollziehbar, aufgrund welcher Bewertungskriterien Sie die Leistungsprämie bzw. die individuellen Gehaltserhöhungen erhalten haben?
Per Lei è chiaro secondo quali criteri di valutazione Le sono stati assegnati il premio di produttività ovvero gli scatti individuali di stipendio?**

Ja
Sì

Zum Teil
In parte

Nein
No

V - ZUFRIEDENHEIT UND WICHTIGKEIT
V - SODDISFAZIONE E IMPORTANZA

Wie zufrieden sind Sie und welche Wichtigkeit hat jeder Aspekt?

Für jede Frage ist der Grad Ihrer Zufriedenheit und die Wichtigkeit anzugeben.

Come giudica la Sua soddisfazione complessiva e quale importanza attribuisce a ciascun aspetto?

Per ciascun quesito, indicare il grado di soddisfazione e la relativa importanza.

	ZUFRIEDENHEIT SODDISFAZIONE				WICHTIGKEIT IMPORTANZA	
	Sehr zufrieden Molto sod- disfatto/a	Ziemlich zufrieden Abbastanza soddisfatto/a	Kaum zufrieden Poco soddisfatto/a	Gar nicht zufrieden Per niente soddi- sfatto/a	Wichtig Importante	Unwichtig Non importante
a. Arbeitszeitregelung Orario di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. (Physischer) Arbeitsplatz Posto di lavoro (fisico)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Aufgaben und Tätigkeiten Compiti e mansioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Weiterbildung Formazione professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Die Vorgesetzte / Der Vorgesetzte La diretta superiore / il diretto superiore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Jährliches Mitarbeitergespräch Colloquio annuale con il personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Information, Kommunikation Informazione, comunicazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Arbeitsklima Clima di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Aufstiegsmöglichkeiten Possibilità di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Zufriedenheit insgesamt Soddisfazione complessiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

VI - EINSTELLUNG, VORSCHLÄGE
VI - ATTEGGIAMENTO, PROPOSTE

a. Wären Sie bereit, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen?
Sarebbe disposto ad assumere altri incarichi?

- Ja, auch zusätzlich zu meinen bereits bestehenden Aufgaben
Sì, anche in aggiunta ai miei attuali incarichi 1
- Ja, aber nur wenn ich andere Aufgaben abgeben kann.
Sì, ma solamente se posso ridurre alcuni degli incarichi attuali 2
- Nein
No 3

b. Würden Sie gerne Arbeitstätigkeit in der öffentlichen Verwaltung wechseln?
Cambiarebbe volentieri la Sua attività di lavoro nell'ambito dell'Amministrazione provinciale?

- Ja, innerhalb meiner Abteilung
Sì, rimanendo nella stessa Ripartizione 1
- Ja, indem ich in eine andere Abteilung wechsele
Sì, cambiando Ripartizione 2
- Nein
No 3

c. Haben Sie Vorschläge, um Ihre Zufriedenheit zu steigern?
Ha suggerimenti per migliorare la Sua soddisfazione?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....