

# Mitarbeiterumfrage SMART WORKING

## Indagine SMART WORKING

Juni-August  
Giugno-agosto  
2020

**controlling** *report*

10  
2020



## INHALTSVERZEICHNIS / INDICE

Seite / Pag.

<b>1. EINLEITUNG INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
<b>2. DIE ERGEBNISSE I RISULTATI</b>	<b>2</b>
2.1 Informationen im Zusammenhang mit dem Dienstsitz Informazioni collegate alla sede di lavoro	4
2.2 Gearbeitete Tage in Smart Working und vereinbarte Modalität Giorni lavorati in smart working e modalità concordata	5
2.3 Meinungen zum Smart Working Opinioni sullo smart working	8
2.4 Technologische Mittel Strumenti tecnologici	11
2.5 Nachteile des Smart Working Svantaggi dello smart working	12
2.6 Interesse weiterhin in Smart Working zu arbeiten Interesse a lavorare ancora in smart working	15
2.7 Abschnitt für Führungskräfte und Koordinatoren Sezione per dirigenti e coordinatori	21
<b>3. ANMERKUNGEN ZUR METHODIK NOTA METODOLOGICA</b>	<b>26</b>
<b>4. DER FRAGEBOGEN IL QUESTIONARIO</b>	<b>27</b>

## 1. EINLEITUNG

Smart Working ist ein Arbeitsverhältnis, das durch Fehlen von zeitlichen und räumlichen Beschränkungen sowie durch die Organisation nach Phasen, Zyklen und Zielen charakterisiert ist, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber definiert werden. Diese Arbeitsform ermöglicht es den Arbeitnehmern, private und berufliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen und dabei die eigene Produktivität zu fördern.

Smart Working wurde in Italien im öffentlichen Bereich offiziell mit dem Gesetz Nr. 124 vom 7. August 2015 und dem sogenannten „Dekret Madia“ (nach dem Namen des damaligen Ministers für die öffentliche Verwaltung) eingeführt und anschließend mit Gesetz Nr. 81/2017 eingestuft.

Die Maßnahme des Ministerpräsidenten Nr. 3/2017 zur Umsetzung des Gesetzes Nr. 124/2015, liefert die Richtlinien zur Einführung von Smart Working, lässt den Verwaltungen jedoch Autonomie bezüglich der Wahl der geeigneten Vorgehensweise für die Verwirklichung.

Nachdem die Südtiroler Landesverwaltung bereits im Herbst 2019 eine anonyme Online-Erhebung für eine Pilotphase durchgeführt hatte, um die Meinungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Bezug auf das Smart Working einzuholen, wollte sie ab Mai 2020 einen Pilotversuch mit einer begrenzten Anzahl von Arbeitnehmern starten. Der COVID-19 Notstand erzwang jedoch eine Programmänderung, das Smart Working wurde abrupt und für die gesamte Verwaltung gestartet.

Das Smart Working ist auch auf gesamtstaatlicher Ebene zur Hauptarbeitsform in der Erbringung der Arbeitsleistung im öffentlichen Sektor geworden. Dies wurde durch die Richtlinie Nr. 2/2020 des Ministers für öffentliche Verwaltung und durch das Gesetzesdekret Nr. 18/2020 festgelegt, kurz nachdem das Gesetzesdekret Nr. 9/2020 und das Rundschreiben Nr. 1/2020 des Ministers für öffentliche Verwaltung das durch das Gesetz Nr. 124/2015 (sog. Madia-Gesetz) versuchsweise eingeführte Smart Working abgeschafft hatten. Mit dem Rundschreiben Nr. 3/2020 des Generaldirektors hat das Land diese auf gesamtstaatlicher Ebene festgelegte Leitlinie aufgegriffen.

Binnen weniger Wochen begann eine große Mehrheit des Personals der Landesverwaltung und der Schulen in Home/Smart Working zu arbeiten. Aus diesem Grund beauftragte die Generaldirektion, in Hinblick auf die Konsolidierung des Smart Working nach dem Notstand, das Controlling des Organisationsamtes mit der Durchführung von zwei Umfragen (im Juni und im September 2020, also 3 bzw. 6 Monate nach Einführung des Home/Smart Working), die sich an die Home/Smart Workers sowie an die Führungskräfte und Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen richten und die Meinung zu den

## 1. INTRODUZIONE

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua responsabilizzazione sui risultati e della sua produttività.

In Italia il lavoro agile è stato ufficialmente introdotto nel comparto pubblico con la legge n. 124 del 7 agosto 2015 e con il cosiddetto “Decreto Madia”, dal nome dell'allora Ministro per la Pubblica Amministrazione, ottenendo successivamente l'inquadramento attuale con la legge n. 81/2017.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 per l'attuazione della legge n. 124/2015 ha fornito delle linee guida per l'introduzione del lavoro agile, lasciando comunque autonome le amministrazioni nella definizione del percorso di attuazione che ritenevano più idoneo.

L'Amministrazione provinciale, dopo aver svolto nell'autunno 2019 un'indagine pre-sperimentazione, online e anonima, per conoscere l'opinione delle collaboratrici e dei collaboratori sullo smart working, era pronta ad avviare, a partire da maggio 2020, una sperimentazione su un numero limitato di dipendenti. L'arrivo dell'emergenza da COVID-19 ha tuttavia imposto un cambio di programma e un avvio generalizzato.

Lo smart working (o lavoro agile) è infatti divenuto, su tutto il territorio nazionale, la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa nel pubblico impiego. Ciò è stato stabilito dalla Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal d.l. n. 18/2020, appena dopo che il d.l. n. 9/2020 e la Circolare n. 1/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione hanno rimosso il concetto di sperimentazione introdotto dalla legge n. 124/2015 (c.d. legge Madia). Con la Circolare n. 3/2020 del Direttore generale, la Provincia ha fatto proprio questo indirizzo stabilito a livello nazionale.

In poche settimane, un'ampia maggioranza del personale amministrativo della Provincia e delle scuole ha cominciato a lavorare in home/smart working e per questo, in un'ottica di consolidamento post-emergenza, la Direzione generale ha incaricato il Controlling dell'Ufficio Organizzazione di svolgere due indagini (una a giugno 2020 e l'altra a settembre 2020, ovvero rispettivamente dopo 3 e 6 mesi dall'adozione dell'home/smart working) rivolte al personale in home/smart working e al personale con ruolo dirigenziale o di coordinamento al fine di far

gesammelten Erfahrungen sowie die festgestellten Vorteile und Kritikpunkte einholen soll. Die Durchführung von zwei Erhebungen im Abstand von drei Monaten ermöglicht die Beobachtung von eventuellen Veränderungen im Laufe der Zeit.

Nach der ersten Umfrage im Juni wurden im September 2020 insgesamt **3.462 Einladungen** zur Teilnahme an der zweiten Online-Umfrage verschickt: knapp drei von vier Mitarbeiter (2.499) haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt, mit einer Rücklaufquote von 72,2%.

## 2. DIE ERGEBNISSE

Von den 2.499 Befragten gaben 761 an, dass sie in den Monaten Juni bis August nicht in Smart Working gearbeitet haben. Im Vergleich dazu hatten im Juni nur 371 Bedienstete angegeben, gar nicht in Smart Working gearbeitet zu haben.

Von den verbleibenden 1.738 Smart Workern sind 538 männlich (31,0%) und 1.200 weiblich (69,0%).

Der Großteil der Befragten ist zwischen 46 und 55 Jahre alt (784 Personen bzw. 45,1% der Gesamtzahl), während die Altersklasse bis 35 Jahre mit 158 Bediensteten am schwächsten besetzt ist.

In Bezug auf die Funktionsebene<sup>1</sup> seien die VI. und die VIII. erwähnt. Über zwei Drittel aller befragten Landesbediensteten gehören diesen beiden Funktionsebenen an.

Die gängigste Arbeitszeit ist Vollzeit (1.020 bzw. 58,7%), gefolgt von Teilzeit über 50% (601 bzw. 34,6%) und schließlich Teilzeit bis 50% (117 bzw. 6,7%).

Ab Grafik 2 wurden nur jene Mitarbeiter berücksichtigt, die angegeben haben, in den letzten 3 Monaten in Home/Smart Working gearbeitet zu haben (1.738 Landesbedienstete).

emergere l'opinione dei/delle dipendenti relativamente all'esperienza maturata, ai vantaggi e criticità riscontrati. La scelta di svolgere due indagini a distanza di tre mesi l'una dall'altra è legata alla volontà di individuare eventuali variazioni che dovessero palesarsi nel corso del tempo.

Dopo lo svolgimento della prima rilevazione a giugno, nel mese di settembre 2020 sono stati inviati complessivamente **3.462 inviti** a partecipare alla seconda indagine online: quasi tre dipendenti su quattro (2.499) hanno compilato il questionario per intero, per un tasso di risposta del 72,2%.

## 2. I RISULTATI

Dei 2.499 rispondenti all'indagine, 761 hanno dichiarato di non aver lavorato in smart working nel periodo giugno-agosto. Per raffronto, a giugno solamente 371 dipendenti avevano affermato di non aver lavorato in smart working.

Tra i rimanenti 1.738 smart workers, 538 sono uomini (31,0%) e 1.200 donne (69,0%).

La maggior parte di coloro che hanno preso parte all'indagine ha tra i 46 e i 55 anni di età (784 persone, ovvero il 45,1% del totale), mentre la classe d'età fino a 35 anni, con 158 partecipanti, risulta essere quella meno consistente.

Relativamente alle qualifiche funzionali d'appartenenza<sup>1</sup>, emerge la consistenza numerica della VI e dell'VIII qualifica funzionale, alle quali appartengono più di due terzi dei partecipanti.

Il regime orario più frequente è il tempo pieno (1.020 persone, pari al 58,7%), seguito dal part-time oltre il 50% (601 dipendenti e 34,6% del totale) e dal part-time al 50% (117 persone e 6,7%).

A partire dal grafico 2 in poi è stato considerato solamente il personale che ha dichiarato di aver lavorato in home/smart working negli ultimi tre mesi (1.738 dipendenti).

<sup>1</sup> Es wurden jene Landesbedienstete zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen, welche in der IV. bis IX. Funktionsebene eingestuft sind.

Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 26

Sono stati invitati a partecipare all'indagine i dipendenti provinciali inquadrati dalla IV alla IX qualifica funzionale, vedasi nota metodologica pag. 26

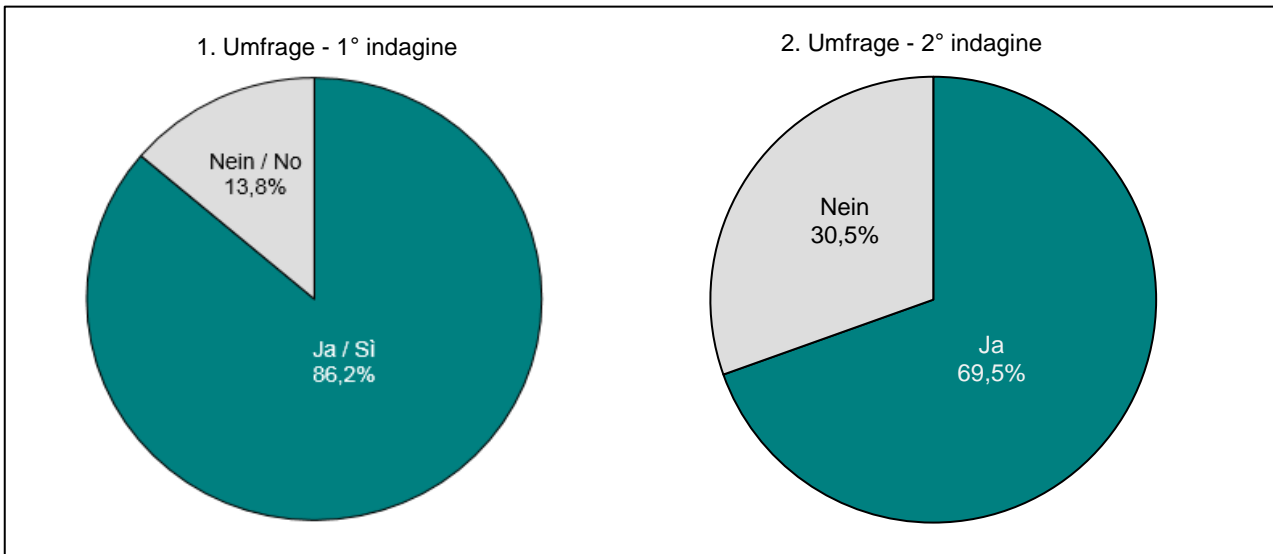
Graf. 1

**Haben Sie in den letzten drei Monaten in Home/Smart Working gearbeitet?**

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**Negli ultimi tre mesi ha lavorato in home/smart working?**

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



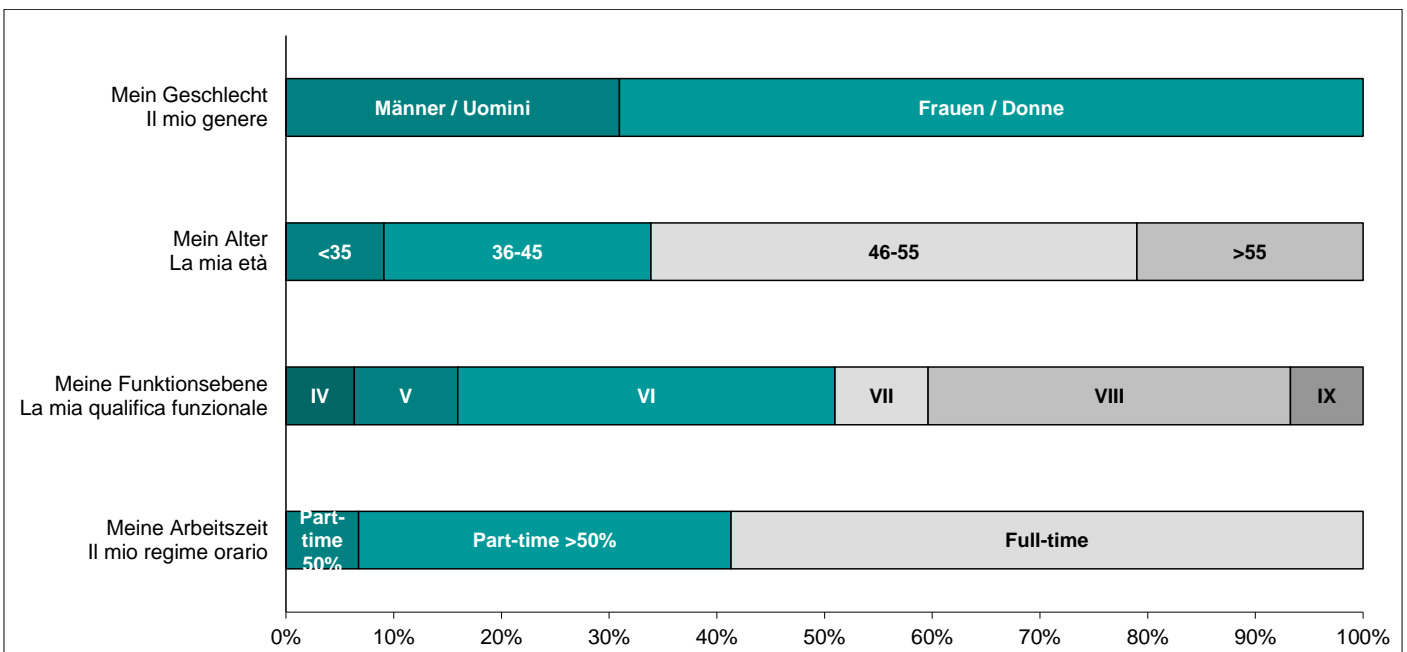
Graf. 2

**Informationen zur Person**

Prozentuelle Verteilung (Juni-August 2020)

**Dati anagrafici**

Composizione percentuale (giugno-agosto 2020)



## 2.1 Informationen im Zusammenhang mit dem Dienstsitz

Die verschiedenen Informationen in Zusammenhang mit dem Arbeitssitz lassen sich gut in Gruppen darstellen. Dies bedeutet zwar nicht, dass die Antworten in den einzelnen Gruppen zwingend von denselben Personen gegeben wurden, gibt aber durchaus Aufschluss über die Häufigkeiten, mit der die Antworten gegeben wurden.

Jeweils rund ein Drittel der Befragten gibt an, in einem Umkreis von 3 Kilometern von ihrem Arbeitssitz zu wohnen, für die Fahrt zur Arbeit keine signifikanten Fahrtspesen zu verbuchen und höchstens eine Viertelstunde zu benötigen.

Ein weiteres Drittel bilden die Bediensteten, die angeben, zwischen 16 und 30 Minuten für die Fahrt zur Arbeit zu benötigen, jenen die für die einzelne Fahrt 1-2 Euro ausgeben und jenen, die 4-15 Kilometer zurückzulegen haben.

Im Vergleich dazu haben nur 4,4% der Befragten einen Arbeitsweg von über 50 Kilometern zurückzulegen; nur 5,9% benötigen über eine Stunde, und gut 10,5% mehr als 6 Euro, um sich täglich von zuhause zur Arbeit zu begeben.

## 2.1 Informazioni collegate alla sede di lavoro

Le diverse informazioni relative alla sede di lavoro ben si prestano ad una rappresentazione in raggruppamenti. Ciò non significa che le risposte date all'interno dei singoli gruppi siano necessariamente da ricondurre alle medesime persone, ma spiega qualcosa delle frequenze con le quali queste vengono date.

Esattamente un terzo dei rispondenti afferma di abitare in un raggio di 3 chilometri di distanza dalla propria sede di lavoro abituale, di non affrontare alcuna spesa per il tragitto casa-lavoro e di impiegare al massimo un quarto d'ora per recarsi al lavoro.

Un altro terzo è composto da quei dipendenti che affermano di: impiegare tra i 16 e i 30 minuti per il tragitto casa-lavoro; spendere una cifra compresa tra 1 e 2 euro per singolo viaggio e percorrere tra i 4 e i 15 chilometri.

Per raffronto, appena il 4,4% dei partecipanti percorre una distanza casa-lavoro di oltre 50 chilometri; solamente il 5,9% deve affrontare più di un'ora di viaggio e il 10,5% spende più di 6 euro per recarsi quotidianamente al lavoro.

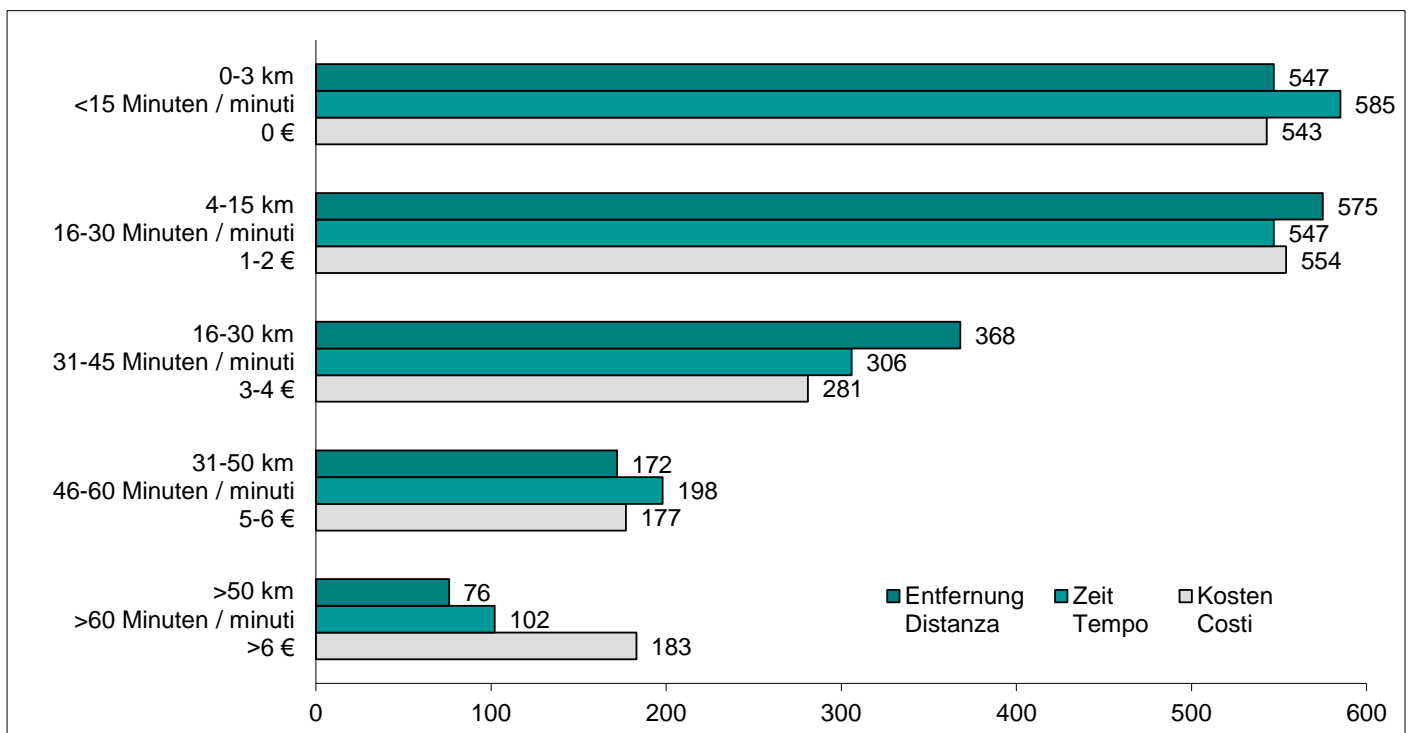
Graf. 3

### Arbeitssitz: Entfernung, Zeiten und Kosten

Absolute Werte (Juni-August 2020)

### Sede di lavoro: distanza, tempi e costi

Valori assoluti (giugno-agosto 2020)



Das meistbenutzte Transportmittel ist das Fahrrad. Immerhin 26,3% der Bediensteten geben an, damit täglich zur Arbeit zu fahren. An zweiter Stelle folgt das Auto (24,2%). Öffentliche Verkehrsmittel (Zug und Bus/Bahn) werden, wenn man sie einzeln betrachtet, weniger genutzt, zusammengenommen machen sie jedoch mehr als ein Drittel der Antworten aus.

Il mezzo di trasporto più utilizzato risulta essere la bicicletta, poiché ben il 26,3% dei partecipanti afferma di utilizzarla solitamente per recarsi al lavoro. Al secondo posto si trova invece l'automobile (24,2%). I mezzi pubblici (treno e autobus/funivia), se presi singolarmente, risultano essere meno utilizzati, ma, se sommati, rappresentano più di un terzo delle risposte.

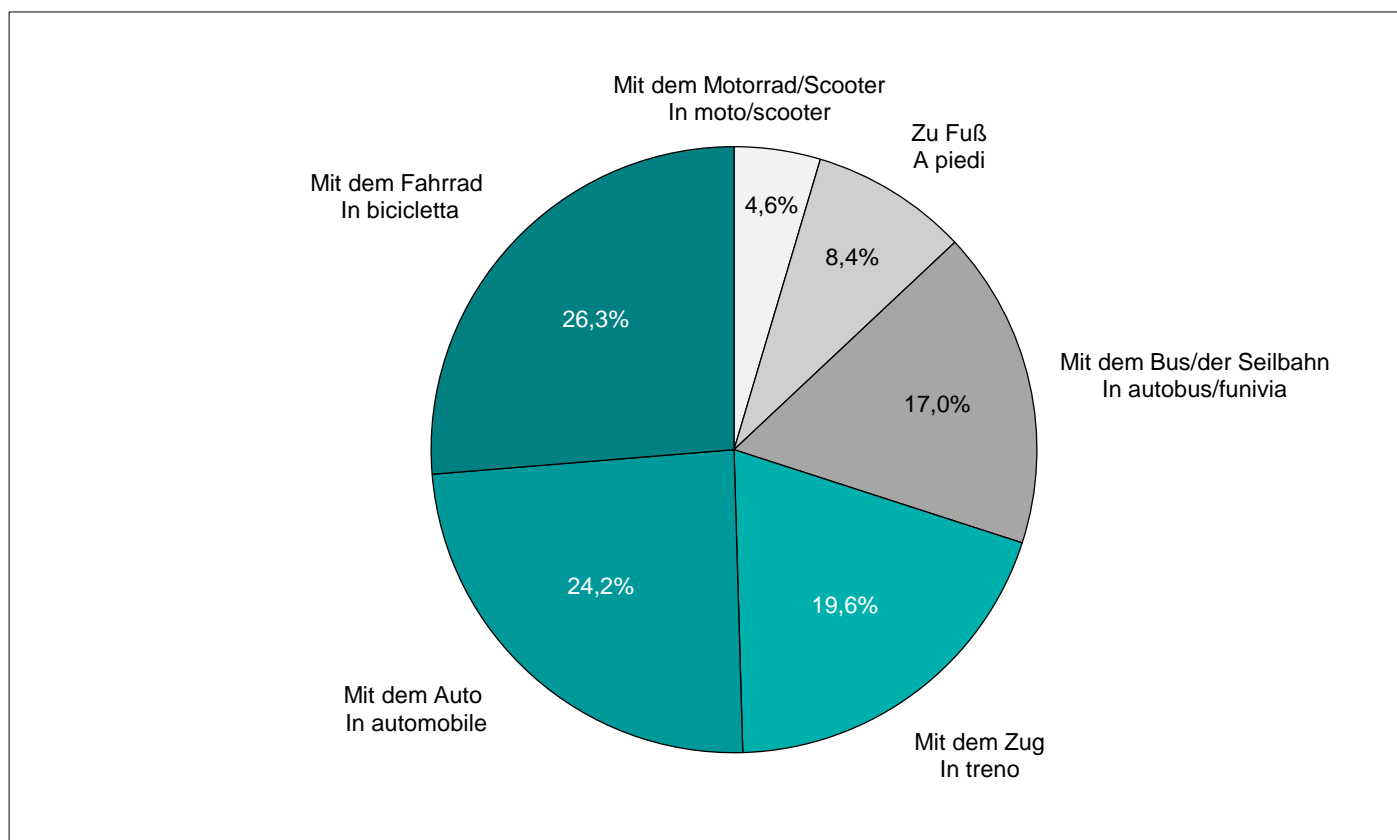
Graf. 4

**Wie fahren Sie normalerweise zur Arbeit?**

Prozentuelle Verteilung (Juni-August 2020)

**Solitamente come si reca al lavoro?**

Composizione percentuale (giugno-agosto 2020)



**2.2 Gearbeitete Tage in Smart Working und vereinbarte Modalität**

Gegenüber den Frühlingsmonaten, in denen Smart Working quasi gesetzlich vorgeschrieben war, war es in den sogenannten „Phasen 2 und 3“ ausdrücklich erwünscht, die verschiedenen Arbeitsweisen miteinander zu kombinieren, selbstverständlich unter Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen.

Unter diesen Voraussetzungen ergeben sich für die Landesverwaltung insgesamt im Schnitt 12,1

**2.2 Giorni lavorati in smart working e modalità concordata**

In confronto ai mesi di primavera nei quali lo smart working era sostanzialmente obbligatorio per legge, nelle cosiddette “fasi 2 e 3” era esplicitamente incentivata la combinazione delle diverse modalità di lavoro, nel rispetto naturalmente delle misure di sicurezza previste.

Con queste premesse, per l'Amministrazione provinciale è risultata una media mensile di 12,1

Arbeitstage in Smart Working im Juni, 8,9 im Juli und 6,5 im August.

Durchschnittlich melden die Mitarbeitenden im Büro des Landeshauptmanns die meisten Tage, gefolgt von jenen des Ressorts Europa, Innovation, Forschung und Kommunikation sowie jenen der Generaldirektion des Landes. Letztere hatten bereits bei der vorherigen Umfrage mit die meisten Tage in Smart Working verzeichnet, während die italienische Bildungsdirektion und das Ressort Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau, im Vergleich zu den vorherigen Monaten, die Tage in Smart Working beträchtlich reduziert haben.

Es gilt jedoch hervorzuheben, dass die durchschnittliche Anzahl an Tagen in Smart Working in ausnahmslos allen Ressorts kontinuierlich zurückgegangen ist.

Da jedes Ressort seine eigenen Kernfunktionen ausübt, und da sich die zahlreichen Tätigkeiten in der Landesverwaltung in unterschiedlichem Maß für eine agile Arbeitsform eignen, ist dieser Vergleich jedoch nur bedingt angebracht.

giornate in smart working a giugno, 8,9 in luglio e 6,5 in agosto.

In media è il personale della Presidenza quello che indica il maggior numero di giorni in smart working nel periodo di riferimento, seguito da quello del Dipartimento Europa, Innovazione, Ricerca e Comunicazione e da quello della Direzione generale. Quest'ultimo figurava già nell'indagine precedente tra quelli che avevano lavorato di più da remoto, mentre, rispetto ai tre mesi precedenti, la Direzione Istruzione e Formazione italiana e il Dipartimento Famiglia, Sociale, Anziani ed Edilizia abitativa hanno diminuito maggiormente le giornate medie in smart working.

Va comunque sottolineato come, nel periodo giugno-agosto, indistintamente in tutti i dipartimenti sia progressivamente diminuito il numero medio di giorni lavorati in smart working.

Poiché ogni dipartimento ha le proprie funzioni peculiari e poiché le numerose attività dell'Amministrazione provinciale non si prestano tutte allo stesso modo al lavoro agile, il paragone è tuttavia solo parzialmente praticabile.



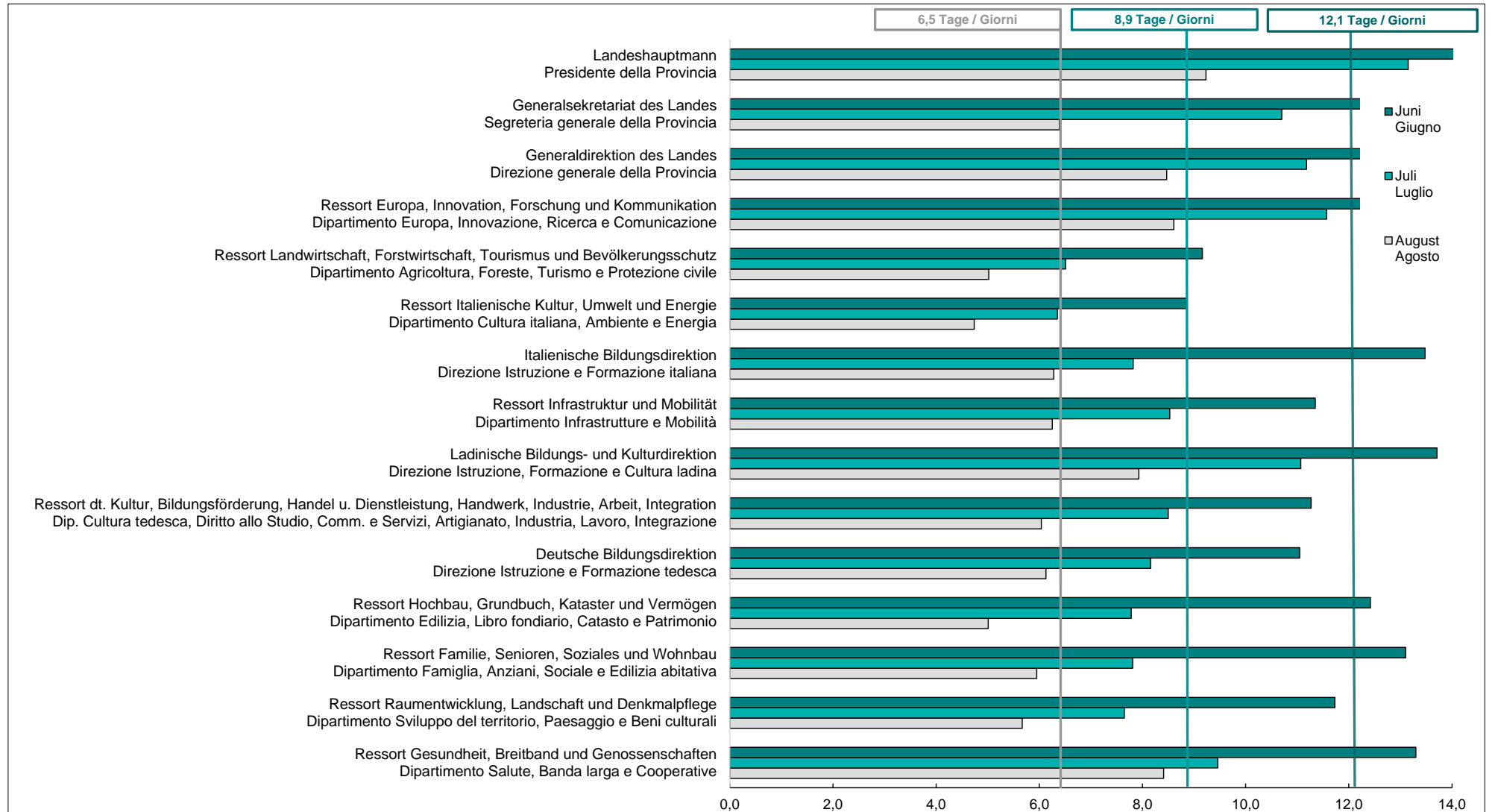
Graf. 5

**In Smart Working absolvierte Arbeitstage nach Ressort**

Durchschnittswerte (Juni-August 2020)

**Giorni lavorati in smart working per dipartimento**

Valori medi (giugno-agosto 2020)



Zudem war es vorgesehen, dass die Führungskräfte die Anträge ihrer Mitarbeiter bezüglich Smart Working genehmigten und im Zuge dessen individuelle Projekte vereinbarten.

Die flexiblere Regelung in den Sommermonaten hatte zur Folge, dass man sich etwas weniger auf fixe Wochentage und dafür etwas mehr auf Smart Working auf Anfrage einigte.

Si è previsto inoltre, che i/le dirigenti provvedessero all'approvazione delle richieste di smart working presentate dai propri collaboratori e che concordassero con loro specifici progetti individuali.

La regolamentazione più permissiva dei mesi estivi ha tuttavia avuto come naturale conseguenza il calo delle giornate fisse a settimana e contemporaneamente la crescita delle giornate in smart working a richiesta.

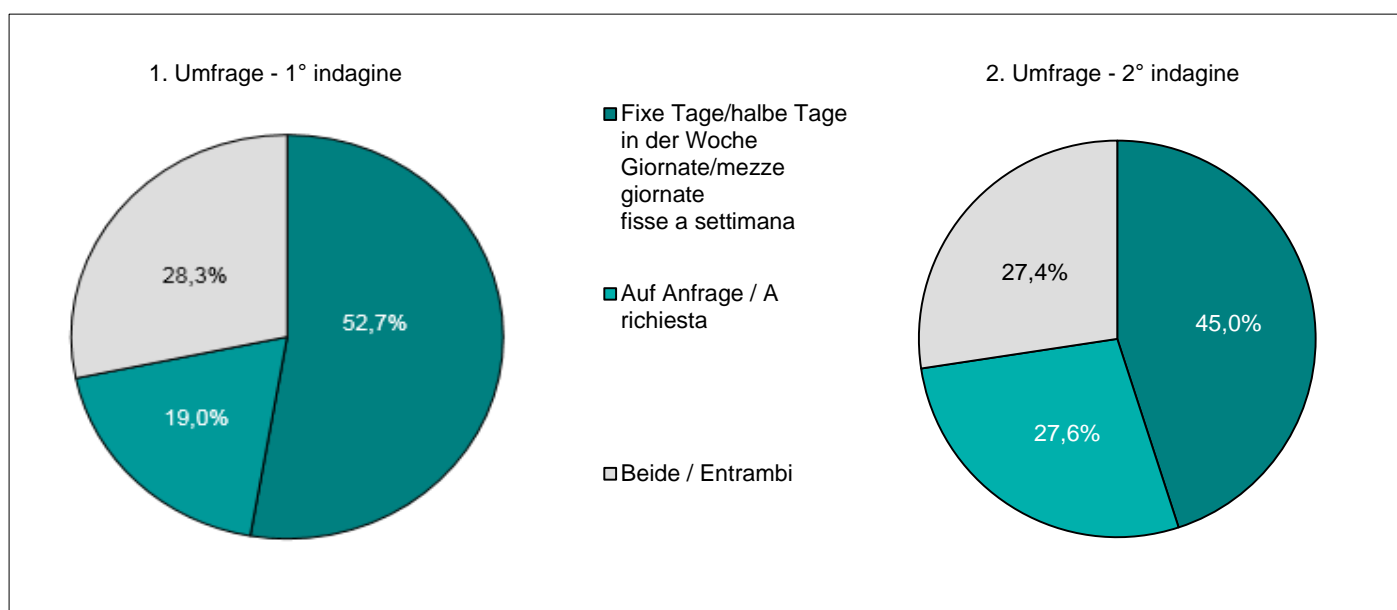
Graf. 6

**Welche Form von Smart Working haben Sie mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten vereinbart?**

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**Che tipologia di accordo di adozione dello smart working ha concordato con il Suo/la Sua diretto/a superiore?**

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



**2.3 Meinungen zum Smart Working**

Dieser Abschnitt des Fragebogens beginnt mit einer Reihe von Aussagen bezüglich Smart Working, für die jeweils der Grad der Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben war<sup>2</sup>.

Die so errechneten Durchschnittswerte lassen Folgendes erkennen:

- Die Werte sind mit deutlich über 8 von 10 Punkten allesamt ausgesprochen hoch;
- Mit einer Spannweite von nur 0,6 Punkten liegen die Werte sehr nahe beisammen; die unterschiedlichen Aspekte wurden also in ähnlichem Maß positiv gesehen;

**2.3 Opinioni sullo smart working**

In questa sezione è stato chiesto ai partecipanti di valutare quanto fossero d'accordo con una serie di affermazioni relative allo smart working, esprimendo un voto su una scala da 1 a 10<sup>2</sup>.

I valori medi così ottenuti lasciano trasparire quanto segue:

- i valori si attestano tutti sopra gli 8 punti su una scala di 10 e sono pertanto tutti piuttosto elevati;
- con una forbice di appena 0,6 punti tra il dato minimo e quello massimo, i valori risultano essere tutti piuttosto vicini; i vari aspetti sono stati perciò valutati positivamente in misura simile;

<sup>2</sup> Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 26  
Vedasi nota metodologica pag. 26

- Im Vergleich zu den bereits mehr als zufriedenstellenden Ergebnissen aus der ersten Umfrage erzielten alle Aussagen eine noch höhere Bewertung (bis auf eine, die unverändert geblieben ist).
- in confronto ai risultati già piuttosto soddisfacenti della prima indagine, tutte le affermazioni hanno ottenuto valori ancora più elevati (ad eccezione di una, il cui valore è rimasto invariato).

Tab. 1

**Wie sehr sind Sie mit folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeit seit Einführung des Smart Working einverstanden?**

Durchschnittswerte (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**Relativamente al Suo lavoro ed in seguito all'introduzione dello smart working quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?**

Valori medi (comparativa 1° indagine - 2° indagine)

Aussagen	Durchschnittswerte Valori medi		Affermazioni
	1. Umfrage 1° indagine	2. Umfrage 2° indagine	
Ich bin in der Abwicklung meiner Arbeit autonom	8,80	8,89	Mi viene concesso un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
Das Verhältnis mit meinem/meiner direkten Vorgesetzten ist positiv	8,79	8,80	Il rapporto con il/la mio/a diretto/a superiore è positivo
Das Verhältnis mit meinen Kollegen/Kolleginnen ist positiv	8,78	8,78	Le relazioni con i/le miei/mie colleghi/e sono positive
Meine Arbeitsziele sind klar definiert	8,62	8,72	Gli obiettivi del mio lavoro sono chiaramente definiti
Die Planung und Organisation der Arbeit ist klar und eindeutig definiert	8,29	8,50	La programmazione/organizzazione delle attività lavorative è chiara e ben definita
Das Arbeitsklima ist positiv	8,19	8,30	Il clima lavorativo è positivo
Ich bin in der Lage meine Arbeit effizient abzuwickeln	8,16	8,56	Sono posto/a nelle condizioni di poter svolgere il mio lavoro efficacemente
Ich bin motiviert und zufrieden mit meiner Arbeit	8,14	8,33	Sono motivato/a e soddisfatto/a del mio lavoro
Ich kann Privatleben und Familie mit der Arbeit in Einklang bringen	8,11	8,58	Riesco a conciliare la vita lavorativa con quella personale/familiare

Als nächstes wurden die Bediensteten gefragt, inwiefern sie bestimmte Aspekte als **Vorteile** des Smart Working empfinden<sup>3</sup>.

Einige Ergebnisse:

- vor allem zwei Aussagen werden am stärksten als Vorteil gesehen: Die „besseren Möglichkeiten Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen“ und die „Zeitersparnis durch den fehlenden Weg zur Arbeit“;
- sämtliche Aspekte erzielten höhere Werte, allen voran die bis dato als am wenigsten vorteilhaft eingeschätzte Aussage „weniger Stress“, die um ganze zehn Prozentpunkte dazugewinnen und sich damit von der untersten Position lösen konnte;
- überhaupt ist die Rangliste nicht mehr dieselbe wie im Juni. So wird nunmehr als größter Vorteil des Smart Working die bessere Vereinbarkeit

Successivamente è stato chiesto ai rispondenti di indicare in che misura ritenessero alcuni aspetti dello smart working essere dei **vantaggi**<sup>3</sup>.

Alcuni risultati:

- sono principalmente due gli aspetti nei quali è stato riconosciuto il beneficio dello smart working: ovvero nelle “maggiori possibilità di conciliazione vita-lavoro” e nel “risparmio di tempo per gli spostamenti”;
- si è registrata una crescita importante dei valori per tutti gli aspetti e in particolare per quello precedentemente ritenuto meno vantaggioso, ovvero la “riduzione dello stress”, che, grazie a una crescita di dieci punti percentuali, lascia l’ultima posizione;
- l’ordine delle preferenze è cambiato rispetto alla rilevazione di giugno e così la miglior conciliazione vita-lavoro è divenuta il principale

<sup>3</sup> Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 26  
Vedasi nota metodologica pag. 26

von Arbeit und Privatleben genannt, während die wirtschaftlichen Einsparungen diesbezüglich am wenigsten geschätzt werden. Beides dürfte, zumindest zum Teil, der Verringerung der durchschnittlichen Tage in Smart Working zuzuschreiben sein.

vantaggio dello smart working, mentre il "risparmio economico personale" si va a posizionare all'ultimo posto. Entrambi gli sviluppi potrebbero essere, almeno parzialmente, una conseguenza della riduzione dei giorni medi lavorati in smart working.

Tab. 2

**Inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Vorteile des Smart Working wahrgenommen?**

Merkmalswerte<sup>4</sup> (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**In che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino dei benefici dello smart working?**

Valori caratterizzanti<sup>4</sup> (comparativa 1° indagine - 2° indagine)

Aspette	Durchschnittswerte Valori medi		Aspetti
	1. Umfrage 1° indagine	2. Umfrage 2° indagine	
Zeitersparnis durch den fehlenden Weg zur Arbeit	75,2	78,9	Risparmio di tempo per gli spostamenti
Mehr Möglichkeiten Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen	72,7	79,9	Maggiori possibilità di conciliazione vita-lavoro
Mehr Autonomie in der Arbeit	69,0	71,1	Maggiore autonomia nel lavoro
Mehr Verantwortung bzgl. Ziele und Ergebnisse	65,5	67,0	Maggiore responsabilità su obiettivi e risultati
Mehr Effizienz bei der Arbeit	62,9	70,1	Maggiore efficacia nel lavoro
Mehr Zeit für private Interessen und Tätigkeiten	61,5	68,5	Più tempo per interessi ed impegni extra-lavorativi
Verbesserung der Fähigkeiten zur Planung und Organisation meiner Arbeit	60,8	65,2	Miglioramento della capacità di pianificare e organizzare il mio lavoro
Bessere Leistung bei der Arbeit	59,0	65,5	Maggiore efficienza nel lavoro
Wirtschaftliche Einsparungen	58,7	63,0	Risparmio economico personale
Weniger Stress	55,6	65,6	Riduzione dello stress

Die durchschnittliche Bewertung bezüglich der Verbesserungen im Bereich **Digitalisierung** in Folge der Einführung des Smart Working fällt zwar bedeutend schlechter aus, verbessert sich aber gegenüber der Erhebung vom Juni deutlich.

Es sind vor allem die älteren Bediensteten über 55, deren Meinung zu digitaler Kompetenz und Digitalisierung der Prozesse sich gebessert hat; im Schnitt jeweils um etwa einen halben Punkt.

Sensibilmente peggiori sono invece le valutazioni medie relative ai miglioramenti nell'ambito della **digitalizzazione** a seguito dell'introduzione dello smart working, nonostante queste siano sensibilmente migliorate rispetto alla rilevazione di giugno.

A migliorare sono state principalmente le valutazioni del personale con più di 55 anni d'età relativamente alle competenze digitali e alla digitalizzazione dei processi, i cui valori medi sono cresciuti di circa mezzo punto ciascuno.

<sup>4</sup> Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 26  
Vedasi nota metodologica pag. 26

Tab. 3

**Inwieweit haben sich Ihrer Ansicht nach die folgenden Aspekte nach der Einführung von Smart Working verbessert?**

Durchschnittswerte (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**In che misura ritiene che i seguenti aspetti siano migliorati in seguito all'introduzione dello smart working?**

Valori medi (comparativa 1° indagine - 2° indagine)

Digitale Kompetenz / Competenze digitali		
Altersklasse Classe d'età	1. Umfrage 1° indagine	2. Umfrage 2° indagine
< 35	7,02	7,34
36-45	7,03	7,17
46-55	6,76	7,17
> 55	6,32	6,88
<b>Insgesamt Totale</b>	<b>6,75</b>	<b>7,13</b>

Digitalisierung der Prozesse / Digitalizzazione dei processi		
Altersklasse Classe d'età	1. Umfrage 1° indagine	2. Umfrage 2° indagine
< 35	7,24	7,48
36-45	6,79	7,09
46-55	6,69	7,00
> 55	6,22	6,70
<b>Insgesamt Totale</b>	<b>6,67</b>	<b>7,00</b>

## 2.4 Technologische Mittel

Die Teilnehmer an der Umfrage wurden gebeten, anzugeben, welche technologischen Hilfsmittel ihnen von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt wurden.

Die Ergebnisse in diesem Abschnitt entsprechen weitgehend jenen aus der vorherigen Erhebung. 75,1% der Bediensteten gaben an, über Software für Teamarbeit wie SharePoint, OneDrive und Teams zu verfügen. 30,5% verfügten zudem über spezielle Software zur Durchführung ihrer Aufgaben, während immerhin 22,2% ein Notebook erhalten haben. Nur 16,5% der Umfrageteilnehmer geben an, dass ihnen von der Landesverwaltung keinerlei technologische Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt worden sind.

Auch in Bezug auf den **Zufriedenheitsgrad mit den technologischen Mitteln** wurden kaum Unterschiede zur Umfrage vom Juni festgestellt: die durchschnittlichen Bewertungen reichen von 7,95 von 10 Punkten für das Notebook über 8,40 für die spezifische Software bis hin zu 8,69 für die Software für Teamarbeit.

Was die **Problematiken** in diesem Zusammenhang betrifft, so hat sich die Situation im Vergleich zur letzten Umfrage leicht gebessert. Der Prozentsatz der Befragten, die keine Probleme hatten, ist um fast acht Punkte gestiegen. Entsprechend verringerten sich die Angaben zu fast allen technologischen Aspekten – mit Ausnahme der Telefonverbindung. Insbesondere der Zugriff, auf Ressourcen wie auch auf Anwendungen, scheint nunmehr unproblematischer möglich zu sein.

## 2.4 Strumenti tecnologici

Ai partecipanti all'indagine è stato chiesto di indicare quali supporti tecnologici siano stati messi a loro disposizione da parte dell'Amministrazione provinciale.

I risultati in questa sezione corrispondono a grandi linee a quanto già emerso nell'indagine precedente. Il 75,1% ha dichiarato di disporre di strumenti di collaboration quali SharePoint, OneDrive e Teams. Al 30,5% del personale è stato messo a disposizione anche software specifico per lo svolgimento delle proprie mansioni, mentre al 22,2% è stato assegnato un PC portatile. Solamente il 16,5% dei partecipanti all'indagine dichiara di non aver avuto a disposizione alcuno strumento tecnologico di lavoro da parte dell'Amministrazione provinciale.

Anche per quanto riguarda il **gradimento per i supporti tecnologici** non sono state rilevate differenze sostanziali rispetto all'indagine di giugno: si va infatti da un voto medio di 7,95 punti su 10 per il PC portatile, all'8,40 del software specifico, fino ad arrivare all'8,69 degli strumenti di collaboration.

Relativamente ai **problemi** emersi in questo ambito, la situazione risulta essere leggermente migliorata rispetto all'indagine precedente. È aumentata infatti di quasi 8 punti la percentuale di rispondenti che ha affermato di non aver riscontrato alcun problema. Contemporaneamente sono diminuiti quasi tutti i valori relativi agli altri aspetti tecnologici – con l'unica eccezione della connessione telefonica. In particolare, l'accesso alle risorse documentali e al software lavorativo sembra essere divenuto meno problematico.

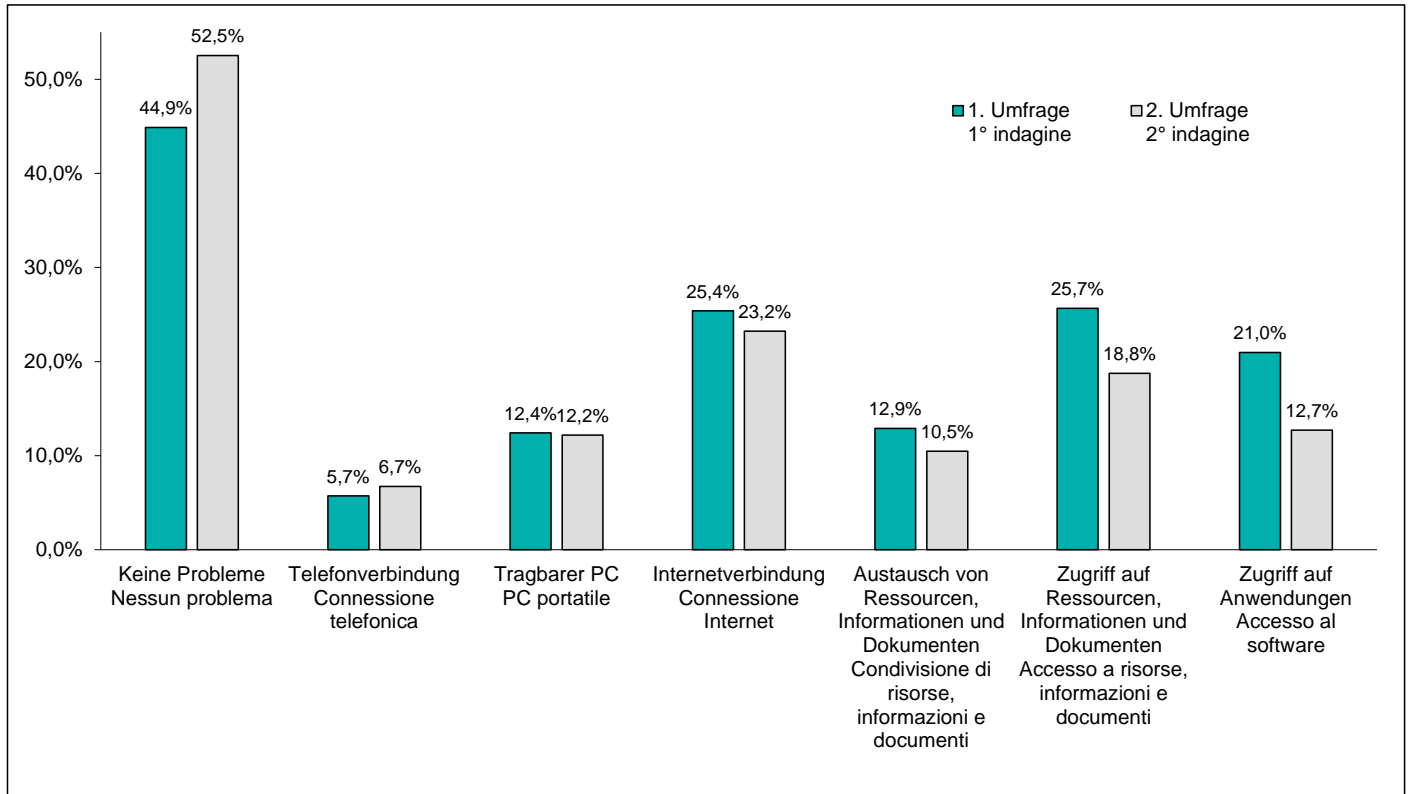
Graf. 7

### Mit welchen der folgenden technologischen Aspekte gab es Schwierigkeiten bei der Erledigung Ihrer Arbeit in Smart Working?

Prozentuelle Werte (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

### Su quali dei seguenti aspetti tecnologici ha riscontrato criticità nello svolgimento del Suo lavoro in modalità smart working?

Valori percentuali (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



## 2.5 Nachteile des Smart Working

Die Befragten wurden weiter gebeten, anzugeben, ob und inwieweit sie bestimmte Aspekte im Zuge der Einführung des Smart Working als **Nachteil** empfinden.

## 2.5 Svantaggi dello smart working

È stato quindi chiesto ai partecipanti all'indagine di indicare in che misura avessero eventualmente percepito in alcuni aspetti degli **svantaggi** a seguito dell'introduzione dello smart working.

Tab. 4

**Inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Nachteile des Smart Working wahrgenommen?**Merkmalswerte<sup>5</sup> (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)**In che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, facciano emergere delle criticità dello smart working?**Valori caratterizzanti<sup>5</sup> (comparativa 1° indagine - 2° indagine)

Aspette	Durchschnittswerte Valori medi		Aspetti
	1. Umfrage 1° indagine	2. Umfrage 2° indagine	
Isolation und weniger Informationen darüber, was im Büro vor sich geht	45,4	40,8	Isolamento e minori informazioni su ciò che avviene in ufficio
Eignung der von der Verwaltung zur Verfügung gestellten technischen Ausstattung im Verhältnis zu meinen Arbeitsbedürfnissen	43,9	40,6	Adeguatezza della strumentazione tecnologica fornita dall'Amministrazione rispetto alle mie esigenze lavorative
Kommunikation und Koordinierung mit meinen Kollegen/Kolleginnen	43,7	40,4	Comunicazione/coordinamento con altri/e colleghi/e
Teamarbeit	40,9	37,1	Lavoro in team/gruppo
Verlust des Gefühls der Zugehörigkeit zum Team/der Gruppe/der Verwaltung	37,1	32,6	Perdita del senso di appartenenza al mio team/ufficio/amministrazione
Verteilung der Arbeitslast	34,4	31,3	Distribuzione dei carichi di lavoro
Planung von Treffen und Besprechungen	31,7	28,9	Pianificazione di incontri/riunioni
Planung der Aktivitäten	30,9	26,8	Programmazione delle attività
Wahrnehmung von Diskriminierung in Bezug auf Karrierechancen und berufliches Wachstum	22,3	21,6	Percezione di discriminazione in termini di opportunità di carriera e crescita professionale
Wahrnehmung einer negativen Beurteilung seitens meiner Kollegen/Kolleginnen	14,4	14,5	Percezione di giudizio negativo da parte dei/delle miei/mie colleghi/e
Wahrnehmung einer negativen Beurteilung seitens meines/meiner Vorgesetzten	13,8	14,4	Percezione di giudizio negativo da parte del/della mio/a diretto/a superiore

Das durchgehend bessere Abschneiden dieser zweiten Umfrage macht sich bei der Frage nach den Nachteilen insofern bemerkbar, als fast alle Werte im Vergleich zur ersten Umfrage rückläufig sind. Leicht gestiegen sind nur jene bezüglich der Wahrnehmung einer negativen Beurteilung, sei es seitens des/der Vorgesetzten als auch der Kolleginnen und Kollegen. Dies sind aber genau jene Aspekte, die bei weitem am wenigsten Sorgen bereiten.

Auch die Reihenfolge bleibt gegenüber der ersten Umfrage unverändert. So sind die problematischsten Aspekte weiterhin die Isolation bzw. der Mangel an Information über die Geschehnisse im Büro, die technische Ausstattung sowie die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen.

La tendenza generale al miglioramento dei risultati di questa seconda indagine si fa particolarmente evidente nella domanda relativa agli svantaggi, poiché quasi tutti i valori risultano essere in diminuzione. In leggera crescita sono solamente quelli relativi alla percezione di giudizio negativo, sia esso da parte del diretto o della diretta superiore o da parte dei colleghi e delle colleghe. Questi sono però allo stesso tempo gli aspetti che destano i minori disagi.

Anche l'ordine delle varie voci rimane invariato rispetto alla prima indagine. Gli aspetti che continuano ad essere percepiti come più problematici sono quindi ancora l'isolamento e la carenza di informazioni rispetto a quanto accade in ufficio, la dotazione tecnologica e la comunicazione coi colleghi e con le colleghe.

<sup>5</sup> Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 26  
Vedasi nota metodologica pag. 26

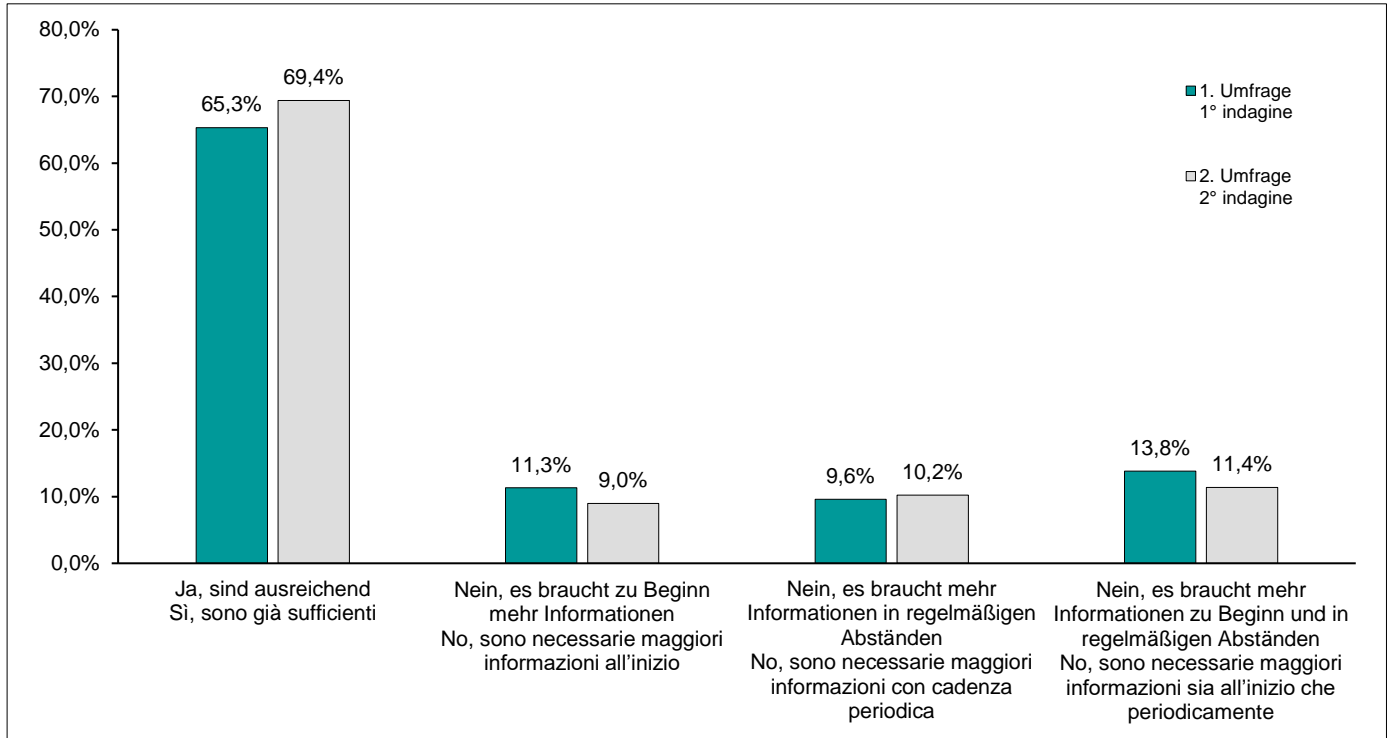
Graf. 8

**Waren Ihrer Meinung nach die bisher erhaltenen Informationen (in Bezug auf den Einsatz technologischer Mittel, Verwaltung der Arbeitstätigkeiten von zuhause aus usw.) ausreichend, um in Smart Working zu arbeiten?**

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**A Suo parere le informazioni ricevute fino ad oggi (in termini di uso dei supporti tecnologici, gestione delle attività di lavoro da casa, ecc.) sono state sufficienti per fare smart working?**

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



Die Meinung bezüglich der **erhaltenen Informationen** für die Ausübung der eigenen Arbeit in Smart Working hat sich im Vergleich zur ersten, im Juni 2020 durchgeführten Umfrage kaum geändert.

Die Anzahl der mit den erhaltenen Informationen zufriedenen Befragten ist leicht gestiegen (69,4% gegenüber 65,3% in der ersten Umfrage), während die restlichen Antworten auch in dieser Umfrage in ähnlichem Maß vergeben worden sind.

Insgesamt besteht weiterhin bei den Männern eine größere Neigung, die erhaltenen Informationen als ausreichend zu betrachten (72,7% gegenüber 67,9% der weiblichen Bediensteten). Auch in Bezug auf das Alter bestätigt sich der höhere Zufriedenheitsgrad der jüngeren Bediensteten. In der Altersklasse bis 35 Jahre ist sogar ein Zuwachs im Vergleich zur vorherigen Umfrage von über acht Prozentpunkten auf 79,1% festzustellen. Dicht dahinter positioniert sich die Klasse 36-45 mit 76,3% und schließlich die Klassen 46-55 (67,1%) und über 55 Jahre (61,9%), die jedoch ebenfalls besser abgeschnitten haben als zuvor.

L'opinione dei partecipanti all'indagine relativamente alle **informazioni ricevute** per lavorare in smart working non si discosta molto rispetto a quanto rilevato nella prima indagine effettuata a giugno 2020.

Si è registrato infatti un leggero incremento dei rispondenti che si sono dichiarati soddisfatti delle informazioni ricevute (69,4% contro il 65,3% della prima indagine) e si è confermata la suddivisione piuttosto equa delle risposte tra le opzioni rimanenti.

Complessivamente, si riafferma la maggior propensione degli uomini a considerare le informazioni ricevute come sufficienti (72,7% contro il 67,9% delle dipendenti donne). Anche le classi d'età più giovani si confermano essere quelle maggiormente soddisfatte delle informazioni ricevute. Rispetto all'indagine precedente, la classe sotto i 35 anni fa infatti un balzo di oltre otto punti percentuali, assestandosi al 79,1%. Segue a breve distanza, col 76,3%, la classe 36-45 anni, mentre le classi 46-55 e oltre 55 anni, seppur anch'esse in crescita, si fermano rispettivamente al 67,1% e al 61,9%.



Nennenswert sind insbesondere auch die vermehrt positiven Antworten der Bediensteten der IV. Funktionsebene (von 59,6% auf 71,8%), aber auch jener der VII. und VIII. Funktionsebene (von 65,7% auf 70,7% bzw. von 67,2% auf 72,6%) und der Führungskräfte und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren (von 69,8% auf 77,1%). Letztere äußern somit eine höhere Zufriedenheit als das Personal ohne Führungs- bzw. Koordinierungsauftrag (68,2%).

Risultano degne di nota anche la crescita di risposte affermative tra i dipendenti della IV qualifica funzionale (dal 59,6% della prima rilevazione al 71,8% della seconda), ma anche della VII e VIII qualifica funzionale (passate rispettivamente dal 65,7% al 70,7% e dal 67,2% al 72,6%) e tra i/le dirigenti o coordinatori/trici (dal 69,8% al 77,1%), a conferma della maggiore soddisfazione rispetto al valore registrato tra il personale senza ruolo dirigenziale o di coordinamento (68,2%).

## 2.6 Interesse weiterhin in Smart Working zu arbeiten

Wie bereits in der ersten Umfrage wurden die Landesbediensteten gefragt, ob sie daran interessiert wären auch in Zukunft in Smart Working zu arbeiten.

Die allgemein sehr positive Einstellung dem Smart Working gegenüber bestätigt sich auch in der zweiten Umfrage. Die Zustimmung ist sogar noch höher als zuvor.

## 2.6 Interesse a continuare a lavorare in smart working

Conformemente a quanto è stato fatto nella prima indagine, è stato domandato ai/alle dipendenti di esprimere la propria opinione sullo smart working e di indicare l'interesse a lavorare in tale modalità anche in futuro.

La tendenza generale marcatamente favorevole allo smart working registrata nella prima indagine è stata confermata e, anzi, si è ulteriormente rafforzata.

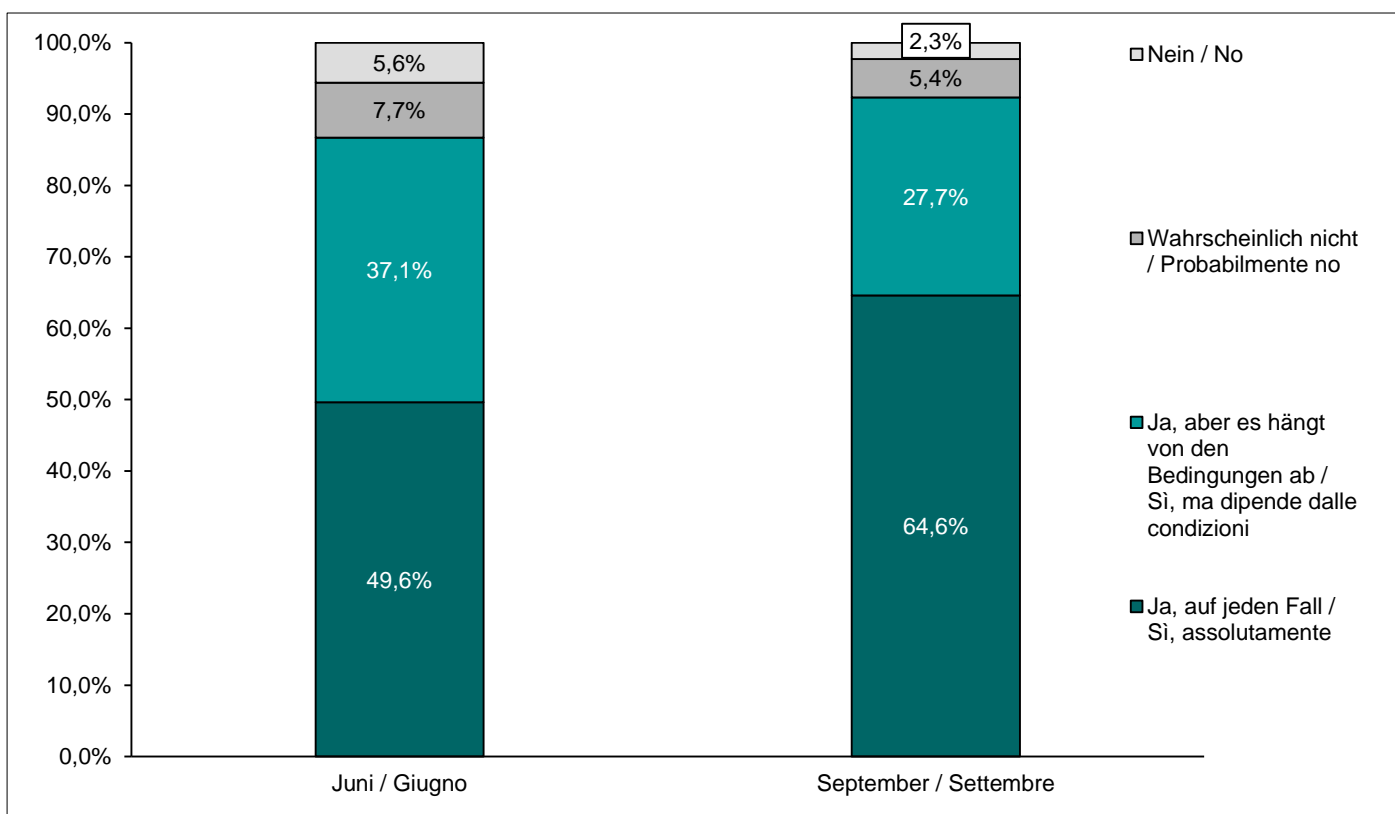
Graf. 9

### Würden Sie in Zukunft wieder in Smart Working arbeiten?

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

### Sarebbe interessato/a a fare ancora smart working in futuro?

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



Auf die Frage nach dem Interesse, auch **in Zukunft in Smart Working** zu arbeiten, zeigen sich 64,6% der Befragten weiterhin an dieser Arbeitsform interessiert, und zwar unabhängig von den Bedingungen (in der vorherigen Umfrage waren es 49,6%). Im Gegensatz dazu ist der Anteil jener, die zwar interessiert sind, für die es jedoch von den Rahmenbedingungen anhängt, zurückgegangen (von 37,1% auf 27,7%). Dasselbe gilt auch für die Befragten, die wenig bzw. gar kein Interesse zeigen (von 7,7% auf 5,4% bzw. von 5,6% auf 2,3%).

Die Analyse der Antworten ergab im Detail Folgendes:

- die Befragten in der Altersklasse bis 35 Jahre zeigten allesamt Interesse, weiterhin in Home/Smart Working zu arbeiten (70,9% bedingungslos, 29,1% abhängig von den Bedingungen);
- das Interesse, unabhängig von den Bedingungen weiterhin in Smart Working zu arbeiten nimmt, genauso wie bereits in der vorherigen Umfrage, mit zunehmendem Alter ab. Allerdings ist auch hier eine deutliche Steigerung von über zehn Prozentpunkten in allen Altersklassen festzustellen;
- der Anteil des Personals mit Führungs- bzw. Koordinierungsauftrag, das unabhängig von den Bedingungen weiterhin in Smart Working arbeiten würde, hat sich beinahe verdoppelt (67,5% gegenüber 34,3% in der vorherigen Umfrage). Halbiert hat sich hingegen der Teil jener, die nach eigenen Angaben zwar interessiert sind, für die es aber auf die Rahmenbedingungen ankommt (von 52,5% auf 24,2%). Ebenfalls geschrumpft ist der Anteil jener, die eher nicht interessiert sind (von 13,2% auf 8,2%).

Alla domanda relativa all'interesse a lavorare ancora in **smart working in futuro**, è emerso infatti che il 64,6% dei rispondenti sarebbe interessato a lavorare ancora in smart working, a prescindere dalle condizioni (nell'indagine precedente era il 49,6%). Si è contemporaneamente assottigliata la quota (passata dal 37,1% al 27,7%) di coloro che sarebbero interessati, ma che attenderebbero di conoscere le condizioni, così come di coloro che sono tendenzialmente non interessati (dal 7,7% al 5,4%) o per niente interessati (dal 5,6% al 2,3%).

Analizzando le risposte, è emerso inoltre quanto segue:

- la totalità dei rispondenti appartenenti alla classe d'età fino a 35 anni si è dichiarata tendenzialmente interessata a lavorare ancora in home/smart working (il 70,9% incondizionatamente e il 29,1% a seconda delle condizioni);
- conformemente alla precedente indagine, si conferma come l'interesse incondizionato a lavorare ancora in smart working decresca all'aumentare della classe d'età, seppur in tutte le classi si sia registrato un incremento di quota di oltre dieci punti percentuali rispetto alla prima rilevazione;
- tra il personale con ruolo dirigenziale o di coordinamento l'interesse a lavorare ancora in smart working a prescindere dalle condizioni è quasi raddoppiato, passando dal 34,3% della precedente rilevazione al 67,5% di quest'ultima. Contemporaneamente si è dimezzata la quota di coloro che si sono dichiarati interessati, ma sulla base delle condizioni da stabilirsi (dal 52,5% al 24,2%) e si è ulteriormente assottigliata la fetta di coloro che sono tendenzialmente non interessati (dal 13,2% all'8,2%).

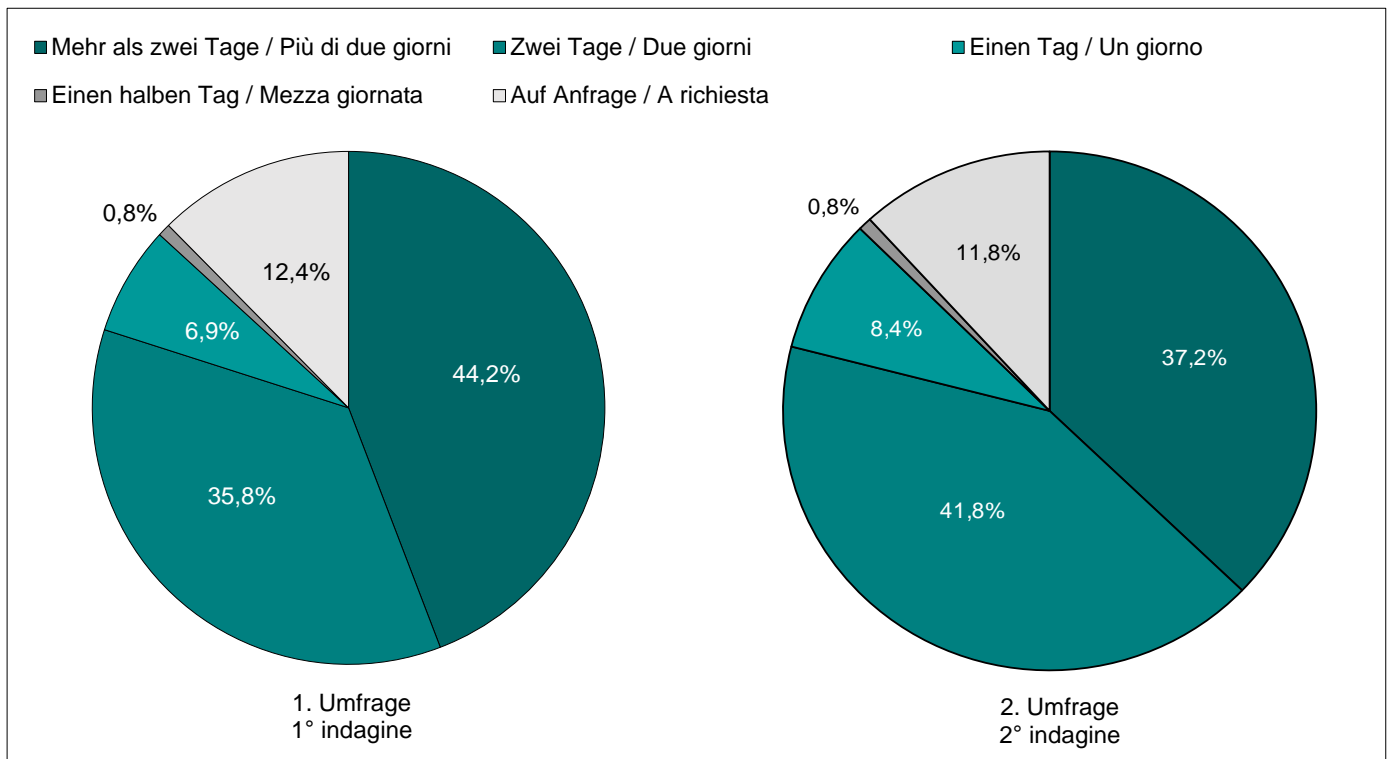
Graf. 10

**Wie viele Tage pro Woche würden Sie nach Ende des COVID-19-Notstands in Smart Working arbeiten?**

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**Finita la situazione di emergenza da COVID-19, quanti giorni a settimana lavorerebbe in smart working?**

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



Jene die geantwortet haben, sowohl bedingungslos als auch gemäß den noch festzulegenden Bedingungen interessiert zu sein (insgesamt 92,3% der Umfrageteilnehmer), sollten in weiterer Folge angeben, wie viele **Tage pro Woche** sie in **Smart Working** arbeiten würden.

Genau wie bei der vorherigen Umfrage besteht für 8 von 10 Bediensteten der Wille, mindestens zwei Tage pro Woche in Smart Working zu arbeiten.

Anders als bei der ersten Umfrage überwiegt jedoch die Antwortmöglichkeit „zwei Tage“ (von 35,8% auf 41,8%) gegenüber der Option „mehr als zwei Tage“ (von 44,2% auf 37,2%). Dies ist vorwiegend auf einen Wechsel der Vorzüge der weiblichen Bediensteten zurückzuführen; die Verteilung der Antworten der männlichen Mitarbeiter ist nämlich weitgehend stabil geblieben.

Zu unterstreichen ist auch die Tatsache, dass die Antwortmöglichkeit „Auf Anfrage“ von den Führungskräften und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren dreimal so oft gegeben wurde als im Durchschnitt (28,9% gegenüber 9,2% beim restlichen Personal).

A coloro che hanno risposto di essere interessati, sia incondizionatamente che a seconda delle condizioni che saranno definite (complessivamente il 92,3% dei partecipanti all'indagine), si è quindi richiesto di indicare quanti **giorni a settimana** lavorerebbero in **smart working**.

Esattamente come nella precedente indagine, per ben 8 dipendenti su 10 si registra una disponibilità a lavorare almeno due giorni a settimana in smart working.

Differentemente dalla prima rilevazione, l'opzione "Due giorni" è però divenuta più popolare dell'opzione "Più di due giorni", essendo la prima passata dal 35,8% al 41,8% e la seconda dal 44,2% al 37,2%. Ciò è riconducibile prevalentemente ad un cambio di preferenze tra le dipendenti donne, poiché tra il personale di sesso maschile le percentuali di risposta tra le varie opzioni è rimasta sostanzialmente invariata.

Va sottolineato inoltre come tra il personale con ruolo dirigenziale o di coordinamento l'opzione di risposta "A richiesta" raggiunga un grado di preferenza tre volte superiore alla media (28,9% contro il 9,2% registrato tra il resto del personale).

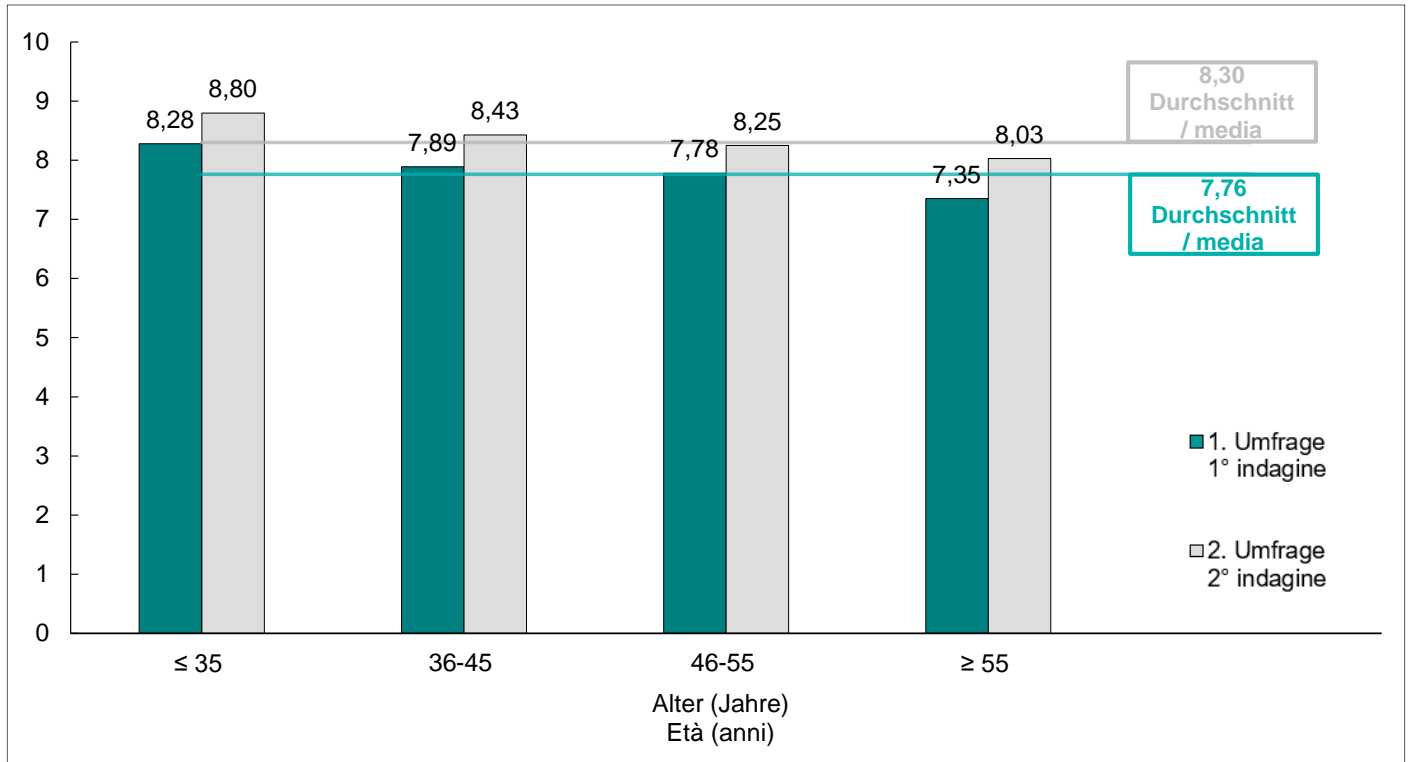
Graf. 11

**Wie sehr sind Sie zum heutigen Zeitpunkt mit Ihrer Erfahrung mit Smart Working zufrieden?**

Durchschnittswerte nach Altersklasse (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**Ad oggi, quanto è soddisfatto/a della Sua esperienza di smart working?**

Valori medi per classe d'età (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



Die **Gesamtbeurteilung** der eigenen **Erfahrung mit Smart Working** verzeichnete gegenüber dem bereits recht guten Ergebnis der ersten Umfrage nochmal eine klare Verbesserung; die durchschnittliche Bewertung betrug nämlich 8,30 Punkte, gegenüber den 7,76 Punkten der ersten Umfrage.

Wie bereits bei der vorherigen Umfrage konnten keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Arbeitszeit oder Funktionsebene festgestellt werden.

Es zeigt sich allerdings erneut ein deutlicher Unterschied zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Vorausgeschickt, dass die durchschnittliche Bewertung in allen Klassen deutlich gestiegen ist, bestätigt sich die Situation aus der ersten Umfrage: Jüngere Mitarbeiter (bis 35 Jahre) äußern mit einem Gesamtwert von 8,80 von 10 Punkten eine überdurchschnittlich positive Meinung. Die Bewertung nimmt in den höheren Altersgruppen kontinuierlich ab und liegt bei den über 55-Jährigen bei 8,03. Hervorzuheben ist diese letzte Altersklasse als jene mit dem höchsten Zuwachs: der Durchschnittswert kletterte von 7,35 auf 8,03 Punkte.

La **valutazione** complessiva attribuita da parte dei rispondenti alla propria **esperienza di smart working** ha dimostrato una consistente crescita del gradimento, rispetto al valore (già piuttosto buono) registrato nella prima indagine. Il voto medio si è attestato infatti a 8,30 punti contro i 7,76 punti della prima rilevazione.

Come nell'indagine precedente, non sono emerse differenze significative in base al genere, al regime orario o alla qualifica funzionale d'appartenenza.

Si è però allo stesso tempo confermata la differenza piuttosto marcata tra le diverse classi d'età. Premesso che in tutte le classi si è registrata una consistente crescita della valutazione media, si riafferma lo schema già riscontrato nella prima indagine: i dipendenti più giovani (sotto i 35 anni di età) esprimono infatti un'opinione maggiormente positiva rispetto alla media con un valore complessivo pari a ben 8,80 punti su 10 e la valutazione decresce gradualmente all'aumentare della classe d'età, attestandosi a 8,03 punti tra il personale con più di 55 anni d'età. Va evidenziato come proprio in quest'ultima classe d'età si sia registrata la maggior crescita da un'indagine all'altra

in termini di valore medio, passato dai 7,35 punti della prima rilevazione agli 8,03 della seconda.

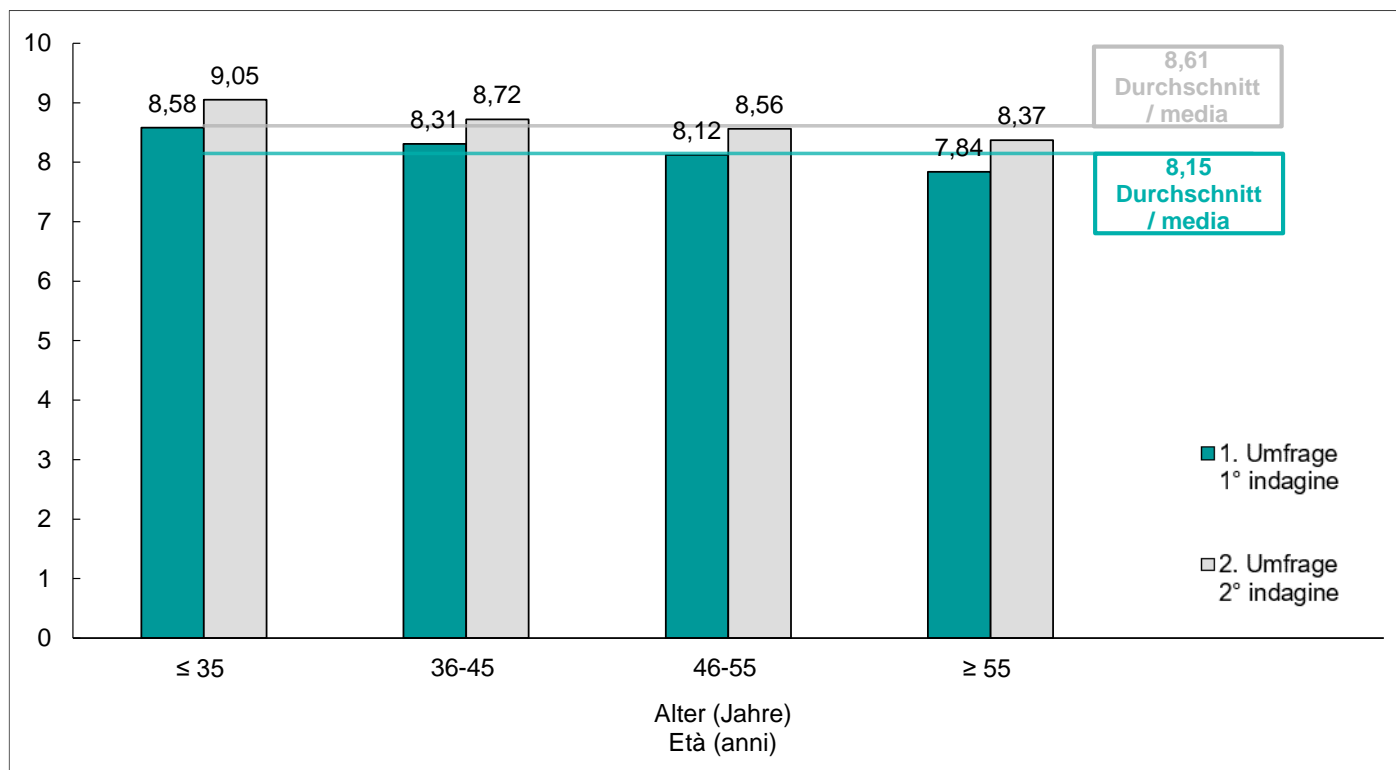
Graf. 12

### Abschließend, wie bewerten Sie die Einführung des Smart Working in der Landesverwaltung?

Durchschnittswerte nach Altersklasse (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

### In definitiva, qual è la Sua opinione in relazione all'introduzione dello smart working nell'Amministrazione provinciale?

Valori medi per classe d'età (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



Wie bereits in der ersten Umfrage ist die **Gesamtbewertung** seitens der Bediensteten der **Einführung des Smart Working** in der Landesverwaltung weiterhin äußerst positiv. Mit 8,61 von 10 Punkten hat es im Vergleich zur Vorerhebung sogar noch eine Verbesserung gegeben. Auch diesmal übersteigt dieser Wert den eben aufgezeigten bezüglich der Gesamtbewertung der eigenen Erfahrung mit Smart Working.

Auch diesmal zeigt die Analyse nach Altersklassen die größten Unterschiede auf: erneut hat das Personal unter 35 Jahre die höchste Bewertung abgegeben und sogar die Schwelle der 9 Punkte überschritten (9,05). Mit steigender Altersklasse sinkt die Bewertung sukzessiv und erreicht auch hier ihren Tiefstwert beim Personal über 55 Jahre (8,37).

Gegenüber der im Juni durchgeführten Umfrage zeigt sich zudem ein überdurchschnittlicher Zustimmungswert seitens des Personals mit Teilzeitvertrag bis 50% (8,95 Punkte). Die Bewertungen der Bediensteten mit Teilzeitvertrag

Come già si era verificato nella prima indagine, la **valutazione** complessiva dei dipendenti relativamente all'**introduzione dello smart working** nell'Amministrazione provinciale si è dimostrata essere sempre molto positiva e addirittura in crescita rispetto alla prima rilevazione, attestandosi a 8,61 punti su una scala di 10. Tale valutazione risulta perciò essere nuovamente più elevata del voto medio attribuito all'esperienza individuale di smart working di cui alla domanda precedente.

Anche questa volta le differenze più significative si riscontrano distinguendo i rispondenti per classe d'età: il personale con meno di 35 anni ha infatti attribuito la valutazione più elevata, superando addirittura la soglia dei 9 punti (9,05). Nelle classi superiori la valutazione va via via calando fino a raggiungere il punteggio più basso nuovamente tra il personale con più di 55 anni (8,37).

Rispetto all'indagine effettuata a giugno, emerge inoltre un gradimento sopra la media tra il personale in part-time fino al 50%, per il quale si registra una valutazione media di 8,95 punti, mentre i/le dipendenti con contratto oltre il 50% e a tempo pieno

über 50% sowie jener in Vollzeit liegen hingegen weitgehend im Schnitt.

hanno espresso una valutazione del tutto in linea con la media complessiva.

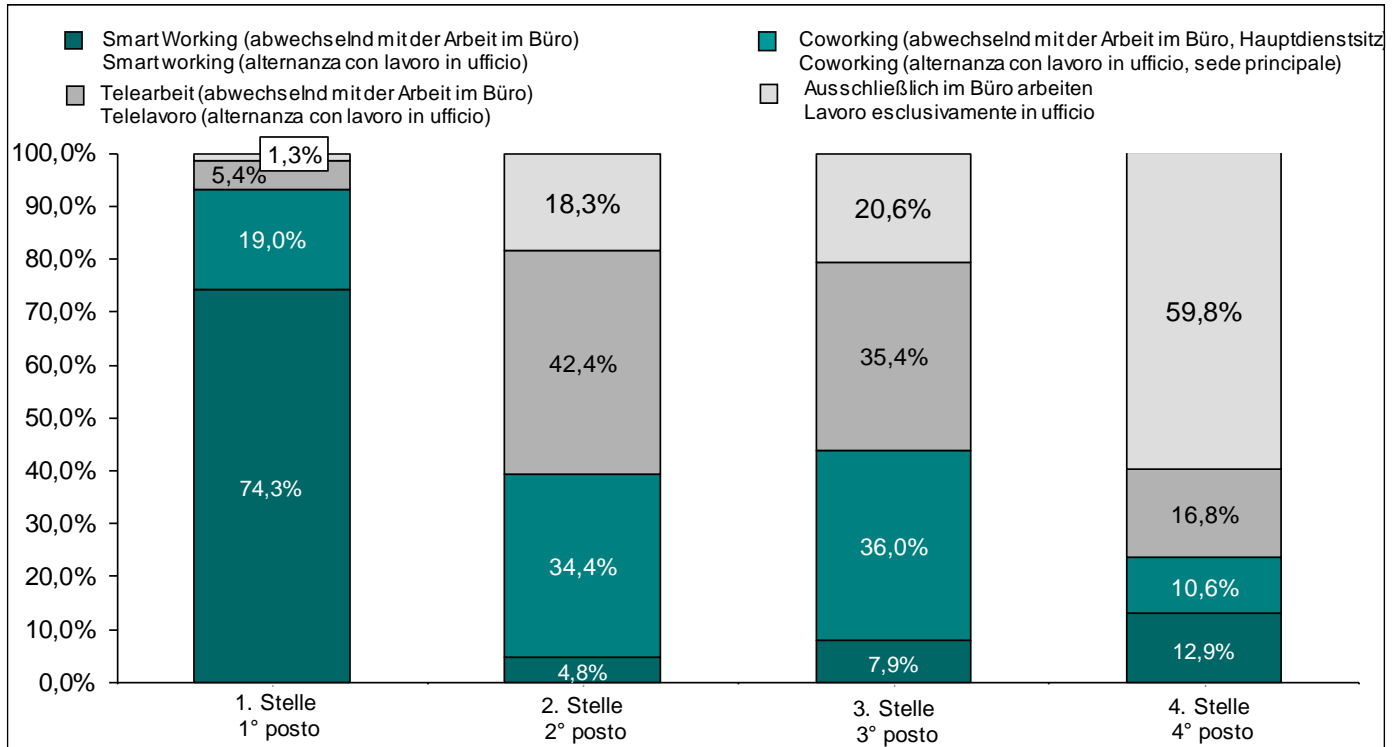
Graf. 13

**Schlussendlich geben Sie die gewünschte Reihenfolge (1, 2, 3 oder 4) für die folgenden Arbeitsformen an**

Prozentuelle Verteilung (Juni-August 2020)

**In chiusura, metta le seguenti modalità di lavoro in ordine di preferenza personale (1, 2, 3 o 4)**

Composizione percentuale (giugno-agosto 2020)



Abschließend wurden die Teilnehmer an der Umfrage gebeten, aus folgenden vier Arbeitsweisen eine **Vorzugsliste** zu erstellen: Arbeit ausschließlich im Büro, Smart Working, Telearbeit und Coworking (letztere drei jeweils abwechselnd mit der Arbeit im Büro).

Eine ähnliche Frage war bereits im Rahmen einer 2019 durchgeführten Umfrage gestellt worden, also noch bevor das agile Arbeiten durch den COVID-19 Notstand begünstigt wurde. Damals gab es nur die drei Antwortmöglichkeiten Smart Working, Coworking und Telearbeit. 55,1% der Befragten hatten als bevorzugte Arbeitsweise das Smart Working, 26,6% die Telearbeit und 18,3% das Coworking angegeben.

Die konkrete Umsetzung des Smart Working in Folge des Pandemienotstandes hat dessen Vorrang offensichtlich deutlich gestärkt; in dieser Umfrage wurde diese Arbeitsform nämlich von 74,3% der Befragten bevorzugt. Weit abgeschlagen folgen das Coworking (19,0%), die Telearbeit (5,4%) und die Arbeit ausschließlich im Büro (1,3%).

A chiusura della sezione, è stato infine chiesto ai partecipanti all'indagine di mettere in **ordine di preferenza** quattro diverse modalità di lavoro, ovvero: il lavoro esclusivamente in ufficio, lo smart working, il telelavoro e il coworking (quest'ultime tre considerate in alternanza col lavoro in ufficio).

In un'indagine svolta nel corso del 2019, e quindi prima che il ricorso generalizzato al lavoro agile venisse favorito dall'emergenza COVID-19, era già stato sottoposto un quesito simile, che prevedeva le sole tre opzioni smart working, coworking e telelavoro. Ne era emerso un ordine di preferenza che vedeva lo smart working al primo posto per il 55,1% dei rispondenti, seguito dal telelavoro col 26,6% e dal coworking col 18,3%.

L'attuazione concreta dello smart working legata all'emergenza pandemica ha evidentemente rafforzato il suo primato, considerato che il 74,3% dei rispondenti alla presente indagine l'ha indicato come prima scelta. Seguono a forte distanza il coworking (19,0%), il telelavoro (5,4%) e il lavoro esclusivamente in ufficio (1,3%).

Es gilt jedoch einige weitere Aspekte zu berücksichtigen:

- es sind keine nennenswerten Unterschiede in Bezug auf das Alter festzustellen;
- die Telearbeit wird am häufigsten als zweite Wahl genannt (42,4%), häufiger als das Coworking (34,4%);
- in der Altersklasse bis 35 Jahre wird das Smart Working vermehrt als erste Wahl (85,4%) und das Coworking als zweite Wahl (45,6%) genannt;
- für die Bediensteten der IV. Funktionsebene ist Smart Working in höchstem Maß erste Wahl (82,7%);
- das Personal unter 45 Jahre bzw. jenes mit Teilzeitvertrag bis 50% gibt die Arbeit ausschließlich im Büro am häufigsten als letzte Wahl an.

## 2.7 Abschnitt für Führungskräfte und Koordinatoren

In Einklang mit der vorherigen Umfrage war ein letzter Abschnitt der Umfrage für jene Teilnehmer vorgesehen, die eingangs angegeben hatten, eine Führungs- oder Koordinierungsposition innezuhaben (344 Befragte)<sup>6</sup>.

Führungskräfte, Koordinatorinnen und Koordinatoren wurden zunächst gebeten, in Bezug auf das von ihnen geführte Personal anzugeben, ob und inwieweit bestimmte Aspekte, **Vorteile** des Smart Working darstellen.

Die Aspekte „mehr Autonomie in der Arbeit der eigenen Mitarbeiter“ und „mehr Verantwortung für Ziele und Ergebnisse“ wurden gegenüber der ersten Umfrage weniger stark wahrgenommen. Hatten bei der ersten Umfrage 59,3% des Personals mit Führungs- oder Koordinierungsauftrag eine sehr bzw. ziemlich starke Verbesserung dieser beiden Aspekte ausgemacht, so waren es in dieser Umfrage 54,4% bzw. 53,5%.

Mehr als die Hälfte der Führungskräfte und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren hat hingegen eine ziemlich oder sehr starke Besserung der Motivation und Zufriedenheit der eigenen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen empfunden. Mit 50,6% waren es um fast fünf Prozentpunkte mehr als bei der vorherigen Umfrage (46,1%).

Wie schon bei der ersten Umfrage festgestellt sieht ein beträchtlicher Anteil der Führungskräfte und Koordinatoren/Koordinatorinnen (37,3%, etwas

Vanno però sottolineate alcune ulteriori evidenze:

- non si registrano differenze significative in termini di genere;
- il telelavoro è l'opzione che maggiormente viene indicata come seconda scelta (42,4%), superando anche il coworking (34,4%);
- la classe d'età fino a 35 anni mostra una propensione superiore alla media ad indicare lo smart working come prima scelta (85,4%) e il coworking come seconda scelta (45,6%);
- la IV qualifica funzionale è quella nella quale si registra la maggior propensione a prediligere lo smart working come prima opzione (82,7%);
- il personale di età inferiore a 45 anni e con contratto di lavoro fino al 50% tende maggiormente ad indicare il lavoro esclusivamente in ufficio come ultima scelta.

## 2.7 Sezione per dirigenti e coordinatori

Come nell'indagine precedente, è stata prevista un'ultima sezione riservata ai partecipanti che nelle domande preliminari abbiano affermato di ricoprire un incarico dirigenziale o di coordinamento (344 rispondenti)<sup>6</sup>.

Ai/alle dirigenti e coordinatori/coordinatori è stato domandato innanzitutto di indicare, in riferimento al personale da essi gestito, in che misura alcuni aspetti, se riscontrati, rappresentino dei **benefici** dello smart working.

Rispetto alla prima indagine, è emersa una percezione minore di crescita nell'autonomia lavorativa dei/delle collaboratori/trici e di accrescimento della responsabilizzazione su obiettivi e risultati. Mentre infatti nella prima rilevazione il 59,3% del personale con ruolo dirigenziale o di coordinamento individuava per entrambi gli ambiti un miglioramento molto o abbastanza forte, in questa indagine questa percentuale si ferma rispettivamente al 54,4% e al 53,5%.

Oltre la metà del personale dirigente o con ruolo di coordinamento ha invece constatato un miglioramento molto o abbastanza forte in termini di motivazione e soddisfazione dei/delle propri/e collaboratori/trici, stabilendo una crescita di quasi cinque punti percentuali rispetto alla precedente indagine (50,6% contro il precedente 46,1%).

Come già si era evidenziato nella prima rilevazione, una percentuale significativa di dirigenti e coordinatori/coordinatori (37,3%, in leggero calo

<sup>6</sup> Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 26  
Vedasi nota metodologica pag. 26

weniger im Vergleich zur Umfrage vom Juni (39,7%) beim Arbeitsklima keine Verbesserung bzw. hat diesen Aspekt gar nicht wahrgenommen.

rispetto al 39,7% dell'indagine di giugno) non ha affatto percepito un miglioramento del clima lavorativo, oppure non ha nemmeno riscontrato questo aspetto.



Tab. 5

**In Bezug auf das von Ihnen geführte Personal, inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Vorteile des Smart Working wahrgenommen?**

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**In riferimento alle persone da Lei gestite, in che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino dei benefici dello smart working?**

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)

		Sehr Molto	Ziemlich Abbastanza	Wenig Poco	Gar nicht Per niente	Nicht wahrgeno- mmen Non riscontrato
Mehr Autonomie in der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Maggiore autonomia nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici	1. Umfrage 1° indagine	14,0%	45,3%	22,1%	4,9%	13,7%
	2. Umfrage 2° indagine	13,7%	40,7%	25,0%	4,9%	15,7%
Mehr Verantwortungsbewusstsein bezüglich Ziele und Ergebnisse bei meinen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen Maggiore responsabilizzazione su obiettivi e risultati dei/delle miei/mie collaboratori/trici	1. Umfrage 1° indagine	15,9%	43,4%	22,3%	5,4%	13,0%
	2. Umfrage 2° indagine	13,7%	39,8%	23,8%	7,0%	15,7%
Größere Effizienz bei der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (Schnelligkeit bei der Durchführung der Tätigkeiten, mehr Leistung bei gleicher Zeit usw.) Maggiore efficienza nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici (velocità nello svolgere l'attività, quantità di output a parità di tempo, ecc.)	1. Umfrage 1° indagine	9,5%	34,5%	32,5%	9,3%	14,2%
	2. Umfrage 2° indagine	9,6%	31,7%	31,1%	10,5%	17,2%
Größere Effektivität in der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (größere Konzentration, Qualität der ausgeführten Tätigkeiten usw.) Maggiore efficacia nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici (maggiore concentrazione, qualità delle attività svolte, ecc.)	1. Umfrage 1° indagine	11,5%	34,8%	29,7%	10,0%	14,0%
	2. Umfrage 2° indagine	9,9%	34,6%	28,5%	9,6%	17,4%
Verbesserung der Fähigkeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, ihre Arbeit zu planen und zu organisieren Miglioramento della capacità dei/delle miei/mie collaboratori/trici di pianificare e organizzare il lavoro	1. Umfrage 1° indagine	10,3%	41,7%	27,7%	6,1%	14,2%
	2. Umfrage 2° indagine	9,9%	39,8%	27,0%	7,6%	15,7%
Verringerung der Abwesenheiten Riduzione delle assenze	1. Umfrage 1° indagine	20,1%	23,8%	21,8%	10,3%	24,0%
	2. Umfrage 2° indagine	16,3%	26,5%	26,5%	9,3%	21,5%
Besseres Arbeitsklima Miglioramento del clima lavorativo	1. Umfrage 1° indagine	8,1%	16,9%	35,3%	17,9%	21,8%
	2. Umfrage 2° indagine	7,9%	21,3%	33,5%	15,5%	21,9%
Erhöhte Motivation und Zufriedenheit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Aumento della motivazione e soddisfazione dei/delle miei/mie collaboratori/trici	1. Umfrage 1° indagine	11,3%	34,8%	29,2%	10,0%	14,7%
	2. Umfrage 2° indagine	15,7%	34,9%	26,2%	7,0%	16,3%

Führungskräfte und Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen wurden weiter gebeten, unter Bezugnahme auf das von ihnen geführte Personal anzugeben, ob und inwieweit bestimmte Aspekte **Nachteile** des Smart Working darstellen.

Mehr als sechs von zehn Führungskräfte und Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen geben an, die Einführung des Smart Working bringe wenige oder gar keine Nachteile in Bezug auf die Planung der Termine/Sitzungen und die Verteilung/Aufteilung der Arbeit mit sich. Als „wenig“ oder „gar nicht“ nachteilig wurden vermehrt (über 50%) auch die Verwaltung der Smart Workers, der Bereich Privacy und Datensicherheit, Kommunikation/Koordination der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit anderen Kollegen/Kolleginnen, Planung von Terminen/Sitzungen sowie die Benützung der technologischen Mittel empfunden, wenngleich all diese Aspekte gegenüber der ersten Umfrage rückläufig sind.

Rund jede dritte Führungskraft oder Koordinator/in sieht dagegen die Teamarbeit sowie das Gefühl der Zugehörigkeit zum eigenen Team/Amt und zur Verwaltung als „sehr“ oder „ziemlich“ nachteilig. Dieser Wert ist im Vergleich zur vorherigen Umfrage gestiegen.

Der Aspekt der Datensicherheit bzw. des Datenschutzes wird weiterhin als am wenigsten problematisch gesehen: Nur 1,7% bzw. 9,6% der Führungskräfte und Koordinatoren/Koordinatorinnen (zuvor waren es 1,5% bzw. 10,3%) geben an, dass Smart Working in diesem Bereich sehr bzw. ziemlich nachteilig sei.

Ai/alle dirigenti e coordinatori/coordinatrici è stato quindi domandato di indicare, in riferimento al personale da essi gestito, in che misura alcuni aspetti, se riscontrati, rappresentino degli **svantaggi** dello smart working.

Più di sei dirigenti e coordinatori/coordinatrici su dieci hanno affermato che dall'adozione dello smart working siano derivati pochi o nessuno svantaggio per quanto concerne la pianificazione di incontri/riunioni e la distribuzione dei carichi di lavoro. Valori molto elevati (oltre il 50%), seppur in calo rispetto alla prima indagine, di risposte quali “poco” o “per niente” si registrano anche relativamente a difficoltà nella gestione degli smart workers, aspetti legati alla sicurezza dei dati e/o alla privacy, comunicazione/coordinamento dei/delle collaboratori/trici con altri/e colleghi/e, pianificazione di incontri/riunioni e difficoltà nell'utilizzo della tecnologia.

Circa un/a dirigente o coordinatore/coordinatrice su tre ritiene invece che lo smart working abbia comportato molto o abbastanza uno svantaggio in termini di lavoro in team/gruppo e di perdita del senso di appartenenza al proprio team/ufficio/amministrazione, con valori in crescita rispetto all'indagine precedente.

Si conferma infine come gli aspetti legati alla sicurezza dei dati e/o alla privacy siano considerati essere quelli meno problematici, visto che solamente l'1,7% e il 9,6% dei/delle dirigenti e dei/delle coordinatori e coordinatrici (contro l'1,5% e il 10,3% della precedente indagine) ha riconosciuto nello smart working uno svantaggio molto o abbastanza forte in questo ambito.

Tab. 6

**In Bezug auf das von Ihnen geführte Personal, inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Nachteile des Smart Working wahrgenommen?**

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**In riferimento alle persone da Lei gestite, in che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati, facciano emergere delle criticità dello smart working?**

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)

		Sehr Molto	Ziemlich Abba- stanza	Wenig Poco	Gar nicht Per niente	Nicht wahrgenommen Non riscontrato
Schwierigkeit bei der Verwaltung der Smart Worker Difficoltà nella gestione degli smart workers	1. Umfrage 1° indagine	2,7%	15,2%	42,2%	18,6%	21,3%
	2. Umfrage 2° indagine	2,6%	18,9%	37,8%	16,6%	24,1%
Privacy und Datensicherheit Aspetti legati alla sicurezza dei dati e/o alla privacy	1. Umfrage 1° indagine	1,5%	10,3%	31,9%	27,5%	28,9%
	2. Umfrage 2° indagine	1,7%	9,6%	32,0%	24,7%	32,0%
Kommunikation/Koordination meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit anderen Kollegen/Kolleginnen Comunicazione/coordinamento dei/delle miei/mie collaboratori/trici con altri/e colleghi/e	1. Umfrage 1° indagine	3,4%	19,1%	36,3%	25,0%	16,2%
	2. Umfrage 2° indagine	5,2%	20,1%	37,8%	18,0%	18,9%
Planung der Aktivitäten Programmazione delle attività	1. Umfrage 1° indagine	2,2%	12,5%	37,3%	28,7%	19,4%
	2. Umfrage 2° indagine	2,0%	12,2%	35,9%	28,0%	21,9%
Planung von Terminen/Sitzungen Pianificazione di incontri/riunioni	1. Umfrage 1° indagine	2,2%	12,7%	30,9%	34,8%	19,4%
	2. Umfrage 2° indagine	2,9%	14,6%	25,4%	33,8%	23,3%
Verteilung/Aufteilung der Arbeit Distribuzione dei carichi di lavoro	1. Umfrage 1° indagine	2,7%	12,5%	37,3%	27,9%	19,6%
	2. Umfrage 2° indagine	1,7%	14,0%	33,8%	27,7%	22,7%
Teamarbeit Lavoro in team/gruppo	1. Umfrage 1° indagine	5,1%	22,1%	34,1%	22,3%	16,4%
	2. Umfrage 2° indagine	6,1%	27,7%	29,7%	17,8%	18,7%
Verlust des Gefühls der Zugehörigkeit zum eigenen Team/Amt und zur Verwaltung Perdita del senso di appartenenza al proprio team/ufficio/amministrazione	1. Umfrage 1° indagine	7,8%	19,9%	37,5%	17,4%	17,4%
	2. Umfrage 2° indagine	9,0%	23,0%	33,2%	15,5%	19,2%
Schwierigkeiten bei der Benützung der technologischen Mittel Difficoltà nell'utilizzo della tecnologia	1. Umfrage 1° indagine	2,9%	21,3%	43,4%	16,4%	15,9%
	2. Umfrage 2° indagine	3,2%	16,3%	46,1%	14,9%	19,5%

Im Allgemeinen schätzt die Mehrheit der Führungskräfte und Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen die **Erfahrung** ihrer Mitarbeiter mit Home/Smart Working weiterhin positiv ein.

Im Vergleich zur Umfrage im Juni gibt es leichte Anstiege bei der Beurteilung „sehr positiv“ (von 33,3% auf 36,4%), aber zugleich auch bei „nicht sehr positiv“ (von 11,8% auf 12,5%) und „negativ“ (von 4,8% auf 5,5%).

Es ist zudem interessant festzustellen, dass jene Führungskräfte und Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen, die ebenfalls in Smart Working gearbeitet haben (63,6% gegenüber 87,4% der vorherigen Umfrage), mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter zufriedener sind als diejenigen, die diese Erfahrung nicht persönlich gemacht haben. Letztere haben nämlich in nur 15,2% der Fälle eine sehr positive Bewertung abgegeben (gegenüber 48,6% bei den Führungskräften und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren, die in Smart Working gearbeitet haben). Die Bewertungen „nicht sehr positiv“ und „negativ“ erreichen dagegen 24,0% bzw. 14,4% (gegenüber 6,0% und 0,5%).

In generale, si conferma come larga parte dei/delle dirigenti e dei/delle coordinatori/coordinatrici abbia giudicato positivamente l'**esperienza** di home/smart working dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici.

Rispetto all'indagine effettuata a giugno, si rileva infatti un leggero aumento di coloro che ritengono l'esperienza sia stata molto positiva (36,4% contro il precedente 33,3%), ma anche di coloro che hanno espresso un giudizio non molto positivo (dall'11,8% al 12,5%) o negativo (dal 4,8% al 5,5%).

Si conferma inoltre come i/le dirigenti e i/le coordinatori/coordinatrici che hanno a loro volta lavorato in smart working (il 63,6% contro l'87,4% dell'indagine precedente) siano sensibilmente più soddisfatti/e del lavoro svolto dai propri dipendenti rispetto a coloro che non hanno personalmente lavorato in modalità agile. Tra questi ultimi, infatti, la percentuale di chi ha espresso una valutazione molto positiva si attesta appena al 15,2% (contro il 48,6% dei/delle dirigenti e coordinatori/coordinatrici che hanno lavorato in smart working), mentre le valutazioni “non molto positiva” e “negativa” raggiungono rispettivamente quota 24,0% e 14,4% (contro il 6,0% e lo 0,5%).

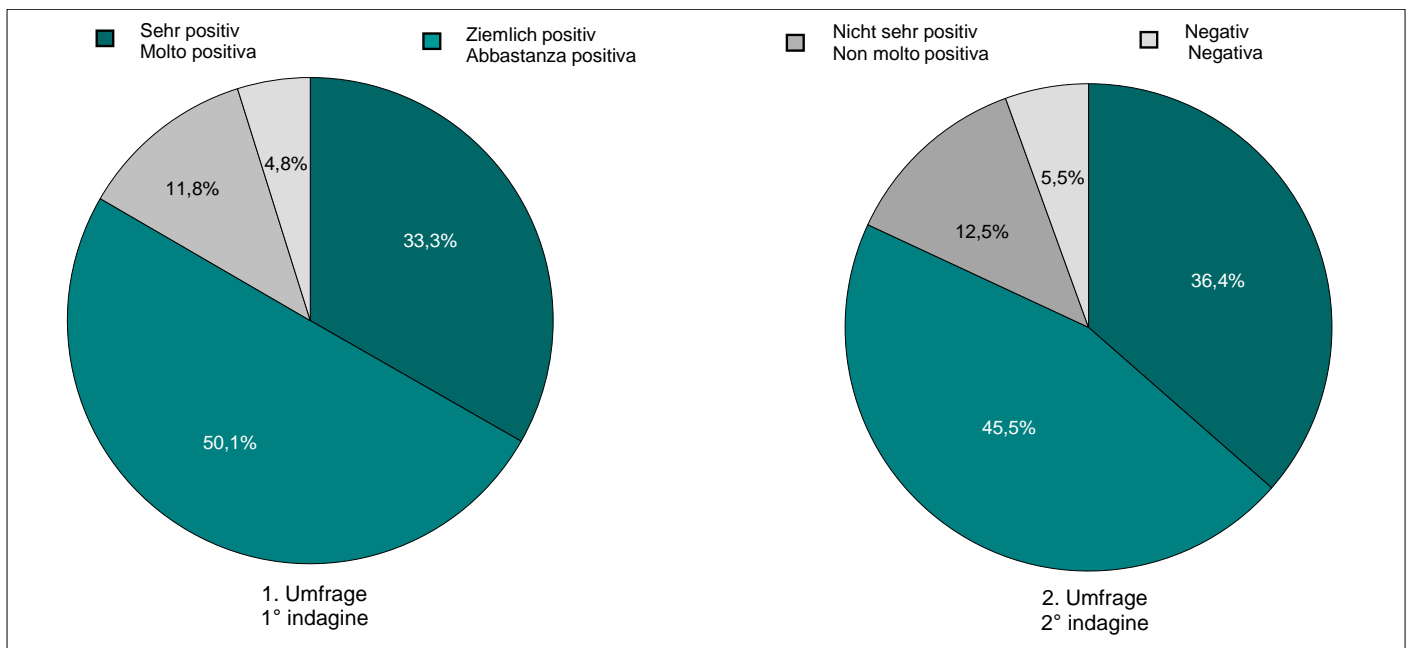
Graf. 14

**Wie beurteilen Sie im Allgemeinen die Teilnahme Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Smart Working?**

Prozentuelle Verteilung (Vergleich 1. Umfrage - 2. Umfrage)

**Nel complesso, come giudica la partecipazione delle persone del Suo team allo smart working?**

Composizione percentuale (comparativa 1° indagine - 2° indagine)



### 3. ANMERKUNGEN ZUR METHODIK

Insgesamt wurden 3.462 Online-Fragebögen an die Landesbediensteten der IV. bis IX. Funktionsebene versendet, einschließlich der Führungskräfte, sowohl der Landesverwaltung im engeren Sinne - Ressorts, Abteilungen und Ämter - als auch der Hilfskörperschaften des Landes.

Die Mitarbeitenden der I. bis III. Funktionsebene sowie jene in bestimmten Berufsbildern<sup>7</sup>, in denen diese veränderte Arbeitsform keine Anwendung fand (z.B. Feuerwehrmann, Straßenwärter, Fahrer, usw.) wurden erst gar nicht angeschrieben.

Die **Rücklaufquote** ist ein Qualitätsindikator und gibt den Anteil der eingegangenen Fragebögen an den versendeten an. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen Netto- und Bruttoreklaufquote, wobei in dieser Untersuchung letztere verwendet wird, es werden also ausschließlich die 2.499 vollständig ausgefüllten Fragebögen berücksichtigt.

Der **Online-Fragebogen** war in fünf Abschnitte gegliedert:

- Einstiegsfragen
- Persönliche Informationen
- Allgemeine Informationen
- Meinungen zu Smart Working
- [Für Führungskräfte und Koordinatoren]

Im ersten Abschnitt wurde durch zwei Fragen ermittelt, wer in den drei Monaten Juni, Juli und August in Smart Working gearbeitet hatte bzw. wer eine koordinierende oder leitende Position innehatte.

Die Abschnitte 2, 3 und 4 konnten entsprechend nur von denjenigen ausgefüllt werden, die Erfahrung mit Smart Working gesammelt hatten, während der fünfte Abschnitt den Bediensteten in Führungs- oder Koordinierungspositionen vorbehalten war.

Für diejenigen, die angaben, in den letzten drei Monaten nicht in Smart Working gearbeitet zu haben und keine Führungs- oder Koordinierungsposition innezuhaben, endete der Fragebogen bereits mit dem ersten Abschnitt.

Die Umfrage war völlig anonym, es wurden keinerlei Daten in Bezug auf den Befragten gespeichert. Auch die Fragen selbst wurden so gestellt, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich waren.

Im zweiten Abschnitt wurden die Teilnehmer gebeten, verschiedene Angaben zu machen, wie z.B. die

### 3. NOTA METODOLOGICA

Sono stati inviati complessivamente 3.462 questionari online al personale provinciale inquadrato dalla IV alla IX qualifica funzionale, compreso il personale dirigente, impiegato sia nell'Amministrazione provinciale in senso stretto – dipartimenti, ripartizioni e uffici – sia messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia.

Nel campo di osservazione non è rientrato il personale inquadrato dalla I alla III qualifica funzionale, nonché in alcuni profili professionali<sup>7</sup> non coinvolti da questo cambiamento della modalità di lavoro (es. profili di vigile del fuoco, cantoniere, autista, ecc.).

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; questa analisi fa riferimento al tasso di risposta parziale: ne deriva che sono stati considerati esclusivamente i 2.499 questionari compilati interamente.

Il **questionario online** era strutturato in cinque sezioni:

- Domande preliminari
- Anagrafica
- Informazioni generali
- Opinioni sullo smart working
- [Per dirigenti e coordinatori]

La prima sezione, attraverso due quesiti, aveva la funzione di filtrare tra chi avesse lavorato in smart working nei mesi di giugno, luglio e agosto e chi invece no e di individuare coloro che ricoprissero un incarico di coordinamento o dirigenziale.

Le sezioni 2, 3 e 4 erano quindi compilabili solamente da chi avesse avuto esperienza di smart working, mentre la quinta era riservata a coloro che avessero dichiarato di avere un incarico da coordinatore o da dirigente.

Qualora un soggetto non avesse fatto smart working nei tre mesi precedenti all'indagine e non avesse ruolo dirigenziale o di coordinamento, il questionario veniva interrotto immediatamente dopo la compilazione della prima sezione.

L'indagine era del tutto anonima e non sono perciò stati salvati dati relativi ai rispondenti. Anche le domande sono state concepite in maniera tale che non fosse possibile risalire ai singoli rispondenti.

All'interno della seconda sezione è stato chiesto ai partecipanti di fornire diverse informazioni, come i

<sup>7</sup> Bei der Bewertung wurden die Aufgaben und Tätigkeiten der einzelnen Berufsbilder berücksichtigt

<http://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/aufnahme-landesdienst/berufsbilder/berufsbilder-des-landes-nach-bereichen.asp>

Nella valutazione sono stati considerati i compiti e le mansioni di ciascun profilo professionale

<http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/impiego-provinciale/profili-professionali/profili-professionali-della-provincia-secondo-ambiti.asp>

Anzahl der in Smart Working absolvierten Tage, den Arbeitsort und das Ressort/die Abteilung, in der sie arbeiten. Aufgrund der Anonymität des Fragebogens war es unmöglich, den Wahrheitsgehalt der einzelnen Antworten zu überprüfen.

In Bezug auf die Arbeitstage in Smart Working mussten einige Antworten nach unten korrigiert werden, da die angegebene Anzahl mit dem ausdrücklichen Verbot von Überstunden bzw. mit eventuellen obligatorischen Feiertagen unvereinbar waren.

Im vierten Abschnitt war für eine Reihe von Fragen der Grad der Zufriedenheit bzw. eine Bewertung auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben. Aus den erhaltenen Antworten wurden zu Analysezwecken Durchschnittswerte errechnet.

In anderen Fällen erforderte die Skala dagegen eine qualitative Bewertung zwischen "gar nicht" und "sehr" bzw. die Aussage „nicht wahrgenommen ". Für die Auswertung wurde jeder Antwort ein Wert zugewiesen:

Nicht wahrgenommen	-
Gar nicht	0
Wenig	33
Ziemlich	67
Sehr	100

Anhand dieser Zuordnung 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 ziemlich zu, eine Aussage mit einem Merkmalswert von 36,1 ist eher wenig zutreffend.

giorni lavorati in smart working, la sede di lavoro abituale e il dipartimento/la ripartizione d'appartenenza, ma, essendo il questionario anonimo, non vi era modo di controllare la veridicità delle risposte.

Relativamente ai giorni lavorati in smart working, è stato necessario correggere al ribasso alcune risposte ricevute, poiché una parte di queste riportava un numero di giorni inconciliabile con l'esplicito divieto di fare straordinari o con eventuali ferie obbligatorie.

All'interno della quarta sezione erano presenti alcuni quesiti che richiedevano di indicare il grado di soddisfazione o una valutazione su una scala da 1 a 10. Dalle risposte ottenute sono stati ricavati dei valori medi utili alla presente analisi.

In altri casi la scala richiedeva di attribuire una valutazione qualitativa compresa tra "per niente" e "molto" o di selezionare eventualmente l'opzione "non riscontrato". Ai fini dell'elaborazione a ciascuna risposta è stato assegnato un valore:

Non riscontrato	-
Per niente	0
Poco	33
Abbastanza	67
Molto	100

I valori medi calcolati in base a questa distribuzione, 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, un'affermazione con un valore medio di 36,1 punti invece come poco esatta.

## 4. DER FRAGEBOGEN

## 4. IL QUESTIONARIO

### A. Einstiegsfragen / Domande preliminari

1. **Haben Sie in den letzten drei Monaten in Home Working/Smart Working gearbeitet? / Negli ultimi tre mesi ha lavorato in home working/smart working?**

Ja / Sì .....  1  
Nein / No .....  2

2. **Sind Sie eine Führungskraft oder koordinieren Sie ein Arbeitsteam? / È dirigente o coordinatore/trice di un team di lavoro?**

Ja / Sì .....  1  
Nein / No .....  2

## B. Persönliche Informationen / Anagrafica

Nur für jene die Frage A.1 mit „Ja“ beantwortet haben / Solo per chi alla A.1 ha risposto “Sì”

<b>3. Mein Geschlecht / Il mio genere</b>	
Männlich / Maschio .....	<input type="checkbox"/> 1
Weiblich / Femmina .....	<input type="checkbox"/> 2
<b>4. Mein Alter / La mia età</b>	
Bis 35 Jahre / Fino a 35 anni .....	<input type="checkbox"/> 1
36 - 45 Jahre / 36 - 45 anni.....	<input type="checkbox"/> 2
46 - 55 Jahre / 46 - 55 anni.....	<input type="checkbox"/> 3
Mehr als 55 Jahre / Oltre 55 anni .....	<input type="checkbox"/> 4
<b>5. Meine Funktionsebene / La mia qualifica funzionale</b>	
IV.....	<input type="checkbox"/> 1
V.....	<input type="checkbox"/> 2
VI.....	<input type="checkbox"/> 3
VII .....	<input type="checkbox"/> 4
VIII.....	<input type="checkbox"/> 5
IX .....	<input type="checkbox"/> 6
<b>6. Meine Arbeitszeit / Il mio regime orario</b>	
Vollzeit / A tempo pieno .....	<input type="checkbox"/> 1
Teilzeit über 50% / A tempo parziale sopra il 50%.....	<input type="checkbox"/> 2
Teilzeit bis 50% / A tempo parziale fino al 50%.....	<input type="checkbox"/> 3
<b>7. Mein Ressort / Il mio dipartimento</b>	
Landeshauptmann / Presidente della Provincia .....	<input type="checkbox"/> 1
Generaldirektion des Landes / Direzione generale della Provincia .....	<input type="checkbox"/> 2
Generalsekretariat des Landes / Segreteria generale della Provincia .....	<input type="checkbox"/> 3
Ressort Europa, Innovation, Forschung und Kommunikation / Dipartimento Europa, Innovazione, Ricerca e Comunicazione.....	<input type="checkbox"/> 4
Ressort Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Tourismus und Bevölkerungsschutz / Dipartimento Agricoltura, Foreste, Turismo e Protezione civile .....	<input type="checkbox"/> 5
Ressort Italienische Kultur, Umwelt und Energie / Dipartimento Cultura italiana, Ambiente e Energia .....	<input type="checkbox"/> 6
Italienische Bildungsdirektion / Direzione Istruzione e Formazione italiana .....	<input type="checkbox"/> 7
Ressort Infrastruktur und Mobilität / Dipartimento Infrastrutture e Mobilità .....	<input type="checkbox"/> 8
Ladinische Bildungs- und Kulturdirektion / Direzione Istruzione, Formazione e Cultura ladina.....	<input type="checkbox"/> 9
Ressort Deutsche Kultur, Bildungsförderung, Handel und Dienstleistung, Handwerk, Industrie, Arbeit sowie Integration / Dipartimento Cultura tedesca, Diritto allo Studio, Commercio e Servizi, Artigianato, Industria, Lavoro, Integrazione .....	<input type="checkbox"/> 10
Deutsche Bildungsdirektion / Direzione Istruzione e Formazione tedesca .....	<input type="checkbox"/> 11
Ressort Hochbau, Grundbuch, Kataster und Vermögen / Dipartimento Edilizia, Libro fondiario, Catasto e Patrimonio .....	<input type="checkbox"/> 12
Ressort Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau / Dipartimento Famiglia, Anziani, Sociale e Edilizia abitativa .....	<input type="checkbox"/> 13
Ressort Raumentwicklung, Landschaft und Denkmalpflege / Dipartimento Sviluppo del territorio, Paesaggio e Beni culturali .....	<input type="checkbox"/> 14
Ressort Gesundheit, Breitband und Genossenschaften / Dipartimento Salute, Banda larga e Cooperative.....	<input type="checkbox"/> 15

## 8. Meine Organisationseinheit / La mia unità organizzativa

4. Personal / 4. Personale .....  1  
5. Finanzen / 5. Finanze .....  2  
9. Informationstechnik / 9. Informatica.....  3  
Unterstützende Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen / Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano .....  4  
Generaldirektion, Organisationsamt, Ökonomat, ASTAT, Amt für Personalentwicklung, Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften / Direzione generale, Ufficio Organizzazione, Economato, ASTAT, Ufficio Sviluppo personale, Agenzia per le relazioni sindacali .....  5  
  
Abteilung Präsidium / Ripartizione Presidenza .....  1  
Anwaltschaft des Landes / Avvocatura della Provincia .....  2  
7. Abteilung Örtliche Körperschaften und Sport / 7. Ripartizione Enti locali e Sport.....  3  
AOV - Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge /  
ACP - Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture .....  4  
Generalsekretariat, Amt für institutionelle Angelegenheiten, Amt für Gesetzgebung, Bereich Prüfbehörde für die EU-Förderungen / Segreteria generale, Ufficio Affari istituzionali, Ufficio Legislativo, Area Autorità di Audit per i finanziamenti comunitari .....  5  
  
39. Europa / 39. Europa.....  1  
34. Innovation, Forschung, Universität und Museen /  
Innovazione, Ricerca, Università e Musei .....  2  
43. Landeszahlstelle / 43. Organismo pagatore provinciale .....  3  
44. Agentur für Presse und Kommunikation / 44. Agenzia di stampa e comunicazione.....  4  
  
Betrieb Landesmuseen / Azienda Musei Provinciali.....  5  
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....  6  
  
31. Landwirtschaft / 31. Agricoltura .....  1  
32. Forstwirtschaft / 32. Foreste .....  2  
Versuchszentrum Laimburg / Centro di sperimentazione Laimburg .....  3  
Agentur Landesdomäne / Agenzia Demanio provinciale .....  4  
Agentur für Bevölkerungsschutz / Agenzia per la Protezione civile .....  5  
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....  6  
  
15. Italienische Kultur / 15. Cultura italiana .....  1  
29. Landesagentur für Umwelt und Klimaschutz / 29. Agenzia provinciale per l'ambiente e la tutela del clima .....  2  
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....  3  
  
Landesdirektion italienischsprachige Kindergärten / Direzione provinciale Scuole dell'infanzia in lingua italiana .....  1  
Landesdirektion italienischsprachige Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art / Direzione provinciale Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado a carattere statale in lingua italiana .....  2  
Landesdirektion italienischsprachige Berufsbildung / Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana .....  3  
Musikschule in italienischer Sprache / Scuola di musica in lingua italiana .....  4  
Abteilung 17 - Italienisches Schulamt / Ripartizione 17 - Intendenza scolastica italiana .....  5  
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....  6



10. Tiefbau / 10. Infrastrutture .....	□ 1
12. Straßendienst / 12. Servizio strade .....	□ 2
38. Mobilität / 38. Mobilità .....	□ 3
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 4
Abteilung 18 Ladinische Bildungs- und Kulturverwaltung / Ripartizione 18 Amministrazione scuola e cultura ladina.....	
Landesdirektion Ladinische Kindergärten und Schulen / Direzione provinciale Scuole ladine .....	□ 2
Ladinisches Kulturinstitut "Micurà de Rü" / Istituto culturale ladino "Micurà de Rü" .....	□ 3
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 4
14. Deutsche Kultur / 14. Cultura tedesca .....	
19. Arbeit / 19. Lavoro .....	□ 2
35. Wirtschaft / 35. Economia .....	□ 3
40. Bildungsförderung / 40. Diritto allo studio .....	□ 4
Arbeitsförderungsinstitut (AFI) / Istituto Promozione Lavoratori (IPL) .....	□ 5
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 6
Landesdirektion deutschsprachiger Kindergarten / Direzione provinciale Scuola dell'Infanzia in lingua tedesca .....	
Landesdirektion deutschsprachige Grund-, Mittel- und Oberschulen / Direzione provinciale Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado in lingua tedesca .....	□ 2
Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung / Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca .....	□ 3
Landesdirektion Deutsche und ladinische Musikschule / Direzione provinciale Scuola musicale tedesca e ladina .....	□ 4
Pädagogische Abteilung / Ripartizione pedagogica .....	□ 5
Abteilung 16 Bildungsverwaltung / Ripartizione 16 Amministrazione, Istruzione e Formazione.....	
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 7
6. Vermögensverwaltung / 6. Amministrazione del patrimonio .....	
11. Hochbau und technischer Dienst / 11. Edilizia e servizio tecnico .....	□ 2
41. Grundbuch, Grund- und Gebäudekataster / 41. Libro fondiario, catasto fondiario e urbano ...	□ 3
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 4
Familienagentur / Agenzia per la famiglia .....	
24. Soziales / 24. Sociale .....	□ 2
25. Wohnungsbau / 25. Edilizia abitativa .....	□ 3
Agentur für die Aufsicht über die Einhaltung der Vorschriften betreffend die Sozialbindung für den geförderten Wohnbau / Agenzia per la vigilanza sul rispetto delle prestazioni relative al vincolo sociale dell'edilizia abitativa agevolata .....	□ 4
ASWE Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung / ASSE Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico.....	□ 5
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 6
13. Denkmalpflege / 13. Beni culturali .....	
28. Natur, Landschaft und Raumentwicklung / 28. Natura, paesaggio e sviluppo del territorio.....	□ 2
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 3
23. Gesundheit / 23. Salute .....	
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento .....	□ 2

**9. Der Dienstsitz meiner Organisationseinheit / La sede della mia struttura organizzativa d'appartenenza**

Abtei / Badia.....	<input type="checkbox"/> 1
Ahrntal / Valle Aurina .....	<input type="checkbox"/> 2
Auer / Ora .....	<input type="checkbox"/> 3
Blumau / Prato Isarco .....	<input type="checkbox"/> 4
Bozen / Bolzano .....	<input type="checkbox"/> 5
Brixen / Bressanone .....	<input type="checkbox"/> 6
Bruneck / Brunico .....	<input type="checkbox"/> 7
Brüssel / Bruxelles .....	<input type="checkbox"/> 8
Deutschnofen / Nova Ponente.....	<input type="checkbox"/> 9
Enneberg / Marebbe .....	<input type="checkbox"/> 10
Eppan an der Weinstraße / Appiano Sulla Strada Del Vino .....	<input type="checkbox"/> 11
Feldthurns / Velturmo .....	<input type="checkbox"/> 12
Franzensfeste / Fortezza .....	<input type="checkbox"/> 13
Freienfeld / Campo di Trens .....	<input type="checkbox"/> 14
Glurns / Glorenza .....	<input type="checkbox"/> 15
Graun i. V. / Curon Venosta .....	<input type="checkbox"/> 16
Innichen / San Candido .....	<input type="checkbox"/> 17
Jenesien / San Genesio .....	<input type="checkbox"/> 18
Kaltern an der Weinstraße / Caldaro Sulla Strada Del Vino.....	<input type="checkbox"/> 19
Kardaun / Cardano .....	<input type="checkbox"/> 20
Kastelruth / Castelrotto .....	<input type="checkbox"/> 21
Kiens / Chienes .....	<input type="checkbox"/> 22
Klausen / Chiusa .....	<input type="checkbox"/> 23
Laas / Lasa .....	<input type="checkbox"/> 24
Lana / Lana .....	<input type="checkbox"/> 25
Latsch / Laces .....	<input type="checkbox"/> 26
Leifers / Laives .....	<input type="checkbox"/> 27
Mals / Malles Venosta .....	<input type="checkbox"/> 28
Meran / Merano.....	<input type="checkbox"/> 29
Moos in Passeier / Moso in Passiria.....	<input type="checkbox"/> 30
Mühlbach / Rio di Pusteria .....	<input type="checkbox"/> 31
Naturns / Naturno .....	<input type="checkbox"/> 32
Natz-Schabs / Naz-Sciaves .....	<input type="checkbox"/> 33
Neumarkt / Egna .....	<input type="checkbox"/> 34
Niederrasen / Rasun di Sotto .....	<input type="checkbox"/> 35
Olang / Valdaora .....	<input type="checkbox"/> 36
Pfatten / Vadena .....	<input type="checkbox"/> 37
Prad am Stilfserjoch / Prato allo Stelvio .....	<input type="checkbox"/> 38
Prettau / Predoi .....	<input type="checkbox"/> 39
Ratschings / Racines .....	<input type="checkbox"/> 40
Ritten / Renon .....	<input type="checkbox"/> 41
Rom / Roma .....	<input type="checkbox"/> 42
Sand in Taufers / Campo Tures .....	<input type="checkbox"/> 43
Sarntal / Sarentino .....	<input type="checkbox"/> 44
Schenna / Scena .....	<input type="checkbox"/> 45
Schlanders / Silandro.....	<input type="checkbox"/> 46
St. Kassian (Abtei) / San Cassiano (Badia).....	<input type="checkbox"/> 47
St. Leonhard in Passeier / San Leonardo in Passiria .....	<input type="checkbox"/> 48
St. Martin in Thurn / San Martino in Badia.....	<input type="checkbox"/> 49
St. Ulrich in Gröden / Ortisei .....	<input type="checkbox"/> 50
Stern in Abtei / La Villa in Badia .....	<input type="checkbox"/> 51
Sterzing / Vipiteno .....	<input type="checkbox"/> 52
Stilfs / Stelvio .....	<input type="checkbox"/> 53
Tiers / Tires .....	<input type="checkbox"/> 54
Tirol / Tirolo .....	<input type="checkbox"/> 55
Tisens / Tesimo.....	<input type="checkbox"/> 56
Toblach / Dobbiaco .....	<input type="checkbox"/> 57
Tramin an der Weinstraße / Termeno Sulla Strada Del Vino .....	<input type="checkbox"/> 58

Truden im Naturpark / Trodena nel Parco Naturale .....	<input type="checkbox"/>	59
Ulten / Ultimo .....	<input type="checkbox"/>	60
Villnöß / Funes .....	<input type="checkbox"/>	61
Welsberg-Taisten / Monguelfo-Tesido .....	<input type="checkbox"/>	62
Welschnofen / Nova Levante .....	<input type="checkbox"/>	63
Wolkenstein / Selva di Val Gardena .....	<input type="checkbox"/>	64
Sonstiges / Altro .....	<input type="checkbox"/>	65

### C. Allgemeine Informationen / Informazioni generali

Nur für jene die Frage A.1 mit „Ja“ beantwortet haben / Solo per chi alla A.1 ha risposto “Sì”

<p><b>1. Wie weit ist Ihr Dienstsitz von zuhause entfernt (in km ohne Dezimalzahlen)? / Quanto dista il Suo domicilio dalla Sua sede di lavoro (in km senza decimali)?</b></p> <p><input type="text"/></p>
<p><b>2. Wieviel Zeit brauchen Sie im Durchschnitt um Ihren Dienstsitz zu erreichen (in Minuten, nur Hinfahrt)? / Quanto tempo impiega in media per recarsi al lavoro (in minuti, solo andata)?</b></p> <p><input type="text"/></p>
<p><b>3. Wieviel geben Sie normalerweise für die Fahrt zur Arbeit aus (in Euro, nur Hinfahrt)? / Quanto spende solitamente per il tragitto casa-lavoro (in euro, solo andata)?</b></p> <p><input type="text"/></p>
<p><b>4. Wie fahren Sie normalerweise zur Arbeit (falls Sie mehrere Transportmittel benützen, geben Sie bitte jenes an, welches die meiste Zeit beansprucht)? / Solitamente come si reca al lavoro (nel caso di diversi mezzi, va indicato quello sul quale trascorre più tempo)?</b></p> <p>Mit dem Auto / In automobile ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Mit dem Motorrad/Scooter / In moto/scooter ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Mit dem Zug / In treno ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Mit dem Bus/der Seilbahn / In autobus/funivia ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Mit dem Fahrrad / In bicicletta ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Zu Fuß / A piedi ..... <input type="checkbox"/> 6</p>
<p><b>5. Wie viele Tage (NUR Arbeitstage) haben Sie in den letzten drei Monaten in Smart Working gearbeitet (bitte geben Sie für jeden Monat einen Wert ein)? / Quanti giorni (SOLO lavorativi) ha fatto in smart working negli ultimi tre mesi (per favore inserisca un valore per ogni mese)?</b></p> <p><input type="text"/> Juni / Giugno    <input type="text"/> Juli / Luglio    <input type="text"/> August / Agosto</p>
<p><b>6. Welche Form von Smart Working haben Sie mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten vereinbart? / Che tipologia di accordo di adozione dello smart working ha concordato con il Suo/la Sua diretto/a superiore?</b></p> <p>Fixe Tage/halbe Tage in der Woche / Giornate/mezze giornate fisse a settimana ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Auf Anfrage / A singola richiesta ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Beide / Entrambe ..... <input type="checkbox"/> 3</p>

## D. Meinungen zu Smart Working / Opinioni sullo smart working

Nur für jene die Frage A.1 mit „Ja“ beantwortet haben / Solo per chi alla A.1 ha risposto “Sì”

1. Wie sehr sind Sie mit folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeit seit Einführung des Smart Working einverstanden? / Relativamente al Suo lavoro ed in seguito all'introduzione dello smart working quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?	Stimme gar nicht zu / Per niente									Stimme voll zu / Del tutto
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Meine Arbeitsziele sind klar definiert / Gli obiettivi del mio lavoro sono chiaramente definiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich bin in der Abwicklung meiner Arbeit autonom / Mi viene concesso un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Planung und Organisation der Arbeit ist klar und eindeutig definiert / La programmazione/organizzazione delle attività lavorative è chiara e ben definita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich bin motiviert und zufrieden mit meiner Arbeit / Sono motivato/a e soddisfatto/a del mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich kann Privatleben und Familie mit der Arbeit in Einklang bringen / Riesco a conciliare la vita lavorativa con quella personale/familiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Das Arbeitsklima ist positiv / Il clima lavorativo è positivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich bin in der Lage meine Arbeit effizient abzuwickeln / Sono posto/a nelle condizioni di poter svolgere il mio lavoro efficacemente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Das Verhältnis mit meinem/meiner direkten Vorgesetzten ist positiv / Il rapporto con il/la mio/a diretto/a superiore è positivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Das Verhältnis mit meinen Kollegen/Kolleginnen ist positiv / Le relazioni con i/le miei/mie colleghi/e sono positive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2. Inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Vorteile des Smart Working wahrgenommen? / In che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino dei benefici dello smart working?**

	Nicht wahrgen ommen	Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
	Non riscontra to	Molto	Abbasta nza	Poco	Per niente
1. Mehr Autonomie in der Arbeit / Maggiore autonomia nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mehr Verantwortung bezüglich Ziele und Ergebnisse / Maggiore responsabilizzazione su obiettivi e risultati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bessere Leistung bei der Arbeit (schnellere Abwicklung, mehr Ergebnisse in gleicher Zeit usw.) / Maggiore efficienza nel lavoro (velocità nello svolgere l'attività, quantità di output a parità di tempo, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mehr Effizienz bei der Arbeit (bessere Konzentration, Qualität der Arbeit usw.) / Maggiore efficacia nel lavoro (maggiore concentrazione, qualità delle attività svolte, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Verbesserung der Fähigkeiten zur Planung und Organisation meiner Arbeit / Miglioramento della capacità di pianificare e organizzare il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mehr Möglichkeiten Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen / Maggiori possibilità di conciliazione vita-lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mehr Zeit für private Interessen und Tätigkeiten (Familie, Kinder, Freizeit, Sport, zwischenmenschliche Beziehungen, Freiwilligentätigkeit usw.) / Maggiore disponibilità di tempo per interessi ed impegni extra-lavorativi (famiglia, figli, tempo libero, sport, attività sociali, attività di volontariato, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wirtschaftliche Einsparungen / Risparmio economico personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Zeitersparnis durch den fehlenden Weg zur Arbeit / Risparmio di tempo per gli spostamenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Weniger Stress / Riduzione dello stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. Inwieweit haben sich Ihrer Ansicht nach, die folgenden Aspekte nach der Einführung von Smart Working verbessert? / In che misura ritiene che i seguenti aspetti siano migliorati in seguito all'introduzione dello smart working?**

Gar nicht / Per niente

Sehr / Molto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Digitale Kompetenz / Competenze digitali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Digitalisierung der Prozesse (z.B. Dematerialisierung) / Digitalizzazione dei processi (es. dematerializzazione del cartaceo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4. Welche der folgenden technologischen Mittel wurden Ihnen von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt? / Quali dei seguenti supporti tecnologici Le sono stati messi a disposizione da parte dell'Amministrazione provinciale?**

- Tragbarer PC / PC portatile .....  1
- Spezifische Anwendungen / Software specifico .....  2
- Software für Teamarbeit (SharePoint, OneDrive, Teams) / Strumenti di collaboration (SharePoint, OneDrive, Teams) .....  3
- Keines der angeführten / Nessuno di quelli elencati .....  4

**5. Mit welchen der folgenden technologischen Aspekte gab es Schwierigkeiten bei der Erledigung Ihrer Arbeit in Smart Working? / Su quali dei seguenti aspetti tecnologici ha riscontrato criticità nello svolgimento del Suo lavoro in modalità smart working?**

- Tragbarer PC / PC portatile .....  1
- Zugriff auf Anwendungen die die Arbeitstätigkeit unterstützen / Accesso a software di supporto dell'attività lavorativa .....  2
- Internetverbindung / Connessione Internet .....  3
- Telefonverbindung / Connessione telefonica .....  4
- Schwierigkeiten beim Zugriff auf Ressourcen, Informationen und Dokumenten / Difficoltà ad accedere a risorse, informazioni e documenti .....  5
- Schwierigkeiten beim Austausch von Ressourcen, Informationen und Dokumenten / Difficoltà a condividere risorse, informazioni e documenti .....  6
- Ich hatte keine Probleme mit den technologischen Mitteln / Non ho avuto problemi ad usare la tecnologia.....  7

**6. Wie zufrieden sind Sie mit den von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellten technologischen Mitteln? / In che misura è soddisfatto/a dei supporti tecnologici forniti dall'Amministrazione provinciale?**

Gar nicht / Per niente

Sehr / Molto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Tragbarer PC / PC portatile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Spezifische Anwendungen / Software specifico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Software für Teamarbeit (SharePoint, OneDrive, Teams) / Strumenti di collaboration (SharePoint, OneDrive, Teams)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7. Inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Nachteile des Smart Working wahrgenommen? / In che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, facciano emergere delle criticità dello smart working?**

	Nicht wahrgen ommen	Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
	Non riscontra to	Molto	Abbasta nza	Poco	Per niente
1. Kommunikation und Koordinierung mit meinen Kollegen/Kolleginnen / Comunicazione/coordinamento con altri/e colleghi/e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Planung der Aktivitäten / Programmazione delle attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Planung von Treffen und Besprechungen / Pianificazione di incontri/riunioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Verteilung der Arbeitslast / Distribuzione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Teamarbeit / Lavoro in team/gruppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Eignung der von der Verwaltung zur Verfügung gestellten technischen Ausstattung im Verhältnis zu meinen Arbeitsbedürfnissen / Adeguatezza della strumentazione tecnologica fornita dall'Amministrazione rispetto alle mie esigenze lavorative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Wahrnehmung von Diskriminierung in Bezug auf Karrierechancen und berufliches Wachstum / Percezione di discriminazione in termini di opportunità di carriera e crescita professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wahrnehmung einer negativen Beurteilung seitens meines/meiner Vorgesetzten / Percezione di giudizio negativo da parte del/della mio/a diretto/a superiore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wahrnehmung einer negativen Beurteilung seitens meiner Kollegen/Kolleginnen / Percezione di giudizio negativo da parte dei/delle miei/mie colleghi/e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Verlust des Gefühls der Zugehörigkeit zum Team/der Gruppe/der Verwaltung / Perdita del senso di appartenenza al mio team/ufficio/amministrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Isolation und weniger Informationen darüber, was im Büro vor sich geht / Isolamento e minori informazioni su ciò che avviene in ufficio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

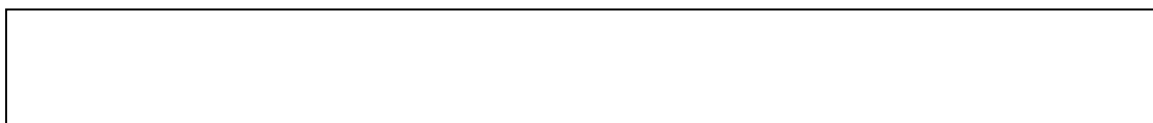
**8. Waren Ihrer Meinung nach die bisher erhaltenen Informationen (in Bezug auf den Einsatz technologischer Mittel, Verwaltung der Arbeitstätigkeiten von zuhause aus usw.) ausreichend, um in Smart Working zu arbeiten? / A Suo parere le informazioni ricevute fino ad oggi (in termini di uso dei supporti tecnologici, gestione delle attività di lavoro da casa, ecc.) sono state sufficienti per fare smart working?**

- Ja, sind ausreichend / Sì, sono già sufficienti .....  1  
Nein, es braucht zu Beginn mehr Informationen / No, sono necessarie maggiori informazioni all'inizio .....  2  
Nein, es braucht mehr Informationen in regelmäßigen Abständen / No, sono necessarie maggiori informazioni con cadenza periodica .....  3  
Nein, es braucht mehr Informationen zu Beginn und in regelmäßigen Abständen / No, sono necessarie maggiori informazioni sia all'inizio che periodicamente .....  4

**9. Würden Sie in Zukunft wieder in Smart Working arbeiten? / Sarebbe interessato/a a fare ancora smart working in futuro?**

- Ja, auf jeden Fall / Sì, assolutamente .....  1  
Ja, aber es hängt von den Bedingungen ab / Sì, ma dipende dalle condizioni.....  2  
Wahrscheinlich nicht / Probabilmente no .....  3  
Nein / No .....  4

**.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort (fakultativ) / Si prega di motivare la risposta (opzionale):**



*Nur für jene die Frage D.9 mit „Ja“ beantwortet haben / Solo per chi alla D.9 ha risposto “Sì”*

**.2 Wie viele Tage pro Woche würden Sie nach Ende des COVID-19-Notstands in Smart Working arbeiten? / Finita la situazione di emergenza da COVID-19, quanti giorni a settimana lavorerebbe in smart working?**

- Mehr als zwei Tage / Più di due giorni .....  1  
Zwei Tage / Due giorni .....  2  
Einen Tag / Un giorno .....  3  
Einen halben Tag / Mezza giornata .....  4  
Auf Anfrage / A richiesta .....  5

**10. Welchem der folgenden nicht arbeitsbezogenen Bereiche konnten Sie in Folge der Einführung des Smart Working mehr Zeit widmen (max. zwei Antworten)? / A quale dei seguenti ambiti extra-lavorativi ha potuto dedicare più tempo a seguito dell'introduzione dello smart working (massimo due risposte)?**

- Familie / Famiglia .....  1  
Persönliche Pflege und Wohlergehen / Cura e benessere personale.....  2  
Andere nicht arbeitsbezogene Aktivitäten (Freizeit, Sport usw.), im Rahmen der geltenden Verordnungen / Altri impegni extra-lavorativi (tempo libero, sport ecc.), nei limiti delle disposizioni vigenti.....  3  
Freiwilligenarbeit und soziale Aktivitäten, im Rahmen der geltenden Verordnungen / Attività sociali e di volontariato, nei limiti delle disposizioni vigenti .....  4  
Ich hatte nicht mehr Zeit zur Verfügung als zuvor / Non ho avuto a disposizione più tempo di prima .....  5

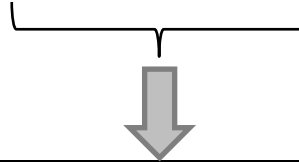


**11. Wie sehr sind Sie zum heutigen Zeitpunkt mit Ihrer Erfahrung mit Smart Working zufrieden? / Ad oggi, quanto è soddisfatto/a della Sua esperienza di smart working?**

Gar nicht / Per niente

Sehr / Molto

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



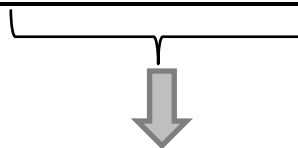
**11.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort (fakultativ) / Si prega di motivare la risposta (opzionale):**

**12. Abschließend, wie bewerten Sie die Einführung des Smart Working in der Landesverwaltung? / In definitiva, qual è la Sua opinione in relazione all'introduzione dello smart working nell'Amministrazione provinciale?**

Ganz negativ / Decisamente negativa

Ganz positiv / Decisamente positiva

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**12.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort (fakultativ) / Si prega di motivare la risposta (opzionale):**

**13. Schlussendlich, geben Sie die gewünschte Reihenfolge (1, 2, 3 oder 4) für die folgenden Arbeitsformen an / In chiusura, metta le seguenti modalità di lavoro in ordine di preferenza personale (1, 2, 3 o 4).**

Smart Working (abwechselnd mit der Arbeit im Büro) / Smart working (alternanza con lavoro in ufficio)	Coworking (abwechselnd mit der Arbeit im Büro, Hauptdienstszitz) / Coworking (alternanza con lavoro in ufficio, sede principale)	Telearbeit (abwechselnd mit der Arbeit im Büro) / Telelavoro (alternanza con lavoro in ufficio)	Ausschließlich im Büro arbeiten / Lavoro esclusivamente in ufficio
--	---	--	---





### E. Für Führungskräfte und Koordinatoren / Per dirigenti e coordinatori

Nur für jene die Frage A.2 mit „Ja“ beantwortet haben / Solo per chi alla A.2 ha risposto “Sì”

**1. In Bezug auf das von Ihnen geführte Personal, inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Vorteile des Smart Working wahrgenommen? / In riferimento alle persone da Lei gestite, in che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino dei benefici dello smart working?**

	Nicht wahrgen ommen	Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
	Non riscontra to	Molto	Abbasta nza	Poco	Per niente

1. Mehr Autonomie in der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen / Maggiore autonomia nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici
2. Mehr Verantwortungsbewusstsein bezüglich Ziele und Ergebnisse bei meinen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen / Maggiore responsabilizzazione su obiettivi e risultati dei/delle miei/mie collaboratori/trici
3. Größere Effizienz bei der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (Schnelligkeit bei der Durchführung der Tätigkeiten, mehr Leistung bei gleicher Zeit usw.) / Maggiore efficienza nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici (velocità nello svolgere l'attività, quantità di output a parità di tempo, ecc.)
4. Größere Effektivität in der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (größere Konzentration, Qualität der ausgeführten Tätigkeiten usw.) / Maggiore efficacia nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici (maggiore concentrazione, qualità delle attività svolte, ecc.)
5. Verbesserung der Fähigkeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, ihre Arbeit zu planen und zu organisieren / Miglioramento della capacità dei/delle miei/mie collaboratori/trici di pianificare e organizzare il lavoro

6. Verringerung der Abwesenheiten / Riduzione delle assenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Besseres Arbeitsklima / Miglioramento del clima lavorativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Erhöhte Motivation und Zufriedenheit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen / Aumento della motivazione e soddisfazione dei/delle miei/mie collaboratori/trici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. In Bezug auf das von Ihnen geführte Personal, inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Nachteile des Smart Working wahrgenommen? / In riferimento alle persone da Lei gestite, in che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, facciano emergere delle criticità dello smart working?	Nicht wahrgenommen	Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
	Non riscontrato	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
1. Schwierigkeit bei der Verwaltung der Smart Worker / Difficoltà nella gestione degli smart workers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Privacy und Datensicherheit / Aspetti legati alla sicurezza dei dati e/o alla privacy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kommunikation/Koordination meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit anderen Kollegen/Kolleginnen / Comunicazione/coordinamento dei/delle miei/mie collaboratori/trici con altri/e colleghi/e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Planung der Aktivitäten / Programmazione delle attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Planung von Terminen/Sitzungen / Pianificazione di incontri/riunioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Verteilung/Aufteilung der Arbeit / Distribuzione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Teamarbeit / Lavoro in team/gruppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Verlust des Gefühls der Zugehörigkeit zum eigenen Team/Amt und zur Verwaltung / Perdita del senso di appartenenza al proprio team/ufficio/amministrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Schwierigkeiten bei der Benützung der technologischen Mittel / Difficoltà nell'utilizzo della tecnologia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

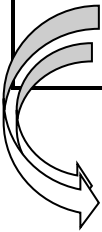
**3. Wie beurteilen Sie im Allgemeinen die Teilnahme Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Smart Working? / Nel complesso, come giudica la partecipazione delle persone del Suo team allo smart working?**

Sehr positiv / Molto positiva .....  1

Ziemlich positiv / Abbastanza positiva .....  2

Nicht sehr positiv / Non molto positiva .....  3

Negativ / Negativa .....  4



**3.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort (fakultativ) / Si prega di motivare la risposta (opzionale):**