

EWCS Südtirol

Entlastungs- und Schutzfaktoren in der Südtiroler Arbeitswelt

In Kürze

Entlastungs- und Schutzfaktoren wirken wie ein Schild, das die schädlichen Wirkungen von ungünstigen körperlichen und psychischen Arbeitsbedingungen puffern und abmildern kann.

In Südtirol sind alle drei untersuchten Gruppen von Schutz- und Entlastungsfaktoren durchwegs gut bis sehr gut ausgeprägt:

Drei von fünf Indikatoren des „Zeitlichen Spielraums“ zeigen für die Südtiroler Beschäftigten bessere Ergebnisse an als für die Vergleichsgruppe Italien, Österreich, Deutschland und die Schweiz („Möglichst freie Arbeitszeitregelung“: 55,9%, „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“: 84,4%, „Selbstbestimmte Pause“: 58,6%).

Beim „Handlungsspielraum“ sieht es ebenso aus: Drei von fünf Indikatoren sind in Südtirol besser entwickelt als in den Vergleichsländern („Selbstständig Probleme lösen“: 92,3%, „Reihenfolge der Arbeitsschritte auswählen“: 78,0%, „Arbeitsmethoden auswählen“: 81,1%). Bei der „Sozialen Unterstützung“ sind sogar vier von fünf Indikatoren besser als anderswo entwickelt: „Unterstützung durch Kollegen“: 78,0%, „Unterstützung durch den Vorgesetzten“: 64,8%, „Bezahlte Fortbildung“: 56,0%, „Weiterbildung am Arbeitsplatz“: 38,0%.

Die Wirtschaftsbereiche Landwirtschaft, „Andere Dienstleistungen“, die Öffentliche Verwaltung sowie – mit Abstrichen – die Finanzwirtschaft bieten ihren Beschäftigten die meisten überdurchschnittlich stark entwickelten Entlastungs- und Schutzfaktoren. Im Baugewerbe wird besonders die Unterstützung durch die Arbeitskollegen (85,2% werden „immer oder meistens“ unterstützt) und den Vorgesetzten (77,5% „immer oder meistens“ unterstützt) groß geschrieben. Sehr kleine Betriebe (2-9 Personen) heben sich positiv durch die Unterstützung durch den Vorgesetzten und das Mitspracherecht der Arbeitnehmer bei Personalwahl ab, große Organisationen (mehr als 250 Personen) bei der Fortbildung.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis.....	3
Einführung	4
1. Drei Gruppen von Entlastungs- und Schutzfaktoren	4
1.1 Zeitlicher Spielraum	5
1.2 Handlungsspielraum.....	5
1.3 Soziale Unterstützung.....	6
2 Entlastungs- und Schutzfaktoren im Ländervergleich	7
2.1 Zeitlicher Spielraum.....	7
2.2 Handlungsspielraum.....	12
2.3 Soziale Unterstützung.....	18
3 Wirtschaftsbereiche.....	23
3.1 Landwirtschaft	24
3.2 Verarbeitendes Gewerbe	25
3.3 Baugewerbe.....	25
3.4 Gastgewerbe.....	25
3.5 Handel.....	25
3.6 Transportgewerbe und Logistik.....	26
3.7 Finanzdienstleistungen	26
3.8 Öffentliche Verwaltung	26
3.9 Erziehung und Unterricht.....	27
3.10 Gesundheits- und Sozialwesen	27
3.11 Andere Dienstleistungen	28
4 Analyse der Südtiroler Daten	29
4.1 Geschlecht und Alter	29
4.2 Bildungsabschluss.....	31
4.3 Beschäftigungsstatus	32
4.4 Bereich	33
4.5 Arbeitszeitmodell.....	34
4.6 Übliche Arbeitsstunden pro Woche	35
4.7 Betriebsgröße	36
Fazit	38
Literaturverzeichnis	39
Anhang.....	40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Drei Gruppen von Entlastungs- und Schutzfaktoren	4
Tabelle 2: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Geschlecht	40
Tabelle 3: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Alter.....	41
Tabelle 4: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Bildungsgrad	42
Tabelle 5: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Beschäftigungsstatus.....	Fehler!
Textmarke nicht definiert.	
Tabelle 6: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Arbeitszeitmodell.....	44
Tabelle 7: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Bereich.....	45
Tabelle 8: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach üblichen Arbeitsstunden/ Woche ..	46
Tabelle 9: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Betriebsgröße	47
Tabelle 10: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Wirtschaftsbereich	Fehler!
Textmarke nicht definiert.	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte nach „Selbstständige Regelung der Arbeitszeit“	8
Abbildung 2: Beschäftigte nach Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	9
Abbildung 3: Beschäftigte nach „Genug Zeit für Erledigung der Arbeit“	10
Abbildung 4: Beschäftigte nach „Arbeitstempo oder Menge der Arbeit selbst bestimmen“	11
Abbildung 5: Beschäftigte nach „Pause einlegen nach eigenem Bedürfnis“.....	12
Abbildung 6: Beschäftigte nach "Selbstständig Probleme lösen“	13
Abbildung 7: Beschäftigte nach "Reihenfolge der Aufgabe auswählen“	14
Abbildung 8: Beschäftigte nach „Arbeitsmethoden selbst auswählen“	15
Abbildung 9: Beschäftigte nach "Angemessenes Qualifikationsniveau"	16
Abbildung 10: Beschäftigte nach „Mitspracherecht bei Auswahl von Arbeitskollegen“	17
Abbildung 11: Beschäftigte nach „Unterstützung durch Kollegen“	18
Abbildung 12: Beschäftigte nach „Unterstützung durch den Vorgesetzten“	19
Abbildung 13: Beschäftigte nach „Motivierung durch den Arbeitgeber“	20
Abbildung 14: Beschäftigte nach „Fortbildung oder Schulung vom Arbeitgeber bezahlt“	21
Abbildung 15: Beschäftigte nach „Weiterbildung durch Kollegen/Vorgesetzte“	22
Abbildung 16: Überdurchschnittlich entwickelte Entlastungs- und Schutzfaktoren ...	24
Abbildung 17: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Geschlecht	29
Abbildung 18: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Altersklassen	30
Abbildung 19: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Bildungsabschluss	31
Abbildung 20: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Beschäftigungsstatus.....	32
Abbildung 21: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Bereich	33
Abbildung 22: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Arbeitszeitmodell	34
Abbildung 23: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Arbeitsstunden/Woche.....	35

Einführung

Die Arbeitspsychologie beschäftigt sich nicht nur mit defizitbezogenen Merkmalen von Arbeit wie körperlichen oder psychischen Belastungen, sondern bereits seit den Anfängen im frühen 20. Jahrhundert mit sogenannten Entlastungs- und Schutzfaktoren. Diese Entlastungs- und Schutzfaktoren ermöglichen es einerseits, die Arbeit rein körperlich und psychisch überhaupt erst zu ertragen, indem sie negative Effekte von körperlicher und psychischer Belastung puffern und abmildern. Sie wirken gewissermaßen als Schutzschild gegen arbeitsbezogene Widrigkeiten wie Stress, Monotonie, körperliche Belastungen und die daraus resultierenden möglichen Schädigungen. Damit nicht genug: Wenn Entlastungs- und Schutzfaktoren bei einer Arbeitstätigkeit gut entwickelt sind, kann man von dieser Arbeit nicht nur monetär, sondern auch auf einer persönlichen Ebene profitieren: Fertigkeiten und Fähigkeiten schärfen, soziale Kontakte pflegen und das befriedigende Gefühl der Selbstkompetenz erleben, wenn man eine Arbeit gut gemacht hat und spürt: Ich kann das!

1. Drei Gruppen von Entlastungs- und Schutzfaktoren

Tabelle 1: Drei Gruppen von Entlastungs- und Schutzfaktoren

Entlastungs- und Schutzfaktoren	Ursachen (erfasst durch Fragen)
Zeitlicher Spielraum	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichst selbstständige Regelung der Arbeitszeit • Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf • Genug Zeit für Erledigung von Arbeit • Arbeitstempo oder Menge der Arbeit selbst bestimmen • Pause einlegen nach eigenen Bedürfnissen
Handlungsspielraum	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständig Probleme lösen • Reihenfolge der Aufgaben auswählen • Arbeitsmethoden selbst auswählen • Angemessenes Qualifikationsniveau • Mitspracherecht bei der Auswahl der Arbeitskollegen
Soziale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Kollegen • Unterstützung durch Vorgesetzten (falls Arbeitnehmer) • Motivation durch Unternehmen/Organisation • Fortbildung oder Schulung von Arbeitgeber bezahlt (falls Arbeitnehmer) • Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Arbeitskollegen

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

1.1 Zeitlicher Spielraum

Der zeitliche Spielraum umfasst ein breites Spektrum von verschiedenen Indikatoren, welche nach der Handlungsregulationstheorie von Hacker (2006, in Nerdinger et al. 2011: 313 ff.) und Volpert sowie Oesterreich (1987, ebd.) einen wichtigen Teilbereich der „vollständigen Tätigkeit“ ausmachen. Möglichst „vollständige“ Tätigkeiten gelten als persönlichkeitsfördernd, da von der Planung über die Realisierung einer Arbeitstätigkeit alle wichtigen Schritte in den Händen derselben Person sind.

Ein weiterer für unsere heutige Gesellschaft besonders wichtiger Indikator ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, auch vereinfachend und nicht ganz richtig „Work-Life-Balance“ genannt. Die Gesundheitspsychologin und Psychoanalytikerin Rotraud A. Perner bringt dies auf den Punkt, wenn sie schreibt: „Work-Life- Balance bezeichnet keinen Gegensatz zwischen work und life, sondern weist auf die Notwendigkeit einer Balance hin – nämlich dem Trend entgegenzuwirken, dass Leben nur noch aus Arbeit besteht. (...) Die Lebensaufgabe sollte aber sein (...) ‚to make the ends meet‘. Die Enden wieder zusammenbringen, die Mitte finden, die Balance“ (vgl. R.A. Perner 2008: 98).

Jürgens (2010: 493 ff.) erläutert (kritisch) wichtige Funktionen des außerberuflichen Lebens: zu den wichtigsten zählen Reproduktion („Erholung, Wiederherstellung“) von Arbeitskraft und als Arbeitskraft, im weiteren Sinne Kinderbetreuung und die familiäre Arbeitsteilung. Weiters sind Freizeit-, Sport-, Konsum- und Kulturinteressen zu nennen, welche in den 24 Stunden des Tages untergebracht werden müssen. Eine gelingende sogenannte „Life- Domain- Balance“, also ein beständiges Gleichgewicht zwischen unterschiedlichen Lebensbereiche ist ein wichtiger protektiver Faktor für Beschäftigte.

1.2 Handlungsspielraum

Der Handlungsspielraum „bezieht sich auf die Flexibilität bei der Aufgabenbewältigung und umfasst die objektiv vorhandenen und subjektiv wahrgenommenen Wahlmöglichkeiten wie z. B. zeitliche Organisation, Auswahl der Arbeitsmittel und des Vorgehens“ (Nerdinger et al 2011: 567). Je mehr Handlungsspielraum eine Arbeitstätigkeit beinhaltet, desto größer können auch die positiven Auswirkungen auf die Persönlichkeit sein- vorausgesetzt, dass die Kompetenzen und Fähigkeiten des Mitarbeiters Schritt halten. Ansonsten droht Überforderung mit den entsprechenden negativen Konsequenzen. Dieser Aspekt ist demzufolge eng mit der Frage nach dem aktuellen Stand von Kenntnissen und Fähigkeiten der Beschäftigten sowie mit der Frage nach Fort- und Weiterbildung verknüpft.

1.3 Soziale Unterstützung

Die Unterstützung durch Arbeitskollegen und dem Vorgesetzten ist seit langem Forschungsgegenstand in der Arbeitspsychologie. Als gesichert gilt, dass eine im Arbeitsteam wahrgenommene Kooperationsbereitschaft sowohl bei den kleinen Problemen und Schwierigkeiten des alltäglichen Arbeitslebens als auch bei der Durchführung von komplexen und schwierigen Arbeitsvorhaben ausgesprochen von Nutzen ist und positive Effekte für das Unternehmen oder die Organisation zur Folge hat. Die Theorie des „Organizational Citizenship Behaviour“ von LePine et al (2002, in Nerdinger et al. 2011:415) geht sogar davon aus, dass die Unterstützung durch den Vorgesetzten der wichtigste Prädiktor für eben dieses Verhalten ist: Unterstützt der Chef bei täglichen und außerplanmäßigen Schwierigkeiten, ist man auch als Mitarbeiter viel eher bereit, mit Kollegen und dem Chef selbst zu kooperieren. Dann hängt man sich auch richtig in die Arbeit rein (Stichwort freiwillige, selbstmotivierte Mehrleistung) und bringt Opfer für den Abschluss eines Arbeitsvorhabens. Somit nützt das sogenannte „Extra - Rollenverhalten“ dem Erfolg des Unternehmens oder der Organisation.

Der zweite wichtige Pfeiler der sozialen Unterstützung ist die Fortbildung: Organisationen und Unternehmen können als Organismen betrachtet werden, die sich auf einem Schauplatz (dem Markt bzw. dem Legitimationsdruck gegenüber den Stakeholdern) behaupten müssen, dessen auf lange Sicht einzige Konstante die Veränderung ist. Anpassung an neue Gegebenheiten und somit die Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter ist die einzig richtige Vorgehensweise, um den Unternehmenszweck (Güterversorgung, Erfüllung von Kundenbedürfnissen, Gewinnerzielung, Arbeit zu schaffen, , usw.) zu erfüllen (Kreuzer 2013: 24). Hierbei ist auch die immer noch zu wenig beachtete Weitergabe von Kenntnissen und Fähigkeiten (siehe den Abschnitt 1.2 Handlungsspielraum) von älteren Mitarbeitern an jüngere zu erwähnen, die es den Unternehmen und Organisationen erst ermöglicht, wertvolles Wissen und Know-how im Betrieb zu halten, auch wenn die Akteure wechseln.

2 Entlastungs- und Schutzfaktoren im Ländervergleich

Ein Alleinstellungsmerkmal dieser ersten Südtiroler Umfrage nach dem Muster der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen EWCS besteht darin, dass die in Südtirol erhobenen Daten europaweit verglichen werden können. Dies erlaubt es dem Arbeitsförderungsinstitut AFI, in Bezug auf die Arbeitsbedingungen den Blick über den üblichen, höchstens gesamtstaatlichen Tellerrand zu heben und die Südtiroler Daten direkt und auf methodisch gesicherter Basis mit den Daten von 35 europäischen Staaten zu vergleichen. Als hauptsächliche Vergleichsgruppe dienen die Länder Italien, Österreich, Deutschland und die Schweiz.

Die Unterschiede zwischen den Ländern sind sämtliche auf dem .000-Niveau signifikant. Das bedeutet, dass es die in der Untersuchung mittels einer repräsentativen Stichprobe gefundenen statistischen Unterschiede tatsächlich auch in der Realität gibt.

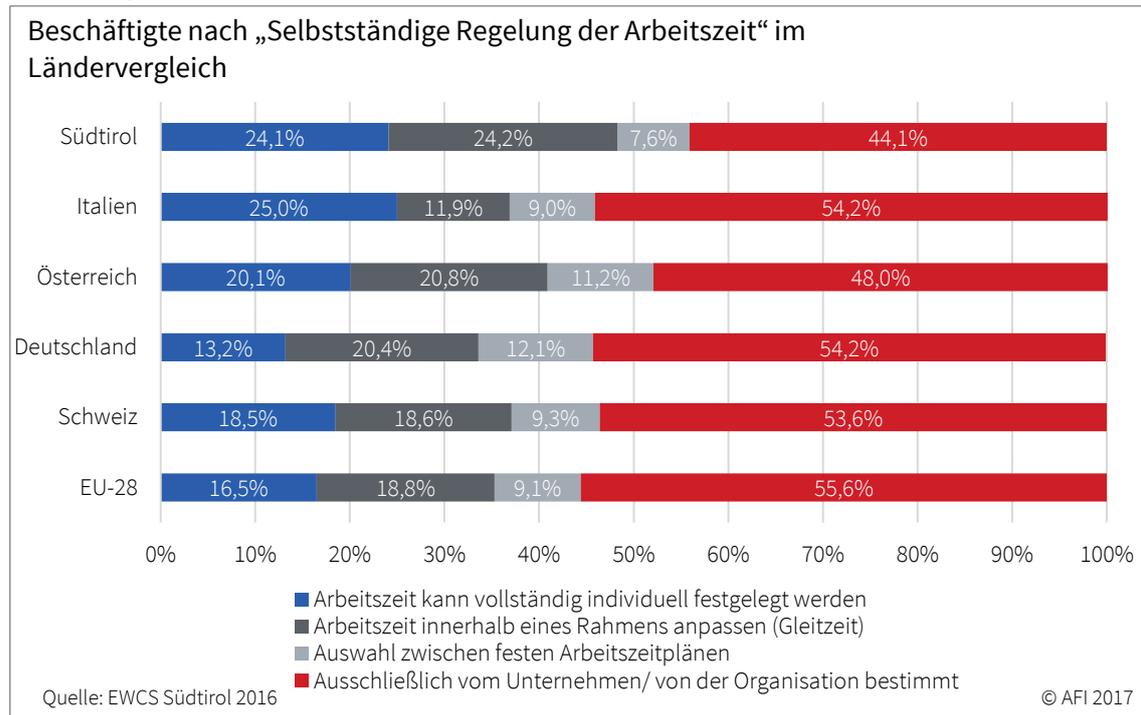
Zwischen Grafiken und Text können sich bei den Prozentzahlen rundungsbasierte Abweichungen im Nachkommabereich ergeben. Es gelten stets die Prozentzahlen im Text.

2.1 Zeitlicher Spielraum

Von den fünf Indikatoren, welche angeben, über wie viel zeitlichen Spielraum Beschäftigte bei der Vereinbarung von Arbeitstätigkeit und privaten Bedürfnissen verfügen, sind drei gut bis sehr gut entwickelt: Die selbstständige Regelung der Arbeitszeit (insgesamt 55,9% der Beschäftigten können auf die ein oder andere Weise selbst ihr Arbeitszeitreglement mitbestimmen), die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (84,4% der Beschäftigten geben an, dass sich Privatleben und Beruf gut vereinbaren lassen) und die Pausengestaltung: Hierbei geben 58,6% der Beschäftigten an, immer oder meistens eine Pause dann einlegen zu können, wenn sie das wollen oder brauchen.

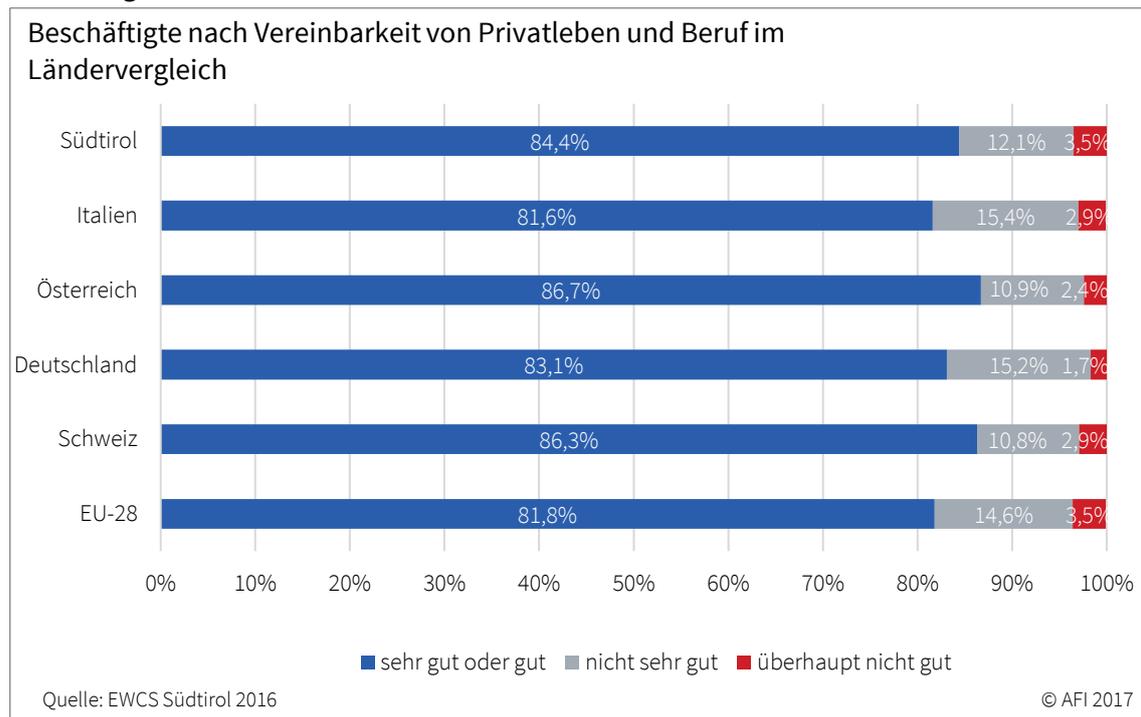
Die Südtiroler Beschäftigten verfügen also global gesehen über einen durchaus großen zeitlichen Spielraum, um die Anforderungen der Arbeitswelt mit jenen der privaten Bedürfnisse unter einen Hut zu bringen.

Abbildung 1



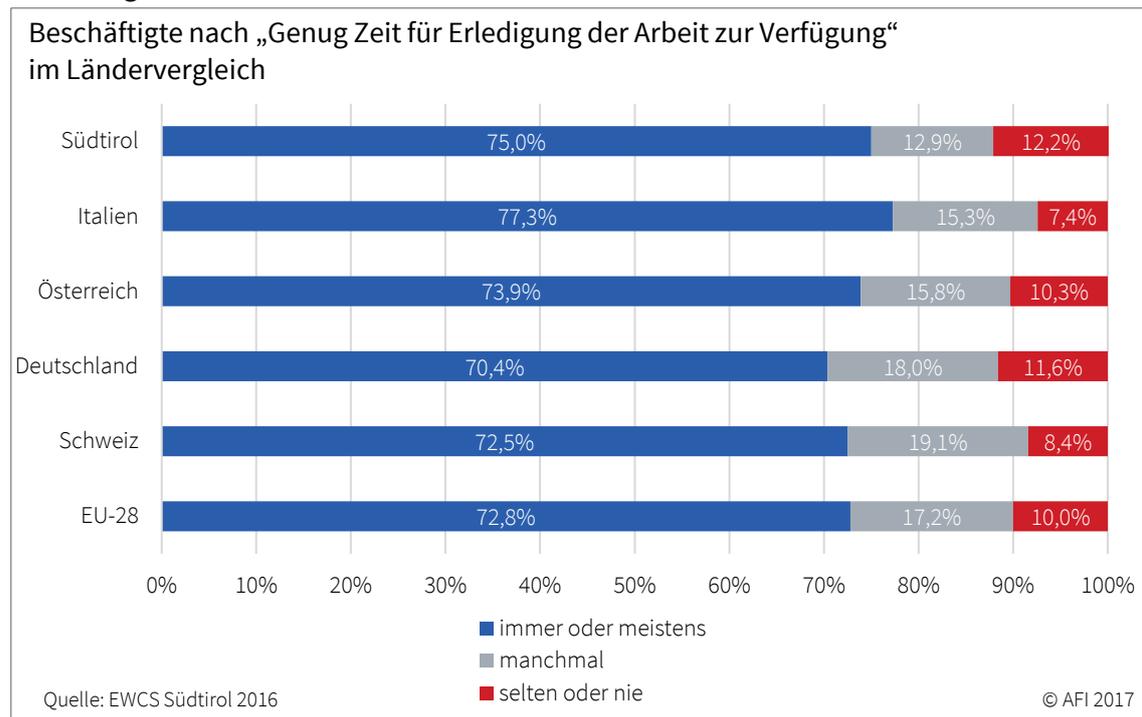
Bedeutend mehr als die Hälfte aller Südtiroler Beschäftigten (insgesamt 55,9%) können die Regelung ihrer Arbeitszeit teilweise oder ganz mitentscheiden. Dieser Wert ist der höchste der gesamten Vergleichsgruppe und liegt ganze 15 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt von 44,4%. Fast jeder vierte Beschäftigte (24,1%) kann sich die Arbeitszeit völlig frei einteilen. Dieser hohe Wert, der nur noch von Italien mit 25,0% überflügelt wird, erklärt sich durch die vergleichsweise starke Präsenz von Selbstständigen in Südtirol. Der starke öffentliche Bereich hingegen ermöglicht das Vorhandensein von relativ flexiblen, dem Mitarbeiter zur Auswahl überlassenen Arbeitszeitregelungen (Stichwort Gleitzeit).

Abbildung 2



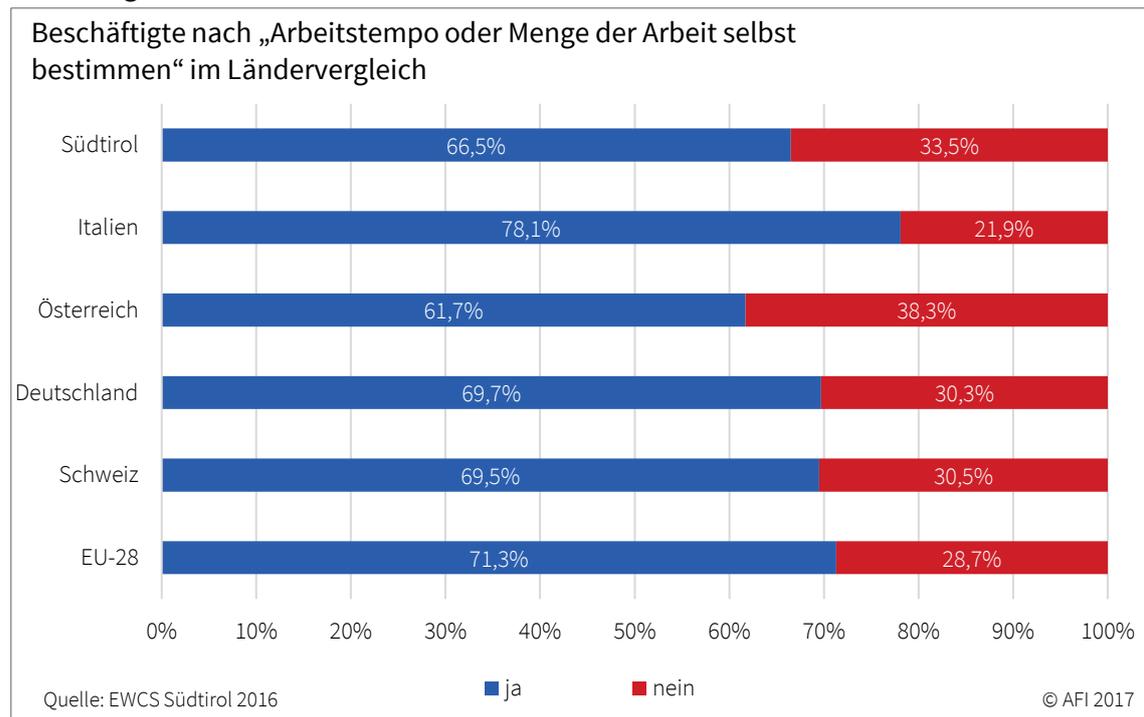
84,4% der Südtiroler Beschäftigten sind der Ansicht, dass sich ihr Privatleben mit der Arbeitstätigkeit gut oder sehr gut vereinbaren lässt. Südtirol platziert sich mit 84,4% nach Österreich (86,7%) und der Schweiz (86,7%) auf dem dritten Rang und liegt auch über dem EU-Wert von 81,8%. Interessant ist allerdings, dass 3,5% der Südtiroler Beschäftigten sagen, dass sich Beruf und Privatleben nicht gut oder überhaupt nicht gut vereinbaren lassen - im Ländervergleich ist dies zwar der höchste Wert, liegt aber noch gleichauf mit dem EU-Durchschnitt von 3,5%. Bei den bundesdeutschen Beschäftigten scheint die Vereinbarkeit zwischen Privatleben und Beruf am besten zu klappen: Nur 1,7% geben an, dass diese Vereinbarkeit überhaupt nicht gut funktioniert.

Abbildung 3



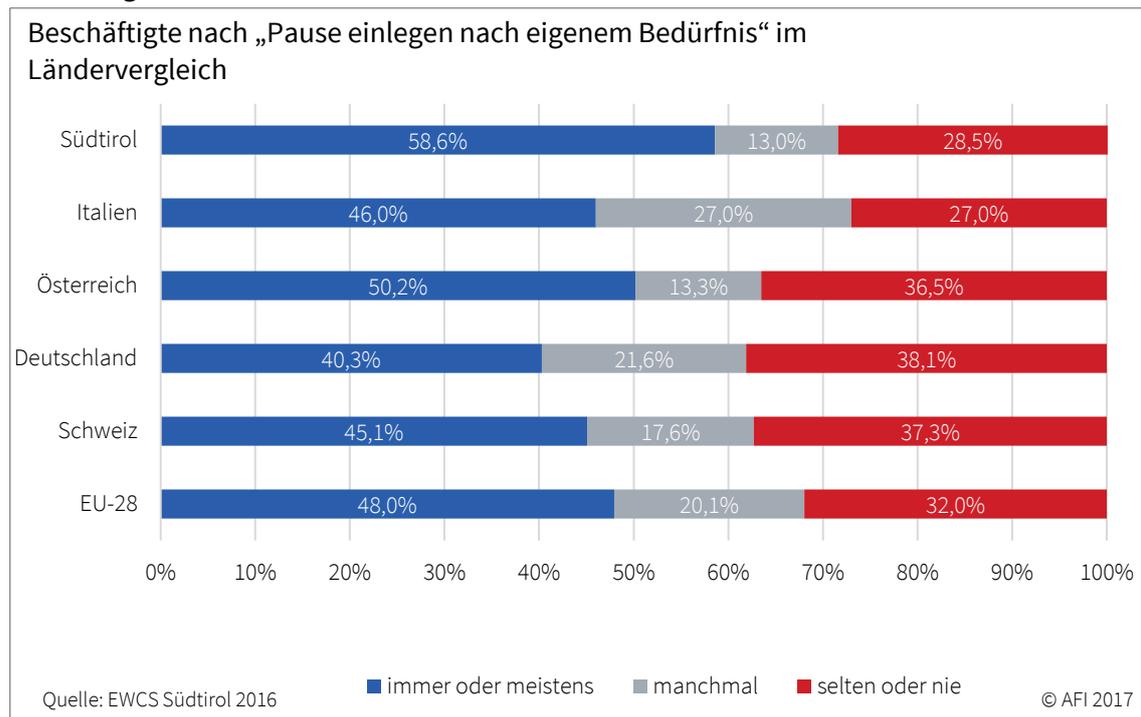
Drei von vier Südtiroler Beschäftigten geben an, dass sie immer oder meistens genügend Zeit zur Verfügung haben, um ihre Arbeit zu erledigen (75,0%). Die Rangliste führt Italien mit 77,3% an. Am anderen Ende hingegen stehen 12,2% der Südtiroler Beschäftigten, welche sagen, dass sie selten oder nie genug Zeit haben, um ihre Arbeit zu erledigen. Dies ist der höchste Wert der Vergleichsgruppe. Das Südtiroler Ergebnis zeigt also eine Polarisierung, die so in anderen Ländern nicht zu finden ist. Dort ist der Anteil derjenigen höher, welche angeben, „manchmal“ genug Zeit für die Erledigung ihrer Arbeit zu haben.

Abbildung 4



Knapp zwei Drittel der Südtiroler Beschäftigten (66,5%) können das Arbeitstempo oder die Menge der Arbeit selbst bestimmen. Dieser Wert liegt deutlich hinter demjenigen des Spitzenreiters Italien (78,1%) sowie Deutschlands und der Schweiz, aber noch vor Österreich mit 61,7%. Auch der EU-Durchschnitt ist mit 71,3% höher als der Südtiroler Wert.

Abbildung 5



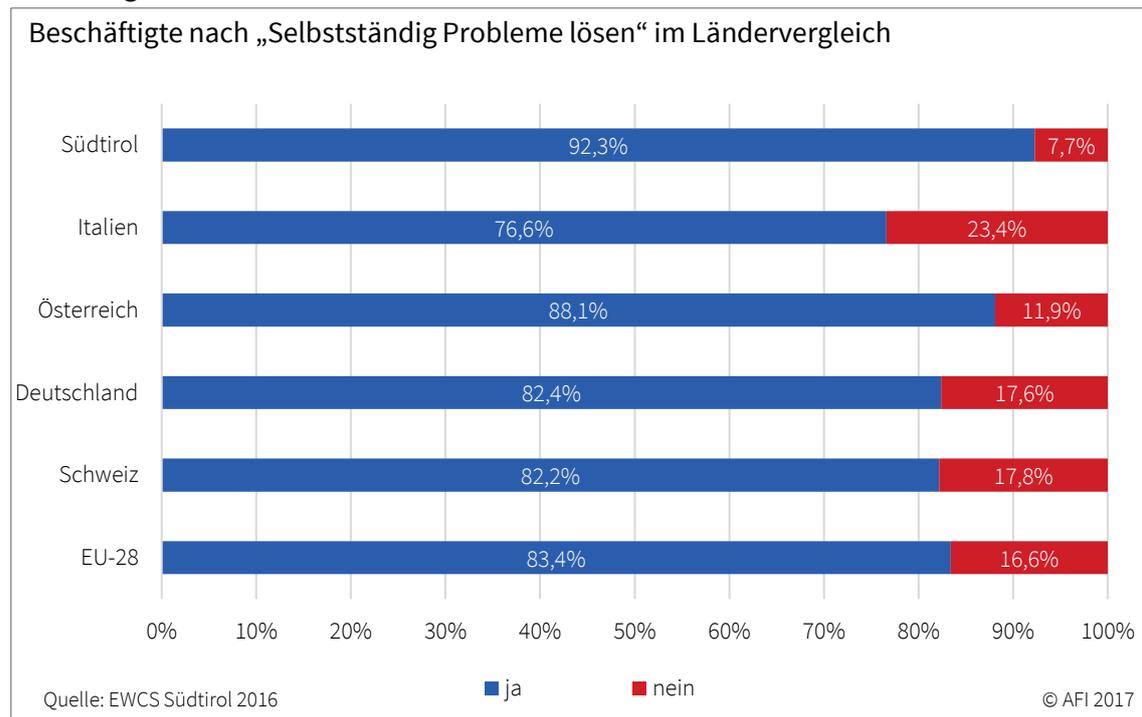
Wenn es um die Frage geht, ob die Beschäftigten dann eine Pause einlegen können, wenn sie das wollen, steht Südtirol mit 58,6% Zustimmung im Vergleich zu den mitteleuropäischen Ländern mit Werten zwischen 40,3% (Deutschland) und 50,2% (Österreich) und auch zu Italien mit 46,0% sehr gut da. Der Südtiroler Wert ist außerdem gute 10 Prozentpunkte höher als der EU-Durchschnitt.

2.2 Handlungsspielraum

Drei von fünf Indikatoren des Handlungsspielraums sind gut bis sehr gut entwickelt. Dazu zählen das selbstständige Problemlösen (92,3% der Beschäftigten), das selbstständige Auswählen der Reihenfolge, in der Arbeitstätigkeiten erledigt werden (78,0% der Beschäftigten geben dies an), das Auswählen der Arbeitsmethoden (81,1% der Beschäftigten stimmen zu) sowie die Einschätzung, ob sich die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse mit der für die Erledigung der Aufgaben erforderlichen Ansprüche decken (54,6% sind dieser Meinung).

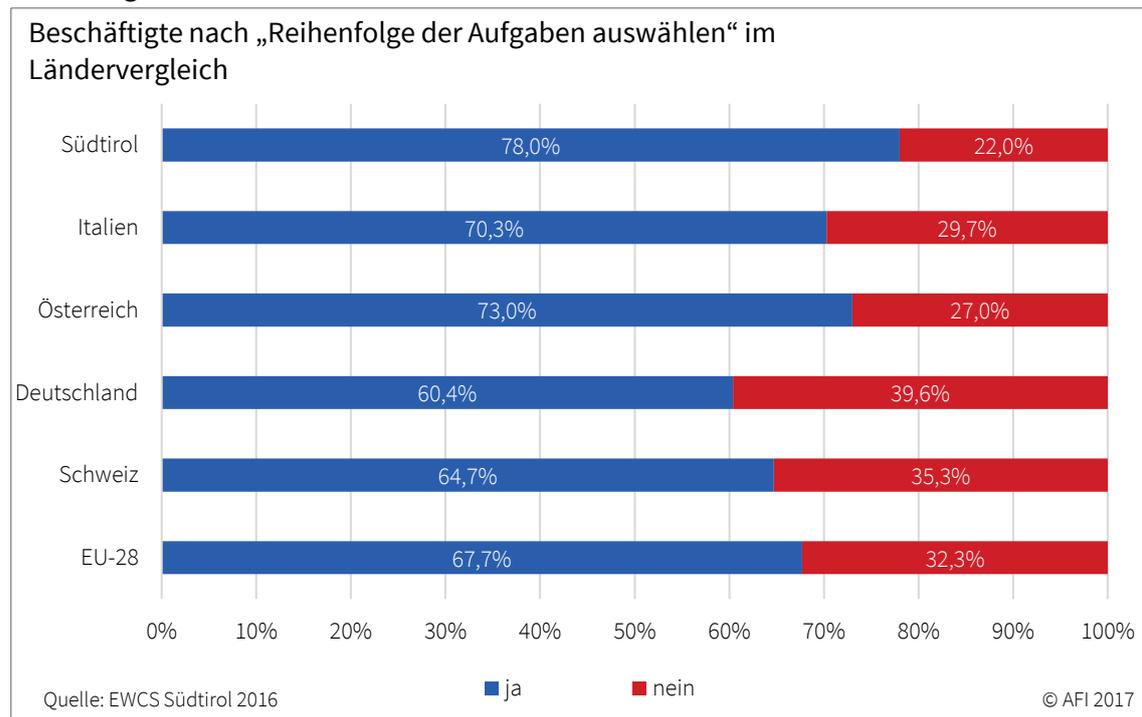
Insgesamt kann man feststellen, dass auch der Handlungsspielraum der Südtiroler Beschäftigten erfreulich hoch ist: Der durchschnittliche Südtiroler Beschäftigte verfügt über die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es braucht, um seine Arbeit gut zu erledigen, er muss während seiner Arbeit Probleme lösen (wichtig für die geistige Beweglichkeit) und kann sowohl seine Arbeitsmethoden als auch die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst wählen.

Abbildung 6



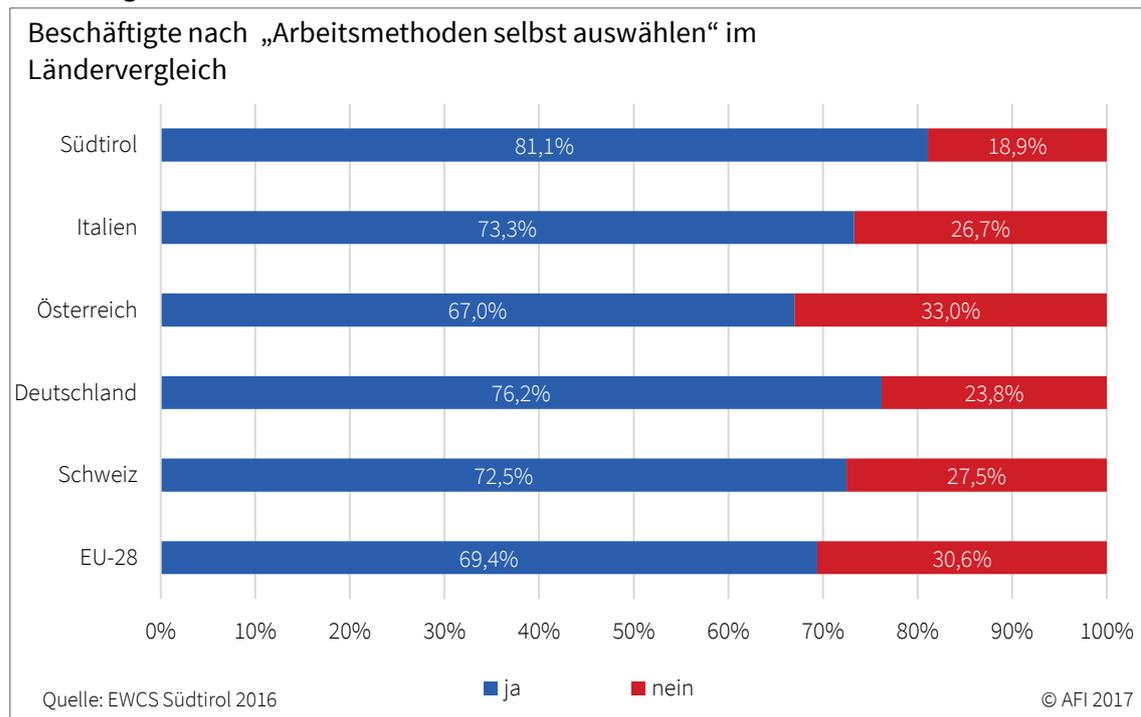
Ein erfreulicher Wert: Mehr als neun von zehn Beschäftigten in Südtirol (92,3%) müssen bei ihrer Arbeitstätigkeit selbstständig Probleme lösen – dies ist ein wichtiger Faktor für die Aufrechterhaltung geistiger Beweglichkeit. Mit diesem hohen Wert führt Südtirol nicht nur die Rangliste der Vergleichsländer an, sondern liegt auch fast zehn Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt von 83,8%. Italien sticht in diesem Vergleich negativ heraus: Nur gut dreiviertel der Beschäftigten (76,7%) geben an, selbstständig Probleme bei der Arbeit zu lösen.

Abbildung 7



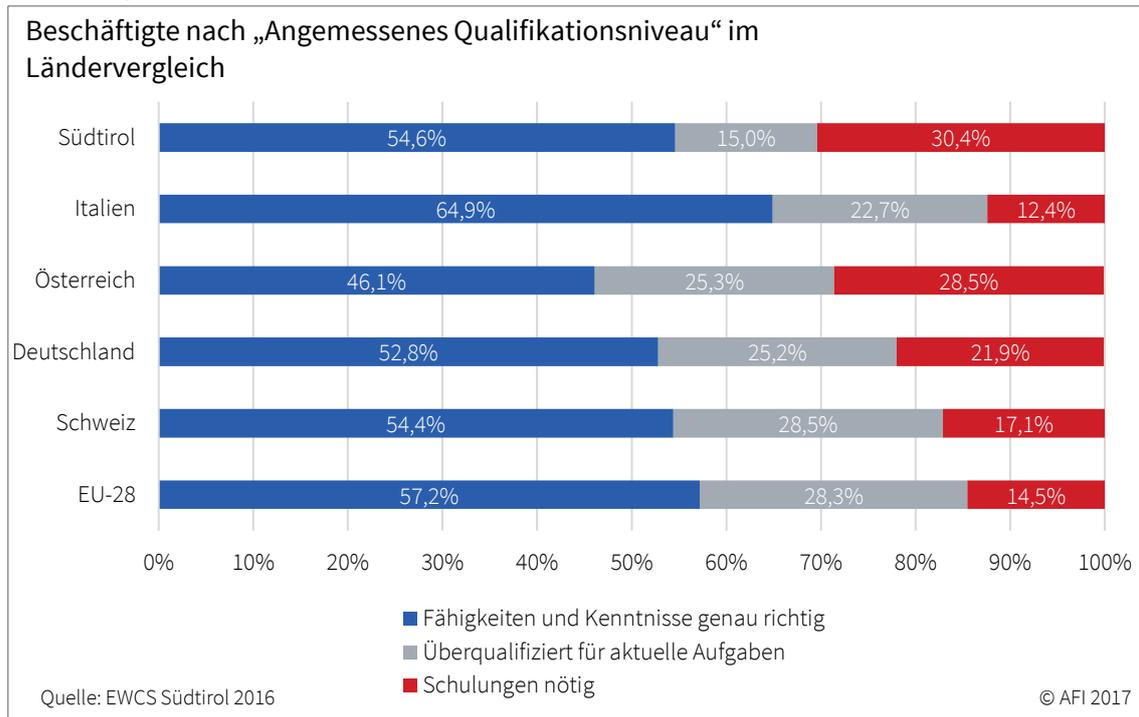
Mit 78,0% führt Südtirol die Rangliste der Vergleichsländer an, wenn es darum geht, ob die Beschäftigten die Reihenfolge ihrer Aufgaben selbst auswählen können. Nur knapp jeder Fünfte gibt an, dass er gar keinen Einfluss darauf hat, welchen Arbeitsschritt er als nächsten setzt. Dieser hohe Wert erklärt sich durch eine Kombination aus der im Lande generell hohen Selbstständigenrate, sowie dem im Vergleich zu anderen Ländern größeren Beschäftigtenanteil in Branchen wie dem Gastgewerbe, dem Handel und der Landwirtschaft, in denen selbstständiges Arbeiten einfach zu den Anforderungen gehört.

Abbildung 8



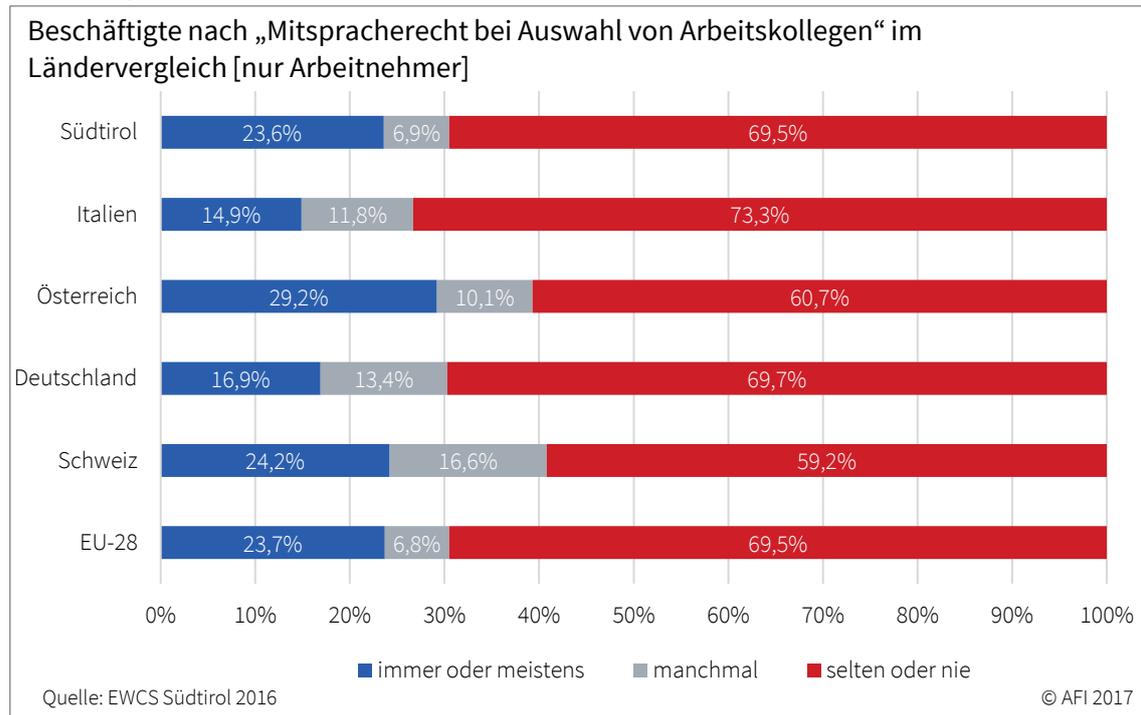
Auch bei der Frage, ob sich die Beschäftigten ihre Arbeitsmethoden und Herangehensweise an die Aufgabenstellungen selbst aussuchen können, verzeichnet Südtirol den beeindruckend hohen Wert von 81,1%. Gute acht von zehn Beschäftigten bejahen also diese Frage. In Österreich (das knapp unter dem EU-Durchschnitt liegt), ist dies nicht einmal bei sieben von zehn Beschäftigten der Fall. Südtirol übertrifft also deutlich den Rest der Vergleichsgruppe sowie den EU-Wert. Auch dies erklärbar durch die obgenannte Kombination aus vergleichsweise vielen Selbstständigen sowie dem recht starken Beschäftigtenanteil in Branchen, in welchen selbstständiges Arbeiten zu den Grundvoraussetzungen gehört.

Abbildung 9



In Südtirol sind genauso wie in der Schweiz mehr als die Hälfte aller Beschäftigten der Ansicht, dass sie über genau die richtigen Fähigkeiten und Kenntnisse für ihre Arbeitstätigkeit verfügen. Südtirol liegt damit gleichauf mit den mitteleuropäischen Ländern, aber trotzdem leicht unter dem EU-Durchschnitt von 57,2%. In Südtirol sind nicht ganz ein Drittel der Beschäftigten der Meinung, dass sie weitere Schulungen benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben gut erledigen zu können. Das ist der höchste Wert der Vergleichsgruppe. In Italien liegt der Wert derjenigen, welche angeben, über passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verfügen deutlich höher als in der Vergleichsgruppe, beinahe zwei Drittel (64,9%) der Beschäftigten sind dieser Ansicht.

Abbildung 10

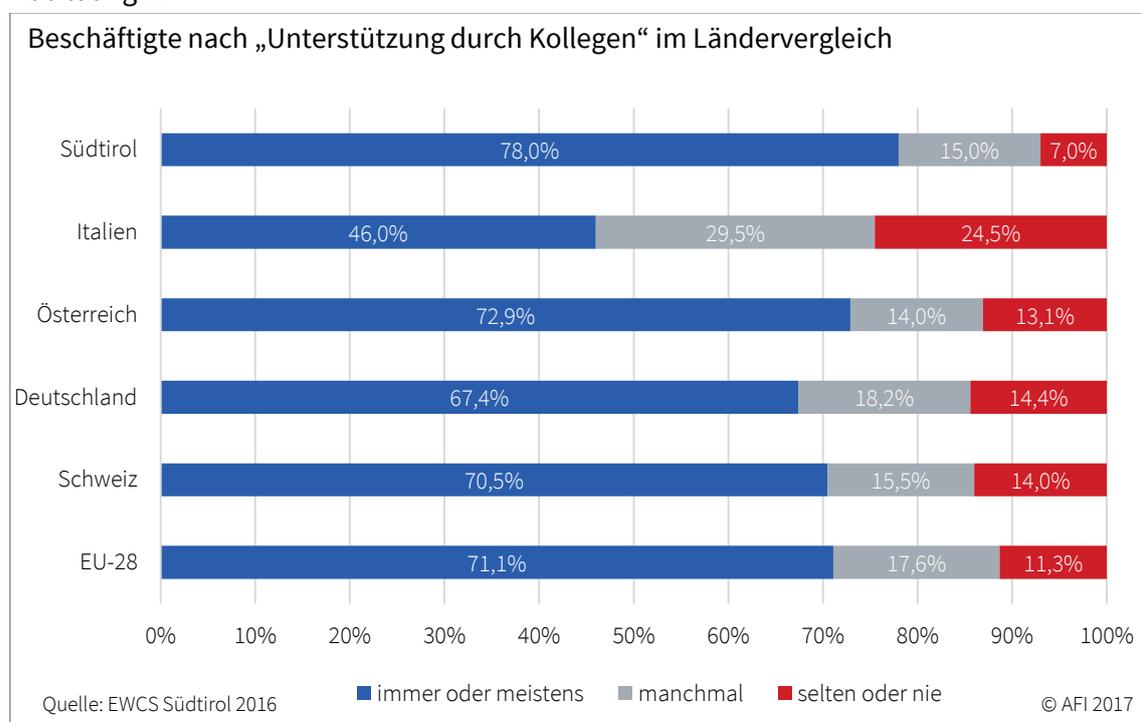


Insgesamt geben 30,5% der Südtiroler Arbeitnehmer an, bei der Mitarbeiterauswahl im Betrieb involviert zu werden. Fast jeder vierte Arbeitnehmer (23,6%) in Südtirol hat sogar immer oder meistens ein Mitspracherecht. Im mitteleuropäischen Vergleich befindet sich Südtirol somit auf dem guten dritten Platz. Wenig ausgeprägt ist ein für die Arbeitnehmer übliches Mitspracherecht in Italien (14,9%) und in Deutschland (16,9%). Österreich hingegen steht mit 29,2% der Arbeitnehmer, welche dieses ständige Mitspracherecht genießen, am besten da.

2.3 Soziale Unterstützung

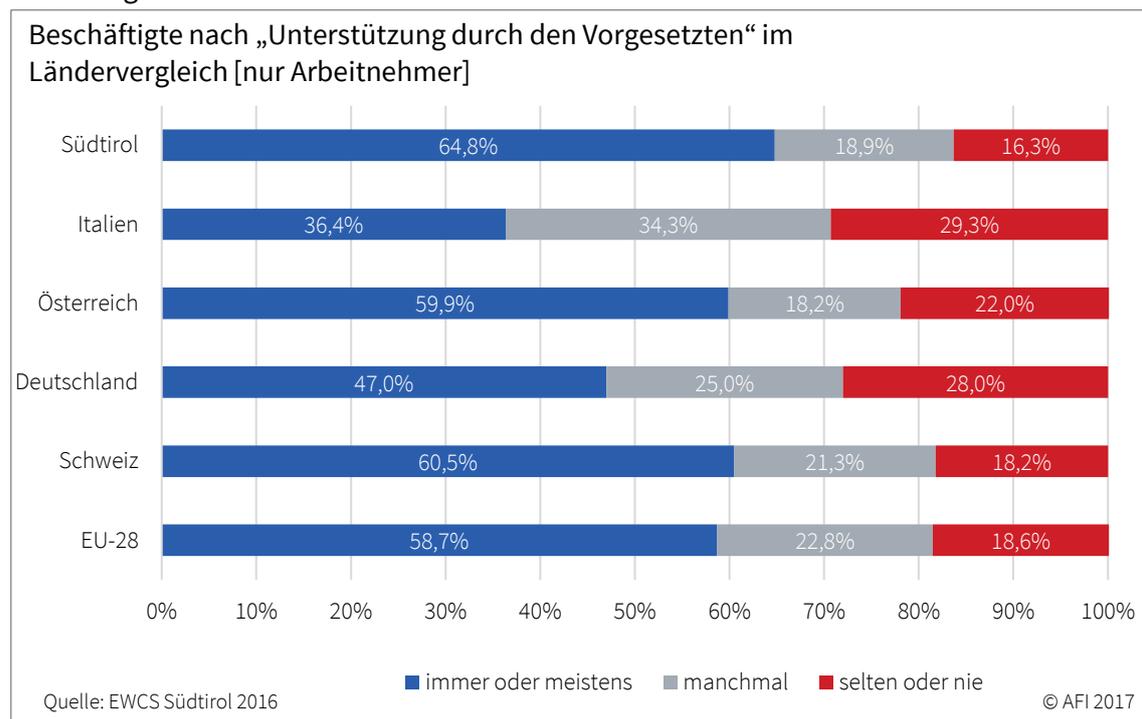
Südtirol ist gut aufgestellt, was die soziale Unterstützung anbelangt: Der Südtiroler Beschäftigte ist sich der Unterstützung durch Arbeitskollegen (78,0%) oder von Seiten des Chefs sicher (64,8%) und wird, falls er Arbeitnehmer ist, entweder am Arbeitsplatz (38,0%) oder bei bezahlten Fortbildungen weitergebildet (58,0%). Vier von fünf Indikatoren der sozialen Unterstützung sind sehr gut ausgebildet; besonders sticht die hohe Unterstützung durch Arbeitskollegen oder des Chefs heraus sowie der im Ländervergleich hohe Anteil derjenigen Arbeitnehmer, welche (bezahlte) Weiterbildung in Anspruch nehmen können (entweder am Arbeitsplatz oder außerhalb des Betriebs).

Abbildung 11



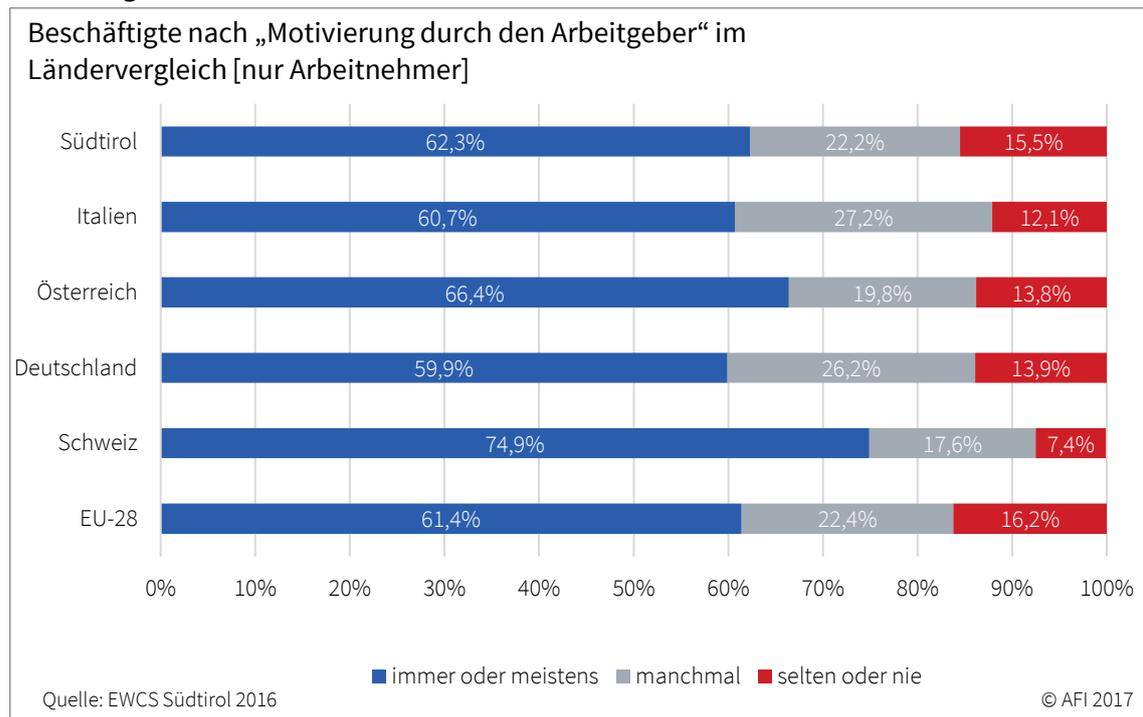
Die Südtiroler Beschäftigten können sich auf ihre Arbeitskollegen verlassen: 78,0% geben an, dass sie von ihren Arbeitskollegen immer oder meistens dann Unterstützung erhalten, wenn sie diese brauchen. Demgegenüber sagen nur 7,0%, dass dies selten oder nie der Fall ist. Südtirol platziert sich somit an der Spitze der mitteleuropäischen Länder. Italien liegt mit 46,0% der Beschäftigten, die immer oder meistens Unterstützung durch die Arbeitskollegen erhalten, weit abgeschlagen noch hinter Polen (ca. 54%) und der Slowakei (ca. 66%) auf dem letzten Platz der 35 Teilnahmeländer. Italienischsprachige Südtiroler erreichen viel bessere Werte (70,7% erhalten immer oder meistens Unterstützung durch ihre Arbeitskollegen) als ihre italienischsprachigen Kollegen auf dem restlichen Staatsgebiet.

Abbildung 12



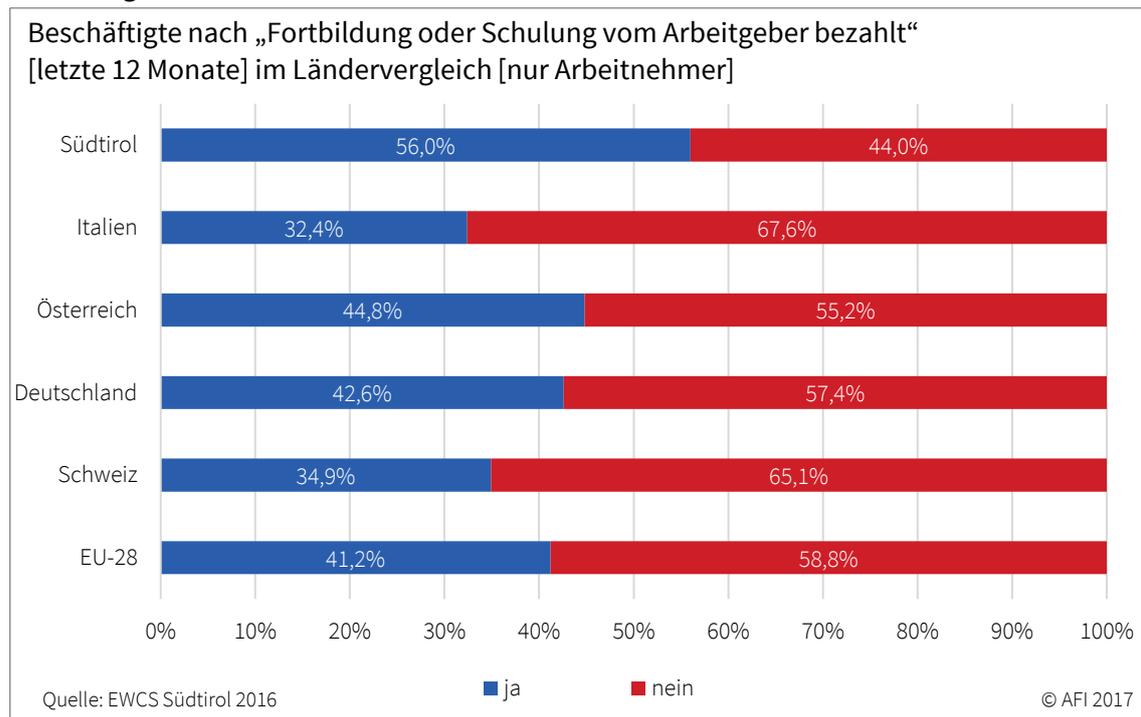
Fast zwei Drittel der Südtiroler Arbeitnehmer (64,8%) geben an, dass ihr Chef ihnen immer oder meistens mit Rat und Tat zu Seite steht. Damit führt Südtirol die Vergleichsgruppe an, noch vor der Schweiz mit 60,5% und Österreich mit 59,9% und übertrifft auch den EU-Durchschnitt von 58,7%. Die italienischen Vorgesetzten bieten ihren Arbeitnehmern nur zu einem guten Drittel immer oder meistens Unterstützung. Dies ist nicht nur der schlechteste Wert der Vergleichsgruppe, sondern auch gleichzeitig der schlechteste Wert von allen 35 untersuchten EU- und Nicht-EU-Ländern.

Abbildung 13



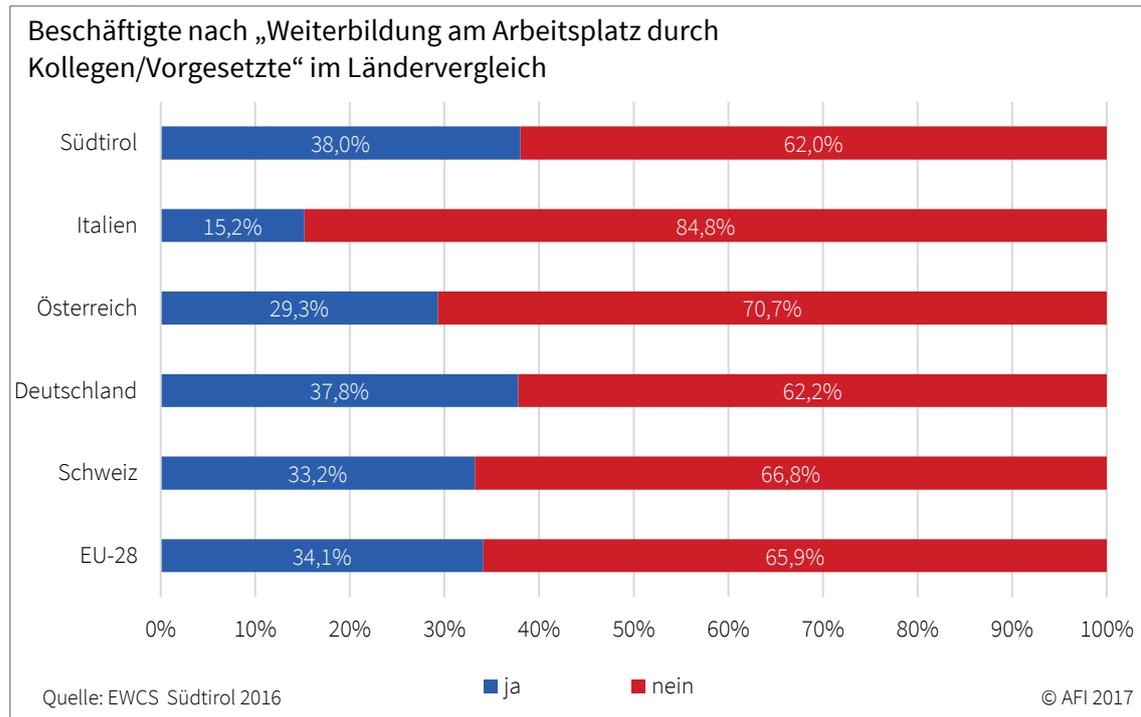
Die Schweizer Unternehmen bzw. Organisationen sind am besten dazu in der Lage, ihre Mitarbeiter zu ermuntern, ihr Bestes zu geben: Drei von vier Schweizer Arbeitnehmern (74,9%) geben an, dass ihr Arbeitgeber sie immer oder meistens motiviert. Südtirol liegt mit 62,3% nach Österreich mit 66,4% auf Platz drei, knapp dahinter Italien mit 60,7%. Insgesamt befindet sich Südtirol knapp über dem EU-Durchschnitt von 61,4%. Interessant ist, dass 15,5% der Südtiroler Arbeitnehmer sagen, dass es ihr Arbeitgeber selten oder nie schafft, sie zu motivieren: dieser Wert ist der höchste in der Vergleichsgruppe.

Abbildung 14



Mehr als die Hälfte der Südtiroler Arbeitnehmer gibt an, in den letzten 12 Monaten an einer vom Arbeitgeber bezahlten Fortbildung oder Schulung teilgenommen zu haben. Das ist mit Abstand der höchste Wert der gesamten Vergleichsgruppe und gleichzeitig ein Wert, der mehr als 15 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt von 41,2% liegt. Südtirol steht also gut da, wenn es um das Besuchen von bezahlten Fortbildungen geht – dies kommt letztendlich wieder den Arbeitgebern zugute, da ihre Mitarbeiter auf diese Weise zusätzliches Know-how erlangen und die neu erworbenen Kenntnisse zum Nutzen des Unternehmens oder der Organisation einsetzen können.

Abbildung 15



Auch bei der Frage, ob eine Weiterbildung oder Schulung am Arbeitsplatz durch die Kollegen erfolgt ist, nimmt Südtirol gemeinsam mit Deutschland einen Spitzenplatz ein: 38,0% sagen, dass dies der Fall ist. Demgegenüber bildet Italien gemeinsam mit Albanien das Schlusslicht der 35 untersuchten Länder: Nur 15,2% der italienischen Beschäftigten wurden im Jahr vor der Befragung am Arbeitsplatz fortgebildet. Kombiniert man die Ergebnisse dieser Frage mit der Frage nach der bezahlten Fortbildung außerhalb des Betriebs, zeigt sich, dass in Südtirol das Thema Weiterbildung sehr ernstgenommen wird. Dies trägt zweifelsfrei zur Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen und Organisationen bei.

3 Wirtschaftsbereiche

Für drei Branchen ist die Aussagekraft von Abbildung 23 aufgrund der kleinen Fallzahl nur beschränkt - deren Werte sollten also nicht allzu meinungsstark interpretiert werden. Bei den Finanzdienstleistungen gibt es für statistisch hieb- und stichfeste Aussagen zu wenige Beschäftigte, welche in dieser Branche arbeiten (n=20). Der hellgrüne Balken zeigt aber, wie das Ergebnis mit den kleinen Fallzahlen aussieht, welche die Studie abliefert. Die Tendenz ist klar und eindeutig positiv, sie darf aber nicht als statistisch „wahr“ angenommen werden. Die Landwirtschaft hat ein Datenproblem nur in der Gruppe der Entlastungsfaktoren durch soziale Unterstützung, wenn es um die Einschätzungen der Arbeitnehmer geht: Fast alle Beschäftigten in dieser Branche sind selbstständig - die Erhebung erfasst definitiv zu wenige Arbeitnehmer (n=5), um statistisch gesicherte Aussagen treffen zu können. Das verzerrt natürlich die Zahlen, wenn es um Fragen der sozialen Unterstützung geht: Fünf Befragte sind im statistischen Kontext eindeutig nicht aussagekräftig, sie können aber eine Richtung aufzeigen. Dasselbe Problem mit zu kleinen Arbeitnehmerfallzahlen (n=26) hat das Transportwesen und die Logistik. Die Tendenz ist hier aber aufgrund der größeren Fallzahl deutlich robuster und darf somit - immer mit der gebotenen Vorsicht - interpretiert werden.

Wenn es um Entlastungs- und Schutzfaktoren geht, so ist Südtirol quer über alle Wirtschaftsbereiche gut aufgestellt. Manche Branchen wie Landwirtschaft, (mit Abstrichen) die Finanzdienstleistungen, die Kategorie der „Anderen Dienstleistungen“ und die Öffentliche Verwaltung stehen zwar noch besser als andere da, aber insgesamt ist das Niveau bei allen Branchen durchaus erfreulich. Das gilt auch für Branchen wie das Verarbeitende Gewerbe oder das Transportgewerbe und die Logistik, welche im direkten Branchenvergleich zwar nicht viele überdurchschnittliche Entlastungs- und Schutzfaktoren aufweisen, aber trotzdem auf einem soliden Sockel stehen.

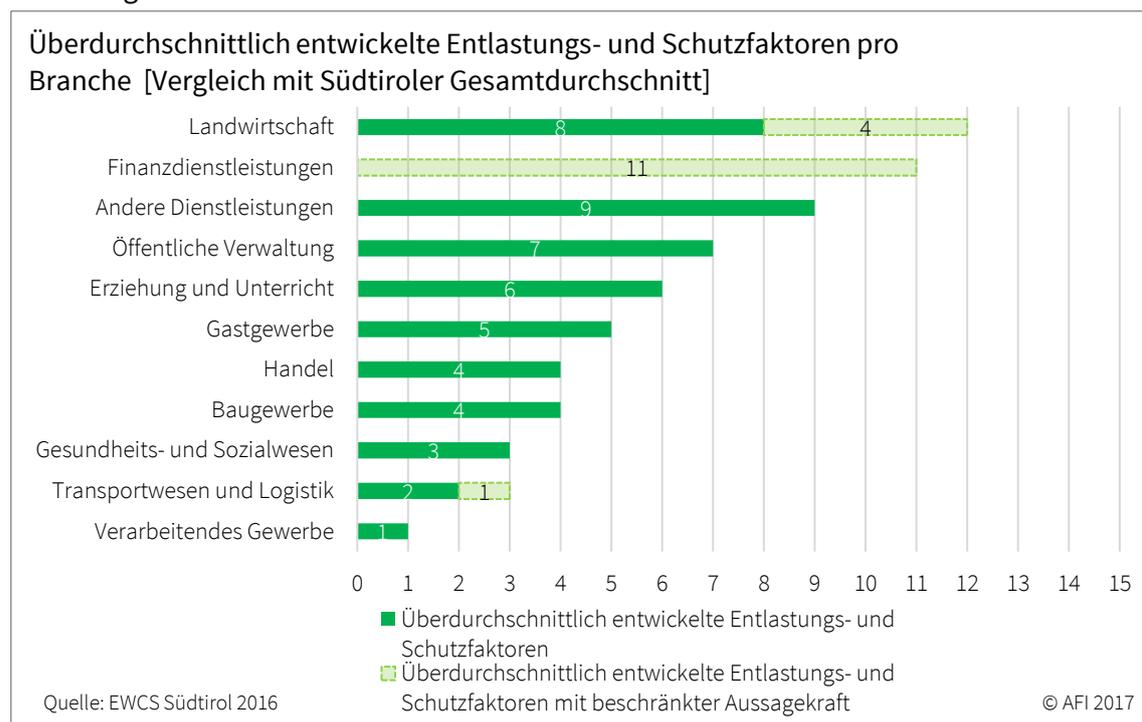
Es gibt drei sehr wichtige Indikatoren, deren Werte sich statistisch nicht signifikant unterscheiden, was positiv zu bewerten ist: die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, das Problemlösen und die Unterstützung durch die Arbeitskollegen. Diese drei Entlastungs- und Schutzfaktoren sind in allen Branchen gleich gut entwickelt und eben nicht von Branche zu Branche großartig verschieden ausgeprägt. Die Ausprägung der „guten Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“ geht von 75,3% im Gastgewerbe bis zu 92,7% in der Öffentlichen Verwaltung. Das Problemlösen in der täglichen Arbeit steht in allen Südtiroler Branchen durchschnittlich bei über 90% der Beschäftigten auf dem Programm. Das Spektrum reicht von 87,6% im Verarbeitenden Gewerbe bis zu 98,2% in der Öffentlichen Verwaltung.

Der dritte in allen Branchen gleich gut entwickelte Indikator ist die Unterstützung durch die Arbeitskollegen: Die Spanne reicht von 62,1% im Transportgewerbe und der Logistik bis hin zu 85,2% im Baugewerbe. Dies ist insgesamt ein sehr gutes Ergebnis, wenn man es mit anderen Ländern vergleicht.

Diese drei Indikatoren bilden den soliden Sockel, auf dem alle Branchen stehen. Wenn man bedenkt, wie wichtig eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, die Herausforderungen durch Problemlösen und vor allem die Hilfsbereitschaft und Unterstützung durch die Arbeitskollegen sind, sind diese Ergebnisse mehr als zufriedenstellend.

Die genauen Zahlen für jede Branche finden sich im Anhang in Tabelle 9.

Abbildung 16



3.1 Landwirtschaft

Bei der Landwirtschaft zeigen sich die positiven Auswirkungen der Selbstständigkeit am reinsten: Dieser Wirtschaftsbereich punktet bei den zeitlichen Spielräumen. Alle Indikatoren in diesem Bereich erreichen Spitzenwerte: Von der teilweise oder völlig freien Wahl der Arbeitszeiten (95,5% Zustimmung) über die freie Wahl des Arbeitstempos (95,3%) oder der selbstbestimmten Pauseneinteilung (97,8%). Dasselbe gilt auch für den Handlungsspielraum: Von der freien Wahl der Arbeitsmethoden (97,8%) bis hin zu den passgenauen Fähigkeiten und Fertigkeiten (60,5%) - die Landwirtschaft schneidet in Bezug auf diese beiden Entlastungsfaktoren hervorragend ab. Diese Branche verzeichnet allerdings zu wenige Arbeitnehmer, um beim Entlastungsfaktor „Soziale Unterstützung“ wirklich gesicherte Aussagen treffen zu können. Tendenziell zeigt sich, dass auch bei den Indikatoren dieses Entlastungsfaktors die Werte positiv und sehr positiv wären – überbewerten sollte man diese Tendenzen jedoch auf keinen Fall.

3.2 Verarbeitendes Gewerbe

Im Verarbeitenden Gewerbe sind nur bei einem Indikator der Entlastungs- und Schutzfaktoren überdurchschnittlich gute Werte erreicht worden: Die Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte betrifft 50,0% der Beschäftigten. Dieser Wert ist zwar nur allein überdurchschnittlich, das heißt aber nicht, dass deshalb die Entlastungs- und Schutzfaktoren in dieser Branche generell schlecht entwickelt wären: Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf beispielsweise ist mit 86,8% völlig im Rahmen der anderen Branchen, dasselbe gilt für das selbstständige Problemlösen (87,6%) oder die Unterstützung durch die Arbeitskollegen (80,0%). Diese Ergebnisse sind allerdings nicht signifikant verschieden von anderen Branchen.

3.3 Baugewerbe

Das Baugewerbe hat seine großen Stärken im sozialen Bereich: Die Unterstützung durch den unmittelbaren Vorgesetzten ist im Vergleich zum Gesamtwert der Südtiroler Beschäftigten überdurchschnittlich stark ausgeprägt (77,5%), die Unternehmen sind überdurchschnittlich häufig dazu in der Lage, ihre Arbeiter und Angestellten zu motivieren (68,3%) und bezahlen überdurchschnittlich häufig deren Schulung oder Fortbildung (65,0%). Mitspracherecht bei der Auswahl von Personal haben 38,0% der Arbeitnehmer. In dieser Branche ist der Zusammenhalt unter Arbeitskollegen sehr gut und im Branchenvergleich am höchsten: 85,2% der Arbeiter und Angestellten geben an, „immer oder meistens“ Hilfe und Unterstützung durch die Kollegen zu erhalten.

3.4 Gastgewerbe

Das Gastgewerbe hat seine besonderen Stärken in zwei Bereichen: Handlungsspielraum und soziale Unterstützung. 62,5% der Beschäftigten geben an, über genau jene verlangten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verfügen, die ihre Arbeit erfordert. Die Arbeitnehmer im Gastgewerbe haben weiters überdurchschnittlich oft ein Mitspracherecht bei der Auswahl von neuen Arbeitskollegen (44,2%). Im sozialen Bereich ist der Betrieb, für den sie arbeiten, überdurchschnittlich häufig dazu in der Lage, die Mitarbeiter zu motivieren (70,9%). Auch die Unterstützung durch den Vorgesetzten ist mit 74,5% fast zehn Prozentpunkte höher als der an sich schon gute Wert aller Südtiroler Beschäftigten (64,9%).

3.5 Handel

Der Handel profitiert eindeutig vom Entlastungs- und Schutzfaktor Handlungsspielraum: drei von vier Indikatoren sind hier überdurchschnittlich gut entwickelt. Die Arbeitsmethoden ändern oder anpassen ist für 83,8% der Beschäftigten möglich. Auch die Mitsprache bei der Personalauswahl ist für Arbeitnehmer in dieser

Branche überdurchschnittlich stark entwickelt (39,3%). Im Bereich soziale Unterstützung sind mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer im Handel der Meinung, ihr Vorgesetzter helfe und unterstütze sie „immer oder meistens“ (67,4%).

3.6 Transportgewerbe und Logistik

Das Transportgewerbe weist drei überdurchschnittlich stark entwickelte Entlastungs- und Schutzfaktoren auf: 79,3% der Beschäftigten in diesem Wirtschaftsbereich geben an, immer oder meistens genug Zeit für die Erledigung ihrer Arbeit zu haben; 73,1% der Arbeitnehmer haben in den 12 Monaten vor der Befragung eine bezahlte Fort- oder Weiterbildung erfahren. Dies ist kein gesicherter Wert, sondern nur eine – wenn auch robuste – Tendenz. Zwei Drittel (66,7%) der Beschäftigten in dieser Branche sind außerdem der Meinung, über genau die richtigen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verfügen, welche sie für ihre Arbeit brauchen. Auch für das Transportgewerbe und die Logistik gelten die oben erwähnten positiv ausgeprägten Sockelindikatoren Gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Problemlösen und Unterstützung durch die Arbeitskollegen.

3.7 Finanzdienstleistungen

Es gibt zu wenige Beschäftigte in diesem Wirtschaftsbereich, um statistisch wirklich gesicherte Aussagen treffen zu können. Ungeachtet dessen zeigt sich eine starke Tendenz: Die Beschäftigten der Finanzdienstleistungsbranche genießen in allen drei untersuchten Gruppen von Entlastungs- und Schutzfaktoren gute bis sehr gute Arbeitsbedingungen. Beim zeitlichen Spielraum sind vier von fünf Entlastungsfaktoren überdurchschnittlich stark ausgeprägt, beim Handlungsspielraum drei von fünf, bei der sozialen Unterstützung wiederum vier von fünf. Spitzenwerte von 90% finden sich beispielsweise bei der Beantwortung der Frage, ob die Beschäftigten genug Zeit haben, um ihre Arbeit zu erledigen.

Ebenso berichten die Beschäftigten im Branchenvergleich am häufigsten darüber, dass sie ihre Arbeitsmethoden ändern oder anpassen (100%) und die Reihenfolge ihrer Arbeitsschritte selbst bestimmen können (94,7%). In der Gruppe der Entlastung durch soziale Unterstützung ist besonders hervorzuheben, dass sich die Unternehmen dieser Branche sehr gut darauf zu verstehen scheinen, ihre Mitarbeiter zu motivieren: 87,5% der Arbeitnehmer in den Finanzdienstleistungen bestätigen dies. Das ist der höchste Wert im Branchenvergleich.

3.8 Öffentliche Verwaltung

Die überdurchschnittlich stark entwickelten Entlastungs- und Schutzfaktoren dieser Branche konzentrieren sich auf zwei Bereiche: den zeitlichen Spielraum sowie die

Fortbildung. Beim zeitlichen Spielraum schneidet die Öffentliche Verwaltung sehr gut ab: 70,9% der Beschäftigten in dieser Branche geben an, ihr Arbeitszeitreglement ganz oder teilweise frei wählen zu können. Auch können 85,5% der Beschäftigten eine Arbeitspause machen, wenn sie die Notwendigkeit dazu verspüren. Genauso verfügen 80,0% der Beschäftigten immer oder meistens über genügend Zeit, ihre Arbeit zu erledigen. Die Untergruppe der Fortbildung ist auch ein großes Thema bei Arbeitnehmern und Beschäftigten der Öffentlichen Verwaltung: 70,9% der Befragten haben in den 12 Monaten vor der Befragung eine bezahlte Fortbildung besucht, 47,3% der Beschäftigten wurden im gleichen Zeitraum am Arbeitsplatz fortgebildet.

3.9 Erziehung und Unterricht

Die überdurchschnittlich entwickelten Entlastungs- und Schutzfaktoren des Wirtschaftsbereichs Erziehung und Unterricht verteilen sich gleichmäßig auf alle drei Gruppen. Beschäftigte können beispielsweise die Arbeitsmenge oder das Arbeitstempo zu 80,3% selbst bestimmen, die Arbeitsmethoden selbst (88,2%) und die Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern (92,5%, dies ist der zweithöchste Wert im Branchenvergleich).

In der Untergruppe Fortbildung im Bereich Soziale Unterstützung genießen die Beschäftigten starken Rückhalt durch ihre Organisationen, welche ihnen zu 79,7% eine bezahlte Weiterbildung in den 12 Monaten vor der Befragung ermöglicht haben. Drei von vier Beschäftigten in diesem Bereich erfahren weiters eine Schulung oder Weiterbildung am Arbeitsplatz (57,4%).

3.10 Gesundheits- und Sozialwesen

Die Stärken des Gesundheits- und Sozialwesens liegen in der Fortbildungsbereitschaft der Arbeitgeber, die überdurchschnittlich ausgeprägt ist: 72,9% der Arbeitnehmer in diesem Bereich haben an einer bezahlten Weiterbildungsveranstaltung in den 12 Monaten vor der Befragung teilgenommen und 61,0% der Beschäftigten sind in diesem Zeitraum am Arbeitsplatz weitergebildet worden.

Die Beschäftigten in diesem Bereich können weiters im Branchendurchschnitt überdurchschnittlich häufig die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst auswählen (80,6%).

Auch hier gelten die drei positiv ausgeprägten Sockelindikatoren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (85,1%), das selbstständige Problemlösen (95,7%) und die bemerkenswert gut ausgeprägte Unterstützung durch die Arbeitskollegen (82,1%).

3.11 Andere Dienstleistungen

Bei den „Anderen Dienstleistungen“ handelt es sich um eine Kategorie, die aus sehr unterschiedlichen Gewerben besteht (von Friseur bis zum Rechtsanwalt), mit starker Präsenz von Selbstständigen und Freiberuflern. Dies zeigt sich auch daran, dass die Entlastungs- und Schutzfaktoren, die überdurchschnittlich gut entwickelt sind, ihren Schwerpunkt im zeitlichen Spielraum und im Handlungsspielraum haben, aber weniger in der sozialen Unterstützung.

79,1% der Beschäftigten in diesem Wirtschaftsbereich können ihre Arbeitszeit ganz oder teilweise frei wählen. Sowohl die Pause (89,1%) als auch das Arbeitstempo oder die Menge an Arbeit (75,9%) können Beschäftigte in dieser Branche immer oder meistens frei wählen, die Arbeitsmethoden ändern oder anpassen (ganze 88,2%) sowie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen (82,4% der Beschäftigten). Gute drei Viertel der Beschäftigten (78,0%) haben immer oder meistens genug Zeit, um ihre Arbeit zu erledigen. Weiters sind 57,0% der Beschäftigten der Ansicht, über genau die richtigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen, welche ihre Tätigkeit von ihnen verlangt. Mitspracherecht bei der Personalauswahl haben 55,4% der Arbeitnehmer in dieser Branche, das sind 21,2% mehr als der typische Südtiroler Beschäftigte an Mitspracherecht hat (34,6%). Die Unternehmen oder Organisation in dieser Branche schaffen es weiters, ihre Mitarbeiter gut zu motivieren: Fast drei von vier Arbeitnehmern (74,1%) sind dieser Ansicht.

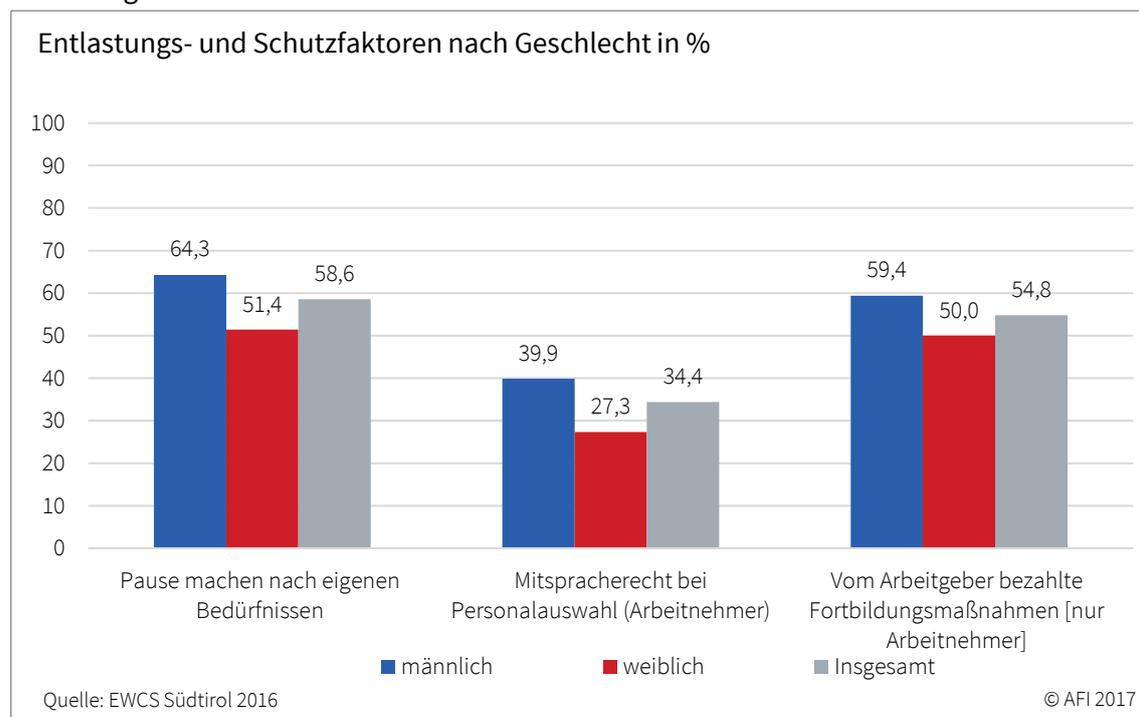
4 Analyse der Südtiroler Daten

Der folgende Abschnitt dient der genaueren Aufschlüsselung der erhobenen Daten über Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Geschlecht, Alter, Bildungsgrad und anderen Variablen in Südtirol.

Hintergrundinformationen zu allen genannten Analysevariablen können im Arbeitskräfteporträt nachgelesen werden. Die vorgestellten Indikatoren sind meist nur eine Auswahl all derjenigen Items, welche statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen aufweisen. Im Anhang kann der interessierte Leser alle erhobenen Indikatoren (Fragen) nach Analysevariablen geordnet nachschlagen.

4.1 Geschlecht und Alter

Abbildung 17



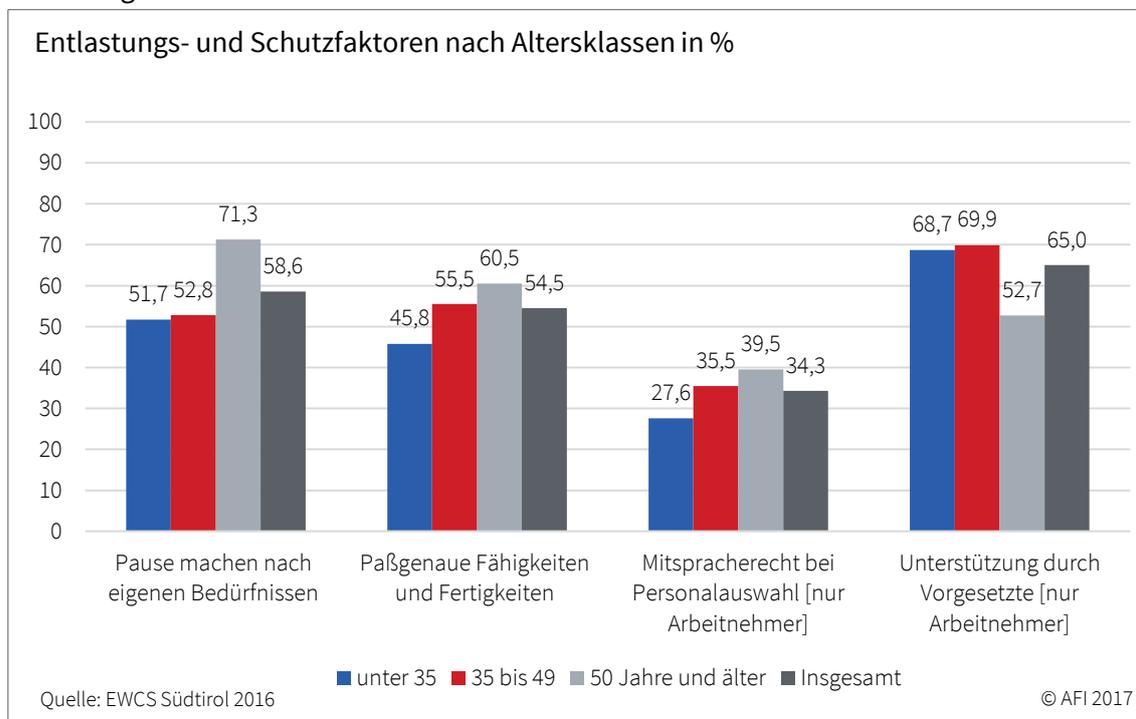
Es ist unter dem Gerechtigkeitsaspekt betrachtet erfreulich, dass der Großteil der Entlastungs- und Schutzfaktoren beiden Geschlechtern gleichermaßen zugutekommt. Beim zeitlichen Spielraum sind alle Entlastungs- und Schutzfaktoren bis auf einen für Männer und Frauen in gleichem Maße ausgeprägt, sowohl was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Wahl der Arbeitszeiten als auch das selbstbestimmte Arbeitstempo betrifft. Männer können allerdings deutlich häufiger (*) als Frauen eine Pause dann einlegen, wenn sie diese brauchen. Beim Handlungsspielraum sieht es sehr ähnlich aus: Alle Entlastungs- und Schutzfaktoren bis auf das Mitspracherecht bei der Einstellung von neuem Personal sind für Männer und Frauen gleich stark ausgeprägt. Bei diesem einzigen signifikant unterschiedlich (**) verteilten Entlastungsfaktor sind

die Unterschiede aber deutlich. Bei der Auswahl ihrer Arbeitskollegen sind Männer (39,9%) allerdings deutlich häufiger eingebunden als Frauen (27,3%). Dieser Effekt lässt sich vor allem auf den unterschiedlich hohen Anteil der Selbstständigen bei Männern (28,0%) und Frauen (13,6%) zurückführen.

Auch von den Indikatoren der sozialen Unterstützung profitieren Männer und Frauen in gleichem Maße, sowohl was die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, die Motivierung durch die Arbeitgeber als auch die Fortbildung am Arbeitsplatz betrifft.

Ein Unterschied (*) ist bei den bezahlten Fortbildungsmaßnahmen festzustellen. Hier profitieren mehr Männer als Frauen.

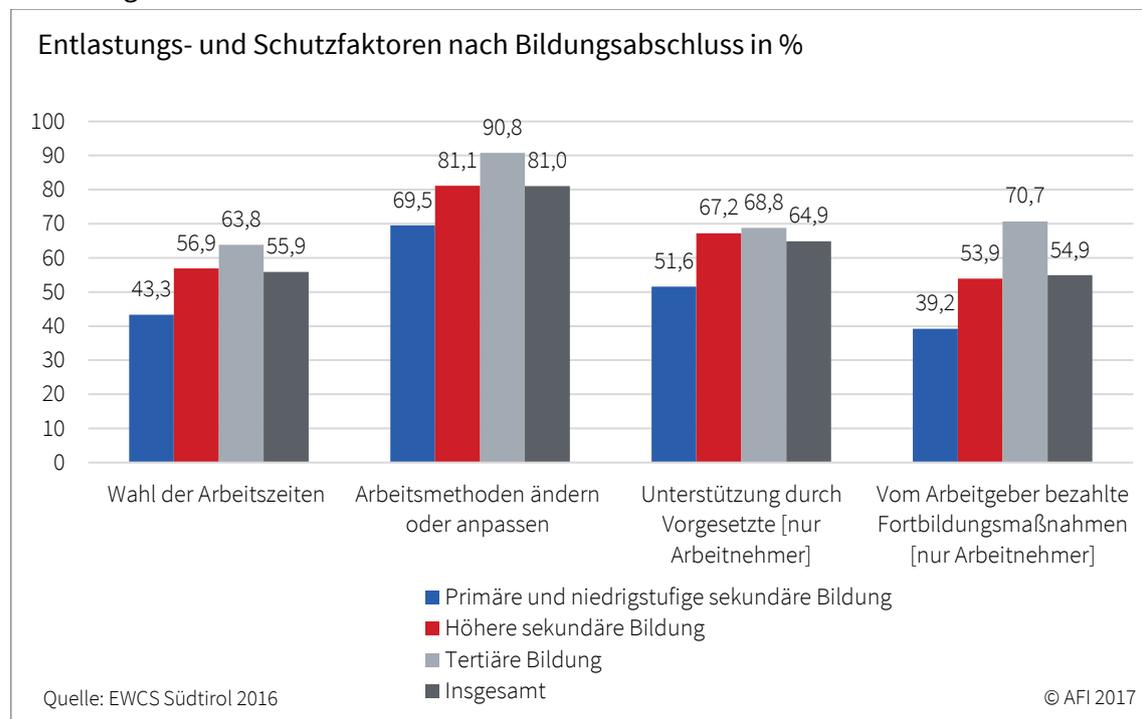
Abbildung 18



Das Alter spielt eine durchaus bedeutende Rolle bei der Frage danach, wer am meisten von Entlastungs- und Schutzfaktoren profitiert. Beim zeitlichen Spielraum hält sich der Alterseffekt noch in Grenzen, dort sind drei von fünf Indikatoren für alle Altersgruppen gleich entwickelt; nur die Wahl der Arbeitszeiten und die Pausengestaltung nach eigenen Bedürfnissen ist signifikant (*) eine Sache der Altersgruppe über 50. Diese Altersgruppe verfügt weiters über deutlich mehr Handlungsspielraum als die jüngeren Beschäftigten (drei von fünf überdurchschnittlich entwickelte Indikatoren sprechen eine klare Sprache). Bei der sozialen Unterstützung sieht es anders aus: Hier sind entweder die ganz Jungen (Weiterbildung am Arbeitsplatz) oder die Gruppe der 35- bis 49-jährigen Arbeitnehmer bei der Unterstützung durch den Vorgesetzten deutlich führend. Die Unterstützung durch den Chef scheint bei älteren Arbeitnehmern sehr deutlich (**) schwächer zu sein als bei ihren jüngeren Kollegen.

4.2 Bildungsabschluss

Abbildung 19



Der formale Bildungsgrad hat einen großen Einfluss auf die Anzahl und die Qualität der Entlastungs- und Schutzfaktoren, von welchen ein Beschäftigter in seiner Arbeit profitieren kann. Beschäftigte mit hohem Bildungsabschluss (tertiäre Bildung) profitieren am meisten von Entlastungs- und Schutzfaktoren in allen drei untersuchten Gruppen. Besonders deutlich ist der Unterschied bei der Untergruppe Fortbildung. 70% der Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss hat auf Kosten der Organisation oder des Unternehmens eine Weiterbildungsveranstaltung in den 12 Monaten vor dem Erhebungszeitpunkt besucht. Bei den Arbeitnehmern mit primären oder niedrigem sekundären Bildungsabschluss trifft dies nur auf 39,2%, also fast weniger als die Hälfte der Universitätsabgänger, zu. Dasselbe Bild zeigt sich bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz, hier sind die Zahlen ähnlich: Fast die Hälfte der Beschäftigten mit universitärem Abschluss wurde am Arbeitsplatz weitergebildet (49,0%), gegenüber nur 28,9% der Arbeitnehmer mit primären oder niedrigstufigen sekundären Abschluss.

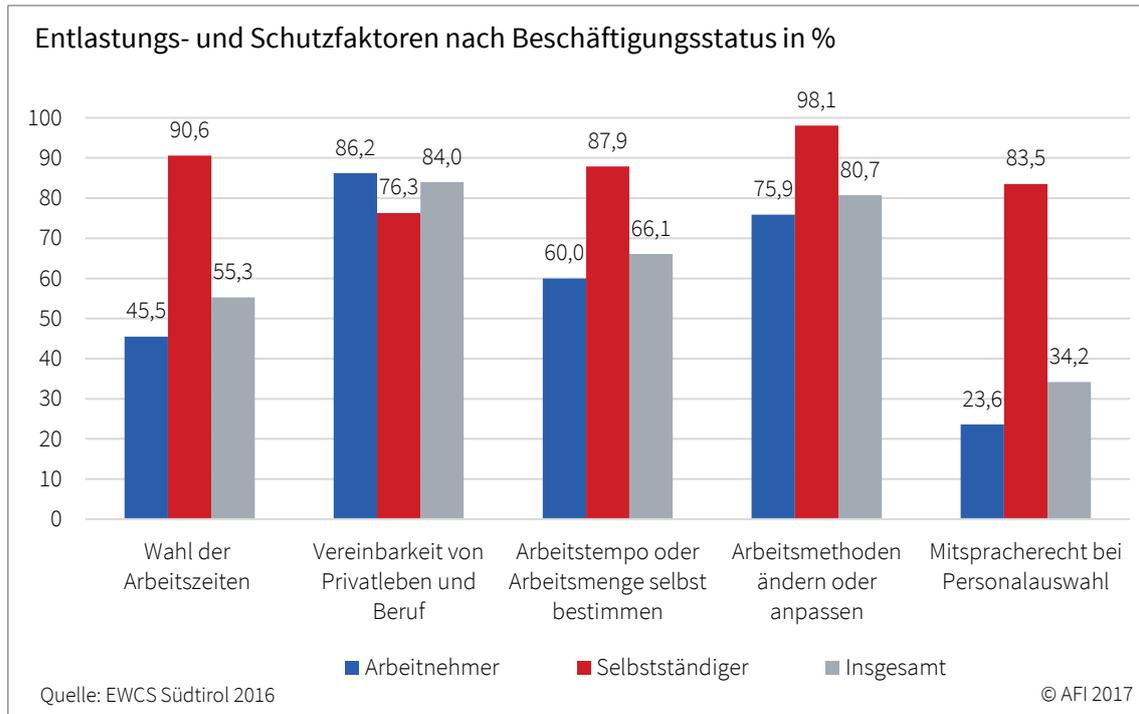
Große Unterschiede zeigen sich auch bei der Unterstützung durch die Vorgesetzten: Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in den beiden höheren Bildungskategorien erfährt „immer oder meistens“ Unterstützung durch den Vorgesetzten, während es bei den Arbeitnehmern mit niedrigem formellen Bildungsgrad nur etwas mehr als die Hälfte ist, nämlich 51,6%.

Ein hoher Bildungsabschluss sorgt meist auch dafür, dass sowohl der zeitliche Spielraum der Arbeitnehmer und generell der Beschäftigten (Stichwort Wahl der Arbeitszeiten, Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen) als auch der

Handlungsspielraum (Arbeitsmethoden anpassen oder ändern, Mitsprache bei Personalauswahl) teils sehr stark zunehmen.

4.3 Beschäftigungsstatus

Abbildung 20



Der Beschäftigungsstatus ist jene Analysevariable, welche sich durch die meisten und größten Unterschiede in Bezug auf Entlastungs- und Schutzfaktoren kennzeichnet: Alle Indikatoren des zeitlichen Spielraums werden durch die Unterscheidung, ob jemand selbstständig oder Arbeitnehmer ist, beeinflusst. Dasselbe gilt für vier von fünf Indikatoren des Handlungsspielraums. Bei einigen Indikatoren der sozialen Unterstützung sind natürlich nur Arbeitnehmer auswertbar, so zum Beispiel bei der Frage, ob der Vorgesetzte sie unterstützt.

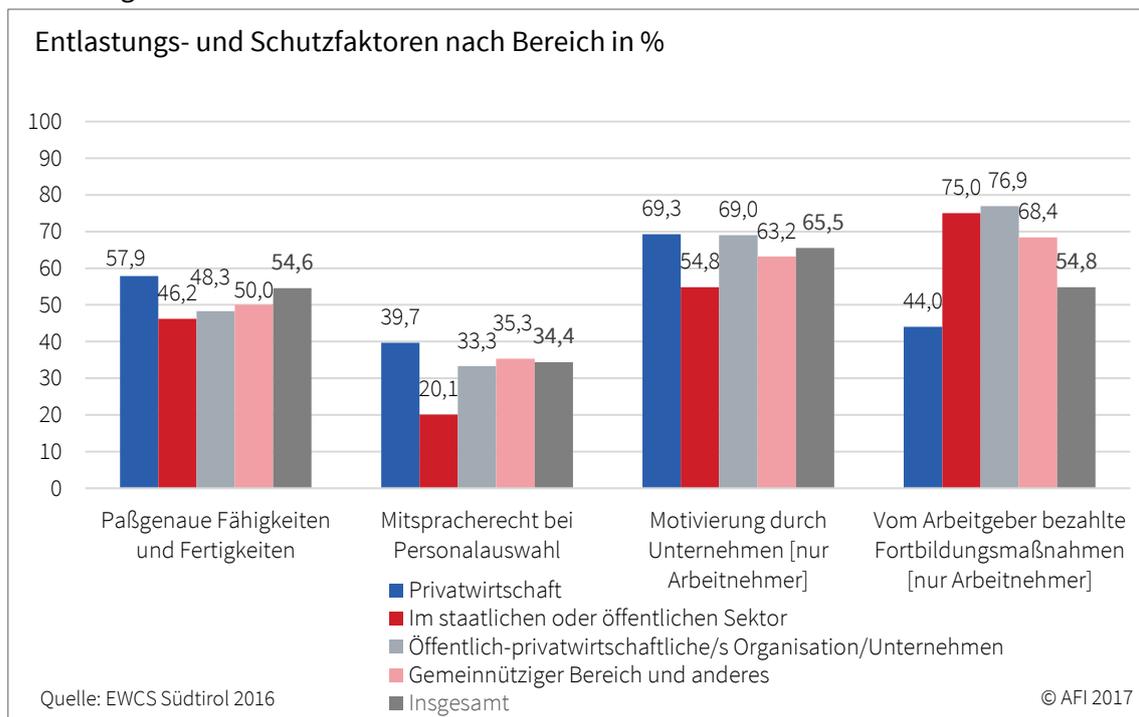
Eklatant sind die Unterschiede bei der Wahl der Arbeitszeiten (90,6% der Selbstständigen können diese völlig oder teilweise frei wählen), beim Arbeitstempo oder der Menge an Arbeit sowie – last but not least – dem Mitspracherecht bei der Personalauswahl (87,9%). 23,6% der Arbeitnehmer haben immer oder meistens ein Mitspracherecht, wenn es darum geht, Arbeitskollegen einzustellen, bei Selbstständigen beträgt dieser Wert 83,5%. Wieso beträgt dieser Wert nicht hundert Prozent? Weil ein Selbstständiger erstens nicht unbedingt ein klassischer Selbstständiger mit eigenem Unternehmen ist (Stichwort Scheinselbstständige) und zweitens auch dann nicht automatisch alleine über seine Firma gebietet, wenn er diese führt. Der Bereich der Selbstständigkeit ist sehr heterogen: Es gibt viele verschiedene Rechtsformen von Unternehmen (Teilhaber, GmbH, Aktiengesellschaften), welche

durchaus nicht in jedem Fall dem Selbstständigen das Recht einräumen, über Neueinstellungen zu entscheiden.

Erwartungsgemäß können Arbeitnehmer ihr Privatleben und den Beruf besser vereinbaren als Selbstständige: 86,2% der Arbeitnehmer sind der Ansicht, dass sie diese beiden Lebensbereiche gut oder sehr gut unter einen Hut bringen gegenüber nur etwas mehr als drei von vier Selbstständigen (76,3%).

4.4 Bereich

Abbildung 21



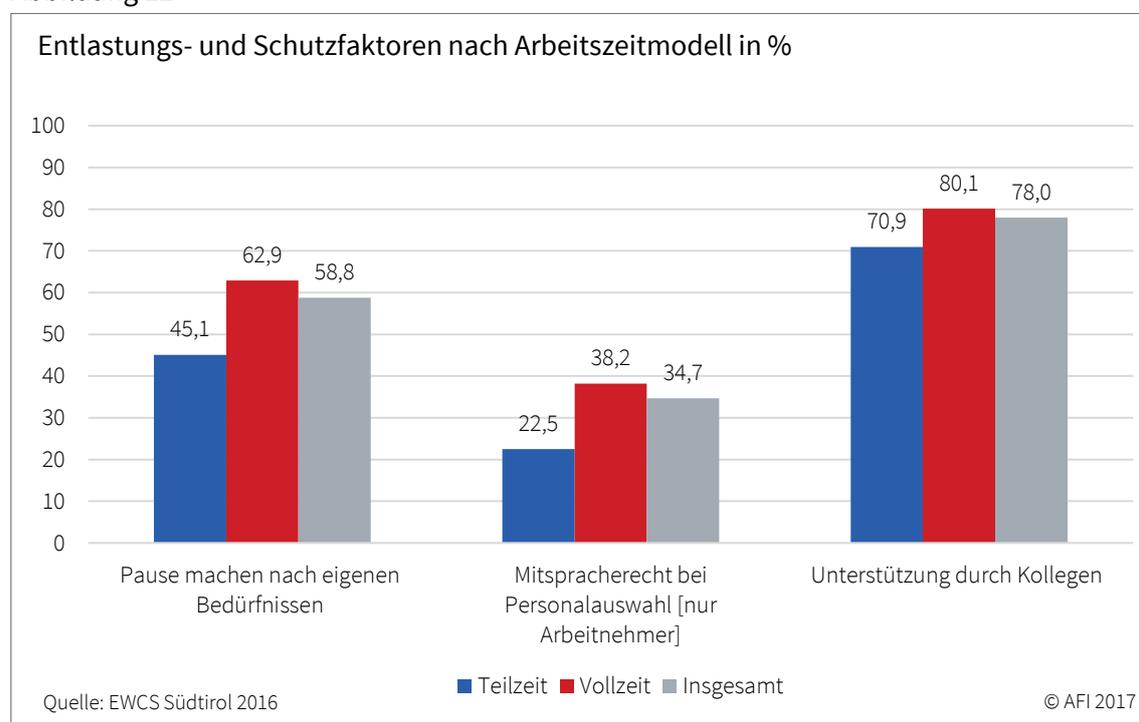
Die Privatwirtschaft und der Öffentliche Sektor stellen gemeinsam weit mehr als 90% aller Arbeitsverhältnisse in Südtirol. Aus diesem Grund konzentriert sich die Interpretation der Daten auf diese beiden Kategorien.

In Bezug auf den zeitlichen Spielraum sind vier von fünf Indikatoren für alle untersuchten Bereiche gleich; einzig die Privatwirtschaft hat einen leichten Vorteil bei der Frage, ob genug Zeit da ist, um die Arbeit zu erledigen (76,2% der privatwirtschaftlich Beschäftigten stimmen dem zu). Beim Handlungsspielraum sind auch drei von fünf Indikatoren für alle untersuchten Bereiche gleich, allerdings scheinen die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten in der Privatwirtschaft deutlich besser zu den im Arbeitsverhältnis verlangten Anforderungen zu passen als im öffentlichen Bereich. Achtung: Das heißt nicht, dass der öffentliche Bereich darum schlechter aufgestellt wäre. Besonders bei einfachen Tätigkeiten deckt sich nämlich Können und Sollen weit leichter als bei vielschichtigen Tätigkeiten. Mitspracherecht bei der Personalauswahl zu haben ist für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (39,7%)

bei weitem kein so seltenes Ereignis wie für Arbeitnehmer im öffentlichen Bereich (20,1%). Auch motiviert die Privatwirtschaft seine Mitarbeiter bedeutend mehr (69,3%) als es der öffentliche Arbeitgeber tut (54,8%). Interessant ist auch die große Kluft zwischen Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor im Bereich Fortbildung: In den 12 Monaten vor der Befragung haben 44,0% der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft eine bezahlte Fortbildung besuchen können (ein im Ländervergleich hoher Wert!) – im Öffentlichen Sektor waren es jedoch bedeutend mehr (75,0%).

4.5 Arbeitszeitmodell

Abbildung 22

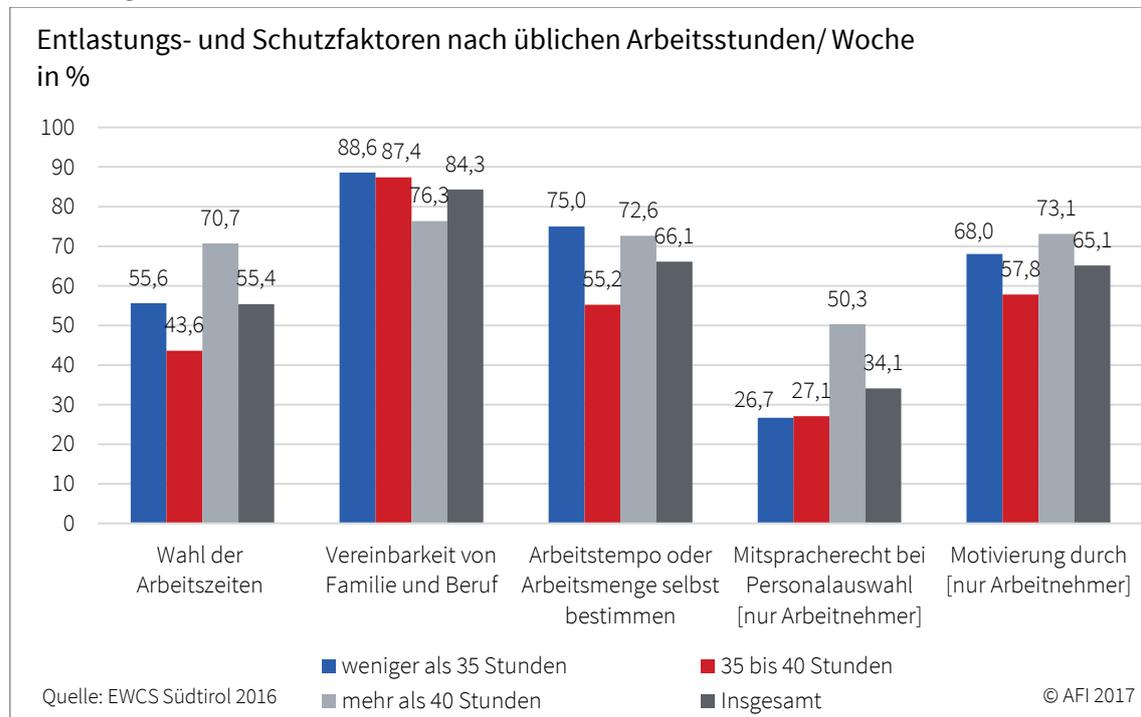


Ob eine Person Teilzeit oder Vollzeit arbeitet, ist für die allermeisten Entlastungs- und Schutzfaktoren egal – dies ist ein überraschendes, aber erfreuliches Ergebnis. Es bedeutet nämlich, dass von so wichtigen Entlastungsfaktoren wie Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, der Wahl des Arbeitszeitreglements, dem Handlungsspielraum generell und auch den allermeisten Indikatoren der sozialen Unterstützung sowohl die Teilzeit- als auch die Vollzeitbeschäftigten gleichermaßen profitieren.

Lediglich bei drei Indikatoren sind die Vollzeitbeschäftigten klar im Vorteil: Bei der Pausengestaltung nach eigenen Bedürfnissen (62,9%), beim Mitspracherecht, wenn es darum geht, neue Arbeitskollegen einzustellen (38,2%) sowie bei der Unterstützung durch Kollegen: 80,1% der Vollzeitbeschäftigten werden immer oder meistens von ihren Arbeitskollegen unterstützt; bei den Teilzeitbeschäftigten ist dieser Wert bedeutend geringer (nur sieben von zehn werden immer oder meistens unterstützt).

4.6 Übliche Arbeitsstunden pro Woche

Abbildung 23



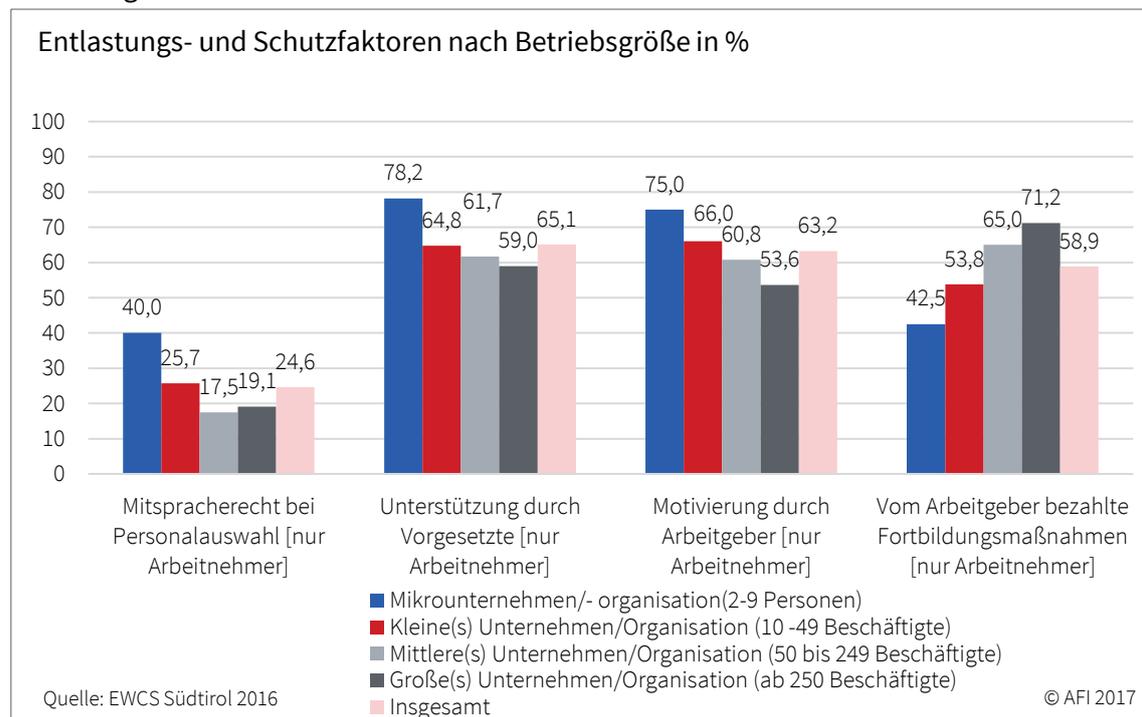
Die Ergebnisse der Auswertung nach üblichen Arbeitsstunden pro Woche sind sorgfältig im Einzelnen zu beurteilen: Am meisten profitieren diejenigen Beschäftigten, welche mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, sei es beim zeitlichen oder beim Handlungsspielraum als auch bei der sozialen Unterstützung. Als zweite Gruppe verfügen diejenigen Beschäftigten, welche weniger als 35 Stunden arbeiten, über den größten zeitlichen Spielraum. Die Beschäftigten mit der üblichen Normalarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden sind zwar auch auf einem hohen Stand, was die drei Entlastungsgruppen angeht, profitieren aber nicht im selben Ausmaß wie die anderen beiden Kategorien.

Erklären lassen sich diese Ergebnisse damit, dass die allermeisten Selbstständigen in die Kategorie derjenigen fallen, welche über 40 Stunden arbeiten. Die Selbstständigen sind gerade jene Beschäftigungsgruppe, welche sowohl über den größten zeitlichen Spielraum als auch über den größten Handlungsspielraum verfügt. Auch Führungskräfte jeglicher Branche arbeiten zu einem großen Teil mehr als vierzig Stunden. Dieses Hintergrundwissen erklärt auch das Ergebnis beim Indikator „Einflussnahme auf die Personalauswahl“, bei dem knapp der Hälfte der Beschäftigten mit mehr als vierzig Arbeitsstunden „immer oder meistens“ Einfluss haben. Gleichzeitig sind die Beschäftigten mit über 40 Stunden üblicher Arbeitszeit pro Woche erwartungsgemäß auch diejenigen, welche über die im Vergleich schlechteste Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf berichten (76,3%).

In die Kategorie derjenigen, welche weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, fallen nicht nur Teilzeitkräfte, sondern auch beispielsweise die Lehrer, welche bekannterweise sowohl über mehr zeitliche als auch über mehr Handlungsmöglichkeiten bei der Erledigung ihrer Arbeit verfügen als andere Berufsgruppen. So erklären sich die teils sehr guten Ergebnisse in der Kategorie Zeitlicher Spielraum und die guten Ergebnisse beim Handlungsspielraum.

4.7 Betriebsgröße

Abbildung 24



Beim zeitlichen Spielraum gibt es zwischen den kleinsten und größten Unternehmen oder Organisationen bei vier von fünf Indikatoren keine Unterschiede. Einzige Ausnahme ist die Pausengestaltung nach eigenen Bedürfnissen, welche bei großen Unternehmen/Organisationen für 60,0% der Beschäftigten möglich ist (*) im Vergleich zu 43% bis 53% bei den kleineren Unternehmens- oder Organisationsgrößen.

Der Handlungsspielraum zeigt dasselbe Bild: Bei vier von fünf Indikatoren ist es egal, ob ein Unternehmen oder eine Organisation viele oder wenige Mitarbeiter hat. Interessant ist jedoch das Mitspracherecht von Arbeitnehmern, wenn es um die Neueinstellung von Mitarbeitern geht: hier haben Mikrounternehmen/-organisationen eindeutig die Nase vorn. 40,0% der Angestellten oder Arbeiter in dieser Kategorie können „immer oder meistens“ mitentscheiden, wenn neue Personen eingestellt werden.

Bei der „Sozialen Unterstützung“ treten die Gegensätze vor allem zwischen sehr kleinen und sehr großen Unternehmen/Organisationen deutlich hervor: Am meisten Unterstützung durch die Vorgesetzten genießen die kleinsten Unternehmen/Organisationen mit 2 bis 9 Mitarbeitern (78,0%). Ebenso sieht es bei der Motivierung durch das Unternehmen/die Organisation aus: 75,0% der Arbeitnehmer in der kleinsten Kategorie sind der Meinung, dass sie „immer oder meistens“ vom Arbeitgeber motiviert werden.

Die Untergruppe Fortbildung zeigt, dass die grossen Unternehmen/ Organisationen mit 250 und mehr Mitarbeitern eben diesen bedeutend häufiger eine bezahlte Weiterbildung ermöglichen (71,2%) als die kleineren Unternehmen (42,5% bis 65,0%). In großen Unternehmen/ Organisationen wird ebenso häufiger durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen am Arbeitsplatz weitergebildet (54,7%), in den kleineren Unternehmen oder Organisationen ist dies nur von 35,8% bis 39,9% der Fall.

Beeinflusst ist das Ergebnis vom Umstand, dass viele große Unternehmen bzw. Organisationen von der öffentlichen Hand geführt werden. Im Öffentlichen Sektor findet bekanntermaßen deutlich mehr Weiterbildung statt als in der Privatwirtschaft.

Fazit

Entlastungs- und Schutzfaktoren wirken wie ein Schild, das die schädlichen Wirkungen von ungünstigen körperlichen und psychischen Arbeitsbedingungen puffern und abmildern kann.

Im Vergleich zu den anderen untersuchten Ländern ist dieser Südtiroler Schild, um im Bild zu bleiben, besonders groß: Die drei Gruppen von Entlastungs- und Schutzfaktoren sind in Südtirol im Vergleich zu anderen Ländern alle gut bis sehr gut entwickelt. Das stellt einen Vorteil sowohl für die Südtiroler Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber dar – dieser Schild mildert die schädlichen Folgen von körperlich und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen.

Eines muss allerdings betont werden: Wenn in einem bestimmten Wirtschaftsbereich die Entlastungs- und Schutzfaktoren gut entwickelt sind, bedeutet das nicht automatisch, dass jeder einzelne Beschäftigte, der in dieser Branche arbeitet, Nutznießer dieses großen Schildes ist.

Südtirol darf sich also nicht auf den Lorbeeren ausruhen. Wie können Entlastungs- und Schutzfaktoren aufrechterhalten und ausgebaut werden? Die wahren Experten in der Beurteilung ihrer Arbeitsbedingungen sind die Beschäftigten selbst – von der Reinigungskraft bis zum Geschäftsführer. Sie wissen genau, was im Betrieb gut läuft und wo es hapert. In sogenannten Gesundheitszirkeln können sich alle Beschäftigten eines Betriebs mit den Stärken und Schwächen ihrer tatsächlichen herrschenden Arbeitsbedingungen auseinandersetzen: Was läuft gut, wo gibt es Schwierigkeiten? Genau hier setzt der Gesundheitszirkel an und schlägt Verbesserungsmöglichkeiten vor.

Diese Gesundheitszirkel müssen allerdings auch von der Betriebsleitung wirklich gewollt sein und nicht nur halbherzig eingeführt werden. Die Betriebsleitung muss bereit sein, die Verbesserungsvorschläge aufzugreifen, sie zu besprechen und gegebenenfalls abzuändern, aber – ganz wichtig – auch umzusetzen, wo es allen Beteiligten sinnvoll erscheint. Dann, und nur dann, kann das machtvolle Werkzeug Gesundheitszirkel seine nutzenbringende Wirkkraft für Beschäftigte und Betrieb voll entfalten.

Autor: Tobias Hölbling

Kontakt: tobias.hoelbling@afi-ipl.org

Literaturverzeichnis

Eurofound (2016). Sixth European Working Conditions Survey- Overview Report. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Nerdinger, Friedemann W. / Blickle, Gerhard / Schaper, Niclas (2012). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer- Verlag GmbH.

Ulich, Eberhard (2005) Arbeitspsychologie. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.

Pundt, Johanne / Scherenberg, Viviane (Hrsg.) (2016). Erfolgsfaktor Gesundheit in Unternehmen. Zwischen Kulturwandel und Profitkultur. Bremen: APOLLON University Press.

Böhle, Fritz / Voß, Günter / Wachtler, Günther (Hrsgb.) (2010). Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kreuzer, Christian (2013). BWL kompakt. Die 100 wichtigsten Themen der Betriebswirtschaft für Praktiker. Wien: LINDE VERLAG Ges. m. b. H.

Pfisterer, Eva / Washietl, Engelbert (Hrsgb.) (Arbeit – Der Mensch zwischen Fremd- und Selbstbestimmung. Wien: LIT VERLAG GmbH & Co. KG.

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

Anhang

Tabelle 2: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Geschlecht

	männlich	weiblich	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum			
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	55,2%	56,8%	55,9%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	84,0%	84,7%	84,3%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	72,0%	78,6%	74,9%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	65,9%	67,3%	66,5%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	64,3%	51,4%	58,6%
Handlungsspielraum			
Selbstständiges Problemlösen [ja]	92,9%	91,5%	92,3%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	75,4%	81,2%	78,0%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	79,0%	83,7%	81,1%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	52,5%	57,1%	54,6%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	39,9%	27,3%	34,4%
Soziale Unterstützung			
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	76,7%	79,7%	78,0%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	61,0%	69,0%	64,9%
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	66,1%	64,8%	65,5%
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	59,4%	50,0%	54,8%
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	37,6%	38,6%	38,0%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

Tabelle 3: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Alter

	unter 35	35 bis 49	50 Jahre und älter	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum				
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	51,0%	53,5%	62,9%	55,9%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	85,8%	84,3%	83,0%	84,3%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	73,0%	72,2%	80,1%	75,0%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	61,3%	68,0%	69,3%	66,6%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	51,7%	52,8%	71,3%	58,6%
Handlungsspielraum				
Selbstständiges Problemlösen [ja]	88,2%	95,3%	92,0%	92,3%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	74,8%	78,3%	80,7%	78,1%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	75,4%	83,3%	83,1%	81,1%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	45,8%	55,5%	60,5%	54,5%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	27,6%	35,5%	39,5%	34,3%
Soziale Unterstützung				
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	80,5%	75,7%	78,8%	78,0%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	68,7%	69,9%	52,7%	65,0%
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	62,1%	61,9%	74,5%	65,6%
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	59,0%	54,5%	50,9%	54,9%
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	48,3%	39,7%	27,2%	37,9%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

Tabelle 4: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Bildungsgrad

	Primäre und niedrigstufige sekundäre Bildung	Höhere sekundäre Bildung	Tertiäre Bildung	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum				
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	43,3%	56,9%	63,8%	55,9%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	86,6%	83,7%	83,5%	84,2%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	71,4%	75,1%	76,9%	74,8%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	53,5%	66,2%	79,3%	66,5%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	52,0%	61,6%	53,8%	58,5%
Handlungsspielraum				
Selbstständiges Problemlösen [ja]	91,2%	91,8%	95,0%	92,3%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	63,0%	79,1%	88,0%	92,3%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	69,5%	81,1%	90,8%	81,0%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	55,6%	56,2%	49,0%	54,7%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	21,2%	36,6%	37,4%	34,3%
Soziale Unterstützung				
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	78,1%	78,1%	77,7%	78,0%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	51,6%	67,2%	68,8%	64,9%
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	48,1%	69,7%	66,2%	65,5%
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	39,2%	53,9%	70,7%	54,9%
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	28,9%	37,2%	49,0%	38,0%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Beschäftigungsstatus

	Arbeitnehmer	Selbstständiger	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum			
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	45,5%	90,6%	55,3%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	86,2%	76,3%	84,0%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	73,4%	79,5%	74,7%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	60,00%	87,90%	66,10%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	51,00%	83,10%	58,00%
Handlungsspielraum			
Selbstständiges Problemlösen [ja]	91,40%	96,20%	92,40%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	74,60%	89,40%	77,80%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	75,90%	98,10%	80,70%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	53,90%	55,60%	54,30%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	23,60%	83,50%	34,20%
Soziale Unterstützung			
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	78,10%	77,40%	78,00%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	64,80	-	64,80
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	62,30	-	65,30
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	56,00	-	55,70
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	43,60%	20,10%	38,50%
Quelle: EWCS Südtirol 2016			© AFI 2017

Tabelle 5: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Arbeitszeitmodell

	Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum			
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	50,6%	58,1%	56,3%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	89,1%	83,2%	84,6%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	74,4%	74,4%	74,4%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	70,6%	64,7%	66,1%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	45,1%	62,9%	58,8%
Handlungsspielraum			
Selbstständiges Problemlösen [ja]	90,1%	93,8%	93,0%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	77,3%	78,8%	78,4%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	84,8%	80,8%	81,8%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	56,4%	54,7%	55,1%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	22,5%	38,2%	34,7%
Soziale Unterstützung			
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	70,9%	80,1%	78,0%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	65,7%	65,4%	65,5%
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	64,5%	64,5%	64,5%
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	50,7%	59,0%	56,8%
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	43,0%	37,5%	38,8%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

Tabelle 6: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Bereich

	Privat- wirtschaft	Im staatlichen oder öffentlichen Sektor	Öffentlich- privatwirt- schaftliche/s Organisation/ Unternehmen	Gemein- nütziger Bereich und anderes	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum					
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	56,6%	49,7%	72,4%	-	55,9%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	82,0%	89,8%	92,9%	90,0%	84,4%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	76,3%	74,0%	58,6%	66,7%	74,8%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	65,6%	65,2%	75,9%	85,0%	66,4%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	59,8%	52,7%	62,1%	70,0%	58,6%
Handlungsspielraum					
Selbstständiges Problemlösen [ja]	90,8%	96,4%	96,7%	58,6%	92,3%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	75,7%	83,7%	83,3%	85,0%	78,1%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	81,2%	81,0%	75,9%	92,3%	81,0%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	57,9%	46,2%	48,3%	50,0%	54,6%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	39,7%	20,1%	33,3%	35,3%	34,4%
Soziale Unterstützung					
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	77,4%	78,7%	88,9%	73,7%	78,1%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	65,0%	65,2%	65,4%	46,2%	64,7%
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	69,3%	54,8%	69,0%	63,2%	65,5%
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	44,0%	75,0%	76,9%	68,4%	54,8%
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	32,6%	53,0%	51,7%	38,1%	38,1%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

Tabelle 7: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach üblichen Arbeitsstunden/ Woche

	weniger als 35 Stunden	35 bis 40 Stunden	mehr als 40 Stunden	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum				
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	55,6%	43,6%	70,7%	55,4%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	88,6%	87,4%	76,3%	84,3%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	79,2%	73,9%	72,7%	75,0%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	75,0%	55,2%	72,6%	66,1%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	44,7%	56,8%	70,7%	57,9%
Handlungsspielraum				
Selbstständiges Problemlösen [ja]	88,9%	92,6%	94,8%	92,3%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	79,4%	70,3%	86,6%	92,3%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	87,1%	73,9%	83,8%	80,6%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	55,0%	54,6%	53,4%	54,4%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	26,7%	27,1%	50,3%	34,1%
Soziale Unterstützung				
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	74,0%	78,2%	80,5%	77,8%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	67,5%	62,8%	64,9%	64,6%
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	68,0%	57,8%	73,1%	65,1%
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	53,3%	55,2%	56,5%	54,9%
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	41,5%	40,1%	32,2%	38,0%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

Tabelle 8: Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Betriebsgröße

	Mikrounternehmen/-organisation (2-9 Personen)	Kleine(s) Unternehmen/ Organisation (10-49 Beschäftigte)	Mittlere(s) Unternehmen/ Organisation (50-249 Beschäftigte)	Große(s) Unternehmen/ Organisation (ab 250 Beschäftigte)	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum					
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	46,2%	44,1%	57,1%	49,2%	46,4%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	84,9%	86,6%	86,1%	84,8%	85,6%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	73,3%	72,7%	74,2%	71,2%	72,8%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	64,4%	56,7%	61,0%	54,5%	58,8%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	53,8%	46,1%	43,1%	60,0%	50,8%
Handlungsspielraum					
Selbstständiges Problemlösen [ja]	90,5%	90,9%	94,3%	95,0%	92,7%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	75,5%	77,9%	75,4%	69,3%	74,5%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	75,2%	77,6%	81,8%	69,8%	76,0%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	54,8%	51,7%	59,3%	47,5%	53,0%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	40,0%	25,7%	17,5%	19,1%	24,6%
Soziale Unterstützung					
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	69,8%	79,7%	76,0%	76,4%	75,9%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	78,2%	64,8%	61,7%	59,0%	65,1%
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	75,0%	66,0%	60,8%	53,6%	63,2%
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	42,5%	53,8%	65,0%	71,2%	58,9%
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	35,8%	39,9%	51,2%	54,7%	45,8%
Quelle: EWCS Südtirol 2016					© AFI 2017

Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Wirtschaftsbereich

	Land- wirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Gast- wirtschaft	Transport- gewerbe und Logistik	Finanz- dienst- leistungen	Öffentliche Verwaltung usw.	Erziehung und Unterricht	Gesundheits- und Sozialwesen	Andere Dienstleistungen	Insgesamt
Zeitlicher Spielraum												
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	95,5%	47,5%	53,7%	49,1%	50,6%	33,3%	60,0%	70,9%	37,3%	47,1%	75,2%	55,9%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	89,1%	86,0%	81,5%	81,6%	75,3%	75,9%	85,0%	92,7%	88,4%	85,1%	86,3%	84,3%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	88,6%	55,0%	65,5%	79,3%	81,8%	79,3%	90,0%	80,0%	81,4%	62,3%	78,1%	74,9%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	95,3%	54,0%	54,5%	67,0%	56,3%	60,0%	75,0%	62,3%	80,3%	60,3%	78,3%	66,5%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	97,8%	53,5%	54,5%	55,8%	52,9%	36,7%	90,0%	85,5%	27,5%	51,5%	67,3%	58,6%
Handlungsspielraum												
Selbstständiges Problemlösen [ja]	95,3%	88,9%	94,3%	89,4%	85,4%	96,7%	94,7%	98,2%	97,1%	95,7%	91,1%	92,3%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	88,9%	63,3%	65,5%	78,9%	75,0%	53,3%	94,7%	87,5%	92,5%	80,6%	82,7%	78,0%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	97,8%	71,4%	64,8%	83,8%	80,9%	66,7%	100,0%	76,8%	88,2%	79,4%	87,6%	81,1%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	60,5%	48,5%	54,5%	55,8%	62,5%	66,7%	75,0%	41,1%	55,1%	42,0%	57,7%	54,6%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	33,3%	16,7%	27,0%	39,3%	44,2%	16,7%	20,0%	27,3%	16,7%	20,4%	36,8%	23,5%

Soziale Unterstützung													
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	72,0%	82,1%	85,2%	80,6%	78,1%	62,1%	72,2%	80,0%	77,3%	82,1%	70,7%	78,1%	
Unterstützung durch den Vorgesetzten [immer oder meistens]	100,0%	56,8%	77,5%	67,4%	74,5%	44,0%	75,0%	64,2%	66,7%	64,3%	57,1%	64,8%	
Motivierung durch Unternehmen [immer oder meistens]	100,0%	51,1%	68,3%	63,9%	76,9%	53,8%	87,5%	47,3%	63,6%	62,1%	72,3%	62,2%	
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [ja]	60,0%	57,3%	65,0%	40,7%	22,0%	73,1%	68,8%	70,9%	79,7%	72,9%	38,4%	55,9%	
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	22,7%	45,5%	41,8%	32,7%	18,9%	30,0%	66,7%	47,3%	56,5%	52,2%	28,3%	38,0%	

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

