

INFO

Südtirols Management mit sozialer Qualität

Auf der Skala der menschen- und mitarbeiterfreundlichen Führungsqualität positioniert sich Südtirol auf dem entsprechenden Index im Vergleich gut. Das hat das **AFI | Arbeitsförderungs-institut** in der kürzlich vorgestellten Erhebung zu den Arbeitsbedingungen in Südtirol laut den Standards des EWCS (European Working Conditions Survey/ Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen) festgestellt.

Dannach sind 22 Prozent der Südtiroler Beschäftigten Führungskräfte, also leitende Angestellte und Selbstständige mit Mitarbeitern. In der EU liegt der Anteil mit 17 Prozent deutlich darunter. Der Unterschied geht laut Afi zurück auf die Vielzahl an kleinen Firmen im Land. Der Südtiroler Selbstständige mit Mitarbeitern ist durchschnittlich 49 Jahre alt, der leitende Angestellte durchschnittlich 41. Die typische Führungskraft ist männlich, hat einen Lehrabschluss oder die Matura und findet, dass seine beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten im

Großen und Ganzen genau richtig sind, um die eigene Arbeit gut zu machen.

Südtirols Führungskräfte werden von ihren Mitarbeitern insgesamt freundlich benotet: Bei der sozialen Managementqualität steht Südtirol im europäischen Vergleich gut da: Der Indexwert beträgt hierzulande 72, in Italien 68 Punkte. Südtirol positioniert sich damit vor Deutschland (70 Punkte), aber hinter Österreich (75 Punkte) und der Schweiz (76 Punkte). Bei den meisten Faktoren von sozialer Führungsqualität können sich Südtirols Chefs und leitende Angestellte sogar auf die Schulter klopfen: Nach Aussagen ihrer Mitarbeiter sind sie zu 69 Prozent „voll und ganz oder eher“ hilfreich, 71 Prozent schaffen es „voll und ganz oder eher“ zu motivieren, 68 Prozent unterstützen sie in ihrer persönlichen Entwicklung, und 91 Prozent zeigen grundsätzlich Respekt vor den Mitarbeitern. Das sind allesamt gute bis sehr gute Werte, stellt der Studienautor und **Afi-Forscher Tobias Hölbling** fest.

Eine große Mehrheit der Beschäftigten in Südtirol findet ein sozial befriedigendes Betriebsklima vor. Und doch gebe es Verbesserungspotenzial, so Hölbling. Fast jeder fünfte Arbeitnehmer (18 Prozent) berichtet, dass er vom unmittelbaren Vorgesetzten „eher nicht oder überhaupt nicht“ Anerkennung für eine gut gemachte Arbeit bekommt, im Bereich Handwerk beklagen sich sogar 32 Prozent der vom Afi befragten Mitarbeiter über ausbleibendes Lob. Das ist im Vergleich zu den italienischen, schweizerischen und deutschen Handwerkerkollegen ein deutlich schlechterer Wert. Persönliche Anerkennung und Lob für das Erreichen von Arbeitszielen sind jedoch nicht nur Grundlagen für ein befriedigendes Betriebsklima, sondern auch enorme Triebfedern für den Unternehmenserfolg.

Die vollständige Studie ist abrufbar unter www.afi-ipl.org.

