

Euregio-Studie EWCS Autonomie am Arbeitsplatz



Vorwort des Euregio-Vorstands

Die Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino zeichnet sich dadurch aus, dass sie gleichermaßen von der Politik, den Sozialpartnern, Vereinen und Bürgern getragen und ständig weiterentwickelt wird. Nach dem Start im Rahmen der Tiroler Euregio-Präsidentschaft 2019-2021 wurde dank der Zusammenarbeit der Euregio mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Südtiroler Arbeitsförderungsinstitut AFI und der Arbeitsagentur des Trentino im Zuge der Durchführung des European Working Conditions Survey (EWCS) eine neue Plattform für die euroregionale Zusammenarbeit geschaffen und damit ein wichtiges arbeitspolitisches Projekt umgesetzt. Mit dieser Erhebung sind wir Vorreiter in Europa: Noch nie hat eine Europaregion eine derartige Erhebung in all ihren Landesteilen durchgeführt.

Die beruflichen Bedingungen sowie der Arbeitsmarkt unterliegen einem ständigen Wandel. Umso wichtiger ist es zu erfahren, inwieweit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesen Wandel wahrnehmen, welche Bedürfnisse sie haben und „wo der Schuh drückt“. Darauf soll nun diese Studie eine Antwort geben. Ein besonderer Dank gilt den Partnern, welche in dieser Studienausgabe das wichtige Thema des sozialen Umgangs am Arbeitsplatz analysieren.

Vorwort der Präsidenten der Institute

In der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino ist die Beschäftigungsquote nach dem starken, coronabedingten Einbruch wieder auf ein hohes Niveau zurückgekehrt. Das bedeutet, dass viele Menschen einen Arbeitsplatz haben. Doch haben sie auch eine gute Arbeit? Gerade diesen Aspekt, nämlich die Qualität der Arbeitsbedingungen, nimmt die vorliegende Studie genauer unter die Lupe. Um die Ergebnisse in den europäischen Kontext einordnen zu können, wurde der Fragebogen, der von Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, für den European Working Conditions Survey (EWCS) verwendet wird, unverändert übernommen. Der vorliegende Bericht befasst sich mit der Frage der Autonomie am Arbeitsplatz: Wie sehr

können die Beschäftigten Einfluß auf ihre Arbeit nehmen? Werden sie bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen, gefragt? Können sie sich einbringen, wenn es um Verbesserungen der Arbeitsabläufe geht? Haben sie dadurch das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten? Es handelt sich hierbei um die fünfte Vertiefung zu den Arbeitsbedingungen in der Europaregion. Vier Studien sind bereits erschienen: Körperlich und psychisch belastende Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der soziale Umgang am Arbeitsplatz. Die fünf Berichte stützen sich auf den Datensatz, der von den Projektpartnern anhand von 4.500 telefonischen Interviews mit Beschäftigten in der Europaregion (1.500 je Landesteil) erhoben worden ist.



Der Vorstand des EVTZ Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino (v. li.): **Arno Kompatscher** (Landeshauptmann von Südtirol und Präsident der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino), **Maurizio Fuggati** (Landeshauptmann des Trentino), **Anton Mattle** (Landeshauptmann von Tirol).



Erwin Zangerl
Präsident Arbeiterkammer
Tirol



Andreas Dorigoni
Präsident AFI |
Arbeitsförderungsinstitut



Riccardo Salomone
Präsident Agenzia
del lavoro

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	5
Arbeitswissenschaftliche Grundlagen	6
Merkmal Soziale Unterstützung	7
2. Individuelles Arbeiten und Ressourcen	8
Wahl der Arbeitsreihenfolge	8
Wahl der Arbeitsmethoden	10
Wahl des Arbeitstempos	11
Wissen und Fähigkeiten im Beruf einsetzen	12
Das Lernen neuer Dinge	13
Sinnhaftigkeit der Arbeit	14
Merkmal individuelle Arbeitsgestaltung	15
Alter, Geschlecht und Bildungsgrad	16
Berufsgruppen und Branchen	18
3. Berufliche Entscheidungen und Mitwirkung	20
Festlegung von Arbeitszielen	20
Beteiligt an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und -abläufe	21
Beeinflussung von Entscheidungen	22
Einfluss von Vorgesetzten	23
Einfluss von Kunden oder Lieferanten	24
Versammlungen von Mitarbeitenden	25
Merkmal Kooperative Entscheidungen	26
Alter, Geschlecht und Bildungsgrad	27
Branche und Berufsgruppen	29
4. Zusammenfassung und Fazit	31
Literaturverzeichnis	33
Anhang	34
A.1 Kreuztabellen	34
A.2 Varianzanalyse	35

1. Einleitung

Diese Studie ist Teil einer Reihe an Publikationen, die gemeinsam mit der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino verschiedene Aspekte der Arbeitswelt in den drei Landesteilen untersucht. In Kooperation mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Arbeitsförderungsinstitut in Südtirol und der Agenzia del Lavoro im Trentino wurde hierfür im Jahr 2021 eine umfassende und repräsentative Befragung von Erwerbstätigen in der Euregio durchgeführt. Der zugrundeliegende Fragebogen deckt sich dabei mit der Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (EWCS), welche von der in Dublin ansässigen EU-Agentur Eurofound abgewickelt wird (Eurofound 2021). Die Auswertung auf Euregio-Ebene läuft nun bereits seit einigen Jahren und das gewonnene Datenmaterial von circa 1500 Befragten pro Landesteil lieferte hierfür einige wertvolle Erkenntnisse zu Aspekten wie psychische und körperliche Belastungen, Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, oder Betriebsklima am Arbeitsplatz.

Die folgende Studie fokussiert sich auf Fragen bezüglich der Autonomie am Arbeitsplatz. Dies umfasst Teilbereiche wie das Ausmaß an Selbstbestimmung in Bezug auf die Arbeitsgestaltung, die mögliche Selbstentfaltung am Arbeitsplatz sowie die Frage, ob Beschäftigte durch gemeinsame Entscheidungsfindung einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes leisten können. Um die Erkenntnisse dieser Studie zu erweitern, sind dabei die Datensätze von Eurofound in jene der Euregio integriert worden. Das ermöglicht es, einen Vergleich zwischen den drei Landesteilen und den für den Wirtschafts- und Arbeitsraum Euregio relevanten Staaten Österreich, Italien, Deutschland und Schweiz zu ziehen. Zudem werden in den Abbildungen, welche sich auf diesen Vergleich zwischen Regionen und Ländern beziehen, auch die EU-Durchschnittswerte abgebildet. Da die Euregio-Studie allerdings ihren Fokus auf die Arbeitsbedingungen im regionalen Markt setzen soll, bleibt der Schwerpunkt der behandelten Aspekte auf den drei Landesteilen Tirol, Südtirol und Trentino. Auf diese wird im speziellen im Verlauf der Studie eingegangen,

um Vergleiche zwischen Berufen, Altersgruppen und weiteren sozioökonomischen Variablen ziehen zu können. Das Ziel der Publikation ist, die Relevanz einer zukunftsorientierten Arbeitsmarktpolitik für alle Beschäftigte in der Europaregion hervorzuheben. Zudem sollen die Erkenntnisse der Studie Führungskräfte aus der regionalen Wirtschaft dafür sensibilisieren, wie positiv der Einfluss einer selbstbestimmten Arbeitsweise auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -produktivität sein kann.



1.1 Arbeitswissenschaftliche Grundlagen

In der arbeitswissenschaftlichen Literatur gibt es seit langem einen breiten Konsens darüber, dass autonomes Arbeiten ein elementarer Bestandteil ist, um die Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer Arbeitsstätte positiv zu gestalten. Zu Diskussionen kommt es allerdings, wenn es um die praktische Einführung von Autonomie am Arbeitsplatz durch Führungskräfte, Mitarbeitende und andere Beteiligte geht, da oftmals unklar ist, was unter autonomen Arbeiten verstanden werden soll. Laut De Spiegelaere, Van Gyes und Van Hootehem (2016) ist Autonomie das Ausmaß, in welchem ein Job für die nötige Freiheit und Eigenständigkeit sorgt, damit Mitarbeitende die anstehende Arbeit nach ihren Bedürfnissen planen und mit den von ihnen bevorzugten Methoden ausführen können. Weitere Aspekte, die von der Arbeitsautonomie umfasst werden, sind zudem das gewählte Tempo der zu leistenden Arbeit und die entsprechenden Ziele, die mit der Arbeitsplanung einhergehen. Sucht man nach einer breiteren Definition von Autonomie am Arbeitsplatz, wird mittlerweile auch die Flexibilität bei der Wahl der Beginn- und Endzeiten eines Arbeitstages genannt. Auch die Möglichkeit Telearbeit zu leisten, sprich von zu Hause aus, beziehungsweise an einem anderen Ort außerhalb der Betriebsstätte zu arbeiten, wird immer häufiger in der Literatur als Teil der Arbeitsautonomie genannt. Die vorliegende Studie zur Autonomie in der Europaregion untersucht dabei jene Aspekte, die einer eng gefassten Definition des Begriffs entsprechen. Es werden also die verfügbaren Daten zur frei wählbaren Arbeitsplanung und -gestaltung, den gewählten Methoden sowie einem eigenständig anpassbaren Arbeitstempo und der Mitbestimmung zu den Arbeitszielen untersucht. Die breit gefassten Teilbereiche des autonomen Arbeitens, wie zum Beispiel Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten oder der Möglichkeit auf Telearbeit sind in den bereits bestehenden Publikationen der Euregio-Studie vorgestellt und diskutiert worden.

In der Forschung von Clausen et al. (2022) zeigt sich weiterhin, dass zwischen Arbeitsautonomie und dem individuellen psychischen Wohlbefinden ein linearer Zusammenhang ausgemacht werden kann. Dabei kann das Argument widerlegt werden, dass sich etwa ein zu hohes Ausmaß an arbeitsbezogener Selbstbestimmung negativ auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken könnte. Viel mehr zeigt sich in der empirischen Forschung, dass autonom ausgeführte Tätigkeiten ein psychologisches Grundbedürfnis für Menschen darstellt und daher einen signifikant positiven Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit ausübt. So zeigt sich, dass ein niedriges Level an Autonomie häufig für verstärkt depressive Symptome unter Beschäftigten sorgt. Ein hohes Maß an Selbstbestimmung wird hingegen als Ressource wahrgenommen, die dazu führen kann, dass Mitarbeitende ambitionierter und motivierter an ihre Arbeit herangehen.

Zudem untersuchte Wheatley (2017), inwiefern sich Arbeitsautonomie positiv auf die subjektiv wahrgenommene Zufriedenheit von Beschäftigten mit ihrer Arbeitsstelle auswirkt. So konnte gezeigt werden, dass ein hohes Maß an Selbstbestimmung dazu führt, dass Mitarbeitende ihre Arbeit genießen und die anfallenden Arbeitsaufgaben mit Freude erledigen. Allerdings ist sichtbar, dass trotz der vorliegenden empirischen Befunde zu den Vorteilen des autonomen Arbeitens Führungskräfte in verschiedensten Branchen und Tätigkeitsbereichen oftmals zögern, Strategien und Maßnahmen einzuführen, welche die Autonomie am Arbeitsplatz befördern könnten. So kommt es unter Führungskräften häufig zu diesem zögernden Verhalten, da sie weniger Engagement von Mitarbeitenden befürchten, wenn ihr Job höhere Grade an Autonomie zulässt, weshalb häufig weiterhin mit der traditionellen Personalführung vorgegangen wird, die sich durch geringe Selbstbestimmung und hohe Anforderungen auszeichnet. Durch diese Strategie gehen jedoch bemerkenswerte Vorteile hinsichtlich der Mitarbeiterzufriedenheit und -produktivität verloren.

1.2 Untersuchte Variablen

Tabelle 1, Quelle: Euregio 2021

Bereich	Variable	Antwortmöglichkeiten
Individuelle Arbeit	Die Reihenfolge der Arbeit selbst wählen	Häufig, immer, manchmal, selten oder nie
	Die Arbeitsmethoden selbst wählen	
	Das Arbeitstempo selbst wählen	
Ressourcen	Die Möglichkeit, Wissen und Fähigkeiten im Beruf einzusetzen	Stimme voll und ganz, eher, weder noch, eher nicht oder überhaupt nicht zu
	Das Lernen neuer Dinge	
	Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten	Häufig, immer, manchmal, selten oder nie
Entscheidungen	Sie werden gefragt, bevor Arbeitsziele festgelegt werden	Häufig, immer, manchmal, selten oder nie
	Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und -abläufe beteiligt	
	Für die Arbeit wichtige Entscheidungen beeinflussen können	Weitgehend, zum Teil, kaum, überhaupt nicht oder trifft nicht zu
	Inwieweit haben Vorgesetzte Einfluss auf Arbeitsaufgaben?	
	Inwieweit haben Kunden und Lieferanten Einfluss auf Arbeitsaufgaben?	Ja oder nein
	Regelmäßige Versammlungen, in denen Mitarbeiter Anliegen ansprechen	

In Abbildung 1 sind sämtliche Variablen abgebildet, die im Rahmen der Euregio-Studie erhoben wurden und für diesen Bericht relevant sind. Dabei gliedern sich die einzelnen Variablen in unterschiedliche Bereiche der Arbeitsautonomie. Die ersten drei Fragen beziehen sich auf die motivationalen Ressourcen, die durch die Beschaffenheit der Arbeitsstelle vorhanden sind. Ein weiterer relevanter Bereich wird mit Fragen zum Ausmaß der individuellen Arbeit abgedeckt. Der letzte große Teil der abgefragten Variablen bezieht sich wiederum auf Aspekte der Entscheidungsfindung im Rahmen des Arbeitsplatzes. Auf der rechten Seite von Abbildung 1 sind zudem die jeweils zutreffenden Antwortmöglichkeiten für die einzelnen Variablen abgebildet. Der größte Teil der Fragen kann mit den Ausprägungen „Häufig oder immer“, „manchmal“ und „selten oder nie“ beantwortet werden. Der originale Datensatz enthält die Werte für jede einzelne Ausprägung. Zur besseren Übersicht sind für die Abbildungen in dieser Studie die einzelnen Antwortmöglichkeiten in den genannten drei Gruppen zusammengefasst worden.

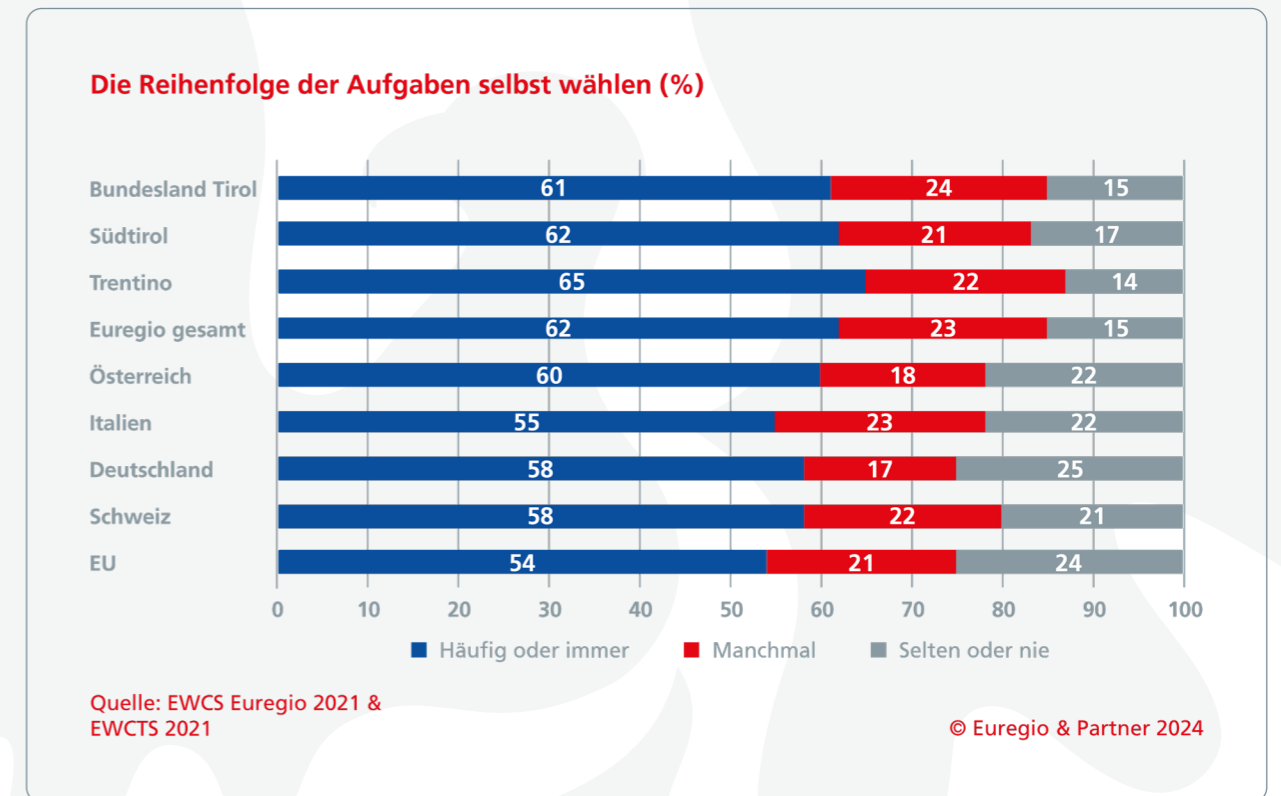
folgen Berufstätige aus Südtirol, unter denen 62 Prozent ihre Aufgaben häufig oder immer, 21 Prozent manchmal und 17 Prozent selten oder nie die Reihenfolge ihrer Aufgaben selbst wählen. In Tirol gibt es ebenfalls nur geringe Unterschiede, wo 61 Prozent der befragten Beschäftigten häufig oder immer und 24 Prozent manchmal die Reihenfolge der Aufgaben selbst wählen können. Auffallend ist dabei, dass die Werte innerhalb der Europaregion geringfügig höher sind als in den Vergleichsstaaten. So können in Österreich 60 Prozent ihre Aufgaben häufig oder immer selbst wählen, 18 Prozent manchmal und 22 Prozent selten oder nie. In Italien sind die Unterschiede im Euregio-Vergleich schon ausgeprägter. So gaben nur 55 Prozent der italienischen Beschäftigten an, häufig oder immer die Reihenfolge ihrer Aufgaben selbst wählen zu können, während dies für 23 Prozent manchmal und 22 Prozent selten oder nie vorkommt. Der EU-Schnitt, laut dem nur 54 Prozent der befragten Personen ihre Aufgaben häufig oder immer selbst wählen können, liegt dabei deutlich unter jenem der Euregio. Die befragten Personen in Tirol, Südtirol und im Trentino schneiden in dieser Frage daher mit einem sehr positiven Wert ab (Abbildung 1).

2. Individuelles Arbeiten und Ressourcen

2.1 Wahl der Arbeitsreihenfolge

Zunächst werden die analysierten Variablen zum Ausmaß des individuellen Arbeitens vorgestellt. Bei der Frage, inwiefern Beschäftigte in der Euregio und den vier Vergleichsstaaten Österreich, Italien, Deutschland und Schweiz die Reihenfolge ihrer Arbeitsaufgaben selbst wählen können, zeigt sich, dass das Trentino in dieser Frage besonders positiv hervorsticht. So können 65 Prozent der Beschäftigten aus dem Trentino häufig oder immer und 22 Prozent manchmal die Reihenfolge ihrer Aufgaben in der Arbeit selbst wählen. Jene befragten Personen, die selten oder nie die Reihenfolge der Aufgaben selbst wählen können, sind mit einem Anteil von 14 Prozent deutlich in der Minderheit. Innerhalb der Euregio-Landesteile

Abbildung 1, N: Euregio 3042, Vergleichsländer 6781, EU 38721

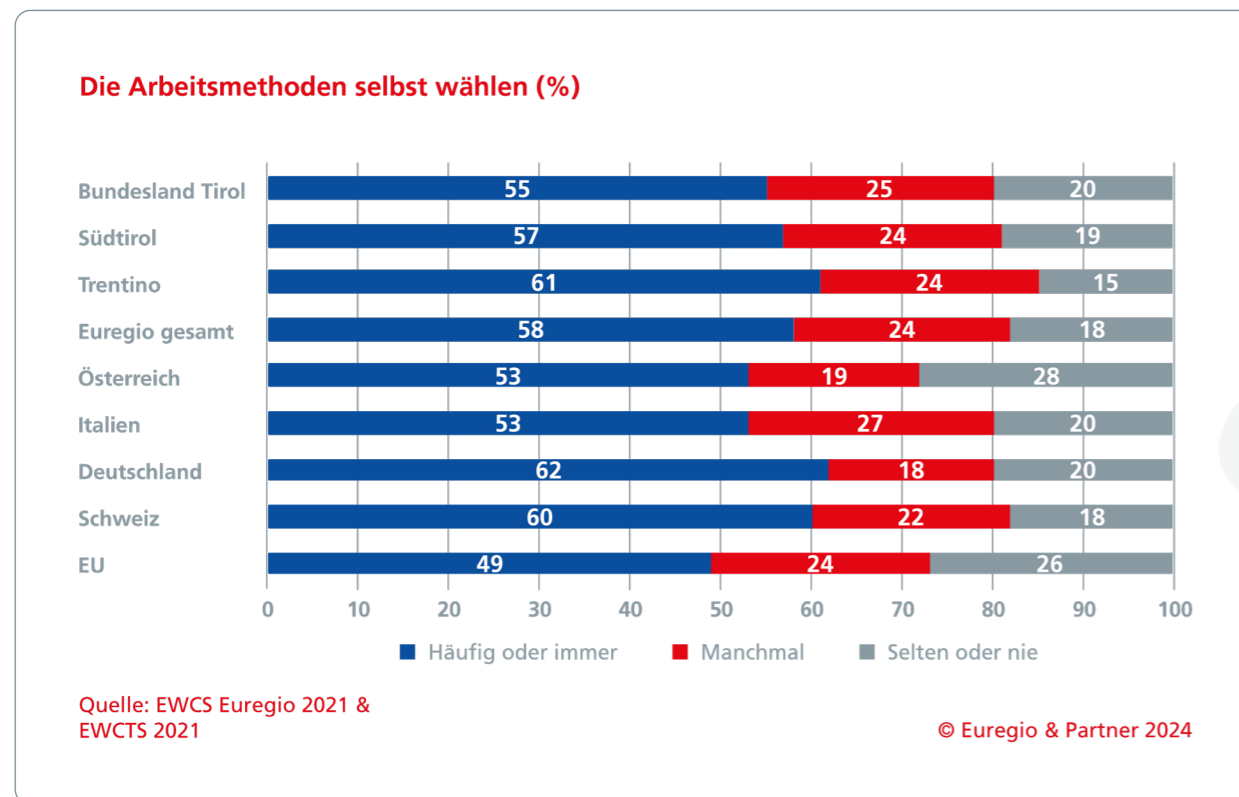


*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt



2.2 Wahl der Arbeitsmethoden

Abbildung 2, N: Euregio 4545, Vergleichsländer 10242, EU 57997



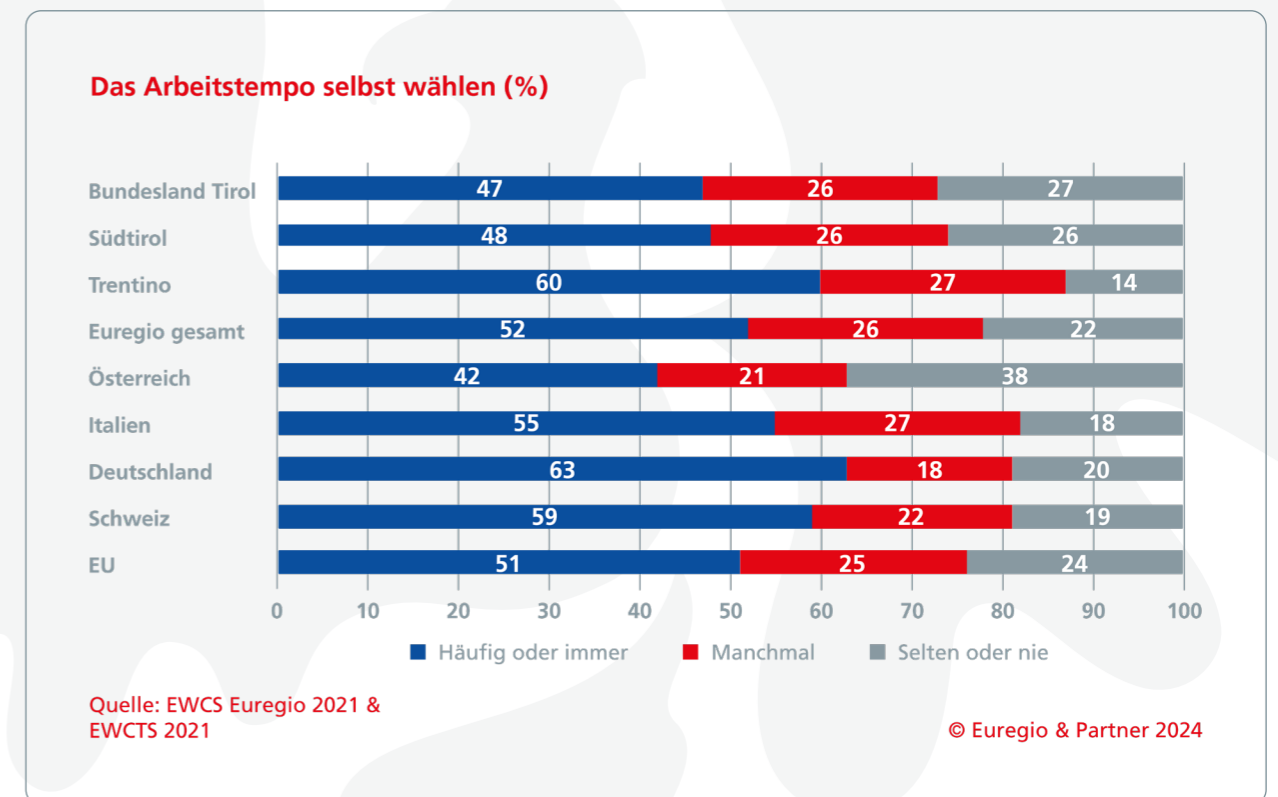
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Bei der eigenständigen Wahl der Arbeitsmethoden gaben im Trentino mit 61 Prozent ebenfalls am meisten Personen an, häufig oder immer diesen Aspekt der Arbeitsgestaltung selbst wählen zu können. 24 Prozent beantworteten dies mit manchmal und 15 Prozent mit selten oder nie. Darauf folgen Beschäftigte aus Südtirol, die die Frage zur Wahl der Arbeitsmethoden zu 57 Prozent mit häufig oder immer, zu 24 Prozent mit manchmal und zu 19 Prozent mit selten oder nie beantworten. Im Bundesland Tirol können 55 Prozent der Befragten ihre Arbeitsmethoden häufig oder immer selbst wählen, 25 Prozent manchmal und 20 Prozent selten oder nie. Österreich als Vergleichsland sticht hier als negatives Beispiel hervor. Dort können zwar 53 Prozent häufig oder immer und 19 Prozent manchmal die Arbeitsmethoden selbst wählen, allerdings ist mit 28 Prozent der Anteil jener, die Arbeitsmethoden selten oder nie selbst wählen

können, mit Abstand am höchsten unter allen Vergleichsländern und -regionen. In Italien können 53 Prozent der Beschäftigten häufig oder immer, 27 Prozent manchmal und 20 Prozent selten oder nie die Arbeitsmethoden selbst wählen. Im EU-Gesamtschnitt können hingegen nur 49 Prozent der befragten Personen ihre Arbeitsmethoden häufig oder immer selbst wählen, was ein signifikant niedrigerer Wert als der Euregio-Schnitt von 58 Prozent ist (Abbildung 2).

2.3 Wahl des Arbeitstempos

Abbildung 3, N: Euregio 3037, Vergleichsländer 6758, EU 38574



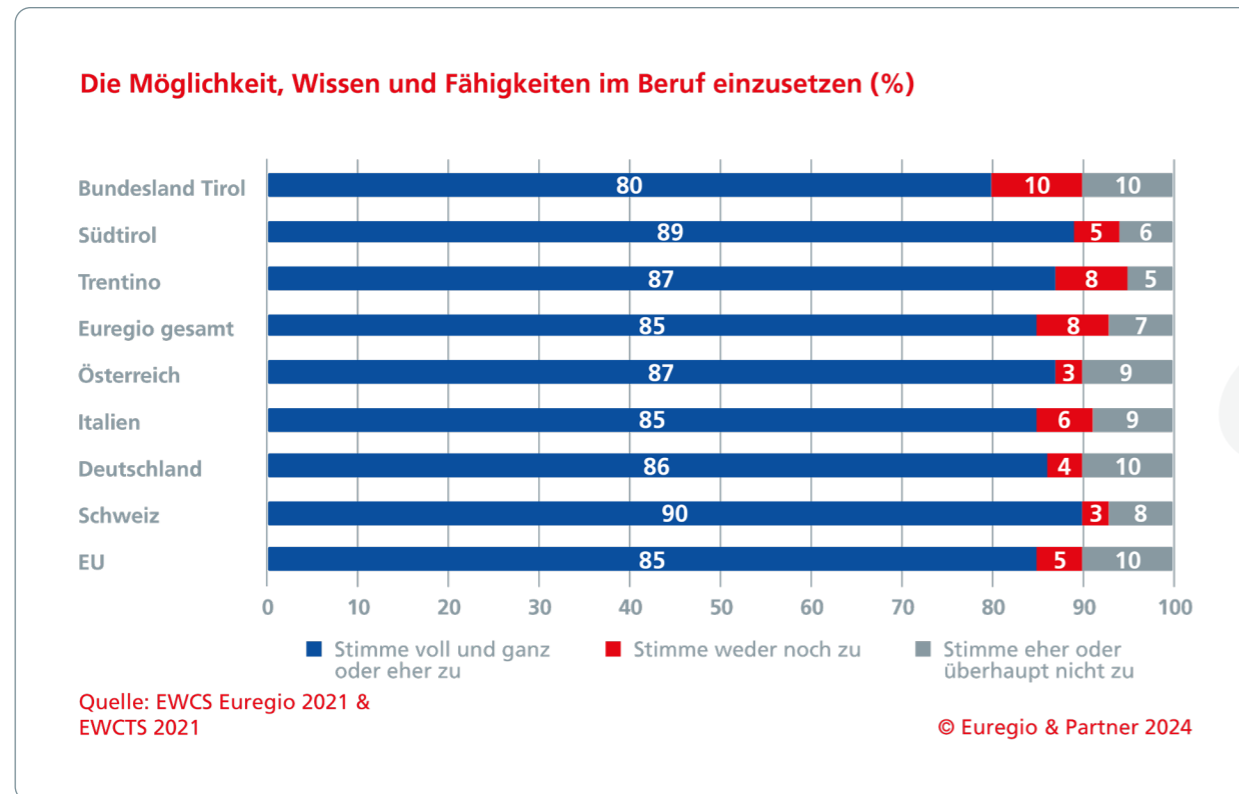
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Auch im Bereich der selbstbestimmten Wahl des Arbeitstempos ist das Trentino positiver Lichtblick in der Europaregio. Denn dort können 60 Prozent häufig oder immer, 27 Prozent manchmal und nur 14 Prozent selten oder nie ihr Arbeitstempo selbst wählen, wodurch die Trentiner Befragten deutlich über dem Euregio Gesamtschnitt von 52 Prozent liegen. Weiter abgeschlagen liegen Südtirol und das Bundesland Tirol, wo je 48 Prozent und 47 Prozent häufig oder immer, je 26 Prozent manchmal und 26 beziehungsweise 27 Prozent selten oder nie ihr Arbeitstempo bestimmen können. In Österreich können diese Frage gar nur 42 Prozent mit häufig oder immer, 21 Prozent mit manchmal und ganze 38 Prozent mit selten oder nie beantworten. In Österreich ist damit die Wahl des Arbeitstempos am geringsten ausgeprägt. In Italien können hingegen 55 Prozent häufig oder immer, 27 Prozent manchmal und 18 Prozent selten oder

nie das Arbeitstempo selbst wählen. Befragte aus Deutschland schneiden besonders gut ab, denn hier können 63 Prozent der Befragten ihr Arbeitstempo häufig oder immer selbst wählen. Die Werte der gesamten EU, laut denen 51 Prozent häufig oder immer das Arbeitstempo selbst wählen können, ist dagegen vergleichbar mit jenem der Europaregio (Abbildung 3).

2.4 Wissen und Fähigkeiten im Beruf einsetzen

Abbildung 4, N: Euregio 4545, Vergleichsländer 10232, EU 58140



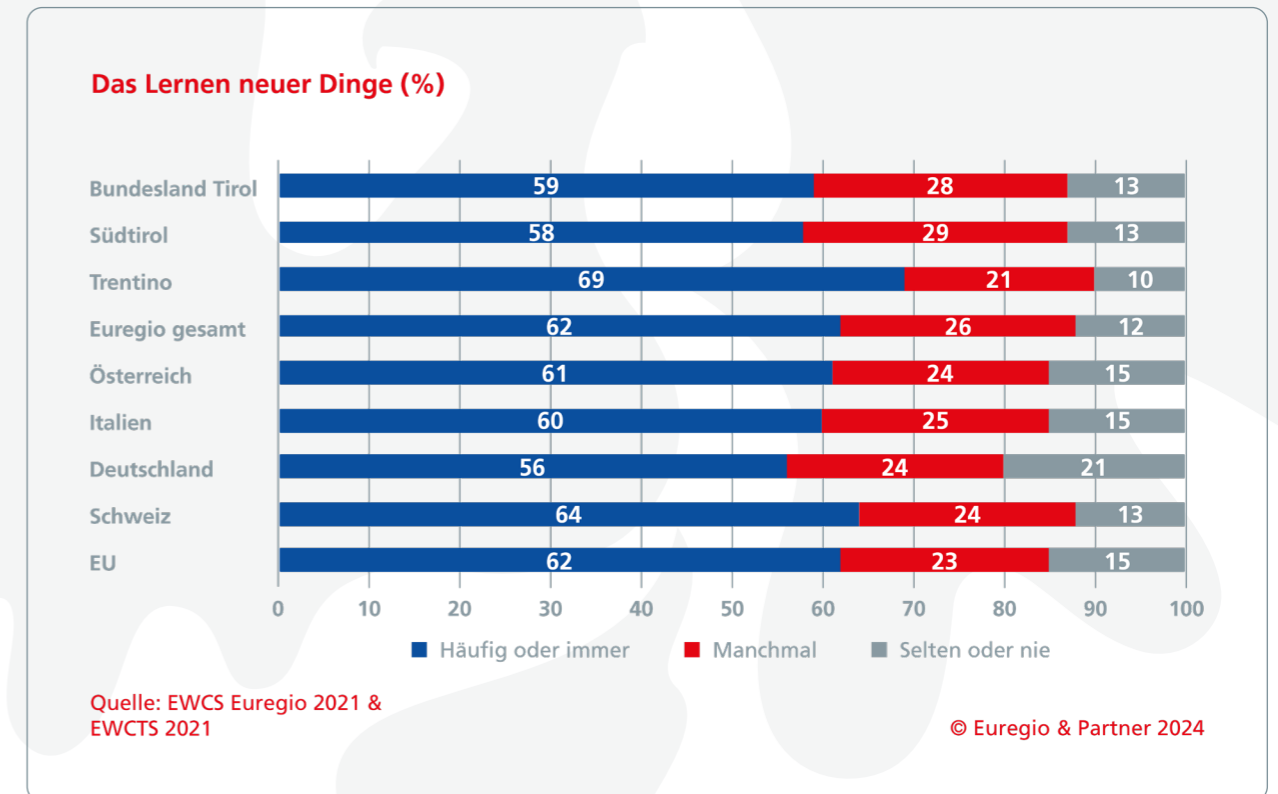
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Der nächste Teil der untersuchten Variablen bezieht sich auf individuelle Ressourcen, die für Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz entstehen. In der Frage, ob Beschäftigte die Möglichkeit haben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten im Beruf einzusetzen, zeigt sich, dass das Bundesland Tirol die niedrigsten Werte aller Vergleichsregionen und -länder aufweist. So stimmten Tiroler Beschäftigte dieser Frage mit 80 Prozent voll und ganz und je 10 Prozent weder noch oder eher und überhaupt nicht zu. In Südtirol können dagegen 89 Prozent voll und ganz, 5 Prozent weder noch und 6 Prozent eher oder überhaupt nicht zustimmen, dass sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten im Beruf einsetzen können. Zum Trentino gibt es nur geringfügige Unterschiede. So beantworteten die Trentiner Beschäftigten diese Frage zu 87 Prozent mit voll und ganz, 8 Prozent mit weder noch und 5 Prozent mit eher oder überhaupt

nicht. Der Vergleich mit dem EU-Schnitt, laut dem 85 Prozent der Befragten häufig oder immer ihr Wissen und ihre Fähigkeiten im Beruf einsetzen können zeigt, dass es offensichtlich eine Schiefelage in der Euregio gibt. Denn das Bundesland Tirol liegt auch deutlich unter diesem EU-Schnitt, während die italienischen Landesteile Südtirol und Trentino besser als Befragte aus der gesamten EU abschneiden (Abbildung 4).

2.5 Das Lernen neuer Dinge

Abbildung 5, N: Euregio 4552, Vergleichsländer 10257, EU 58344



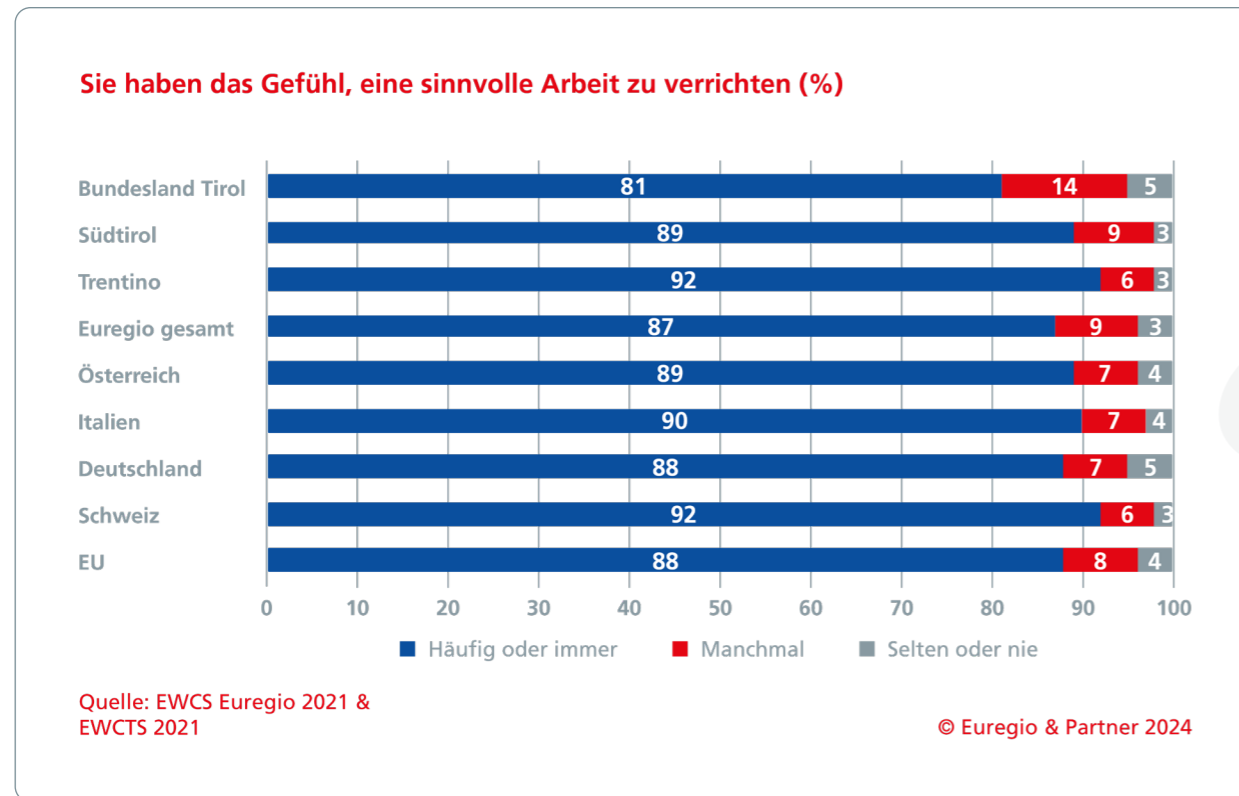
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Auch das Lernen neuer Dinge ist ein weiterer Aspekt, der für Ressourcen im Arbeitsalltag sorgt. Hier ist das Trentino erneut klarer Spitzenreiter im Euregio-Vergleich. So liegt der Anteil an Personen die häufig oder immer neue Dinge in der Arbeit lernen, mit 69 Prozent deutlich über dem Euregio-Schnitt von 62 Prozent. 21 Prozent der Beschäftigten im Trentino lernen manchmal und 10 Prozent selten oder nie neue Dinge während der Arbeit. In Südtirol beantworteten diese Frage 58 Prozent mit häufig oder immer, 29 Prozent mit manchmal und 13 Prozent mit selten oder nie. Das Bundesland Tirol weist ähnliche Werte auf. Dort verteilen sich die Antworten mit 59 Prozent auf häufig oder immer, 28 Prozent auf manchmal und ebenfalls 13 Prozent auf selten oder nie. Der EU-Schnitt ist mit einem Anteil von 62 Prozent an befragten Personen, die häufig oder immer in der Arbeit neue Dinge lernen,

vergleichbar mit jenem der Euregio. Allerdings kommt der Durchschnitt in der Europaregio nur zustande, da das Trentino im Vergleich zu den anderen zwei Landesteilen signifikant positiv abschneidet (Abbildung 5).

2.6 Sinnhaftigkeit der Arbeit

Abbildung 6, N: Euregio 3011, Vergleichsländer 6941, EU 39015



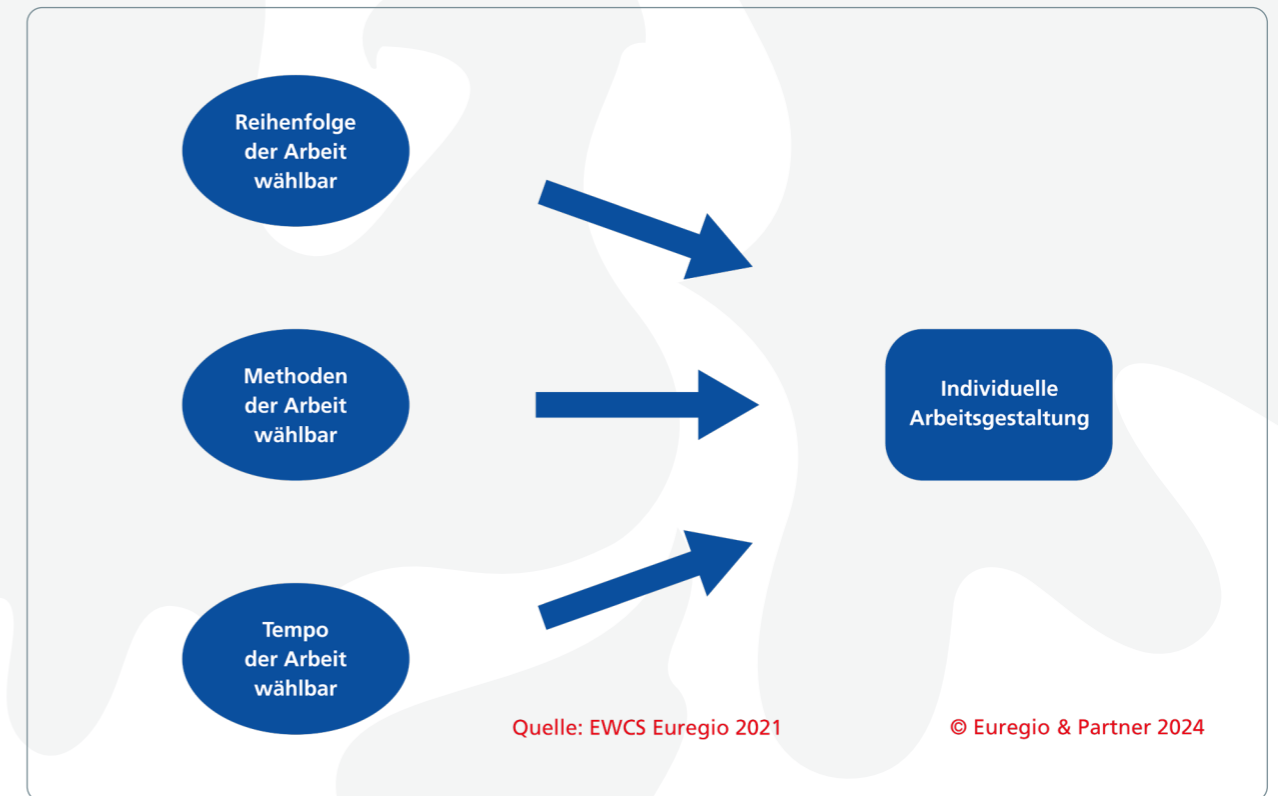
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Eine weitere Frage zu ressourcenstiftender Arbeit bezieht sich darauf, ob Beschäftigte das Gefühl haben eine sinnvolle Arbeit zu verrichten. In diesem Aspekt schneidet das Bundesland Tirol wiederum schlechter ab als die restliche Europaregion und alle anderen Vergleichsländer. So gaben im Euregio Schnitt 87 Prozent an, häufig oder immer eine sinnvolle Arbeit zu verrichten und auch im EU-Schnitt liegt dieser Wert bei 88 Prozent. In Tirol trifft das allerdings nur auf 81 Prozent der befragten Personen zu. Weitere 14 Prozent haben manchmal und 5 Prozent selten oder nie in Tirol das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu haben. In Südtirol nehmen wiederum 89 Prozent der Befragten ihre Arbeit als sinnvoll wahr, 9 Prozent manchmal und 3 Prozent selten oder nie. In Trentino scheint das Gefühl einer sinnstiftenden Arbeit am verbreitetsten zu sein, wo 92 Prozent der Befragten häufig oder

immer, 6 Prozent manchmal und 3 Prozent selten oder nie dieses Gefühl haben. Während demnach die Beschäftigten in Südtirol und im Trentino durchwegs positive Werte in der Sinnhaftigkeit der Arbeit aufweisen, ziehen die geringen Werte unter den Befragten aus dem Bundesland Tirol auch den Euregio-Gesamtschnitt nach unten (Abbildung 6).

2.7 Merkmal individuelle Arbeitsgestaltung

Abbildung 7



Um einen detaillierten Blick in das individuelle Arbeiten von Beschäftigten in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino zu bekommen, sind für diesen Bericht zudem weitere Analysen vorgenommen worden welche die Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen, Wirtschaftszweigen, Altersgruppen sowie dem Bildungsgrad und dem Geschlecht der Beschäftigten in der Region aufzeigen. Für diesen Zweck würde eine erneute Analyse aller besprochenen Variablen den Rahmen dieser Studie sprengen. Daher ist mittels der statistischen Methode der Faktoranalyse eine Dimensionsreduktion vorgenommen worden. Dabei werden einzelne beobachtete Variablen aufgrund ihres Zusammenhangs zueinander zu einzelnen Faktoren (beziehungsweise Merkmalen) zusammengefasst (Eckstein 2018). Die Mittelwerte dieser Merkmale können über eine Varianzanalyse dadurch aufschlussreiche

Einblicke in die entsprechend zusammengefasste Dimension der Arbeitsautonomie geben. Allerdings hat das gebildete Merkmal individuelle Arbeitsgestaltung mit einem Cronbachs Alpha von 0,38 nur einen geringen Wert in der statistischen Zuverlässigkeit, mit der die drei Variablen gemessen werden. Daher ist das Merkmal nur als zusammenfassende Betrachtung einzuordnen, inwiefern die drei herangezogenen Aspekte der individuellen Arbeitsgestaltung auf die Befragten zutreffen. Der statistische Anhang zur durchgeführten Faktoranalyse kann auf Anfrage vom Autor der Studie bereitgestellt werden. Auf diesem Weg wurde das Merkmal „Individuelle Arbeitsgestaltung“ gebildet. Wie in Abbildung 8 ersichtlich, setzt sich dieses Merkmal aus den drei besprochenen Variablen zusammen, die abfragen, ob eine Person die Reihenfolge der Arbeit, die Arbeitsmethoden

und das Arbeitstempo selbst wählen kann. Dabei reichen die Mittelwerte von 1 („gar keine individuelle Arbeitsgestaltung“) bis hin zu 5 („ausgezeichnete individuelle Arbeitsgestaltung“). Der Mittelwert über die gesamte Euregio liegt in diesem Merkmal auf 3,6.

2.7.1 Alter, Geschlecht und Bildungsgrad

Betrachtet man das Merkmal individuelle Arbeitsgestaltung, zeigen sich in den Altersgruppen nur geringe, nicht signifikante Unterschiede. So weisen die jüngeren Beschäftigten der Euregio unter 35 Jahren mit einem Mittelwert von 3,5 ein leicht niedrigeres Ausmaß an Selbstbestimmung auf als die Berufstätigen zwischen 35 und 49 Jahren oder die über 50-jährigen, wo der Mittelwert bei 3,6 liegt (Tabelle 2). Ähnlich sieht

Tabelle 2, Quelle: Euregio 2021, N: 4525

Individuelle Arbeitsgestaltung (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Arbeitsgruppen Euregio	Mittelwert
unter 35	3,5
35 bis 49	3,6
50 und älter	3,6

Tabelle 3, Quelle: Euregio 2021, N: 4549

Individuelle Arbeitsgestaltung (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Geschlecht Euregio	Mittelwert
Mann	3,6
Frau	3,5

es beim Vergleich zwischen den Geschlechtern innerhalb der arbeitenden Bevölkerung in der Euregio aus. So haben Männer mit einem Mittelwert von 3,6 nur ein leicht höheres Ergebnis als Frauen mit 3,5 (Tabelle 3).

Deutlich größere Unterschiede in der individuellen Arbeitsgestaltung sind hingegen im Vergleich zwischen den Bildungsniveaus der Beschäftigten zu beobachten. Dort ist erkennbar, dass ein höherer Bildungsabschluss stets mit einer selbstbestimmteren Arbeitsweise im beruflichen Kontext einhergeht. So haben Beschäftigte ohne Bildungsabschluss einen Mittelwert von 3,1 eine Ausprägung deutlich unterhalb des Euregio-Schnitts von 3,6. Personen, die einen primären oder niedrigen sekundären Bildungsabschluss haben, liegen mit einem Mittelwert von 3,3 bereits höher, wenn auch nach wie vor deutlich unter dem Euregio-Schnitt. Einen noch größeren Effekt auf eine individuelle Arbeitsweise haben höhere Sekundärabschlüsse, wie etwa die Absolvierung einer Matura. Beschäftigte

mit solchen Abschlüssen liegen mit einem Mittelwert von 3,6 im Euregio-Gesamtschnitt. Wenig überraschend hat auch ein tertiärer Abschluss nochmals einen weiteren Effekt auf die Möglichkeit, im Beruf selbstbestimmt zu arbeiten. Demnach liegen Beschäftigte, die etwa einen Abschluss an einer Universität oder

Fachhochschule erworben haben, mit einem Mittelwert von 3,7 im Spitzenfeld unter allen Bildungsgruppen. Diese Auswertung zeigt also recht eindrücklich, dass es sich lohnt, Zeit und Mühen in die eigene Bildung zu investieren, wenn man sich beruflich ein höheres Maß an Selbstbestimmung wünscht (Tabelle 4).

Tabelle 4, Quelle: Euregio 2021, N: 4533

Individuelle Arbeitsgestaltung (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Bildungsgrad Euregio	Mittelwert
Kein Bildungsabschluss	3,1
Primärer oder niedriger sekundärer Bildungsabschluss	3,3
Höherer sekundärer Bildungsabschluss	3,6
Tertiärer Bildungsabschluss	3,7
Euregio Gesamt	3,6



2.7.2 Berufsgruppen und Branchen

Die Betrachtung der individuellen Arbeitsgestaltung im Vergleich zwischen bestimmten Berufsgruppen zeigt dabei ebenfalls signifikante Unterschiede. Wenig überraschend liegen dabei Führungskräfte und Personen in akademischen Berufen mit einem Mittelwert von je 3,8 im Spitzenfeld hinsichtlich des selbstbestimmten Arbeitens. Aber auch Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft weisen mit einem Mittelwert von ebenfalls 3,8 ein hohes Maß an individueller Arbeitsgestaltung auf. Es folgen Personen in technischen Berufen, die Tätigkeiten in ingenieursbezogenen Fachbereichen ausführen, mit einem Mittelwert von 3,6. Bürokräfte liegen mit einem Mittelwert von 3,5 bereits leicht unter dem Euregio-Schnitt von 3,6 des Merkmals der individuellen Arbeitsgestaltung. Personen in Dienstleistungsberufen und im Verkauf haben in diesem Merkmal einen Mittelwert von 3,4. Genauso haben befragte Personen aus

Tabelle 5, Quelle: Euregio 2021, N: 4530

Individuelle Arbeitsgestaltung (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Berufsgruppen Euregio	Mittelwert
Führungskräfte	3,8
Akademische Berufe	3,8
Techniker	3,6
Bürokräfte	3,5
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	3,4
Fachkräfte in Landwirtschaft	3,8
Handwerksberufe	3,4
Bediener von Anlagen und Maschinen	2,8
Hilfsarbeitskräfte	3,2
Euregio Gesamt	3,6

Handwerksberufen einen Mittelwert von 3,4. Das geringste Ausmaß einer selbstbestimmten Arbeitsweise haben wiederum Hilfsarbeitskräfte mit einem Mittelwert von 3,2 und Bediener von Anlagen und Maschinen, welche gar nur einen Mittelwert von 2,8 vorweisen können, wodurch sie weit abgeschlagen hinter allen anderen Berufsgruppen stehen. Der geringe Wert bei Bedienern von Anlagen und Maschinen liegt wohl vor allem an den notwendigen standardisierten Arbeitsabläufen in Produktionsstätten (Tabelle 5). Somit zeigt sich, dass Berufsgruppen zum einen auch weitgehend bestimmen, wie sehr die individuelle Arbeitsgestaltung im beruflichen Alltag ausgeprägt ist, zum anderen aber auch, dass die Wahl der Berufsgruppe eng mit dem Bildungsabschluss zusammenhängt. Denn gewisse Berufe werden vorwiegend von Personen mit höherem sekundärem oder tertiärem Bildungsabschluss ergriffen, wie etwa akademische Berufe und Führungspositionen. Deren hohe Mittelwerte in diesem Merkmal sprechen für sich.

Aber auch die Branche, in denen Berufstätige aus der Europaregion arbeiten, wirkt sich maßgeblich auf das Ausmaß der individuellen Arbeitsgestaltung aus. Spitzenreiter in diesem Feld ist die Branche Erziehung und Unterricht. Die darin beschäftigten Personen haben mit einem Mittelwert von 3,8 viele Möglichkeiten zur selbstbestimmten Arbeit. Dass dieser Wirtschaftszweig derart gut abschneidet liegt auf der Hand. Denn darin sind in vielen Fällen Lehrpersonen, oder auch Elementarpädagogen beschäftigt, deren essenzielle berufliche Aufgabe es ist, die Entwicklung von Kindern, Jugendlichen und sich in Ausbildung befindlichen Menschen selbstbestimmt zu fördern, was nur selten nach einem klar vorgegebenen Arbeitsalltag ohne unerwartete Situationen erfolgt. Zudem ist für viele Berufe in dieser Branche zumindest ein höherer sekundärer Bildungsabschluss notwendig. Es folgen die Branchen der Land- und Forstwirtschaft, der

Finanzdienstleistungen sowie der sonstigen Dienstleistungen, zu denen etwa beratende Tätigkeiten gehören, mit einem Mittelwert von 3,7. In diesen Branchen liegt demnach die individuelle Arbeitsgestaltung ebenfalls über dem Durchschnitt in der Europaregion. Genau im Schnitt liegt wiederum die Branche Handel mit einem Mittelwert von 3,6. Das Baugewerbe weißt mit einem Mittelwert von 3,5 eine leicht niedrigere Ausprägung in der selbstbestimmten Arbeit auf.

Die Wirtschaftszweige verarbeitendes Gewerbe, Hotellerie und Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentliche Verwaltung haben mit einem Mittelwert von je 3,4 ebenfalls ein geringeres Maß an selbstbestimmter Arbeitsweise. Den geringsten Grad an individueller Arbeitsgestaltung findet man im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei mit einem Mittelwert von 3,3 (Abbildung 6).

Tabelle 6, Quelle Euregio 2021, N: 4526

Individuelle Arbeitsgestaltung (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Branchen Euregio	Mittelwert
Land- und Forstwirtschaft	3,7
Verarbeitendes Gewerbe	3,4
Baugewerbe	3,5
Handel	3,6
Verkehr und Lagerei	3,3
Hotellerie und Gastronomie	3,4
Finanzdienstleistungen	3,7
Öffentliche Verwaltung	3,4
Erziehung und Unterricht	3,8
Gesundheits- und Sozialwesen	3,4
Sonstige Dienstleistungen	3,7
Euregio Gesamt	3,6

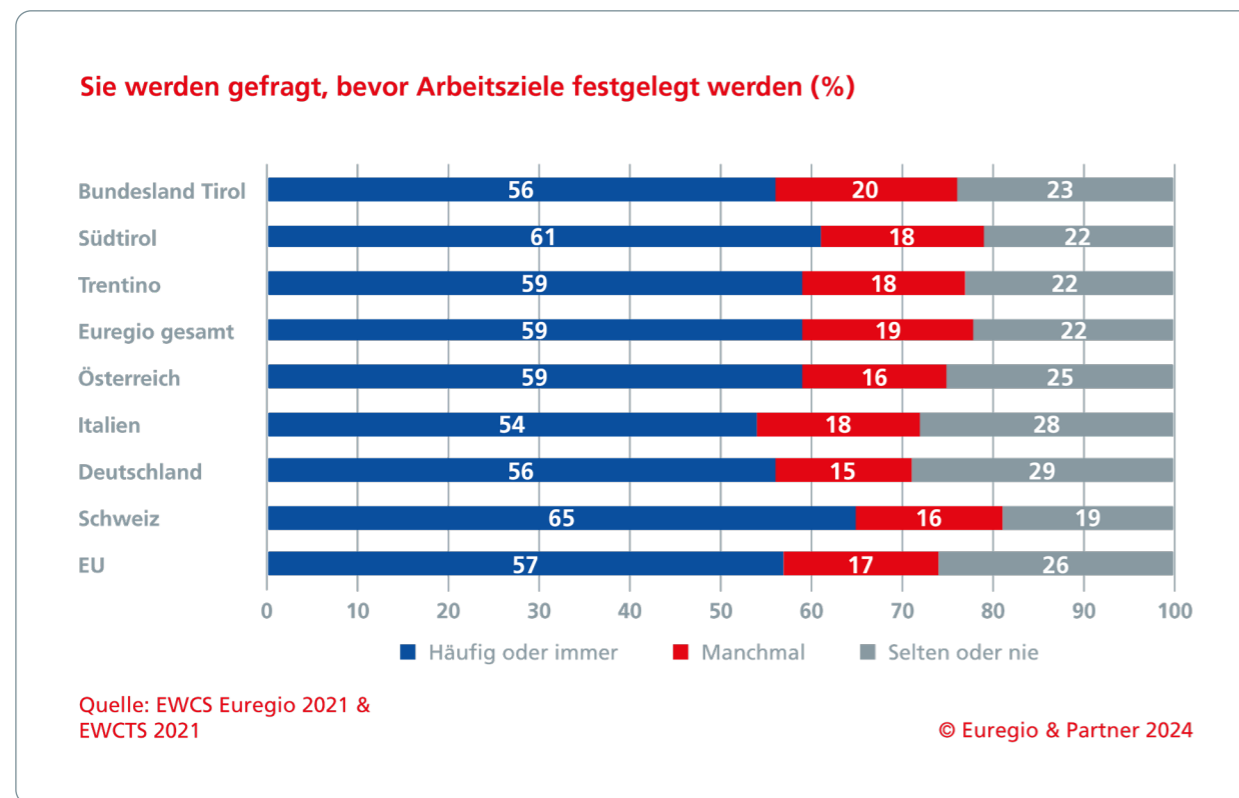
3. Berufliche Entscheidungen und Mitwirkung

3.1 Festlegung von Arbeitszielen

In diesem Abschnitt werden nun jene Variablen behandelt, die sich auf die Entscheidungsfindung und Mitwirkung von Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag bezieht. Die erste Frage ergründet, ob Beschäftigte während ihrer Arbeit gefragt werden, bevor es zur Festlegung von Arbeitszielen kommt. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte aus Tirol zu 56 Prozent diese Frage mit häufig oder immer beantworteten und zu 20 Prozent mit manchmal. 23 Prozent gaben an, dass sie selten oder nie vor der Festlegung von Zielen in

Bezug auf die Arbeit gefragt werden. In Südtirol liegen die Verteilungen der Antworten auf diese Frage bei 61 Prozent mit häufig oder immer, 18 Prozent mit manchmal und 22 Prozent mit selten oder nie. Im Trentino liegen diese Werte bei 59 Prozent für häufig oder immer, sowie bei 18 Prozent für manchmal und 22 Prozent für selten oder nie. Im Euregio-Gesamtschnitt gaben demnach 59 Prozent der Personen an, häufig oder immer gefragt zu werden, bevor Ziele für ihre Arbeit festgelegt werden, während das im EU-Schnitt für 57 Prozent zutrifft. Dabei fällt auf, dass der Wert für die Befragten in Tirol nicht nur unter dem der zwei anderen Euregio-Landesteile sowie der EU liegt, sondern auch schlechter im Vergleich zum Wert in Österreich abschneidet, wo 59 Prozent der Befragten häufig oder immer vor der Festlegung von Arbeitszielen gefragt werden (Abbildung 8).

Abbildung 8, N: Euregio 2509, Vergleichsländer 5807, EU 33281



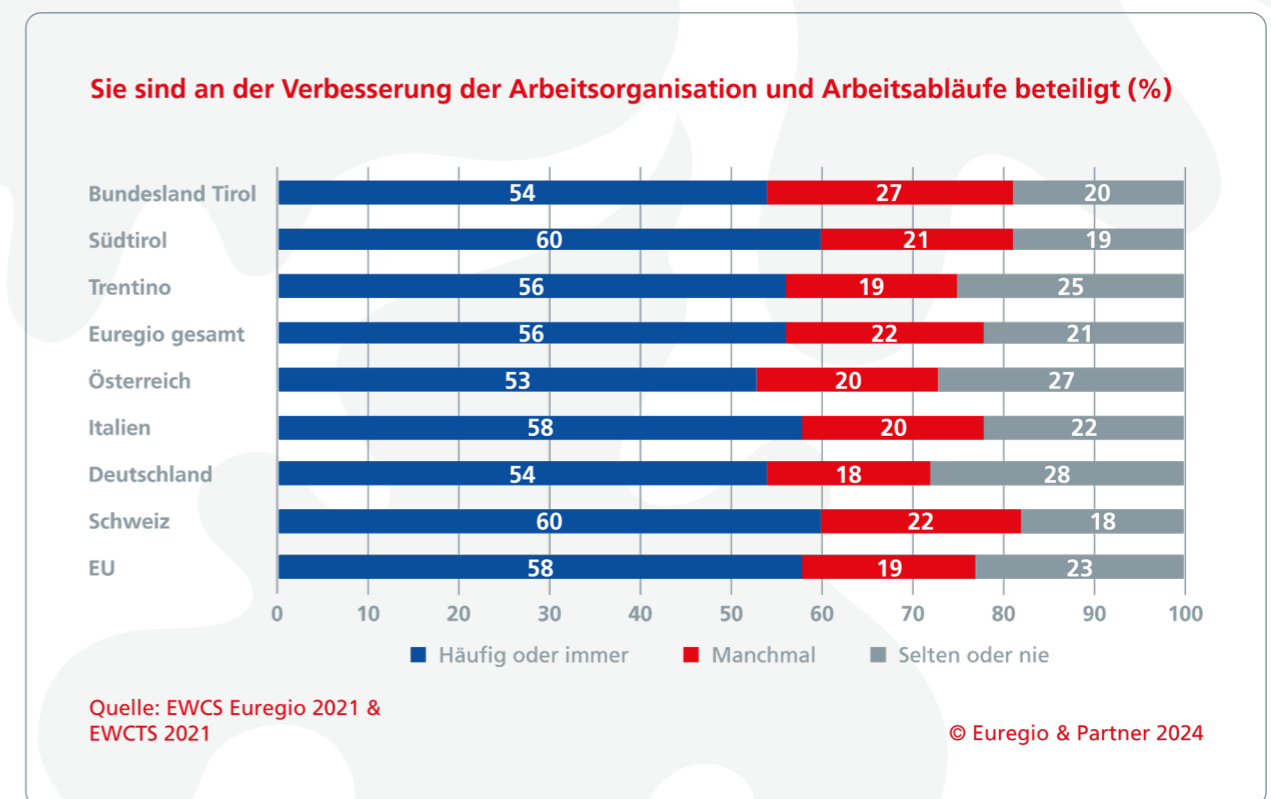
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

3.2 Beteiligt an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und -abläufe

Die nächste Variable im Abschnitt zu beruflichen Entscheidungen und Mitwirkungen fragt die Beschäftigten danach ab, ob sie an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe beteiligt sind. In Tirol beantworteten diese Frage 54 Prozent mit häufig oder immer, 27 Prozent mit manchmal und 20 Prozent mit selten oder nie. In Südtirol liegen die Werte bei 60 Prozent auf häufig

oder immer, 21 Prozent auf manchmal und 19 Prozent auf selten oder nie. Beschäftigte im Trentino sind wiederum zu 56 Prozent häufig oder immer, zu 19 Prozent manchmal und 25 Prozent selten oder nie an der Verbesserung der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation beteiligt. Der Euregio-Gesamtschnitt, laut dem 56 Prozent der Beschäftigten häufig oder immer an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und -abläufe beteiligt sind, liegt dabei über dem Wert von Österreich, allerdings unter jenem von Italien und auch der gesamten EU (Abbildung 9).

Abbildung 9, N: Euregio 2532, Vergleichsländer 5852, EU 33612



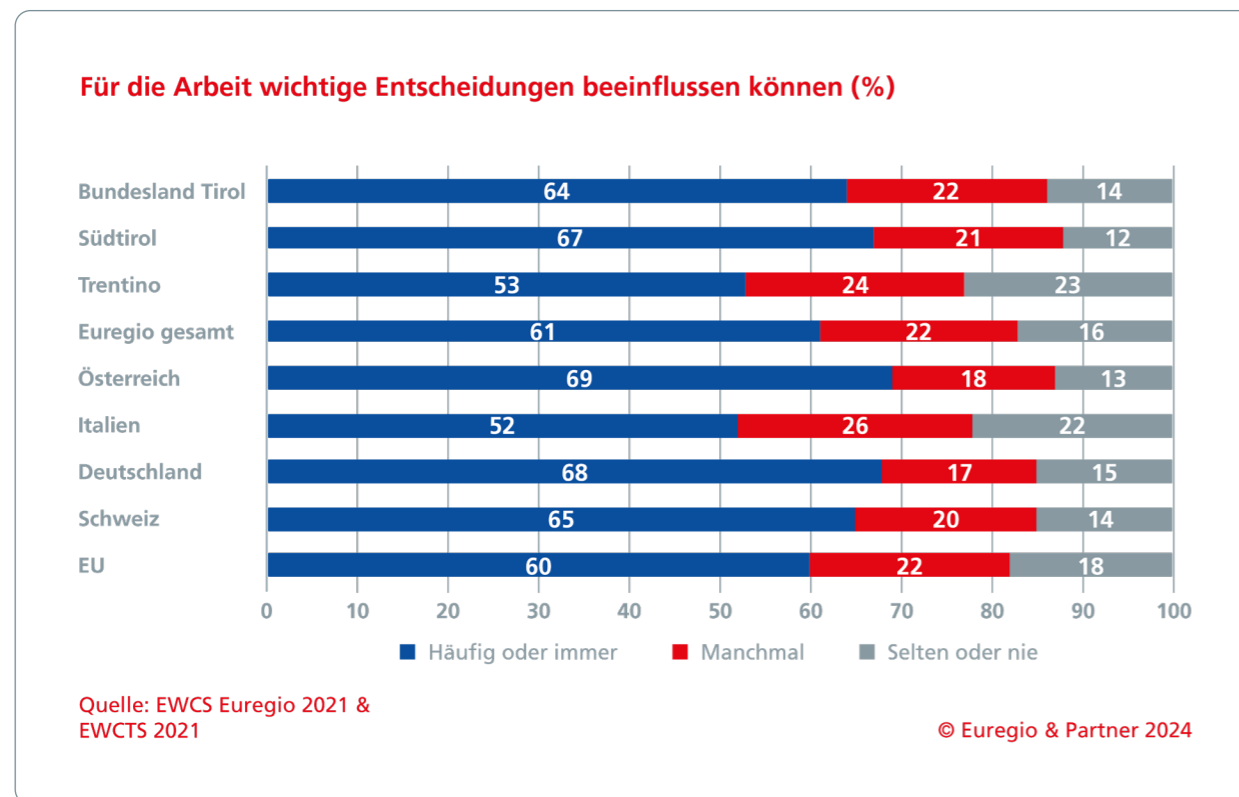
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

3.3 Beeinflussung von Entscheidungen

Eine weitere Variable in diesem Abschnitt ist die Frage, ob Beschäftigte Entscheidungen, die für ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen können. Unter den Tiroler Beschäftigten können 64 Prozent häufig oder immer, 22 Prozent manchmal und 14 Prozent selten oder nie wichtige Entscheidungen für die Arbeit beeinflussen. Südtirol hat im Euregio-Vergleich eine positive Verteilung, wo die Antworten zu 67 Prozent bei häufig oder immer, zu 21 Prozent bei manchmal und zu 12 Prozent bei selten oder nie liegen. Die Erwerbstätigen im Trentino beantworteten diese Frage wiederum nur zu 53 Prozent mit häufig oder immer, zu 24 Prozent mit manchmal und zu 23 Prozent mit selten oder nie. Daraus ergibt sich ein Euregio-Schnitt von 61 Prozent für häufig oder immer, 22 Prozent

für manchmal und 16 Prozent für selten oder nie. Zieht man die Werte der Befragten in ganz Österreich heran, kommt man zum Schluss, dass hier besonders viele Einflussmöglichkeiten für wichtige Entscheidungen vorherrschen. So beantworteten Berufstätige in Österreich diese Frage zu 69 Prozent mit häufig oder immer. In Italien können hingegen nur 52 Prozent der befragten Personen häufig oder immer wichtige Entscheidungen in der Arbeit beeinflussen, während Deutschland und die Schweiz mit 68 Prozent beziehungsweise 65 Prozent, besser abschneiden. Der EU-Wert liegt in dieser Frage bei 60 Prozent. Demnach weisen die Daten dieser Variable darauf hin, dass es im europäischen Kontext möglicherweise ein Nord-Süd-Gefälle gibt, wenn es um die Einflussnahme bei beruflich wichtigen Entscheidungen geht, trotz der höheren Anzahl an Selbstständigen in Italien (Abbildung 10).

Abbildung 10, N: Euregio 4525, Vergleichsländer 10222, EU 57979



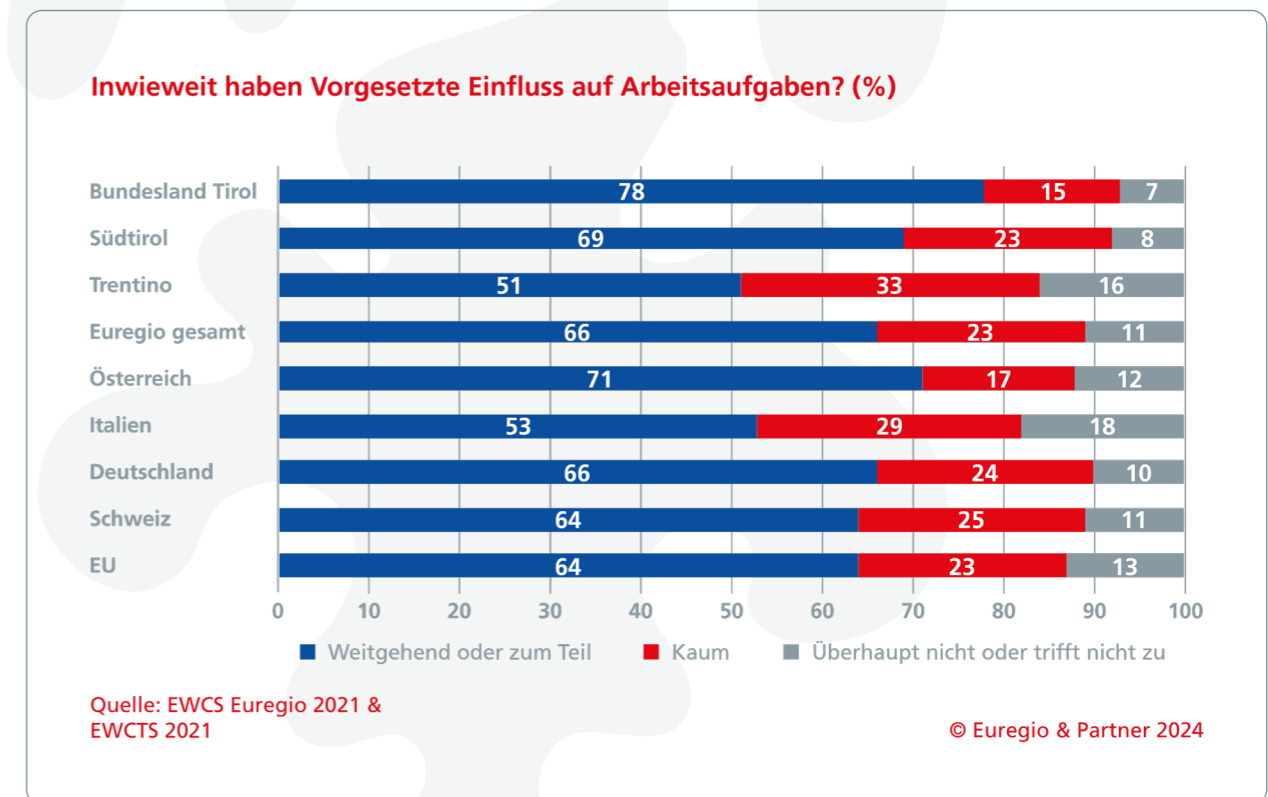
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

3.4 Einfluss von Vorgesetzten

Zum Themenfeld der beruflichen Entscheidungen und Mitwirkung gehört auch, inwiefern die eigene Arbeit von anderen Personen beeinflusst wird. So beantworteten Tirols Beschäftigte die Frage, inwieweit Vorgesetzte Einfluss auf ihre Arbeitsaufgaben haben zu 78 Prozent mit weitgehend oder zum Teil, zu 15 Prozent mit kaum und zu 7 Prozent mit überhaupt nicht oder trifft nicht zu. In den italienischen Euregio-Landesteilen ist der Einfluss von Vorgesetzten offensichtlich geringer, denn die Werte in Südtirol liegen zu 69 Prozent bei weitgehend oder zum Teil, zu 23 Prozent bei kaum und zu 8 Prozent bei überhaupt nicht oder trifft nicht zu. In Trentino stimmten die Erwerbstätigen dieser Frage gar nur zu 51 Prozent mit weitgehend oder zum Teil zu, zu 33 Prozent mit kaum und zu 16 Prozent mit überhaupt nicht oder trifft nicht zu. Damit liegt das Trentino deutlich unter

dem Gesamtschnitt in der Europaregion (mit 66 Prozent weitgehend oder zum Teil, 23 Prozent mit kaum und 11 Prozent mit überhaupt nicht oder trifft nicht zu). In Österreich beschäftigte Personen werden 71 Prozent weitgehend oder zum Teil von Vorgesetzten beeinflusst, während in Italien der Einfluss von Vorgesetzten ähnlich gering ist wie im Trentino. So gaben italienische Beschäftigte zu 53 Prozent an, weitgehend oder zum Teil von Vorgesetzten beeinflusst zu werden. In der gesamten EU beantworteten 64 Prozent der Befragten diese Antwort mit weitgehend oder zum Teil (Abbildung 11).

Abbildung 11, N: Euregio 1895, Vergleichsländer 4420, EU 25361



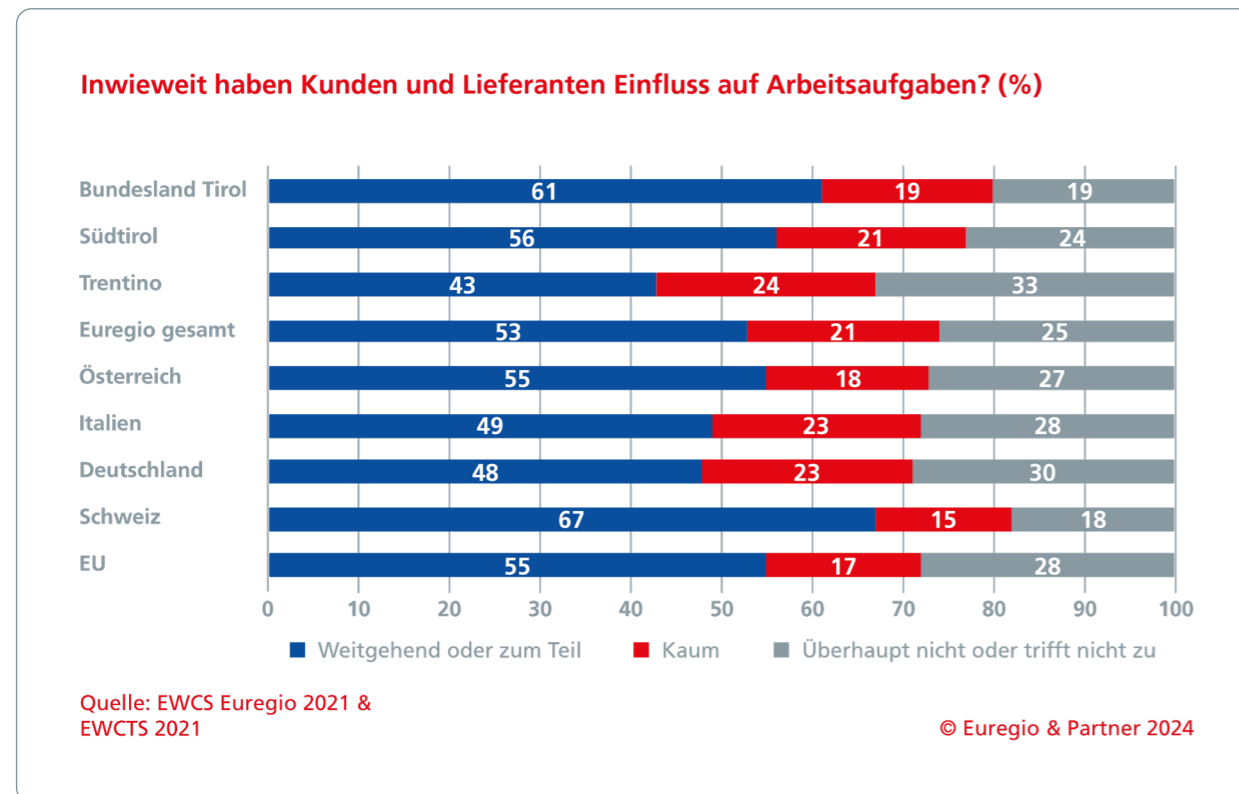
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

3.5 Einfluss von Kunden oder Lieferanten

Die Frage, inwieweit Kunden oder Lieferanten Einfluss auf die Arbeitsaufgaben haben, beantworteten Beschäftigte aus Tirol zu 61 Prozent mit weitgehend oder zum Teil sowie zu je 19 Prozent mit kaum und überhaupt nicht oder trifft nicht zu. In Südtirol liegen die Werte zu 56 Prozent bei weitgehend oder zum Teil, zu 21 Prozent bei kaum und zu 24 Prozent bei überhaupt nicht oder trifft nicht zu. Auch hier messen die Beschäftigten aus dem Trentino den geringsten Einfluss von Kunden oder Lieferanten zu, mit Werten von 43 Prozent für weitgehend oder zum Teil, 24 Prozent für kaum und 33 Prozent für überhaupt nicht oder trifft nicht zu.

Prozent für überhaupt nicht oder trifft nicht zu. Damit liegt das Trentino erneut deutlich unter dem Euregio-Schnitt (von 53 Prozent für weitgehend oder zum Teil, 21 Prozent für kaum und 25 Prozent für überhaupt nicht oder trifft nicht zu). Im EU-Schnitt gaben 55 Prozent der befragten Personen an, weitgehend oder zum Teil von Kunden und Lieferanten beeinflusst zu werden. Der hohe Wert in Tirol im Vergleich zur restlichen Europaregion und der EU weist darauf hin, dass das Prinzip „Der Kunde ist König“ unter Tirols Beschäftigten stark verbreitet ist, denn nur die Schweiz kann hier mit einem Anteil von 67 Prozent für häufig oder immer auf eine noch größere Beeinflussung durch Kunden und Lieferanten verweisen (Abbildung 12).

Abbildung 12, N: Euregio 2269, Vergleichsländer 5106, EU 29007



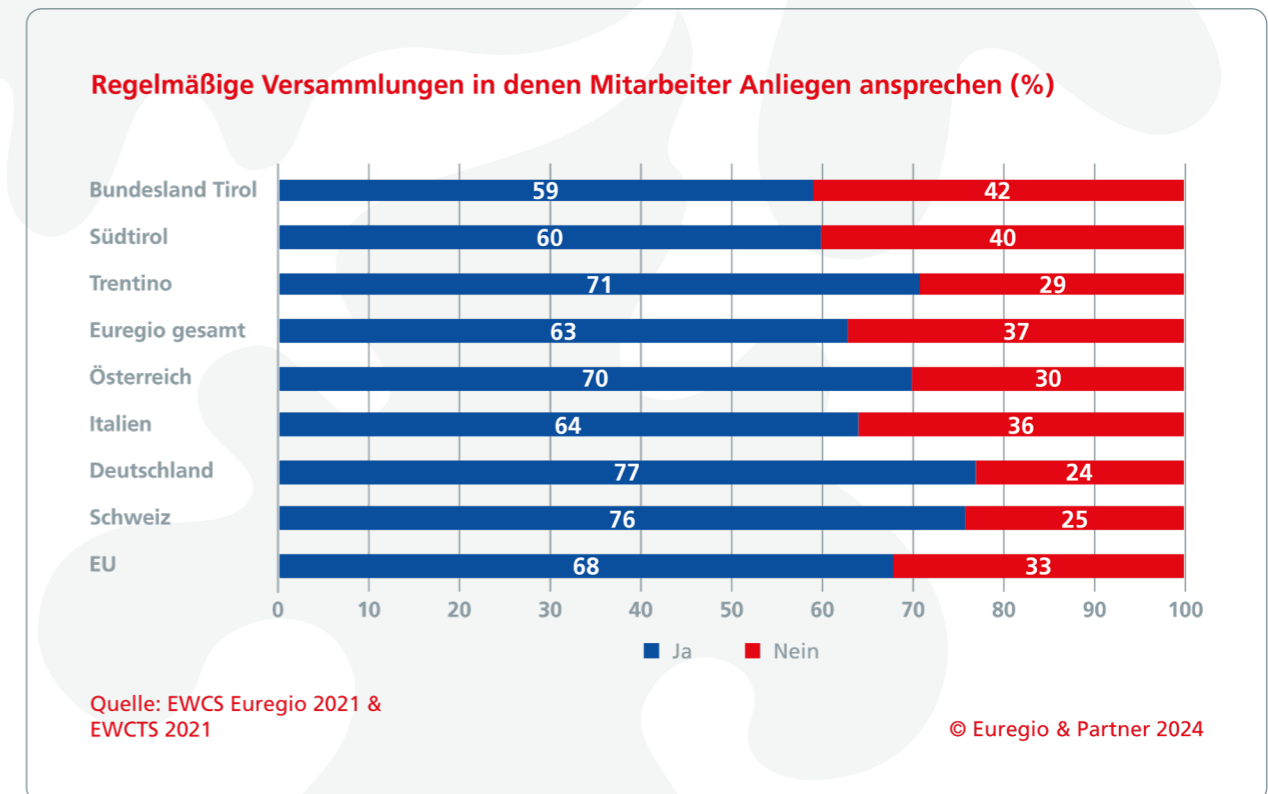
*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

3.6 Versammlungen von Mitarbeitenden

Als letzte Variable in diesem Abschnitt wurde untersucht, ob es im Betrieb der jeweiligen Beschäftigten regelmäßige Versammlungen gibt, in denen Mitarbeitende ihre Anliegen zur Arbeit besprechen können. Im Bundesland Tirol beantworteten 59 Prozent der Befragten diese Frage mit ja, in Südtirol 60 Prozent und im Trentino 71 Prozent. Damit sind scheinbar derartige Versammlungen im Trentino deutlich gängiger als im Euregio-Gesamtschnitt von 63 Prozent. Aus dem hohen Anteil an Versammlungen von Mitarbeitenden im Trentino kann der Schluss gezogen werden, dass

derartige Versammlungen für gewisse Aspekte der Arbeitsautonomie förderlich sein könnten. Denn die bereits vorgestellten Kapitel haben gezeigt, dass das Trentino im Vergleich zu den anderen zwei Landesteilen in vielen Punkten des autonomen Arbeitens positiv abschneidet. Auffallend ist weiterhin, dass die Beschäftigten aus Österreich zu 70 Prozent angaben, dass es zu solchen Versammlungen in ihrer Arbeit kommt, was einen deutlich höheren Wert darstellt als jener im österreichischen Bundesland Tirol. In Italien berichten 64 Prozent von regelmäßigen Versammlungen, während der EU-Schnitt bei 68 Prozent liegt (Abbildung 13).

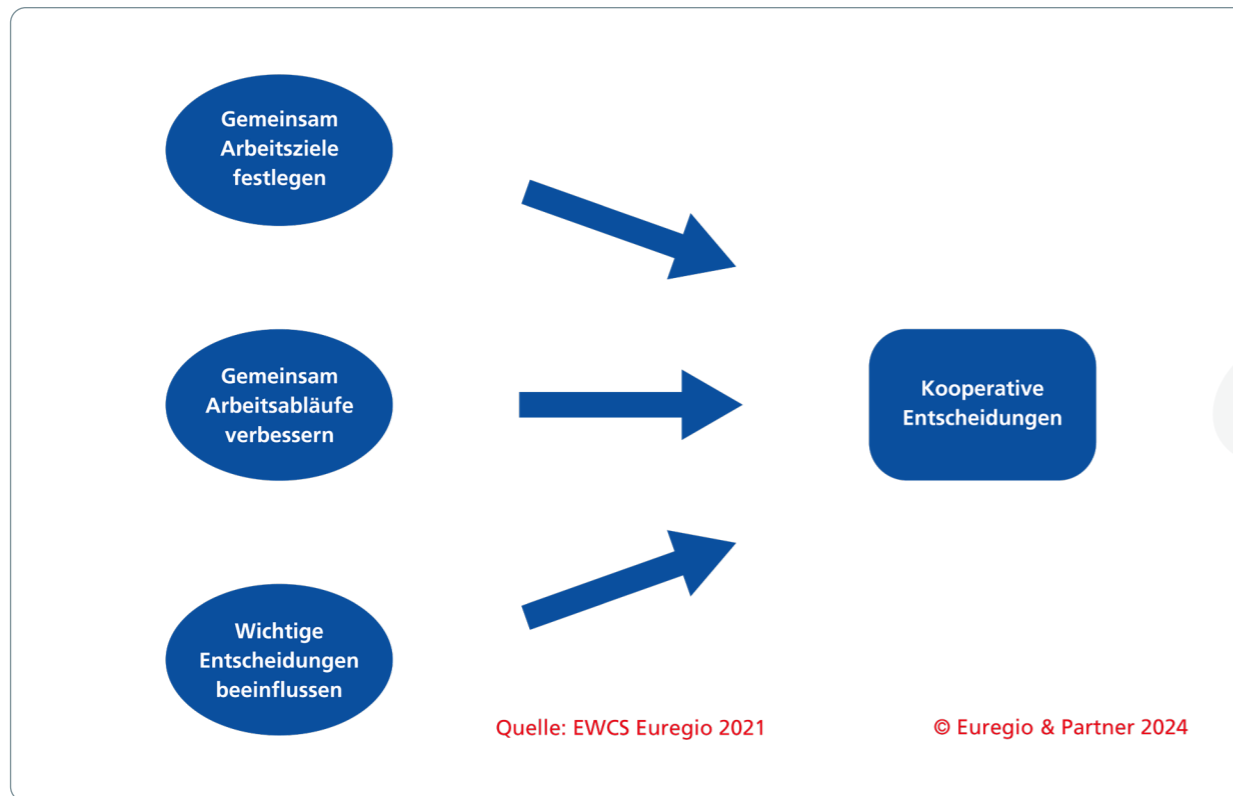
Abbildung 13, N: Euregio 1865, Vergleichsländer 4386, EU 25029



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

3.7 Merkmal Kooperative Entscheidungen

Abbildung 14, Quelle: Euregio 2021



Um auch im Bereich der beruflichen Mitwirkung und Entscheidungen einen tiefergehenden Einblick in spezifischerer Beschäftigtengruppen innerhalb der Europaregion zu bekommen, wurde auch hier eine Faktoranalyse durchgeführt. Damit konnte das Merkmal „Kooperative Entscheidungen“ gebildet werden, welches sich aus den drei Variablen „Sie werden gefragt, bevor Ziele für die Arbeit festgelegt werden“, „Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe beteiligt“, sowie „Für die Arbeit wichtige Entscheidungen beeinflussen können“ besteht. Dadurch kann mit diesem Merkmal Einblick über unterschiedliche Teilbereiche gewonnen werden, welche allesamt die Entscheidungsfindung und den Einfluss von Beschäftigten in der Europaregion auf relevante organisatorische und inhaltliche Aspekte für ihre Arbeit untersucht. Auch das gebildete Merkmal kooperative Entscheidungen hat mit einem

Cronbachs Alpha von 0,42 nur einen geringen Wert in der statistischen Zuverlässigkeit, mit der die drei enthalten Variablen gemessen werden. Daher ist dieses Merkmal ebenfalls viel mehr als zusammenfassende Betrachtung einzuordnen, die anzeigt, wie sehr die drei herangezogenen Aspekte zu kooperativen Entscheidungen auf die Befragten zutreffen. In Abbildung 14 sind die drei Faktoren aus denen das Merkmal „Kooperative Entscheidungen“ besteht veranschaulicht. Wie auch bereits im Merkmal „Individuelles Arbeiten“ reicht die Dimension der Mittelwerte des Merkmals „Kooperative Entscheidungen“ von 1 („gar keine“) bis hin zu 5 („ausgezeichnet“).

3.7.1 Alter, Geschlecht und Bildungsgrad

Tabelle 7, Quelle: Euregio 2021, N: 4509

Kooperative Entscheidungen (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Altersgruppen Euregio	Mittelwert
unter 35	3,6
35 bis 49	3,7
50 und älter	3,7
Euregio Gesamt	3,7

Tabelle 8, Quelle: Euregio 2021, N: 4533

Kooperative Entscheidungen (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Geschlecht Euregio	Mittelwert
Mann	3,7
Frau	3,6



Bei den unterschiedlichen Altersgruppen in der Europaregion zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter (und steigender Berufserfahrung) das Ausmaß an kooperativer Entscheidungsfindung in geringem, nicht signifikantem Maß zunimmt. So haben Beschäftigte unter 35 Jahren einen Mittelwert von 3,6. Die Beschäftigtengruppen zwischen 35 und 49 Jahren und jene Personen, die 50 Jahre oder älter sind, liegt der Mittelwert im Merkmal bei 3,7 (Tabelle 7). Auch zwischen den Geschlechtern gibt es geringfügige Unterschiede. Während Männer in Kooperativen Entscheidungen einen Mittelwert von 3,7 haben, liegen berufstätige Frauen mit einem Mittelwert von 3,6 leicht darunter (Tabelle 8). Das Merkmal kooperative Entscheidungen weist auch im Vergleich der einzelnen Bildungsniveaus geringfügige Unterschiede auf. So sind Personen ohne Bildungsabschluss

mit einem Mittelwert von 3,6 scheinbar mit einer höheren Entscheidungsfindung versehen als Personen, die einen primären oder niedrigen sekundären Bildungsabschluss besitzen, bei denen der Mittelwert 3,5 beträgt. Allerdings ist die Stichprobe der Personen ohne Bildungsabschluss zu klein, um darüber haltbare Aussagen treffen zu können. Beschäftigte, die über einen höheren sekundären Bildungsabschluss verfügen, haben einen Mittelwert von 3,6. Den größten Unterschied weisen allerdings Personen mit tertiärem Bildungsabschluss, sprich Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, mit einem Mittelwert von 3,8 auf. Demnach ist auch im Merkmal kooperative Entscheidungen sichtbar, dass das Erlangen höherer Bildungsabschlüsse Vorteile hat (Tabelle 9).

Tabelle 9, Quelle: Euregio 2021, N: 4516

Kooperative Entscheidungen (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Bildungsgrad Euregio	Mittelwert
Kein Bildungsabschluss	3,6
Primärer oder niedriger sekundärer Bildungsabschluss	3,5
Höherer sekundärer Bildungsabschluss	3,6
Tertiärer Bildungsabschluss	3,8
Euregio Gesamt	3,7

3.7.2 Branche und Berufsgruppen

Tabelle 10, Quelle: Euregio 2021, N: 4510

Kooperative Entscheidungen (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Branchen Euregio	Mittelwert
Land- und Forstwirtschaft	3,9
Verarbeitendes Gewerbe	3,6
Baugewerbe	3,9
Handel	3,7
Verkehr und Lagerei	3,2
Hotellerie und Gastronomie	3,7
Finanzdienstleistungen	3,8
Öffentliche Verwaltung	3,3
Erziehung und Unterricht	3,6
Gesundheits- und Sozialwesen	3,6
Sonstige Dienstleistungen	3,8
Euregio Gesamt	3,7

Deutlich größere Unterschiede in der kooperativen Entscheidungsfindung werden wiederum bei der Analyse von einzelnen Wirtschaftszweigen sichtbar. Die höchste Ausprägung in diesem Merkmal hat die Branche der Land- und Forstwirtschaft mit einem Mittelwert von 3,9 und das Baugewerbe, welches ebenfalls einen Mittelwert von 3,9 aufweist. Es folgen die Finanzdienstleistungen, zu denen etwa Banken und Versicherungen gehören, sowie die sonstigen Dienstleistungen mit Mittelwerten von je 3,8. Die Beschäftigten in der Handelsbranche und die Hotellerie und Gastronomie liegen mit ihrem Mittelwert von je 3,7 im Euregio-Durchschnitt. Befragte

Berufstätige aus dem verarbeitenden Gewerbe, aus Erziehung und Unterricht sowie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen bilden mit einem Mittelwert von 3,6 eine Ausprägung leicht unter dem Gesamtschnitt der Europaregion ab. Die geringsten Möglichkeiten, an beruflichen Entscheidungen mitzuwirken, scheint es in der öffentlichen Verwaltung mit einem Mittelwert von 3,3 und im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, mit einer Ausprägung von 3,2, zu geben. Dass das Ausmaß an kooperativen Entscheidungen in der öffentlichen Verwaltung gering ist, kann an den starren Hierarchien in staatlichen Institutionen und der Weisungsgebundenheit von öffentlich

Bediensteten liegen. Der niedrige Wert in der Branche Verkehr und Lagerei könnte wiederum an den strikten Vorgaben im Arbeitsalltag dieser Branche liegen. So müssen etwa Fernfahrer

ihre Fahrpläne einhalten und genauso sind Lagersysteme nach eng festgelegten Schemata aufgebaut. (Tabelle 10).

Tabelle 11, Quelle: Euregio 2021, N: 4513

Kooperative Entscheidungen (MW:1 = gar keine, 5 = ausgezeichnet)	
Berufsgruppen Euregio	Mittelwert
Führungskräfte	4,2
Akademische Berufe	3,8
Techniker	3,7
Bürokräfte	3,4
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	3,6
Fachkräfte in Landwirtschaft	4
Handwerksberufe	3,6
Bediener von Anlagen und Maschinen	3
Hilfsarbeitskräfte	3
Euregio Gesamt	3,7

Weitere signifikante Unterschiede im Merkmal der kooperativen Entscheidungen werden im Vergleich unterschiedlicher Berufsgruppen sichtbar. Wenig überraschend können Führungskräfte mit einem sehr hohen Mittelwert von 4,2 weitreichend in der gemeinsamen Entscheidungsfindung mitwirken, was angesichts der üblichen Personal- und Fachverantwortung von Führungskräften naheliegend ist. Es folgen Fachkräfte aus der Landwirtschaft mit einem Mittelwert von 4, was wohl unter anderem daran liegt, dass viele befragte Personen dieser Gruppe den landwirtschaftlichen Betrieb selbstständig führen. Auch Personen in akademischen Berufen (die nicht in einer Führungsstelle beschäftigt sind) haben in kooperativen Entscheidungen

einen relativ hohen Mittelwert von 3,8. Es folgen Techniker mit einem Mittelwert von 3,7 sowie Handwerksberufe, Dienstleistungsberufe und Verkäufer mit einem Mittelwert von je 3,6. Bürokräfte weisen mit einem Mittelwert von 3,4 wiederum eine weniger hohe Ausprägung in der kooperativen Entscheidungsfindung im Arbeitsalltag auf. Die geringste Möglichkeit zur gemeinsamen Einflussnahme im Beruf haben wiederum Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Hilfsarbeitskräfte mit einem Mittelwert von 3 (Tabelle 11).

4. Zusammenfassung und Fazit

Die Erkenntnisse in diesem Bericht konnten diverse Einblicke in unterschiedliche Facetten des autonomen Arbeitens in der Europaregion bieten, wobei einige Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen sichtbar wurden. In der freien Wahl der Reihenfolge von Arbeitsaufgaben gibt es nur geringfügige Unterschiede innerhalb der Europaregion, wobei Beschäftigte aus dem Trentino etwas häufiger die Arbeitsreihenfolge selbst wählen können. Auffallend ist, dass befragte Personen aus der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino in dieser Frage durchwegs bessere Werte aufweisen als jene in den Vergleichsländern. Auch die Arbeitsmethoden und das Arbeitstempo kann von Berufstätigen im Trentino häufiger selbst gewählt werden als von deren Kollegen in Südtirol oder im österreichischen Bundesland Tirol. Zudem ist es in Südtirol und im Trentino für Beschäftigte gängiger, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten im Beruf einzusetzen als im Bundesland Tirol. In dieser Frage positioniert sich unter den Vergleichsländern lediglich die Schweiz mit einem noch höheren Anteil. Auch das Lernen neuer Dinge im beruflichen Alltag ist für die befragten Personen aus dem Trentino signifikant häufiger der Fall als in der restlichen Europaregion sowie den Vergleichsländern. Daher ist es bei den durchwegs positiven Werten im Trentino wenig überraschend, dass Berufstätige in diesem Landesteil häufiger das Gefühl haben, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten. Das Trentino ist daher in Fragen der individuellen Arbeitsweise sowie der Ansammlung von motivationalen Ressourcen im Arbeitsalltag ein positives Vorzeigebispiel in der Europaregion und schneidet dabei auch in vielen Fällen besser ab als Beschäftigte in ganz Italien.

Bei einer tiefergehenden Betrachtung der individuellen Arbeitsgestaltung in der Euregio kommen nur geringfügige Unterschiede zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Altersgruppen oder Geschlechter zum Vorschein. Anders sieht es wiederum im Vergleich zwischen einzelnen Bildungsniveaus aus. Dort zeigt sich, dass sich ein höherer sekundärer Bildungsabschluss jedenfalls positiv auf die individuelle Arbeitsgestaltung

von Beschäftigten auswirkt. Umso größer ist der Effekt unter jenen Personen, die einen tertiären Abschluss von einer Hochschule erlangt haben. Damit zusammenhängend übt auch die Wahl des konkreten Berufsbildes einen signifikanten Einfluss auf selbstbestimmtes Arbeiten aus. So weisen offenkundig Führungskräfte und akademische Berufsgruppen, aber auch Fachkräfte aus der Landwirtschaft, ein hohes Maß an individueller Arbeitsgestaltung auf. Die in diesen Fragen schwächer aufgestellten Berufsgruppen sind wiederum Hilfsarbeitskräfte und Bediener von Anlagen und Maschinen, sprich Berufe, welche tendenziell von Personen mit niedrigem Bildungsniveau ausgeführt werden. Auch die Branche, in denen Beschäftigte tätig sind, hat Auswirkungen auf den Grad der individuellen Arbeitsweise. Spitzenreiter ist hier die Branche Erziehung und Unterricht, gefolgt von der Landwirtschaft, den Finanzdienstleistungen und sonstigen Dienstleistungen, zu denen etwa Beratungstätigkeiten gehören. Weitaus geringer ist die individuellen Arbeitsgestaltung in der Branche Verkehr und Lagerei.

Im Vergleich der beruflichen Entscheidung und Mitwirkung zwischen den einzelnen Regionen und Ländern ist sichtbar, dass Beschäftigte im Bundesland Tirol seltener gefragt werden, bevor Ziele für ihre Arbeit festgelegt werden, als im Trentino oder in Südtirol. Bei den Vergleichsländern werden insbesondere Berufstätige in der Schweiz häufiger bei der Festlegung von Arbeitszielen gefragt. Auch in der Verbesserung der Arbeitsorganisation und -abläufe werden Südtirols Beschäftigte - ähnlich wie jene aus der Schweiz - häufiger eingebunden, während das Bundesland Tirol an die letzte Stelle im Euregio-Vergleich tritt. Insgesamt liegt der Euregio-Schnitt in dieser Frage über den Werten von Österreich, aber unter jenen von Italien und der gesamten EU. Ähnlich sieht es in der Frage aus, ob die befragten Personen wichtige Entscheidungen für die Arbeit beeinflussen können, denn auch hier liegt Südtirol an erster Stelle in den drei Landesteilen, gefolgt von Tirol und dem Trentino. Den größten Einfluss scheinen hingegen Beschäftigte aus ganz Österreich und Deutschland zu haben, während er in Italien deutlich geringer ist, was wiederum

auf ein mögliches Nord-Süd-Gefälle in dieser Frage hinweist. Der Einfluss von Vorgesetzten, Kunden und Lieferanten ist erneut im Trentino am geringsten unter allen Vergleichsregionen und -ländern, während auch hier Tirols Beschäftigte auf diese relevanten beruflichen Bezugspersonen am häufigsten angewiesen sind. Zudem finden im Trentino deutlich häufiger Versammlungen von Mitarbeiter:innen statt, um diverse Anliegen zu besprechen, als dies in Tirol oder Südtirol der Fall ist. Lediglich in Deutschland und in der Schweiz ist der Anteil an derartigen Versammlungen von Mitarbeitenden größer. Betrachtet man das Ausmaß an kooperativer Entscheidungsfindungen auf detaillierter Ebene, sind auch hier nur geringfügige Unterschiede zwischen dem Geschlecht oder der Altersgruppe feststellbar. Der Erwerb eines tertiären Bildungsabschlusses scheint jedoch die Ausprägung an gemeinsamer Entscheidungsfindung zu vergrößern. Hinsichtlich der Branchen sind die Landwirtschaft, das Baugewerbe sowie Finanzdienstleistungen und Beschäftigte in sonstigen Dienstleistungen jene Bereiche mit dem größten Ausmaß an kooperativer Entscheidungsfindung. Vergleichsweise niedrige Werte gibt es hierfür in der öffentlichen Verwaltung und in der Branche Verkehr und Lagerei, was unter anderem an den starren Hierarchien und Arbeitsstrukturen in diesen Branchen liegen könnte. Bei den Berufsgruppen haben wenig überraschend Führungskräfte, aber auch Fachkräfte in der Landwirtschaft das größte Ausmaß an kooperativen Entscheidungen, was wohl daran liegt, dass viele landwirtschaftliche Fachkräfte ihren Betrieb selbstständig führen.

Die Einblicke in dieser Studie zeigen, wie eng verwoben die unterschiedlichen Aspekte des autonomen Arbeitens und der Mitwirkung im beruflichen Arbeitsalltag sind. Insgesamt steht die Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino im Vergleich zu den für diesen Wirtschaftsraum relevanten Vergleichsländern Österreich, Italien, Deutschland und Schweiz sowie im Vergleich zum EU-Schnitt gut da. Über die meisten untersuchten Punkte nimmt vor allem das Trentino in diesem Teilbereich der Arbeitsbedingungen eine vorteilhafte Position ein, während es im Bundesland Tirol doch in

einigen Aspekten Nachholbedarf hinsichtlich einer autonomen und mitbestimmenden Arbeitsweise gibt. Die großen Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und Berufsgruppen zeigen zudem, dass nicht überall im selben Ausmaß autonomes Arbeiten vorgelebt wird. Da bereits zu Beginn dieses Berichts die empirischen Befunde aus der arbeitswissenschaftlichen Forschung aufgezeigt wurden, welcher positiven Einfluss eine autonome Arbeitsweise auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation ausübt, sollten Entscheidungsträger aus der Politik und Wirtschaft für dieses Thema sensibilisiert werden. Mehr Entscheidungsfreiheit in der Arbeitsgestaltung und individuellen Mitbestimmung im beruflichen Leben führt dazu, dass Beschäftigte mehr Freude an ihrer Arbeit haben und ein höheres psychisches Wohlbefinden aufweisen. Daher kann autonomes Arbeiten zu einer höheren Mitarbeiterbindung an das Unternehmen und somit zu einem wettbewerbsfähigeren Arbeitsmarkt in der Europaregion führen.

Literaturverzeichnis

Clausen, Thomas, Line Rosendahl Meldgaard Pedersen, Malene Friis Andersen, Tores Theorell, und Ida E.H. Madsen. „Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association?“ *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31:3, 2022: 395-405.

De Spiegelaere, Stan, Guy Van Gyes, und Geert Van Hootegem. „Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior.“ *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Services Industry*, 26:4, August 2016: 515-527.

Eckstein, Peter P. *Statistik für Wirtschaftswissenschaftler - Eine realdatenbasierte Einführung in SPSS*. Wandlitz: Springer Gabler, 2018.

Eurofound. *European Working Conditions Telephone Survey*. 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>.

Wheatley, Daniel. „Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being.“ *Work and Occupation*, 44:3, 2017: 296-328.

Anhang

A.1 Kreuztabellen

Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade df	Signifikanz p < ,...
Abbildung 1: Die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben selbst wählen	37,372	8	0,001
Abbildung 2: Die Arbeitsmethoden selbst wählen	65,493	8	0,001
Abbildung 3: Das Arbeitstempo selbst wählen	104,066	8	0,001
Abbildung 4: Die Möglichkeit, Wissen und Fähigkeiten im Beruf einzusetzen	414,012	8	0,001
Abbildung 5: Das Lernen neuer Dinge	221,964	8	0,001
Abbildung 6: Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten	76,649	8	0,001
Abbildung 8: Sie werden gefragt, bevor Arbeitsziele festgelegt werden	21,668	8	0,006
Abbildung 9: Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe beteiligt	47,264	8	0,001
Abbildung 10: Für die Arbeit wichtige Entscheidungen beeinflussen können	215,586	8	0,001
Abbildung 11: Inwieweit haben Vorgesetzte Einfluss auf Arbeitsaufgaben?	185,913	8	0,001
Abbildung 12: Inwieweit haben Kunden und Lieferanten Einfluss auf Arbeitsaufgaben?	68,248	8	0,001
Abbildung 13: Regelmäßige Versammlungen, in denen Mitarbeiter Anliegen ansprechen	25,599	2	0,001

A.2 Varianzanalyse

Untersuchtes Merkmal	Quadratsumme	Freiheitsgrade df	Mittel der Quadrate	F-Wert	Signifikanz p < ,...
Tabelle 2: Altersgruppen - Individuelle Arbeitsgestaltung	16,953	2	8,477	6,883	0,001
Tabelle 3: Geschlecht - Individuelle Arbeitsgestaltung	2,831	1	2,833	2,297	0,13
Tabelle 4: Bildungsgrad - Individuelle Arbeitsgestaltung	110,137	3	36,712	30,376	0,001
Tabelle 5: Berufsgruppen - Individuelle Arbeitsgestaltung	213,644	8	26,706	22,476	0,001
Tabelle 6: Branchen - Individuelle Arbeitsgestaltung	89,718	10	8,972	7,367	0,001
Tabelle 7: Altersgruppen - Kooperative Entscheidungen	15,552	2	7,776	6,482	0,002
Tabelle 8: Geschlecht - Kooperative Entscheidungen	36,587	1	36,587	30,671	0,001
Tabelle 9: Bildungsgrad - Kooperative Entscheidungen	60,048	3	20,016	16,83	0,001
Tabelle 10: Branchen - Kooperative Entscheidungen	106,202	10	10,62	9,003	0,001
Tabelle 11: Berufsgruppen - Kooperative Entscheidungen	358,795	8	44,849	39,85	0,001

