



6
2025

WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

BENESSERE ORGANIZZATIVO



Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

INHALTSVERZEICHNIS / INDICE

1. Einleitung Introduzione.....	1
2. Rücklaufquote Tasso di risposta.....	1
3. Die Zufriedenheit im Überblick La soddisfazione in generale.....	1
3.1 Zufriedenheit und Wichtigkeit Soddisfazione e importanza.....	2
3.2 Die vier Profile der Zufriedenheit I quattro profili della soddisfazione.....	7
4. Die Zufriedenheit in den einzelnen Bereichen La soddisfazione nelle singole sezioni.....	9
4.1 Arbeitsplatz Posto di lavoro.....	9
4.2 Aus- und Weiterbildung Formazione professionale.....	12
4.3 Information, Kommunikation Informazione, comunicazione.....	13
5. Korrektheit, Respekt und Achtung der Würde des Personals Correttezza, rispetto e tutela della dignità del personale.....	15
5.1 Die Vertrauensrätin La Consigliera di fiducia.....	20
6. Zugehörigkeitsgefühl Senso di appartenenza.....	21
7. Vorschläge und Anregungen Proposte e suggerimenti.....	23
7.1 Auswertung der Rückmeldungen Modalità di risposta.....	23
7.2 Zusammensetzung der Vorschläge Composizione delle proposte.....	25
7.3 Themenanalyse Analisi delle tematiche.....	26
8. Anmerkungen zur Methodik Nota metodologica.....	37
9. Einladung und Fragebogen Invito e questionario.....	39

Abteilung Bereichsübergreifende Dienste

Organisationsamt | Controlling

Ripartizione Servizi trasversali

Ufficio Organizzazione | Controlling

In Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung

In collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale

1. EINLEITUNG

Im Februar 2025 hat der Bereich Controlling des Organisationsamtes im Auftrag des Generaldirektors – und in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung, mit dem Einheitlichen Garantiekomitee, mit der Vertrauensrätin und der Gleichstellungsrätin – eine Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz durchgeführt.

Die Umfrage, die sich an die Bediensteten in der Landesverwaltung im engeren Sinne, also der Ressorts, Abteilungen und Ämter, sowie an das Landespersonal der Hilfskörperschaften des Landes richtete, wurde **anonym** durchgeführt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden per E-Mail zur zweisprachigen Online-Umfrage eingeladen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über keine E-Mail-Adresse verfügten (Mitarbeiter im Straßendienst und der Feuerwehr sowie das Reinigungspersonal), wurden persönlich angeschrieben. Diese erhielten ein Schreiben, das einen QR-Code und ein persönliches Passwort enthielt, um das Online-Formular ausfüllen können.

Die Ergebnisse der Umfrage bilden, zusammen mit den Vorschlägen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Informationsgrundlage, um mit gezielten Maßnahmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu steigern und diesen an die Bedürfnisse der sich verändernden Situationen anzupassen.

Die gesammelten Daten sind nun Gegenstand einer eingehenden Analyse, die in diesem Bericht zusammengefasst wird. Der Bericht wird auch in dem Abschnitt „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ auf der institutionellen Seite [„Transparente Verwaltung“](#) veröffentlicht.

2. RÜCKLAUFQUOTE

Es wurden insgesamt 4.378 Fragebögen versandt: 3.775 online und 603 per Brief zusammen mit einem QR-Code. 2.972 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt zurückgesandt, was einer Rücklaufquote¹ von 67,9% entspricht.

3. DIE ZUFRIEDENHEIT IM ÜBERBLICK

80,2% der TeilnehmerInnen geben an, mit ihrem Wohlbefinden am Arbeitsplatz im Allgemeinen zufrieden zu sein: 15,1% sind *sehr zufrieden* und 65,1% *ziemlich zufrieden*. 19,8% äußern hingegen eine geringe Gesamtzufriedenheit: 17,2% sind *kaum zufrieden* und 2,6% *gar nicht zufrieden*.

1. INTRODUZIONE

Il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione, su incarico del Direttore generale – e in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale, il Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di fiducia e la Consigliera di parità – ha svolto nel mese di febbraio 2025 un sondaggio sul benessere organizzativo.

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

I collaboratori e le collaboratrici sono stati/e invitati/e tramite e-mail alla compilazione di un questionario online bilingue; a coloro che non disponevano di un indirizzo di posta elettronica (Servizio strade, Vigili del fuoco e personale addetto alle pulizie) è stata inviata una lettera personale, che conteneva un codice QR e una password personale, che rimandava alla compilazione online.

I risultati dell'indagine, insieme alle proposte pervenute dalle collaboratrici e dai collaboratori, costituiscono la base informativa per accrescere, per mezzo di azioni mirate, il benessere organizzativo e adattarlo ad un contesto in continuo mutamento.

I dati raccolti sono ora oggetto di approfondite analisi condensate nel presente report, pubblicato anche nella sezione benessere organizzativo della pagina istituzionale [Amministrazione trasparente](#).

2. TASSO DI RISPOSTA

Sono stati inviati complessivamente 4.378 questionari: 3.775 online e 603 attraverso un invito cartaceo con QR-Code. In totale sono tornati compilati in tutte le sezioni 2.972 questionari, per un tasso di risposta¹ pari al 67,9%.

3. LA SODDISFAZIONE IN GENERALE

L'80,2% dei/delle rispondenti si dichiara in generale soddisfatto del benessere organizzativo: il 15,1% *molto soddisfatto/a* e il 65,1% *abbastanza soddisfatto/a*. Il 19,8% esprime invece un livello di soddisfazione complessivamente basso: il 17,2% è *poco soddisfatto/a* e il 2,6% non lo è *per niente*.

¹ Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37
Vedasi nota metodologica pag. 37

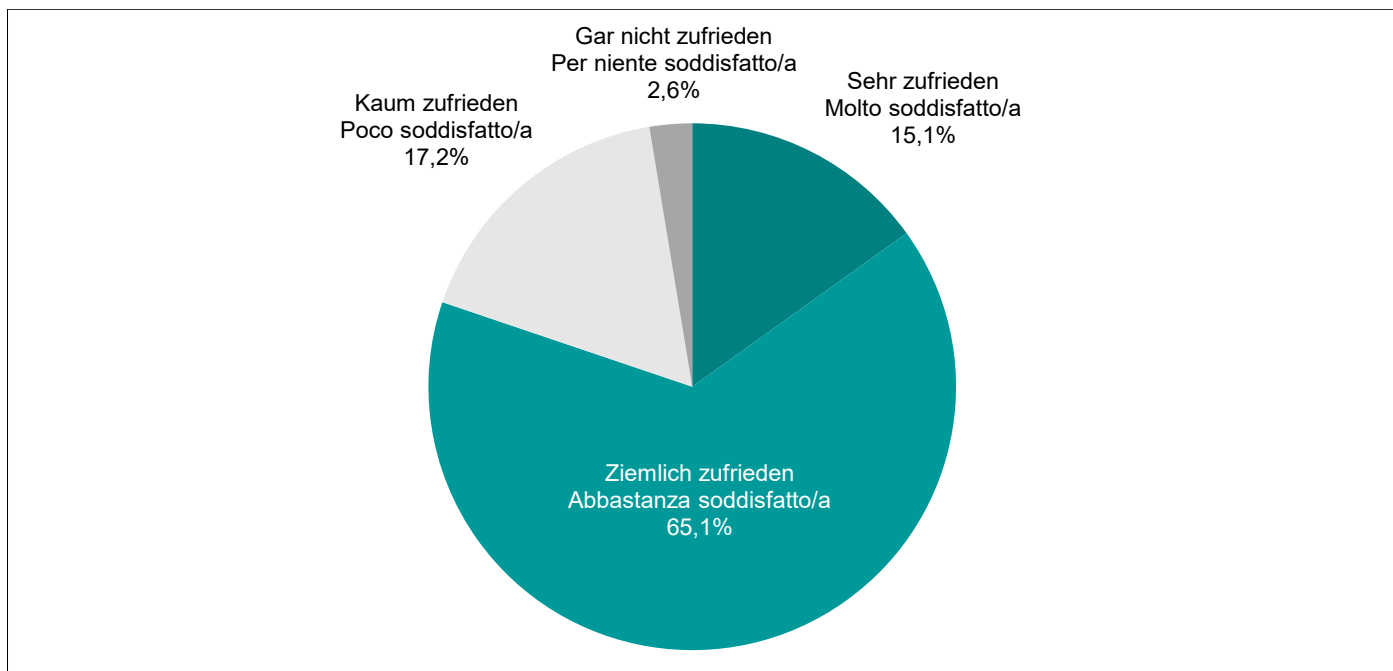
Graf. 1

Zufriedenheit insgesamt - 2025

Prozentuelle Verteilung

Soddisfazione complessiva - 2025

Composizione percentuale



3.1 ZUFRIEDENHEIT UND WICHTIGKEIT

Die kombinierte Analyse von Zufriedenheit und Wichtigkeit² bringt je nach beurteiltem Aspekt unterschiedliche Ergebnisse.

Die vier Bereiche mit der höchsten Zufriedenheit sind, der Reihe nach:

1. Zufriedenheit mit dem eigenen Direktor/der eigenen Direktorin,
2. mit dem physischen Arbeitsplatz,
3. mit dem Arbeitsklima in der eigenen Organisationseinheit,
4. mit den eigenen Aufgaben und Tätigkeiten.

Die vier Bereiche, die als die wichtigsten angesehen werden, sind:

1. das Arbeitsklima in der eigenen Organisationseinheit,
2. die eigene Arbeitszeitregelung,
3. der eigene Direktor/die eigene Direktorin,
4. die eigenen Aufgaben und Tätigkeiten.

Wie man sieht, sind drei der wichtigsten Bereiche auch die zufriedenstellenden: das Arbeitsklima, der Direktor/die Direktorin und die Aufgaben und Tätigkeiten.

Einerseits erreicht der Arbeitsplatz, obwohl er nicht zu den wichtigsten Aspekten zählt, ein hohes Maß an Zufriedenheit. Andererseits erreicht die Arbeitszeitregelung, die an zweiter Stelle der wichtigsten Bereiche steht, eine eher geringe Zufriedenheit.

3.1 SODDISFAZIONE E IMPORTANZA

Dall'analisi combinata tra soddisfazione e importanza² emergono risultati diversi a seconda della sezione valutata.

I quattro ambiti che hanno ottenuto la maggiore soddisfazione sono nell'ordine:

- 1° la soddisfazione rispetto al proprio direttore/la propria direttrice,
- 2° per il proprio posto fisico di lavoro,
- 3° per il clima di lavoro nella propria unità organizzativa,
- 4° per i propri compiti e mansioni.

I quattro ambiti considerati invece più importanti sono nell'ordine:

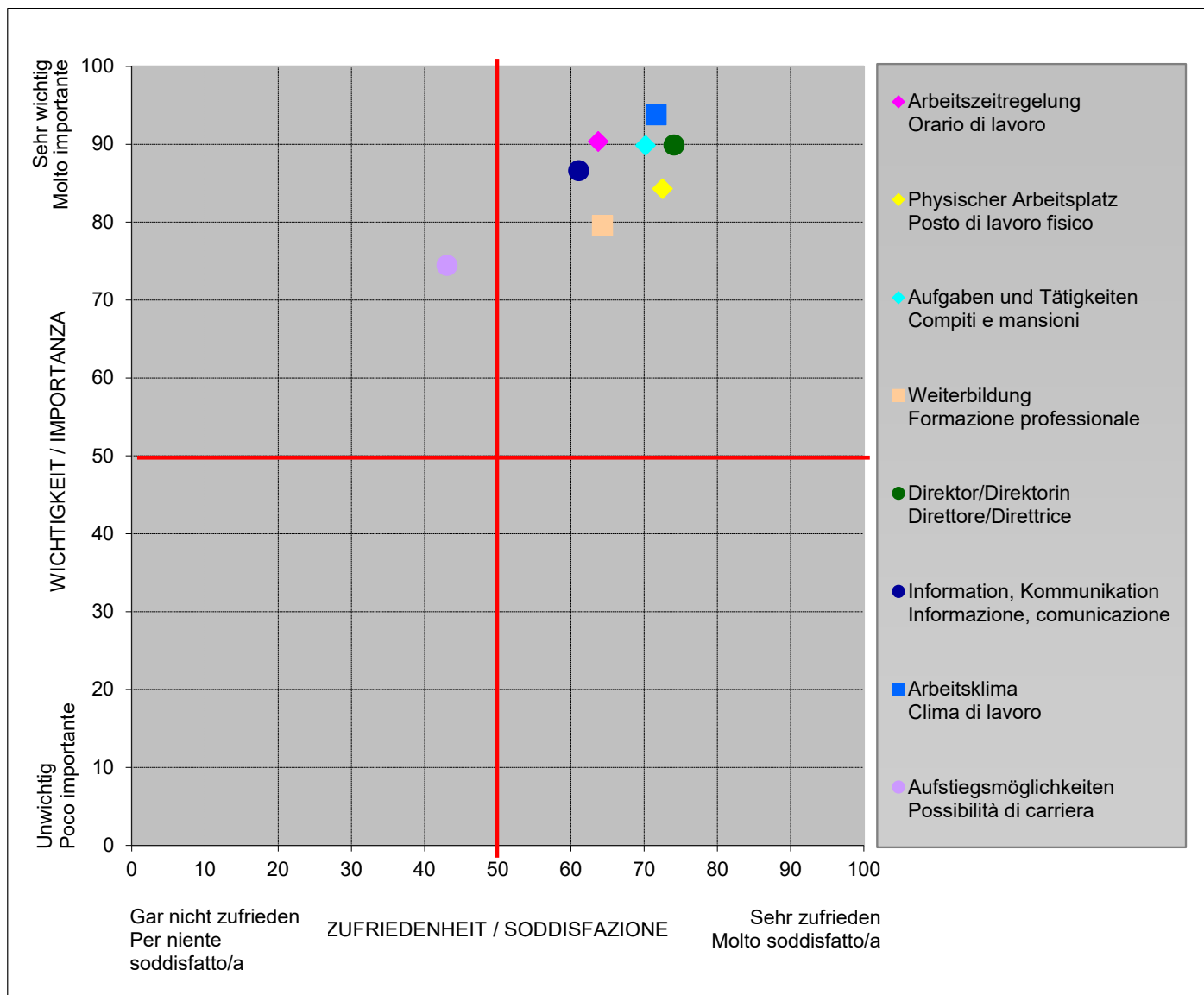
- 1° il clima di lavoro nella propria unità organizzativa,
- 2° il proprio orario di lavoro,
- 3° il proprio direttore/la propria direttrice,
- 4° i propri compiti e mansioni.

Come si evince, tre degli ambiti più importanti sono anche i più soddisfacenti: il clima di lavoro, il direttore/la direttrice e i compiti e le mansioni.

Da un lato, il posto di lavoro, pur non essendo tra gli aspetti più importanti, ha raggiunto un alto livello di soddisfazione. Dall'altro lato, l'orario di lavoro, classificatosi al secondo posto tra gli ambiti più rilevanti, ha ottenuto una soddisfazione piuttosto bassa.

² Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37
Vedasi nota metodologica pag. 37

Graf. 2
Zufriedenheit und Wichtigkeit - 2025
 Durchschnittliche Bewertungen*
Soddisfazione e importanza - 2025
 Valutazioni medie*



* Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37 / Vedasi nota metodologica pag. 37

Tab. 1
Zufriedenheit und Wichtigkeit - 2025
Soddisfazione e importanza - 2025

	ZUFRIEDENHEIT SODDISFAZIONE					WICHTIGKEIT IMPORTANZA				
	Sehr zufrieden Molto soddisfatto/a	Ziemlich zufrieden Abbastanza soddisfatto/a	Kaum zufrieden Poco soddisfatto/a	Gar nicht zufrieden Per niente soddisfatto/a	Merkmalswerte * Valori caratterizzanti *	Sehr wichtig Molto importante	Ziemlich wichtig Abbastanza importante	Kaum wichtig Poco importante	Gar nicht wichtig Per niente importante	Merkmalswerte * Valori caratterizzanti *
Arbeitszeitregelung Orario di lavoro	27,6%	46,1%	16,2%	10,1%	63,7	73,3%	24,9%	1,4%	0,4%	90,4
Physischer Arbeitsplatz Posto di lavoro fisico	34,5%	52,1%	9,9%	3,6%	72,5	57,1%	38,9%	3,6%	0,4%	84,3
Direktor/Direktorin Direttore/Diretrice	26,5%	59,3%	12,2%	1,9%	70,2	71,3%	27,4%	0,9%	0,4%	89,9
Aufgaben und Tätigkeiten Compiti e mansioni	20,9%	55,3%	19,5%	4,2%	64,3	46,7%	46,1%	6,3%	0,9%	79,5
Arbeitsklima Clima di lavoro	43,5%	39,9%	12,0%	4,6%	74,1	72,9%	24,4%	2,2%	0,5%	89,9
Weiterbildung Formazione professionale	16,8%	54,7%	23,4%	5,1%	61,1	62,4%	35,3%	1,9%	0,4%	86,6
Information, Kommunikation Informazione, comunicazione	33,8%	50,6%	12,1%	3,4%	71,7	82,6%	16,5%	0,7%	0,3%	93,8
Aufstiegsmöglichkeiten Possibilità di carriera	8,7%	34,9%	33,5%	22,9%	43,1	41,3%	42,8%	13,7%	2,2%	74,4
Zufriedenheit insgesamt Soddisfazione complessiva	15,1%	65,1%	17,2%	2,6%	64,3	71,8%	27,4%	0,6%	0,3%	90,2

* Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37 / Vedasi nota metodologica pag. 37

Um einen Vergleich zwischen den verschiedenen Bereichen zu ermöglichen und die Ergebnisse mit denen früherer Erhebungen zu vergleichen, war es notwendig, einen Durchschnittswert sowohl für die Zufriedenheit als auch für die Wichtigkeit zu ermitteln: Es wurde daher ein *Merkmalswert* berechnet, indem jeder Antwortmöglichkeit die folgende Punktzahl zugewiesen wurde:

Ai fini della comparazione tra i diversi ambiti e per confrontare i risultati con quelli delle indagini precedenti, si è reso necessario determinare una valutazione media, sia in ordine di soddisfazione, sia in termini di importanza: si è pertanto calcolato un *valore caratterizzante*, assegnando a ciascuna modalità di risposta il seguente punteggio:

Punkte Merkmalswerte/Punti valori caratterizzanti		
Sehr zufrieden/Molto soddisfatto/a	Sehr wichtig/Molto importante	100
Ziemlich zufrieden/Abbastanza soddisfatto/a	Ziemlich wichtig/Abbastanza importante	66,7
Kaum zufrieden/Poco soddisfatto/a	Kaum wichtig/Poco importante	33,3
Gar nicht zufrieden/Per niente soddisfatto/a	Gar nicht wichtig/Per niente importante	0

Anhand dieser Werte wurden Mittelwerte berechnet. Die Werte, die wir als **Merkmalswerte** definieren, geben das durchschnittliche „Gewicht“ an, in dem eine Aussage zutrifft.

I valori medi che ne risultano e che sono definiti come **valori caratterizzanti**, riflettono il “peso” secondo il quale un’affermazione è percepita come esatta.

In früheren Umfragen wurde die Arbeitszeitregelung stets als der Aspekt mit der höchsten Zufriedenheit genannt. Im Jahr 2025, nach der Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für das Landespersonal³ ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung jedoch deutlich gesunken: Obwohl sie nach wie vor ein wesentliches Element darstellt (Wichtigkeit mit Merkmalswert 90,4), ist die relative Zufriedenheit von einer durchschnittlichen Bewertung von Merkmalswert 80,9 im Jahr 2023 auf 63,7 im Jahr 2025 gesunken.

Insbesondere der Anteil der Bediensteten, die mit ihrer Arbeitszeitregelung *sehr zufrieden* sind, ist innerhalb von zwei Jahren von 49,9% auf 27,6% gesunken. Auf der anderen Seite stieg der Anteil derer, die *gar nicht zufrieden* sind, von 1,3% auf 10,1%.

Vorausgeschickt, dass die Bedeutung der Arbeitszeitregelung von Frauen stärker wahrgenommen wird als von Männern, zeigen sich die größten Unterschiede in der Zufriedenheit nach der Arbeitszeit: Während 16,5% der Teilzeitbeschäftigten mit der Arbeitszeitregelung unzufrieden sind, liegt die Unzufriedenheit bei den Vollzeitbeschäftigten bei 30,5% (18,2% *kaum zufrieden*, 12,2% *gar nicht zufrieden*).

Abgesehen von der Arbeitszeitregelung ist die Zufriedenheit in allen anderen untersuchten Bereichen im Vergleich zur Umfrage von 2023 ebenfalls gesunken, mit Ausnahme der Weiterbildung, deren Zufriedenheit im Vergleich zu vor zwei Jahren leicht gestiegen ist.

Während die allgemeine Zufriedenheit in den letzten zehn Jahren abgenommen hat (-3,3 Punkte), ist sie in einigen spezifischen Bereichen im Vergleich zu 2015 gestiegen: Information und Kommunikation, Weiterbildung, Direktor/Direktorin und vor allem das Arbeitsklima werden heute zufriedenstellender beurteilt als noch vor zehn Jahren.

Nach wie vor weicht jedoch die Frage der Aufstiegsmöglichkeiten am stärksten von den anderen Aspekten ab, und zwar sowohl in Bezug auf die Zufriedenheit als auch in Bezug auf die Wichtigkeit: Sie wird am wenigsten zufriedenstellend, aber auch am wenigsten wichtig bewertet.

Nelle precedenti indagini, l'orario di lavoro si è sempre caratterizzato come l'aspetto che ha registrato i livelli di soddisfazione più elevati. Tuttavia, nel 2025, in seguito al rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il personale provinciale³, la soddisfazione sull'orario di lavoro ha evidenziato una significativa flessione: pur continuando a rappresentare un elemento cruciale (importanza con valore caratterizzante 90,4), la relativa soddisfazione è calata, passando da un valore caratterizzante di 80,9 nel 2023 al 63,7 del 2025.

In particolare, in due anni, la quota di personale *molto soddisfatto/a* dell'orario di lavoro è scesa dal 49,9% al 27,6%. Per contro, le risposte *per niente soddisfatto/a* sono aumentate dall'1,3% al 10,1%.

Premesso che l'importanza attribuita all'orario di lavoro è più sentita per le donne rispetto agli uomini, in termini di soddisfazione le maggiori differenze emergono per regime orario: mentre il 16,5% del personale a tempo parziale si dichiara insoddisfatto dell'orario di lavoro, per il personale a tempo pieno l'insoddisfazione raggiunge il 30,5% (18,2% *poco soddisfatto/a*, 12,2% *per niente soddisfatto/a*).

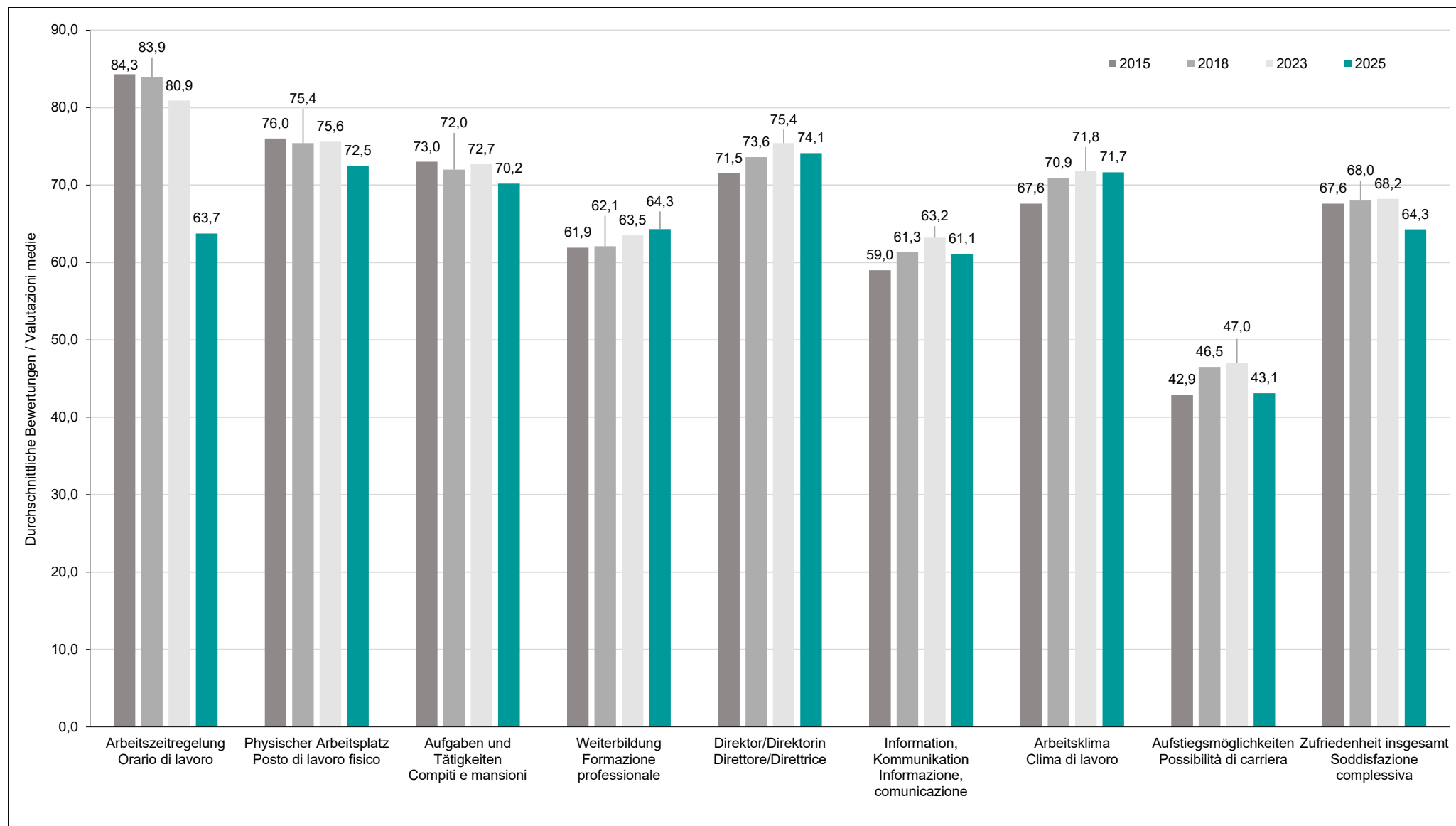
Oltre all'orario di lavoro, anche tutti gli altri ambiti oggetto della rilevazione hanno registrato una flessione rispetto all'indagine del 2023 in termini di soddisfazione, ad esclusione della formazione professionale, la cui soddisfazione è lievemente aumentata rispetto a due anni prima.

Se nell'ultimo decennio la soddisfazione generale ha registrato un trend negativo (-3,3 punti), in alcuni ambiti specifici è invece aumentata rispetto al 2015: informazione e comunicazione, formazione professionale, direttore/direttrice e soprattutto clima di lavoro sono oggi tematiche più soddisfacenti rispetto a dieci anni fa.

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

³ [Straord. n. 1 del 20 dicembre 2024, al B.U. n. 51/2024 - Sez. gen. Sondernr. 1 vom 20. Dezember 2024, zum ABl. Nr. 51/2024 - Allg. Skt](#)

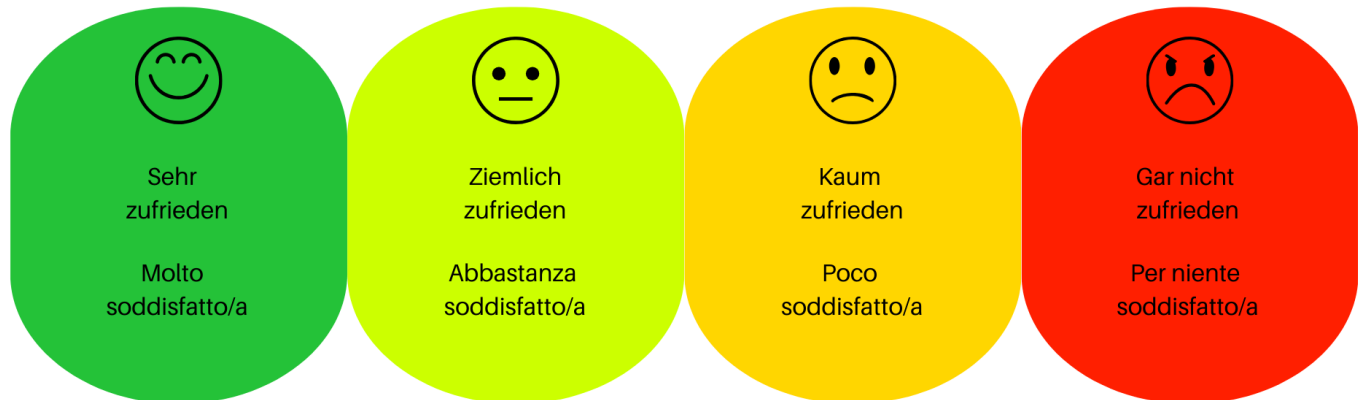
Graf. 3
Zufriedenheit – 2015-2025
 Durchschnittliche Bewertungen*
Soddisfazione – 2015-2025
 Valutazioni medie*



* Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37 / Vedasi nota metodologica pag. 37

3.2 DIE VIER PROFILE DER ZUFRIEDENHEIT

In diesem Abschnitt werden die Zufriedenheitswerte nach Themen dargestellt. Diese basieren auf die Antwort zur Gesamtzufriedenheit, aus denen so genannte Merkmalswerte⁴ definiert werden. Daraus ergeben sich wiederum vier verschiedene Profile.



Weist das erste Profil, *sehr zufrieden*, in allen Themen einen hohen Durchschnittswert auf, so zeigt das Profil *gar nicht zufrieden* hingegen in sämtlichen analysierten Themenbereichen deutlich niedrigere Durchschnittswerte.

Betrachtet man die Rangliste derer, die sich als *sehr zufrieden* bezeichnen, so steht an erster Stelle - mit einem Merkmalswert von 96,3 Punkten – die Zufriedenheit mit dem eigenen Direktor/der eigenen Direktorin, an zweiter Stelle das Arbeitsklima (94,3) und an dritter Stelle die Aufgaben und Tätigkeiten (92,3).

Die zweite, sehr zahlreiche Gruppe, die sich als *ziemlich zufrieden* bezeichnet, nennt auf den ersten beiden Plätzen ebenfalls die Zufriedenheit mit dem eigenen Direktor/der eigenen Direktorin, (75,5) und das Arbeitsklima (73,7); es folgt die Zufriedenheit mit dem physischen Arbeitsplatz (73,0).

3.2 I QUATTRO PROFILI DELLA SODDISFAZIONE

In questo paragrafo vengono illustrati i risultati della soddisfazione per ambito in base alla risposta sulla soddisfazione complessiva, determinata sulla base di un valore medio caratterizzante⁴: emergono quindi quattro diversi profili.

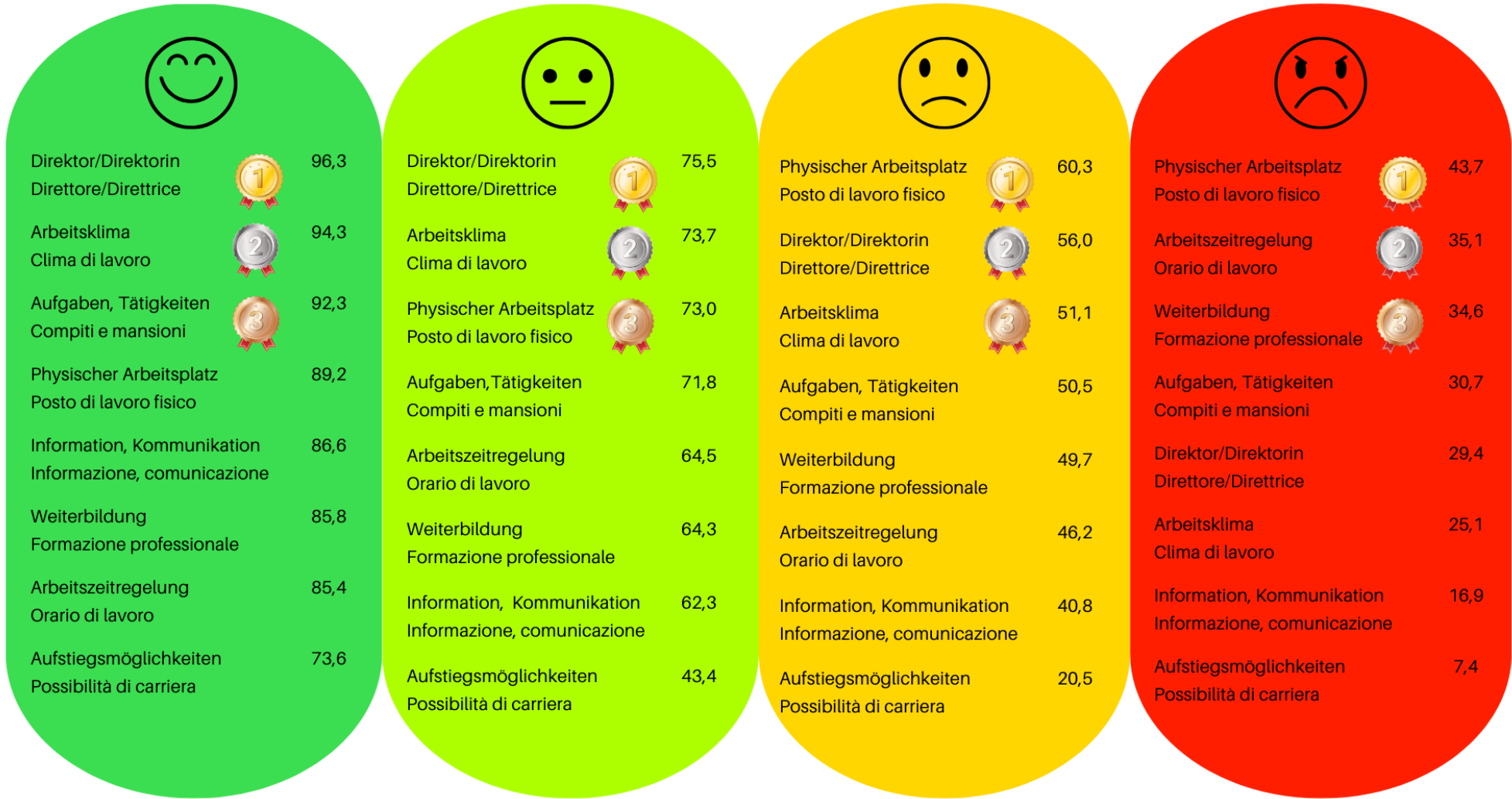
Da un lato, il primo profilo, *molto soddisfatto/a*, registra un punteggio medio elevato in tutti gli ambiti valutati; dalla parte opposta, il profilo *per niente soddisfatto/a* evidenzia valori medi significativamente bassi in tutte le tematiche analizzate.

Osservando la classifica di chi si ritiene *molto soddisfatto/a*, al primo posto – con un valore caratterizzante di 96,3 punti – si colloca la soddisfazione con il proprio direttore / la propria direttrice, al secondo posto il clima di lavoro (94,3) e al terzo i compiti e le mansioni (92,3).

Il secondo gruppo, molto numeroso, è composto a chi si è dichiarato *abbastanza soddisfatto/a* e conferma i primi due posti: la soddisfazione con il proprio direttore/con la propria direttrice (75,5) e il clima di lavoro (73,7); segue quindi la soddisfazione per il posto fisico di lavoro (73,0).

⁴ Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37
Vedasi nota metodologica pag. 37

Graf. 4
Grad der Zufriedenheit nach Profil und Thema - 2025
 Merkmalswerte*
Grado di soddisfazione per profilo e ambito - 2025
 Valori caratterizzanti*



* Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37 / Vedasi nota metodologica pag. 37

In der Gruppe der *kaum Zufriedenen* steht der physische Arbeitsplatz an erster Stelle (60,3), an zweiter Stelle die Führungskraft (56,0) und das Arbeitsklima an dritter Stelle (51,1).

In der letzten und zahlenmäßig kleinsten Gruppe der *gar nicht Zufriedenen* erreichen die Mittelwerte in keinem Bereich den charakteristischen Wert von 50: An der Spitze der – wenngleich niedrigen – Zufriedenheit steht der physische Arbeitsplatz (43,7), gefolgt von der Arbeitszeitregelung (35,1) und der Weiterbildung (34,6).

Der Bereich Information und Kommunikation nimmt in keinem der vier Zufriedenheitsprofile einen hohen Stellenwert ein, während die Aufstiegsmöglichkeit in allen vier Profilen den letzten Platz in dieser Rangliste einnimmt. Immerhin reicht der durchschnittliche Zufriedenheitswert von einem Minimum von 7,4 Punkten für das Profil *gar nicht zufrieden* bis zu einem Maximum von 73,6 Punkten für das Profil *sehr zufrieden*.

Nel gruppo delle persone *poco soddisfatte* il primo posto è occupato dal posto di lavoro fisico (60,3), il secondo dal direttore/dalla direttrice (56,0) e il terzo dal clima di lavoro (51,1).

Nell'ultimo gruppo, il meno numeroso, che racchiude chi si dichiara *per niente soddisfatto/a*, i punteggi medi non raggiungono per nessun ambito il valore caratterizzante di 50, neppure per il podio: il primo posto in termini di soddisfazione, seppur minima, è per il posto di lavoro fisico (43,7), seguito dall'orario di lavoro (35,1) e dalla formazione (34,6).

L'ambito informazione e comunicazione non si piazza ai vertici in nessuno dei quattro profili di soddisfazione, mentre la possibilità di carriera raggiunge l'ultimo posto nella classifica della soddisfazione in tutti e quattro i profili, seppure con un valore medio di soddisfazione che oscilla da un valore caratterizzante minimo di 7,4 punti per il profilo *per niente soddisfatto/a* ad un valore medio massimo di 73,6 punti per il profilo *molto soddisfatto/a*.

4. DIE ZUFRIEDENHEIT IN DEN EINZELNEN BEREICHEN

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

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



4. LA SODDISFAZIONE NELLE SINGOLE SEZIONI

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

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

4.1 ARBEITSPLATZ

Fasst man die beiden Antwortmöglichkeiten *trifft voll zu* und *trifft überwiegend zu* zusammen, finden jeweils die größte Zustimmung am **Arbeitsplatz** folgende Aspekte: *kein diskriminierendes Verhalten unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Verständnis für familiäre, persönliche Erfordernisse (seitens Direktor/in) und Bekanntheit der Ziele der Organisationseinheit*.

Im Einzelnen treffen mehr als 60% der Befragten mit *trifft voll zu* die Aussage, dass es *in der Organisationseinheit kein diskriminierendes Verhalten*

4.1 POSTO DI LAVORO

Considerando le modalità *del tutto esatto* e *abbastanza esatto*, gli aspetti che hanno riscontrato il maggior consenso nell'ambito del **posto di lavoro** sono nell'ordine *l'assenza di comportamenti discriminatori tra i collaboratori e le collaboratrici, la comprensione da parte del superiore per le proprie esigenze familiari e personali e la conoscenza degli obiettivi dell'unità organizzativa*.

Nel dettaglio, oltre il 60% degli intervistati concorda pienamente (*del tutto esatto*) nell'affermare che *nella propria unità organizzativa non si verificano*

⁵ Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37
Vedasi nota metodologica pag. 37

gibt und 55% die Aussage, dass die Führungskräfte Verständnis für die familiären und persönlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen.

Die meisten negativen Rückmeldungen (trifft kaum zu bzw. trifft überhaupt nicht zu) erhalten die Themen *ausgewogene Verteilung der Arbeitsbelastung* (22,4%) und *Förderung der individuellen Fähigkeiten* (16,7%).

comportamenti discriminatori e il 55% dichiara che *il diretto superiore mostra comprensione per le proprie esigenze familiari e personali*.

Al contrario, i maggiori riscontri negativi (*abbastanza o del tutto inesatto*) si registrano negli ambiti *equità nella distribuzione del lavoro* (22,4%) e *incentivo alle capacità individuali* (16,7%).

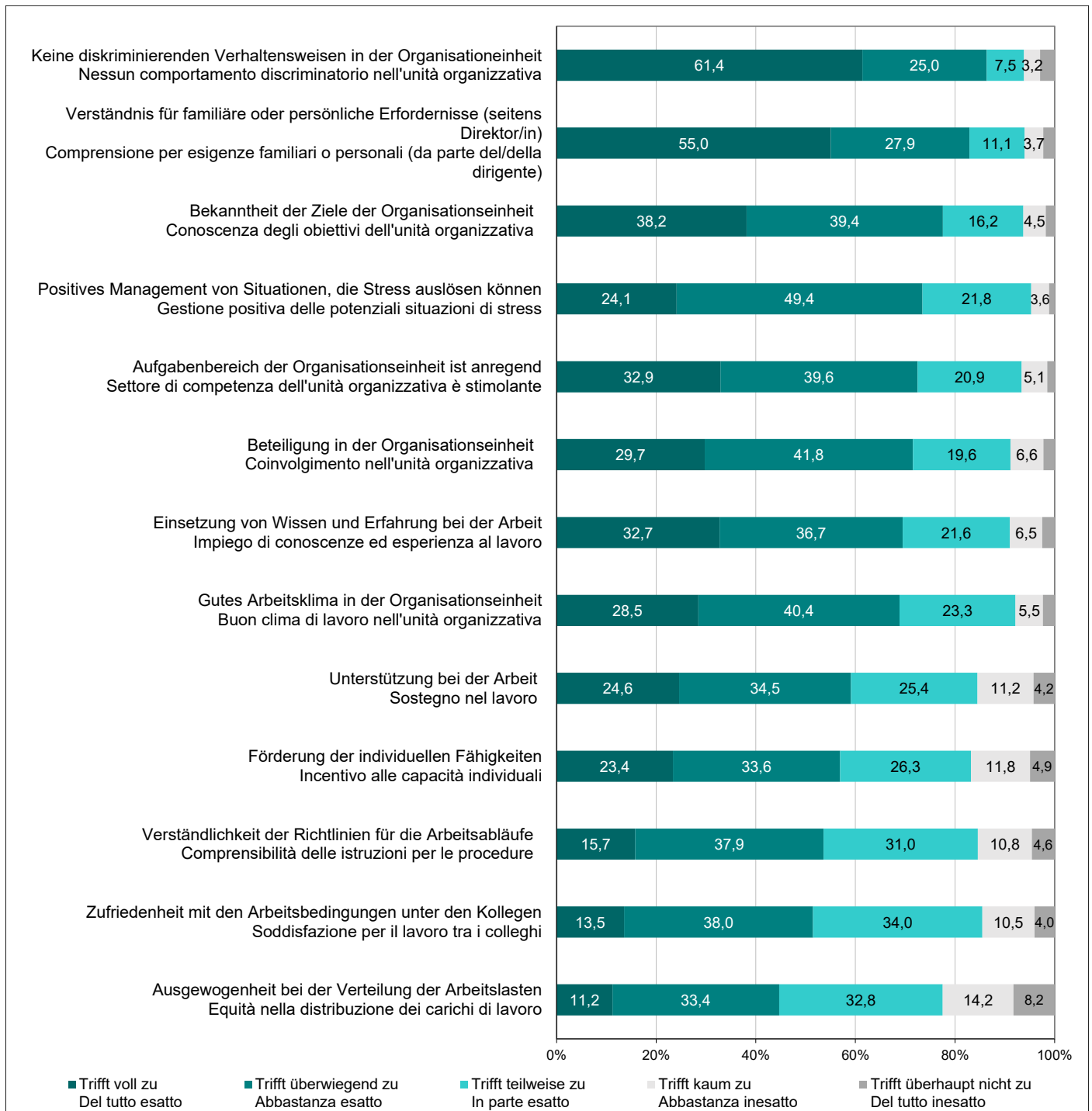
Graf. 5

Arbeitsplatz - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Posto di lavoro - 2025

Composizione percentuale



Ein Vergleich mit der ersten Umfrage aus dem Jahr 2015 zeigt, dass sich die Situation hinsichtlich der erreichten Merkmalswerte in den meisten Bereichen des Arbeitsplatzes **insgesamt verbessert** hat.

Dies gilt insbesondere in Bezug auf die *Förderung der individuellen Fähigkeiten*, die *Unterstützung bei der Arbeit* sowie das *gute Arbeitsklima*. In diesen Bereichen liegt die Zufriedenheit nach zehn Jahren um ca. drei Punkte höher.

Da un confronto con la prima indagine svolta nel 2015 emerge come, nella maggior parte degli ambiti concernenti il posto di lavoro, siano **migliorati** i valori caratterizzanti ragguianti.

Ciò vale in particolare con riguardo all'*incentivo alle capacità individuali*, al *sostegno nel lavoro* e al *buon clima di lavoro*. Dopo dieci anni, in questi settori la soddisfazione è aumentata di circa tre punti.

Tab. 2
Arbeitsplatz – Umfragen zwischen 2015 und 2025
Posto di lavoro – Indagini tra il 2015 e il 2025

ARBEITSPLATZ POSTO DI LAVORO	Merkmalswert Valore caratterizzante			
	2025	2023	2018	2015
In meiner Organisationseinheit kommen keine diskriminierenden Verhaltensweisen (bzgl. Geschlecht, Alter, Religion, politische Neigungen usw.) unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor Nella mia unità organizzativa non si verificano comportamenti discriminatori (legati a genere, età, religione, orientamento politiche ecc.) tra i collaboratori e le collaboratrici	84,7	83,7	86,1	84,5
Mein Direktor/Meine Direktorin zeigt Verständnis für meine familiären oder persönlichen Erfordernisse und versucht, mir entgegenzukommen Il mio direttore/La mia direttrice mostra comprensione per le mie esigenze familiari o personali e cerca di venirmi incontro	82,4	83,2	82,9	80,8
Die Ziele meiner Organisationseinheit sind mir bekannt Sono a conoscenza degli obiettivi della mia unità organizzativa	76,9	76,4	76,1	74,8
Ich finde den Aufgabenbereich meiner Organisationseinheit anregend Trovo stimolante il settore di competenza della mia unità organizzativa	74,3	75,6	75,4	73,4
Situationen, die Stress auslösen können, bewältige ich gut Riesco a gestire bene potenziali situazioni di stress	72,9	74,3	73,5	-
Ich kann bei der Arbeit mein Wissen und meine Erfahrung voll einsetzen Nel mio lavoro posso utilizzare appieno le mie conoscenze e la mia esperienza	72,7	74,1	73,2	72,0
In meiner Organisationseinheit kann ich mich gut einbringen Nella mia unità organizzativa mi sento partecipe	72,5	73,6	72,6	71,0
Ich finde, in meiner Organisationseinheit herrscht ein gutes Arbeitsklima Trovo che nella mia unità organizzativa vi sia un buon clima di lavoro	71,8	72,1	71,3	68,9
Ich fühle mich in meiner Arbeit unterstützt Mi sento sostenuto/a nel mio lavoro	66,0	67,1	65,6	63,0
In meiner Organisationseinheit werden meine Fähigkeiten gefördert Nella mia unità organizzativa le mie capacità vengono incentivate	64,6	65,7	63,7	61,6
In meiner Organisationseinheit sind die Richtlinien für die Arbeitsabläufe klar und nachvollziehbar Nella mia unità organizzativa le istruzioni per le procedure sono semplici e comprensibili	62,3	63,8	62,1	62,8
Meine Arbeitskollegen und -kolleginnen geben mir den Eindruck, insgesamt mit den Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein Le mie colleghe e i miei colleghi mi danno la sensazione di essere complessivamente soddisfatti del lavoro	61,6	63,7	65,3	63,8
In meiner Organisationseinheit ist die Verteilung der Arbeit auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgewogen Nella mia unità organizzativa la distribuzione dei carichi di lavoro fra i/le dipendenti è equa	56,3	57,7	56,6	56,1

4.2 AUS- UND WEITERBILDUNG

80,2% der Bediensteten geben an, *fachlich gut geschult zu sein* (27,5% *trifft voll zu* bzw. 52,7% *trifft überwiegend zu*).

Etwa zwei von drei Befragten sagen (*trifft voll bzw. überwiegend zu*), dass *die Kolleginnen und Kollegen ihr Wissen (Know-how) teilen* und die Personen sich in der Lage sehen, *die neuen digitalen Werkzeuge (Microsoft 365) zu nutzen*.

Andere Aspekte wurden niedriger bewertet: Jeweils nur gut 60% geben mit *trifft voll bzw. überwiegend zu* an, dass es in ihrer Organisationseinheit eine *gute Lernkultur* gibt (Lernen am Arbeitsplatz oder im Austausch mit anderen) und dass sie die *Aus- und Weiterbildungsangebote der digitalen Lernbibliothek* nutzen.

4.2 FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'80,2% del personale dichiara di sentirsi *professionalmente ben preparato/a* (27,5% *del tutto esatto* e 52,7% *abbastanza esatto*).

Circa due rispondenti su tre concordano (*del tutto o abbastanza esatto*) nell'affermare che *le colleghe e i colleghi condividono il loro sapere (know-how)* e che *sono in grado di gestire efficacemente Microsoft 365*.

Per altre tematiche si è registrata una valutazione inferiore: soltanto il 60% dei/delle rispondenti considera *del tutto o abbastanza esatto* che nella propria unità organizzativa vi sia una *buona cultura formativa* (apprendimento sul luogo di lavoro o interfacciandosi con gli altri) e di avvalersi delle *offerte di formazione della biblioteca digitale*.

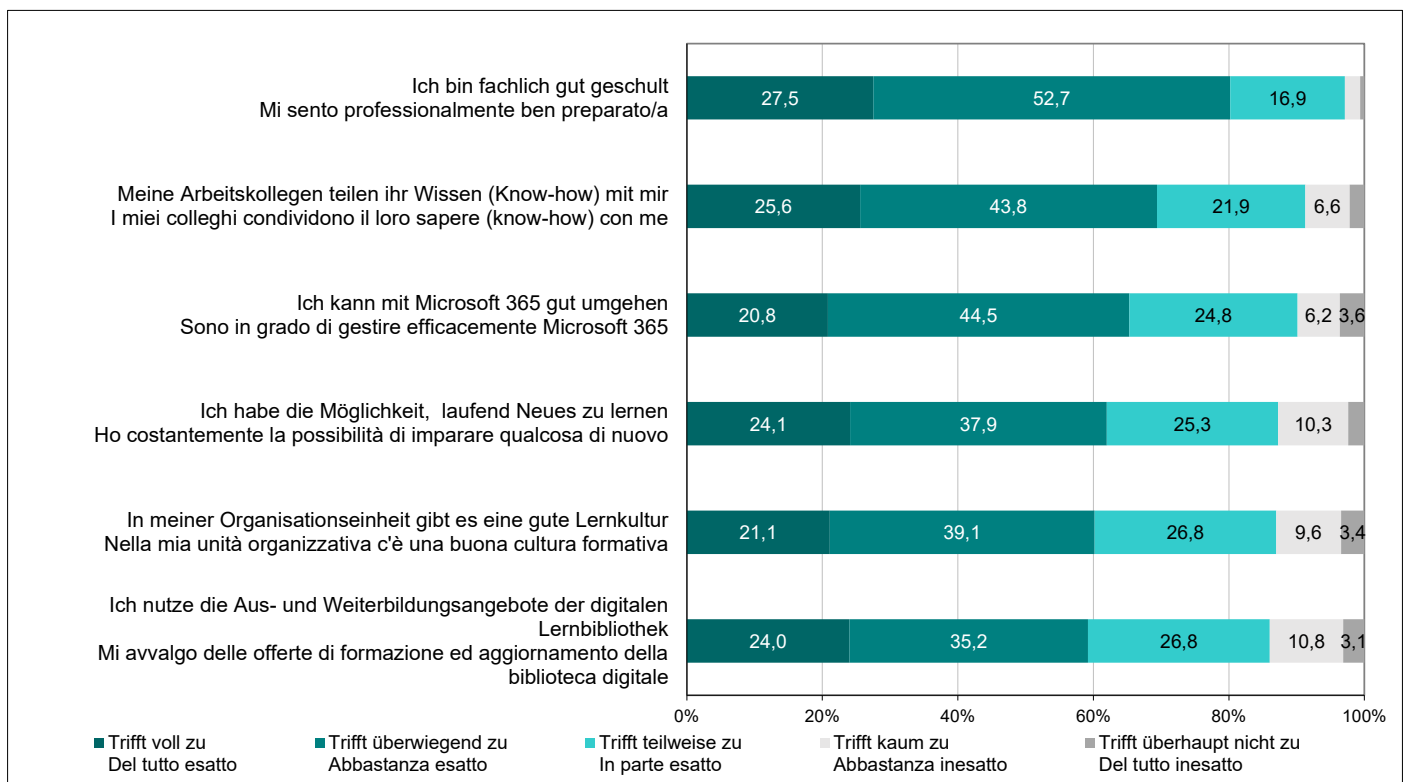
Graf. 6

Aus- und Weiterbildung - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Formazione professionale - 2025

Composizione percentuale



Aussagekräftiger ist auch hier wieder der Vergleich mit der Vergangenheit, wobei die meisten Fragen zu diesem Aspekt in dieser Form erst seit der letzten Umfrage gestellt werden.

Positiv hervorzuheben ist mit Sicherheit die Aussage zur *Nutzung der Aus- und Weiterbildungsangebote der digitalen Lernbibliothek*, die einen regelrechten Sprung

Anche in questo caso è maggiormente significativo il confronto con il passato, anche se la maggior parte delle domande su questo tema sono state poste in questa forma soltanto a partire dall'ultimo sondaggio.

Un aspetto positivo è sicuramente la dichiarazione sull'utilizzo delle *offerte di formazione e aggiornamento della biblioteca digitale*, che ha

von durchschnittlich 44,2 auf 66,5 Punkte gemacht hat. Dies ist die mit Abstand größte Veränderung in der gesamten Umfrage, wobei das im Personalentwicklungsplan des Landes festgelegte Mindestmaß an Fortbildungsstunden für die gesamte Belegschaft sicherlich eine wesentliche Rolle spielt.

Geringfügig verbessert hat sich auch die Einschätzung der *Qualität der Lernkultur in der eigenen Organisationseinheit* (+0,3 Punkte).

Die anderen Aspekte der **Aus- und Weiterbildung** verzeichnen negative Veränderungen, insbesondere der *effiziente Umgang mit Microsoft 365* und das *Teilen des Wissens unter Kolleginnen und Kollegen* (beide -1,8 Punkte).

compiuto un vero e proprio balzo, passando da una media di 44,2 punti a una di 66,5. Questo è di gran lunga il più grande cambiamento in tutta l'indagine: a favore di tale risultato svolge sicuramente un ruolo fondamentale l'ammontare minimo delle ore di formazione per tutto il personale definito nel Piano di sviluppo del personale dell'Amministrazione provinciale.

Anche la valutazione della *qualità della cultura formativa nella propria unità organizzativa* è leggermente migliorata (+0,3 punti).

Variazioni negative sono state registrate con riguardo agli altri temi legati alla **formazione professionale**, in particolare *all'uso efficiente di Microsoft 365* e alla *condivisione del sapere tra colleghi* (entrambi -1,8 punti).

Tab. 3
Aus- und Weiterbildung – Umfragen zwischen 2015 und 2025
Formazione professionale – Indagini tra il 2015 e il 2025

AUS- UND WEITERBILDUNG FORMAZIONE PROFESSIONALE	Merkmalswert Valore caratterizzante			
	2025	2023	2018	2015
Ich nutze die Aus- und Weiterbildungsangebote der digitalen Lernbibliothek Mi avvalgo delle offerte di formazione ed aggiornamento della biblioteca digitale	66,5	44,2	-	-
In meiner Organisationseinheit gibt es eine gute Lernkultur Nella mia unità organizzativa c'è una buona cultura formativa	66,2	65,9	-	-
Ich habe die Möglichkeit, laufend Neues zu lernen Ho costantemente la possibilità di imparare qualcosa di nuovo	67,7	68,7	-	-
Ich kann mit Microsoft 365 gut umgehen Sono in grado di gestire efficacemente Microsoft 365	68,2	70,0	-	-
Meine Arbeitskollegen teilen ihr Wissen (Know-how) mit mir I miei colleghi condividono il loro sapere (know-how) con me	71,0	72,8	-	-
Ich bin fachlich gut geschult Mi sento professionalmente ben preparato/a	76,1	76,8	76,1	76,3

4.3 INFORMATION, KOMMUNIKATION

Drei von vier Bediensteten finden (*trifft voll bzw. überwiegend zu*), dass *sich in ihrer Organisationseinheit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegenkommen, wenn Hilfe benötigt wird*, und dass *bei Dienstbesprechungen die Möglichkeit besteht, die eigenen Anliegen vorzubringen*.

Dagegen gibt nur jede bzw. jeder zweite an, *über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert zu sein*.

4.3 INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

Tre dipendenti su quattro ritengono (*del tutto o abbastanza esatto*) che *nella propria unità organizzativa le collaboratrici ed i collaboratori si aiutino in caso di difficoltà* e che *si possano presentare le proprie richieste durante le riunioni di servizio*.

Al contrario, solamente una persona su due afferma di *essere informata sugli sviluppi e sulle decisioni in corso*.

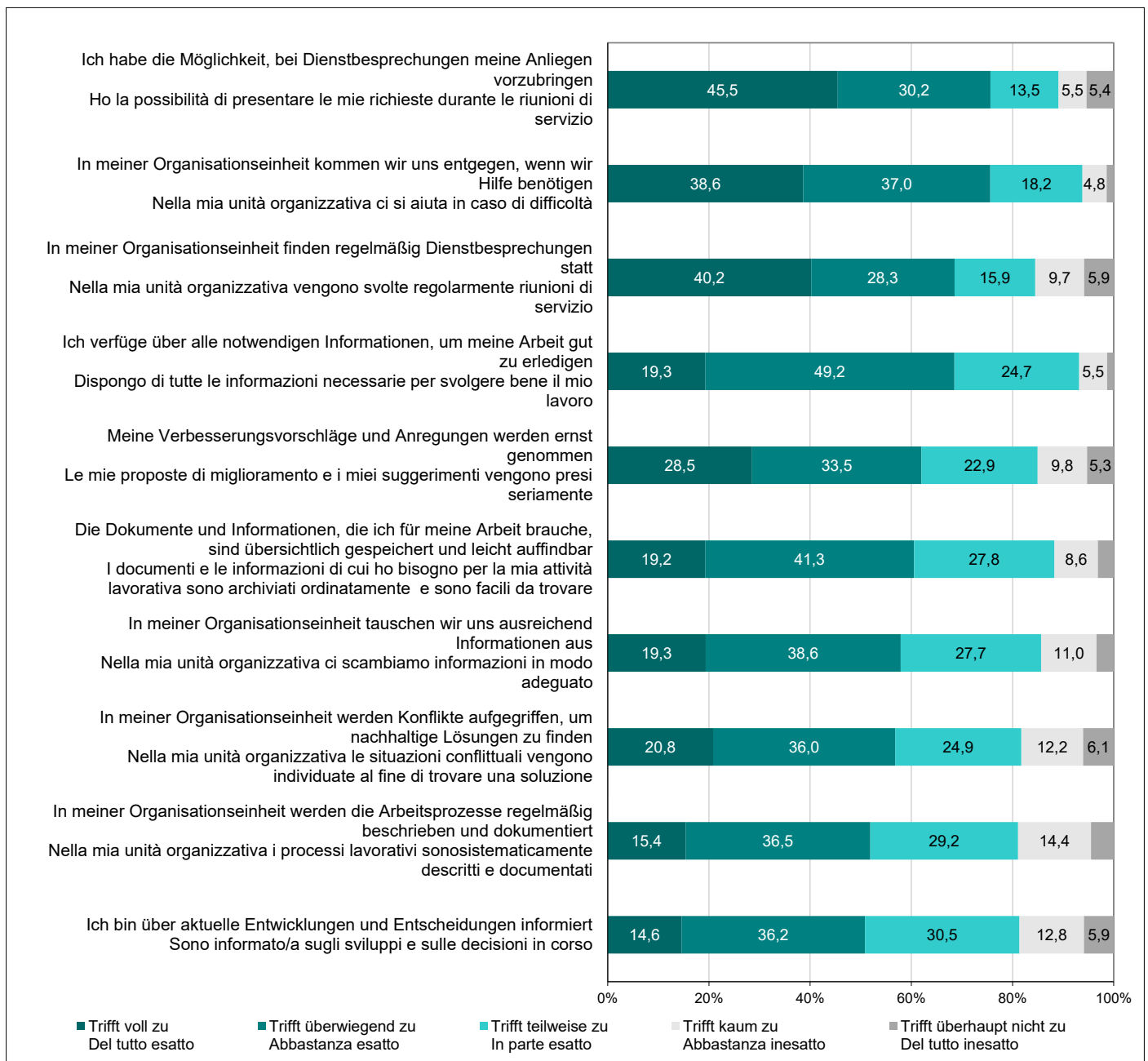
Graf. 7

Information, Kommunikation - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Informazione, comunicazione - 2025

Composizione percentuale



Der Vergleich mit den bisherigen Umfragen fällt auch in diesem Bereich unterschiedlich aus.

Gegenüber der ersten Umfrage im Jahr 2015 sind teilweise deutliche Verbesserungen in Bezug auf nahezu alle Aspekte festzustellen.

Seit der letzten Umfrage vor knapp zwei Jahren haben sich hingegen alle Aussagen verschlechtert, mit Ausnahme jener zur *regelmäßigen Durchführung von Dienstbesprechungen*, die sich weiter leicht verbessert hat.

Insbesondere die Aussagen zum Thema **Information** werden schlechter bewertet als noch 2023:

Anche in questo settore il confronto con le rilevazioni precedenti conduce a risultati diversi.

Rispetto al primo sondaggio del 2015 si rilevano in parte notevoli miglioramenti in quasi tutti gli ambiti.

Rispetto all'ultima indagine, che risale a poco meno di due anni fa, tutte le dichiarazioni hanno registrato un peggioramento, ad eccezione di quella relativa allo *svolgimento regolare delle riunioni di servizio*, che è leggermente migliorata.

In particolare, le dichiarazioni sul tema **informazione** hanno ottenuto una valutazione

Allen voran *Ich verfüge über alle notwendigen Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen* (-2,7 Punkte) und *Ich bin über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert* (-2,5).

Letzteres ist zugleich die Aussage mit dem niedrigsten Ergebnis in diesem Abschnitt.

peggiore rispetto al 2023, specialmente *dispongo di tutte le informazioni necessarie per svolgere bene il mio lavoro* (-2,7 punti) e sono *informato/a sugli sviluppi e sulle decisioni in corso* (-2,5).

Quest'ultima rappresenta anche la dichiarazione con il risultato più basso in questa sezione.

Tab. 4

Information, Kommunikation – Umfragen zwischen 2015 und 2025
Informazione, comunicazione – Indagini tra il 2015 e il 2025

INFORMATION, KOMMUNIKATION INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE	Merkmalswert Valore caratterizzante			
	2025	2023	2018	2015
In meiner Organisationseinheit kommen wir uns entgegen, wenn wir Hilfe benötigen Nella mia unità lavorativa ci si aiuta in caso di difficoltà	76,7	77,1	76,6	75,2
Ich habe die Möglichkeit, bei Dienstbesprechungen meine Anliegen vorzubringen Ho la possibilità di presentare le mie richieste durante le riunioni di servizio	76,2	76,3	76,2	73,1
In meiner Organisationseinheit finden regelmäßig Dienstbesprechungen statt Nella mia unità organizzativa vengono svolte regolarmente riunioni di servizio	71,8	71,4	71,2	67,8
Ich verfüge über alle notwendigen Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen Dispongo di tutte le informazioni necessarie per svolgere bene il mio lavoro	69,9	72,6	71,0	70,4
Meine Verbesserungsvorschläge und Anregungen werden ernst genommen Le mie proposte di miglioramento e i miei suggerimenti vengono presi seriamente	67,6	68,6	-	-
Die Dokumente und Informationen, die ich für meine Arbeit brauche, sind übersichtlich gespeichert und leicht auffindbar I documenti e le informazioni di cui ho bisogno per la mia attività lavorativa sono archiviati ordinatamente e sono facili da trovare	66,2	67,3	-	-
In meiner Organisationseinheit tauschen wir uns ausreichend Informationen aus Nella mia unità organizzativa ci scambiamo informazioni in modo adeguato	64,9	66,7	65,3	63,3
In meiner Organisationseinheit werden Konflikte aufgegriffen, um nachhaltige Lösungen zu finden Nella mia unità organizzativa le situazioni conflittuali vengono individuate al fine di trovare una soluzione	63,3	63,4	61,9	59,2
In meiner Organisationseinheit werden die Arbeitsprozesse regelmäßig beschrieben und dokumentiert Nella mia unità organizzativa i processi lavorativi sono sistematicamente descritti e documentati	61,0	-	-	-
Ich bin über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert Sono informato/a sugli sviluppi e sulle decisioni in corso	60,2	62,7	62,4	59,7

5. KORREKTHEIT, RESPEKT UND ACHTUNG DER WÜRDE DES PERSONALS

Gemäß den Bestimmungen des **Verhaltenskodexes für das Personal der Autonomen Provinz Bozen**⁶, garantiert die Südtiroler Landesverwaltung allen

5. CORRETTEZZA, RISPETTO E TUTELA DELLA DIGNITÀ DEL PERSONALE

Secondo le disposizioni contenute nel **Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano**⁶, l'Amministrazione

⁶ [Verhaltenskodex - Codice di comportamento](#)

Siehe auch Beschluss Nr. 584 vom 11.08.2020 betreffend „[Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson](#)“

Vedasi anche la delibera 584 dell'11 agosto 2020 concernente “[Misure a tutela della dignità del personale della Provincia autonoma di Bolzano con particolare riferimento alla funzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia](#)”

Landesbediensteten ein Arbeitsumfeld, das auf Gleichbehandlung, Korrektheit, Respekt und der Achtung der Würde beruht. Aus diesem Grund dürfen weder direkt noch indirekt diskriminierende Handlungen oder Verhaltensweisen noch Belästigungen oder Mobbing jeglicher Art vorkommen oder geduldet werden.

Alle Landesbediensteten verpflichten sich, ein positives Arbeitsklima der gegenseitigen Wertschätzung zu schaffen, in dem die Menschenwürde geachtet wird.

Mit der Erhebung des Wohlbefindens im Jahr 2025 sollte ein besonderes Augenmerk auf den Verhaltenskodex und ein würdevolles Arbeitsumfeld gelegt werden. Ziel war es, die Landesbediensteten für einen respektvollen Umgang miteinander sowie diskriminierende Handlungen und Verhaltensweisen zu sensibilisieren sowie auf Unterstützungsmöglichkeiten und die Rolle der Vertrauensrätin in der Verwaltung hinzuweisen.

Der **neue Teil E** des Fragebogens enthielt Fragen zu möglichen schwierigen Situationen, die eine Verletzung der persönlichen Würde von Bediensteten am Arbeitsplatz darstellen können. Es geht um die Themen **moralische, körperliche und sexuelle Belästigung**, die Frage der Bekanntheit der **Vertrauensrätin** sowie deren Rolle und Funktion in der Landesverwaltung.

Neun von zehn Befragten gaben an, im letzten Jahr keinerlei Belästigungen moralischer, körperlicher oder sexueller Art erlebt zu haben. Eine von zehn Personen gab an, unerwünschte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz erfahren zu haben. Diese unerwünschten Verhaltensweisen gingen zum Teil von verwaltungsinternen und zum Teil von verwaltungsexternen Personen aus.

Eine von zehn der Befragten gab an, eine **moralische Belästigung** erfahren zu haben. Unter moralischer Belästigung ist jedes Verhalten zu verstehen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, wie Anfeindungen, Beleidigungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Einschüchterungen oder Herabsetzungen. Um welche Art der unerwünschten Handlung es sich handelt, wurde nicht erhoben. Der überwiegende Teil dieser Verhaltensweisen ist auf interne Arbeitsbeziehungen zurückzuführen und weniger auf externe Personen.

0,8% der Befragten gaben an, eine **Belästigung körperlicher Art** erfahren zu haben. Unter körperlicher Belästigung versteht man unangemessene Handlungen, Ereignisse oder Verhaltensweisen, durch die eine Person körperlich bedroht, verletzt oder geschädigt wird. 0,5% der Befragten gaben an, körperliche Belästigungen durch verwaltungsinterne Personen erfahren zu haben, 0,3% durch Personen außerhalb der Verwaltung. Aus der Befragung geht nicht hervor, um welche Art von körperlicher Belästigung es sich handelt.

provinciale garantisce ai propri dipendenti un ambiente di lavoro improntato su parità di trattamento, correttezza, rispetto e tutela della dignità. Pertanto, non sono permessi né tollerati atti o comportamenti discriminatori, siano essi diretti o indiretti, né qualsiasi forma di molestia o mobbing.

Tutto il personale dell'Amministrazione provinciale, si impegna a promuovere un clima di lavoro positivo e di reciproco rispetto, nel quale viene salvaguardata la dignità delle persone.

Nell'ambito dell'indagine sul benessere organizzativo del 2025, si voleva porre particolare attenzione al Codice di comportamento e ad un ambiente di lavoro dignitoso. L'obiettivo era sensibilizzare il personale provinciale ad un rapporto improntato sul rispetto reciproco, a comportamenti e atti discriminatori, nonché informare sulle possibilità di supporto e sul ruolo della Consigliera di fiducia all'interno dell'amministrazione.

La **nuova sezione E** del questionario conteneva domande su possibili situazioni difficili che possono costituire una violazione della dignità personale dei collaboratori e delle collaboratrici sul posto di lavoro. I temi trattati riguardano le **molestie morali, fisiche e sessuali**, nonché la conoscenza della **Consigliera di fiducia**, il suo ruolo e le sue funzioni all'interno dell'Amministrazione provinciale.

Nove persone su dieci hanno dichiarato di non aver subito alcuna forma di molestia morale, fisica o sessuale nell'ultimo anno. Una persona su dieci ha invece riferito di aver vissuto comportamenti indesiderati sul posto di lavoro. Tali comportamenti indesiderati sono stati messi in atto in parte da persone interne all'amministrazione e in parte da utenti esterni.

Una persona su dieci tra i/le rispondenti ha dichiarato di avere subito una **molestia morale**. Per molestia morale si intende qualsiasi comportamento indesiderato che lede o mira a ledere la dignità di una persona, come atteggiamenti ostili, offese, umiliazioni, avvillimenti, intimidazioni o denigrazioni. Non è stato rilevato di quale tipo specifico fosse il comportamento indesiderato. La maggior parte di questi comportamenti è riconducibile a relazioni lavorative interne, mentre solo in misura minore a persone esterne.

Lo 0,8% dei/delle rispondenti ha dichiarato di aver subito una **molestia di tipo fisico**. Per molestia fisica si intende un'azione, un evento o un comportamento inopportuno, con cui si minaccia, si ferisce o si lede fisicamente una persona. Lo 0,5% dei/delle rispondenti ha riferito di aver subito molestie fisiche da parte di persone interne all'amministrazione, mentre lo 0,3% da parte di utenti esterni. Dall'indagine non emerge di quale tipo specifico fossero le molestie fisiche.

0,5% der Befragten gaben an, eine **Belästigung sexueller Art** erfahren zu haben. Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das zur Folge hat oder bezweckt, dass die Würde oder die Gesundheit einer Person am Arbeitsplatz verletzt wird. 0,3% der Befragten gaben an, Belästigungen durch verwaltungsinterne Personen erfahren zu haben, 0,2% durch Personen außerhalb der Verwaltung. Um welche Art oder Verhaltensweise es sich bei diesen Fällen genau handelt, geht aus der Befragung nicht hervor.

Was die **soziodemographischen Daten** anbelangt, zeigt sich, dass von diesen unerwünschten Verhaltensweisen Männer und Frauen gleichermaßen betroffen waren. Unterschiede waren hingegen bei den Funktionsebenen festzustellen: niedrigere Funktionsebenen sind stärker betroffen als höhere.

Im Fragebogen konnten die Befragten angeben, in welchem **Ausmaß** sie diese unerwünschten Verhaltensweisen belastet haben. Bei einer Skala von 0 (überhaupt nicht) bis 10 (sehr) wurde die Belastung mit einem durchschnittlichen Wert von 7 angegeben.

Weiters wurde gefragt, an wen sich die Betroffenen gewandt haben, um **Unterstützung oder Hilfe** zu bekommen: 29,7% suchten Hilfe und Unterstützung bei ihren direkten Vorgesetzten, 19,3% wandten sich an einen Kollegen oder eine Kollegin und 12,6% an die Familie und Freunde. 4,1% der Befragten gaben an, sich an die Vertrauensrätin gewandt zu haben. In fast einem Viertel der Fälle wurde niemand um Hilfe gebeten.

Aufgrund der Daten kann festgestellt werden, dass sich die Erfahrung von unerwünschten Verhaltensweisen oder Belästigungen negativ auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirkt. Gleichzeitig lässt sich annehmen, dass einige Personen, die generell ein Unbehagen am Arbeitsplatz empfinden, auch eine erhöhte Sensibilität gegenüber bestimmten Situationen oder Verhaltensweisen zeigen. Da es für die Verwaltung von zentraler Bedeutung ist, das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu fördern, stehen verschiedene Unterstützungsangebote und Ansprechpersonen zur Verfügung.

Durch diese neuen Fragestellungen zum Verhaltenskodex, zu Belästigungen und unerwünschten Verhaltensweisen wurden die Befragten für diese Themen sensibilisiert und auf Unterstützungsangebote aufmerksam gemacht. Nun gilt es, in Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin, diese Themen weiter zu vertiefen und geeignete Maßnahmen wie z. B. Schulungs- und Informationsveranstaltungen sowie weitere Unterstützungsmöglichkeiten vorzusehen.

Lo 0,5% dei/delle rispondenti ha dichiarato di aver subito una **molestia di tipo sessuale**. Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, messo in atto in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di ledere la dignità e la salute di una persona sul posto di lavoro. Lo 0,3% dei/delle rispondenti ha riferito di aver subito molestie da parte di persone interne all'amministrazione, mentre lo 0,2% da parte di utenti esterni. Dall'indagine non emerge con chiarezza di quale tipo o modalità di comportamento si tratti nei singoli casi.

Per quanto riguarda i **dati sociodemografici**, emerge che questi comportamenti indesiderati hanno interessato uomini e donne in egual misura. Sono invece emerse differenze in base alle qualifiche funzionali: i livelli più bassi risultano essere maggiormente colpiti rispetto a quelli più alti.

Nel questionario, i/le partecipanti all'indagine potevano indicare la **misura** nella quale si siano sentiti turbati da tali comportamenti indesiderati. Su una scala da 0 (per nulla) a 10 (molto), il livello medio indicato è stato pari a 7.

È stato inoltre domandato a chi si siano rivolte le persone interessate per **chiedere supporto o aiuto**: il 29,7% ha chiesto aiuto al diretto superiore o alla diretta superiore, il 19,3% a un collega o una collega e il 12,6% a familiari o ad amici. Il 4,1% dei/delle partecipanti ha dichiarato di essersi rivolto alla Consigliera di fiducia. In quasi un quarto dei casi, non è stato chiesto aiuto a nessuno.

Sulla base dei dati, si può affermare che l'esperienza di comportamenti indesiderati o molestie ha un impatto negativo sul benessere e sulla soddisfazione sul posto di lavoro. Allo stesso tempo è presumibile ipotizzare che alcune delle persone che provano in generale un disagio sul lavoro abbiano anche una maggiore sensibilità verso situazioni e comportamenti non desiderati. Poiché è fondamentale per l'Amministrazione sostenere il benessere di tutto il personale sul posto di lavoro, sono a disposizione diversi servizi di supporto e figure di riferimento ai/alle quali rivolgersi.

Attraverso questi nuovi quesiti sul Codice di comportamento, sulle molestie e sui comportamenti indesiderati, i/le partecipanti all'indagine sono stati sensibilizzati e informati su questi temi, nonché resi consapevoli delle offerte di supporto disponibili. Ora è importante, in collaborazione con la Consigliera di fiducia, approfondire ulteriormente questi argomenti e prevedere misure adeguate, come ad esempio corsi di formazione, eventi informativi e ulteriori possibilità di supporto.

Graf. 8

An wen haben Sie sich gewandt, um Unterstützung oder Hilfe zu bekommen? Alle Belästigungen - 2025

(Mehrfachnennungen möglich)

Prozentuelle Zusammensetzung

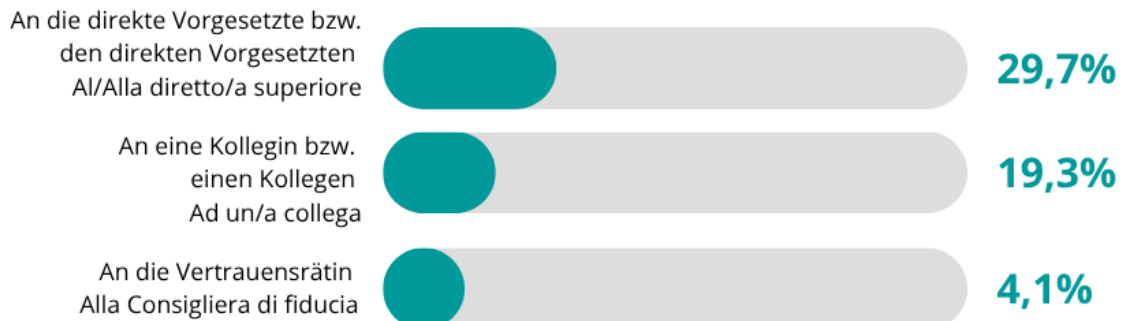
A chi si è rivolto/a per chiedere aiuto? Tutte le molestie - 2025

(Più risposte possibili)

Composizione percentuale

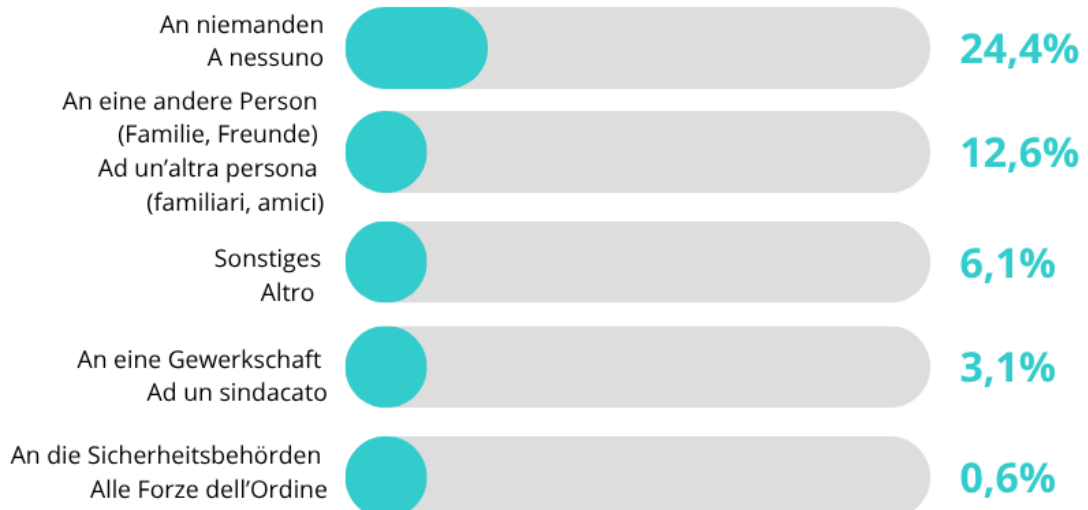
Innerhalb der Landesverwaltung

Internamente all'Amministrazione provinciale



Ausserhalb der Landesverwaltung

Esternamente all'Amministrazione provinciale



Graf. 9

Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Belästigung am Arbeitsplatz erfahren?

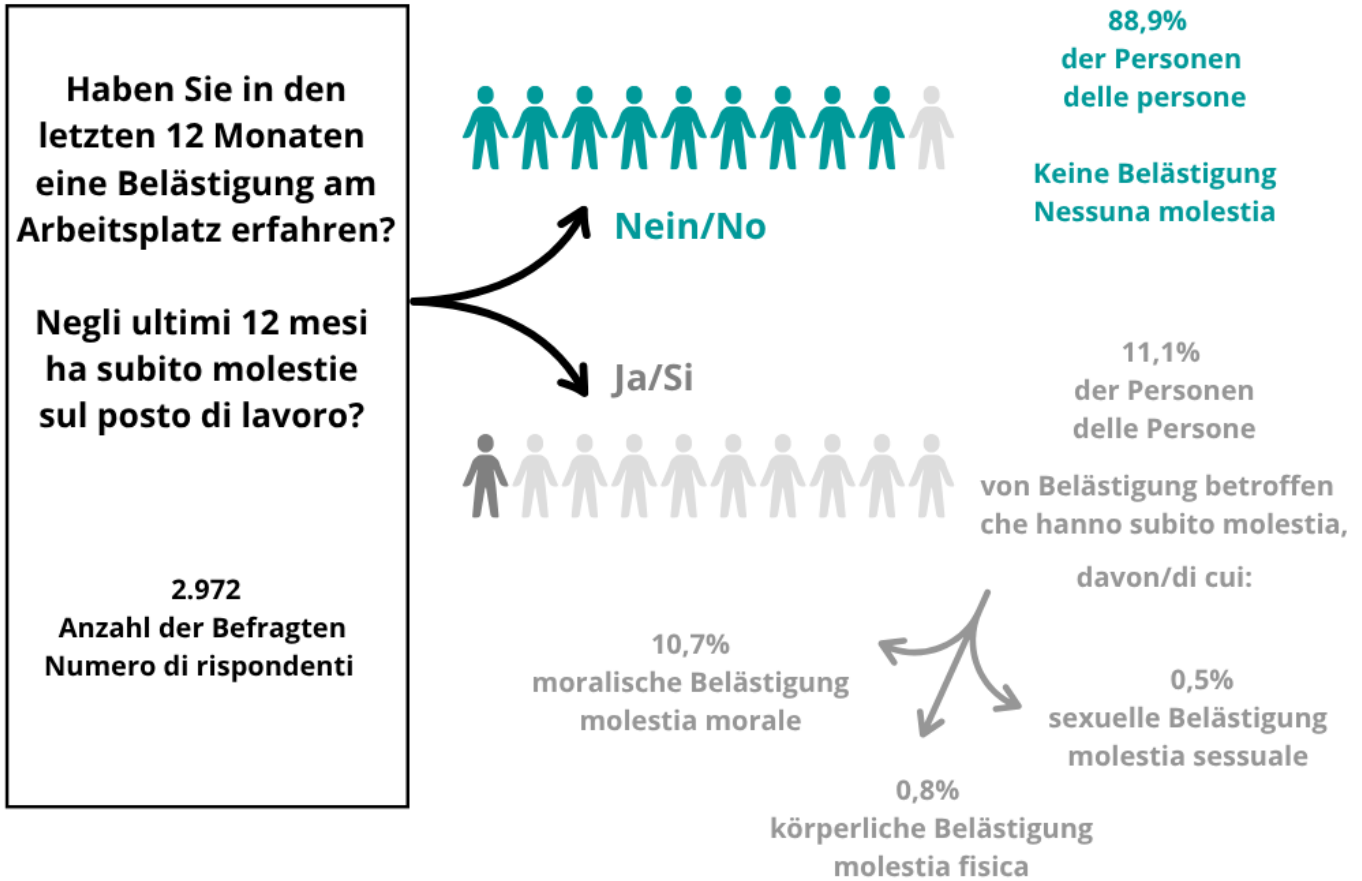
Anzahl der Personen nach Art der Belästigung - 2025

Prozentuelle Verteilung

Negli ultimi 12 mesi ha subito molestie sul posto di lavoro?

Numero di persone per tipologia della molestia - 2025

Composizione percentuale



5.1 DIE VERTRAUENSRÄTIN

Am Ende von Teil E des Fragebogens wurde nach der Kenntnis der Rolle und der Aktivitäten der **Vertrauensrätin der Landesverwaltung**⁷ gefragt, einer in der Landesverwaltung mit Beschluss der Landesregierung Nr. 584/2020 eingerichteten Stelle zur Unterstützung von Landesbediensteten, die von Belästigung oder anderen Diskriminierungen betroffen sind.

42,4% der Befragten geben an, die Rolle und die Aktivitäten der Vertrauensrätin zu kennen, 57,6% kennen sie nicht. Frauen wissen besser über diese institutionelle Einrichtung zur Unterstützung der Landesbediensteten Bescheid (49,7%) als Männer (33,2%).

Der Bekanntheitsgrad steigt mit zunehmender Funktionsebene stark an: Während in den Funktionsebenen I bis III 28,8% der Personen über die Rolle und Tätigkeit der Vertrauensrätin informiert sind, sind es in den Funktionsebenen IV bis VI 38,7%, in den Funktionsebenen VII bis IX 44,1% und bei den Führungskräften 76,9%.

Insgesamt gaben 17 Befragte an, sich in den letzten 12 Monaten an die Vertrauensrätin gewandt zu haben.

Ziel des Fragebogens in Bezug auf die Vertrauensrätin war es auch, deren Bekanntheitsgrad zu erhöhen. Aus den Ergebnissen der Erhebung geht hervor, dass es zweckmäßig ist, die Rolle und Funktion der Vertrauensrätin weiter zu stärken, etwa durch aktive Präventionsmaßnahmen sowie durch Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen.

5.1 LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

A conclusione della sezione E, il questionario indagava la conoscenza del ruolo e delle attività della **Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale**⁷, una figura di supporto ai/alle dipendenti provinciali colpite da molestie o da altre discriminazioni, istituita dall'Amministrazione provinciale con la delibera della Giunta provinciale n. 584/2020.

Il 42,4% dei/delle rispondenti dichiara di conoscerne ruolo e attività, mentre il restante 57,6% non ne è a conoscenza. Le donne conoscono maggiormente questa figura istituzionale a supporto del personale provinciale: il 49,7% delle donne conosce la Consigliera contro il 33,2% degli uomini.

La conoscenza aumenta fortemente al crescere della qualifica funzionale, per cui a fronte del 28,8% di persone informate sul ruolo e attività della Consigliera di fiducia fra il personale inquadrato nelle qualifiche dalla I alla III, si sale al 38,7% nelle qualifiche dalla IV alla VI, al 44,1% dalla VII alla IX e al 76,9% fra i dirigenti.

Nel complesso 17 rispondenti hanno dichiarato di essersi rivolti alla Consigliera di fiducia negli ultimi 12 mesi.

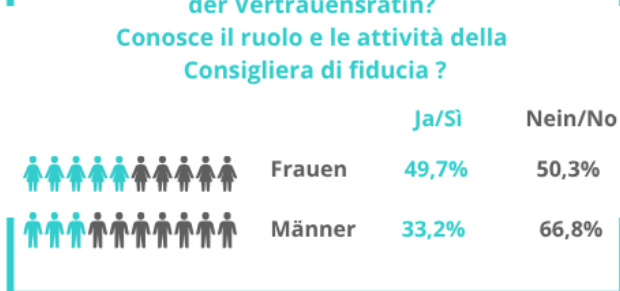
L'obiettivo del questionario in relazione alla Consigliera di fiducia era anche quello di aumentarne la notorietà. Dai risultati dell'indagine emerge come sia opportuno rafforzare sempre più il ruolo e le funzioni della Consigliera di fiducia, ad esempio con misure di prevenzione attiva anche attraverso attività di sensibilizzazione e informazione.

⁷ Die [Vertrauensrätin](#) ist eine verwaltungsexterne Person, die in schwierigen Situationen nach Lösungen sucht, um die Würde am Arbeitsplatz zu schützen. In Artikel 9 ff. des oben genannten Beschlusses Nr. 584/2020 sind u.a. die Aufgaben der Vertrauensrätin und das Verfahren für ihre Ernennung, die für drei Jahre erfolgt und um weitere drei Jahre verlängert werden kann, festgelegt.

La [Consigliera di fiducia](#) è una persona esterna all'Amministrazione provinciale, attraverso la quale è possibile trovare soluzioni a situazioni di difficoltà che possono determinare lesioni alla dignità personale nell'ambiente di lavoro. Gli artt. 9 e segg. della citata delibera n. 584/2020 illustrano fra l'altro i compiti della Consigliera e la procedura per la sua nomina, che ha durata di tre anni con possibile proroga di ulteriori tre anni.


Vertrauensrätin der Landesverwaltung Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale

Kennen Sie die Rolle und die Aktivitäten der Vertrauensrätin?
Conosce il ruolo e le attività della Consigliera di fiducia ?



Errichtet im Jahr 2020 durch den Beschluss der Landesregierung Nr. 584.

Istituita nel 2020 con Delibera della Giunta provinciale n. 584




17 Befragte
haben sich an die Vertrauensrätin gewandt, um Unterstützung oder Hilfe zu bekommen
17 rispondenti
si sono rivolti alla Consigliera per sostegno o un aiuto

6. ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL

Der Fragebogen enthielt einen Abschnitt mit Fragen zum **Zugehörigkeitsgefühl** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Landesverwaltung. Die Befragten wurden gebeten, den Grad ihrer Zustimmung zu bestimmten Aussagen zu diesem Thema anzugeben.

Die große Mehrheit der Befragten stimmte der Aussage zu, *stolz* darauf zu sein, gute Dienstleistungen für die Nutzer/Nutzerinnen zu erbringen: 84,0% stimmten dieser Aussage voll oder überwiegend zu, 12,1% stimmten teilweise zu und 3,9% stimmten kaum oder gar nicht zu. Die Zustimmung zur Aussage, stolz darauf zu sein, den Bürgerinnen und Bürgern einen guten Service zu bieten, ist bei den Führungskräften besonders hoch (93,6%) und wird von allen Funktionsebenen mit hoher Zustimmung bewertet.

6. SENSO DI APPARTENENZA

Il questionario conteneva una sezione con domande sul **senso di appartenenza** delle collaboratrici e dei collaboratori all'Amministrazione provinciale. Ai/Alle partecipanti all'indagine è stato infatti richiesto di indicare il proprio livello di assenso nei confronti di alcune affermazioni sul tema.

La grande maggioranza dei/delle rispondenti ha dichiarato di essere d'accordo con l'affermazione di sentirsi *orgogliosa* di offrire un buon servizio all'utenza: l'84,0% ha risposto con "del tutto esatto" o "abbastanza esatto", il 12,1% ha risposto "in parte esatto" e il 3,9% ha risposto "abbastanza inesatto" o "del tutto inesatto". L'orgoglio per l'offerta di un buon servizio all'utenza si presenta particolarmente elevato soprattutto tra il personale dirigente (93,6%) ed è comunque molto presente in tutte le qualifiche funzionali.

Ebenso stimmte der Großteil der Befragten zu, sich bei der Arbeit gut einbringen zu können: 75,9% stimmten dieser Aussage voll oder überwiegend zu, 18,7% stimmten teilweise zu und 5,4% stimmten kaum oder gar nicht zu. Das Gefühl, sich bei der Arbeit gut einbringen zu können, ist bei den Führungskräften besonders ausgeprägt (92,5%); bei den nichtleitenden Angestellten ist der Gesamtwert ebenfalls hoch.

Der Aussage „Ich bin stolz, der Landesverwaltung anzugehören“ stimmten 46,3% der Befragten voll oder überwiegend zu, 32,1% stimmten teilweise zu. Eine von fünf Personen (21,7%) gab an, kaum oder gar nicht stolz darüber zu sein, der Landesverwaltung anzugehören. Der Stolz auf die Zugehörigkeit zur Landesverwaltung ist in den unteren Funktionsebenen I bis III (67,1%) deutlich höher als in den Funktionsebenen IV bis VI (45,4%) und VII bis IX (41,9%). Ein höherer Wert ist auch bei den Führungskräften zu verzeichnen (61,8%).

„In Gesprächen mit Freunden und Familienangehörigen erzähle ich begeistert von der Arbeit beim Land“. Dieser Aussage stimmten 41,9% voll oder überwiegend zu; 29,7% stimmten teilweise zu. 28,4% stimmten kaum oder gar nicht zu. Der höchste Wert ist in den Funktionsebenen I-III (61,8%) zu verzeichnen; niedrigere Werte in den Funktionsebenen IV-VI (40,1%) und VII-IX (38,9%). Auch hier zeigen die Führungskräfte eine insgesamt positive Einstellung (56,6%).

Zusammenfassend fällt auf, dass das Zugehörigkeitsgefühl der Bediensteten besonders hoch ist, wenn es um den eigenen Tätigkeitsbereich und die geleisteten Dienste für die Bürgerinnen und Bürger geht.

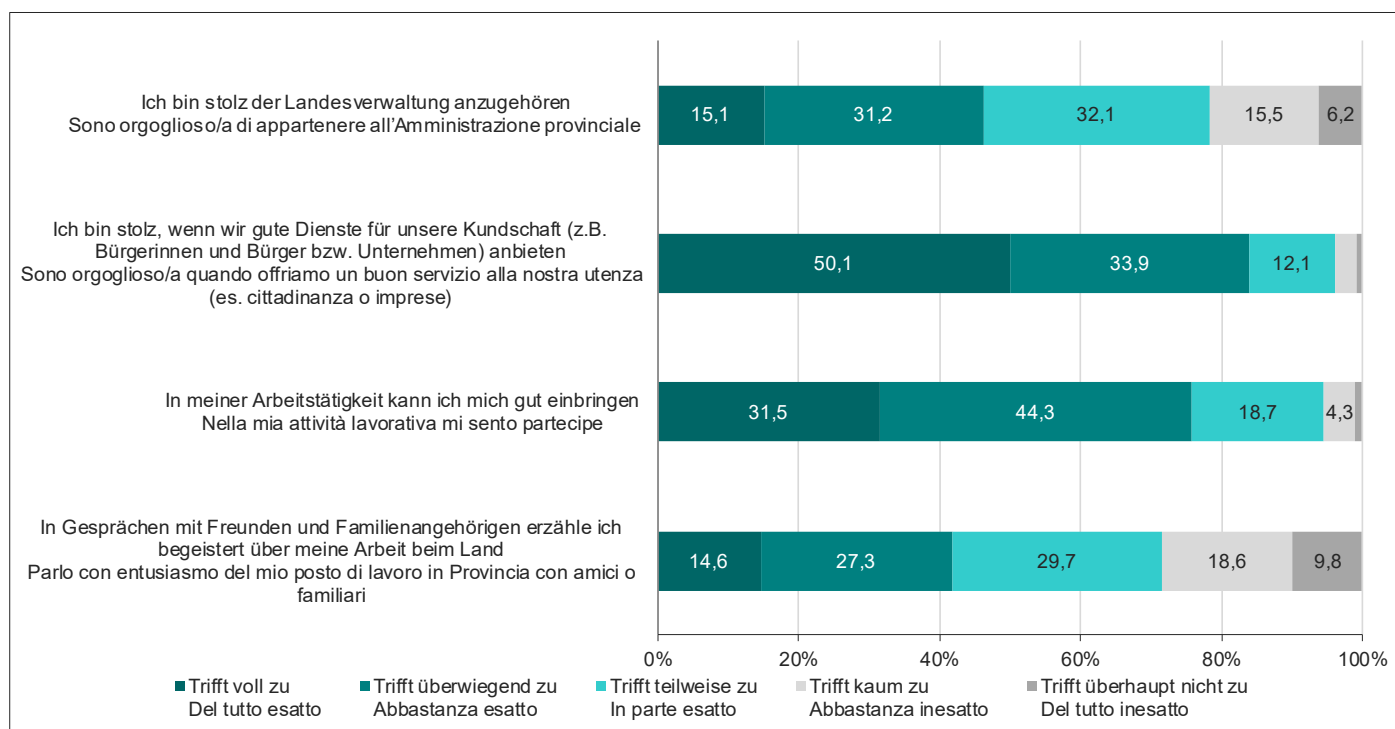
Inoltre, la maggior parte dei/delle partecipanti all'indagine ha indicato di sentirsi partecipe nella propria attività lavorativa: il 75,9% ha risposto a questa affermazione con “del tutto esatto” o “abbastanza esatto”, il 18,7% ha risposto “in parte esatto” e il 5,4% ha risposto “abbastanza inesatto” o “del tutto inesatto”. Il senso di partecipazione all'attività lavorativa è particolarmente spiccato tra i/le dirigenti (92,5%); anche tra il personale non dirigente il valore complessivo è elevato.

All'affermazione “Sono orgoglioso/a di appartenere all'Amministrazione provinciale” il 46,3% dei/delle partecipanti ha risposto con “del tutto esatto” o “abbastanza esatto”, mentre il 32,1% ha risposto “in parte esatto”. Una persona su cinque (21,7%) ha dichiarato di essere poco o per nulla orgogliosa di appartenere all'Amministrazione provinciale. Il livello di orgoglio nell'appartenere all'Amministrazione provinciale è sensibilmente più elevato nelle qualifiche più basse, ovvero tra la I e la III (67,1%), rispetto ai valori registrati tra IV e VI qualifica funzionale (45,4%) e tra VII e IX (41,9%). Un valore piuttosto elevato si registra anche tra il personale dirigente (61,8%).

“Parlo con entusiasmo del mio posto di lavoro in Provincia con amici o familiari”. A questa affermazione il 41,9% dei/delle partecipanti ha risposto con “del tutto esatto” o “abbastanza esatto”; il 29,7% ha risposto con “in parte esatto” e 28,4% con “abbastanza inesatto” o “del tutto inesatto”. Il valore più alto si registra nel gruppo I-III qualifica (61,8%) rispetto ai valori piuttosto modesti di IV-VI qualifica (40,1%) e VII-IX (38,9%). Anche in questo caso i/le dirigenti dimostrano un'impostazione complessivamente positiva (56,6%).

In generale si osserva come il senso di appartenenza del personale sia particolarmente forte quando si tratta del proprio ambito di attività e dei servizi forniti alle cittadine e ai cittadini.

Graf. 11
Zugehörigkeitsgefühl
 Prozentuelle Zusammensetzung
Senso di appartenenza
 Composizione percentuale



7. VORSCHLÄGE UND ANREGUNGEN

In diesem Kapitel werden die Daten aus dem letzten Abschnitt des Fragebogens erläutert und analysiert.

Die Befragten hatten die Möglichkeit, ihre persönlichen Vorschläge, Kommentare oder Anmerkungen durch die Auswahl aus vorgegebenen Kategorien oder die Nutzung der Option *Sonstige* schriftlich zu formulieren.

7.1 AUSWERTUNG DER RÜCKMELDUNGEN

Das Ausfüllen des letzten Abschnitts des Fragebogens war freiwillig. Jede bzw. jeder Befragte konnte maximal drei Vorschläge einreichen.

Die eingebrachten Vorschläge wurden in vier Gruppen unterteilt: diejenigen, die nicht geantwortet oder keine Vorschläge gemacht haben und die restlichen drei Gruppen mit jeweils einem zwei bzw. drei Vorschlägen. Die Kriterien, nach denen die Vorschläge identifiziert und anschließend bewertet wurden, sind in den Anmerkungen zur Methodik näher beschrieben⁸.

Insgesamt wurden 4.238 Vorschläge von 1.783 Bediensteten eingereicht.

7. PROPOSTE E SUGGERIMENTI

In questo capitolo vengono illustrati ed analizzati i dati della sezione finale del questionario.

I/Le rispondenti hanno potuto fornire facoltativamente in forma scritta delle proposte, dei commenti o delle osservazioni personali associando quest'ultime sia a delle categorie predefinite che personali tramite l'opzione *Altro*.

7.1 MODALITÀ DI RISPOSTA

La compilazione dell'ultima sezione del questionario è stata resa del tutto facoltativa. Ogni utente ha potuto inserire fino a un massimo di tre proposte.

Nello specifico sono stati delineati quattro *cluster*: chi non ha risposto/fornito nessuna proposta, chi ne ha fornita solamente una, chi due ed infine chi ha utilizzato tutti e tre gli spazi a disposizione. I criteri di identificazione di proposta e la conseguente valorizzazione vengono meglio descritti all'interno della nota metodologica⁸.

Sono state presentate complessivamente 4.238 proposte da parte di 1.783 dipendenti.

⁸ Siehe Anmerkungen zur Methodik S. 37
 Vedasi nota metodologica pag. 37

33,8% der Befragten haben drei eigene Vorschläge unterbreitet, von 15,0% wurden zwei Vorschläge übermittelt, von 11,2% kam ein Vorschlag, während die restlichen 40,0% keine Vorschläge gemacht haben.

Il 33,8% ha fornito tre proposte personali, il 15,0% ha fornito due proposte e l'11,2% ha invece formulato una singola proposta. Il restante 40,0% ha preferito non indicare nessuna proposta.

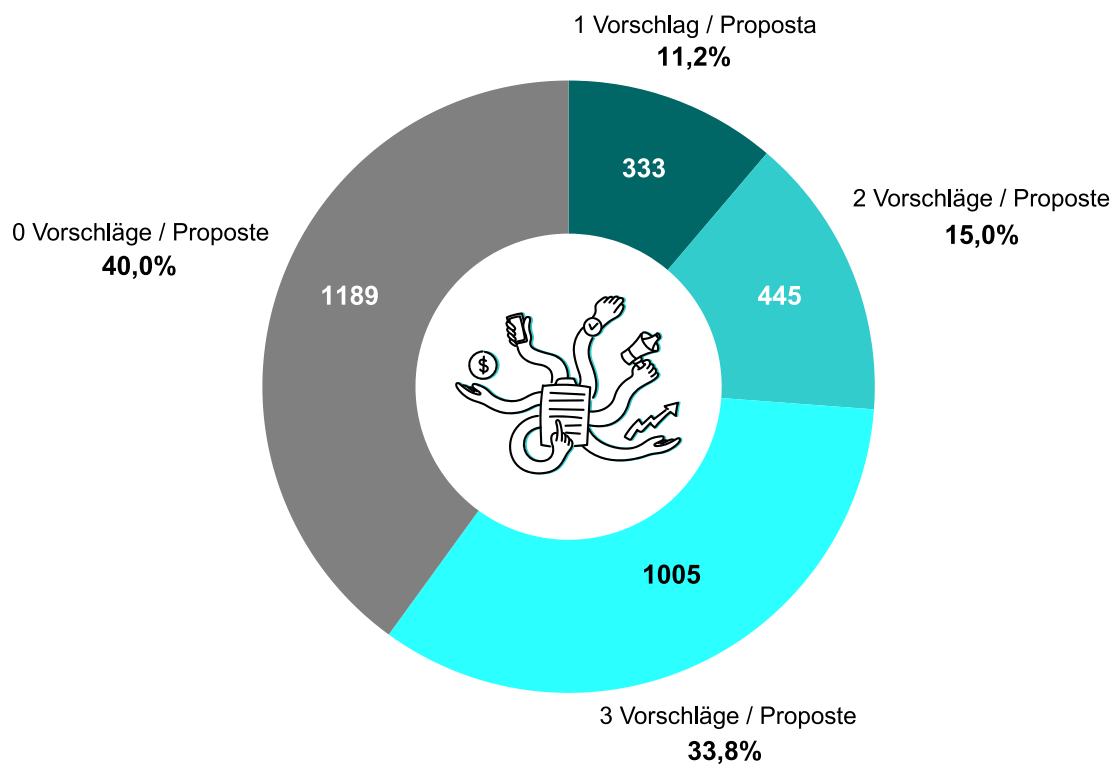
Graf. 12

Auswertung der Rückmeldungen - 2025

Absolute Werte und prozentuelle Zusammensetzung

Analisi delle risposte - 2025

Numeri assoluti e composizione percentuale



7.2 ZUSAMMENSETZUNG DER VORSCHLÄGE

Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingereichten Vorschläge wurden analysiert, um festzustellen, welche Themenbereiche am meisten und welche am wenigsten Interesse geweckt haben.

7.2 COMPOSIZIONE DELLE PROPOSTE

L'insieme di proposte fornite dai/dalle partecipanti è stato successivamente analizzato, evidenziando quali siano le aree tematiche che ricoprono rispettivamente maggiore e minore interesse.

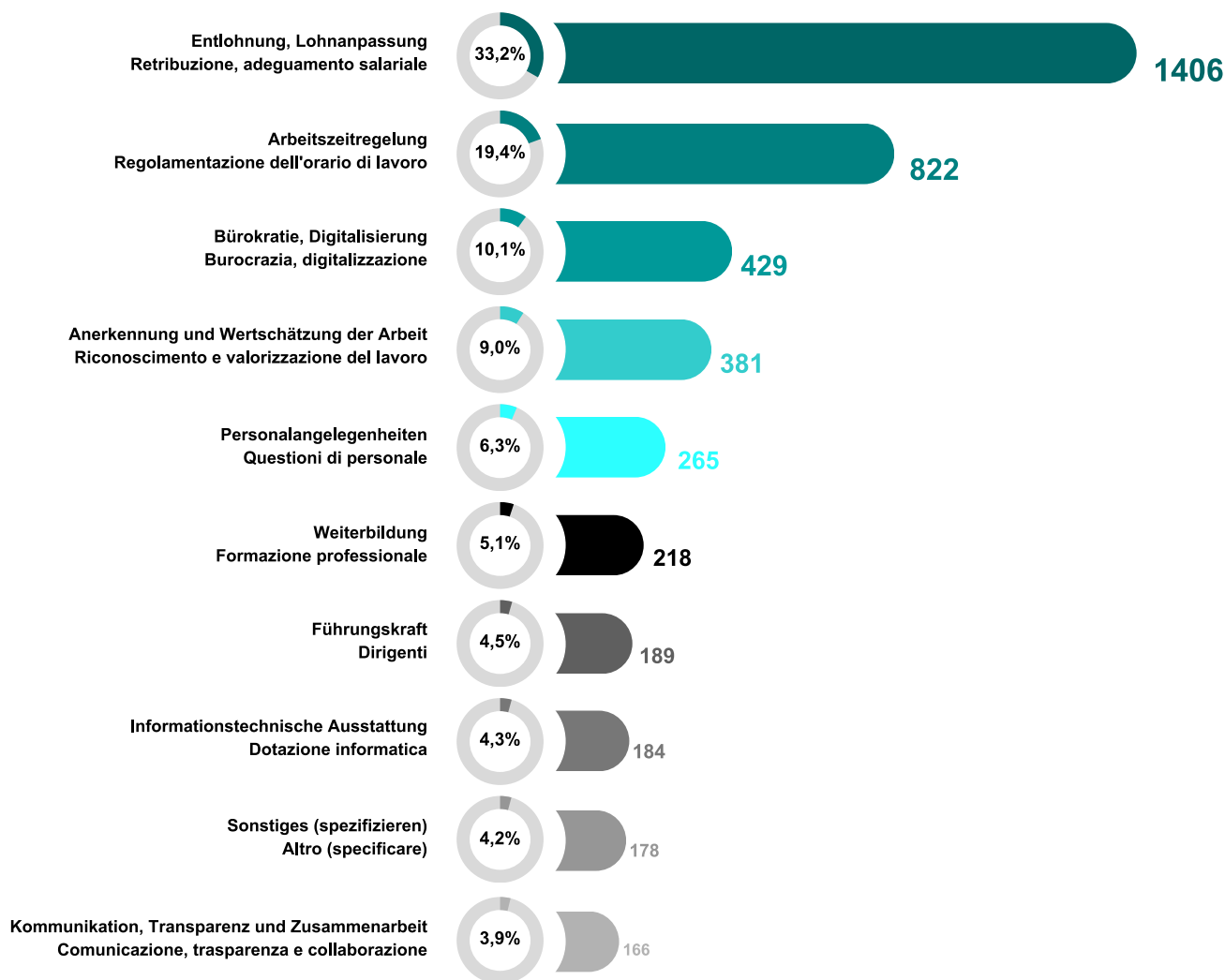
Graf. 13

Vorschläge nach Themenbereich - 2025

Absolute Werte und prozentuelle Zusammensetzung

Proposte per area tematica - 2025

Numeri assoluti e composizione percentuale



Mit 1.406 Vorschlägen ist der Themenbereich **Entlohnung und Lohnanpassung** am häufigsten vertreten. Dies zeigt, dass die Notwendigkeit einer regelmäßigen Anpassung der Vergütung an die steigenden Lebenshaltungskosten ein zentrales Thema ist. Von besonderer Bedeutung sind dabei Vorschläge, die sich auf die Erhöhung der Grundgehälter beziehen, sowohl für Rentenzwecke als auch für die persönliche Lohnsteigerung. Darüber hinaus gibt es Vorschläge, Gehälter auf transparente und kohärente Weise entsprechend der beruflichen und akademischen Leistung sowie der persönlichen Erfahrung zu zahlen. Neben den Forderungen an die Politik, mehr wirtschaftliche Macht zu erlangen, um den steigenden Lebenshaltungskosten im Land entgegenzuwirken, werden auch Aspekte genannt, die eine Erhöhung der Gehälter als grundlegende Voraussetzung für eine Steigerung der Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber identifizieren.

Le proposte più frequenti (1.406), sono quelle relative all'area tematica **Retribuzione e adeguamento salariale** ed evidenziano come la centralità dell'adeguamento periodico della retribuzione al crescente aumento del costo della vita. Ricoprono soprattutto rilievo quelle proposte riconducibili all'incremento degli emolumenti retributivi di base, sia per finalità pensionistiche, sia di crescita salariale personale. Emergono inoltre proposte di veder corrisposti gli stipendi in maniera trasparente e coerente al merito sia professionale, che accademico, oltretutto all'esperienza personale. Aspetti citati, oltre alle richieste alla politica di avere un maggiore potere economico per fare fronte al crescente costo della vita del territorio, sono quelli che identificano l'aumento degli emolumenti retributivi come condizione fondamentale per incrementare l'attrattività dell'Amministrazione come datore di lavoro.

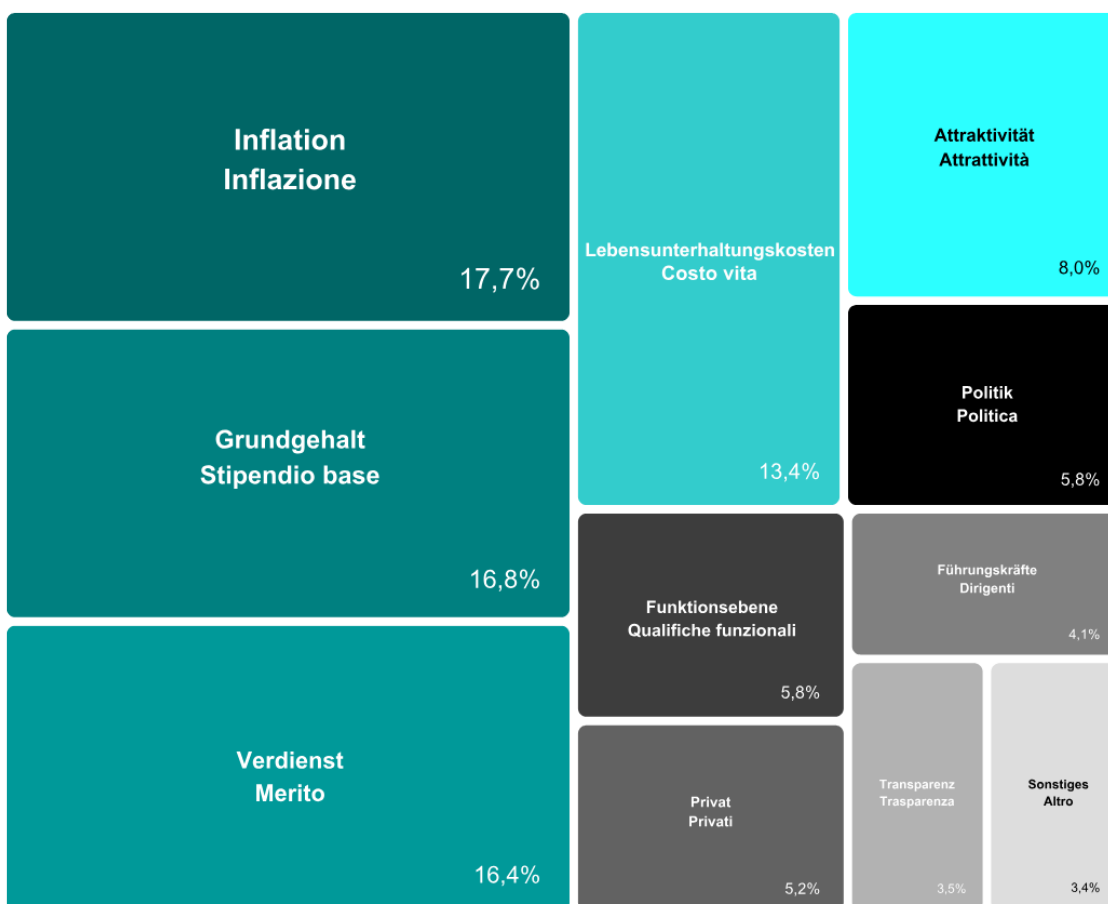
Graf. 15

Themenbereich Entlohnung und Lohnanpassung - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Area tematica Retribuzione e adeguamento salariale - 2025

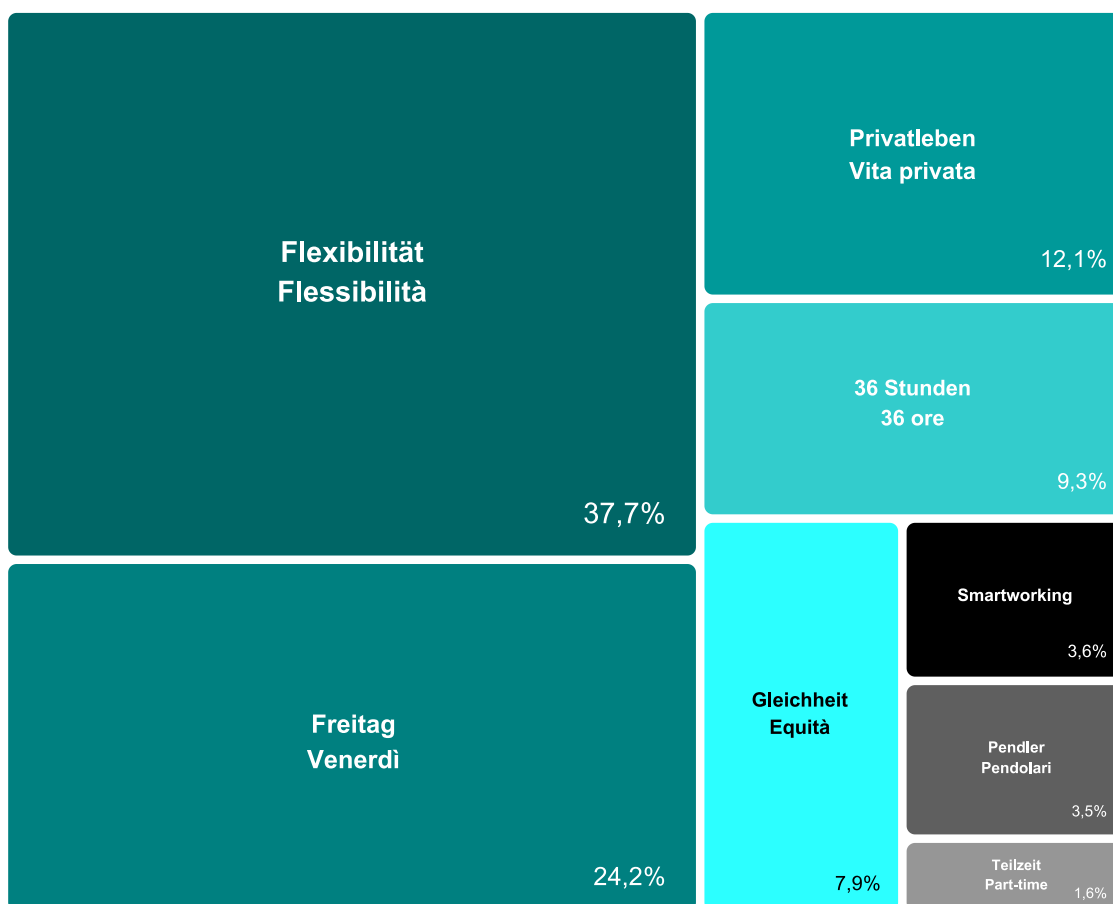
Composizione percentuale



Im Themenbereich **Arbeitszeitregelung** wurden 822 Vorschläge eingereicht. Diese betreffen vor allem eine größere Flexibilität der Arbeitszeiten im Vergleich zu den mit dem neuen Vertrag eingeführten Regelungen. So soll beispielsweise die Möglichkeit geschaffen werden, selbst zu entscheiden, ob man am Freitagnachmittag arbeiten möchte oder nicht. Viele Vorschläge betreffen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitszeit und privaten bzw. familiären Bedürfnissen sowie die damit verbundene Reduzierung des Wochensolls auf 36 Arbeitsstunden, wie dies bereits in staatlichen Verwaltungen der Fall ist. Einige Vorschläge beziehen sich schließlich auf eher technische Aspekte wie die Gewährung von Freistellungen und die Überarbeitung der Berechnung der Sollstunden an Feiertagen.

Per quanto riguarda l'area tematica **Regolamentazione dell'orario di lavoro**, emergono 822 proposte, soprattutto in un'ottica di maggiore flessibilità oraria rispetto a quanto stabilito dal nuovo contratto, introducendo la possibilità di scegliere se lavorare o meno il venerdì pomeriggio. Molte proposte riguardano una maggiore conciliazione dell'orario lavorativo con le proprie esigenze private e familiari e la conseguente riduzione del monte ore teorico settimanale a 36 ore, come avviene già presso alcuni enti statali. Infine, alcune proposte fanno riferimento a questioni più tecniche, come la concessione di permessi orari e la revisione del conteggio del teorico dei giorni festivi.

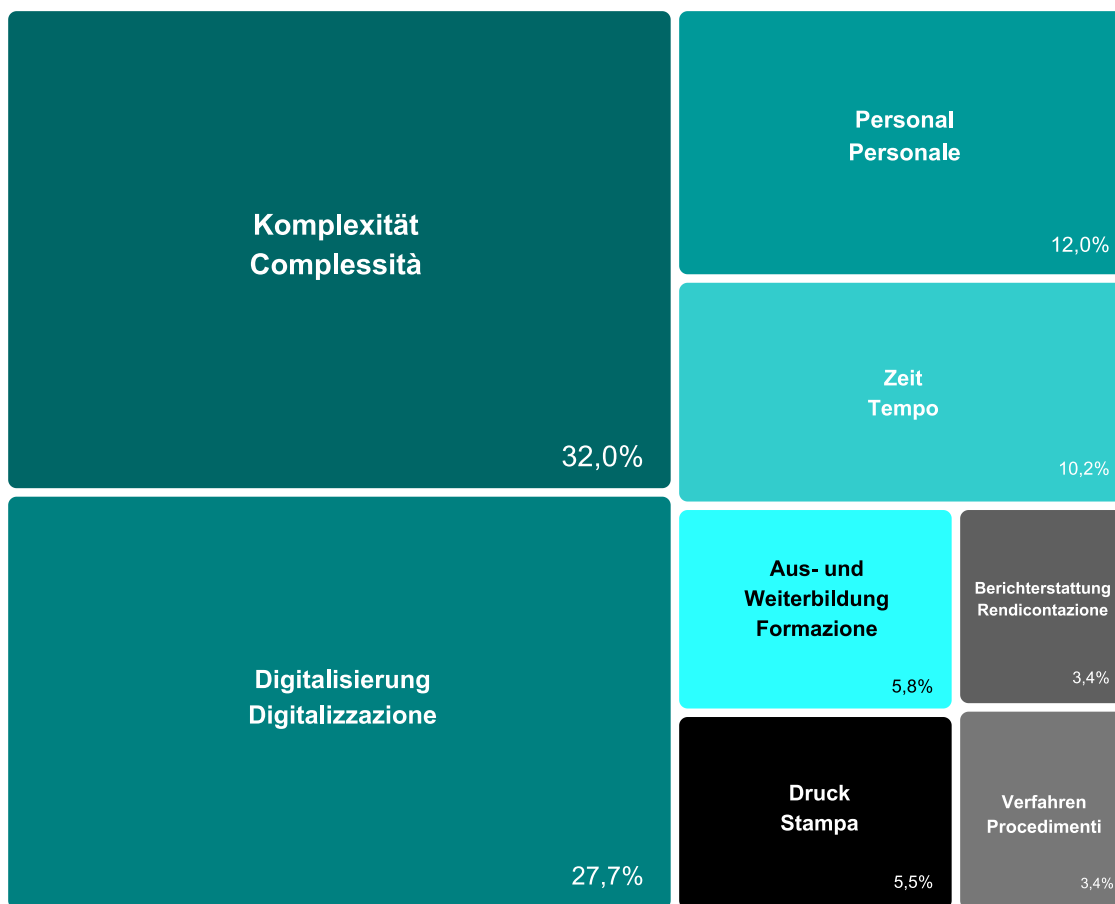
Graf. 16
Themenbereich Arbeitszeitregelung - 2025
 Prozentuelle Zusammensetzung
Area tematica Regolamentazione dell'orario di lavoro - 2025
 Composizione percentuale



Im Bereich **Bürokratie und Digitalisierung** (429) wurden einerseits eine stärkere Vereinfachung und andererseits eine verstärkte Digitalisierung und der gezielte Einsatz von IT-Tools und Software vorgeschlagen. Ebenso wichtig sind die Vorschläge zur Verkürzung der Verfahrens- und Prozesszeiten.

Per quanto riguarda l'area tematica **Burocrazia e digitalizzazione** (429) vengono proposte da una parte una maggiore semplificazione e dall'altra una maggiore digitalizzazione e l'adozione mirata di strumenti e software IT. Altrettanto importanti sono le proposte riconducibili alla riduzione delle tempistiche di procedure e processi.

Graf. 17
Themenbereich Bürokratie und Digitalisierung - 2025
 Prozentuelle Zusammensetzung
Area tematica Burocrazia e digitalizzazione - 2025
 Composizione percentuale



Unter den 381 Vorschlägen zum Thema **Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit** beziehen sich die Empfehlungen für eine effiziente und zufriedenstellende Arbeitsausführung vor allem auf mehr Rückmeldung und Anerkennung sowie eine proaktive Kommunikation hinsichtlich der Bedeutung der von den Mitarbeitenden ausgeführten Aufgaben. In Einklang mit den zuvor genannten Punkten ist auch für die **Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit** eine Erhöhung des Gehalts von grundlegender Bedeutung. Weiter Vorschläge, um sich beruflich wertgeschätzt zu fühlen, betreffen eine bessere Aufteilung und Zuweisung der Aufgaben und Pflichten sowie eine stärkere Berücksichtigung der eigenen Ausbildung- und Berufserfahrung.

All'interno delle 381 proposte attinenti all'area tematica **Riconoscimento e valorizzazione del lavoro**, le indicazioni per poter svolgere in maniera efficiente e gratificante la propria attività lavorativa riguardano soprattutto maggiori feedback e gratificazioni, nonché una comunicazione proattiva in relazione all'importanza delle mansioni svolte dai collaboratori/dalle collaboratrici. Coerentemente a quanto visto precedentemente, un aumento della retribuzione assume anche per il **Riconoscimento e valorizzazione del lavoro** un'importanza fondamentale. Altre proposte finalizzate a sentirsi professionalmente valorizzati riguardano una migliore suddivisione e assegnazione dei compiti e delle mansioni e una maggiore valorizzazione della propria esperienza formativa e professionale.

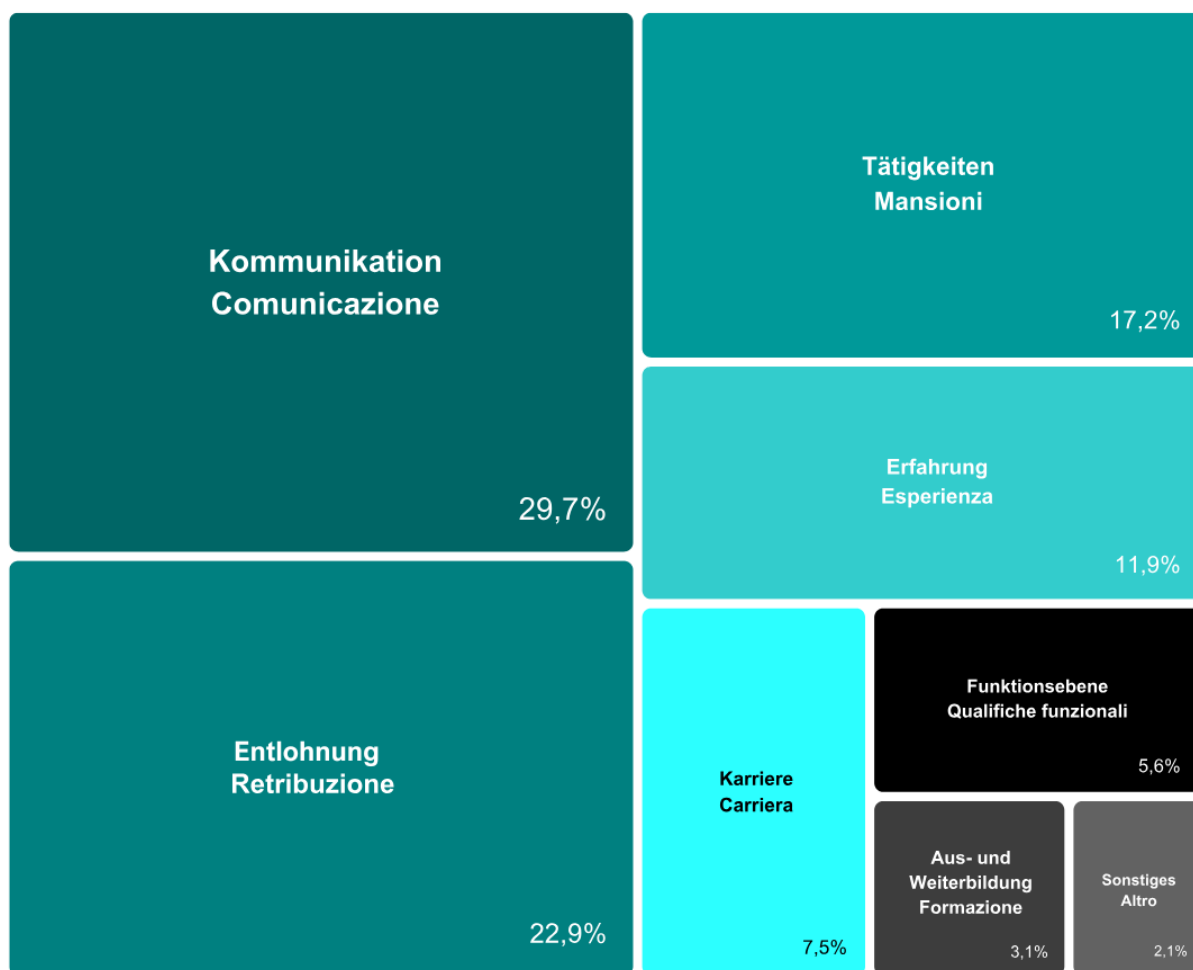
Graf. 18

Themenbereich Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Area tematica Riconoscimento e valorizzazione del lavoro - 2025

Composizione percentuale



Die 265 Vorschläge zum Thema **Personalangelegenheiten** verdeutlichen, dass die Verbesserung der Führungskompetenzen eines der am häufigsten genannten Themen ist. Ebenso bedeutend sind die Aspekte, die sich auf die Forderungen nach einer Erhöhung des Personalbestands und die Besetzung offener Stellen beziehen. Weitere Vorschläge betreffen die Vereinfachung der Aufnahmeverfahren und der Einstellungsprozesse.

Le 265 proposte relative all'area tematica **Questioni di personale** evidenziano come il miglioramento della capacità di gestione del personale assegnato da parte della dirigenza risulti essere uno degli argomenti più citati. Assumono altrettanta importanza anche gli aspetti riconducibili alle richieste di aumento della dotazione di personale e alla relativa copertura di posti vacanti. Ulteriori proposte riguardano inoltre la semplificazione delle procedure concorsuali e dei processi di assunzione del personale.

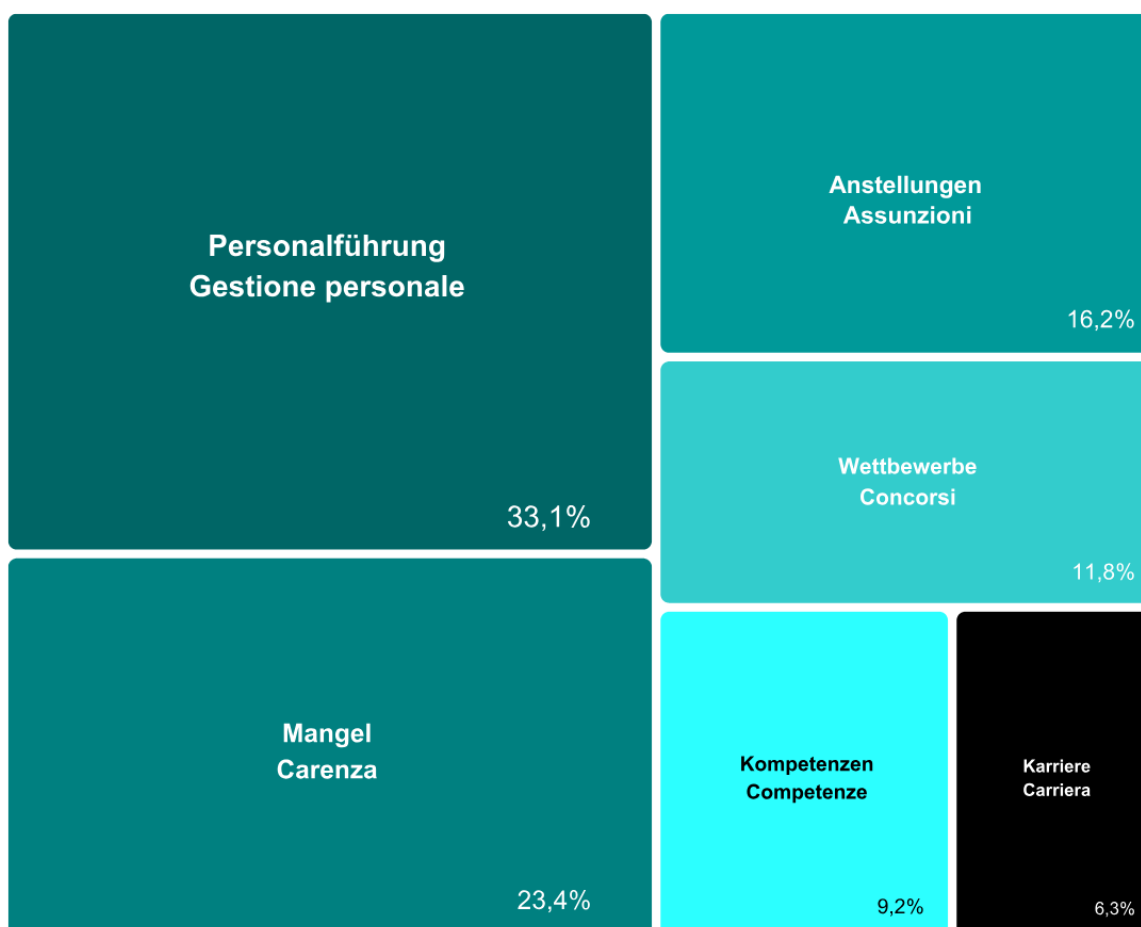
Graf. 19

Themenbereich Personalangelegenheiten - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Area tematica Questioni di personale - 2025

Composizione percentuale



Im Themenbereich **Weiterbildung** (218) betreffen die wesentlichen Vorschläge ein strukturierteres Angebot, sprich mehr spezifische Kurse zu internen sowie zu allgemeineren Themen. Ausgenommen sind hier die Bereiche Verwaltung und Recht, die bereits als ausreichend angesehen werden. Darüber hinaus wird der Bedarf an Weiterbildungsmöglichkeiten hervorgehoben, die darauf abzielen, die berufliche Laufbahn der Mitarbeitenden zu fördern.

All'interno dell'area tematica **Formazione professionale** (218), le principali proposte riguardano un aumento dell'offerta strutturata, ovvero viene richiesto un maggior numero di corsi specifici per tematiche interne, ma anche per argomenti più generali, ad esclusione delle aree amministrativa e giuridica, ritenute già sufficienti. Emerge inoltre l'esigenza di percorsi formativi capaci di far sviluppare e crescere le carriere professionali dei/delle dipendenti.

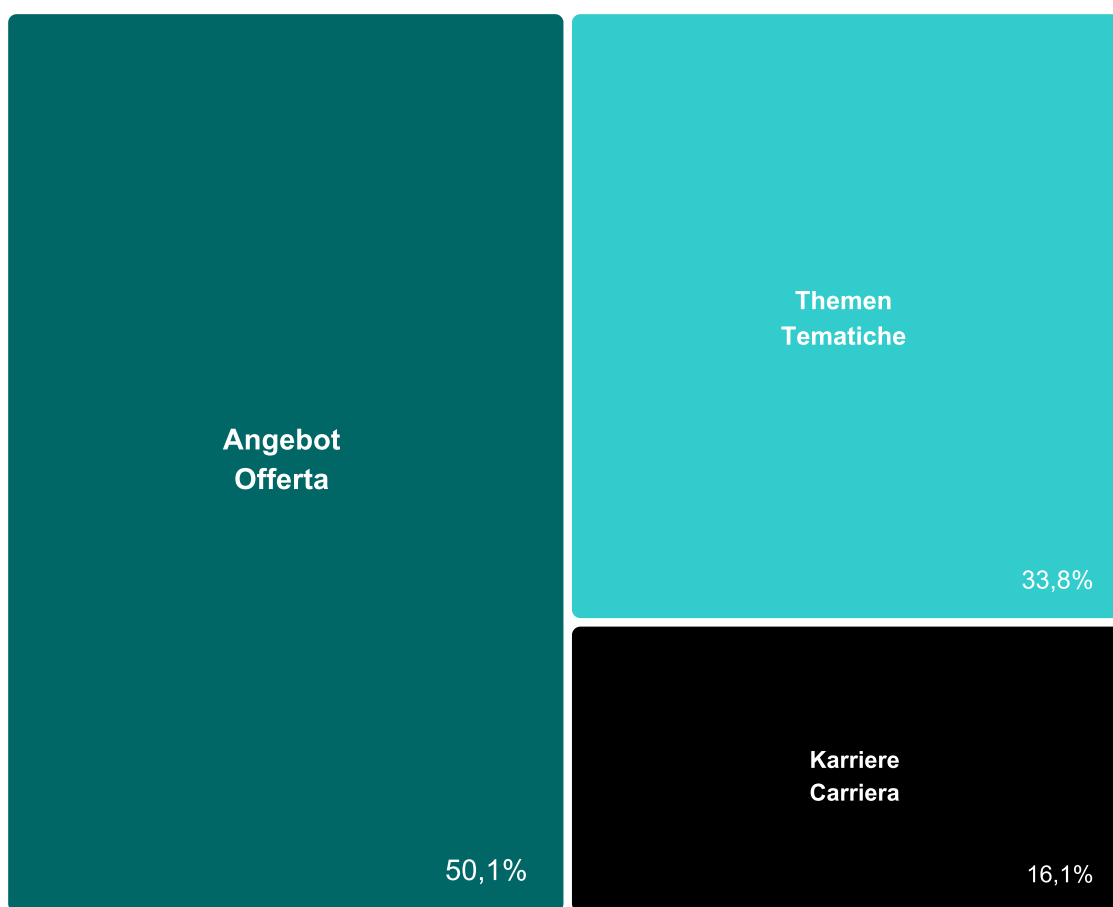
Graf. 20

Themenbereich Weiterbildung - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Area tematica Formazione professionale - 2025

Composizione percentuale



Die 189 Vorschläge zum Themenbereich **Führungskräfte** zeigen vor allem, dass die Fähigkeit zur Führung des zugewiesenen Personals eines der am häufigsten genannten Themen ist. Ebenso wichtig sind Aspekte, die mit den Verantwortlichkeiten der Führungskräfte zusammenhängen. Diverse Vorschläge betreffen eine umfassendere und bessere Ausbildung des Führungspersonals, weniger im fachlichen Bereich, sondern vielmehr in Bezug auf Führungsqualitäten und Soft Skills. Schließlich wird der Vorschlag hervorgehoben, eine „Bewertung von unten“ einzuführen, bei welcher die Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, ihren Vorgesetzten zu bewerten.

Le 189 proposte relative all'area tematica **Dirigenti** evidenziano soprattutto come la capacità di gestione del personale assegnato risulti essere uno degli argomenti più citati. Ricoprono altrettanto rilievo anche gli aspetti riconducibili alle responsabilità dirigenziale. Una serie di proposte riguarda una maggiore e migliore formazione del personale dirigente, non tanto in ambito specialistico, quanto principalmente in tema di capacità di leadership e *soft skills*. Si sottolinea infine la proposta di inserire un processo di “valutazione dal basso”, ovvero la possibilità da parte del personale di esprimere la propria valutazione sul proprio/sulla propria dirigente.

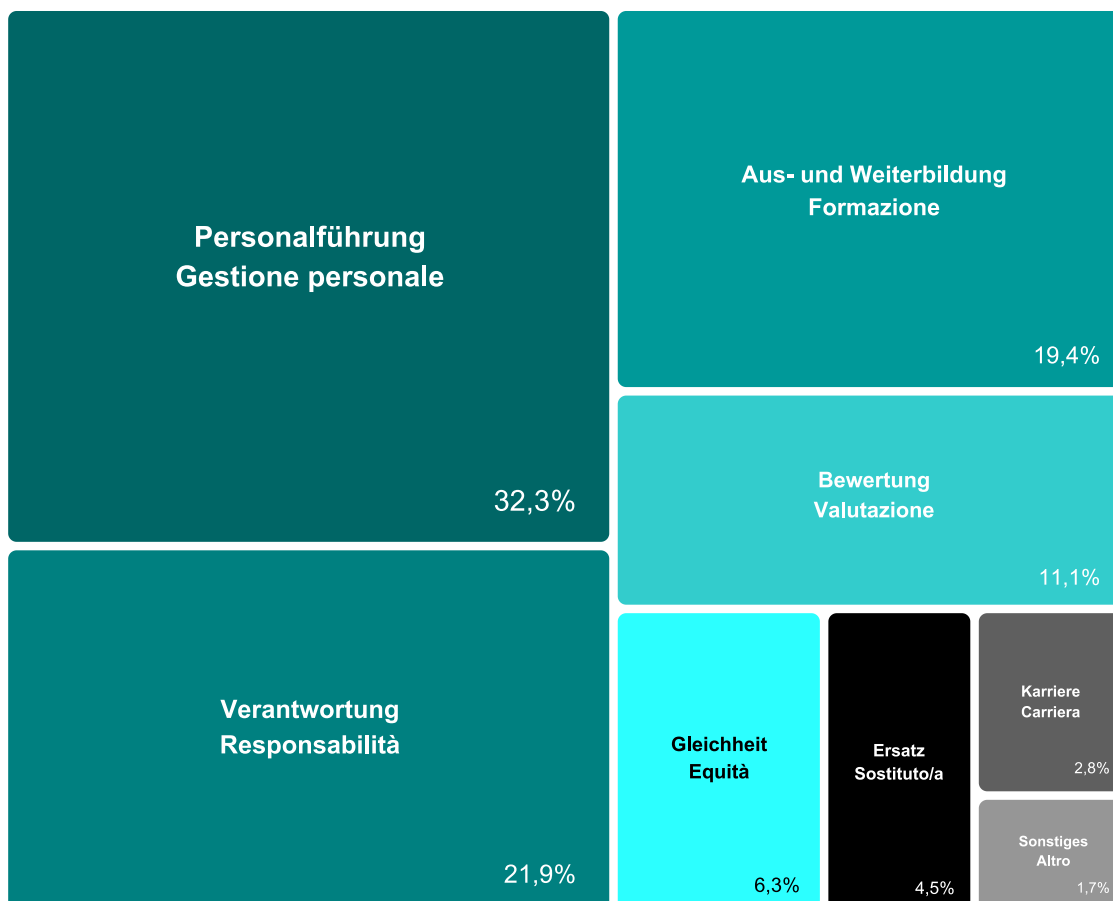
Graf. 21

Themenbereich Führungskräfte - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Area tematica Dirigenti - 2025

Composizione percentuale



Hinsichtlich der 184 Vorschläge zum Themenbereich **IT-Ausstattung** ist insbesondere die Notwendigkeit von Aktualisierungen sowohl der Hardware als auch der Software hervorzuheben. Von Bedeutung sind auch Aspekte, die sich mit der technologischen Ausstattung des eigenen Arbeitsplatzes und ganz allgemein mit den von der Verwaltung bereitgestellten IT-Geräten beziehen. Ein weiterer mehrfach genannter Vorschlag betrifft die Verstärkung des technischen Personals, an das man sich im Falle von Problemen schnell und effizient wenden kann.

Per quanto riguarda le 184 proposte dell'area tematica **Dotazione informatica**, spicca in particolare modo la necessità di disporre di aggiornamenti sia della strumentazione hardware che dei software. Assumono particolare importanza anche gli aspetti riconducibili alla dotazione tecnologica della propria postazione lavorativa e più in generale dei beni IT messi a disposizione da parte dell'Amministrazione. Un'ulteriore proposta ricorrente riguarda il rafforzamento del personale tecnico di riferimento a cui potersi rivolgere in maniera celere ed efficiente in caso di problemi.

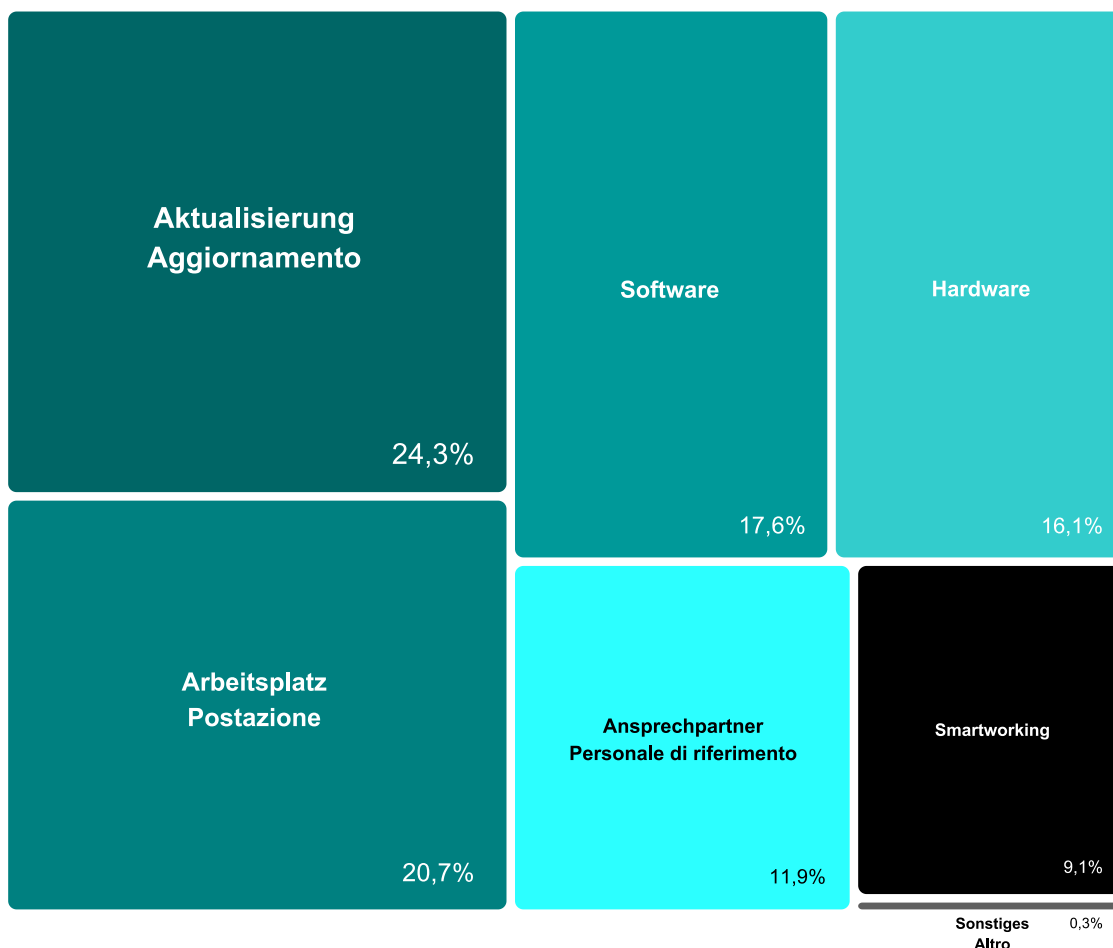
Graf. 22

Themenbereich IT-Ausstattung - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Area tematica Dotazione informatica - 2025

Composizione percentuale



Unter den 166 Vorschlägen zum Themenbereich **Kommunikation, Transparenz und Zusammenarbeit** wird eine Verbesserung der Kommunikation zwischen und innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten hervorgehoben. Zudem wird eine stärkere Verbreitung von Informationen im Allgemeinen und insbesondere solcher mit Entscheidungscharakter angeregt. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Vorschläge, die sich auf die Einrichtung von Austauschformaten innerhalb der einzelnen Bereiche und Organisationseinheiten beziehen.

All'interno delle 166 proposte attinenti all'area tematica **Comunicazione, trasparenza e collaborazione** si evidenzia il miglioramento della comunicazione tra singole unità organizzative e all'interno delle stesse, così come una maggiore capillarità nella trasmissione di informazioni in generale e, in particolare, di quelle a carattere decisionale. Un'altra serie di proposte riguarda l'istituzione di momenti di condivisione all'interno dei singoli settori e unità organizzative.

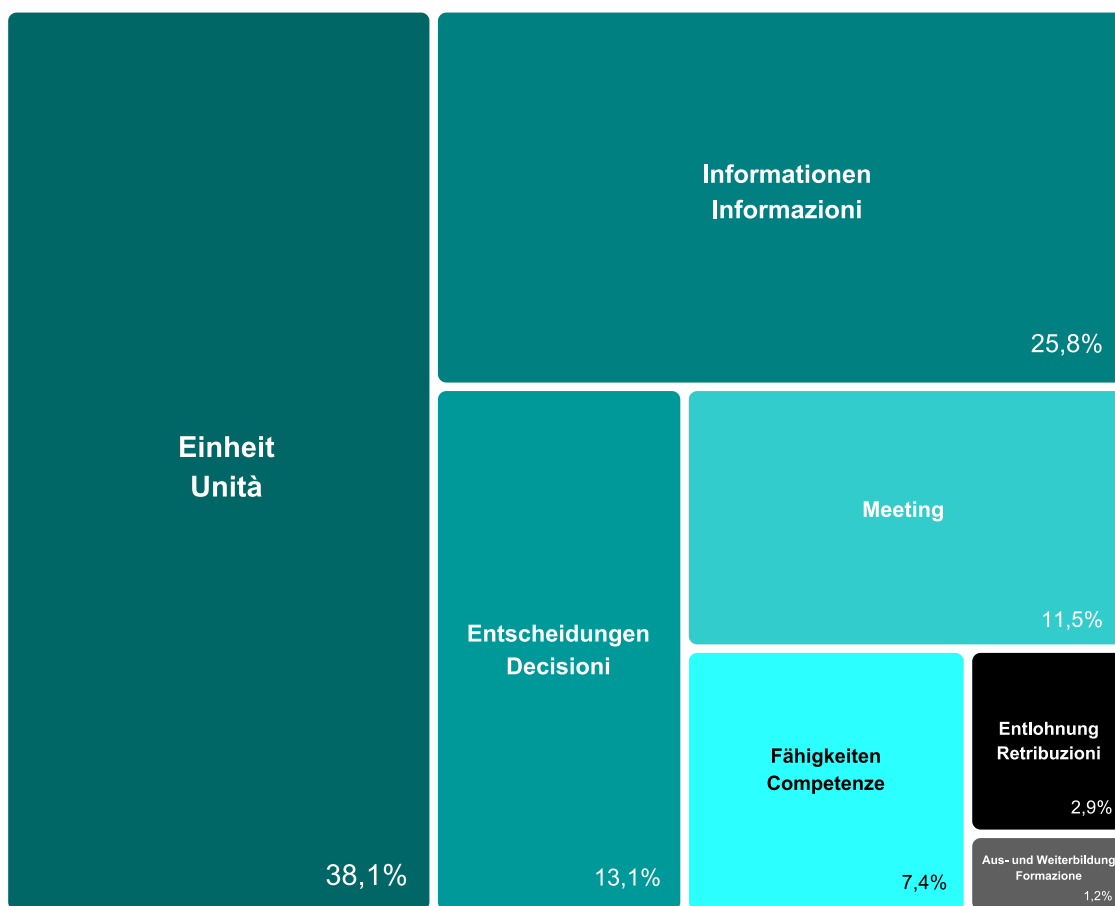
Graf. 23

Themenbereich Kommunikation, Transparenz und Zusammenarbeit - 2025

Prozentuelle Zusammensetzung

Area tematica Comunicazione, trasparenza e collaborazione – 2025

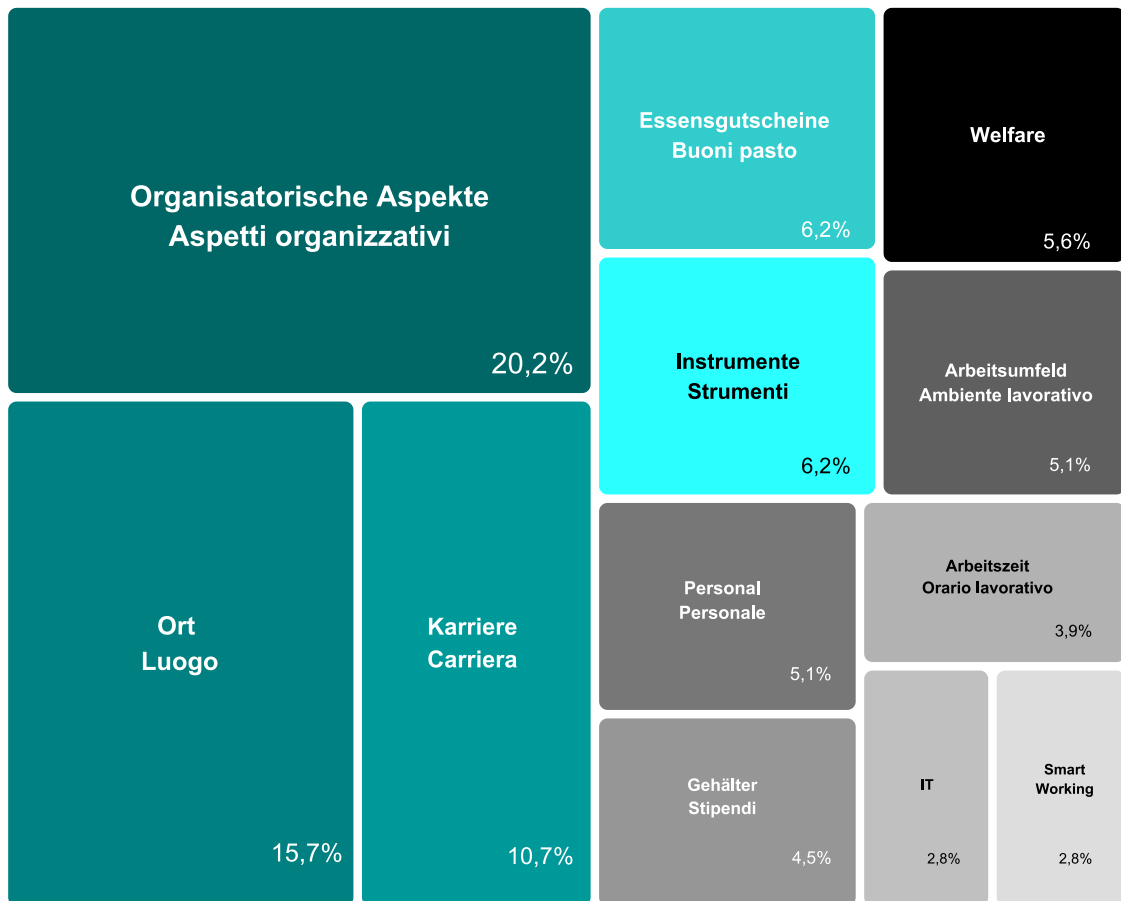
Composizione percentuale



Schließlich sind weitere 178 Vorschläge allgemeiner und organisatorischer Art unter dem Themenbereich **Sonstiges (zu spezifizieren)** zusammengefasst. Hier finden sich Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitsplatzes und der dafür vorgesehenen Räume, zu den Karriereaussichten sowie zu den Essensgutscheinen. Mehrere Bedienstete haben sich nämlich dahingehend geäußert, dass eine Erhöhung des Werts der Essensgutscheine und eine Ausweitung der Verwendung auf Tage im Smart Working wünschenswert wären.

Infine, le ulteriori 178 proposte di carattere generale e organizzativo sono raccolte all'interno dell'area tematica **Altro (specificare)**, dove emergono suggerimenti sui luoghi di lavoro – per migliorare sia la postazione lavorativa, che gli spazi dedicati – sulle prospettive di carriera e sui buoni pasto: diversi dipendenti auspicano infatti che il valore dei buoni pasto venga incrementato e che il loro utilizzo venga esteso anche alle giornate svolte in lavoro agile.

Graf. 24
Themenbereich Sonstiges (spezifizieren) - 2025
 Prozentuelle Zusammensetzung
Area tematica Altro (specificare) – 2025
 Composizione percentuale



8. ANMERKUNGEN ZUR METHODIK

Die **Rücklaufquote** ist ein Qualitätsindikator und gibt den Anteil der vollständig ausgefüllten Fragebögen an den versendeten an.

In Bezug auf die Organisationseinheiten wurden auch die Hilfskörperschaften des Landes mit Landespersonal einbezogen: Agentur für Bevölkerungsschutz, Agentur Landesdomäne, Agentur für öffentliche Verträge (AOV), Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung (ASWE), Agentur für Wohnbauaufsicht (AWA), Arbeitsförderungsinstitut (AFI), Betrieb Landesmuseen, Ladinisches Kulturinstitut "Micurà de Rù", Versuchszentrum Laimburg; zudem die Struktur „Unterstützende Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen“.

Neben einigen Einstiegsfragen, die darauf abzielten, soziodemografische Informationen über die Befragten einzuholen, war die Umfrage in **sieben Abschnitten** unterteilt:

1. Arbeitsplatz
2. Aus- und Weiterbildung
3. Information, Kommunikation
4. Korrektheit, Respekt und Achtung der Würde des Personals
5. Zugehörigkeitsgefühl
6. Zufriedenheit und Wichtigkeit
7. Vorschläge

In den Abschnitten 1, 2, 3 und 5 wurden die Befragten dazu aufgefordert, ihren Zustimmungsgrad mit den einzelnen Aussagen anzugeben. Für die Auswertung wurde jeder Antwort ein Wert zugewiesen:

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

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

Im Abschnitt 4 sind die Antworten single-choice. Die Ergebnisse werden hier – je nach Frage - als **prozentuelle Verteilungen, absolute Werte oder Mittelwerte** ausgedrückt.

Im Abschnitt 6 war jeweils sowohl der Zustimmungsgrad als auch die Wichtigkeit anzugeben. Die kombinierte Analyse der beiden Antworten wurde in einer zweidimensionalen Grafik (**Prioritätenmatrix**) dargestellt: Die X-Achse misst die Zufriedenheit, die Y-Achse misst die Wichtigkeit.

8. NOTA METODOLOGICA

Il **tasso di risposta** è un indicatore di qualità dell'indagine, che esprime la quota di questionari compilati per intero in relazione a quelli inviati.

A livello di strutture organizzative, sono stati coinvolti anche gli Enti strumentali della Provincia dotati di personale provinciale: Agenzia per la Protezione civile, Agenzia Demanio provinciale, Agenzia per i contratti pubblici (ACP), Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico (ASSE), Agenzia per la vigilanza sull'edilizia abitativa (AVE), Istituto Promozione Lavoratori (IPL), Azienda Musei provinciali, Istituto ladino di cultura "Micurà de Rù", Centro di Sperimentazione Laimburg, nonché il personale con Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano.

L'indagine, dopo alcuni quesiti iniziali mirati a raccogliere informazioni sociodemografiche sui/sulle rispondenti, è stata divisa in **sette sezioni**:

1. Posto di lavoro
2. Formazione professionale
3. Informazione, comunicazione
4. Correttezza, rispetto e tutela della dignità del personale
5. Senso di appartenenza
6. Soddisfazione e importanza
7. Proposte

Nelle sezioni 1, 2, 3 e 5 è stato chiesto ai/alle partecipanti di indicare il livello di accordo con le singole affermazioni. Ai fini dell'elaborazione, a ciascuna risposta è stato assegnato un valore:

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

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

Nella sezione 4 le risposte sono di tipo single-choice. I risultati di questa sezione sono espressi in termini di **distribuzioni percentuali, valori assoluti o valori medi**, a seconda dei quesiti.

Nella sezione 6, i/le rispondenti hanno indicato congiuntamente per ciascun aspetto, il livello di soddisfazione e di importanza. L'analisi combinata delle due risposte è stata espressa in un grafico bidimensionale (**matrice delle priorità**). L'asse x esprime la soddisfazione, l'asse y esprime l'importanza.

Für die Auswertung wurde jeder Antwort zum **Zufriedenheitsgrad und zur Wichtigkeit** ein Wert zugeordnet:

Gar nicht	0
Kaum	33,3
Ziemlich	66,7
Sehr	100

Im letzten Abschnitt, der den Verbesserungsvorschlägen gewidmet war, konnten bis zu drei Vorschläge (innerhalb der Textgrenze von 300 Zeichen für jeden Vorschlag) mit der Auswahl des entsprechenden Themenbereichs aus neun vordefinierten Bereichen gemacht werden.

Die in den Kommentaren am häufigsten aufgetretenen Wörter wurden in einer sogenannten **Wortwolke** dargestellt.

Dazu wurde der gesamte Text vorab aufgearbeitet: Unnötige Wörter wie beispielsweise Artikel oder Füllwörter wurden entfernt. Auch wurden Begriffe, die in unterschiedlicher Weise (Einzahl/Mehrzahl, konjugiert bzw. dekliniert usw.) geschrieben waren in dieselbe Form gebracht, wobei die Sprache, in der der Kommentar verfasst war, bewusst beibehalten wurde.

Der eingegebene Kommentar war nicht immer eindeutig den von den Befragten angegebenen Themenbereichen zuzuordnen. Bei der Auswertung wurde jedoch die ursprüngliche Auswahl der Befragten ohne weitere Kategorisierung beibehalten.

Die auswählbaren Kategorien wurden bewusst offen gelassen, so dass jede Person alle drei Vorschläge dem gleichen Interessenbereich zuordnen konnte, wenn dieser bewertet wurde. Aus analytischen und verwaltungsmässigen Gründen wurde jedoch beschlossen, die Eingabe auf eine maximale Anzahl einzugebender Zeichen zu begrenzen.

Die Vorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden einzeln analysiert. Insbesondere wurden jedem Vorschlag allgemeine Begriffe zugeordnet, die seinen Inhalt zusammenfassen und ausdrücken. Diese Wörter haben somit nicht nur eine, sondern vereinen eine Vielzahl von Bedeutungen.

Die Verwendung solcher Wörter ermöglichte es, die Fülle der Vorschläge präziser und effizienter zusammenzufassen und zu analysieren, um bestimmte Aspekte und Tendenzen so objektiv wie möglich zu identifizieren und zu quantifizieren.

Ai fini dell'elaborazione, a ciascuna risposta relativa al **livello di soddisfazione** e di **importanza** è stato assegnato un valore:

Per niente	0
Poco	33,3
Abbastanza	66,7
Molto	100

Nella sezione finale, dedicata alle proposte di miglioramento, era possibile esprimere fino ad un massimo di tre proposte (nel limite testuale di 300 caratteri per ogni proposta) con contestuale selezione della relativa area tematica tra nove ambiti predefiniti.

Le parole che sono apparse più frequentemente nei commenti sono state rappresentate in una cosiddetta **“nuvola di parole”**.

A tal fine, l'intero testo è stato normalizzato: le parole superflue, come articoli o congiunzioni, sono state rimosse. Anche i termini scritti in modi diversi (singolare/plurale, coniugati o declinati ecc.) sono stati ricondotti alla stessa forma grammaticale; è stato invece volutamente mantenuto il commento nella lingua originaria di compilazione, in tedesco o in italiano.

Non sempre il commento inserito era ascrivibile senza ambiguità all'area tematica indicata dal/dalla partecipante all'indagine. In fase di analisi, si sono tuttavia mantenute le scelte originali di chi ha compilato, senza effettuare categorizzazioni ulteriori.

Le categorie selezionabili sono volontariamente state lasciate libere, permettendo ad ognuno/a di associare alla medesima area di interesse tutte e tre le proposte qualora quest'ultime fossero state valorizzate. Per logiche di analisi e gestione si è però deciso di caratterizzare gli spazi di compilazione dedicati delimitandoli con un numero massimo di caratteri inseribili.

Le proposte scritte dai/dalle collaboratori/collaboratrici sono state analizzate singolarmente. Nello specifico, per ciascuna proposta sono state attribuite delle parole comuni che potessero sintetizzare ed esprimere il contenuto della stessa. Pertanto, il significato delle stesse non è da intendersi specifico, bensì capace di racchiudere e sottendere ad una molteplicità di significati.

L'adozione delle parole ha consentito di sintetizzare ed analizzare in maniera più precisa ed efficiente il cospicuo insieme di proposte, permettendo l'identificazione e la quantificazione il più possibile oggettiva di aspetti e trend specifici.

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und ein positives Arbeitsklima sind entscheidend dafür, dass wir alle motiviert und engagiert zur Erreichung der Ziele unserer Verwaltung beitragen können.

Aus diesem Grund führt die Generaldirektion des Landes, in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung und dem Organisationsamt (Controlling), eine Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Arbeitsbedingungen durch. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden uns dabei helfen, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz zu entwickeln.

Wir laden Sie herzlich ein, an dieser Umfrage teilzunehmen und Ihre wertvollen Erfahrungen und Meinungen mit uns zu teilen.

Vielen Dank für Ihre aktive Mitarbeit und Unterstützung.
Mit freundlichen Grüßen

Der Generaldirektor
Alexander Steiner

Verantwortlich für die Datenverarbeitung ist die Autonome Provinz Bozen und die mit der Verarbeitung betraute Person ist der Direktor des Organisationsamtes. Die Angabe der Daten durch den Fragebogen ist freiwillig und erfolgt über die Plattform LimeSurvey. Die erhobenen Daten werden in aggregierter Form und zu statistischen Zwecken von der Dienststelle für Controlling des Organisationsamtes unter Anwendung elektronischer Hilfsmittel und unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen (Datenschutz-Grundverordnung EU 2016/679 und Datenschutzkodex GVD Nr. 196/2003) verarbeitet.

Gentile collaboratrice, gentile collaboratore,

Il benessere sul posto di lavoro e un clima positivo sono cruciali affinché tutti noi possiamo contribuire con dedizione e impegno al raggiungimento degli obiettivi della nostra Amministrazione.

Per questo motivo, la Direzione generale della Provincia, in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale e l'Ufficio Organizzazione (Controlling), sta svolgendo un'indagine volta a rilevare il livello di soddisfazione del personale rispetto alle condizioni di lavoro. I risultati di questa indagine forniranno la base informativa per adottare azioni mirate al miglioramento del benessere sul posto di lavoro.

La invitiamo perciò a voler partecipare alla rilevazione e a condividere con noi le Sue preziose esperienze ed opinioni.

Grazie per la Sua partecipazione attiva e per il Suo contributo.
Cordiali saluti

Il Direttore generale
Alexander Steiner

Titolare del trattamento dei dati personali è la Provincia autonoma di Bolzano e preposto al trattamento è il Direttore dell'Ufficio Organizzazione. Il conferimento dei dati richiesti tramite il questionario è facoltativo ed avviene utilizzando la piattaforma LimeSurvey. I dati raccolti vengono elaborati dal Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione in forma aggregata e per fini statistici utilizzando strumenti elettronici e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati (Reg. UE 2016/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali - D.lgs. 196/2003).

TEIL A – EINSTIEGSFRAGEN
SEZIONE A – DOMANDE INTRODUTTIVE

A1. Mein Geschlecht / Il mio genere

- Männlich / Maschio 1
 Weiblich / Femmina 2
 Divers oder ohne Angabe / Altro o nessuna indicazione..... 3

A2. Mein Alter / La mia età

- Bis 35 Jahre / Fino a 35 anni..... 1
 36 - 55 Jahre / 36 - 55 anni 2
 Mehr als 55 Jahre / Oltre 55 anni 3

A3. Meine Funktionsebene / La mia qualifica funzionale

- I - III 1
 IV - VI 2
 VII - IX 3
 Führungskraft / Dirigente 4

A4. Meine Arbeitszeit / Il mio regime orario

- Vollzeit / A tempo pieno 1
 Teilzeit / Tempo parziale..... 2

A5. Mein Dienstalter in der Landesverwaltung / La mia anzianità di servizio in Provincia

- Bis 10 Jahre / Fino a 10 anni 1
 11-20 Jahre / 11-20 anni..... 2
 Mehr als 20 Jahre / Oltre 20 anni 3

TEIL B – ARBEITSPLATZ
SEZIONE B – POSTO DI LAVORO

	Trifft voll zu Del tutto esatto	Trifft überwiegend zu Abbastanza esatto	Trifft teilweise zu In parte esatto	Trifft kaum zu Abbastanza inesatto	Trifft überhaupt nicht zu Del tutto inesatto
a. Ich finde, in meiner Organisationseinheit herrscht ein gutes Arbeitsklima Trovo che nella mia unità organizzativa vi sia un buon clima di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Die Ziele meiner Organisationseinheit sind mir bekannt Sono a conoscenza degli obiettivi della mia unità organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ich finde den Aufgabenbereich meiner Organisationseinheit anregend Trovo stimolante il settore di competenza della mia unità organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ich kann bei der Arbeit mein Wissen und meine Erfahrung voll einsetzen Nel mio lavoro posso utilizzare appieno le mie conoscenze e la mia esperienza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. In meiner Organisationseinheit werden meine Fähigkeiten gefördert Nella mia unità organizzativa le mie capacità vengono incentivate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Ich fühle mich in meiner Arbeit unterstützt Mi sento sostenuto/a nel mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Mein Direktor/Meine Direktorin zeigt Verständnis für meine familiären oder persönlichen Erfordernisse und versucht, mir entgegenzukommen Il mio direttore/La mia direttrice mostra comprensione per le mie esigenze familiari o personali e cerca di venirmi incontro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

h. In meiner Organisationseinheit kann ich mich gut einbringen Nella mia unità organizzativa mi sento partecipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Situationen, die Stress auslösen können, bewältige ich gut Riesco a gestire bene potenziali situazioni di stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. In meiner Organisationseinheit sind die Richtlinien für die Arbeitsabläufe klar und nachvollziehbar Nella mia unità organizzativa le istruzioni per le procedure sono semplici e comprensibili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. In meiner Organisationseinheit ist die Verteilung der Arbeitslasten auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgewogen Nella mia unità organizzativa la distribuzione dei carichi di lavoro fra i/le dipendenti è equa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. In meiner Organisationseinheit kommen keine diskriminierenden Verhaltensweisen (bzgl. Geschlecht, Alter, Religion, politische Neigungen usw.) unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor Nella mia unità organizzativa non si verificano comportamenti discriminatori (legati a genere, età, religione, orientamento politiche ecc.) tra i collaboratori e le collaboratrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Meine Arbeitskollegen und -kolleginnen geben mir den Eindruck, insgesamt mit den Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein Le mie colleghe e i miei colleghi mi danno la sensazione di essere complessivamente soddisfatti del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEIL C – AUS- UND WEITERBILDUNG SEZIONE C – FORMAZIONE PROFESSIONALE

	Trifft voll zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
	Del tutto esatto	Abbastanza esatto	In parte esatto	Abbastanza inesatto	Del tutto inesatto
a. Ich bin fachlich gut geschult Mi sento professionalmente ben preparato/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Ich habe die Möglichkeit, durch herausfordernde und interessante Tätigkeiten, laufend Neues zu lernen Ho costantemente la possibilità di imparare qualcosa di nuovo attraverso attività interessanti e stimolanti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ich nutze die Aus- und Weiterbildungsangebote der Landesverwaltung Mi avvalgo delle offerte di formazione e aggiornamento dell'Amministrazione provinciale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ich kann mit den neuen digitalen Arbeitsinstrumenten von Microsoft 365 (Teams, OneDrive, Copilot usw.) gut umgehen Sono in grado di gestire efficacemente i nuovi strumenti digitali di Microsoft 365 (Teams, OneDrive, Copilot ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Meine Arbeitskolleginnen und -kollegen teilen ihr Wissen (Know-how) mit mir I miei colleghe e le mie colleghe condividono il loro sapere (know-how) con me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. In meiner Organisationseinheit gibt es eine gute Lernkultur, wo Lernen bei der Arbeit oder im Austausch mit anderen ermöglicht und unterstützt wird Nella mia unità organizzativa c'è una buona cultura formativa, che permette e incentiva l'apprendimento lavorando o interfacciandosi con gli altri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEIL D – INFORMATION, KOMMUNIKATION
SEZIONE D – INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

	Trifft voll zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
	Del tutto esatto	Abbastanza esatto	In parte esatto	Abbastanza inesatto	Del tutto inesatto
a. Ich verfüge über alle notwendigen Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen Dispongo di tutte le informazioni necessarie per svolgere bene il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. In meiner Organisationseinheit werden die Arbeitsprozesse regelmäßig beschrieben und dokumentiert Nella mia unità organizzativa i processi lavorativi sono sistematicamente descritti e documentati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Die Dokumente und Informationen, die ich für meine Arbeit brauche, sind übersichtlich gespeichert und leicht auffindbar I documenti e le informazioni di cui ho bisogno per la mia attività lavorativa sono archiviati ordinatamente e sono facili da trovare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ich bin über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert Sono informato/a sugli sviluppi e sulle decisioni in corso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. In meiner Organisationseinheit tauschen wir uns ausreichend Informationen aus Nella mia unità organizzativa ci scambiamo informazioni in modo adeguato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. In meiner Organisationseinheit finden regelmäßig Dienstbesprechungen statt Nella mia unità organizzativa vengono svolte regolarmente riunioni di servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Ich habe die Möglichkeit, bei Dienstbesprechungen meine Anliegen vorzubringen Ho la possibilità di presentare le mie richieste durante le riunioni di servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Meine Verbesserungsvorschläge und Anregungen werden ernst genommen Le mie proposte di miglioramento e i miei suggerimenti vengono presi seriamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. In meiner Organisationseinheit kommen wir uns entgegen, wenn wir Hilfe benötigen Nella mia unità organizzativa ci si aiuta in caso di difficoltà	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. In meiner Organisationseinheit werden Konflikte aufgegriffen, um nachhaltige Lösungen zu finden Nella mia unità organizzativa le situazioni conflittuali vengono individuate al fine di trovare una soluzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEIL E – KORREKTHEIT; RESPEKT UND ACHTUNG DER WÜRDE DES PERSONALS

SEZIONE E – CORRETTEZZA, RISPETTO E TUTELA DELLA DIGNITÀ DEL PERSONALE

Gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodexes für das Personal der Autonomen Provinz Bozen, garantiert die Südtiroler Landesverwaltung allen Landesbediensteten ein auf Gleichbehandlung, Korrektheit, Respekt und der Achtung der Würde beruhendes Arbeitsumfeld. Aus diesem Grund darf es weder zu direkten oder indirekten diskriminierenden Handlungen oder Verhaltensweisen noch zu jedweder Form von Belästigung oder Mobbing kommen, und ebenso wenig werden solche Verhaltensweisen geduldet.

Alle Landesbediensteten verpflichten sich, ein positives Arbeitsklima der gegenseitigen Wertschätzung zu schaffen, in dem die Menschenwürde respektiert wird.

Dieser Abschnitt des Fragebogens dient dazu, Informationen über schwierige Situationen am Arbeitsplatz zu sammeln, welche Ihre persönliche Würde verletzt haben könnten. Ihre Antworten helfen uns, die Maßnahmen zur Prävention und Unterstützung zu verbessern.

Secondo le disposizioni contenute nel Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano, l'Amministrazione provinciale garantisce ai propri dipendenti un ambiente di lavoro improntato su parità di trattamento, correttezza, rispetto e tutela della dignità. Pertanto, non sono permessi né tollerati atti o comportamenti discriminatori, siano essi diretti o indiretti, né qualsiasi forma di molestia o mobbing. Tutto il personale dell'Amministrazione provinciale, si impegna a promuovere un clima di lavoro positivo e di reciproco rispetto, nel quale viene salvaguardata la dignità delle persone.

Questa sezione del questionario ha perciò lo scopo di raccogliere informazioni su eventuali situazioni di difficoltà che possano aver leso la propria dignità personale sul posto di lavoro. Le Sue risposte saranno d'aiuto al fine di migliorare le misure di prevenzione e supporto esistenti.

TEIL E1 – MORALISCHE BELÄSTIGUNGEN

SEZIONE E1 – MOLESTIE MORALI

- a. Bei **moralischer Belästigung** handelt es sich um jegliche unerwünschte Verhaltensweise, die die Verletzung der Würde der betroffenen Person bezweckt oder erzielt, wie Anfeindungen, Beleidigungen, Demütigungen, Erniedrigungen, Einschüchterungen oder Entwürdigungen.

Per **molestia morale** si intende qualsiasi comportamento indesiderato che lede o mira a ledere la dignità di una persona, come atteggiamenti ostili, offese, umiliazioni, avvillimenti, intimidazioni o denigrazioni.

- a1. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine moralische Belästigung am Arbeitsplatz erfahren?

Negli ultimi 12 mesi ha subito molestie morali sul posto di lavoro?

Ja / Sì 1

No / Nein 2

- a2. Von wem ging die moralische Belästigung aus?

Da parte di chi ha subito molestie morali?

Personen innerhalb der Landesverwaltung (Vorgesetzte, Kollegen) /

Soggetti interni all'Amministrazione (superiori, colleghi) 1

Externe Personen (z.B. Nutzer) / Soggetti esterni (es. utenti) 2

- a3. An wen haben Sie sich gewandt, um Unterstützung oder Hilfe zu bekommen? (Mehrfachnennungen möglich)

A chi si è rivolto/a per chiedere aiuto? (più risposte possibili)

An die Vertrauensrätin / Alla Consigliera di fiducia 1

An die direkte Vorgesetzte bzw. den direkten Vorgesetzten / Al/Alla diretto/a superiore 2

An eine Kollegin bzw. einen Kollegen / Ad un/a collega 3

An eine andere Person (Familie, Freunde) / Ad un'altra persona (familiari, amici) 4

An die Sicherheitsbehörden / Alle Forze dell'Ordine 5

An eine Gewerkschaft / Ad un sindacato 6

An niemanden/ A nessuno 7

Sonstiges (spezifizieren) / Altro (specificare) _____

- a4. In welchem Ausmaß hat Sie die Belästigung belastet?

Quanto si è sentito/a turbato/a dalla molestia ricevuta?

Überhaupt nicht
Per nulla

Sehr
Molto

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

TEIL E2 – KÖRPERLICHE BELÄSTIGUNGEN

SEZIONE E2 – MOLESTIE FISICHE

- a. Unter **körperlicher Belästigung** wird eine Handlung, eine Begebenheit oder ein unangemessenes Verhalten verstanden, durch das eine Person körperlich bedroht, verletzt oder verwundet wird. Beispiele für körperliche Belästigung sind Schlagen, Werfen von Gegenständen, Stoßen, Beißen, körperliches Bedrängen, sowie Einschränkungen der Bewegungsfreiheit, Würgen oder die Anwendung von Waffengewalt.

Per **molestia fisica** si intende un'azione, un evento o un comportamento inopportuno, con cui si minaccia, si ferisce o si lede fisicamente una persona. Esempi di molestie fisiche sono schiaffi, il lancio di oggetti, spinte, morsi, intimidazioni fisiche, restrizioni della libertà di movimento, tentativi di strangolamento, l'utilizzo di armi.

- a1. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine körperliche Belästigung am Arbeitsplatz erfahren?

Negli ultimi 12 mesi ha subito molestie fisiche sul posto di lavoro?

Ja / Sì 1

No / Nein 2

- a2. Von wem ging die körperliche Belästigung aus?

Da parte di chi ha subito molestie fisiche?

Personen innerhalb der Landesverwaltung (Vorgesetzte, Kollegen) /

Soggetti interni all'Amministrazione (superiori, colleghi) 1

Externe Personen (z.B. Nutzer) / Soggetti esterni (es. utenti) 2

- a3. An wen haben Sie sich gewandt, um Unterstützung oder Hilfe zu bekommen? (Mehrfachnennungen möglich)

A chi si è rivolto/a per chiedere aiuto? (più risposte possibili)

An die Vertrauensrätin / Alla Consigliera di fiducia 1

An die direkte Vorgesetzte bzw. den direkten Vorgesetzten / Al/Alla diretto/a superiore 2

An eine Kollegin bzw. einen Kollegen / Ad un/a collega 3

An eine andere Person (Familie, Freunde) / Ad un'altra persona (familiari, amici) 4

An die Sicherheitsbehörden / Alle Forze dell'Ordine 5

An eine Gewerkschaft / Ad un sindacato 6

An niemanden/ A nessuno 7

Sonstiges (spezifizieren) / Altro (specificare) _____

- a4. In welchem Ausmaß hat Sie die Belästigung belastet?

Quanto si è sentito/a turbato/a dalla molestia ricevuta?

Überhaupt nicht
Per nulla

Sehr
Molto

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

TEIL E3 – SEXUELLE BELÄSTIGUNGEN

SEZIONE E3 – MOLESTIE SESSUALI

- a. Unter **sexueller Belästigung** wird jedes unerwünschte Verhalten sexueller Art in körperlicher, verbaler oder nichtverbaler Form mit der Wirkung oder dem Ziel verstanden, die Würde und Gesundheit einer Person am Arbeitsplatz zu verletzen.

Per **molestia sessuale** si intende qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, messo in atto in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di ledere la dignità e la salute di una persona sul posto di lavoro.

- a1. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren?

Negli ultimi 12 mesi ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro?

Ja / Sì 1

No / Nein 2

- a2. Von wem ging die sexuelle Belästigung aus?

Da parte di chi ha subito molestie sessuali?

Personen innerhalb der Landesverwaltung (Vorgesetzte, Kollegen) /

Soggetti interni all'Amministrazione (superiori, colleghi) 1

Externe Personen (z.B. Nutzer) / Soggetti esterni (es. utenti) 2

- a3. An wen haben Sie sich gewandt, um Unterstützung oder Hilfe zu bekommen? (Mehrfachnennungen möglich)

A chi si è rivolto/a per chiedere aiuto? (più risposte possibili)

- An die Vertrauensrätin / Alla Consigliera di fiducia 1
 An die direkte Vorgesetzte bzw. den direkten Vorgesetzten / Al/Alla diretto/a superiore 2
 An eine Kollegin bzw. einen Kollegen / Ad un/a collega 3
 An eine andere Person (Familie, Freunde) / Ad un'altra persona (familiari, amici) 4
 An die Sicherheitsbehörden / Alle Forze dell'Ordine 5
 An eine Gewerkschaft / Ad un sindacato 6
 An niemanden/ A nessuno 7
 Sonstiges (spezifizieren) / Altro (specificare) _____

a4. In welchem Ausmaß hat Sie die Belästigung belastet?
 Quanto si è sentito/a turbato/a dalla molestia ricevuta?

Überhaupt nicht Per nulla										Sehr Molto
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEIL E4 – VERTRAUENSRÄTIN SEZIONE E4 – CONSIGLIERA DI FIDUCIA

a. Kennen Sie die Rolle und die Aktivitäten der Vertrauensrätin der Landesverwaltung?
 Conosce il ruolo e le attività della Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale?

- Ja/Sì 1
 No/Nein 2

Die Vertrauensrätin ist eine Person außerhalb der Landesverwaltung, die in schwierigen Situationen, die zu einer Verletzung der Würde des Einzelnen im Arbeitsumfeld führen können, Lösungen finden soll. Es ist jedoch ratsam, sich immer sofort an den Vorgesetzten zu wenden, um ein schnelles Eingreifen zu erreichen.

La Consigliera di fiducia è una persona esterna all'Amministrazione provinciale, attraverso la quale è possibile trovare soluzioni a situazioni di difficoltà che possono determinare lesioni alla dignità personale nell'ambiente di lavoro. Si raccomanda in ogni caso di rivolgersi sempre in prima istanza al proprio superiore per un intervento tempestivo.

TEIL F – ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL SEZIONE F – SENSO DI APPARTENENZA

	Trifft voll zu Del tutto esatto	Trifft überwiegend zu Abbastanza esatto	Trifft teilweise zu In parte esatto	Trifft kaum zu Abbastanza inesatto	Trifft überhaupt nicht zu Del tutto inesatto
a. Ich bin stolz der Landesverwaltung anzugehören Sono orgoglioso/a di appartenere all'Amministrazione provinciale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Ich bin stolz, wenn wir gute Dienste für unsere Kundschaft (z.B. Bürgerinnen und Bürger bzw. Unternehmen) anbieten Sono orgoglioso/a quando offriamo un buon servizio alla nostra utenza (es. cittadinanza o imprese)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. In meiner Arbeitstätigkeit kann ich mich gut einbringen Nella mia attività lavorativa mi sento partecipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. In Gesprächen mit Freunden und Familienangehörigen erzähle ich begeistert über meine Arbeit beim Land Parlo con entusiasmo del mio posto di lavoro in Provincia con amici o familiari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEIL G – ZUFRIEDENHEIT UND WICHTIGKEIT
PARTE G – SODDISFAZIONE E IMPORTANZA

Wie zufrieden sind Sie und welche Wichtigkeit hat jeder Aspekt?
Für jede Frage ist der Grad Ihrer Zufriedenheit und die Wichtigkeit anzugeben.

Come giudica la Sua soddisfazione complessiva e quale importanza attribuisce a ciascun aspetto?
Per ciascun quesito, indicare il grado di soddisfazione e la relativa importanza.

		ZUFRIEDENHEIT SODDISFAZIONE				WICHTIGKEIT IMPORTANZA			
		Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Kaum zufrieden	Gar nicht zufrieden	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Kaum wichtig	Gar nicht wichtig
		Molto soddisfatto/a	Abbastanza soddisfatto/a	Poco soddisfatto/a	Per niente soddisfatto/a	Molto importante	Abbastanza importante	Poco importante	Per niente importante
a.	Arbeitszeitregelung Orario di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	(Physischer) Arbeitsplatz Posto di lavoro (fisico)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Aufgaben und Tätigkeiten Compiti e mansioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Weiterbildung Formazione professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	Direktor/Direktorin Direttore/Diretrice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	Information, Kommunikation Informazione, comunicazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Kaum zufrieden	Gar nicht zufrieden	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Kaum wichtig	Gar nicht wichtig
		Molto soddisfatto/a	Abbastanza soddisfatto/a	Poco soddisfatto/a	Per niente soddisfatto/a	Molto importante	Abbastanza importante	Poco importante	Per niente importante
g.	Arbeitsklima Clima di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	Aufstiegsmöglichkeiten Possibilità di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	Zufriedenheit insgesamt Soddisfazione complessiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEIL H – VORSCHLÄGE
SEZIONE H – PROPOSTE

Haben Sie Vorschläge und Anregungen, um Ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu steigern?

Sie können bis zu DREI Vorschläge zu einem oder mehreren Themenbereichen angeben (max. 300 Zeichen pro Vorschlag).

Ha proposte o suggerimenti per migliorare la Sua soddisfazione sul posto di lavoro?

Può indicare fino a TRE proposte in uno o più ambiti tematici (max 300 caratteri per proposta).

Themenbereich – Ambito tematico

- a. Entlohnung, Lohnanpassung - Retribuzione, adeguamento salariale
- b. Führungskraft- Dirigenti
- c. Personalangelegenheiten – Questioni di personale
- d. Arbeitszeitregelung – Regolamentazione dell'orario di lavoro
- e. Kommunikation, Transparenz und Zusammenarbeit – Comunicazione, trasparenza e collaborazione
- f. Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit – Riconoscimento e valorizzazione del lavoro
- g. Informationstechnische Ausstattung – Dotazione informatica
- h. Bürokratie, Digitalisierung – Burocrazia, digitalizzazione
- i. Weiterbildung – Formazione professionale
- j. Sonstiges (spezifizieren) – Altro (specificare)

Erster Themenbereich, bitte den Vorschlag angeben
Primo ambito tematico, prego specificare la proposta

.....
.....
.....

Zweiter Themenbereich, bitte den Vorschlag angeben
Secondo ambito tematico, prego specificare la proposta

.....
.....
.....

Dritter Themenbereich, bitte den Vorschlag angeben
Terzo ambito tematico, prego specificare la proposta

.....
.....
.....

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und Engagement!
Grazie della collaborazione!